

Erradicar la discriminación en la contratación en Europa



1. Objetivo y justificación del estudio

- Situación actual:** la población migrante registra menor probabilidad de contratación que la nativa, al igual que las madres respecto a las mujeres sin hijos.
- Vacío de investigación:** Escaso conocimiento sobre las causas por las que unas empresas son más proclives a la discriminación que otras.
- Objetivo del estudio:** Identificar qué factores organizativos influyen en la tendencia de los reclutadores para discriminar por motivos de responsabilidades de cuidados y el origen étnico, en cuatro países: Alemania (DE), Noruega (NO), Polonia (PL) y Rumanía (RO).

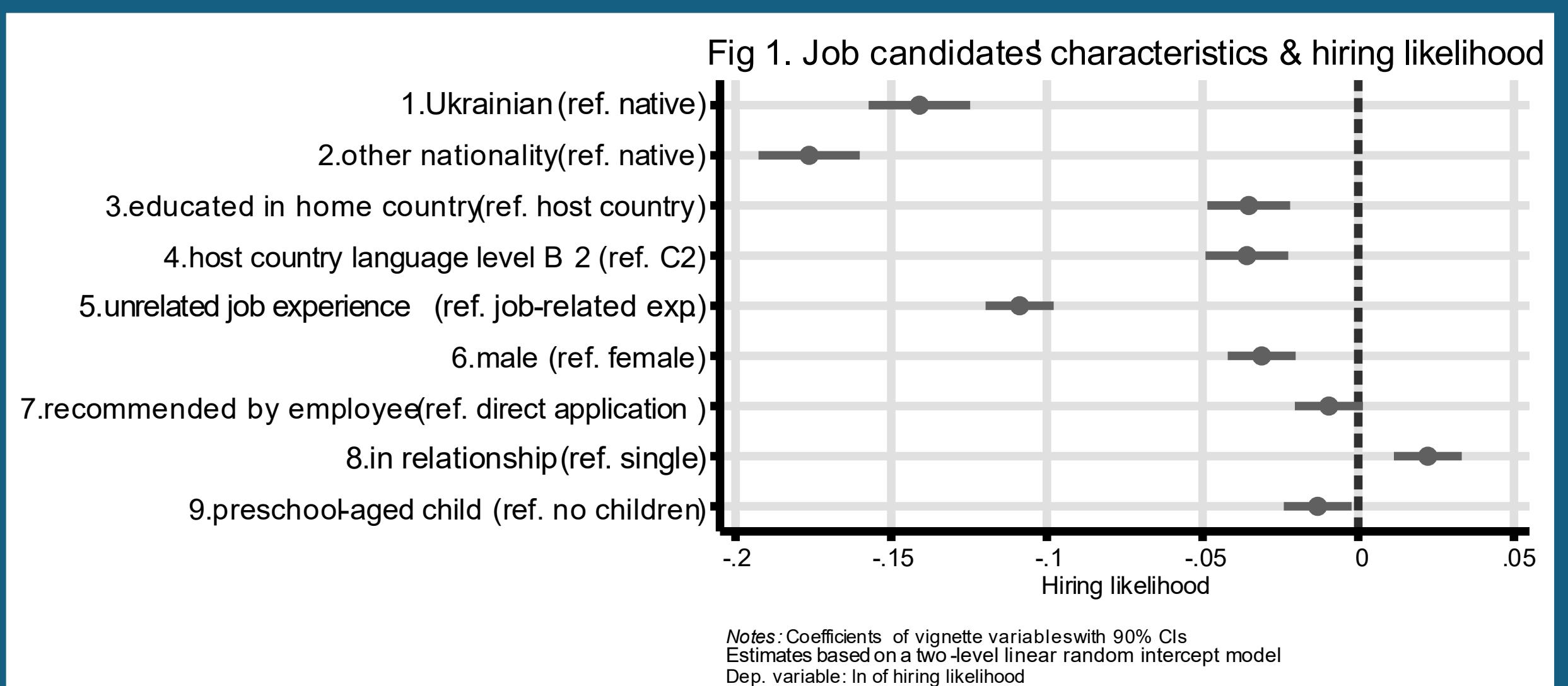
2. Métodos

- Experimento de encuesta factorial (EEF):** Un equipo de reclutadores con amplia experiencia evaluó diversas candidaturas hipotéticas para uno de los cinco puestos de trabajo siguientes: soporte técnico de TIC, secretaría, administración, contabilidad, y gestión comercial. Los encuestados evaluaron la probabilidad (0-10) de contratar a seis candidatos hipotéticos con características asignadas al azar (véase la Fig. 1).
