

PM 08-2011

Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo

Informe final revisado

Francisco Galarza y Gustavo Yamada¹

23 de enero de 2013

¹ Agradecemos el valioso apoyo de André Miranda, Chris Túpac y Renzo Maldonado para la realización del trabajo de campo. Los resultados e interpretaciones no comprometen ni a la Universidad del Pacífico, ni al Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES). Cualquier error u omisión es de los autores solamente.

Resumen

Utilizamos una metodología experimental para investigar el rol de la belleza (bello/feo), la raza (blanca/quechua), y el sexo, en la tasa de discriminación laboral observada en Lima. Enviamos 4,988 CV ficticios, con equivalente educación y experiencia laboral, para puestos profesionales, técnicos, y no calificados. Si no hubiera discriminación, las tasas de respuestas serían similares para cada grupo (por belleza, raza, y sexo). Para el mercado en su conjunto, encontramos discriminación por belleza, raza, y sexo: los postulantes bellos tiene una tasa de llamada 83% mayor que los postulantes no bellos; dicha tasa es 55% en favor de los candidatos blancos; y 34% en favor de los hombres. Las brechas racial y por belleza son más grandes en empleos profesionales.

Abstract

We use an experimental approach to detect labor discrimination based on physical appearance (beautiful vs homely), race (white vs quechua), and sex in Lima. We sent 4,988 fictitious CVs, with equivalent qualifications (education and labor experience) for professional, technical, and unskilled jobs. In absence of discrimination, the average callback rates should be similar for each group. We find that, overall, beautiful job applicants receive 83% more callbacks than homely ones; white candidates receive 55% more callbacks than quechuas; and male applicants receive 34% more callbacks than females. The racial and beauty gaps are bigger for professional jobs.

Tabla de contenido

1. Introducción
2. Trabajos previos
3. Objetivos e hipótesis de trabajo
 - 3.1. Objetivos
 - 3.2. Hipótesis
4. Metodología
 - 4.1. Definición de los tratamientos y tamaño de la muestra
 - 4.2. Categorías de empleo
 - 4.3. Selección de vacantes laborales
 - 4.4. Clasificación de apellido y selección de fotos
5. Resultados
 - 5.1. Estadísticas descriptivas
 - 5.2. Resultados econométricos
6. Conclusiones
7. Implicancias de política
8. Plan de Incidencia
9. Bibliografía

1. Introducción

Quizá desde tan temprano como la infancia, empezamos a formar nuestra percepción de la belleza humana (Langlois y Roggman 1990). Si bien esta percepción puede cambiar con el paso de los años, debido a factores culturales y la influencia de los medios de comunicación, lo cierto es que la mayoría de personas invierte alguna parte de su tiempo para “*producirse*” antes de iniciar sus tareas cotidianas. En el caso de los Estados Unidos, un esposo promedio se toma alrededor de treinta y dos minutos para bañarse, cambiarse y embellecerse; mientras que una esposa promedio se toma alrededor de cuarenta minutos (Hamermesh 2011). Si bien esas cifras no son necesariamente aplicables a otras sociedades, sí suscita la pregunta de si embellecerse, además de provocar una natural autosatisfacción, tiene retornos positivos en otros ámbitos donde nos desenvolvemos.

En el ámbito económico, los beneficios que recibe una persona bella respecto a una persona no bella tienen que ver fundamentalmente con los retornos obtenidos en el mercado laboral. Nuevamente para los Estados Unidos, Hamermesh (2011) muestra evidencia de que los hombres (mujeres) “atractivos/as” perciben, en promedio, remuneraciones que son 17% (12%) mayores que aquellos/as que son “no atractivos/as”, controlando por una variedad de factores que pueden afectar las remuneraciones (como educación y experiencia). Dichas cifras incluyen una “prima por belleza” (resultados para personas bellas, comparadas con personas de apariencia promedio) de 4% y 8%, respectivamente, así como una “penalidad por fealdad” de -13% y -4%, respectivamente.

Además de las mayores remuneraciones percibidas por las personas atractivas, por el solo hecho de serlo (al menos para el caso de los Estados Unidos), estudios para Israel y Argentina reportan que aquellas personas tienen menores dificultades para sortear el primer obstáculo para el ingreso al mercado laboral. En efecto, Ruffle y Shtudiner (2010) y López et al. (2013) encuentran mayores tasas de llamadas para entrevistas de trabajo recibidas por personas atractivas.

Por otro lado, como es de suponer, el efecto reportado de la belleza en el mercado laboral puede tener consecuencias en otros ámbitos importantes de la vida cotidiana, incluyendo la felicidad, como lo reportan Hamermesh y Abrevaya (2012). Estos autores muestran que la belleza de cada integrante de un matrimonio influye directamente sobre el nivel de felicidad de la pareja (debido presumiblemente a las mayores remuneraciones). Este efecto, a su vez, contribuye a que las personas bellas sean percibidas como buenos prospectos de pareja.

En este mundo globalizado, los requisitos para acceder al mercado laboral son cada vez más exigentes; dentro de ellos, la cantidad y calidad de la formación académica, así como de la experiencia, desempeñan un rol importante. En este proceso, los reclutadores tienen la función de elegir al candidato que consideren que brindará los mayores beneficios para una vacante particular. Si dos candidatos tuvieran la misma formación académica y experiencia laboral, en cuanto a años de experiencia en un rubro y un puesto en particular (i.e., el mismo nivel de capital humano), ¿quién debería ser llamado? La teoría económica predice que ambos deberían tener la misma probabilidad de recibir una respuesta por parte del reclutador, siempre que éste no tuviera ninguna preferencia por algún otro atributo no relacionado a la productividad del candidato.

Sin embargo, en la realidad esto no ocurre, como lo reportan Galarza y Yamada (2012) para el caso de Lima Metropolitana. Utilizando una metodología experimental, dichos autores encuentran que una persona de raza blanca recibe casi el doble de llamadas para un mismo puesto de trabajo contra su par equivalente de raza quechua; asimismo, encuentran que los candidatos varones son preferidos frente a las mujeres. No obstante, este estudio no controla completamente el nivel de apariencia física de los postulantes.

En este documento, utilizamos la misma metodología experimental, e investigamos el rol de la apariencia física en la tasa de discriminación observada en el mercado laboral de Lima. En ese sentido, nuestro estudio complementa el trabajo de Galarza y Yamada (2012), y sigue la misma línea que los trabajos de Ruffle y Shtudiner (2010) y López et al. (2013) antes indicados. La ventaja de nuestro diseño experimental es que nos permite observar la interacción de tres variables sobre la probabilidad de recibir una respuesta favorable de un reclutador cuando un candidato manda un currículum de vida (CV).

En particular, analizamos si existen diferencias entre la tasa de respuesta por apariencia física, raza (medida por el apellido de origen) y sexo del postulante. Debido a que en el experimento estamos controlando variables que son determinantes en el proceso de reclutamiento (entre los principales, colegio de procedencia, instituto o universidad de procedencia, años de experiencia laboral y edad), los resultados obtenidos sobre nuestras variables de interés son mucho más precisos respecto a los que obtendríamos a través del análisis econométrico de datos observacionales. Nuestros resultados aportan cifras novedosas sobre la magnitud de discriminación que puede ser atribuida a cada una de las tres dimensiones antes indicadas para el mercado laboral limeño.

Siendo el envío de currículos el primer paso del proceso de reclutamiento, nuestra investigación aporta resultados sobre la magnitud de discriminación efectiva en esta etapa. Un comentario adicional es que nosotros creemos que, luego de las entrevistas laborales (segunda etapa del proceso de reclutamiento), varios candidatos son llamados a través de recomendaciones; por lo que el análisis de esta primera etapa resulta interesante dado que es, en principio, una etapa abierta a todos los postulantes. Qué porcentaje de la discriminación laboral total (en entrevistas, decisiones de aumentos salariales y ascensos) se da en esta etapa es una pregunta aún no resuelta.

La estructura del documento es como sigue. La sección 2 presenta una revisión de la literatura relevante para nuestro estudio, luego de lo cual planteamos nuestros objetivos e hipótesis (sección 3). La sección 4 describe la metodología experimental usada, luego de lo cual discutimos los resultados (sección 5), y presentamos las conclusiones (sección 6), y las implicancias de política que se derivan de esta investigación (sección 7).

2. Trabajos previos

La economía define la discriminación en el mercado laboral como la situación en la cual una persona que ofrece sus servicios, y que es similarmente productiva a otra persona, en términos físicos o mentales, es tratada de manera diferente e injusta (por ejemplo, con menores ingresos o una menor propensión a ser contratada); además, este tratamiento diferenciado se relaciona a una característica observable, como la raza, la etnia o el sexo (List y Rasul 2011).

Existen dos conjuntos de métodos para medir la discriminación. El primero de ellos consiste en el uso de datos observacionales (como encuestas nacionales) para comparar la brecha salarial de los grupos de interés; de forma tal que la parte de la brecha no explicada por las variables observadas por el investigador es atribuida, al menos en parte, a la discriminación existente en un mercado. El segundo método usa herramientas de la economía experimental para la obtención de datos, y son los llamados *audit studies*. Debido a las limitantes del primer método (los efectos de las variables de interés no son puros, porque pueden estar correlacionados con otras variables, o la dificultad para categorizar un grupo racial)², en esta investigación utilizaremos el segundo método.

² En el Perú, la encuesta nacional de hogares (ENAHOG) solo nos permite diferenciar el origen étnico de cada persona con la variable lengua materna y la de autopercepción racial, variables que no reflejan plenamente la etnia de un individuo.

Los *audit studies* son de dos tipos, pero ambos utilizan la creación de candidatos ficticios para la medición de sus hipótesis. Las características de los individuos son controladas por el investigador. El primer tipo consiste en enviar postulantes similares en formación académica y experiencia laboral, seleccionados y entrenados por el investigador, a entrevistas reales. La desventaja del primer tipo de *audit studies* es que en una entrevista pueden suceder cosas no controladas por el candidato (e.g., nervios, actitud del postulante, respuestas a preguntas no ensayadas), que pueden explicar la diferencia en el desempeño de dos candidatos comparables en todo aspecto. El segundo tipo de *audit study*, que usamos en esta investigación, consiste en enviar currículos de vida (CV) de postulantes ficticios, con similar capital humano. Dada la equivalencia en capital humano, el nivel de discriminación se mide a través de la tasa de respuesta que recibe cada CV asociado a candidatos de un grupo particular.

Desde la década pasada, una rama de la economía ha ganado bastante fuerza e interés entre los economistas: la *economía de la belleza*, introducida por Daniel Hamermesh, a través de varias investigaciones económicas y sociales (Hamermesh y Biddle 1994 y 1998, Hamermesh 2006, Hamermesh y Abrevaya 2012). Como su nombre lo dice, esta rama estudia el rol que desempeña la belleza de los individuos en sus decisiones cotidianas. En este sentido, es particularmente útil la noción de que la belleza es un atributo escaso y transable (Hamermesh 2011), de forma tal que existen incentivos para que la gente invierta dinero, tiempo y esfuerzo para ser más bellos. Dos aspectos adicionales enfatizados por Hamermesh (2011) son que, si bien no existe un patrón de belleza universal (la belleza es percibida a través del ojo de cada observador), las sociedades tienen un estándar de belleza similar. Por otro lado, si bien la belleza abarca más dimensiones que el solo aspecto físico, la dificultad de medir todas esas dimensiones hace que la fisonomía sea el indicador más usado de belleza.

Nuestro trabajo se relaciona con diferentes investigaciones, tanto en cuanto al enfoque del mismo (Hamermesh y Biddle 1994, Hamermesh 2012, Möbius y Rosenblat 2003), como a la metodología utilizada (Banerjee et al. 2009, Bertrand y Mullainathan 2004, Carlsson y Rooth 2006, Kaas y Manger 2010; entre otros). A continuación revisamos algunas de las principales investigaciones realizadas a nivel mundial y local.

