

Los candidatos blancos tienen más respuestas laborales que los andinos

Investigación halla que las mayores prácticas discriminatorias en el ámbito empresarial se centran en lo racial.



UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

FRANCISCO GALARZA*

Exclusión y discriminación aluden a situaciones que nadie quisiera presenciar ni vivir. Si bien hay abundante evidencia anecdótica sobre la existencia de ambos problemas, son escasos los estudios que cuantifican la magnitud de los mismos. “Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral”, publicado recientemente por la Universidad del Pacífico, constituye una iniciativa que contribuye a la discusión informada de esta problemática. Este libro analiza el rol del sexo y la pertenencia a distintos grupos étnicos en la exclusión y discriminación en temas de educación, mercado laboral y servicios públicos.

El capítulo 1 (Castro, Yamada y Asmat) examina una primera barrera que deben superar quienes buscan entrar al mercado laboral: la deserción escolar. Los grupos andinos (quechua y aimara), amazónicos y afrodescendientes tienen un mayor riesgo de desertar en cada etapa del ciclo educativo que los mestizos y blancos. Para los afrodescendientes, los factores asociados a la existencia de esa brecha son estructurales (el contexto familiar y educativo), mientras que para los andinos están relacionados con restricciones materiales (dinero y carencia de infraestructura educativa).

Esos resultados sugieren dos campos de acción para reducir las brechas educativas: aumento de la oferta educativa y mejoras en el ámbito familiar y otros componentes no materiales.

Una mayor tasa de deserción escolar de los grupos indígenas se puede traducir en menores niveles educativos y, por tanto, en menores ingresos. Si bien un resultado esperado es el aumento de las brechas de ingresos según grupos (el capítulo 2, de Yamada, Lizarzaburu y Samanamud, reporta una brecha de 53% respecto de grupos no indígenas en el período 2005-2009), individuos con similar educación y experiencia debieran percibir ingresos semejantes.

Esta situación ideal difiere de la realidad, pues entre el 20% y el 42% de las brechas de ingresos no pueden ser explicadas por la educación o la experiencia y responderían, al menos parcialmente, a discriminación.

DIFERENCIAS
Los blancos reciben 80% más llamadas que los andinos con equivalente capital humano.

El capítulo 3 (Galarza, Kogan y Yamada) reporta los resultados de un estudio experimental diseñado para detectar discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima. Para ello, más de 4.000 CV de candidatos ficticios con similar educación y experiencia se enviaron a avisos reales de empleo. Dada la similitud de capital humano, las tasas de llamada para entrevistas deberían ser similares para cada grupo (hombre/mujer, quechua/blanco), y cualquier diferencia sistemática puede ser atribuida a discriminación.

Los resultados: los hombres reciben 20% más llamadas que las mujeres, mientras que los blancos reciben 80% más llamadas



SEBASTIÁN CASTAÑEDA

NEGATIVO. Las empresas todavía discriminan a sus postulantes por cuestiones raciales.

que los andinos con equivalente capital humano (¡la cifra aumenta a 120% para empleos profesionales!).

El capítulo 4 (Kogan, Kámiche y Lay) explora el rol de la raza, el sexo, el apellido y el nivel socioeconómico en las posibilidades de acceder a puestos gerenciales de una muestra de ex alumnos de la Universidad del Pacífico. Si bien el desempeño durante el pregrado pareciera contribuir a explicar las características del primer empleo, esa variable no afecta la probabilidad de ocupar altos cargos. Este resultado está explicado por el sexo (a favor de los hombres), la raza (a favor de los blancos) y el

PARLAMENTO ANDINO

Piden sancionar a empresas que discriminen en la contratación

Los parlamentarios andinos del Perú pidieron al Ministerio de Trabajo sancionar a las empresas que discriminen a los ciudadanos por su apariencia física, origen de apellidos, color de piel, sexo o edad en la contratación de personal.

Las leyes en contra de la discriminación en la oferta de empleo establecen multas de tres unidades impositivas tributarias (UIT) a las empresas que incurran en

esa práctica, lo que equivale a S/10.950, pero los parlamentarios andinos demandaron al Poder Ejecutivo y al Congreso fijar sanciones más severas.

Además, propusieron que en la elaboración del currículum vitae no sea un requisito colocar la fotografía e incluso la fecha de nacimiento del postulante, pues estos son algunos de los principales factores para la discriminación.

nivel socioeconómico alto.

El capítulo 5 (Montero y Yamada) investiga la existencia de un trato diferenciado en el acceso a 22 servicios públicos, así como en el cobro de coimas para la conclusión exitosa del trámite respectivo. Nuevamente se encuentra que los grupos indígenas están en desventaja frente a los no indígenas en términos del acceso a los mismos (resultado que se debe a su menor poder adquisitivo, explicado por su menor nivel educativo).

Además, si bien en general no hay diferencias étnicas en las coimas pagadas por los usuarios, sí las hay respecto de las tasas de conclusión exitosa del trámite, lo cual puede sugerir discriminación en contra de la población indígena.

Los estudios de este libro revelan la persistente desventaja de los grupos de ancestros andinos y, en menor medida, de las mujeres, en cuanto al acceso a la educación, al mercado laboral y a los servicios públicos. Cuando se incluye en el análisis a los grupos amazónicos y a los afrodescendientes, estos alcanzan peores resultados.

*Ph.D. en Economía Agraria y Aplicada por la Universidad de Wisconsin-Madison (EE.UU.) e investigador del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Los autores del libro son: Liuba Kogan, Néstor Valdivia, Arlette Beltrán, Janice Seinfeld, Juan Francisco Castro, Gustavo Yamada, Enrique Vásquez, Annie Chumpitaz, César Jara, Cynthia Sanborn, Alonso Arrieta, Rosa María Fuchs, Patricia Lay, Wilfredo Ardito, Francisco Galarza, Joanna Kámiche, Ricardo Montero, Roberto Asmat, Adriana Lizarzaburu y Katia Samanamud.