- Cuestionario de la encuesta:** Información recopilada sobre las características de las empresas (por ejemplo, políticas de diversidad).
- Entrevistas exhaustivas con los reclutadores:** Con el objetivo de captar los matices de la discriminación en la contratación en el ámbito de las organizaciones.
- Discriminación étnica:** Se mide comparando las probabilidades de contratación de candidatos nativos frente a dos grupos de migrantes: ucranianos y un grupo migrante específico de cada país (sirios en Alemania y Noruega; nepaleses en Rumanía; bielorrusos en Polonia).
- Discriminación por responsabilidades de cuidados:** Se mide comparando las probabilidades de contratación entre grupos definidos por la presencia de hijos a cargo y la situación de pareja.

3. Muestra

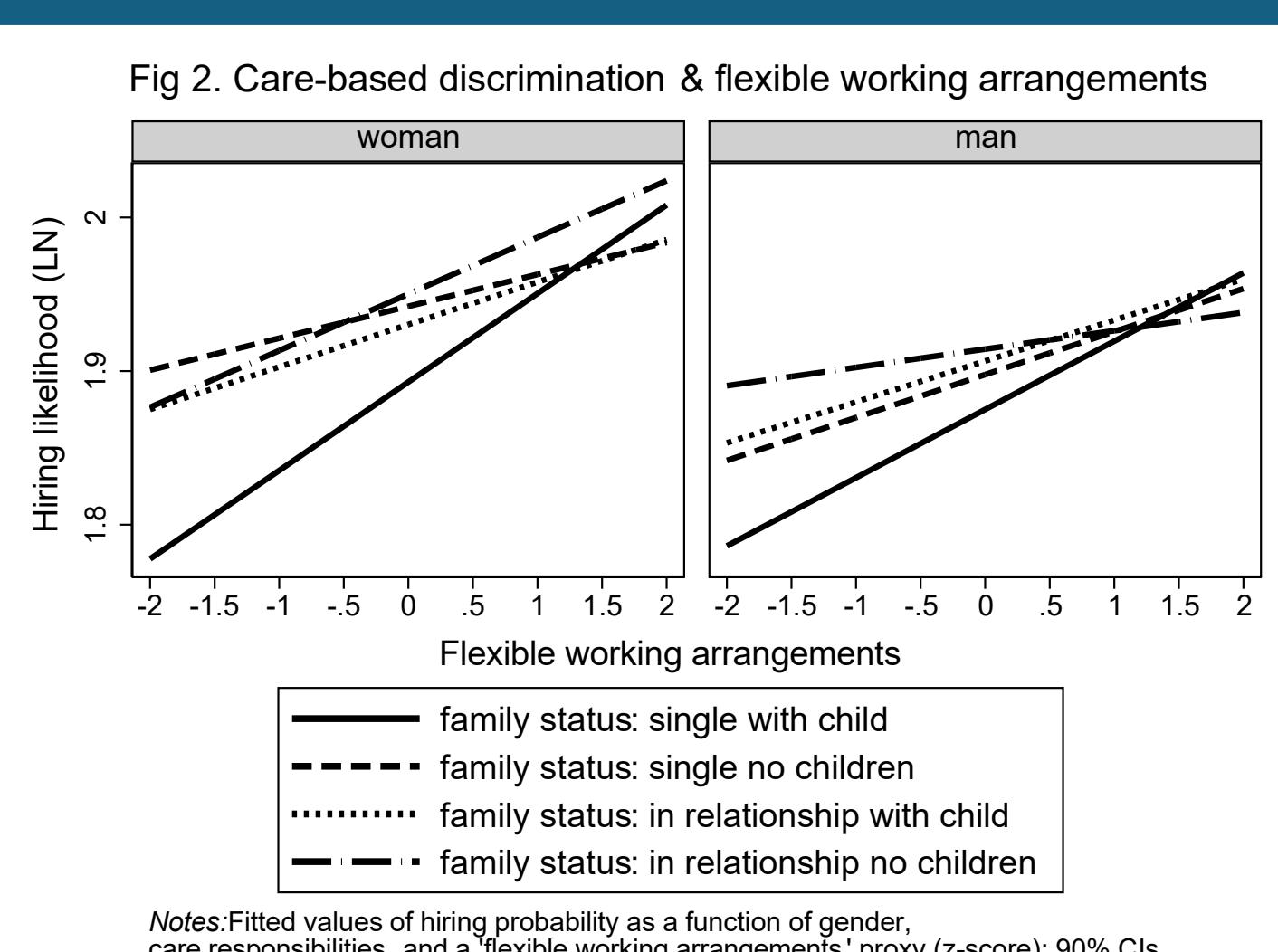
- EEF y cuestionario:** 500 reclutadores de cada país participante (DE, NO, PL, RO), con un total de 2 000 encuestados que evaluaron 12 000 viñetas.
- Entrevistas exhaustivas:** 15 reclutadores por país, 60 en total.