Cuando se exploran los efectos de la belleza, la literatura laboral empírica se ha centrado en la siguiente pregunta: ¿el atractivo físico de los trabajadores desempeña un rol predominante en las decisiones de los reclutadores y/o empleadores? Hamermesh y Biddle (1994) encontraron que sí existe una diferencia entre los trabajadores con distintos niveles

de belleza para el mercado estadounidense. Las personas poco atractivas físicamente perciben un salario menor que una persona de apariencia promedio, y estas últimas reciben un salario menor que una persona con mejor apariencia física. A su vez, la “penalidad” o castigo por ser menos atractivo que una persona promedio era mucho mayor que el “premio” por ser más bello que el resto de trabajadores, siendo esta situación más pronunciada para los hombres que para las mujeres. Cabe señalar que los datos usados fueron de encuestas nacionales representativas.

Un resultado diferente a los encontrados por Hamermesh y Biddle en 1994, fueron los de Payet (2007), quien aplicó una encuesta a comensales a la salida de cinco restaurantes. Payet encontró que las camareras (pero no los mozos) atractivas recibían una mayor propina. Además, controlando por la efectividad y productividad del trabajo ofrecido (una pregunta de control fue acerca de la calidad del servicio recibido), esta diferencia de propina era netamente una conducta discriminatoria por parte de los clientes.

También se pueden encontrar impactos de la belleza sobre otras variables, como la empleabilidad y productividad percibidas. Heilman y Saruwatari (1979) realizaron un experimento con 45 estudiantes de pregrado, en donde estos debían categorizar a un grupo de personas (cada sobre tenía una foto de los postulantes) en dos grupos de empleo: administrativos y gerenciales. El estudio reveló que la belleza del individuo para el caso de los hombres afecta de manera ventajosa para los dos grupos de empleo. En otras palabras, un hombre que posee un nivel de belleza alto es favorecido para conseguir cualquiera de los dos tipos de empleo. Por el contrario, las mujeres atractivas solo son favorecidas sobre las mujeres poco atractivas para trabajos de oficina; en el caso de puestos gerenciales, las mujeres atractivas no son recomendadas.

En julio de 2012, la revista *The Economist* publicó una noticia sobre la “discriminación basada en el atractivo”, donde analizan el caso de una cafetería de Inglaterra en donde todas las camareras son particularmente bellas. La revista rescata un comentario muy interesante:

“[...] Sí, *Marylous's Coffee* discrimina, todo empleador discrimina; pero los clientes quieren ver a personas bellas atendiéndoles. ¿Qué podemos hacer?”
(*The Economist*, Julio 2012 – New York)

La revista concluye que ser bello tiene sus beneficios. En este caso, el servicio provisto por camareras bellas estaría siendo considerado por los clientes como un "mejor" servicio que

aquel provisto por camareras no tan bellas, por lo que la belleza podría ser considerada como un atributo "productivo", de forma tal que los empleadores podrían incluso estar dispuestos a pagar más a las camareras bellas.

Es interesante agregar que la belleza no solo puede generar un impacto significativo y directo sobre el mercado laboral, sino también sobre otros mercados, como el del matrimonio. Como indicamos en la sección 1, Hamermesh y Abrevaya (2012) encuentran una asociación entre el atractivo físico y la felicidad, usando datos de tres países (Estados Unidos, Canadá y el Reino Unido): las mayores remuneraciones de las personas bellas contribuyen a la felicidad de la pareja.

En cuanto a estudios experimentales sobre discriminación laboral, se invita al lector a revisar los estudios examinados en Galarza y Yamada (2012). Para nuestros fines, basta mencionar que el trabajo de Bertrand y Mullainathan (2004) es el más citado en la literatura económica. Estos autores analizan la discriminación racial y sexual en los Estados Unidos (Chicago y Boston), mediante el análisis de las respuestas al envío de CV de candidatos con nombres típicamente afro y típicamente blancos frente a vacantes de empleos reales. Ellos encuentran una tasa de respuesta 50% mayor para blancos.

Por otro lado, a nuestro mejor entender, los únicos trabajos experimentales que han examinado las tres variables de interés del presente estudio (apariencia física, raza, y sexo) son los de Ruffle y Shtudiner (2010) y López et al. (2013); y ambos usan el procedimiento empleado por Bertrand y Mullainathan (2004). Ruffle y Shtudiner (2010) enviaron CV con foto (bella o fea³) y sin foto en Israel. Ellos encuentran una prima por belleza para los hombres (la tasa de respuesta de los hombres atractivos era mayor que la de los hombres de belleza promedio y de los CV que no tenían foto), pero, curiosamente, la prima por belleza es negativa para las mujeres (la tasa de respuesta de los CV de mujeres sin fotografía fue mayor que los CV con foto bella o fea). Los autores tratan de explicar ese hallazgo por la supuesta envidia femenina al reclutar (las personas que reclutan, en su mayoría mujeres en Israel, no quieren tener competencia). Este argumento es, sin embargo, poco convincente.

López et al. (2013) enviaron currículos también en pares (un CV con foto bella y otro con foto fea) para analizar el efecto de la belleza en el mercado laboral de Buenos Aires, Argentina. El experimento implicó la postulación a puestos de trabajo de tres categorías (no

³ El nivel de belleza (subjetiva) fue determinado por un panel de jueces en este estudio.

calificados, técnicos y profesionales), mediante el envío de CV con contenidos similares, en términos de experiencia y cualificaciones, los cuales estaban acompañados de fotografías de personas que podían ser o no bellas. Los resultados obtenidos indican que las personas bellas recibieron 36% más llamadas que las no bellas. Asimismo, las personas bellas son llamadas en un menor tiempo. Ellos definieron la belleza de una persona a través de un ratio facial que mide la simetría de los ojos y la nariz. Las fotos "feas" fueron obtenidas alterando dicha simetría (e incluso, algunas fotos lucen artificialmente feas).

Por último, el estudio de Galarza y Yamada (2012) fue el pionero en analizar la discriminación racial y sexual en el mercado laboral limeño usando una metodología experimental, del tipo de Bertrand y Mullainathan (2004). Ellos enviaron cuatro CV (dos para candidatos blancos y dos para candidatos quechuas) a una misma vacante laboral, con mismo nivel de capital humano, y encontraron que había una discriminación significativa en contra de candidatos de apellido de origen quechua, y, en menor medida, contra las mujeres. Un dato importante a mencionar sobre ese estudio es que los postulantes de raza blanca tenían un puntaje de belleza subjetiva (determinado por un panel de jueces) mayor que los postulantes de raza quechua. Esta es una limitación importante de dicho estudio.

3. Objetivos e hipótesis

3.1. Objetivos

En el marco descrito anteriormente, la contribución de nuestra investigación es separar el efecto de la belleza del efecto que pueda provenir del apellido de origen sobre la tasa de discriminación observada, tanto para hombres como para mujeres. El estudio de este tema es particularmente importante en el actual contexto económico, en el que uno esperaría que el auge relativo implique que las calificaciones de los potenciales empleados sean las que primen en la decisión de contratar de los empleadores, mientras que en tiempos de recesión, esperaríamos que se agudicen los estereotipos discriminadores. Nuestro estudio, además, es el primero en analizar sistemáticamente el efecto de la apariencia física como potencial factor discriminador en el mercado laboral peruano.

En consecuencia, el objetivo principal de esta investigación es responder a la pregunta de si existe discriminación en la primera etapa de contratación en el mercado laboral limeño (la de selección de CV que serán llamados para entrevistas). En particular, analizamos la existencia y magnitud de la discriminación en función de tres atributos: apariencia física, origen de los apellidos (quechua o blanco) y sexo (hombre o mujer). Nos interesa, además,

examinar esto para tres categorías de empleo: profesionales, técnicos, y no calificados. El diseño del estudio, explicado en la siguiente sección, permitirá distinguir dichos efectos aplicando métodos experimentales.

3.2. Hipótesis

Nuestra hipótesis principal de trabajo es que, aun en un contexto de auge económico, sí existe discriminación basada en la apariencia física y en el origen de los apellidos (además del sexo). Esta hipótesis se sustenta en los resultados encontrados por buena parte de la literatura para otros países en desarrollo, reseñada en la sección anterior.

Nuestras hipótesis secundarias son dos: que la magnitud de la discriminación basada en los apellidos es sustancialmente mayor que la basada en la apariencia física; y que este patrón se observa con mayor intensidad en empleos calificados que en empleos no calificados. La historia que estaría detrás de estas hipótesis, de confirmarse, es que, en empleos no calificados, el apellido no "aporta" tanto al servicio provisto por un empleado como lo hace la apariencia física.

4. Metodología

4.1. Definición de los tratamientos y tamaño de la muestra

La metodología que usamos para contrastar las hipótesis planteadas líneas arriba es conocida como *audit study*. Como ya indicamos líneas arriba, el procedimiento consiste en enviar currículos de vida (CV) ficticios, equivalentes en capital humano (educación y experiencia laboral), y que solo difieran en tres características observables que podrían ser usadas por los empleadores para discriminar (apariencia física, apellidos de origen, y sexo). De esta manera, si no existiera discriminación, uno observaría una tasa de respuesta del empleador similar para todos los candidatos. El desafío de estos estudios consiste, precisamente, en crear CV equivalentes en capital humano.

Una aclaración necesaria es que nosotros construimos CV ficticios pero creíbles, los mismos que fueron enviados electrónicamente a las empresas empleadoras. Toda la información contenida en los CV es ficticia y está ajustada a los requerimientos del aviso de empleo seleccionado en el estudio. Este es un procedimiento estándar en el análisis experimental de la discriminación laboral (estudios similares han sido conducidos en India, Estados Unidos, Chile, e Israel, como indicamos en la sección 2).

A continuación, detallamos los procedimientos seguidos en esta investigación:

- (i) Seleccionamos ofertas laborales para Lima Metropolitana de la lista de avisos de empleo del diario *El Comercio*, que publica cada domingo cientos de avisos de distintas actividades económicas. Las ofertas que requerían la presentación del postulante en persona, o tuvieran un claro sesgo hacia cualquier sexo (e.g. chofer de camión, secretarias o recepcionistas), fueron excluidas.
- (ii) Estas ofertas laborales fueron agrupadas en tres tipos de empleos: profesionales (que requieren al menos estudios universitarios completos), técnicos (que requieren habilidades específicas que pueden ser adquiridas en centros de formación superior no universitaria), y no calificados (que requieren secundaria completa como máximo).
- (iii) Para cada oferta de empleo seleccionada, enviamos CV que reflejaron esencialmente las mismas habilidades (medidas por el nivel de educación alcanzado) y experiencia (tipo de experiencia y años de experiencia), pero que difirieron en apariencia física, apellidos, y sexo. En nuestro diseño, para capturar el efecto de incluir la foto en el CV sobre la tasa de respuesta al envío de los CV, incluimos grupos de CV con foto y sin foto; y para detectar el efecto de la apariencia física dividimos los CV con foto en dos categorías: con foto de apariencia bella y con foto percibida como fea.
- (iv) Cada variación de apellidos (quechua y blanco) y sexo (hombre y mujer), y la situación de incluir foto bella o fea en el CV o no hacerlo, constituye un grupo de tratamiento distinto. En ese sentido, tenemos doce tratamientos (**T1** a **T12**), como se muestra en el cuadro 1; lo cual implica que para cada oferta laboral escogida enviamos 4 CV equivalentes en capital humano (dos hombres y dos mujeres, de razas blanca y quechua). En un 1/3 de las veces, este conjunto de 4 CV no incluyó fotos, en 1/3 de las veces incluyó fotos bellas, y en 1/3 incluyó fotos feas.
- (v) Una vez seleccionados los apellidos y fotos en cada categoría, dicha selección fue validada por un panel de colegas profesionales y estudiantes universitarios, quienes también evaluaron el grado de belleza de las fotos seleccionadas. A diferencia del estudio de Galarza y Yamada (2012), nosotros enviamos fotos con similar grado de belleza en cada grupo de CV, y clasificamos las fotos en bellas (aquellas con un alto índice de belleza) y aquellas de aspecto feo (aquellas con un índice de belleza promedio). Los puntajes del grado de belleza percibida van desde 1 hasta 7, y las fotos

bellas son aquellas con un puntaje de 4 a 6, mientras que las fotos feas tienen un puntaje entre 1.6 y 3.

