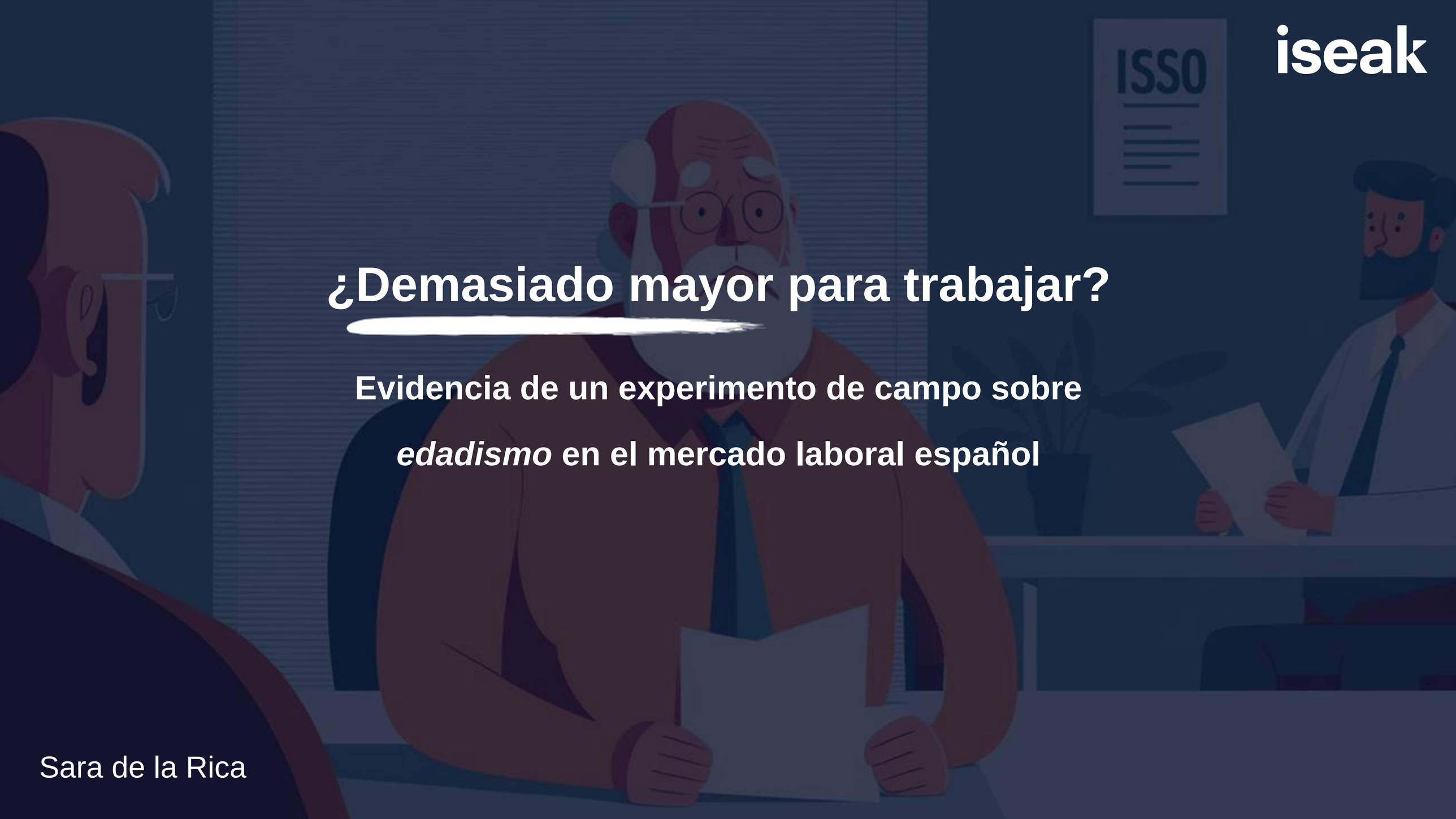



# ¿Demasiado mayor para trabajar?

## Evidencia de un experimento de campo sobre *edadismo* en el mercado laboral español

Sara de la Rica

# ¿Qué es *edadismo*?

→ Estereotipos, prejuicios y **discriminación** a otros o a uno mismo basado en la **edad**.

→ Esta discriminación proviene por tanto de **barreras laborales por el lado de la demanda de trabajo.**

→ Su identificación y cuantificación no es posible mediante el uso de datos oficiales del mercado laboral (EPA, contratos, SS, etc). Es necesario acudir a experimentos.