4. Resultados: Características de los candidatos

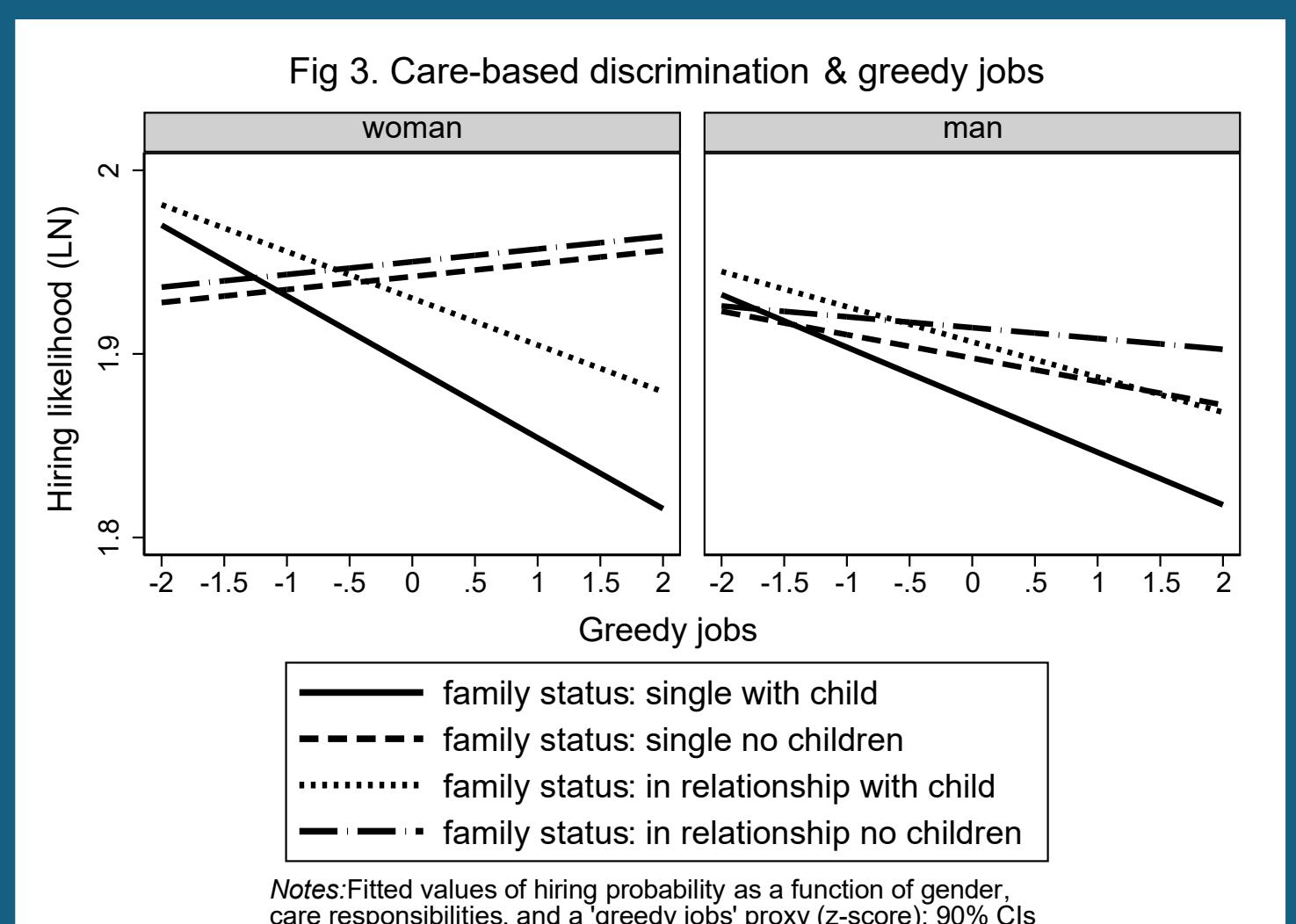


- Señales claras de discriminación étnica:** Los ucranianos (línea 1) y otros grupos de migrantes (sirios en Noruega y Alemania, bielorrusos en Polonia, nepaleses en Rumanía, línea 2) registran menor probabilidad de contratación que los nativos, en un 14% y un 17%, respectivamente.
- Penalización adicional en la contratación de migrantes:** En comparación con los nativos, los candidatos no nativos registran menor probabilidad de contratación por tener títulos académicos extranjeros (línea 3) y un menor dominio de la lengua del país de acogida (línea 4).
- Pruebas de discriminación por responsabilidades de cuidados:** La combinación de una pequeña penalización por tener hijos a cargo (línea 9) y una bonificación por vivir en pareja (línea 8) situó a las familias monoparentales en la posición de menor empleabilidad. Este efecto sólo apareció entre las candidatas femeninas (no se muestra en la Fig. 1).
- Discriminación frente a los candidatos masculinos:** Probablemente refleja la selección ocupacional (véase la sección de métodos), ya que los empleos incluidos estaban sesgados hacia sectores laborales con predominio femenino.
- Las entrevistas exhaustivas revelan que las **necesidades lingüísticas varían según el sector y el país**. En Alemania y Polonia es fundamental conocer el idioma local para trabajar en la administración y de cara al cliente. Su desconocimiento puede excluir a los candidatos. Los trabajadores informáticos suelen trabajar en inglés, el trabajo en la producción se puede desarrollar en varios idiomas. En Noruega es importante conocer el idioma local para la integración y la comunicación, aunque el inglés es habitual en trabajos de TI. En Rumanía, las empresas internacionales suelen dar prioridad al inglés, pero el idioma local puede ser necesario para algunas tareas. En general, no es necesario un dominio alto del idioma local en todos los puestos de trabajo, pero es un factor importante.

