



CUADERNOS DE TRABAJO

ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTADÍSTICA

Un experimento de campo para analizar la discriminación contra la mujer en los procesos de selección de personal

**Lorenzo Escot Mangas
José Andrés Fernández Cornejo
Rocío Albert López-Ibor
M^a Obdulia Samamed Rodríguez**

Cuaderno de Trabajo número 09/2008



UCM
UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Los Cuadernos de Trabajo de la Escuela Universitaria de Estadística constituyen una apuesta por la publicación de los trabajos en curso y de los informes técnicos desarrollados desde la Escuela para servir de apoyo tanto a la docencia como a la investigación.

Los Cuadernos de Trabajo se pueden descargar de la página de la Biblioteca de la Escuela www.ucm.es/BUCM/est/ y en la sección de investigación de la página del centro www.ucm.es/centros/webs/eest/

CONTACTO: Biblioteca de la E. U. de Estadística
Universidad Complutense de Madrid
Av. Puerta de Hierro, S/N
28040 Madrid
Tlf. 913944035
buc_est@buc.ucm.es

Los trabajos publicados en la serie Cuadernos de Trabajo de la Escuela Universitaria de Estadística no están sujetos a ninguna evaluación previa. Las opiniones y análisis que aparecen publicados en los Cuadernos de Trabajo son responsabilidad exclusiva de sus autores.

ISSN: 1989-0567

UN EXPERIMENTO DE CAMPO PARA ANALIZAR LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL¹

LORENZO ESCOT²

JOSÉ ANDRÉS FERNÁNDEZ CORNEJO

ROCÍO ALBERT LÓPEZ-IBOR

M^a OBDULIA SAMAMED RODRÍGUEZ

Universidad Complutense de Madrid

Diciembre de 2008

Resumen:

En esta investigación se ha llevado a cabo un análisis de la discriminación de género en el acceso a las entrevistas de empleo. Con este fin se ha realizado un experimento de campo del tipo "test de correspondencia", en el que, durante ocho meses y para el mercado laboral madrileño, se ha contestado a las ofertas de empleo (de las ocupaciones de comercial, secretariado y contabilidad) que realizan las empresas en Internet (Infojobs) y en la prensa, enviando a las mismas una serie de pares de currículos similares en todo salvo en el sexo de los candidatos. A partir del diseño de varios perfiles de currículos y de las respuestas que se han recibido de las empresas (contactando o no con el candidato, la candidata o con ambos), se han obtenido los siguientes resultados básicos: 1º) para cada una de las tres ocupaciones analizadas, no se aprecia que las empresas contacten menos con las mujeres que con los hombres (no se aprecia discriminación contra las mujeres en la contratación); este resultado se mantiene incluso cuando se tienen en cuenta aspectos como tener hijos, el nivel de formación de los candidatos o la calidad de la oferta de empleo. 2º) Sin embargo, sí se detecta una clara desigualdad de género en lo concerniente a la segregación ocupacional: en las ocupaciones de secretariado y de administrativo-contable, que son dos ocupaciones feminizadas en España y que son aquéllas en las que los salarios ofrecidos por las empresas alcanzan los niveles más bajos, las empresas, en línea con esos estereotipos imperantes en la sociedad y en el mercado laboral, prefieren mayoritariamente contactar con mujeres. 3º) Tanto para las mujeres como para los hombres, no se observa la presencia de una penalización por maternidad/paternidad en los procesos de preselección. 4) Tanto para las mujeres como para los hombres, se observa una clara conducta de discriminación por razones de edad: el grupo de candidatos de 38 años tiene unos porcentajes de contactos significativamente menores que los grupos de 24 y 28 años.

Palabras clave: Experimentos de campo, Test de correspondencia, Segregación ocupacional, Discriminación de género, Discriminación por edad, procesos de selección de personal

JEL Classification: J71, J24, K31, C93

¹ Este estudio ha sido financiado por el Instituto de la Mujer (ayudas destinadas a la realización de investigaciones y estudios sobre las mujeres), en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2004-2007, nº expte. 42/04. Queremos agradecer la valiosa ayuda prestada a la investigación de Álvaro Herráez González, Miguel Infestas Maderuelo, Eva del Pozo García, María del Carmen Gutiérrez, Tania Martínez Dubla, Rogelio Biazzini, Rebeca Mella Vecino, José Ángel Jorge Tomé, Adrián Domínguez Nistal, Javier Saiz Briones, Paloma Almodóvar, y Miryam Menéndez Rodríguez.

² Autor de contacto. escot@ccee.ucm.es Universidad Complutense de Madrid, Escuela Universitaria de Estadística, Av Puerta de Hierro s/n, 28040 Madrid.

UN EXPERIMENTO DE CAMPO PARA ANALIZAR LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Lorenzo Escot
José Andrés Fernández Cornejo
Rocío Albert López-Ibor
M^a Obdulía Samamed Rodríguez

Universidad Complutense de Madrid

1. Introducción

En la literatura sobre desigualdad (de género, racial, etc.) en el mercado laboral es frecuente distinguir entre las causas de esa desigualdad de resultados (en los salarios, en la promoción profesional, etc.) que tienen su origen en el lado de la oferta de trabajo y las que tienen su origen en el lado de la demanda de trabajo. En el primer caso se hace referencia a que los miembros del grupo desfavorecido pueden tener en promedio unos niveles de capital humano o unas actitudes frente al trabajo diferentes a las del grupo favorecido (y ello como consecuencia de situaciones de desigualdad o discriminación previas); y en el segundo caso se hace referencia a que los propios demandantes de empleo, las empresas, pueden manifestar conductas discriminatorias contra los miembros del grupo desfavorecido en varios ámbitos, como la contratación, los salarios o la promoción profesional.

La forma más habitual (e indirecta) de estimar la discriminación por parte de las empresas consiste en recurrir a las metodologías tipo Oaxaca-Blinder (Oaxaca 1973; Blinder 1973), en las que, a partir de los microdatos provenientes de una encuesta laboral, se realiza un análisis econométrico en el que se incorporan todas las características observables de los miembros de los grupos desfavorecido y favorecido que pueden influir en sus productividades, y en el que también se estima cuál es el rendimiento que en ambos grupos obtienen sus miembros de esas características. Y una vez descontadas las diferencias (medias o a lo largo de la distribución) entre las características de los trabajadores de ambos grupos así como las diferencias en el rendimientos de las mismas, se obtiene una estimación del grado en que las empresas discriminan al grupo desfavorecido frente al favorecido (por ejemplo, en los salarios).

En contraste con esta metodología, los **experimentos de campo** [Field experiments], en sus diferentes modalidades, tratan de medir directamente la discriminación que llevan a cabo las empresas en contra del grupo desfavorecido. Consiste en el uso de pares de candidatos ficticios, que son básicamente iguales en todas sus características salvo en una (sexo, grupo étnico, edad, etc.), que optan a las ofertas de empleo que van realizando las empresas en el mercado laboral. En la medida en que el experimento haya sido diseñado cuidadosa y correctamente, si se detecta que los candidatos del grupo desfavorecido son menos reclamados por las empresas que los pertenecientes al otro grupo (por ejemplo, se citan menos candidatos negros

que blancos para las entrevistas de empleo), entonces se habrá obtenido evidencia directa de discriminación contra ellos por parte de las empresas.

En este artículo se presentan los resultados de un experimento de campo realizado en la Comunidad Autónoma de Madrid, perteneciente a la modalidad denominada prueba por correspondencia³ [correspondence testing], en el que se procedió a enviar un conjunto de cinco pares de currículos ficticios mujer-hombre a 1.062 ofertas de empleo correspondientes a seis ocupaciones que se fueron anunciando en Internet (a través del portal de Infojobs) a lo largo de ocho meses; y donde posteriormente se cuantificó en qué medida las empresas contactaron más o menos con los candidatos de diferente sexo, edad y estado civil.

En efecto, el envío de cinco pares de currículos a cada oferta (diez currículos por oferta) sirvió para considerar en el análisis no solo el sexo de los candidatos, que es la variable central del experimento, sino también su edad (24, 28 ó 38 años) y su estado civil (soltero o casado y con hijos). De esta manera ha sido posible cubrir el doble propósito de detectar posibles conductas discriminatorias por parte de los empleadores en los ámbitos de género (discriminación contra la mujer, segregación ocupacional y penalización por maternidad) y edad (discriminación en contra de los trabajadores de más edad).

En cuanto a los resultados, llaman la atención los siguientes: globalmente, no se observa discriminación contra las mujeres en el acceso a las entrevistas de empleo; sin embargo, sí se observan conductas discriminatorias relacionadas con el fenómeno de la segregación ocupacional de género; así, en las dos ocupaciones feminizadas que se han analizado (auxiliar/recepcionista y secretaria), las mujeres reciben tres veces más llamadas que los hombres, lo que evidencia que persisten entre los empleadores visiones estereotipadas acerca de la mayor idoneidad de las mujeres para determinadas tareas. En las dos ocupaciones integradas en términos de género analizadas, auxiliar contable y contable, no sólo no se detecta discriminación contra las mujeres en el acceso a las entrevistas de empleo, sino que en una de ellas, auxiliar contable, se obtiene un resultado estadísticamente significativo en el que las mujeres reciben un 44% más de llamadas que los hombres, lo que apuntaría a que las empresas podrían estar favoreciendo la feminización de algunas ocupaciones de bajo nivel, como esta. Y en las dos ocupaciones ligeramente masculinizadas que se han analizado, comercial y técnico de marketing, no se detecta discriminación contra las mujeres: se han obtenido tasas de respuesta muy similares para los candidatos de ambos sexos.

³ En los procesos de selección de personal estándar hay dos etapas: la primera, en la que las empresas contactan con los candidatos por los que muestran interés, y la segunda de celebración de una entrevista de trabajo. En la modalidad "correspondence testing" el análisis se efectúa sólo para la primera etapa; es decir, que tras enviar los correspondientes pares de currículos ficticios a las empresas, se van recogiendo los casos en los que éstas se ponen en contacto con los candidatos (por teléfono, por correo electrónico, etc.).

Además, aunque se observa que las empresas tienden a penalizar el hecho de tener hijos, y parece que penalizarían relativamente más a las mujeres, este resultado no es estadísticamente significativo; es decir, en este experimento no se obtiene evidencia acerca de que las empresas discriminen relativamente a las mujeres casadas y con hijos en la primera fase de los procesos de contratación.

En cambio, se obtiene un resultado muy claro de discriminación por razones de edad: las empresas reducen sustancialmente el interés que muestran por entrevistar a los candidatos de 38 años (respecto de los de 28 ó 24 años), lo que querría decir que la inclinación a discriminar a los trabajadores mayores puede ser elevada, y además puede tener lugar a partir de un umbral de edad sorprendentemente bajo.

Por último, al considerar los salarios ofrecidos por las empresas en sus ofertas de empleo⁴, se observa globalmente un ligero *gap* salarial mujeres-hombres de 95,31, el cual se explicaría íntegramente por la existencia de segregación ocupacional de género: las ocupaciones con menos nivel y menor remuneración coinciden con aquellas en las que las empresas analizadas se han interesado mayoritariamente por las candidatas.

El resto del artículo se estructura de la siguiente manera: en la **sección 2** se revisa la literatura existente sobre experimentos de campo, haciendo especial hincapié en las aportaciones realizadas en los campos de discriminación por razones de sexo y edad, para así poder comparar esos resultados con los obtenidos en el presente experimento. En la **sección 3** se realiza una minuciosa descripción del diseño del experimento. En la **sección 4** se presentan los resultados obtenidos, se interpretan y se comparan con los obtenidos en otros experimentos; en concreto, se analizan las tasas de respuesta de las empresas según sexo, estado civil y edad, tras lo cual se añade un apartado dedicado a los salarios ofrecidos por las empresas a los candidatos. El artículo se cierra con la **sección 5**, dedicada a conclusiones.