# ¿Por qué es importante analizarlo?

El **reto demográfico** al que nos enfrentamos la mayoría de las sociedades avanzadas propone, entre otras medidas, una **mayor participación y permanencia laboral** de las personas mayores.

En el contexto español es importante **investigar la presencia de edadismo**, por:

- **Envejecimiento acelerado**
- La **vinculación laboral** de las personas de mayor edad es **limitada** (demanda u oferta?)
- Existe amplio **margen para aumentar la participación laboral** del colectivo de mayores

# Preguntas de investigación

1. ¿Existe discriminación por edad (“edadismo”) por parte de las empresas en la fase de contratación en el mercado laboral español?

2. En caso afirmativo, ¿cómo varía esta discriminación para distintas ocupaciones y por género?

3. ¿Qué factores o mecanismos llevan a las empresas a discriminar en función de la edad?

# ¿Cómo se mide?

→ ***Correspondence Testing*** es una técnica usada en los experimentos de discriminación que, mediante el envío de un **par de CVs ficticios idénticos** cuya única diferencia es la característica que se desea analizar, permite **aislar el efecto de dicha característica** y concluir si existe o no discriminación hacia un colectivo en concreto.

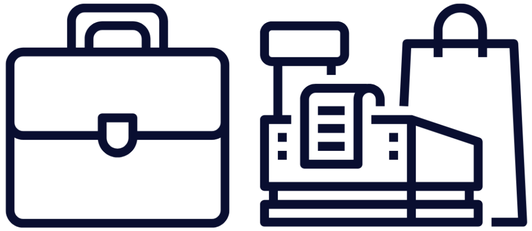
# Perfiles ficticios

Construimos un **CV online** por cada uno de los/as candidatos/as ficticios del experimento.

- Trabajamos con un total de **24 perfiles**

**35 y 49 años**

**Mujeres y hombres**



**Alta y baja cualificación**

**Barcelona**
**Madrid**
**País Vasco**

# Ocupaciones

→ Elegimos **dos categorías de puesto:** Administración de Empresas (cualificada) y Atención al cliente y Ventas al detalle (no cualificada).

## ¿Por qué?

**Demanda**

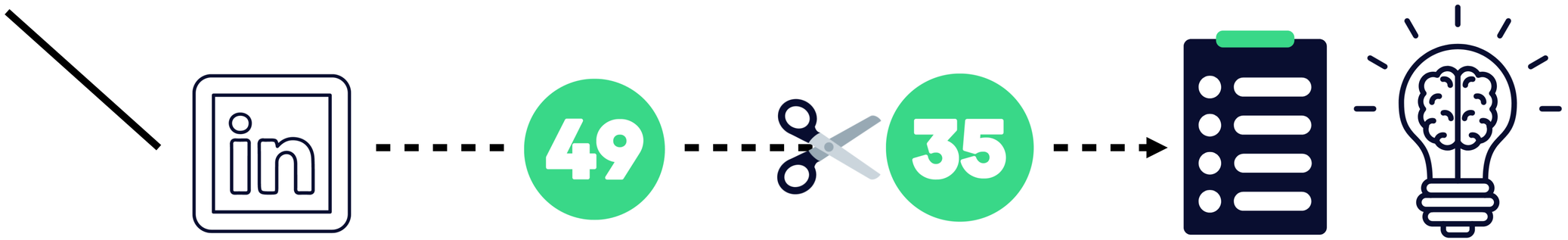
**15-20%** de las vacantes ofertadas en la plataforma utilizada están dentro de estas categorías

**Oferta**

**20-25%** de la población ocupada en España (en total 20 ocupaciones CNO-11)

# Experiencia profesional

Asignar un **historial laboral completo** a cada uno de los perfiles ficticios




Currículos de referencia

Progresión laboral

Mismas tareas y habilidades

Nombres y apellidos más comunes en la década de nacimiento

**Jordi Carreras Colomer**
15/02/1987
Carrer de Déu i Mata, 98, 4A, 08029 Barcelona, Barcelona Capital (Barcelona) 08029
carrerascolomerjordi@gmail.com
688693440 (preferente)

**Experiencia laboral** AÑADIR EXPERIENCIA

**Experience Accountant** EDITAR
Cortes & Perez Auditores Y Asesores Asociados S.L. · Servicios de asesoría y auditoría
Enero de 2018 - Actualmente

Empleado/a

Control de Tesorería & Cash.
Gestión y facturación de proveedores y clientes. Trazabilidad de clientes. Revisión cobros y pagos.
Cierres mensuales y anuales. Reporting a la Dirección General.
Supervisión y gestión de nóminas.
Responsable de la tesorería, vías de financiación y caja.
Contabilidad Analítica y Financiera. Análisis periódico de ingresos, gastos, relaciones bancarias y conciliaciones. Elaboración de balances y cuenta de resultados.
Control presupuestario.