5. Resultados: Factores organizativos que inciden en la discriminación por responsabilidades de cuidados



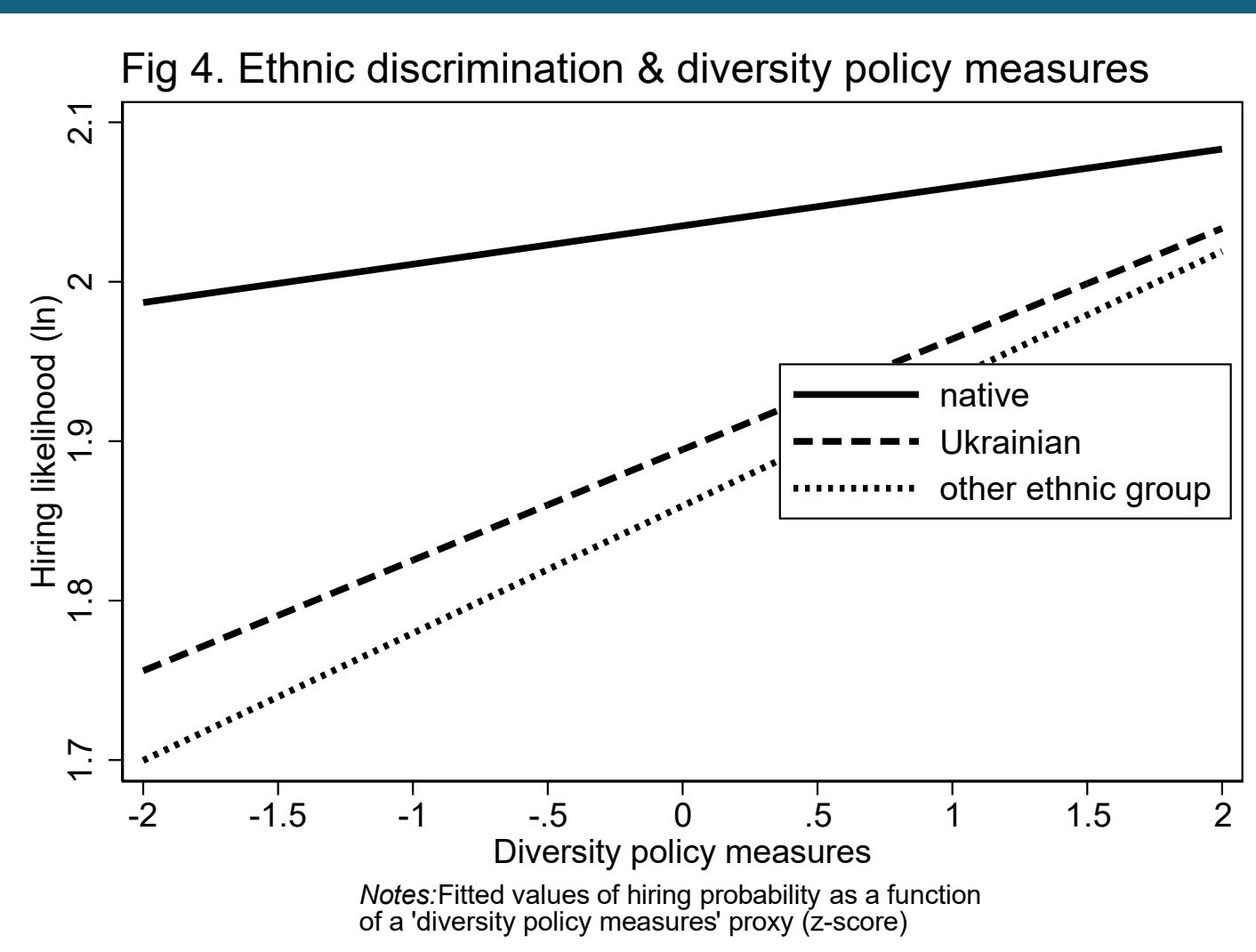
Notes: Fitted values of hiring probability as a function of gender, care responsibilities, and a 'flexible working arrangements' proxy (z-score); 90% CIs