(vi) Con esa selección de fotos y apellidos validada, los apellidos y las fotos fueron seleccionados aleatoriamente para ser incluidos en los CV enviados en respuesta a cada oferta de empleo escogida. Los CV para cada oferta laboral seleccionada fueron enviados el mismo día.

¿Cómo contrastaremos nuestras hipótesis acerca de la discriminación?:

- Si existiera discriminación por sexo para los apellidos quechuas (o blancos), esta se vería reflejada en una diferencia estadísticamente significativa entre la tasa de respuesta--el número de llamadas o correos electrónicos recibidos--de los hombres quechuas (o blancos) respecto a la tasa de respuesta de las mujeres quechuas (o blancas). En términos del cuadro 1, observaríamos una diferencia estadísticamente significativa entre las tasas de **T1** versus **T2**, **T3** versus **T4**, **T5** versus **T6** (quechuas), y de **T7** versus **T8**, **T9** versus **T10**, y **T11** versus **T12** (blancos).
- Por otro lado, si existiera discriminación por apellido para los quechuas respecto a los blancos, esta se reflejaría en la diferencia estadísticamente significativa entre la tasa de respuesta de los hombres (o mujeres) quechuas respecto a la tasa de respuesta de los hombres (o mujeres) blancos. En términos del cuadro 1, observaríamos una diferencia estadísticamente significativa entre las tasas de **T1** versus **T7**, **T3** versus **T9**, **T5** versus **T11** (para hombres), y de **T2** versus **T8**, **T4** versus **T10**, y **T6** versus **T12** (para mujeres).
- Finalmente, examinaremos el efecto de la apariencia física evaluando las tasas de respuesta obtenidas por CV con foto bella, foto fea, y sin foto, en cada una de los grupos incluidos en el cuadro 1 (e.g., **T1** versus **T3**, **T2** versus **T6** (quechuas), y **T7** versus **T9**, **T8** versus **T12** (blancos)).

En cuanto al tamaño de muestra que usamos, para tener una suficiente variabilidad dentro de cada tratamiento incluido en el cuadro 1, a lo largo de 19 semanas seleccionamos 1,247 ofertas de empleo, para las cuales enviamos 4,988 CV: 1,576 para empleos profesionales, 1,692 para empleos técnicos, y 1,720 para empleos no calificados. Asimismo, 1,628 CV no incluyeron foto, 1,676 incluyeron una foto bella, y 1,684 incluyeron una foto fea.

Cuadro 1: Tratamientos y tamaño de muestra

| | | Quechua | | Blanco | |
|---------|----------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| | | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| Quechua | Con foto bella | T1 [419] | T2 [419] | | |
| | Con foto fea | T3 [421] | T4 [421] | | |
| | Sin foto | T5 [407] | T6 [407] | | |
| Blanco | Con foto bella | | | T7 [419] | T8 [419] |
| | Con foto fea | | | T9 [421] | T10 [421] |
| | Sin foto | | | T11 [407] | T12 [407] |

Elaboración Propia.

Los CV fueron contruidos sobre la base de CV reales existentes en dos bases de datos enormes, <http://www.bumeran.com.pe> y <http://www.computrabajo.com.pe>. Como indicamos antes, estos CV fueron adaptados a los requerimientos de los avisos de oferta de empleo seleccionados y se enviaron electrónicamente. Asimismo, compramos teléfonos celulares y creamos direcciones de correos electrónicos, que fueron usados exclusivamente para esta investigación. Toda invitación para una entrevista fue declinada cortésmente por nuestros asistentes.

4.2. Definición de las categorías de empleo

En el experimento, agrupamos las ofertas de empleo en tres categorías de empleo: profesionales, técnicos y no calificados.

- (i) **Profesionales.-** requieren al menos estudios universitarios concluidos (cinco años). Los postulantes de esta categoría han terminado sus estudios en la universidad pública de mayor renombre en el Perú, escogida por contar con el mayor número de carreras posibles para esta categoría de empleo y por su relativo prestigio a nivel nacional.
- (ii) **Técnicos.-** requieren habilidades específicas que pueden ser adquiridas en centros de formación superior no universitaria (obteniendo sus títulos de técnicos luego de entre dos a cuatro años de estudios). Nuestros postulantes egresaron de los Institutos más demandados en sus respectivos rubros.

- (iii) **No Calificados-** requieren un nivel de educación de hasta secundaria completa con conocimientos especializados que, usualmente, no requieren instrucción formal. Los colegios secundarios de procedencia de nuestros postulantes son las grandes unidades escolares nacionales de Lima. Estos colegios, si bien son públicos, poseen una condición de emblemáticos por cumplir una serie de requisitos⁴ que reflejan su prestigio.

Con la identificación de estos tres tipos de puestos laborales, el experimento busca analizar de la manera más completa el mercado laboral de Lima, para los empleos “de entrada”, como mencionamos debajo.

4.3 Selección de vacantes laborales

Las vacantes laborales que se utilizaron en el experimento fueron seleccionadas de una de las redes laborales más grande de Lima, *Aptitus*. La red laboral *Aptitus* presenta semanalmente cientos de anuncios de vacantes laborales de diversas empresas en su página Web, y los domingos publica una versión impresa en el diario *El Comercio*.

Se utilizaron los siguientes criterios para la selección de las ofertas laborales:

- (i) La experiencia laboral solicitada no debía exceder los 5 años, es decir, esencialmente analizamos el caso de empleos de “entrada”
- (ii) Las vacantes no debían pedir pretensiones salariales, para evitar el sesgo de selección del reclutador hacia esta variable
- (iii) Las vacantes no debían ser excluyentes de algún sexo; en general, se evitó los anuncios que mencionaban exclusivamente “solo mujeres”
- (iv) Vacantes que pedían entregar personalmente el CV fueron descartadas
- (v) La dirección de correo electrónico de postulación debía reflejar que su dominio sea de la empresa, es decir, que tengan el nombre de la empresa en su dirección para así evitar las postulaciones a empresas intermediadoras (empresas reclutadoras).
- (vi) Las vacantes no debían pedir foto, es decir, incluir la foto en el CV era opcional.

⁴ Infraestructura completamente renovada y acondicionada para el desarrollo de los estudiantes con nuevos equipos tecnológicos.

4.4 Clasificación de apellidos y selección de fotos

Los apellidos de nuestros postulantes blancos fueron obtenidos de una página Web⁵ que lista y clasifica apellidos por sus orígenes. Los apellidos usados para los blancos son de origen extranjero (español, italiano, francés) para reforzar la idea del color de piel clara (como por ejemplo, Anderson, Bresciani, Camogliano, Goicochea, y Koechlin). Asimismo, los apellidos de nuestros postulantes quechuas fueron obtenidos de la misma base de datos pública de Internet (e incluyen apellidos como Aylas, Ccolque, Huamancuri, Sullca, y Waylla). Los apellidos son nuestras variables que identifican la raza.

Luego de identificar los dos tipos de apellidos (apellidos de origen quechua y apellidos de origen blanco), se obtuvieron combinaciones aleatorias de cada grupo de apellidos para tener una base de 720 postulantes con nombre y apellido blanco y 720 postulantes con nombre y apellido quechua. Cada postulante (nombre + apellido) tuvo su propia cuenta de correo electrónico y un número de celular distinto para cada oferta de empleo a la que postuló.

Las fotos de los postulantes se obtuvieron de Internet y posteriormente fueron modificadas por una profesional utilizando el programa *Photoshop* para estandarizarlas (todos los varones debían utilizar terno y todas las mujeres debían utilizar vestimenta formal tipo sastre o blusa). A cada foto de un grupo racial se le asigna un apellido de su misma raza. Es decir, cada postulante blanco tiene una foto de una persona de raza blanca y los dos apellidos de origen blanco. Igualmente cada postulante quechua tiene una foto de una persona quechua y los dos apellidos de origen quechua.

Para determinar el nivel de belleza de las fotos de los postulantes se condujo una serie de grupos focales, en los cuales participaron estudiantes y profesionales de diversas carreras, que en algún momento han decidido la contratación de personas (especialistas en recursos humanos, psicólogos, antropólogos, administradores, economistas, matemáticos, sociólogos)⁶ para obtener un ranking de belleza subjetiva de cada foto. Luego de establecer el ranking, clasificamos como fotos “bellas” a aquellas que obtuvieron un puntaje de 4 a 6, mientras que las fotos “feas” tienen un puntaje de entre 1.6 y 3.

⁵<http://apellidosperuanos.wordpress.com/>.

⁶ Realizamos nuestros grupos focales a una panel de más de 50 personas, entre estudiantes y profesionales, pasamos varias veces una misma foto para verificar la consistencia de sus puntajes; las fotos fueron presentadas una por una mediante selección al azar; primeros pasamos las fotos de los hombres y luego las de las mujeres; los participantes poseían 7 segundos para observar la foto y calificarla. Bajo esta modalidad, lográbamos capturar la primera impresión de los participantes respecto al nivel de belleza percibida de la foto presentada.

Como se muestra en el cuadro 2, el grupo de los postulantes bellos es estadísticamente más bello que el de los postulantes feos, como se muestra debajo.

Cuadro 2: Promedio de ranking de belleza de grupos analizados

| | Hombre | | Mujer | |
|-------|--------|---------|--------|---------|
| | Blanco | Quechua | Blanca | Quechua |
| Bello | 4.68 | 4.92 | 4.78 | 4.79 |
| Feo | 2.57 | 2.48 | 2.61 | 2.21 |

Elaboración Propia.

Dada la dificultad para conseguir candidatos de ambos sexos y razas con igual nivel de apariencia física, controlaremos por cualquier diferencia en esta variable en las regresiones presentadas en la sección 5.

5. Resultados

5.1. Estadísticas descriptivas

En esta sección, analizamos los resultados descriptivos de la investigación, en términos de tasa de respuesta recibida por distintos grupos de nuestros candidatos ficticios. El Anexo 1 presenta las principales características de la muestra (experiencia laboral pedida, tamaño de la empresa, sector económico, y porcentaje de empleos que implican trato directo con el cliente). El Anexo 2 detalla las principales ocupaciones/profesiones a las que se enviaron los CV dentro de cada categoría de empleo (profesional, técnico, y no calificado). Esta estructura corresponde, sujeto a cumplir nuestros criterios de selección, a la composición de la demanda de empleo durante nuestro período de análisis.

Enviamos 4,988 CV, de los cuales 696 fueron respondidos vía celular o correo electrónico, dando como resultado un tasa de respuesta global de 13.95%, que es ligeramente menor que las tasa de respuestas de experimentos similares conducidos en Chile (Bravo et al. 2009) [16.76%] e Israel (Ruffle y Shtudiner 2010) [14.50%], pero mayor que la tasa encontrada para los Estados Unidos (Bertrand y Mullainathan 2004) [8.05%].

El Cuadro 3 presenta la tasa de respuesta global por sexo, apellido de origen y nivel de belleza. Como se puede apreciar, la mayor tasa de respuesta la obtuvieron los candidatos no calificados (15.41%), mientras que la menor tasa de respuesta la obtuvieron los

candidatos a categorías laborales técnicas (12.65%).⁷ La tasa de respuesta para los candidatos profesionales fue de 13.77%. Asimismo, encontramos una brecha sexual, a favor de los postulantes masculinos, en todas las categorías de empleo (Panel A) y una brecha racial a favor de los postulantes blancos para los trabajos profesionales y no calificados, pero no para los trabajos técnicos (Panel B).