2. Experimentos de campo: metodología e investigaciones previas

Los experimentos de campo (*field experiments*) aplicados a la discriminación se llevan realizando desde hace más de 30 años (véase Riach y Rich 2002). Básicamente, consisten en utilizar pares de candidatos similares/iguales en todas sus características salvo en una (grupo étnico, sexo, edad, etc.), que optan a un empleo, vivienda o producto. Tras preparar cuidadosamente este experimento controlado que, como se verá más adelante, tiene varias modalidades, y obtener los resultados correspondientes, se cuantifica en qué medida un tipo de candidato es más aceptado que el otro (por ejemplo, se citan más candidatos blancos que negros para las entrevistas de trabajo).

⁴ Los salarios que ofrecían las empresas figuraban en muchos anuncios de empleo, ya que este concepto figura en el formato de anuncio estándar utilizado en Infojobs.

Los principales ámbitos en los que se viene aplicando este tipo de experimento son los de la discriminación en el acceso al empleo (véase, entre otros, Daniel 1968; Firth 1981; Riach y Rich 1987; Bendick *et al.* 1991; Kenney y Wissoker 1994; Neumark *et al.* 1996; Prada *et al.* 1996; Weichselbaumer 2004; Duguet y Petit 2004; y Bertrand y Mullainathan 2004), discriminación en el acceso a la vivienda (Wienk *et al.* 1979; Yinger 1986; Galster y Constantine 1991; Yinger 1998; Ahmed y Hammarstedt 2007), y discriminación en otros mercados de bienes, como el mercado de automóviles (Ayres 1991; Ayres y Siegelman 1995).

En cuanto a las modalidades de experimentos de campo aplicados a la discriminación en el acceso al empleo, se pueden distinguir dos:

El “enfoque presencial” [personal approaches; Riach-Rich 2002], o *audit test*, en el cual los dos candidatos, actores entrenados al efecto, acuden en persona a realizar una entrevista de trabajo con el potencial empleador. Las cualificaciones, méritos, capacidades y el estilo de presentación de ambos actores se igualan tanto como sea posible, de manera que resulten prácticamente idénticos en todas las características relevantes para el empleo y difieran solamente en un rasgo: el grupo étnico, el sexo, la edad, el tener alguna discapacidad, etc. Normalmente estos estudios tienen dos etapas en las que se puede detectar la presencia de discriminación. En la primera de ellas los dos candidatos responden (por escrito, telefónicamente, etc.) a las ofertas de empleo realizadas por las empresas. Así se puede cuantificar en qué medida los miembros pertenecientes a cada grupo (por ejemplo blancos y negros) son convocados más o menos para realizar una entrevista. En la segunda etapa, ya sólo para los casos en que los dos candidatos han sido convocados para la entrevista, se cuantifica en qué medida tras la entrevista se selecciona más a los miembros de un grupo que a los de otro. Como ejemplos de este tipo de estudio se pueden citar los trabajos promovidos por la OIT, basados en una metodología estándar (Bovenkerk 1992), para el estudio de la discriminación de los trabajadores inmigrantes en los países desarrollados (Prada *et al.* 1996; Neumark *et al.* 1996). En cualquier caso, como señalan Riach y Rich (2006), en estos estudios el grueso de la discriminación se ha detectado siempre en la primera etapa (la de citar al candidatos a una entrevista).

La prueba por correspondencia [correspondence testing], que consiste en el envío a las empresas de pares de solicitudes de empleo (normalmente carta y currículum), muy similares en todo salvo en el rasgo que se quiere analizar, con objeto de contrastar si existe discriminación en la contratación en la etapa inicial de selección para realizar una entrevista (no se realiza la segunda etapa de envío de pareja de actores para realizar la entrevista). Las ventajas de la prueba de correspondencia sobre el enfoque personal son varias: evita la crítica que se hace al enfoque presencial (Heckman 1998), según la cual por mucho que se instruya a los dos actores, en la medida en que ambos se sienten comprometidos con el objetivo de combatir la discriminación, pueden sesgar consciente o inconscientemente sus respuestas en las entrevistas de manera que salgan diferencias apreciables entre los dos grupos, lo que no sucede con el test de correspondencia, pues únicamente se trabaja con el par de currículos diseñados por el investigador, los cuales, además, se hacen rotar entre los dos solicitantes; el test de correspondencia es mucho más barato de

llevar a cabo; además, hace posible contar con un número mayor de observaciones (la mayoría de estudios de este tipo envían más de quinientos pares de currículos). Como ejemplos recientes de este tipo de experimentos se pueden citar los de Bendick *et al.* (1999); Weichselbaumer (2004); Duguet y Petit (2004); y Bertrand y Mullainathan (2004); Lahey (2005); Riach y Rich (2006 y 2006.b) y Carlsson y Rooth (2006).

Las pruebas por correspondencia se han utilizado mayoritariamente para analizar la discriminación en contra de minorías étnicas (por ejemplo, recientemente, Bertrand y Mullainathan 2004 y Carlsson y Rooth 2006); no obstante, también se han aplicado en otros ámbitos, como la discriminación por razones de género, edad y discapacidad. A continuación se citan algunas de las principales contribuciones en los ámbitos de la discriminación por razones de sexo y edad, que son las analizadas en este experimento.

Por lo que respecta a la discriminación por razones de género, Firth (1982) llevó a cabo un análisis de la discriminación de sexo en el mercado de contables en Gran Bretaña, enviando para ello pares de currículos (de hombre y mujer) a las empresas que anunciaban ofertas de empleo de contable en la prensa. La tasa de éxito de las mujeres a la hora de ser convocadas para una entrevista de trabajo fue menor que la de los hombres, y esta tasa fue menor aún en el caso de las mujeres de color o con hijos. Riach y Rich (1987) realizaron su experimento en Melbourne, entre 1983 y 1986 y, de siete ocupaciones analizadas, en dos de ellas obtuvieron un resultado estadísticamente significativo de discriminación neta contra las mujeres. Weichselbaumer (2004) llevó a cabo su experimento en Viena, analizando dos ocupaciones masculinizadas (técnicos de sistemas y programadores) y dos ocupaciones feminizadas (secretarías y contables). Se diseñaron tres tipos de candidatos: un hombre, una mujer “masculina” (en cuyo currículum figuraban costumbres estereotipadas como masculinas) y una mujer “femenina” (con costumbres estereotipadas como femeninas). La principal hipótesis a contrastar era que las mujeres “masculinas” serían tratadas como hombres en las ocupaciones masculinizadas mientras que las mujeres “femeninas” serían consideradas inapropiadas para esas ocupaciones. Esta hipótesis no se confirmó: se halló evidencia de discriminación en contra de los dos tipos de mujeres en las ocupaciones masculinizadas y de discriminación en contra de los hombres en las ocupaciones feminizadas, y no se halló ninguna diferencia estadísticamente significativa entre los dos tipos de mujeres en las ocupaciones feminizadas o masculinizadas. Duguet y Petit (2004) llevaron a cabo su experimento en París, analizando el sector financiero. Consideraron dos tipos de edades (25 y 37 años), dos situaciones familiares (con y sin hijos) y dos niveles de cualificación (medio y alto). Entre los resultados que obtuvieron destaca el hecho de que la tasa de respuesta de las mujeres relativa a la de los hombres es significativamente inferior cuando se analiza el subgrupo de candidatos con 25 años y sin hijos, lo que aporta cierta evidencia de existencia de discriminación estadística, dado que las empresas convocarían menos para las entrevistas a estas mujeres que tienen una probabilidad relativamente alta de tener hijos en el corto-medio plazo. Y Riach y Rich (2006) realizaron este experimento para el caso de Inglaterra, enviando pares (mujer-hombre) de currículos a cuatro ocupaciones, de las cuales dos eran altamente segregadas en términos de género. Obtuvieron que los hombres eran

discriminados en la ocupación de secretaria (ocupación feminizada) y las mujeres en la de ingeniero (ocupación masculinizada), pero, más aún, obtenían un resultado significativamente estadístico de discriminación contra los hombres en las ocupaciones de contable y analista de programas, que son dos ocupaciones integradas en términos de género en Inglaterra.

Por su parte, entre los experimentos dedicados a la discriminación por razones de edad destacan el de Bendick *et al.* (1999), realizado en el en el área de Washington; el de Lahey (2005), llevado a cabo en Boston y St. Petersburg (Florida); y el de Riach y Rich (2006.b), realizado en París y en el resto de Francia. En estos tres experimentos se enviaron currículos de pares de candidatos muy similares en todo salvo en la edad⁵ (un candidato joven y uno mayor), y en los tres casos se obtuvieron resultados estadísticamente significativos de discriminación contra el candidato de mayor edad, discriminación que era cuantitativamente muy elevada. De hecho se dan unos niveles de discriminación por razones de edad mayores que los niveles de discriminación contra minorías étnicas (que son ya bastante elevados).

3. Diseño del experimento

3.1 Formato y estilo de los currículos

Se han diseñado los currículos siguiendo el estilo y el formato que se utiliza habitualmente en el mercado laboral español. Además, hay que tener en cuenta que en este experimento la gran mayoría de currículos se han enviado a través del portal de Internet de Infojobs. En esta bolsa de trabajo se ofrece a los usuarios una serie de modelos o tipos de currículos estándar, y de entre ellos aquí se ha seleccionado y utilizado el modelo “currículo cronológico”, que es el más comúnmente utilizado para las ocupaciones de cuello blanco, que son las que se analizan aquí.

Se trata de currículos breves (véase el anexo), en donde figuran los apartados que se comentan a continuación: los datos personales del candidato: nombre, fecha y lugar de nacimiento, estado civil, etc. La formación del candidato: siempre se tiene un título oficial, que será de nivel formación profesional II, para los candidatos que aspiran a las tres ocupaciones de cualificación media-baja analizadas, o de licenciado o equivalente, para los candidatos que aspiran a trabajar en las tres ocupaciones de cualificación alta; y además se poseerá siempre alguna formación complementaria, como cursos, seminarios, etc. La experiencia profesional, en donde los currículos muestran una experiencia profesional que concuerda con la edad y la educación del aspirante, y unas trayectorias profesionales que se han diseñado de forma que no aparezcan episodios de desempleo, ni en el presente ni en el pasado. El conocimiento de idiomas: todos los candidatos hablan inglés, con un nivel medio o alto, dependiendo de la ocupación a la que está destinado el currículum; y, en algunos casos, como en la ocupación de secretaria, los candidatos hablan también un

⁵ Salvo en la edad y en la experiencia profesional, que es más prolongada en el caso del candidato de más edad, al menos en dos de los tres experimentos citados. Sobre este tema se hablará en la siguiente sección.

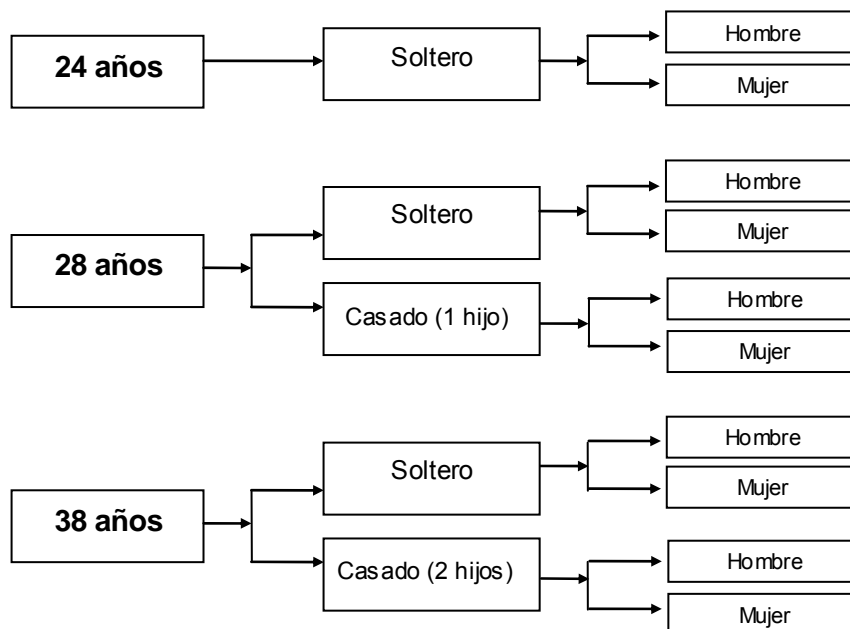
tercer idioma. El conocimiento de informática, que será mayor o menor dependiendo de la ocupación a la que vaya destinado el currículum. Y cierran los currículos un apartado dedicado a “otros datos de interés”, en los que se incluyen aspectos como “disponibilidad para viajar”, experiencia de trabajo en equipo, etc. No se incorpora un apartado de aficiones, dado que éste no aparece en el modelo estándar de currículum que ofrece Infojobs.