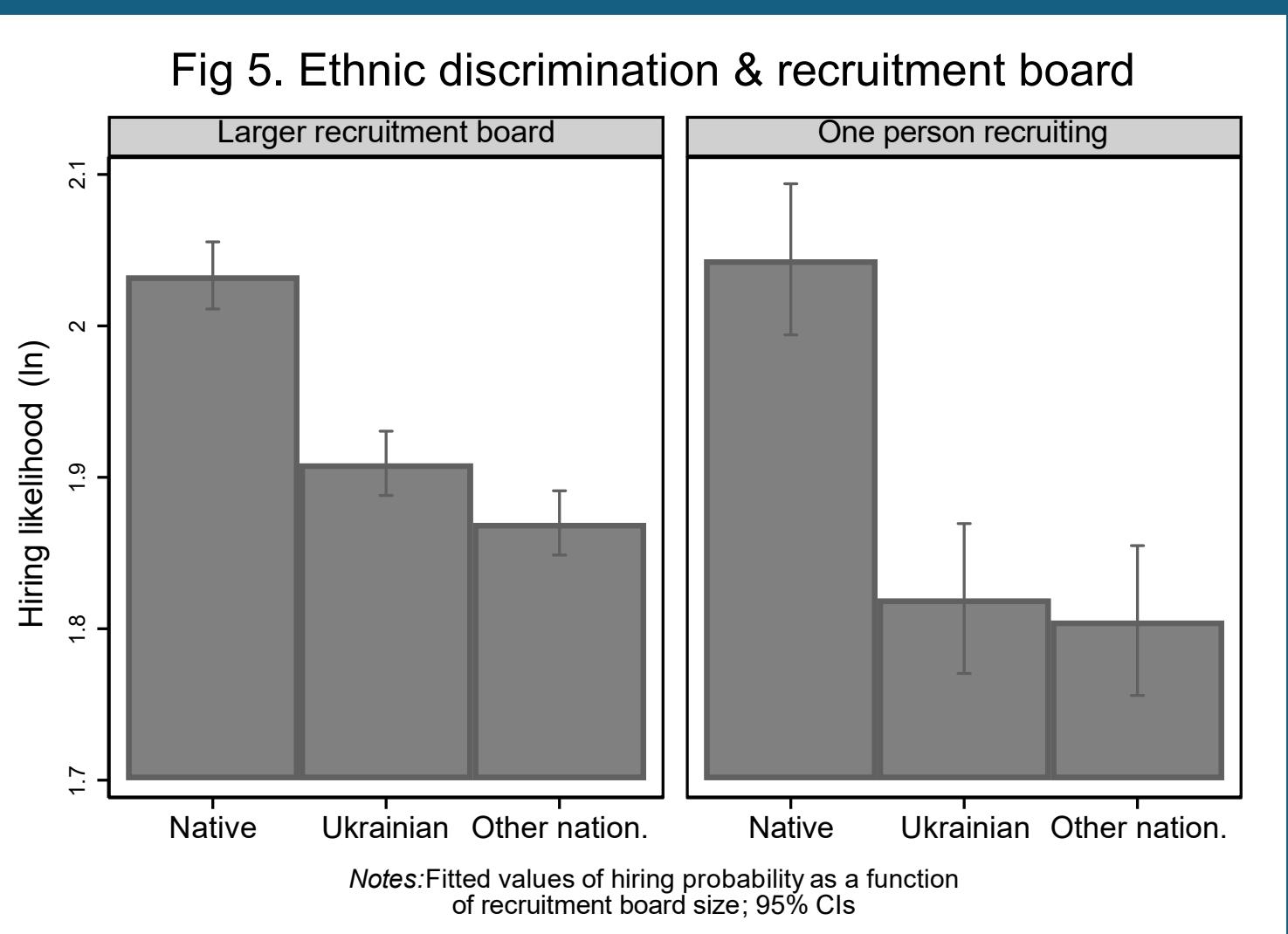
Notes: Fitted values of hiring probability as a function of gender, care responsibilities, and a 'greedy jobs' proxy (z-score); 90% CIs

