Discriminación en el Mercado Laboral en los Estados Unidos

Investigadores/as:

Marianne Bertrand

Sendhil Mullainathan

Sector(s): Mercado Laboral

Ubicación: Chicago and Boston, United States

Muestra: 5,000 hojas de vida y 1,300 posiciones de trabajo

Grupo objetivo: Small and medium enterprises Urban population Large enterprises Multi-national companies (MNCs)

Resultado de interés: Discrimination Employment

Tipo de intervención: Recruitment and hiring

Número de registro del AEA RCT Registry: AEARCTR-0001229

Datos: Download dataset from the Open ICPSR

Problema de política pública

La discriminación racial y de castas continúa siendo latente en varias culturas del mundo. En respuesta a esta discriminación, particularmente en los Estados Unidos, se han establecido políticas de igualdad en el empleo. A pesar de estas políticas, no está claro si los empleadores, cuando tienen que decidir entre un postulante blanco y uno Afro-Americano que son objetivamente similares, favorezcan al postulante blanco. Aquellos que argumentan que los empleadores sí discriminan citan el prejuicio del empleador o la percepción del empleador que la raza indica niveles de productividad. Otros argumentan que la discriminación es una reliquia del pasado, eliminada por alguna combinación de cambios en la percepción del empleador, programas de acción afirmativa y la motivación de maximizar ganancias. Es difícil para los investigadores aislar estos efectos, ya que los empleadores pueden juzgar a los candidatos en base a características que no son observables para los investigadores.

Contexto de la evaluación

A pesar de indicaciones significativas de progreso, la desigualdad racial todavía es latente en el mercado laboral de los EE.UU. Comparados con los blancos, los afro-americanos son dos veces más probables de estar desempleados. Puede haber muchas razones para esta marcada diferencia – niveles educacionales, normas culturales en el trabajo y discriminación al momento de contratar podría ser todas posibles causas. La posibilidad final es de particular importancia, y determinar su prevalencia, debería moldear las decisiones futuras de los actores de políticas públicas en acciones afirmativas y leyes de empleo igualitario.



Résumés were randomly assigned black- or white-sounding names. Researchers examined the impact of the name on callbacks. Photo: Shutterstock.com

Detalles de la intervención

Los profesores Mullainathan y Bertrand examinaron el nivel de discriminación racial en el mercado laboral usando un experimento aleatorio en terreno. Cerca de 5,000 hojas de vida fueron enviadas en respuesta a 1.300 avisos de empleo en periódicos para ventas, administración y empleos administrativos en Boston y Chicago. A las hojas de vida se les asignó aleatoriamente un nombre tradicionalmente afro-americano (como Lakisha Washington o Jamal Jones) o un nombre tradicionalmente blanco (como Emily Walsh o Brendan Baker) para indicar la raza del postulante. Los nombres fueron escogidos de acuerdo a los datos de frecuencia obtenidos de los certificados de nacimiento de nacimientos ocurridos desde 1974 a 1979 en Massachusetts. La validez de los nombres como tradicionalmente blancos o afro-americanos fue confirmada por encuestas realizadas en áreas públicas en Chicago.

Las hojas de vida también variaron por calidad; las hojas de vida de calidad más alta tenían características tales como experiencia de empleo en verano, empleo en el año escolar, experiencia en voluntariado, destrezas extras en computación, distinciones especiales u honores, o experiencia militar. Se enviaron dos currículos de calidad y dos de baja calidad por cada oportunidad laboral. Las respuestas de los potenciales empleadores fueron medidas de acuerdo a la habilidad de una hoja de vida de provocar una respuesta ya sea por llamadas telefónicas o por correo electrónico solicitando una entrevista.

Resultados y lecciones de la política pública

Impacto en el Empleo: Los resultados de este estudio indican que, todo lo demás constante, la raza todavía es un factor importante en el mercado laboral estadounidense. La raza de un postulante afro-americano ciertamente tiene efectos negativos en promedio en sus posibilidades de empleo. Currículos con nombres tradicionalmente blancos recibieron un 50% más de devolución de llamadas que aquellos con nombres tradicionalmente de afro-americanos. Pero, las diferencias regionales son importantes de notar – por ejemplo, en Chicago, los empleadores ubicados en barrios afro-americanos discriminaron menos contra los afro-americanos. En base a estimaciones de los investigadores, un nombre blanco equivale a ocho años adicionales de experiencia en su poder de provocar devoluciones de llamadas. No hubo diferencias estadísticamente significativas de discriminación en las diferentes ocupaciones, industrias y empleadores investigados y el nivel de discriminación fue muy similar en ambas ciudades. Los contratistas federales y empleadores que anunciaron en su aviso como “Empleador de Oportunidades Iguales” discriminaron al igual que los otros empleadores.

Algunas cualidades que podríamos pensar que nivelarían el campo de juego tuvieron efectos mínimos. Por ejemplo, hay evidencia que los retornos de mejorar las credenciales de los blancos son mucho más altos que para los afro-americanos. De las hojas de vida con nombres tradicionalmente blancos, las hojas de vida con mejor calidad recibieron un 30% más de devolución de llamadas que los de calidad inferior. En contraste, de las hojas de vida con nombres tradicionalmente afro-americanos, las hojas de vida de mayor calidad no recibieron más llamadas que las de menor calidad. Los blancos que vivían en barrios más ricos, más educados y con mayoría de blancos también tuvieron más devolución de llamadas.

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