3.2 Diez perfiles personales

En este experimento la variable de referencia es el par hombre-mujer. No obstante, también se consideran dos variables adicionales que van a dar lugar a diez perfiles personales de los candidatos: la edad, 24, 28 y 38 años; y el estado civil, soltero (todos los candidatos de 24 años y la mitad de los que tienen 28 ó 38 años) y casado⁶ (la otra mitad de los que tienen 28 ó 38 años).

Por tanto, a cada una de las ofertas de empleo realizadas por las empresas se han enviado **diez currículos**, que se diferencian por la combinación de edad, estado civil y sexo del candidato; o, lo que es lo mismo, en respuesta a cada oferta de empleo se han enviado **cinco pares (hombre-mujer) de currículos** diferenciados por la combinación de edad y estado civil del correspondiente candidato/a. En la figura 1 se presenta el esquema de estos diez perfiles personales.

Figura 1. Diez perfiles personales: cinco pares de currículos por cada oferta de empleo



⁶ El candidato casado, además, tiene un hijo cuando tiene 28 años, y dos cuando tiene 38.

En la mayoría de los “correspondence test” realizados en el ámbito de la discriminación de género, a cada una de las ofertas de empleo se envía un par hombre-mujer de currículos. No obstante, en algunos casos se envían más. Como ejemplos recientes de ello se pueden citar los experimentos de Duguet y Petit (2004), que envían tres pares (seis currículos), en función también de la edad y estado civil de los candidatos; y de Bertrand y Mullainathan (2004), que envían dos pares (cuatro currículos), en función de la calidad alta o baja del contenido del currículo. Se puede argumentar que el envío de más de un par de currículos a una misma oferta de empleo puede aumentar la probabilidad de que la empresa detecte que se está realizando el experimento. Sin embargo, en el caso del presente experimento es posible que el envío de 10 currículos por oferta no presente mayores problemas de detección debido a las siguientes razones: en primer lugar, como se indicó anteriormente, el formato de los currículos canalizados a través de Infojobs es muy homogéneo (son todos, los ficticios y los verdaderos, muy parecidos en su estructura); en segundo lugar, a través de Infojobs las empresas reciben diariamente cantidades muy elevadas de currículos, con lo cual los diez currículos ficticios enviados nunca van a representar un porcentaje importante de los recibidos por las empresas; y en tercer lugar, en el presente caso los diez currículos no son todos muy similares; son muy similares el par de 24 años, el grupo de cuatro de 28 años, y el grupo de cuatro de 38 años, puesto que cada uno de estos grupos se ha diseñado de forma diferenciada, ya que a medida que aumenta la edad se ha añadido más experiencia profesional y, además, la rotación de currículos se produce dentro de cada uno de estos tres grupos, y no entre ellos.

Con estos cinco pares de currículos se pretende enviar diferentes señales a los empleadores (aparte de las diferencias de sexo, que es el objetivo central del presente experimento). Hay tres perfiles diferentes de edad que intentan captar la diferencia de tratamiento ligada a la edad del candidato. A su vez, para cada una de estas edades se puede estar soltero o casado (a excepción de las personas de 24, que están todos solteros), y con ello se pretende captar la diferencia de tratamiento con origen en las características o cargas familiares.

En efecto, en primer lugar, se intenta probar la existencia de un fenómeno de **discriminación por razones de edad** en el acceso a las entrevistas de trabajo. Para ello se han utilizado tres edades diferentes, 24, 28 y 38 años, y se trata de cuantificar en qué medida los empleadores son renuentes a contratar personas (hombres o mujeres) relativamente mayores (38 años) frente a personas relativamente jóvenes (24 o 28 años).

En otros experimentos se han empleado dos edades muy distanciadas, como en el caso de Bendick *et al.* (1999), quien considera un par de candidatos con 25 y 57 años; o Lahey (2005), que emplea dos candidatos de 35 y 62 años. En el caso de Riach y Rich (2006b) esa diferencia se reduce a 27 y 47 años. En el presente estudio se reduce considerablemente la diferencia de edad entre los relativamente jóvenes y los relativamente mayores a 24-28 y 38 años, para así comparar estos resultados con los anteriores, y también por seguir la recomendación de Riach y Rich (2002) en este sentido.

En cuanto al diseño de los currículos para tener en cuenta la edad, de nuevo, siguiendo la recomendación de Riach y Rich (2002), se ha ajustado la

experiencia profesional de los candidatos a su edad. Para cada una de las seis ocupaciones analizadas, en los currículos de los candidatos de 28 y 38 años van aumentando los años de experiencia respecto del candidato de 24 años. Esto se hace siguiendo dos criterios: primero, esa creciente experiencia tiene lugar siempre en trabajos pertenecientes a la misma ocupación; por ejemplo, el comercial de 38 años presenta un experiencia profesional de unos 16 años, en varias empresas en donde ha trabajado siempre en ocupaciones relacionadas con las ventas. Segundo, a medida que aumenta la experiencia profesional se va accediendo a empleos más estables; es decir, se intenta transmitir a las empresas la señal de que los candidatos de 38 años han seguido una trayectoria profesional razonablemente satisfactoria dentro de la ocupación a la que pertenecen; por ejemplo, el currículo del comercial de 38 años refleja que éste cambiaba más de empleo al comienzo de su vida laboral (probablemente se trataba de empleos más precarios y con contrato temporal), mientras que conforme pasa el tiempo tiende a permanecer más tiempo en el mismo empleo (probablemente se trata de empleos de más calidad y mejor remunerados).

Es verdad que al ajustar la experiencia profesional con la edad, los 10 currículos enviados a cada oferta de empleo ya no son esencialmente idénticos en todo salvo en el sexo, el estado civil y la edad. De hecho, y como se comentaba anteriormente, se intenta que sean básicamente idénticos dentro de cada edad (entre los dos de 24 años; los cuatro de 28 años y los cuatro de 38 años); por ejemplo, los cuatro currículos correspondientes a la edad de 28 años, enviados a una oferta de empleo, serían esencialmente idénticos en todo salvo en la combinación sexo-estado civil de cada uno de los candidatos (de hecho se hacen rotar aleatoriamente cuatro modelos de currículos entre esos cuatro candidatos). Por tanto, si bien los 10 currículos enviados a cada oferta son muy similares, son no-equivalentes en términos de la edad, y si bien eso impide la rotación de currículos entre los 10 candidatos enviados a cada oferta, a cambio, permite incorporar en el experimento el hecho obvio de que los candidatos de mayor edad es normal que tengan más experiencia, y, en línea con lo que afirman Riach y Rich (2002), cualquier resultado en el que apareciera un menor interés de las empresas por los candidatos de 38 años frente a los de 24-28 años, cuando aquéllos poseen al menos 10 años más de experiencia relevante, constituiría una evidencia significativa y preocupante de discriminación por razones de edad⁷.

En segundo lugar, las diferencias de edad junto con el estado civil proporcionan información sobre las posibles **cargas familiares** que asumen los candidatos. En España, según el INE (2005), la edad media a la que se tiene el primer hijo es de 30,9 años para las mujeres y de casi un año más para los hombres. Así

⁷ Al ser no equivalentes los grupos de currículos de diferentes edades, y por tanto al rotarse éstos dentro de cada edad, y no entre diferentes edades, podría suceder que el diferente interés que muestren las empresas por los candidatos de más edad se pueda deber, en parte, a la mejor o peor fortuna con que se han diseñado los modelos de currículos que incorporan mayor experiencia. En cualquier caso, al analizarse seis ocupaciones, cualquier sesgo involuntario de este tipo en el diseño de los currículos no podría aparecer con el mismo signo en todos ellos. Si en las seis ocupaciones aparece que las empresas convocan significativamente menos a los candidatos de 38 años, eso constituiría una clara evidencia de discriminación contra los candidatos de mayor edad.

pues, los candidatos de 28 años y casados (con un hijo) están transmitiendo a las empresas la señal de que se encuentran en un momento de sus vidas en que se tiene la responsabilidad de cuidar de hijos pequeños: el candidato tiene un hijo pequeño y es posible que decida tener alguno más; es decir, se trata de un perfil de candidato con altas responsabilidades familiares. En el caso de los candidatos de 38 años y casados (con dos hijos) están transmitiendo una señal bastante similar a la anterior, si bien en este caso es más probable que el candidato tenga ya a sus dos hijos escolarizados y ya haya decidido no tener más.

Así, al enviar pares de currículos para casados (con hijos) y solteros, se intenta captar (en la línea de Duguet y Petit 2004) en qué medida los empleadores penalizan la paternidad; es decir, en qué medida los empleadores tienen menos interés en contratar a los candidatos casados (con hijos) que a los solteros. Además, si los empleadores se ponen en contacto en menor medida con las candidatas casadas que con los candidatos casados, se habrá obtenido evidencia acerca de que la penalización por maternidad la sufren las mujeres y no tanto los hombres. Este último resultado constituiría, también, una confirmación de que el tipo de discriminación existente es estadística⁸.

3.3 Seis perfiles profesionales: seis ocupaciones

Se han enviado los correspondientes cinco pares de currículos a las empresas que ofertaban empleos en **seis ocupaciones**: comercial, técnico de marketing, auxiliar contable, contable, auxiliar administrativo/recepcionista y secretario. Se trata de ocupaciones que generan bastantes ofertas diarias en el mercado laboral madrileño y, además, la mayoría de ellas se ofertan a través de Infojobs⁹.

Tal y como indica la tabla 1, estas seis ocupaciones se corresponden con tres áreas de ocupaciones: ventas, contabilidad y secretariado. En el mercado laboral español las ocupaciones del área de ventas están **relativamente masculinizadas**¹⁰; las ocupaciones del área de contabilidad están **integradas**

⁸ Si la discriminación fuera estadística (Phelps, 1972; y Arrow 1972), el poco interés en contratar mujeres se basaría en que los empleadores piensan que en el caso de tener hijos pequeños es posible que las madres intenten compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico en mayor medida que los padres (con lo que esto afectaría negativamente más a la productividad de ellas que a la de ellos); y en este caso se observaría claramente que las mujeres serían convocadas relativamente menos a las ofertas de empleo cuando están casadas (y tienen hijos). Sin embargo, si se observara que la discriminación contra las mujeres fuera igual para todas las edades y estados civiles considerados, entonces ello podría constituir una prueba de que la discriminación podría ser del tipo “a taste for discrimination” de Becker (1957).

⁹ Muchas ofertas de empleo de este tipo se publicitan también a través de la prensa o en la propia página web de la empresa oferente (cuando se trata de grandes empresas). No obstante, en casi todos estos casos el anuncio aparece simultáneamente en Infojobs.

¹⁰ Para la ocupación de comercial, la categoría más aproximada a ella, recogida en la CNO-94 (Clasificación Nacional de Ocupaciones, que es la adaptación española de la International Standard Classification of Occupations, ISCO-88) a tres dígitos, es “representantes de

en términos de género¹¹; y las del área de secretariado están **feminizadas**¹². Al analizar las tasas de respuesta de las empresas integradas en estos tres grupos de ocupaciones, es posible analizar si las conductas de las empresas responden, también, a los estereotipos sociales existentes sobre supuestas ocupaciones “femeninas” o “masculinas”. En los experimentos de Riach y Rich (1987 y 2006), Weichselbaumer (2004) y Bertrand y Mullainathan (2004) se encuentran también recogidas algunas de estas ocupaciones, con lo que será posible comparar los resultados del presente estudio con los de ellos.

