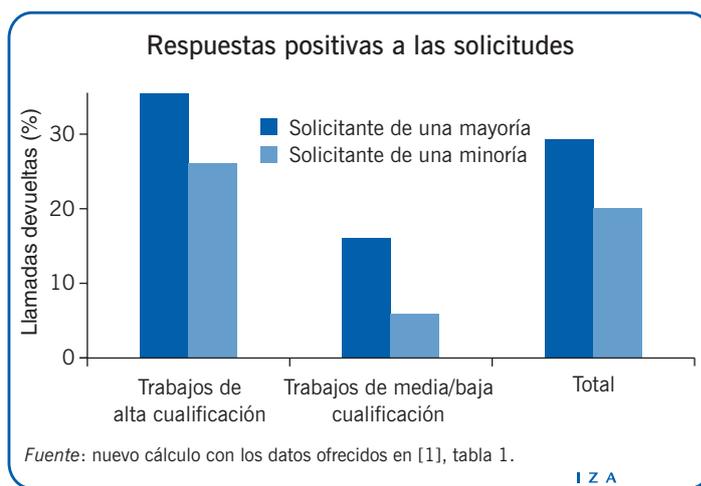


Estudios de pruebas de correspondencia

¿Qué se puede aprender sobre la discriminación en la selección de trabajadores?

DISCURSO DE ASCENSOR

Las políticas antidiscriminatorias desempeñan un papel importante en los debates públicos. Sin embargo, identificar prácticas discriminatorias en el mercado laboral no es tarea fácil. Las pruebas de correspondencia ofrecen una forma creíble de revelar la discriminación en la contratación y ofrecen hechos para las políticas. También han demostrado la discriminación en la contratación en casi todos los continentes, excepto África. El método implica el envío de dos solicitudes de empleo idénticas a la empresa que ofrece la vacante, con la única diferencia de que haya una característica que indique pertenencia a un grupo.



HALLAZGOS CLAVE

Pros

- + El método de las pruebas de correspondencia (PC) revela prácticas discriminatorias en la fase inicial del proceso de selección.
- + El método PC puede usarse para probar la discriminación en la selección basada en la raza o etnia, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, religión o creencias.
- + El método PC puede determinar si la discriminación en la selección varía por ocupación o región.
- + El método PC puede arrojar luz sobre qué caracteriza a los seleccionadores que discriminan.
- + Los resultados pueden guiar políticas que eviten la discriminación en la selección y que informen de ello a las empresas.

Contras

- El método PC solo mide la discriminación en la primera fase del proceso de selección, no en los salarios ni en las promociones.
- El método PC abarca solo a aquellas empresas que usan métodos de búsqueda formal, lo que plantea dudas sobre la validez externa.
- No es posible atribuir las preferencias de la empresa como únicas responsables del resultado.
- El uso excesivo del método PC podría animar a las empresas a usar métodos de búsqueda de trabajadores alternativos.
- Las empresas no saben que participan en el experimento.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

El método de pruebas de correspondencia se ha usado para identificar la discriminación ilegal en la selección basada en la raza, discapacidad, sexo, edad, religión y orientación sexual en una gran variedad de países de todo el mundo. Sus resultados son importantes para guiar políticas antidiscriminatorias y para informar a las empresas sobre sus procesos de selección.