Respecto al efecto de la belleza (panel C), la tasa de respuesta de los CV enviados con foto (sea bella o fea) fue 15.57%, lo que implica que los CV sin foto tuvieron una menor tasa de respuesta (10.63%). En ese sentido, incluir la foto en los CV pareciera estar proveyendo información que es usada por los reclutadores en sus decisiones de selección. Dentro de este conjunto de CV con fotos, encontramos una brecha de belleza entre los postulantes feos y bellos, en favor de estos últimos, para todas las categorías laborales analizadas.

Cuadro 3: Tasa de Respuesta por sexo, raza y belleza

| Categoría de empleo | Nº de CV enviados | | | Tasa de respuesta (%) | | | |
|---------------------|---------------------------|--------|-------|-----------------------|--------|-------|-------|
| | A. Por sexo | | | | | | |
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | |
| Profesional | 788 | 788 | 1,576 | 11.55 | 15.99 | 13.77 | [217] |
| Técnico | 846 | 846 | 1,692 | 10.05 | 15.25 | 12.65 | [214] |
| No calificado | 860 | 860 | 1,720 | 13.26 | 17.56 | 15.41 | [265] |
| Total | 2,494 | 2,494 | 4,988 | 11.63 | 16.28 | 13.95 | [696] |
| Categoría de empleo | Nº de CV enviados | | | Tasa de respuesta (%) | | | |
| | B. Por raza | | | | | | |
| | Quechua | Blanco | Total | Quechua | Blanco | Total | |
| Profesional | 788 | 788 | 1,576 | 8.63 | 18.91 | 13.77 | [217] |
| Técnico | 846 | 846 | 1,692 | 12.88 | 12.41 | 12.65 | [214] |
| No calificado | 860 | 860 | 1,720 | 12.09 | 18.72 | 15.41 | [265] |
| Total | 2,494 | 2,494 | 4,988 | 11.27 | 16.64 | 13.95 | [696] |
| Categoría de empleo | Nº de CV enviados | | | Tasa de respuesta (%) | | | |
| | C. Por belleza (con foto) | | | | | | |
| | Feo | Bello | Total | Feo | Bello | Total | |
| Profesional | 540 | 520 | 1,060 | 10.56 | 21.92 | 16.13 | [171] |
| Técnico | 568 | 572 | 1,140 | 9.68 | 16.08 | 12.89 | [147] |
| No calificado | 576 | 584 | 1,160 | 12.85 | 22.43 | 17.67 | [205] |
| Total | 1,684 | 1,676 | 3,360 | 11.05 | 20.11 | 15.57 | [523] |

Nota: Número de observaciones aparecen entre corchetes.
Elaboración Propia.

⁷ La tasa de respuesta de empleos no calificados es estadísticamente diferente de la tasa de respuesta de empleos técnicos, para un nivel de significancia del 5%. Sin embargo, la tasa de respuesta de empleos no calificados no es estadísticamente diferente de la tasa de respuesta de los empleos profesionales; y ésta no lo es respecto a la de empleos técnicos.

Veamos si las diferencias observadas en el cuadro anterior son estadísticamente significativas. Los cuadros 4, 5 y 6 presentan las pruebas de diferencias de medias para la tasa de respuesta por sexo, raza y belleza y para las tres categorías de empleo, respectivamente. Como se puede ver en el cuadro 4, la brecha sexual en la tasa de respuestas entre los candidatos de raza indígena está en un rango de 2.0 puntos porcentuales (empleos profesionales, aun cuando esta diferencia no es significativa) y 8.3 puntos porcentuales (empleos técnicos); cifras que implican que la tasa de respuesta para los candidatos quechuas hombres es entre 27% y 95% mayor que la tasa de respuesta para las candidatas quechuas mujeres. En cuanto a los candidatos blancos, la brecha más acentuada se da en los empleos profesionales, para los cuales los hombres reciben 44% más de llamadas que las mujeres. Asimismo, vemos que para los empleos no calificados existe una brecha menor en contra de las postulantes blancas (30%). Estadísticamente, no existe tal brecha para los empleos técnicos.

Cuadro 4: Tasa de respuesta por sexo y categoría de trabajo

| Raza | Sexo | | | | Razón H/M | Diferencia (H-M) | |
|-----------------------------------|-------|-----|--------|-----|-----------|------------------|-----------|
| | Mujer | n | Hombre | n | | Valor (p.p) | (p-value) |
| A. TOTAL | | | | | | | |
| Total | 11.63 | 290 | 16.28 | 406 | 1.400 | 4.65 | 0.000*** |
| Quechua | 8.90 | 111 | 13.63 | 170 | 1.532 | 4.73 | 0.000*** |
| Blanco | 14.35 | 179 | 18.93 | 236 | 1.318 | 4.57 | 0.002*** |
| B. Trabajos profesionales | | | | | | | |
| Total | 11.55 | 91 | 15.99 | 126 | 1.385 | 4.44 | 0.010** |
| Quechua | 7.61 | 30 | 9.64 | 38 | 1.267 | 2.03 | 0.310 |
| Blanco | 15.48 | 61 | 22.34 | 88 | 1.443 | 6.85 | 0.014** |
| C. Trabajos técnicos | | | | | | | |
| Total | 10.05 | 85 | 15.25 | 129 | 1.518 | 5.20 | 0.001*** |
| Quechua | 8.75 | 37 | 17.02 | 72 | 1.946 | 8.27 | 0.000*** |
| Blanco | 11.35 | 48 | 13.48 | 57 | 1.188 | 2.13 | 0.348 |
| D. Trabajos no calificados | | | | | | | |
| Total | 13.26 | 114 | 17.56 | 151 | 1.325 | 4.30 | 0.013** |
| Quechua | 10.23 | 44 | 13.95 | 60 | 1.364 | 3.72 | 0.094* |
| Blanco | 16.28 | 70 | 21.16 | 91 | 1.300 | 4.88 | 0.066* |

*(**)[***] Significancia estadística al 10 (5) [1] por ciento.
Elaboración Propia.

En términos de tasa de respuesta según raza (presentados en el cuadro 5), la tasa global para los postulantes blancos es significativamente mayor que la de los postulantes quechuas en 48%. Si bien no se aprecian brechas raciales para los hombres y mujeres que

postularon a empleos técnicos, en el caso de los trabajos profesionales dicha brecha es enorme: los postulantes (hombres y mujeres) blancos recibieron 120% más de respuestas que los postulantes quechuas, mientras que la brecha racial para el caso de los hombres es de 131%. Por otro lado, para empleos no calificados, la brecha es sustancialmente menor: los postulantes blancos reciben 55% más de respuestas que los postulantes quechuas. Un dato curioso de nuestra investigación es que para los empleos técnicos, tanto los postulantes quechuas como los blancos obtuvieron, estadísticamente, una similar tasa de respuesta; lo cual sugiere que no existe una brecha racial para esta categoría de empleo. Más adelante analizaremos este y otros resultados usando regresiones econométricas.

Cuadro 5: Tasa de respuesta por raza y categoría de trabajo

| Sexo | Raza | | | | Razón B/Q | Diferencia (B-Q) | |
|-----------------------------------|---------|-----|--------|-----|--------------|------------------|-----------|
| | Quechua | n | Blanca | n | | Valor (p.p) | (p-value) |
| A. TOTAL | | | | | | | |
| Total | 11.27 | 281 | 16.64 | 415 | 1.477 | 5.37 | 0.000*** |
| Hombre | 13.63 | 170 | 18.93 | 236 | 1.388 | 5.29 | 0.000*** |
| Mujer | 8.90 | 111 | 14.35 | 179 | 1.613 | 5.45 | 0.000*** |
| B. Trabajos profesionales | | | | | | | |
| Total | 8.63 | 68 | 18.91 | 149 | 2.191 | 10.28 | 0.000*** |
| Hombre | 9.64467 | 38 | 22.34 | 88 | 2.316 | 12.69 | 0.000*** |
| Mujer | 7.61421 | 30 | 15.48 | 61 | 2.033 | 7.87 | 0.000*** |
| C. Trabajos técnicos | | | | | | | |
| Total | 12.88 | 109 | 12.41 | 105 | 0.963 | -0.47 | 0.769 |
| Hombre | 17.0213 | 72 | 13.48 | 57 | 0.792 | -3.55 | 0.151 |
| Mujer | 8.74704 | 37 | 11.35 | 48 | 1.297 | 2.60 | 0.208 |
| D. Trabajos no calificados | | | | | | | |
| Total | 12.09 | 104 | 18.72 | 161 | 1.548 | 6.63 | 0.000*** |
| Hombre | 13.95 | 60 | 21.16 | 91 | 1.517 | 7.21 | 0.005*** |
| Mujer | 10.23 | 44 | 16.28 | 70 | 1.591 | 6.05 | 0.008*** |

*(**)[***] Significancia estadística al 10 (5) [1] por ciento.

Elaboración Propia.

En el cuadro 6, se puede observar que existe una brecha de belleza, en el sentido que la tasa de respuesta de los postulantes bellos es significativamente mayor que la de los postulantes no bellos; y esto sucede en las tres categorías de empleo analizadas. En cuanto a la magnitud de las brechas por belleza, esta es de 82% para el conjunto de CV enviados con foto, brecha que se agrandan a 108% en los empleos profesionales. Una forma sencilla de entender esta magnitud es la siguiente: para tener el mismo éxito en conseguir una entrevista que los candidatos bellos que envían 100 CV (20 CV reciben llamadas), los candidatos no bellos deben enviar 182 CV (es decir, ¡tienen que hacer casi el doble de

esfuerzo!). Esta es una cifra alarmante, que incluso se acentúa para el caso de los empleos profesionales (en este caso, los candidatos no bellos deberían enviar 208 CV).

Cuadro 6: Tasa de respuesta según apariencia física

| Categoría de empleo | Belleza | | | | Razón B/F | Diferencia (B-F) | |
|---------------------|---------|-----|-------|-----|-----------|------------------|-----------|
| | Feo | n | Bello | n | | Valor (p.p) | (p-value) |
| Total | 11.05 | 186 | 20.11 | 337 | 1.820 | 9.06 | 0.000*** |
| Profesional | 10.56 | 57 | 21.92 | 114 | 2.077 | 11.37 | 0.000*** |
| Técnico | 9.68 | 55 | 16.08 | 92 | 1.666 | 6.40 | 0.001*** |
| No calificado | 12.85 | 74 | 22.43 | 131 | 1.746 | 9.58 | 0.000*** |

*(**)[***] Significancia estadística al 10 (5) [1] por ciento.
Elaboración Propia.

Veamos ahora cuánto de las brechas por belleza se deben a lo que podríamos llamar una "prima por belleza" y cuánto se debe a una "penalidad por fealdad". Para el primer caso, comparamos las tasas de respuesta de personas bellas con aquellas obtenidas por personas que no adjuntaron fotos en sus CV; para el segundo caso, comparamos las tasas de respuesta de las personas feas respecto de las que no enviaron fotos en sus CV. Usando las cifras reportadas en el cuadro 7, encontramos que existe una prima por belleza (las personas bellas reciben una tasa de respuesta que es 89% mayor que aquella recibida por personas que no adjuntan fotos a sus CV), la que es particularmente pronunciada para las mujeres (tal tasa llega a 122%) y las personas blancas (100%), mientras que la prima por belleza para los hombres y las personas quechuas alcanza el 69% y 73%, respectivamente. Por otro lado, no se encuentra una penalidad por fealdad.