Empresas del mismo tamaño

Mismo contenido

Diferente redacción

**David Bertomeu Figueras** EDITAR
23/11/1972
Carrer d'Europa 22, 1A , 08028, Barcelona, Barcelona Capital (Barcelona) 08028
dbertomeufigueras@gmail.com
747456225 (preferente)

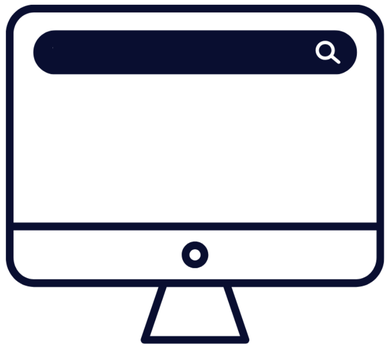
**Experiencia laboral** AÑADIR EXPERIENCIA

**Senior Accountant**
Martin Hidalgo Soluciones S.L. · Servicios de asesoría y auditoría
Febrero de 2016 - Actualmente

Empleado/a

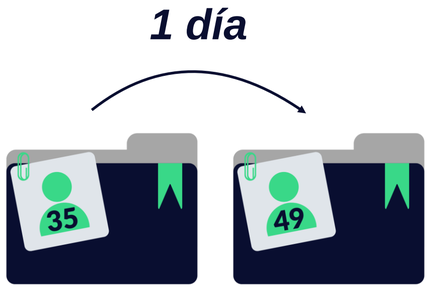
Control del proceso de cálculo y realización de nóminas.
Trabajo conjunto con la Dirección de la empresa en la realización de los presupuestos mensuales y anuales.
Conciliaciones bancarias y análisis de las distintas vías de financiación.
Planificación de los flujos de caja.
Gestión y seguimiento de las carteras de proveedores y clientes, además del control de pagos y cobros. Facturación con el programa CRM.
Elaboración de la cuenta de resultados en base al análisis contable y financiero de los ingresos y gastos.
Control de las partidas presupuestarias.