Por otra parte, las dos ocupaciones que integran cada una de estas tres áreas se corresponden con **dos niveles de calificación**: cualificación baja y cualificación alta (véase otra vez la tabla 1). Al distinguir entre estos dos niveles de calificación se intenta conocer en qué medida las empresas estarían interesadas en contratar a relativamente más mujeres en los casos de las ocupaciones con menor nivel de calificación (que son normalmente las ocupaciones que ofrecen menores posibilidades de promoción).

Tabla 1. Perfiles profesionales: seis ocupaciones

	Cualificación baja	Cualificación alta
Área de Ventas	Comercial	Técnico de marketing
Á. de contabilidad	Auxiliar contable	Contable
Á. de Secretariado	Auxiliar administrativo/recepcionista	Secretaria de dirección

□

comercio y técnicos de venta”, la cual presentaba un porcentaje de mujeres del 20,83% en el segundo trimestre de 2005 (según la Encuesta de Población Activa, EPA). Para la ocupación de técnico de marketing no existe una correspondencia clara con alguna categoría de la CNO-94, y si se asimilara con la dirección de departamentos de comercialización, de ventas o de marketing de las empresas, en este caso quedaría incluida dentro del capítulo de “Dirección de áreas y departamentos especializados”, en donde las mujeres representan el 29,57%.

¹¹ Según la EPA del segundo trimestre de 2005, en la categoría de “auxiliares contables y financieros” (CNO-94-tres dígitos) las mujeres representan el 46,4% del total de trabajadores. Por su parte, los profesionales de la contabilidad están englobados en la categoría de “profesionales en organización y administración de empresas”, en donde el porcentaje de mujeres es del 48,75%.

¹² Según la EPA, en la categoría de “empleados de información y recepcionistas en oficinas” el porcentaje de mujeres es del 70,33%, mientras que en la categoría de “profesionales de apoyo de la gestión administrativa”, en la que están englobados los secretarios, las mujeres representan el 66,93% (si se dispusiera de datos separados para la categoría de “secretario de dirección” el porcentaje sería mucho mayor).

3.4 Fuentes de donde se han obtenido las ofertas de empleo realizadas por las empresas

La fuente básica de información sobre ofertas de empleo ha sido la web de empleo **Infojobs.net**, y tan sólo de forma complementaria se ha recurrido a ofertas de empleo publicadas (los domingos) en la prensa escrita (el País, el Mundo, ABC)¹³. De entre todas las bolsas de empleo de Internet se decidió utilizar Infojobs.net porque es la web de empleo líder en España: el número de ofertas de empleo inscritas en ella en septiembre de 2006 era de 65.298. Por otra parte, hoy día, Infojobs canaliza a través de su página web más ofertas de empleo que el resto de todas las vías tradicionales (prensa, INEM, etc.). Otra ventaja de utilizar Infojobs, es que cuando las empresas anuncian allí sus ofertas de empleo lo suelen hacer en un formato de anuncio estándar que proporciona más información sobre ella que la que suele aparecer en los anuncios de prensa; entre otras cosas las empresas anunciantes (la mayoría de ellas) informan sobre: su tamaño (número de empleados que tiene la empresa), el salario anual bruto que ofrecen al candidato, y el tipo de contrato que se ofrece (indefinido o temporal, parcial o tiempo completo, etc.).

3.5 Organización logística del experimento

Se creó una base de datos con una serie de candidatos ficticios, a los que se asignaron una serie de nombres ficticios extraídos aleatoriamente de un listín telefónico. Solamente se seleccionaron nombres que son comunes en España, para evitar que el nombre pudiera enviar señales de otro tipo a las empresas (como, por ejemplo, pertenecer a un grupo étnico minoritario). A su vez, a cada nombre se asignó una dirección de correo electrónico, la cual ha servido para que el candidato se pudiera inscribir en las ofertas de empleo que fueran surgiendo en Infojobs.

Por otra parte se pusieron en marcha 10 líneas de teléfonos móviles que se asignaron entre los currículos ficticios que se acaban de comentar. Estos 10 teléfonos móviles correspondían a cada uno de los 10 perfiles personales recogidos en la anterior figura1; o dicho de otra forma, se utilizaron 10 números de teléfonos móviles, uno por cada uno de los 10 currículos que se enviaba a cada oferta de empleo. Estos 10 teléfonos sirvieron para que las empresas contactaran con los candidatos¹⁴. También se empleó como forma de contacto

¹³ Tras un período de prueba (durante un mes), se observó que la mayoría de las ofertas realizadas a través de la prensa escrita correspondían tan sólo a empleos de técnicos de ventas, y que muchas de estas ofertas se hacían de manera indirecta a través de empresas de selección. De esta manera, para poder obtener un número suficiente de ofertas de empleo para las seis ocupaciones analizadas, y también en aras de una mayor comodidad en el proceso de respuesta a los anuncios, se decidió centrar la atención en las ofertas publicadas en Internet.

¹⁴ Obsérvese que las llamadas recibidas en cada uno de los 10 teléfonos móviles permitían identificar, como mínimo, la edad, el estado civil y sexo del candidato.

el correo electrónico, si bien la gran mayoría de empresas contactó por teléfono¹⁵.

Dentro de cada grupo de edad, para evitar sesgos en las respuestas a los candidatos que tuviesen su origen en el diseño específico de los currículos, se procedió a **rotar los currículos**. Se ha procedido a intercambiar aleatoriamente dos modelos de currículos entre el par de candidatos de 24 años (mujer soltera y hombre soltero); cuatro modelos de currículos entre el grupo de cuatro candidatos de 28 años (mujer soltera, hombre soltero, mujer casada y hombre casado), y cuatro modelos de currículos entre el grupo de cuatro candidatos de 38 años (mujer soltera, hombre soltero, mujer casada y hombre casado).

3.6 Cronología de la realización del experimento

El experimento se realizó en dos etapas. En efecto, tras una prueba realizada en junio de 2005, cuyos resultados no se han incorporado al experimento, la realización efectiva del proyecto comenzó en octubre de 2005 con una **primera fase que duró dos meses**. En ella seis investigadores y colaboradores gestionaron las ofertas de empleo que iban realizando las empresas de cada una de las seis ocupaciones analizadas: se ocupaban de hacer un seguimiento de las ofertas de empleo que iban realizando las empresas así como del posterior envío de los 10 currículos que correspondieran. Además se asignaron cada uno de los 10 teléfonos móviles entre 10 investigadores y colaboradores, los cuales se ocuparon de recibir las llamadas a cada uno de ellos y de rellenar los correspondientes campos de la base de datos del proyecto, referentes a ocupación, día y empresa que llamaba a cada uno de los perfiles personales representados por cada teléfono. En total se respondió a 293 empresas que ofertaban empleo (todas ellas a través de Infojobs).

En una **segunda fase**, que comenzó en enero de 2006 y que duró casi **seis meses**, se centralizó tanto la gestión de los currículos como la recepción de llamadas telefónicas. En un horario de 9 horas a 14 horas, todos los días lectivos, dos colaboradores del proyecto se dedicaron exclusivamente al seguimiento y gestión de las ofertas de empleo de las empresas, así como a la recepción de llamadas. A partir de las 14 horas los teléfonos se cerraban y se activaban los contestadores automáticos. En total se respondió a los anuncios de 769 empresas (726 de Infojobs y 43 de prensa escrita).

Tanto en la primera como en la segunda fase, cada vez que se recibía una llamada telefónica de alguna empresa interesándose por algún candidato, o también cuando se obtenía un contacto a través del buzón o del correo

¹⁵ En los currículos también figuraban las direcciones postales de los candidatos (la calle y el número del portal, pero sin especificar la planta y la letra del piso), que correspondían a dos barrios del centro de Madrid (Chamberí y Argüelles), con un nivel económico medio-alto. No se ha hecho seguimiento de los posibles contactos que hayan podido hacer las empresas a través de carta a estas direcciones. No obstante, hoy día las empresas utilizan muy poco esta vía para ponerse en contacto con los candidatos, y mucho menos aún cuando anuncian sus ofertas de empleo a través de Internet.

electrónico de alguno de los candidatos, dicho contacto se registraba en la base de datos y, además, en ese momento, se recopilaba toda la información relevante que pudiera existir sobre la empresa (en su anuncio), como el tamaño de la empresa (número de ocupados), el salario anual bruto ofertado, el tipo de contrato que se ofrecía, etc.¹⁶

4. Resultados del Experimento

4.1 Ofertas de empleo y currículos enviados

Como se puede ver en la tabla 2, se han enviado los cinco pares de currículos a 1.062 anuncios de empresas que ofertaban puestos de trabajo en las seis ocupaciones analizadas, lo que supone que se han enviado 10.620 currículos.

Si se distingue por ocupaciones, los envíos a los anuncios que correspondían a la ocupación de comercial representaban el 21,28% del total; los correspondientes a técnico de marketing eran el 20,34%; los de auxiliares contables el 18,64%, los de auxiliares/recepcionistas el 16,57%, los de contables el 15,63%, y los de secretarias el 7,53%. La razón de esta distribución se debe exclusivamente a la disponibilidad de anuncios de ofertas de empleo para cada una de estas ocupaciones.

Tabla 2. Número de empresas que ofertaban empleo a las que se han enviado los 10 currículos.

Ocupaciones	Número de ofertas
Todas	1.062
Comerciales	226
Marketing	216
Auxiliares contables	198
Contables	166
Aux. adm./recepcionistas	176
Secretarias	80

¹⁶ En algún caso se ha recopilado información adicional recurriendo a la base de datos SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos).

4.2 Tasa de respuesta global

De entre las 1.062 empresas a las que fueron enviados los 10 currículos correspondientes a cada uno de los 10 perfiles personales, 276 de ellas se han puesto en contacto con al menos uno de los candidatos y, al mismo tiempo, han sido perfectamente identificadas¹⁷.

Para el análisis que se va a realizar posteriormente sobre la distribución según sexo, edad y estado civil de los currículos a los que han respondido estas 276 empresas, el indicador que se va a emplear es la “tasa de respuesta” de las empresas, que no es otra cosa que el porcentaje de currículos contactados por las empresas respecto del total de currículos enviados a las mismas.

En la tabla 3 se puede comprobar que la tasa de respuesta global ha sido del 8,77%; es decir, que de los 10.620 currículos enviados¹⁸ 931 han sido contactados por las empresas.

4.3 Tasas de respuesta por sexo

Al desglosar los resultados entre hombres y mujeres se obtiene que la tasa de respuesta de las mujeres, el 10,06%, es superior a la de los hombres, el 7,48%, de donde resulta un gap mujer-hombre de 134,51. Además esta diferencia es estadísticamente significativa, tal y como muestra el P-valor de la última columna de la tabla 3. Por tanto, las empresas globalmente han mostrado más interés por entrevistar a las candidatas que a los candidatos. Ahora bien, está claro que este resultado global se deriva, en buena parte, del conjunto de ocupaciones seleccionadas en el experimento.

Por esta razón es preciso mostrar los resultados, por separado, de cada una de las seis ocupaciones analizadas, tal y como se hace en el resto de la tabla 3. Al hacerlo llaman la atención los siguientes resultados: como cabía esperar, en las dos ocupaciones feminizadas, auxiliar/recepcionista y secretaria, las mujeres reciben más llamadas que los hombres (siendo un resultado estadísticamente muy significativo); en concreto, las mujeres reciben tres veces más llamadas que los hombres, con unos gap mujer-hombre de 306,67 y 315,0 respectivamente. Pero en las dos ocupaciones integradas, auxiliar contable y contable, las mujeres también reciben más llamadas que los hombres, con unos gap mujer-hombre de 144,16 y 109,43 respectivamente, y con un resultado, el correspondiente al de auxiliar contable, en donde la diferencia

¹⁷ En realidad fueron 472 las empresas que se pusieron en contacto con al menos un candidato, y de ellas se identificaron perfectamente 276, mientras que las otras 196 no pudieron ser identificadas. En términos de individuos, de los 1.355 contactos individuales detectados se pudieron identificar 931 (el 69% del total de los contactos individuales). La razón de que no se pudiera identificar a todas las empresas que se ponían en contacto con los candidatos es que estos contactos eran telefónicos y, en algunos casos, sobre todo cuando las empresas dejaban un mensaje en el buzón de voz, éstas no se identificaban.