Cuadro 7: Tasa de respuesta por sexo y nivel de belleza

| Raza | Sexo | | | | Razón H/M | Diferencia (H-M) | |
|--------------------|-------|-----|--------|-----|-----------|------------------|-----------|
| | Mujer | n | Hombre | n | | Valor (p.p) | (p-value) |
| A. TOTAL | | | | | | | |
| Total | 11.63 | 290 | 16.28 | 406 | 1.400 | 4.65 | 0.000*** |
| Quechua | 8.90 | 111 | 13.63 | 170 | 1.532 | 4.73 | 0.000*** |
| Blanco | 14.35 | 179 | 18.93 | 236 | 1.318 | 4.57 | 0.002*** |
| B. CON FOTO | | | | | | | |
| Total | 13.27 | 223 | 17.86 | 300 | 1.35 | 4.58 | 0.000*** |
| Quechua | 10.12 | 85 | 14.40 | 121 | 1.42 | 4.29 | 0.007*** |
| Blanco | 16.43 | 138 | 21.31 | 179 | 1.30 | 4.88 | 0.010** |
| B1. Bella | | | | | | | |
| Total | 18.26 | 153 | 21.96 | 184 | 1.20 | 3.70 | 0.059* |
| Quechua | 13.84 | 58 | 18.14 | 76 | 1.31 | 4.30 | 0.090* |
| Blanco | 22.67 | 95 | 25.78 | 108 | 1.14 | 3.10 | 0.294 |

| B.2. Fea | | | | | | | |
|--------------------|-------|----|-------|-----|------|------|----------|
| Total | 8.31 | 70 | 13.78 | 116 | 1.66 | 5.46 | 0.000*** |
| Quechua | 6.41 | 27 | 10.69 | 45 | 1.67 | 4.28 | 0.027** |
| Blanco | 10.21 | 43 | 16.86 | 71 | 1.65 | 6.65 | 0.005*** |
| C. SIN FOTO | | | | | | | |
| Total | 8.23 | 67 | 13.02 | 106 | 1.58 | 4.79 | 0.002*** |
| Quechua | 6.39 | 26 | 12.04 | 49 | 1.88 | 5.65 | 0.005*** |
| Blanco | 10.07 | 41 | 14.00 | 57 | 1.39 | 3.93 | 0.085* |

(**)[***] Significancia estadística al 10 (5) [1] por ciento.
Elaboración Propia.

El cuadro 7 nos permite también identificar brechas sexuales dentro de cada grupo de candidatos para los que se adjuntó fotos (bonitas y feas) o no. Es interesante ver que tales brechas son mayores cuando no se adjuntan fotos a los CV (entre 39%-blancos y 88%-quechuas) que cuando sí se las adjuntan (entre 30%-blancos y 42%-quechuas); y estas brechas están explicadas principalmente por las brechas observadas para las personas feas (alrededor del 65%, para ambas razas). Por otro lado, observamos mayores brechas sexuales para los candidatos andinos que para los blancos; excepto para los candidatos feos, como vimos antes.

En el cuadro 8 se puede observar la brecha racial por nivel de belleza y si el candidato envió foto o no. Al igual que la brecha sexual vista en el cuadro 7, la brecha racial resulta nuevamente uniforme para las personas feas (alrededor de 60%, a favor de los blancos). Las tasas de respuesta de los candidatos masculinos sin foto de ambas razas no son estadísticamente diferentes; en contraste con lo que ocurre con las mujeres (la brecha racial es casi 60% en este caso). En general, se observa que las brechas raciales son similares para los grupos de candidatos bellos y feos, en particular para las mujeres.

Cuadro 8: Tasa de respuesta por raza y nivel de belleza

| Sexo | Raza | | | | Razón B/Q | Diferencia (B-Q) | |
|--------------------|---------|-----|--------|-----|-----------|------------------|-----------|
| | Quechua | n | Blanca | n | | Valor (p.p) | (p-value) |
| A. TOTAL | | | | | | | |
| Total | 11.27 | 281 | 16.64 | 415 | 1.477 | 5.37 | 0.000*** |
| Hombre | 13.63 | 170 | 18.93 | 236 | 1.388 | 5.29 | 0.000*** |
| Mujer | 8.90 | 111 | 14.35 | 179 | 1.613 | 5.45 | 0.000*** |
| B. CON FOTO | | | | | | | |
| Total | 12.26 | 206 | 18.87 | 317 | 1.54 | 6.61 | 0.000*** |
| Hombre | 14.40 | 121 | 21.31 | 179 | 1.48 | 6.90 | 0.000*** |
| Mujer | 10.12 | 85 | 16.43 | 138 | 1.62 | 6.31 | 0.000*** |

| B. Bello | | | | | | | |
|--------------------|-------|-----|-------|-----|------|------|----------|
| Total | 15.99 | 134 | 24.22 | 203 | 1.51 | 8.23 | 0.000*** |
| Hombre | 18.14 | 76 | 25.78 | 108 | 1.42 | 7.64 | 0.008*** |
| Mujer | 13.84 | 58 | 22.67 | 95 | 1.64 | 8.83 | 0.001*** |
| C. Feo | | | | | | | |
| Total | 8.55 | 72 | 13.54 | 114 | 1.58 | 4.99 | 0.001*** |
| Hombre | 10.69 | 45 | 16.86 | 71 | 1.58 | 6.18 | 0.009*** |
| Mujer | 6.41 | 27 | 10.21 | 43 | 1.59 | 3.80 | 0.046** |
| D. SIN FOTO | | | | | | | |
| Total | 9.21 | 75 | 12.04 | 98 | 1.31 | 2.83 | 0.064* |
| Hombre | 12.04 | 49 | 14.00 | 57 | 1.16 | 1.97 | 0.405 |
| Mujer | 6.39 | 26 | 10.07 | 41 | 1.58 | 3.69 | 0.056* |

*(**)[***] Significancia estadística al 10 (5) [1] por ciento.

Elaboración Propia.

Veamos a continuación si los resultados descriptivos se mantienen en un contexto de regresiones econométricas; en las cuales controlaremos por la heterogeneidad que puede existir entre las empresas a las que se enviaron los CV.

5.2. Resultados econométricos

La ecuación general que estimamos, usando mínimos cuadrados ordinarios, es la siguiente:

$$Llamada_i = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Hombre}_i + \alpha_2 \text{Blanco}_i + \alpha_3 \text{Bello}_i + \alpha_4 \text{Nivel}_{\text{belleza}_i} + \alpha_5 \text{Con foto}_i + \varepsilon_i,$$

donde queremos explicar la tasa de $Llamada_i$, variable que toma el valor de 1 si el postulante “i” ha recibido una respuesta del empleador para una entrevista; y el valor de 0, si no ha recibido respuesta alguna. Las variables del lado derecho son también dicotómicas (y toman el valor de 1 si el candidato tiene la característica respectiva; y 0, si no la tiene), con la excepción de $Nivel_{\text{belleza}_i}$, que es una variable continua que registra el nivel de belleza subjetiva de la foto, atribuida por un panel de profesionales y estudiantes, *siempre que* el candidato sea bello (dicha variable toma valores entre 2.3 y 6.2⁸); y toma el valor de cero, si el candidato no es bello. De esta manera, el coeficiente α_4 permite obtener el beneficio incremental de ser bello para ser contactado por una empresa. Dada la dificultad de la interpretación, solo nos fijaremos en la significancia estadística, y en el signo, de dicho coeficiente. Este coeficiente es reportado en la cuarta fila de los cuadros que siguen.

⁸ Recuerden que la escala original iba desde 1 (muy feo) hasta 7 (muy bello).

Los otros coeficientes de interés, α_1 , α_2 , α_3 , α_5 , miden la discriminación sexual, racial, por belleza, y por el solo hecho de incluir una foto en el CV, respectivamente. Un coeficiente con signo positivo y estadísticamente significativo implicará discriminación en favor de la característica asociada (ser hombre, de raza blanca, bello, o haber incluido una foto en su CV).

Los cuadros 9, 10, 11, y 12 presentan los principales resultados econométricos de la regresión de la ecuación antes indicada.⁹ Las columnas que analizaremos en todos los casos que siguen son las III, IV y V, dado que incluyen, juntas, a las tres variables de interés (sexo, raza y belleza). En todas las regresiones presentadas, los resultados se mantienen cuando controlamos por el sector económico de las empresas.

El cuadro 9 presenta los resultados principales para todo el conjunto de observaciones de la muestra. Como se indica en la columna III, los candidatos blancos tienen una tasa de respuesta mayor (en 6.6 puntos porcentuales) que los candidatos quechuas. Esta diferencia indica que los candidatos de raza blanca reciben alrededor de 55% más de respuestas que candidatos similarmente calificados de raza quechua. Asimismo, los hombres reciben más llamadas que las mujeres (en 4.6 puntos porcentuales), lo que significa que los candidatos hombres reciben 34% más de llamadas que las mujeres. Por otro lado, si el candidato es una persona bella, la tasa de respuesta se incrementa en 9.1 puntos porcentuales; es decir, un postulante bello recibe una tasa de respuesta mayor que un postulante feo en 83% (columna III). Además, por cada punto adicional en el nivel de belleza que tenga un postulante bello (variable "Nivel de belleza"), la probabilidad de ser llamado para una entrevista aumenta en 1.8 puntos porcentuales (columna IV). Por otro lado, el poner una foto en el currículum aumenta la probabilidad en 4.9 puntos porcentuales; es decir, un postulante con foto tiene 47% más chance de ser contactado por una empresa para una entrevista (columna V).

⁹ Cabe señalar que los resultados son similares si corremos un modelo probabilístico (e.g., probit) en lugar de un modelo de probabilidad lineal.

Cuadro 9: Regresión para toda la muestra: tasa de respuesta

| Variable | I | II | III | IV | V |
|-------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Hombre | 0.0465*** (0.0098) | 0.0465*** (0.0976) | 0.0458*** (0.0123) | 0.0457*** (0.0123) | 0.0465*** (0.0974) |
| Blanco | | 0.0537*** (0.0976) | 0.0661*** (0.0123) | 0.0673*** (0.0123) | 0.0537*** (0.0974) |
| Bello | | | 0.0906*** (0.0123) | | |
| Nivel de belleza | | | | 0.0182*** (0.0025) | |
| Con foto | | | | | 0.0494*** (0.0098) |
| Constante | 0.1162*** (0.0639) | 0.0894*** (0.0751) | 0.0545*** (0.0148) | 0.05555*** (0.1049) | 0.0561*** (0.0096) |
| Tasa de respuesta prom. | 0.1395 | 0.1395 | 0.1395 | 0.1395 | 0.1395 |
| N | 4988 | 4988 | 3360 | 3353 | 4988 |
| R-cuadrado | 0.0045 | 0.0105 | 0.0279 | 0.0273 | 0.015 |

Nota: Errores robustos estándares en paréntesis.

*(**)[***] Significancia estadística al 10 (5) [1] por ciento.

Los cuadros 10, 11 y 12 presentan los resultados para cada tipo de empleo, profesional, técnico, y no calificado, respectivamente. Como se puede ver en el cuadro 10, columna III, para los empleos profesionales, la belleza y la raza, en ese orden, son los dos factores más importantes asociados a la discriminación. En particular, mientras que ser un postulante bello aumenta la probabilidad de ser llamado para una entrevista en 11.4 puntos porcentuales, el ser de raza blanca la aumenta en 10.8 puntos porcentuales, y que el ser hombre la aumenta en 5.8 puntos porcentuales. Esos porcentajes implican brechas de 108%, 99%, y 44%, respectivamente; lo cual muestra que un postulante profesional que es blanco (quechua) y bello (no bello) tiene un enorme premio (castigo), en términos de tasas de llamadas para entrevistas, en el mercado laboral limeño. Asimismo, las empresas prefieren que el postulante incluya una foto en su currículum: un candidato que así lo hace tiene una probabilidad de 7.2 puntos porcentuales mayor (81% mayor) de ser llamado que uno que no lo hace (columna V).

