

¿Funcionan las políticas antidiscriminatorias?

Una mezcla de políticas podría ser la solución para reducir la discriminación en el mercado laboral

DISCURSO DE ASCENSOR

La discriminación es un fenómeno complejo y multifactorial. Los datos demuestran que existe discriminación extendida por varios motivos, como el origen étnico, orientación sexual, identidad de género, religión o credo, discapacidad, ser mayor de 55 años o ser mujer. Para combatir la discriminación hay que combinar las fortalezas de distintas políticas antidiscriminatorias pero tratar, al mismo tiempo, sus debilidades. En concreto, los responsables de las políticas deben abordar en profundidad los prejuicios (discriminación basada en gustos), estereotipos (discriminación estadística), inclinaciones cognitivas y la discriminación basada en la atención.

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- + Prohibir la discriminación contra grupos de riesgo favorece su protección una vez que están contratados.
- + Controlar la composición de los trabajadores junto con las diferencias salariales ayuda a establecer qué empresas no cumplen las normativas, por lo que se mejora el porcentaje y los ingresos de las personas con riesgo de ser discriminadas.
- + Las políticas para reducir los prejuicios, como las intervenciones no sesgadas en los colegios, deberían reducir la discriminación basada en gustos.
- + Estrechar el diferencial de productividad entre grupos y facilitar el acceso de las empresas a información sobre la productividad individual de un candidato puede reducir la discriminación estadística.
- + La selección automática de currículos y gestión de carreras limita la expresión de las inclinaciones cognitivas y la discriminación basada en la atención.

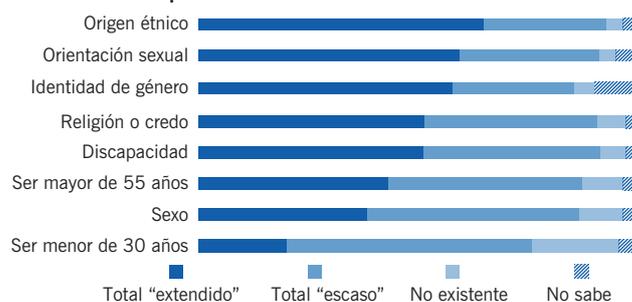
Contras

- Las leyes contra la discriminación parecen no reducir la discriminación en la contratación e incluso la aumentan.
- Definir valores objetivo para la composición de los trabajadores y diferencias salariales de grupos diferentes no es factible.
- Se sabe poco sobre cómo calibrar las intervenciones que eliminen sesgos para maximizar su impacto y persistencia.
- Está demostrado que las políticas orientadas a acabar con la discriminación estadística generan efectos negativos.
- No es posible desarrollar analíticas de RR. HH. (el uso de macrodatos en Recursos Humano) en empresas pequeñas.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Las políticas antidiscriminación que dependen de un enfoque punitivo no son suficientes para combatir la discriminación. Deben complementarse con políticas contra prejuicios y estereotipos y que limiten la expresión de inclinaciones cognitivas y discriminación basada en atención. Los nuevos estudios están arrojando luz sobre el impacto de las intervenciones orientadas a reducir la discriminación basada en gustos, atenuar la discriminación estadística y abordar los límites mentales de las personas. Sin embargo, se necesitan muchos más estudios para comprender cómo calibrar los distintos componentes de esta mezcla de políticas para mejorar su eficacia.

Percepción de la discriminación en 2015



Nota: Datos recogidos de países miembros de la UE en respuesta a la pregunta: "Para cada uno de los tipos de discriminación siguientes, ¿podría decir, según su opinión, si está extendido, bastante extendido, es bastante infrecuente o muy infrecuente en (SU PAÍS)?"

Fuente: según la figura 1.