¹⁸ 1.062 empresas multiplicado por 10 currículos enviados a cada una de ellas.

entre las tasas de respuesta de las mujeres y los hombres es estadísticamente significativa, lo que implica que para esta ocupación las empresas prefieren claramente a las candidatas que a los candidatos. Además, en las dos ocupaciones masculinizadas, comercial y técnicos de marketing, las empresas no han mostrado un interés mayor por los hombres: las tasas de respuesta de ambos son muy similares, con unos gap mujer-hombre de 96,35 y 100 respectivamente.

Estos datos tienen cierto paralelismo con los de Rich y Reich (2006), los cuales, para el caso de Inglaterra, obtienen que se da una clara discriminación contra los hombres (que es estadísticamente significativa) en el caso de las dos ocupaciones integradas en términos de sexo que consideran: contable y analista de programas, siendo, además, un grado de discriminación sorprendentemente alto (llaman casi cuatro veces más a las mujeres que a los hombres).

Tabla 3. Tasas de respuesta y gap mujer-hombre

	Callback rates for women & men	Callback rates for women	Callback rates for men	Gap W-M	Difference W-M (p-value)
Todos los currículos Enviados	8,77% [10.620]	10,06% [5.310]	7,48% [5.310]	134,51	2,58% (0.000)
Comerciales	16,68% [2.260]	16,37% [1.130]	16,99% [1.130]	96,35	-0,62% (0.346)
Marketing	2,31% [2.160]	2,31% [1.080]	2,31% [1.080]	100,00	0,00% (0.500)
Auxiliares contables	9,49% [1.980]	11,21% [990]	7,78% [990]	144,16	3,43% (0.005)
Contables	6,69% [1.660]	6,99% [830]	6,39% [830]	109,43	0,60% (0.312)
Aux. adm./repcionistas	6,93% [1.760]	10,45% [880]	3,41% [880]	306,67	7,05% (0.000)
Secretarias	10,38% [800]	15,75% [400]	5,00% [400]	315,00	10,75% (0.000)

Nota: El número que aparece entre paréntesis debajo de cada callback rate es el número de currículos enviados; el número que aparece entre paréntesis en la última columna es el P-valor. El P-valor se ha obtenido a partir del estadístico Z de diferencia de proporciones:

$$Z = \frac{|P_{\text{hombre}} - P_{\text{mujer}}|}{\sqrt{\frac{N_{\text{hombre}} + N_{\text{mujer}}}{N_{\text{hombre}} \cdot N_{\text{mujer}}} P_{\text{total}} \cdot (1 - P_{\text{total}})}}$$

En cuanto a la interpretación de tales resultados, se pueden destacar varias ideas: en **primer lugar**, tras más de dos décadas en las que va teniendo lugar

un proceso de masiva incorporación de la mujer al mercado laboral español, es posible que en la actualidad esté calando entre los empleadores el discurso en pos de la igualdad de género proveniente de diversos medios políticos, mediáticos y sociales. En efecto, en los últimos años, los diferentes niveles de gobierno (municipal, regional y nacional) vienen poniendo cierto énfasis en las políticas de igualdad, y eso puede estar incidiendo en que, en ocupaciones integradas, como contable, los empleadores no discriminen en la contratación a las mujeres; o en que, en el caso de ocupaciones masculinizadas, como comercial, los empleadores deseen aumentar el porcentaje de mujeres que tienen contratadas.

En **segundo lugar**, el que los empleadores favorezcan a las mujeres en el caso de auxiliar contable, revela que algunas ocupaciones se podrían estar segregando femeninamente, en un contexto de fuerte aumento de la presencia femenina en el mercado laboral. Y, por otra parte, el que este hecho se dé en mayor medida en el caso de auxiliar contable que en el de contable, podría apuntar, además, a que esa tendencia a la feminización se esté produciendo en mayor medida en ocupaciones de bajo nivel de cualificación. Este último resultado recuerda al de Neumark *et al.* (1996), en el cual las candidatas a ser camareras en restaurantes de alto nivel (y remuneración) de Philadelphia tenían una probabilidad de ser entrevistadas que era 40 puntos porcentuales inferior a la de los candidatos, cosa que no sucedía en los restaurantes de nivel inferior.

En **tercer lugar**, es posible que por parte de los empleadores exista una mayor inclinación a interesarse por mujeres en ocupaciones que estaban tradicionalmente masculinizadas, que a la inversa; al menos eso parecería indicar el hecho de que las empresas llaman por igual a hombres y mujeres en las ocupaciones de comercial y técnico de marketing (que, en principio, son ocupaciones masculinizadas), mientras que llaman tres veces más a las mujeres en las ocupaciones de auxiliar/recepcionista y secretaria (que son ocupaciones feminizadas)¹⁹. A esta conclusión llegan también Riach y Rich (2006), en donde muestran que la intensidad con que se discrimina a los hombres en la ocupación de secretaria (ocupación muy feminizada) es el doble de la intensidad con que se discrimina a las mujeres en la ocupación de ingeniero (ocupación muy masculinizada en Inglaterra).

Téngase en cuenta, a este respecto, que en la economía española existe en la actualidad una tendencia a que las mujeres (que se están incorporando masivamente y a tiempo completo al mundo laboral) accedan cada vez más a una serie de ocupaciones que estaban tradicionalmente masculinizadas²⁰,

¹⁹ Es preciso reconocer, en cualquier caso, que, a pesar de las deficiencias que presenta la EPA española para poder conocer con exactitud los porcentajes de mujeres y hombres en las ocupaciones aquí analizadas, la evidencia informal existente sobre el mercado laboral español apunta a que las ocupaciones de auxiliar/recepcionista y secretaria están más segregadas hacia las mujeres que lo que lo están hacia los hombres las ocupaciones de comercial y técnico de marketing. Y eso, lógicamente, también tiene que estar siendo captado en los resultados del presente experimento.

²⁰ Esto no estaría sucediendo en algunas ocupaciones muy caracterizadas por el riesgo o por el esfuerzo físico que exigen, como albañil, mecánico del automóvil, fontanero, taxista, etc. (y

algunas de las cuales es posible que dejen de serlo en un futuro próximo²¹. Este fenómeno sería particularmente relevante en las ocupaciones de cuello blanco (trabajo de oficina). Y en el presente estudio, las ocupaciones de comercial y técnico de marketing se corresponderían con este tipo de ocupación que estarían dejando de ser segregadas masculinas. Así, es posible que las empresas que ofertaban este tipo de ocupaciones hayan recibido un porcentaje relevante de currículos femeninos (incluidos los enviados a través del presente experimento), entre los cuales parece que no habrían efectuado discriminación por razones de género.

También se podría argumentar, que dado que la mujer es la parte tradicionalmente perjudicada cuando se habla de desigualdades de género en el mercado laboral, podría suceder que entre los empleadores exista una cierta percepción de que la reducción de las desigualdades en materia de segregación consiste, sobre todo, en dar mayor cabida a las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas, y no tanto dar mayor cabida a los hombres en las ocupaciones tradicionalmente feminizadas.

En **cuarto lugar**, esta mayor aceptación que reciben las mujeres en las ocupaciones (masculinizadas) de comercial y técnico de ventas que la que reciben los hombres en las ocupaciones (feminizadas) de auxiliar/recepcionista y secretaria, puede estar relacionada con las diferentes señales en materia de ambición y aspiraciones profesionales que se están transmitiendo a las empresas en cada caso. Las empresas que reciben currículos de mujeres para los puestos de comercial y técnicos de marketing pueden interpretar que estas candidatas, que quieren trabajar en unas ocupaciones consideradas tradicionalmente como de hombres, tienen unos niveles de aspiración profesional altos, mientras que las empresas que reciben currículos de hombres que quieren trabajar como recepcionistas o secretarios pueden interpretar que éstos tienen unos bajos niveles de aspiración o ambición profesional, lo cual haría de ellos candidatos poco atractivos. Levinson (1975) y Riach y Rich (2006) desarrollan un argumento de este tipo para el caso de las secretarias. Todo esto está relacionado, evidentemente, con que uno de los aspectos que caracterizan a la segregación ocupacional de género es que la mayoría de ocupaciones altamente feminizadas son al mismo tiempo ocupaciones de bajo nivel.

En **quinto lugar**, el resultado obtenido para los auxiliares/recepcionistas y secretarias muestra que persisten entre los empleadores estereotipos acerca de la mayor idoneidad de las mujeres o los hombres para determinados trabajos. Blau *et al.* (2002), pág. 213, señalan que existe una considerable evidencia sobre que las diferencias en las preferencias de trabajadoras y trabajadores (lado de la oferta) juegan un papel importante en la explicación de la segregación ocupacional existente; también señalan que la discriminación

□

aún así las mujeres están aumentando su presencia en algunas de ellas, por ejemplo, el ejército).

²¹ Fenómeno que no sucedería con la misma intensidad para los hombres en las ocupaciones feminizadas.

por parte de las empresas (lado de la demanda) es importante, pero que aquí la evidencia no es tan clara. Estudios como este pueden aportar más evidencia en este último sentido. En el caso madrileño, está claro que los empleadores prefieren en mucho mayor medida contratar a mujeres que a hombres para los puestos de recepcionista (de oficina) o de secretaria. Y recientemente Weichselbaumer (2004), en Austria, y Riach y Rich (2006), en Inglaterra, obtienen un resultado similar para las secretarías.

4.4 Tasas de respuesta por estado civil

Conviene recordar que en este experimento el estar casado conlleva tener hijo/s (los candidatos de 28 años tienen un hijo y los de 38 años tienen dos), por lo que los candidatos casados están emitiendo a las empresas la señal de que es muy posible que tengan cargas familiares relacionadas con el cuidado de los hijos. Por tanto, la penalización por estar casado es realmente una penalización por maternidad/paternidad.

En la tabla 4 aparecen las tasas de respuesta para los candidatos solteros y casados, así como los correspondientes gap soltero-casado. Para el conjunto de currículos enviados se obtiene que los empleadores penalizan el hecho de estar casado, ya que la tasa de respuesta de los solteros (mujeres y hombres) es del 9,06% mientras que la de los casados es del 8,33%, con lo que el gap soltero-casado queda en 108,66. Sin embargo, este resultado no es estadísticamente significativo: el P-valor correspondiente a la diferencia de esos dos porcentajes es de 0,099.

Por otra parte, al desglosar el resultado anterior entre mujeres y hombres, se observa que los empleadores penalizan más el estar casado-con hijos en el caso de las mujeres que en el de los hombres (el gap soltero-casado de las mujeres es de 110,45 mientras que el de los hombres es de 106,32). Pero, de nuevo, los P-valores de mujeres y hombres ponen de manifiesto que este resultado no es estadísticamente significativo.

Al desagregar estos resultados entre las seis ocupaciones analizadas, básicamente se mantienen los resultados, si bien se observa un caso de penalización por estar casado muy elevado y significativo estadísticamente, el de hombre recepcionista, que tiene un gap soltero-casado de 219,05; y varios casos no significativos estadísticamente en los que parece que las empresas muestran más interés por los hombres casados que por los solteros (en marketing, auxiliar contable y secretaria).