Cuadro 10: Regresión para trabajadores profesionales: tasa de respuesta

| Variable | I | II | III | IV | V |
|-------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Hombre | 0.0444** (0.0173) | 0.0444** (0.0171) | 0.0585*** (0.0220) | 0.0577*** (0.0221) | 0.0444*** (0.0171) |
| Blanco | | 0.1028*** (0.0171) | 0.1075*** (0.0220) | 0.1093*** (0.0221) | 0.1028*** (0.0171) |
| Bello | | | 0.1137*** (0.0221) | | |
| Nivel de belleza | | | | 0.0230*** (0.0045) | |
| Con foto | | | | | 0.0722*** (0.0166) |
| Constante | 0.1155*** (0.0114) | 0.0641*** (0.0127) | 0.0225 (0.0183) | 0.0236 (0.0184) | 0.0155*** (0.0158) |
| Tasa de respuesta prom. | 0.1377 | 0.1377 | 0.1377 | 0.1377 | 0.1377 |
| N | 1576 | 1576 | 1060 | 1060 | 1576 |
| R-cuadrado | 0.0047 | 0.0264 | 0.0516 | 0.0510 | 0.0361 |

Nota: Errores robustos estándares en paréntesis.

*(**)[***] Significancia estadística al 10 (5) [1] por ciento.

Por otro lado, para los empleos técnicos (cuadro 11), las brechas por belleza y por sexo son menores que las observadas para empleos profesionales. En particular, podemos notar en la columna III que no existe una brecha racial, y que la brecha por belleza (de 66%) sigue siendo mayor que la brecha por sexo (de 41%). Aun si incluimos solo los empleos donde hay contacto con el público (mayoritariamente, ventas), la raza sigue sin tener efecto alguno sobre la tasa de respuesta de los empleadores en este tipo de empleos. Tampoco observamos ningún “efecto foto” en este caso.

Cuadro 11: Regresión para empleos técnicos: tasa de respuesta

| Variable | I | II | III | IV | V |
|-------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Hombre | 0.0520*** (0.0161) | 0.0520*** (0.0161) | 0.0439*** (0.0198) | 0.0436*** (0.0197) | 0.0520*** (0.0161) |
| Blanco | | -0.0047 (0.0161) | 0.0052 (0.0198) | 0.0062 (0.0198) | -0.0047 (0.0161) |
| Bello | | | 0.0640*** (0.0197) | | |
| Nivel de belleza | | | | 0.0135*** (0.0041) | |
| Con foto | | | | | 0.0076 (0.0170) |
| Constante | 0.1004*** (0.0103) | 0.1028*** (0.1264) | 0.0723*** (0.0166) | 0.0717*** (0.0166) | 0.0977*** (0.0169) |
| Tasa de respuesta prom. | 0.1265 | 0.1265 | 0.1265 | 0.1265 | 0.1265 |
| N | 1692 | 1692 | 1140 | 1140 | 1692 |
| R-cuadrado | 0.0061 | 0.0062 | 0.0135 | 0.0138 | 0.0063 |

Nota: Errores robustos estándares en paréntesis.

*(**)[***] Significancia estadística al 10 (5) [1] por ciento.

Finalmente, para el caso de los empleos no calificados, encontramos que el rol del sexo es marginal, en términos estadísticos, mientras que la belleza y la raza siguen siendo las principales fuentes de discriminación, con brechas de 75% y 66%, respectivamente (cuadro 12, columna III). A su vez, incluir una foto aumenta la probabilidad de ser llamado en 65% (columna V). ¿Por qué preferiría un empleador contratar a una candidata bella, que es igualmente calificada que una candidata no bella? Un posible motivo es porque los clientes de este empleador van a estar más interesados en solicitar sus servicios si estos son ofrecidos por un(a) empleado(a) atractivo(a). Si este fuera el caso, el efecto de la belleza debería ser mayor en empleos donde hay un trato directo con el público; lo cual no se verifica en este estudio. Otra posibilidad es que el empleador tenga un gusto especial por trabajar con empleado(a)s bello(a)s, en cuyo caso se daría una discriminación puramente basada en las preferencias (Becker, 1957).

Cuadro 12: Regresión para empleos no calificados

| Variable | I | II | III | IV | V |
|-------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Hombre | 0.0430*** (0.0174) | 0.0430*** (0.0173) | 0.0362^Δ (0.0221) | 0.0367* (0.0221) | 0.0430** (0.0172) |
| Blanco | | 0.0663*** (0.0173) | 0.0879*** (0.0221) | 0.0890*** (0.0221) | 0.0663*** (0.0172) |
| Bello | | | 0.0958*** (0.0221) | | |
| Nivel de belleza | | | | 0.0184*** (0.0045) | |
| Con foto | | | | | 0.0696*** (0.0172) |
| Constante | 0.1325*** (0.0115) | 0.0994*** (0.1349) | 0.0664*** (0.0192) | 0.0694*** (0.0192) | 0.0525*** (0.0168) |
| Tasa de respuesta prom. | 0.1541 | 0.1541 | 0.1541 | 0.1541 | 0.1541 |
| N | 1720 | 1720 | 1160 | 1160 | 1720 |
| R-cuadrado | 0.0036 | 0.0120 | 0.0313 | 0.0295 | 0.0201 |

Nota: Errores robustos estándares en paréntesis.

*(**)[***] Significancia estadística al 10 (5) [1] por ciento.

Δ p-value = 0.101.

De los tres cuadros anteriores se desprende un resultado interesante respecto de la magnitud de la brecha racial según el nivel educativo de los candidatos (nivel secundario si son empleos no calificados; nivel técnico, si son empleos técnicos; y nivel superior universitario, si son empleos profesionales). Encontramos que la relación entre la magnitud de la brecha racial y el nivel educativo tiene la forma de una U, donde la brecha racial más pequeña se da en los empleos técnicos y las más altas en los dos extremos del nivel educativo considerado (secundaria y superior universitaria). Este es un resultado que merece una mayor exploración en estudios futuros.

El tamaño de la empresa, el contacto con el cliente y las empresas de servicios

Para realizar un análisis más rico de la información recolectada, registramos algunas variables de las empresas a que la mandamos los CV ficticios, como el tamaño del anuncio (que es una variable *proxy* del tamaño de la empresa), si el puesto implica contacto directo con el cliente, y el sector económico de la empresa.

El cuadro 13 presenta los resultados econométricos de estas regresiones. Respecto al tamaño¹⁰ de la empresa (columnas I y II), encontramos que, mientras que las empresas grandes y medianas prefieren marcadamente a los candidatos hombres, y, en segundo lugar, a los blancos, para las pequeñas y microempresas, la belleza parece ser el factor más importante, seguida de la raza, y del sexo. Debemos recalcar que solo estamos usando una variable aproximada del tamaño de la empresa, pero resulta curioso encontrar que en las empresas más pequeñas la belleza aparece como una variable más importante que en empresas grandes para tener éxito en superar la primera fase del proceso de selección de empleados.

Cuadro 13: Tamaño de la empresa, contacto con clientes, y comercio y servicios

| Variable | Tamaño de empresa | | ¿Contacto directo con cliente? | | Sectores |
|-------------------------|---------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|--|
| | Grande y mediana (I) | Pequeña (II) | Sí (III) | No (IV) | Comercio, consultorías y servicios (V) |
| Hombre | 0.1000*** (0.0371) | 0.0404*** (0.0131) | 0.0318[∇] (0.0209) | 0.0536*** (0.0152) | 0.0385* (0.0197) |
| Blanco | 0.0905** (0.0371) | 0.0623*** (0.0131) | 0.0953*** (0.0209) | 0.0499*** (0.0152) | 0.0799*** (0.0197) |
| Bello | 0.0775** (0.0371) | 0.0952*** (0.0131) | 0.0857*** (0.0208) | 0.0931*** (0.0153) | 0.1223*** (0.0197) |
| Constante | 0.0490^Δ (0.0322) | 0.0520*** (0.0109) | 0.0537*** (0.0182) | 0.0551*** (0.0128) | 0.0420*** (0.0161) |
| Tasa de respuesta prom. | 0.1379 | 0.1390 | 0.1453 | 0.1362 | 0.1471 |
| N | 420 | 2920 | 1196 | 2164 | 1352 |
| R-cuadrado | 0.0404 | 0.0284 | 0.0322 | 0.0271 | 0.0419 |

Nota: Errores robustos estándares en paréntesis.

*(**)[***] Significancia estadística al 10 (5) [1] por ciento.

[∇] p-value= 0.125.

^Δ p-value = 0.131.

Por otro lado, respecto al contacto con el cliente (ver columnas III y IV), para sorpresa nuestra, encontramos que para los trabajos de oficina (donde no hay contacto con el cliente), la belleza es la variable más importante al momento de recibir llamadas para entrevistas de trabajo, seguida del sexo y la raza. En contraste con ese resultado, para empleos que sí tienen contacto directo con el cliente, no hay preferencia ni por hombre ni

¹⁰ El tamaño de la empresa fue medido a través de la dimensión del anuncio de la vacante laboral del periódico. Mientras los anuncios pequeños tienen un costo de publicación entre 300 a 800 soles, los anuncios de las empresas medianas y grandes pueden costar entre 1,500 a 7,000 soles.

mujer al momento de llamar a las entrevistas, mientras que tanto la raza como la belleza resultan ser similarmente importantes. La raza para empleos con contacto con el cliente es similarmente importante que la belleza para empleos de oficina.

Finalmente, dado que el 40% de las empresas (ver anexo 1) a las que mandamos los CV pertenecen a los sectores de comercio al por menor y al por mayor, consultorías técnicas, financieras e industrias manufactureras, investigamos al interior de estos segmentos. Como se muestra en la columna V del cuadro anterior, la belleza es la más significativamente correlacionada con la tasa de respuestas de los empleadores; es más, su importancia es similar a la magnitud conjunta del ser hombre y ser blanco.