# Envío de solicitudes de empleo



Búsqueda diaria
de vacantes

Aleatorización
de perfiles

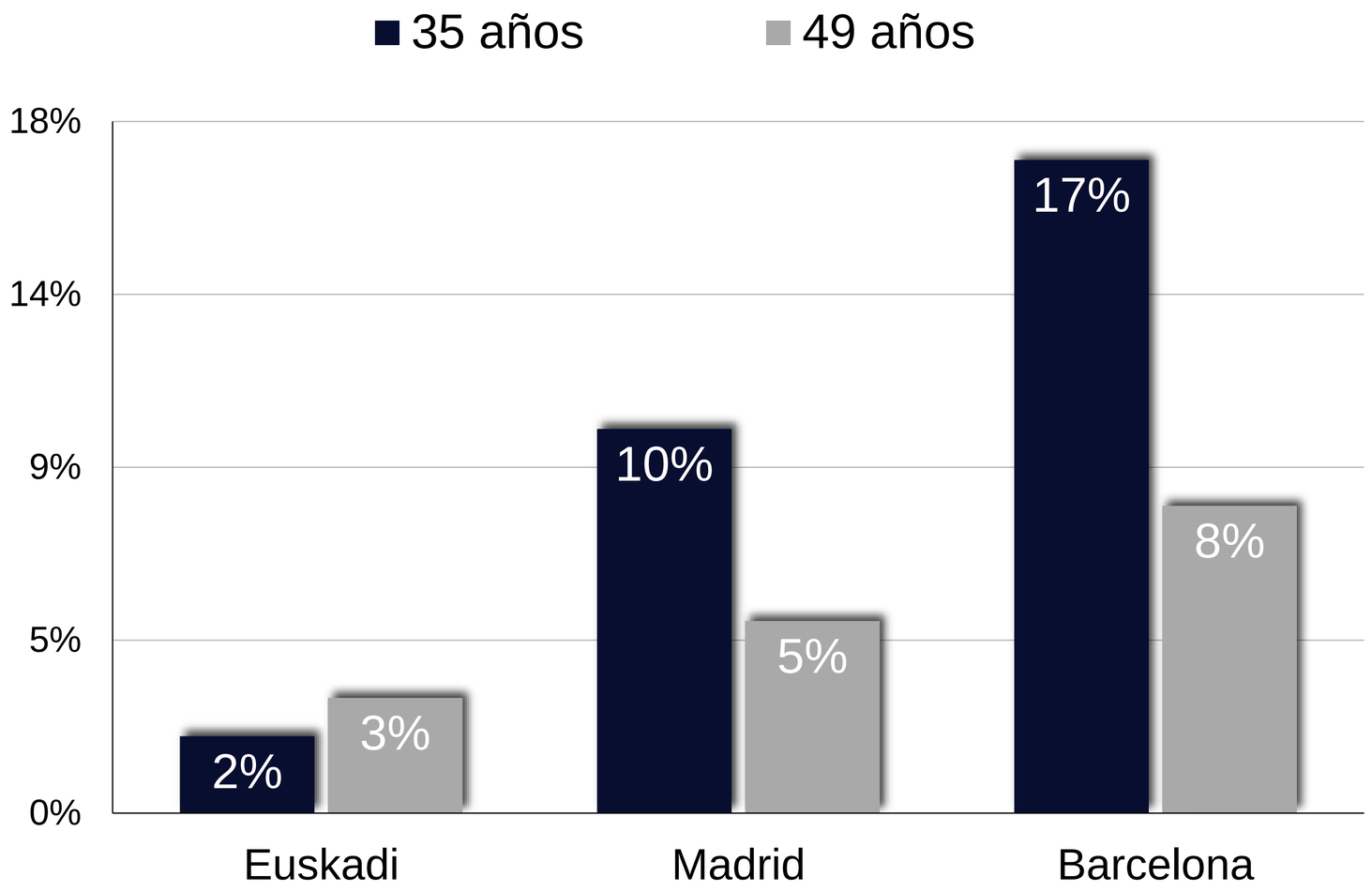



*Matched-paired application design*

Declinación de
ofertas

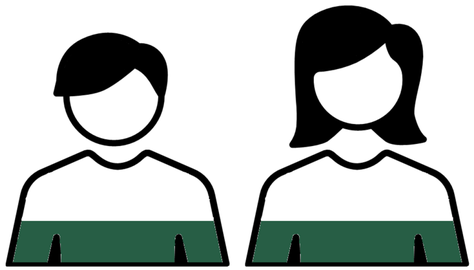
# Resultados agregados (I)

- El resultado principal es que los **trabajadores mayores reciben la mitad de invitaciones para una entrevista laboral** que candidatos similares de menos edad, lo que sugiere **edadismo en la fase de contratación**.



# Resultados agregados (II)

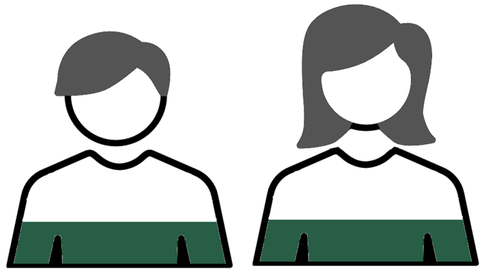
## 100 solicitudes 35 años



**8 invitaciones a entrevistas**

Una media de **13 solicitudes de empleo** para recibir **1 invitación a entrevista** por parte de las empresas.