Tabla 4. Tasas de respuesta y gap soltero-casado

		Callback rates single	Callback rates married	Gap single-married	Difference single-married (p-value)
Todos los currículos Enviados	Women & men	9,06% [6372]	8,33% [4248]	108,66	0,72% (0.099)
	Women	10,45% [3186]	9,46% [2124]	110,45	0,99% (0.120)
	Men	7,66% [3186]	7,20% [2124]	106,32	0,46% (0.268)
Comerciales	Women & men	17,04% [1356]	16,15% [904]	105,48	0,88% (0.290)
	Women	16,52% [678]	16,15% [452]	102,28	0,37% (0.435)
	Men	17,55% [678]	16,15% [452]	108,68	1,40% (0.269)
Marketing	Women & men	2,31% [1296]	2,31% [864]	100,00	0,00% (0.500)
	Women	2,47% [648]	2,08% [432]	118,52	0,39% (0.340)
	Men	2,16% [648]	2,55% [432]	84,85	-0,39% (0.340)
Auxiliares contables	Women & men	9,43% [1188]	9,60% [792]	98,25	-0,17% (0.450)
	Women	11,62% [594]	10,61% [396]	109,52	1,01% (0.311)
	Men	7,24% [594]	8,59% [396]	84,31	-1,35% (0.219)
Contables	Women & men	7,03% [996]	6,17% [664]	113,82	0,85% (0.248)
	Women	7,03% [498]	6,93% [332]	101,45	0,10% (0.478)
	Men	7,03% [498]	5,42% [332]	129,63	1,61% (0.177)
Aux. adm./repcionistas	Women & men	7,77% [1056]	5,68% [704]	136,67	2,08% (0.046)
	Women	11,17% [528]	9,38% [352]	119,19	1,80% (0.196)
	Men	4,36% [528]	1,99% [352]	219,05	2,37% (0.029)
Secretarias	Women & men	10,83% [480]	9,69% [320]	111,83	1,15% (0.301)
	Women	17,50% [240]	13,13% [160]	133,33	4,38% (0.120)
	Men	4,17% [240]	6,25% [160]	66,67	-2,08% (0.174)

Nota: El número que aparece entre paréntesis debajo de cada callback rate es el número de currículos enviados; el número que aparece entre paréntesis en la última columna es el P-valor. El P-valor se ha obtenido a partir del estadístico Z de diferencia de proporciones

En definitiva, parece que las empresas analizadas tienden a penalizar el hecho de tener hijos; y parece que penalizan relativamente más a las mujeres (nótese, por ejemplo, que el gap soltero-casado en el caso de las candidatas es mayor que 100 en las seis ocupaciones analizadas, mientras que en el caso de los candidatos ese gap es mayor que 100 en tan sólo tres ocupaciones); pero este resultado es, en cualquier caso, poco importante y no significativo estadísticamente. Ello parecería indicar que la penalización por maternidad, que es una de las principales causas de discriminación estadística contra las mujeres, no estaría teniendo una incidencia relevante en el caso de las

empresas analizadas. Estos resultados contrastan en cierta medida con los del experimento de Duguet y Petit (2004), en donde se obtiene que en algunos casos las empresas responden relativamente menos a las candidatas jóvenes (25 años), que tienen más probabilidad de quedarse embarazadas en el futuro, que a las más maduras (37 años), que tendrían menos probabilidad de quedarse embarazadas en el futuro.

En cuanto al resultado, ya citado, de fuerte penalización por estar casado en el caso de los hombres recepcionistas (gap soltero-casado de 219,05), es posible que, más que una penalización por paternidad, esté captando otros fenómenos relacionados con las señales acerca de las aspiraciones profesionales del candidato y con la marcada estereotipación de este tipo de trabajo. El trabajo de recepcionista de oficina es un empleo de baja calidad que suele ser ocupado por mujeres jóvenes y solteras. Por ello, algunas empresas puede que vean en los hombres a unos candidatos que “no corresponden” con un puesto habitualmente ocupado por mujeres; y si, además, esos hombres tienen 28 ó 38 años y son padres de familia, los verían como unos candidatos que “corresponden aún menos”, dadas las bajas aspiraciones laborales que estarían señalizando.

Por último, la tabla 5 muestra que, al desglosar los resultados soltero-casado entre los candidatos que tienen 28 y 38 años, se siguen obteniendo unos resultados muy similares a los de antes. Dentro de cada edad las diferencias entre las tasas de respuesta de solteros y casados siguen siendo pequeñas y no significativas estadísticamente. Incluso para el escenario sexo-edad-estado civil que a priori podría dar lugar a una mayor penalización por maternidad, el caso de la mujer de 28 años casada y con un hijo (que transmite la señal de que tiene un hijo que probablemente es muy pequeño y de que es posible que tenga alguno más próximamente), el gap soltera-casada, 103,88, es muy pequeño y similar al resto.

Tabla 5. Tasas de respuesta y gap soltero-casado por edades

			Callback rates single	Callback rates married	Gap single-married	Difference single-married (p-value)
Todos los currículos Enviados	Women & men	28 años	11,06% [2124]	10,64% [2124]	103,98	0,42% (0,329)
		38 años	6,21% [2124]	6,03% [2124]	103,13	0,19% (0,399)
	Women	28 años	12,62% [1062]	12,15% [1062]	103,88	0,47% (0,371)
		38 años	7,16% [1062]	6,78% [1062]	105,56	0,38% (0,367)
	Men	28 años	9,51% [1062]	9,13% [1062]	104,12	0,38% (0,383)
		38 años	5,27% [1062]	5,27% [1062]	100,00	0,00% (0,500)

4.5 Tasas de respuesta por edades

En la tabla seis se ofrecen las tasas de respuesta de las empresas para las tres edades consideradas, 24, 28 y 38 años, así como los correspondientes *gap* por edades. Para el conjunto de currículos enviados se obtiene un resultado de clara discriminación por parte de las empresas hacia los candidatos de 38 años. En efecto, las tasas de respuesta a los candidatos de 24 y 28 años son similares (son mayores las de estos últimos, pero ese resultado no es significativo), mientras que si se comparan las tasas de respuesta de los candidatos de 28 años con las de los candidatos de 38 años, la tasa de respuesta de los candidatos de 38 años, el 6,12%, se reduce considerablemente respecto de la de los candidatos de 28 años, el 10,85%, siendo ésta una diferencia significativa estadísticamente, con un P-valor para la diferencia de las dos tasas de 0.000. El *gap* 28-38 años es de 177,31; esto es, los candidatos de 28 años tienen una tasa de respuesta un 77% mayor que la de los candidatos de 38 años.

Si se desglosa este resultado entre mujeres y hombres el resultado es prácticamente el mismo.

Obsérvese que al pasar de 24 a 28 años, las empresas, en conjunto, mantienen o incluso parecerían acrecentar su interés por los candidatos de 28 años, dado que éstos siguen siendo jóvenes y además con experiencia. En cambio, al pasar de 28 a 38 años -cuando tener 38 años es ser todavía relativamente joven y además se posee una importante experiencia en el sector-, las empresas reducen sustancialmente el interés que muestran por entrevistar a estos candidatos, lo cual significa que la inclinación a discriminar a los trabajadores mayores puede ser muy elevada, y puede tener lugar a partir de un umbral de edad relativamente bajo.

En el experimento de Bendick *et al.* (1999), el candidato mayor era discriminado en un 42,2% de los casos, si bien hay que tener en cuenta que la diferencia de edad entre los dos candidatos era grande (25 y 57 años) y que en este estudio se diseñaron los currículos de manera que no hubiera diferencia en la experiencia profesional de los dos candidatos (el candidato de 57 años había estado trabajando durante parte de su vida laboral en ocupaciones ajenas a la analizada, por ejemplo en el ejército). Por su parte, en el experimento de Lahey (2005) la candidata joven obtuvo un 40% más de probabilidad de ser convocada que la candidata mayor, y en este caso también era muy grande la diferencia de edad (35 y 62 años), y ahora sí se tenía en cuenta la mayor experiencia que debería tener el candidato de 62 años²².

El resultado obtenido en el presente experimento se parece más al de Reach y Rich (2006.b), en donde el porcentaje de discriminación neta contra el candidato mayor era del 58,1%, en un experimento en donde la diferencia de edad de los dos camareros candidatos (27 y 47 años) era menor que en los

²² Un programa informático rellenaba aleatoriamente el período de experiencia laboral de cada candidato a partir de una base de posibles empleos, lo que permitía rotar dos modelos de currículos entre los dos candidatos.

otros dos estudios, y donde la experiencia profesional se ajustaba a la edad del candidato.

Al desagregar estos resultados entre las seis ocupaciones analizadas, se obtienen unos resultados bastante similares a los del conjunto de currículos, si bien aparecen dos casos algo diferenciados que merece la pena citar.

En primer lugar, la ocupación de comercial es la única en la que aparece claramente, y de forma estadísticamente significativa, el hecho de que al pasar de 24 años a 28 años aumenta el interés de las empresas por los candidatos de 28 años, ya que las tasas de respuesta pasan del 14,16% al 21,24%, respectivamente; en tanto que al pasar de 28 a 38 años baja claramente el interés de las empresas por los candidatos de 38 años, cuya tasa de respuesta se sitúa en el 13,38%. Hay que tener en cuenta que en la ocupación de comercial es particularmente importante el aprendizaje con la práctica, y por ello es muy posible que para las empresas resulten muy atractivos los candidatos jóvenes (28 años) y con varios años de experiencia en ventas²³.

En segundo lugar, en la ocupación de contable, al pasar de 24 a 28 años también aparece una diferencia significativa en las tasas de respuesta, pero ahora de signo inverso a la anterior: las empresas muestran más interés por convocar a los candidatos de 24 que a los de 28 años. De hecho las tasas de respuesta van declinando a medida que aumenta la edad; éstas son de 9,94%, 6,93% y 4,82% para los candidatos de 24, 28 y 38 años, respectivamente. Las ofertas de empleo de contable suelen ser de relativa calidad (normalmente se trata de trabajos con una relación laboral indefinida en los que el trabajador tiene oportunidades de desarrollar una carrera profesional en la empresa) y exigen un perfil de trabajador de cualificación alta (a estas ofertas se ha respondido enviando currículos de candidatos que tienen la licenciatura de administración y dirección de empresas). De esta manera no es de extrañar que muchas empresas acostumbren a contratar a candidatos que han acabado recientemente su licenciatura, los de 24 años, que se supone que tienen un buen nivel de preparación, a los cuales van a proporcionar una formación específica, y que, eventualmente, tendrán posibilidades de desarrollar su carrera profesional en la empresa.

²³ Si se prueban otras combinaciones, como pasar de 24 años a 28 años-soltero, o de 24 años a 28 años-casado, el aumento de la tasa de preferencia persiste en los dos casos, aunque con un poco menos de intensidad en este último. Por ejemplo, en el caso de las mujeres, al pasar de las candidatas de 24 años a las candidatas de 28 años-casadas, se pasa de una tasa de respuesta del 12,39% a otra del 20,35%. Es decir, incluso al comparar la candidata de 24 años con la candidata de 28 casada y con un hijo, las empresas prefieren significativamente más a esta última (el P-valor de la diferencia de esas dos tasas es de 0,011. En la tabla ... del anexo viene el total de tasas de respuestas obtenidas, a partir de las cuales se puede realizar este tipo de cálculos.