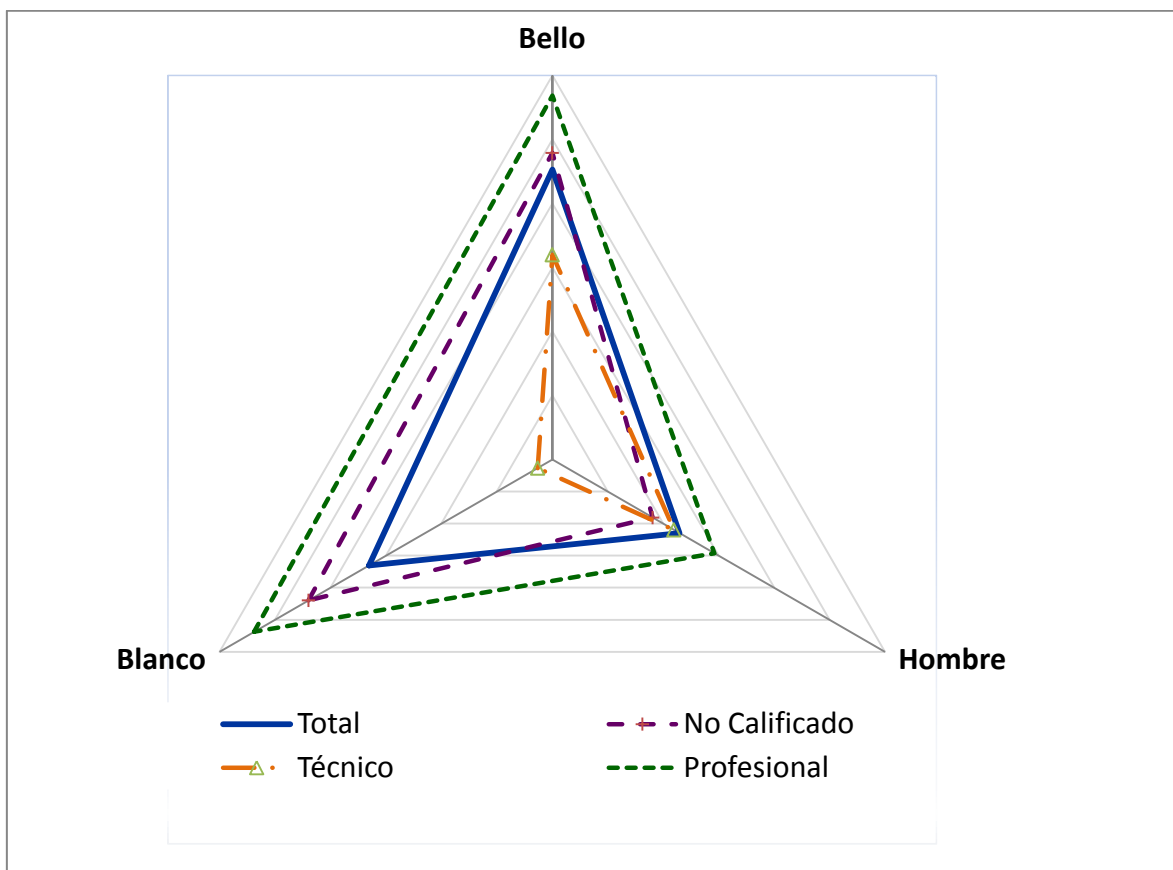
6. Conclusiones

Este estudio ha mostrado evidencia estadística sobre la existencia y magnitud de la discriminación sexual, racial (aproximada por los apellidos de origen) y por apariencia física, que denominamos *brechas*, en el mercado laboral de Lima Metropolitana. El gráfico 1, mostrado debajo resume los principales hallazgos respecto a la magnitud de esas brechas, mostradas en cada uno de los tres ejes. Para interpretar el gráfico, en la medida en que la forma resultante sea un triángulo equilátero, significará que las brechas de las tres variables son iguales en magnitud. Asimismo, triángulos más pequeños indican brechas de menor magnitud.

Como se puede ver, entonces, en términos agregados (color azul), la brecha por belleza es el doble de la brecha sexual y 1.5 veces la brecha racial. A su vez, este resultado está explicado principalmente por la discriminación existente en los empleos profesionales (color verde) y los empleos no calificados (color morado), que muestran los triángulos más grandes, y registran mayores tasas de discriminación por belleza y por raza.

Nuestros resultados reportan indicadores bastante inéditos sobre la discriminación en el mercado laboral peruano. A pesar de que estamos analizando solo la primera fase de reclutamiento laboral (envío de currículos), consideramos que los resultados son sumamente importantes para el análisis del mercado laboral limeño, debido a que sospechamos que en la segunda fase de reclutamiento (entrevista) la discriminación se acentuaría mucho más.

Gráfico 1: Impacto de las variables belleza, raza y sexo sobre la tasa de respuesta



Fuente: Regresiones de cuadros 9-12.

Elaboración Propia.

Si bien todo tipo de discriminación es condenable, llama la atención la magnitud de aquella explicada por la apariencia física para empleos profesionales y no calificados. Como vimos en este documento, esta discriminación por apariencia física sucede no solo en los empleos donde hay un contacto directo con el cliente, sino también en aquellos empleos de oficina.

Esperamos que los resultados de este estudio contribuyan a discutir este tema, y pensar en soluciones para mitigar el problema. La siguiente sección discute opciones de política en este sentido, y la sección 8 describe nuestro plan de incidencia.

7. Implicancias de política

Todo Estado moderno y democrático reconoce la igualdad de oportunidades de todos sus ciudadanos como un principio fundamental. El Perú no es la excepción. De acuerdo al segundo inciso del segundo artículo de la Constitución Política de 1993 vigente: *“Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de*

origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". Nótese que mientras que la raza y sexo aparecen como causales explícitos de discriminación, la dimensión de la belleza o presencia física no se encuentra consignada, aunque se puede entender que estaría implícita dentro de las causales referidas a "cualquier otra índole".

Asimismo, en cuanto al mercado de trabajo, nuestra Constitución señala en el inciso primero de su artículo 23 que "*En la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación*". Por tanto, a juzgar por el contenido de nuestra ley de leyes, la sociedad peruana tendría el marco jurídico suficiente para evitar una discriminación laboral significativa en los centros de trabajo. Sin embargo, como reza la expresión popular, "del dicho al hecho hay mucho trecho": en comparación a otros países, en el Perú se ha hecho muy poco para velar por el cumplimiento de los principios constitucionales antidiscriminatorios en el mercado laboral.

En Estados Unidos, luego de la promulgación de la famosa legislación sobre derechos civiles "*Civil Rights Act*" de 1964, que prohibía la discriminación laboral basada en la raza, color de la piel, religión, sexo u origen nacional, se estableció la Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales (*Equal Employment Opportunity Commission*) que debía fiscalizar el cumplimiento de dicha legislación y otras posteriores que han extendido el caso de grupos protegidos a personas con discapacidad (Hamermesh 2011).

La otra fórmula para reducir la discriminación laboral, utilizada desde los tiempos de los Presidentes Kennedy y Johnson, ha sido la legislación de acción afirmativa, a través de la cual, el gobierno federal (otros niveles de gobierno también han implementado esta legislación) requiere que los proveedores de bienes y servicios del Estado tengan "planes de acción afirmativa" monitoreados por la Secretaría de Trabajo de dicho país. Estos planes deben incluir metas y plazos para mejorar las oportunidades de contratación de minorías étnicas y mujeres. Ciudades como San Francisco han adicionado entre los casos de discriminación a evaluarse a aquellos relacionados a la orientación sexual, peso y talla de los trabajadores; asimismo algunas otras ciudades como Washington D.C. también han incluido como causal de discriminación a la apariencia física de los trabajadores.

Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del 2011 señala que, a pesar de los avances en materia de legislación de políticas antidiscriminatorias producidos en el mundo, tanto la crisis económica como la crisis social a nivel mundial han conllevado a un aumento en el número de quejas de casos en los cuales la discriminación se hace efectiva.

El informe también resalta que, durante los períodos de crisis, la ejecución de políticas discriminatorias pasa a un segundo plano, conduciendo a un retroceso en el progreso realizado.

En el 2008, el Instituto de Estudios Laborales (IZA, por sus siglas en inglés) de Alemania realizó un experimento para encontrar evidencia experimental del grado de discriminación laboral en dicho país; para ello se respondieron a vacantes enviando a cada una un par de CV ficticios: uno con un apellido de origen alemán y otro con un apellido extranjero; ambos con el mismo capital humano. El experimento encontró que los candidatos con nombre y apellido alemán eran más propensos (en 14%) a recibir una entrevista que los candidatos con nombre y apellido extranjero.

Por tal motivo, Alemania decidió probar de manera piloto una medida para reducir de manera significativa la discriminación laboral. En el 2009 se lanzó el experimento “*Nameless CV proposal*” (currículos anónimos propuestos), en colaboración con las 50 empresas más grandes del país. Los resultados no fueron nada alentadores: a pesar de la ausencia de discriminación en la primera etapa de selección, la probabilidad de que los candidatos con antecedentes extranjeros consiguieran finalmente en el puesto de trabajo era la mitad de aquella de los candidatos de origen alemán: 4.6% versus 9.6% respectivamente.

Sin embargo, la discusión de la efectividad de esta medida sigue sobre la mesa. Por un lado, los grupos minoritarios afirman que es un avance en cuanto a la reducción de la discriminación, porque los empleadores no pueden determinar a qué grupo racial le pertenece cada currículum que ha recibido. Por otro lado, se ve esta medida como una barrera burocrática elevada, que no reduce en la práctica la discriminación en el proceso de selección laboral porque solo afecta el primer paso de reclutamiento.

Pero, ¿qué pasa con nuestros países vecinos en Latinoamérica? Chile, el país más desarrollado del continente, también tiene problemas. En febrero del presente año, un general de alto rango firmó un documento respecto al proceso de reclutamiento de las fuerzas armadas. En dicho documento se presenta las condiciones que deben tener los nuevos reclutas:

“ ... Se privilegiará a los ciudadanos más idóneos moral e intelectualmente capacitados, se excluirá a aquellos que presenten problemas de salud física, mental, socioeconómica, delictuales, consumidores de drogas, homosexuales, objetores de conciencia y Testigos de Jehová.” (El Nortero – Chile, 2012)

Excluir de las fuerzas armadas a candidatos con problemas de salud física y mental resulta entendible. Sin embargo, excluir a personas por su creencia religiosa, condición socioeconómica y opción sexual, no resultan razones justificables. Por tal motivo, mediante la Ley 20609, Chile acaba de instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio de derecho toda vez que se cometa un acto de “discriminación arbitraria”¹¹. Si se encuentra que efectivamente hubo un atentado contra una persona por un motivo discriminatorio, el causante deberá dar una compensación económica de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales.

Respecto al caso peruano, ya hemos mencionado las normas constitucionales a principios de esta sección. Asimismo, existe desde 1997 la Ley 26772 (y su modificatoria Ley 27270 del año 2000), llamada “Ley contra actos de discriminación” que en su primer artículo establece que “La oferta de empleo y el acceso a centros de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato”. Sin embargo, dos hechos que van en contra de este esfuerzo inicial legislativo son:

- 1) la propia norma establece como multa máxima para su infracción el monto de 3 (tres) unidades impositivas tributarias (UIT), suma que resulta bastante irrisoria (11 mil soles) para empresas que mueven millones de soles mensuales de ventas.
- 2) la capacidad de fiscalización de parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es prácticamente nula debido a su escaso presupuesto que suele destinarse casi en su totalidad a las inspecciones rutinarias del cumplimiento de la legislación laboral individual y colectiva.

De hecho, luego de una mirada a las ofertas semanales del diario *El Comercio* que se han utilizado para esta investigación, se puede concluir que todavía se publicitan numerosos anuncios de vacantes con requisitos tales como “buena presencia”, y “solo egresados de dicho instituto o tal universidad”, entre otras, que atentarían directamente contra la legislación anti-discriminación.

¹¹ Discriminación arbitraria es toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agente de Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales. (Ley 20609 – Establece medidas contra la discriminación)

El primer antecedente, al menos formal, del Perú en esta materia sucedió en 1969 con la suscripción del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo “Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación” que se supone es de cumplimiento obligatorio por los estados que lo ratifican. El Artículo 2 del mismo establece que “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.

Asimismo, su Artículo 3 indica que “Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga, por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Evidentemente, el Perú ha hecho muy poco en la práctica para cumplir con todos deberes voluntariamente asumidos. A efectos de empezar a trabajar eficazmente esta asignatura pendiente en el Perú sugerimos de manera concreta que:

- 1) El Estado sea el primero en poner en práctica la política de evaluación de currículos anónimos (sin nombres, ni apellidos, ni fotos) en sus actividades de reclutamiento de personal. Se puede empezar con las instituciones del gobierno nacional y luego ir incorporando en esta práctica a los gobiernos regionales y locales.

- 2) El Estado peruano debe establecer metas concretas y progresivas de contratación de un mayor número de colaboradores provenientes de los grupos desfavorecidos y tradicionalmente discriminados por su origen étnico, sexo y apariencia física.
- 3) Las instituciones estatales que tienen que ver con la promoción del empleo, como el Ministerio de Trabajo y las Direcciones Regionales de Trabajo, debieran incluir en sus servicios de empleo, dirigidos a poblaciones en desventaja, talleres que impartan recomendaciones para mejorar la elaboración y presentación de CV, para adquirir y fortalecer habilidades sociales y emocionales, y para mejorar la presentación y apariencia personal.
- 4) El Estado puede promover que las empresas que tengan buenas prácticas laborales, y cuenten con importantes programas de responsabilidad social y comunitaria, realicen una primera evaluación de postulantes a través de CV anónimos, y que contraten progresivamente más minorías.
- 5) Finalmente, el Estado, siendo el comprador individual más grande de la economía, puede preferir adquirir bienes y servicios de parte de empresas que activamente implementen programas de igualdad de oportunidades laborales dentro de sus políticas de recursos humanos.