## 100 solicitudes 49 años



**4 invitaciones a entrevistas**

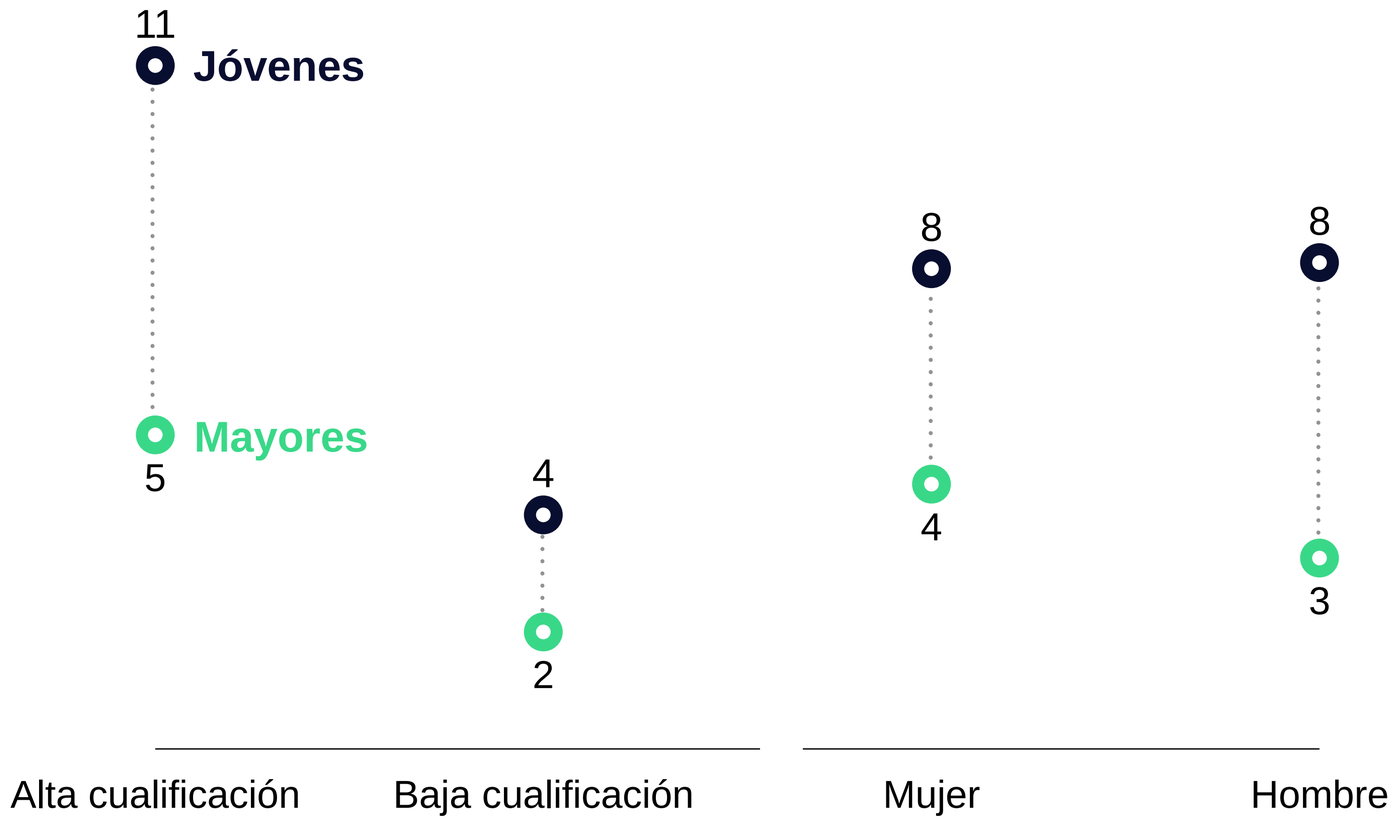
Una media de **26 solicitudes de empleo** para recibir **1 invitación a entrevista** por parte de las empresas.

**Discriminación por edad**

# Diferencias por ocupación y género

→ Las brechas en tasas de contacto indican la existencia de mayor discriminación en **Administración de empresas (-6 p.p.***)**.