Tabla 6. Tasas de respuesta y gap según edades

		Callback rates 24 años	Callback rates 28 años	Callback rates 38 años	Gap 24-28	Diff. 24-28 (p-value)	Gap 24-38	Diff. 24-38 (p-value)	Gap 28-38	Diff. 28-38 (p-value)
Todos los currículos Enviados	Women & men	9,89% [2.124]	10,85% [4.248]	6,12% [4.248]	91,11	-0,97% (...)	161,54	3,77% (...)	177,31	4,73% (...)
	Women	11,58% [1.062]	12,38% [2.124]	6,97% [2.124]	93,54	-0,80% (...)	166,22	4,61% (...)	177,70	5,41% (...)
	Men	8,19% [1.062]	9,32% [2.124]	5,27% [2.124]	87,88	-1,13% (...)	155,36	2,92% (...)	176,79	4,05% (...)
Comerciales	Women & men	14,16% [452]	21,24% [904]	13,38% [904]	66,67	-7,08% (...)	105,79	0,77% (...)	158,68	7,85% (...)
	Women	12,39% [226]	21,46% [452]	13,27% [452]	57,73	-9,07% (...)	93,33	-0,88% (...)	161,67	8,19% (...)
	Men	15,93% [226]	21,02% [452]	13,50% [452]	75,79	-5,09% (...)	118,03	2,43% (...)	155,74	7,52% (...)
Marketing	Women & men	3,24% [432]	3,13% [864]	1,04% [864]	103,70	0,12% (...)	311,11	2,20% (...)	300,00	2,08% (...)
	Women	3,70% [216]	2,78% [432]	1,16% [432]	133,33	0,93% (...)	320,00	2,55% (...)	240,00	1,62% (...)
	Men	2,78% [216]	3,47% [432]	0,93% [432]	80,00	-0,69% (...)	300,00	1,85% (...)	375,00	2,55% (...)
Auxiliares contables	Women & men	11,11% [396]	12,12% [792]	6,06% [792]	91,67	-1,01% (...)	183,33	5,05% (...)	200,00	6,06% (...)
	Women	15,15% [198]	13,38% [396]	7,07% [396]	113,21	1,77% (...)	214,29	8,08% (...)	189,29	6,31% (...)
	Men	7,07% [198]	10,86% [396]	5,05% [396]	65,12	-3,79% (...)	140,00	2,02% (...)	215,00	5,81% (...)
Contables	Women & men	9,94% [332]	6,93% [664]	4,82% [664]	143,48	3,01% (...)	206,25	5,12% (...)	143,75	2,11% (...)
	Women	10,2% [166]	7,5% [332]	4,8% [332]	136,00	2,71% (...)	212,50	5,42% (...)	156,25	2,71% (...)
	Men	9,64% [166]	6,33% [332]	4,82% [332]	152,38	3,31% (...)	200,00	4,82% (...)	131,25	1,51% (...)
Aux. adm./repcionistas	Women & men	9,38% [352]	8,66% [704]	4,0% [704]	108,20	0,71% (...)	235,71	5,40% (...)	217,86	4,69% (...)
	Women	13,07% [176]	13,07% [352]	6,53% [352]	100,00	0,00% (...)	200,00	6,53% (...)	200,00	6,53% (...)
	Men	5,68% [176]	4,26% [352]	1,42% [352]	133,33	1,42% (...)	400,00	4,26% (...)	300,00	2,84% (...)
Secretarias	Women & men	13,75% [160]	12,19% [320]	6,88% [320]	112,82	1,56% (...)	200,00	6,88% (...)	177,27	5,31% (...)
	Women	21,25% [80]	18,75% [160]	10,00% [160]	113,33	2,50% (...)	212,50	11,25% (...)	187,50	8,75% (...)
	Men	6,25% [80]	5,63% [160]	3,75% [160]	111,11	0,63% (...)	166,67	2,50% (...)	150,00	1,88% (...)

4.6 Salarios medios brutos anuales ofrecidos por las empresas en sus anuncios

Muchas de las ofertas de empleo realizadas por las empresas a través de *Infojobs* indicaban el salario anual bruto asociado a la oferta (el formato de anuncio de empleo en *Infojobs* incorpora un apartado para el salario que ofrece la empresa). En concreto, dicha información era ofrecida, bien en su montante total, bien en la forma de un intervalo salarial, en cuyo caso éste se ha transformado en su media o intervalo de clase, de forma que se obtuvieran en todos los casos el montante total del salario anual ofrecido por las empresas en sus convocatorias de empleo.

Sobre los 931 currículos contactados, en 606 de ellos se dispone de los salarios que ofrecían las correspondientes empresas en sus convocatorias, lo

que permite construir la tabla 7. En ella aparecen los salarios anuales brutos medios ofrecidos para las seis ocupaciones estudiadas, así como estos mismos salarios desglosados entre mujeres y hombres. De estos datos se pueden destacar los siguientes aspectos:

Tabla 7. Salarios anuales brutos medios ofrecidos a las candidatas y candidatos contactados

	Salario medio ofrecido (€al año)						
	Todas las ocupaciones	Comerciales	Marketing	Aux contable	Contable	Aux recep.	Secretaria
Mujeres	16.039,5 € (353)	20.363,6 € (110)	18.428,6 € (14)	13.427,0 € (83)	16.750,0 € (40)	11.907,1 € (70)	15.166,7 € (36)
Hombres	16.828,5 € (253)	19.473,2 € (112)	25.166,7 € (12)	12.775,6 € (54)	16.139,8 € (41)	12.285,7 € (21)	12.692,3 € (13)
Mujeres y hombres	16.368,9 € (606)	19.914,4 € (222)	21.538,5 € (26)	13.170,2 € (137)	16.441,1 € (81)	11.994,5 € (91)	14.510,2 € (49)
Gap salarial Muj/hom	95,31	104,57	73,23	105,10	103,78	96,92	119,49
% horizontal Mujeres	58,25%	49,55%	53,85%	60,58%	49,38%	76,92%	73,47%

Nota: Entre paréntesis se recoge la cantidad de observaciones (candidatos contactados) con la que se calcula el salario medio

En **primer lugar**, el salario medio ofrecido por las empresas para esos 606 currículos contactados fue de 16.368,9€.

En **segundo lugar**, se da una marcada diferencia entre los salarios medios ofrecidos en cada una de las seis ocupaciones: la gama salarial abarca, de mayor a menor, desde el salario correspondiente a los técnicos en marketing, 21.538,5€, hasta el correspondiente a los auxiliares/recepcionistas, 11.994,5€.

En **tercer lugar**, para el total de ocupaciones, las mujeres recibieron unas propuestas de empleo con unos salarios medios ligeramente inferiores a los de los hombres; en efecto, el salario medio anual ofrecido a las mujeres fue de 16.039,5€ mientras que el correspondiente a los hombres fue de 16.828,5€. Ello da lugar a una ratio salarial mujeres-hombres de 95,31 (el salario medio de las mujeres es un 95,31% del que corresponde a los hombres).

En **cuarto lugar**, esa brecha salarial entre mujeres y hombres se explica, casi exclusivamente, por el hecho de que el porcentaje de mujeres (respecto del total de candidatos contactados) es muy superior en el caso de las ocupaciones de auxiliar/recepcionista, secretaria y auxiliar contable (76,92%, 73,47% y 60,58%, respectivamente), en tanto que son estas las ocupaciones en las que se ofrecieron unos menores salarios. De hecho, cuando se consideran los salarios medios ofrecidos para mujeres y hombres en cada una de las seis ocupaciones analizadas, resulta que en la mayoría de ellas las mujeres recibieron unas ofertas salariales medias ligeramente superiores a las de los hombres²⁴.

²⁴ No fue así en el caso de técnico de marketing, en donde, en cualquier caso, hay que tener en cuenta que el número de observaciones utilizadas para obtener la media es muy pequeño.

En definitiva, en este experimento no se observa que dentro de cada ocupación las empresas ofrezcan los empleos peores remunerados a las mujeres²⁵. La desigualdad en contra de las mujeres, en cuanto a los salarios ofrecidos a los candidatos, se deriva de la existencia de segregación ocupacional de género: las ocupaciones con menos nivel y peor remuneradas coinciden con aquellas en las que las empresas analizadas se han interesado mayoritariamente por las candidatas. Esta proposición no es generalizable al conjunto del mercado de trabajo, por el hecho obvio de que en este experimento tan solo se analizan seis ocupaciones elegidas arbitrariamente de entre las centenares de ocupaciones existentes. Sin embargo, la literatura empírica existente en España sobre el gap salarial de género (véase, por ejemplo, Amuedo-Dorantes y De la Rica 2006) apunta a que, en efecto, la segregación ocupacional de género es uno de los principales determinantes de la desigualdad salarial en contra de las mujeres.

5. Algunas conclusiones finales

En un contexto de fuerte aumento de la presencia de las mujeres en el mercado laboral y de un discurso social crecientemente en favor de la igualdad de género, es posible que el fenómeno de la segregación ocupacional de género esté evolucionando de manera desigual: es posible que una serie de ocupaciones que estaban tradicionalmente masculinizadas estén dejando de serlo, en tanto que la mayoría de ocupaciones tradicionalmente feminizadas seguirían siéndolo e incluso podría suceder que alguna ocupación que antes estuviera integrada en términos de género se fuera feminizando progresivamente. En este experimento se obtiene alguna evidencia en este sentido por el lado de la demanda (por parte de las empresas). En efecto, en las dos ocupaciones feminizadas analizadas (auxiliar/recepcionista y secretaria) las candidatas reciben tres veces más llamadas que los candidatos, mientras que en las dos ocupaciones masculinizadas que se han analizado (comercial y técnicos de marketing) las empresas no han mostrado un interés mayor por los hombres; y, a su vez, en una de las dos ocupaciones integradas analizadas (auxiliar contable), se detecta que las empresas prefieren significativamente más a las candidatas que a los candidatos (se estaría feminizando).

Pero, a su vez, estos procesos de mantenimiento de la feminización de algunas ocupaciones o de nueva feminización de otras, parece que incidirían relativamente más en ocupaciones de baja cualificación o estatus; es decir, las

²⁵ Tampoco se observa que las empresas, dentro de cada ocupación, ofrezcan los trabajos más precarios (contrato temporal, etc.) a las mujeres en mayor medida que a los hombres. En efecto, se construyó un indicador de "calidad baja" del trabajo ofertado, en donde se calificó como tal a aquel empleo en cuyo anuncio figurara al menos uno de los siguientes aspectos: trabajo temporal (contrato temporal, sin que se señale la posibilidad de convertirse en indefinido transcurrido cierto tiempo); trabajo a tiempo parcial; salario bruto anual es igual o inferior a 12.000 €. El resultado fue que en la mayoría de ocupaciones las empresas ofrecieron proporcionalmente más ofertas de trabajo de calidad baja a los hombres que a las mujeres, si bien estos resultados no fueron estadísticamente significativos.

mujeres serían relativamente más demandadas para las ocupaciones del denominado segundo mercado. En este experimento, por ejemplo, dentro del área de contabilidad, no es la ocupación de nivel alto, la de contable, la que tiende a feminizarse, sino la de nivel bajo, auxiliar contable.

Desde un punto de vista de las políticas de igualdad quizás se debería incidir en el doble objetivo de reducir la segregación ocupacional de género al tiempo que se fomenta que las mujeres alcancen una mayor participación en las ocupaciones de alto nivel y en los puestos de dirección. Para la consecución de estos fines son particularmente importante las políticas de educación y concienciación (educación no sexista, publicidad no sexista, campañas de concienciación, etc.) y las de buenas prácticas en materia de género, que tienen como fin fundamental que los valores y estereotipos tradicionales de tipo sexista vayan desapareciendo tanto del mundo laboral como del familiar, y en general de la sociedad. Todo aquello que contribuya a ir eliminando la división sexual del trabajo dentro del hogar (la doble jornada que sufren muchas mujeres, etc.) y a igualar a todos los niveles los papeles de mujeres y hombres en la sociedad, conduciría a una igualación de los niveles de aspiración y dedicación de mujeres y hombres en el mundo laboral, y con ello irían perdiendo fuerza las ideas de que determinadas ocupaciones son más aptas para las mujeres o para los hombres y, sobre todo, esa diferenciación no estaría ligada al nivel profesional que poseen esas ocupaciones.

Por otra parte, en el presente experimento se ha obtenido un resultado muy claro de discriminación por razones de edad: las empresas reducen sustancialmente el interés que muestran por entrevistar a los candidatos de 38 años respecto de los de 28 ó 24 años. Por ejemplo, los candidatos de 28 años tienen una tasa de respuesta de las empresas que es un 77,31% mayor que la de los candidatos de 38 años. Esa diferencia es muy elevada teniendo en cuenta que la diferencia de edad no es tan grande como las utilizadas en otros estudios, que el candidato de 38 años no es, ni mucho menos, viejo, y que la experiencia profesional del candidato de 38 años se ha ajustado al alza en proporción a su edad.

Lahey (2005b) señala que, según la opinión de los empleadores, los candidatos de más edad pueden ser menos atractivos que los jóvenes, entre otras, por las siguientes razones: a) falta de energía; b) peor salud (más absentismo); c) obsolescencia del capital humano; d) menor flexibilidad y adaptabilidad; e) mayores aspiraciones salariales; y f) sospechas acerca de sus competencias (¿por qué dejó el trabajo anterior?); además, Lahey añade que podría suceder, en parte, que a los empleadores, los empleados o los clientes les desagrade tratar con trabajadores de edad avanzada (animus or taste-based discrimination de Becker).

