

## Anexo técnico

“El Nombre de la Bestia: Dos experimentos evidencian discriminación laboral severa contra solicitantes de empleo “castellanos” en Cataluña durante el *procés*.

*Agenda Pública, Septiembre 2023”*

*Javier Polavieja*

### *La medición de la discriminación en el experimento GEMM*

El experimento GEMM utiliza un diseño llamado desemparejado. Esto quiere decir que enviamos sólo una solicitud ficticia por vacante real (es decir, una solicitud por empresa). En total, en el experimento GEMM testamos el comportamiento real de más de 19.000 empresas europeas, aproximadamente 5.000 de ellas en España. Para este artículo, he utilizado una submuestra del experimento español, que incluye las respuestas de unas tres mil empresas españolas. El objetivo principal de GEMM era investigar la discriminación laboral contra los jóvenes descendientes (hijos/as) de inmigrantes internacionales en los cinco países estudiados (Alemania, España, Noruega, Países Bajos, y Reino Unido). Para ello, como en todos los estudios de este tipo, tomamos al grupo étnico “autóctono” (los hijos/as de padres nativos) como categoría de referencia. En cada uno de los cinco países del estudio, se utilizó una única categoría de referencia autóctona, que correspondía al grupo étnico “nativo” mayoritario en cada país. El ancestro se señaló en los CVs fundamentalmente a través del nombre del solicitante. Los nombres y apellidos autóctonos elegidos fueron aquellos más comunes en cada país. En el caso español, éstos son nombres “castellanos”. En el diseño original GEMM no había pues tratamientos para autóctonos provenientes de regiones con lengua propia y apellidos no castellanos.

En nuestros experimentos GEMM armonizados, uno por cada país del estudio, todos los solicitantes (ficticios) de empleo, incluidos aquellos hijos/as de inmigrantes internacionales, poseen la nacionalidad del país y han completado todos sus estudios en el mismo. Además, reportan haber adquirido experiencia laboral en la capital, donde residen en el momento de cursar sus solicitudes de empleo. En los cinco países del experimento se enviaron currículos a las mismas seis ocupaciones (cocinero, peluquero, dependiente, recepcionista, contable e informático-desarrollador de software), cuidadosamente seleccionadas para ofrecen un rango amplio de variación en contacto con el consumidor y capacitación formal requerida. En el experimento español, cuando las ofertas de empleo provenían de regiones con lengua propia, se señaló en los currículos que el/la solicitante es oriundo/a de la región de la oferta, donde aún residen sus padres, lo cual nos permitió justificar el conocimiento de lenguas autóctonas además del español

(catalán, vasco y gallego). En el caso del catalán y del gallego se señaló competencia nativa, en el del vasco, sólo conocimiento. No obstante, es importante destacar que una proporción nada desdeñable de las más de cinco mil empresas testadas en el experimento español, el cuarenta y cuatro por ciento, descartaron a nuestros candidatos sin abrir sus CVs (información ésta que pudimos conocer gracias al software que desarrollamos para la implementación del experimento online). Esto quiere decir que casi la mitad de las empresas testadas nunca llegaron a leer más allá del nombre, el nivel educativo y la dirección postal del candidato.

*¿Cómo medimos la discriminación en Cataluña contra los candidatos/as con nombres castellanos?*

Para identificar la discriminación en el empleo contra un determinado grupo social, es indispensable comparar las tasas medias de respuesta positiva (muestra inequívoca de interés en el candidato/a) que dicho colectivo obtiene por parte de las empresas con la tasa media de respuesta positiva obtenidas por un grupo de referencia, que suponemos *no está negativamente discriminado*. En la literatura especializada este grupo de referencia suele ser, en casi todos los casos, el endogrupo o grupo étnico dominante (p.ej. trabajadores blancos, trabajadores nativos, trabajadores hombres, trabajadores heterosexuales, etc). La única razón de peso para utilizar el endogrupo como grupo de referencia es capturar la discriminación laboral *en todo su rango*. Esto tiene, sin embargo, una desventaja: al utilizar al endogrupo como categoría de referencia, los estimadores de discriminación comúnmente utilizados engloban, sin poderlos distinguir, dos procesos simultáneos, que son bien conocidos por los psicólogos sociales: 1) el rechazo (o discriminación negativa) al exogrupo y 2) la homofilia (o discriminación positiva al endogrupo). El diseño original de GEMM no permite capturar la discriminación por homofilia étnica en Cataluña (es decir, la posible tendencia a favorecer candidatos de descendencia catalana), puesto que no incluye un endogrupo catalán, pero no nos impide capturar la discriminación por rechazo al exogrupo. Para esto último, sólo necesitamos contar con una categoría de referencia alternativa al endogrupo local que cumpla con las siguientes tres condiciones: 1) que sea la misma en todo el territorio español; 2) que no esté discriminada negativamente en ningún sitio y 3) que, de estar discriminada positivamente, lo sea de manera homogénea a lo largo del territorio. Si estas tres condiciones se cumplen, podemos calcular las tasa media de respuesta positiva para los solicitantes castellano-descendientes (con residencia postal en Madrid) en distintas regiones de España, incluida Cataluña, durante el periodo de observación (2016-2018) y compararla con la tasa media de respuesta positiva para esta categoría de referencia alternativa al endogrupo local –que llamaremos altergrupo.

Utilizamos como altergrupo a solicitantes de empleo curricularmente idénticos a los castellano-descendientes (incluyendo la nacionalidad española y los estudios, experiencia laboral y residencia en Madrid), pero cuyos padres nacieron en cinco países de Europa occidental (Alemania, Italia, Grecia, Países Bajos y Reino Unido). Por diseño del experimento GEMM, cada uno de estos ancestros está representado en la misma proporción. Nótese que es perfectamente posible que el poseer ancestro de estos países pueda acarrear algún tipo de ventaja a la hora de encontrar empleo (por ejemplo, el conocimiento de otra lengua materna), pero creemos que no hay razón para suponer que la percepción de dichas ventajas por parte de los empleadores difiera sistemáticamente dependiendo del lugar de la oferta, sobre todo, entre regiones tan similares en estructura económica como son la Comunidad de Madrid y Cataluña, que son las dos regiones que concentran el mayor número de ofertas en nuestro experimento (976 y 1.222 respectivamente).