- Acuerdos laborales flexibles:** La posición de desventaja de las familias monoparentales (Fig. 2, línea continua) mejora en las empresas que ofrecen opciones de trabajo más flexibles (por ejemplo, horarios de entrada y salida variables, teletrabajo, solicitud de permisos con poca antelación), que benefician especialmente a las madres solteras. En las empresas que aplican **políticas de diversidad** aparece un **patrón similar** (no se muestra).
- Los **trabajos exigentes** (imprevisibles, largas jornadas, horarios poco sociales, desplazamientos frecuentes) reducen la probabilidad de contratación de las madres, independientemente de su situación de pareja, mientras que los hombres no se ven penalizados (véase Fig. 3, panel izquierdo).

6. Resultados: Factores organizativos que inciden en la discriminación étnica



Notes: Fitted values of hiring probability as a function of a 'diversity policy measures' proxy (z-score)



Notes: Fitted values of hiring probability as a function of recruitment board size, 95% CIs

- Políticas de diversidad:** Cuando las medidas son más rotundas en materia de diversidad (programas de mentores/amigos, formación, contratación orientada a la diversidad, grupos de trabajo, apoyo al personal extranjero) se reducen las desventajas de los candidatos no nativos (véase la Fig. 4). Las entrevistas muestran que el apoyo personalizado a los trabajadores migrantes es escaso; prevalecen la ayuda informal y los programas generales.
- Comités de selección:** La brecha de probabilidad de contratación es menor en las empresas con comités de selección más desarrollados (formados, por ejemplo, por un supervisor directo, un especialista en RR.HH. u otro compañero de trabajo, además del reclutador) (véase la Fig. 5). En las empresas que ofrecen grandes oportunidades de **formación profesional** surge un **patrón similar** (no se muestra).

7. Recomendaciones políticas

- Acuerdos laborales flexibles:** Ampliar las opciones flexibles e inclusivas (horarios flexibles, teletrabajo, solicitud de permisos con poca antelación) y apoyarlas mediante incentivos o normativas, incluso en trabajos "exigentes" de gran demanda.
- Procesos de contratación:** Promover comités de contratación colectivos y procedimientos formalizados con criterios claros, evaluaciones estructuradas y directrices transparentes para reducir el sesgo.
- Evaluación justa de las competencias interpersonales:** Definir claramente las competencias sociales relevantes, especificar su peso en la contratación y utilizar herramientas estructuradas para garantizar una evaluación coherente.
- Objetivos de diversidad y medidas concretas:** Establecer objetivos claros en materia de diversidad respaldados por medidas concretas y verificables, como la contratación inclusiva, el asesoramiento y el apoyo específico a los empleados extranjeros.
- Oportunidades de formación:** Ampliar la formación en competencias técnicas e interpersonales, con opciones personalizadas y multilingües, para fomentar la confianza, reducir la disparidad en capacitación y disminuir el riesgo de discriminación.

PATHS2INCLUDE es un proyecto de investigación de 3 años financiado por Horizon Europa que investiga los aspectos multidimensionales de la discriminación, las políticas que podrían reducir las desigualdades y fomentar la inclusión social en los mercados laborales europeos y los factores de riesgo de vulnerabilidad que pueden surgir en el futuro del trabajo. La investigación examina tres procesos clave del mercado laboral: la contratación, la trayectoria profesional y el abandono prematuro de la vida laboral, con especial atención a cómo interactúan factores como el género, la etnia, la edad, la salud, la discapacidad y las responsabilidades de cuidados en la participación laboral.



Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea. Tanto la Unión Europea como la autoridad otorgante declinan toda responsabilidad al respecto.