Esta última posibilidad, la de que haya un componente de discriminación del tipo de preferencia por la discriminación de Becker hacia candidatos de edad avanzada, se puede descartar, ya que el candidato de 38 es una persona aún joven. Por tanto, la discriminación contra el candidato de 38 años observada en este experimento tiene que ser íntegramente discriminación estadística (las empresas no tienen información perfecta sobre el candidato y emplean las características medias del grupo al que pertenece para hacer inferencias sobre

él). Y de las razones que se acaban de señalar por las cuales las empresas encontrarían menos atractivo a los trabajadores de mayor edad, las a) y b) no tienen sentido en una persona de 38 años; la c) no debería operar en este experimento ya que se ajustó la experiencia del candidato a su edad; la combinación de las otras tres razones debería explicar el menor interés mostrado por las empresas por los candidatos de 38 años: es muy posible que las empresas piensen que el candidato de 38 años va a plantear más exigencias salariales que el de 28 o 24 años, pueden considerar que éste es menos adaptable a su organización que los más jóvenes, y no sería descartable que algunos empleadores piensen que entre los buscadores de empleo de edades maduras haya un porcentaje relevante de ellos que lo están haciendo porque son personas conflictivas o que no han sido capaces de encajar bien en las organizaciones en las que trabajaban.

Obsérvese que, en este caso, existe muy poco margen de acción para las políticas públicas. Las políticas encaminadas a reducir la discriminación contra los trabajadores mayores definen a estos últimos como aquellos que tienen 50, 60 años, etc. De hecho, el grupo de trabajadores entre 30 y 45 años, que no son ni jóvenes ni mayores, suele ser el que no se beneficia de ningún tipo de medida especial en materia de políticas activas de empleo. Dentro de ese corto margen de maniobra existente, quizás las mejoras, tanto en los planes de formación continua que reciben los trabajadores ocupados, como de los cursos de formación y reciclaje profesional que reciben los parados, puede favorecer que aumente el atractivo de los candidatos entre 30 y 45 años. Y quizás un endurecimiento en las leyes anti-discriminación, que facilitara que un trabajador que se considerase discriminado en el proceso de selección pudiera demandar a la empresa, también podría contribuir a que se redujera este tipo de discriminación.

Bibliografía

Ahmed, A. M. and Hammarstedt, M. (2007): "Detecting discrimination against homosexuals: Evidence from a field experiment on the Internet", *mimeo*, Växjö University

Amuedo-Dorantes, C. and De la Rica, S. (2006): "The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain", *Contributions to Economic Analysis & Policy*, 5(1), Article 10.

Anker, R. (1998): *Gender and Jobs. Sex Segregation of Occupations in the World*, International Labour Organization, Geneva

Arrow, K. (1972): "Models of job discrimination" & "Some mathematical models of race in the labor market", in Pascal (ed.), *Racial discrimination in economic life*, Lexington Books, Lexington (Mass).

Ayres, I. (1991): "Fair driving: race and gender discrimination in retail car negotiations", *Harvard Law Review*, 104: 817-872

- Ayres, I. and Siegelman, P. (1995):** "Gender and race discrimination in bargaining for a new car", *American Economic Review*, 85(3): 304-321
- Becker, G. S. (1957):** *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- Bendick, M; Jackson, C; Reinoso, V; and Hodges, L. (1991):** "Discrimination against Latino jobs applicants: a controlled experiment", *Human Resources Management*, 30: 469-484.
- Bendick, M.; Brown, L. and Wall, R. (1999):** "No Foot in the Door: An Experimental Study of Employment Discrimination Against Older Workers", *Journal of Aging and Social Policy*, 10(4): 5-23.
- Bertrand, M. and Mullainathan, S. (2004):** "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination", *American Economic Review*, 94(4): 991-1013.
- Blau, F. D.; Ferber, M. A.; and Winkler, A. E. (2002):** *The Economics of Women, Men and Work*, fourth edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs (NJ)
- Blinder, A. (1973):** "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, 8: 436-455.
- Bovenkerk, F. (1992):** *Testing discrimination in natural experiments: a manual for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin*, International Labour Organization, Geneva
- Carlsson, M. and Rooth, D. O. (2006):** "Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data", *IZA Discussion Paper N° 2281*
- Duguet, E. and Petit, P. (2004):** "Hiring discrimination in the French financial sector. An econometric analysis on field experiment data", *mimeo*, Université de Paris Panthéon-Sorbonne.
- Firth, M. (1982):** "Sex discrimination in job opportunities for women", *Sex Roles*, 8(8): 891-901.
- Heckman, J. J. (1998):** "Detecting Discrimination", *Journal of Economic Perspectives*, 12(2): 101-116.
- Kenney, G. M. and Wissoker, D. A. (1994):** "An Analysis of the Correlates of Discrimination Facing Young Hispanic Job-Seekers", *American Economic Review*, 84(3): 674-683.
- Lahey, J. (2005):** "Age, Women, and Hiring: an Experimental Study", *NBER Working Paper 11435*
- Lahey, J. (2005b):** "Do older workers face discrimination?", *Center for Retirement Research, Issue in Brief n° 33*
- Levinson, R. (1975):** "Sex discrimination and employment practices: an experiment with unconventional job inquiries", *Social Problems*, 22(4): 533-543
- List, J. A. (2004).** "The Nature and Extent of Discrimination in the Marketplace: Evidence from the Field", *Quarterly Journal of Economics*, 119(1): 49-89.

Neumark, D.; Bank, R.; and Van Nort, K. D. (1996): "Sex Discrimination in Restaurant Hiring: an Audit Study", *Quarterly Journal of Economics*, 111(3): 915-941.

Oaxaca, R. (1973): "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, (14): 693-709.

Phelps, E. S. (1972): "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, 62(4): 659-661.

Prada, M. A.; Actis, W.; and Pereda, C. (1996): *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*, International Labour Organization, Geneva

Riach, P. A. and Rich, J. (1987): "Testing for sexual discrimination in the labour market", *Australian Economic Papers*, 26: 165-178.

Riach, P. A., and Rich, J. (2002) "Field Experiments of Discrimination in the Market Place", *The Economic Journal*, 112(November): 480–518.

Riach, P. A., and Rich, J. (2006): "An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market", *Advances in Economic Analysis & Policy*, 6(2): 1-20

Riach, P. A., and Rich, J. (2006b): "An Experimental Investigation of Age Discrimination in the French Labour Market", *IZA Discussion Paper* N° 2522

Riach, P. A., and Rich, J. (2007): "An Experimental Investigation of Age Discrimination in the Spanish Labour Market", *Discussion Paper* N° 2522

Weichselbaumer, D. (2004): "Is it Sex or Personality? The Impact of Sex-Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection", *Eastern Economic Journal*, 30 (2): 159-186.

Wienk, R.; Reid, C.; Simonson, J. and Eggers, F. (1979): *Measuring Racial Discrimination in American Housing Markets: The Housing Market Practices Survey*, Office of Policy Development and Research, Washington DC.

Yinger, J. (1986): "Measuring Racial Discrimination with Fair Housing Audits: Caught in Act", *American Economic Review*, 76(5): 881-893.

Anexo.

A continuación se ofrecen tres ejemplos de los formatos de currículos utilizados. En concreto, se muestran tres ejemplos de algunos de los utilizados para los candidatos de 28 años, para los los empleos de contable, secretaria y técnico de marketing, respectivamente.

DATOS PERSONALES

Nombre: **xxxxx xxxx xxxxxxxx**

Lugar y Fecha de Nacimiento: **Madrid, 25 de septiembre de 1977**

Estado civil: **Casado (un hijo)**

Domicilio: **C/Santa Engracia 50, 28010, Madrid.**

Número de teléfono: **680245254**

e-mail: **pedrodelafuente1@lycos.es**

FORMACIÓN ACADÉMICA

Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, 1995-2000,
Universidad xxxx de Madrid

CURSOS

Master en Análisis Económico- Financiero (975 horas), CEF, Centro de xxxxx
xxxx (Madrid). (1999-2000)

Curso de Contabilidad Financiera Avanzada: (90 horas), xxxx xxxx. (2001)

EXPERIENCIA LABORAL

1999-2000. Prácticas remuneradas en xxxxxxxxx. Atención a los clientes,
tareas administrativas, arqueo de caja.

2000-2001. Tareas administrativas de tesorería en el Grupo xxxxx. Gestión de
cobros.

2001-2003. Contable en Departamento Financiero de la empresa xxxxx S. A.
Control de cuentas, libros contables, estados financieros.

2003- actualidad. Ayudante de director financiero en Caja xxxxx. Tareas de
análisis económico-financiero, estados contables, contabilidad de grandes
cuentas.

IDIOMAS

Inglés, nivel alto hablado y escrito. (First).

Francés nivel básico.

INFORMÁTICA

Paquete office 2000.

Dominio del Contaplus y Nominaplus.

Dominio de programas de contabilidad.

DATOS DE INTERÉS

Nivel alto del Plan General de Contabilidad.

Carnet de conducir B.

Dirección de grupos de trabajo.

Disponibilidad inmediata.

CURRICULUM VITAE

Nombre: **XXXXXX XXXXXX XXXXXX**
Lugar y fecha de nacimiento: Madrid, 18 de abril de 1977
Estado civil: Soltera
E-mail: miriamoreno@wanadoo.es
Nacionalidad: Española
Dirección: Reina Victoria 22, 28003 Madrid
Teléfono: 680306686

• Formación

- **Licenciada en Filología Inglesa** Universidad xxxxxxxx de Madrid
- Curso de Contabilidad y Análisis Económico-Financiero. Grupo xxxx (50 horas teórico-prácticas)
- Curso de Gestión de Empresas – xxx Escuela de Negocios (300 hs)

• Experiencia Profesional

- Ayudante de dirección (2002-05) en la empresa xxxxxxxx, Madrid
- Administrativa (2001-02) en la empresa xxxxxxxxxxxx, Madrid
- Administrativa (1999-01) en la editorial xxxxxx, Madrid,

• Idiomas

- Inglés bilingüe
- Alemán avanzado, escrito y hablado (Certificado de Aptitud de la Escuela Oficial de Idiomas y estancia de seis meses en Zurich, Suiza)

• Informática

Internet (correo, navegación, etc), Word, Word Perfect, Excel, base de datos Access y Powerpoint, Nominaplus y Contaplus.

• Otros datos de interés

Disponibilidad para viajar y para movilidad dentro de la empresa.

CURRICULUM VITAE

Datos personales

Nombre: xxxxxx xxxxx xxxxxxxxx
Dirección: C/ Santa Engracia 50, 28010
Fecha y lugar de nacimiento: 05-08-1977 Madrid
E-mail contacto: danieldefrancisco@lycos.es
Estado civil: casado con un hijo.
Teléfono de contacto: 680245254

Estudios

1997-2001.- Licenciado en Economía, especialidad de Análisis Económico, por la Universidad xxxxx de Madrid.
2003-2004.- Máster en Dirección Comercial y Marketing, por la Universidad xxxx de Madrid.

Cursos realizados

1997.- Curso de Logística Comercial y Empresarial impartido por la xxxxx, duración 3 semanas.
1998.- Curso de Gestión Empresarial, impartido por xxxxx xxxxxx de Madrid, duración un 6 meses.
2000.- Curso de Marketing y Comunicación, impartido por xx xxxxx xxxxxx de Madrid, duración 4 meses.

Experiencia laboral

1997.- Becario en xxxx xxxxx, área de Marketing duración 1 año.
1998.- Becario en el xxxxx xxxxxx, área de Marketing, duración 2 meses.
1999-2000.- Gestor Comercial del xxxxx xxx, duración 1 año.
2000-2002.- Comercial para el periódico xxxxx xxxxx, duración 2 años.
2002-2004.- Comercial para xx xxxxx xxxx xxxxx, Madrid, duración 2 años.
2005.- Actualmente trabajando como comercial para la librería xxxxx (Madrid).

Idiomas

Nivel medio de inglés hablado y escrito.

Otros datos

Permiso de conducir B1, vehículo propio, disponibilidad para viajar absoluta.