De esta manera, los grupos tradicionalmente desfavorecidos en el mercado laboral empezarán también a sentir con mayor fuerza los beneficios de una economía moderna en crecimiento y desarrollo.

8. Plan de incidencia en políticas públicas

Los resultados de esta investigación buscarán sensibilizar a los encargados de políticas públicas sobre la probable persistencia de la discriminación en el mercado laboral peruano, así como sobre la necesidad de potenciar la capacidad de fiscalización y sanción para los casos denunciados y comprobados de discriminación. El rango de políticas posibles va desde la facilitación de mecanismos de denuncia, hasta sistemas más tradicionales como el establecimiento de cuotas de empleo para grupos tradicionalmente discriminados, al menos en los casos más viables de aplicación, como son en la administración pública, pasando por la sanción efectiva y fiscalización de procedimientos que podrían conducir a discriminación, como la sanción de casos en los que se requiere adjuntar fotografías a los CV.

En el Anexo 3, identificamos las organizaciones que se pueden beneficiar directamente con los resultados de la investigación. Todas ellas tienen objetivos claros de mejorar la empleabilidad e igualdad entre todos los ciudadanos; de manera tal que todos los

involucrados pueden usar los resultados de la investigación para diseñar políticas inclusivas en el mercado laboral. Finalmente, el Anexo 4 presenta un cronograma tentativo de las actividades que realizaremos hasta el primer trimestre del año 2013 (algunas de las cuales ya fueron realizadas).

9. Bibliografía

Banerjee, Abhijit, Marianne Bertrand, Saugato Datta y Sendhil Mullainathan (2009). "Labor Market Discrimination in Delhi: Evidence from a Field Experiment," *Journal of Comparative Economics*, 37, pp.14-27.

Becker, Gary (1957). *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press.

Bertrand, Marianne y Sendhil Mullainathan (2004). "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination," *American Economic Review*, 94(4); pp. 991-1013.

Bravo, David, Claudia Sanhueza y Sergio Urzúa (2009). "Using an Experimental Approach to Identify Labor Market Discrimination Based on Gender and Social Class in a Developing Economy," Documento de Trabajo no publicado.

Carlsson, Magnus y Dan-Olof Rooth (2006). "Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data," *IZA Discussion Paper* No. 2281. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).

Galarza, Francisco y Gustavo Yamada (2012). "Labor Market Discrimination in Lima, Peru: Evidence from a Field Experiment". *Documento de Trabajo* No. 12-3. Lima: CIUP.

Hamermesh, Daniel S. (2006). "Changing looks and changing "discrimination". The beauty of economists," *Economics Letters*, 93(3); pp.405-412.

Hamermesh, Daniel S. y Jason Abrevaya (2012). "Beauty is the promise of happiness?," *IZA Discussion Paper* 5600. Bonn: IZA.

Hamermesh, Daniel S. (2011). *Beauty Pays. Why Attractive People Are More Successful*. Princeton. NJ: Princeton University.

Hamermesh, Daniel S. y Jeff E. Biddle (1994). "Beauty and the Labor Market," *American Economic Review*, 84(5), pp.1174-1194.

Hamermesh, Daniel S. y Jeff E. Biddle (1998). "Beauty, Productivity and Discrimination: Lawyer's Looks and Lucre," *Journal of Labor Economics*, 16(1); pp.172-201.

Heilman, Madeleine E. y Lois Saruwatari (1979). "When beauty is beastly: The effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs," *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 23(3); pp. 360-372.

Kaas, Leo y Christian Manger (2010), "Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment," IZA DP No. 4741.

Langlois, Judith y Lori Roggman (1990). "Attractive Faces are Only Average," *Psychological Science*, 1(2), pp.115-121.

List, John A. y Imran Rasul (2011). "Field Experiments in Labor Economics," *Handbook of Labor Economics*, Volumen 4a.

López, Florencia, Martín A. Rossi, y Sergio Urzúa (2013). "The Labor Market Return to an Attractive Face: Evidence from a Field Experiment," *Economics Letters*, 118(1); pp.170-172.

Möbius, Markus y Tania Rosenbalt (2006). "Why Beauty Matters," *American Economic Review*, 96(1), pp.222-235.

Moreno, Martín, Hugo Ñopo, Jaime Saavedra, y Máximo Torero (2012). "Gender and Racial Discrimination in Hiring: A Pseudo Audit Study for Three Selected Occupations in Metropolitan Lima," *World Development*, 40(2); pp. 315-328.

Ruffle, Bradley J. y Ze'ev Shtudiner (2010). "Are Good-Looking People More Employable?," *Discussion Paper* No. 10-06, Documento de trabajo no publicado, Ben-Gurion University, Economics Department, Israel.

Anexos

Anexo 1: Resumen de estadísticas

| | | | | |
|--|---|-----------------------------------|--------|--------|
| Características Postulantes | Raza | Blancos | 2494 | 50.00% |
| | | Quechuas | 2494 | 50.00% |
| | Sexo | Masculino | 2494 | 50.00% |
| | | Femenino | 2494 | 50.00% |
| | Belleza | Sin Foto | 1628 | 32.64% |
| | | Feo | 1684 | 33.76% |
| Bello | | 1676 | 33.60% | |
| Características de los puestos laborales | Categoría Laboral | Profesional | 1576 | 31.60% |
| | | Técnico | 1692 | 33.92% |
| | | No Calificado | 1720 | 34.48% |
| | Experiencia Pedida | Ninguno | 4084 | 81.88% |
| | | Hasta un año | 428 | 8.58% |
| | | Entre 1 a 2 años | 436 | 8.74% |
| 3 a más años | | 40 | 0.80% | |
| Publico / Oficina | Trabajo con contacto directo con el cliente | 3164 | 63.43% | |
| | Oficina | 1824 | 36.57% | |
| Características de la empresa | Tamaño de la Empresa * | 1: Micro | 3037 | 60.89% |
| | | 2 | 1035 | 20.75% |
| | | 3: Mediana | 496 | 9.94% |
| | | 4 | 224 | 4.49% |
| | | 5: Grande | 172 | 3.45% |
| | Sector Económico | Comercio al por mayor y por menor | 804 | 16.12% |
| Consultorías profesionales, científicas y técnicas | | 628 | 12.59% | |
| Industrias Manufactureras | | 572 | 11.47% | |
| Otros | | 2984 | 59.82% | |

* 24 Postulaciones fueron mediante Aptitus online.

Anexo 2: Composición de puestos laborales por tipo de empleo

| | | | |
|-----------------------|-----------------------------------|-------------|----------------|
| Profesionales | Administración de Negocios | 216 | 13.71% |
| | Arquitectura | 48 | 3.05% |
| | Contabilidad | 524 | 33.25% |
| | Economía y Finanzas | 48 | 3.05% |
| | Ingeniería Civil | 224 | 14.21% |
| | Ingeniería Industrial | 128 | 8.12% |
| | Ingeniería Mecánica | 60 | 3.81% |
| | Ventas y Marketing | 144 | 9.14% |
| | Otros ¹ | 184 | 11.68% |
| | Total | 1576 | 100.00% |
| Técnicos | Asistente de Administración | 144 | 8.51% |
| | Asistente de Contabilidad | 412 | 24.35% |
| | Asistente de Logística / Almacén | 56 | 3.31% |
| | Diseño Gráfico | 84 | 4.96% |
| | Mecánico | 84 | 4.96% |
| | Técnico en Computación | 148 | 8.75% |
| | Técnico Electricista | 124 | 7.33% |
| | Técnico Electrónico | 124 | 7.33% |
| | Técnico Farmacéutico | 40 | 2.36% |
| | Técnico Mecánico | 36 | 2.13% |
| | Ventas y Marketing | 280 | 16.55% |
| | Otros ² | 160 | 9.46% |
| | Total | 1692 | 100.00% |
| No calificados | Ayudante de Servicios | 76 | 4.42% |
| | Ayudante de Almacén | 72 | 4.09% |
| | Ayudante de Cocina | 76 | 4.42% |
| | Call Center / Atención al Cliente | 140 | 8.14% |
| | Chofer (movilidad) | 216 | 12.56% |
| | Motorizado | 60 | 3.49% |
| | Mozo | 88 | 5.12% |
| | Seguridad | 48 | 2.79% |
| | Ventas y Marketing | 700 | 40.70% |
| | Otros ³ | 244 | 14.19% |
| | Total | 1720 | 100.00% |

^{1/} 6.10% son otros trabajos de ingeniería (ingenieros eléctricos, ingenieros de minas), 1.20% son trabajos de salud (médicos, odontólogos, veterinarios), el resto de puestos están compuestos por abogados, asistente de recursos humanos, ingenieros de sistemas.

^{2/} 3.78% corresponden a otros trabajos técnicos (aire acondicionado, operador, construcción), el resto de puestos están compuestos por soldadores, ayudantes dentales y torneros.

^{3/} 3.02% compuestos por trabajos como operadores, los demás son recepcionistas, mensajeros, cerrajeros.

Anexo 3: Matriz de involucrados

| Grupos involucrados | Objetivos | Beneficios del estudio |
|--|--|--|
| Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Capacitación Laboral | <p>Promover el desarrollo de actividades generadoras de empleo productivo.</p> <p>Contribuir al mejoramiento de la empleabilidad y la inserción laboral.</p> | <p>Información actual y novedosa sobre la situación del mercado laboral limeño.</p> <p>De acuerdo a la situación analizada, gestionará políticas para asegurar mayor empleabilidad entre todos los ciudadanos.</p> |
| Organización Internacional del Trabajo | <p>Promover oportunidades para que hombres y mujeres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.</p> | <p>Información actual de la situación del mercado laboral limeño.</p> <p>Podrá aplicar políticas efectivas a diversos países.</p> <p>Con las políticas, se mejorará la percepción del mercado laboral.</p> |
| Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables | <p>Promover una política igualdad de género en todo el país.</p> | <p>Analizará la situación de las mujeres frente a los hombres en el mercado laboral.</p> <p>Diseñará políticas para revertir la situación (si fuera necesario) de la mujer en el proceso laboral.</p> |
| Ministerio de Cultura | <p>Promover la diversidad étnica y cultural del país.</p> | <p>Conocerá la situación de dos grupos étnicos (blancos y quechuas) en el mercado laboral limeño.</p> <p>Identificará el patrón de comportamientos de los empleadores.</p> |
| Ministerio de Inclusión y Desarrollo Social | <p>Lograr la Igualdad de Oportunidades para todos los ciudadanos.</p> <p>Fomentar capacidades para aprovechar oportunidades.</p> | <p>Fomentará políticas sociales para mejorar y equilibrar la empleabilidad de diversos grupos étnicos.</p> |

Anexo 4: Cronograma de actividades de difusión

| Diciembre 2012 | Enero 2013 | Febrero 2013 | Marzo 2013 |
|---|---|--|--|
| <p>Realización de un panel de expertos en los temas de mercado laboral y discriminación para difundir resultados, y obtener comentarios y sugerencias.</p> <p>Difusión de resultados a través de medios escritos.</p> | <p>Exposición de los objetivos, alcances, y resultados de la investigación a funcionarios del MINTRA y de la OIT.</p> | <p>Exposición de resultados finales a un público mayor: ONG, MIDIS, MIMPV y miembros del INEI.</p> <p>Presentación de un tríptico de los resultados principales para difusión general.</p> | <p>Presentación de políticas públicas a panelistas del congreso para mejorar la situación del mercado laboral.</p> |