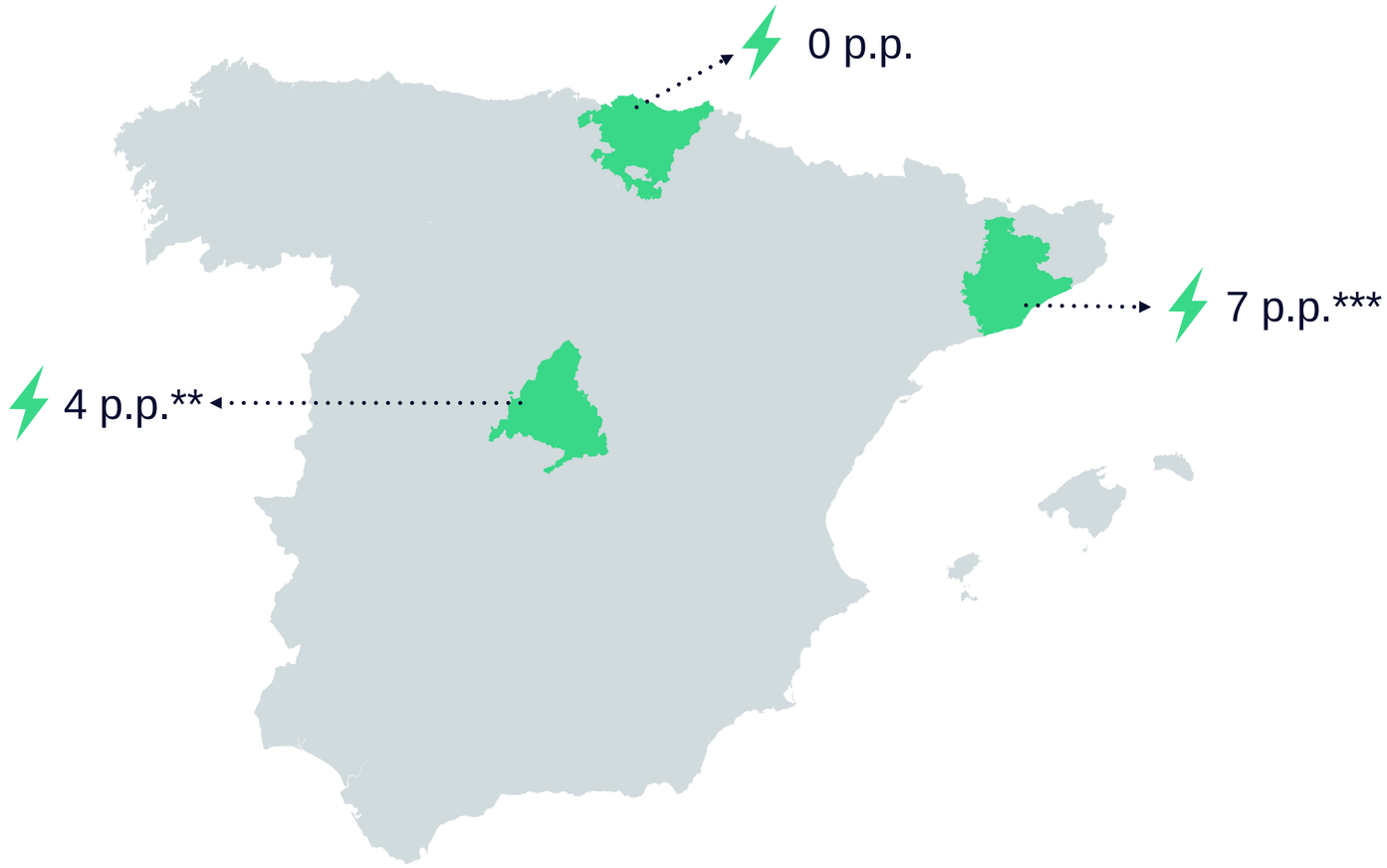
→ Los resultados apuntan hacia una cuantitativamente **mayor presencia de discriminación en hombres** (- 5 p.p.***) que en mujeres (- 4 p.p.**).



# Comparando resultados

→ El resultado principal es que los **trabajadores mayores reciben la mitad de invitaciones para una entrevista laboral** tanto en Barcelona (13 vs 6) como en Madrid (7 vs 3).

→ Alta presencia de canales informales en País Vasco.



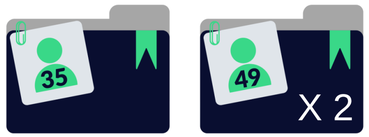
# ¿Qué mecanismos hay detrás?

Vitalidad

Desempleo

- Buscamos reducir la incertidumbre en el proceso de selección.
- La administración de estas señales **apenas varía** la discriminación observada hacia los trabajadores mayores.
  - No es posible asegurar con certeza la presencia de discriminación estadística.
- Sin embargo, en ambos casos, las **brechas de contacto se mantendrían**, incluso si la discriminación estadística jugara un papel importante.

# Conclusiones




- Aproximadamente, **una persona de 49 años debe mandar el doble de CVs que un trabajador análogo de 35 años** para recibir una invitación para una entrevista laboral.

- Este patrón se encuentra generalmente para todos los subgrupos de acuerdo al género, el nivel de cualificación exigido para desempeñar la ocupación, el nivel de sobre-cualificación formativa o la necesidad de llevar personal a cargo.

- Finalmente, **no podemos confirmar** que estos resultados reflejen discriminación estadística.

# Posibles intervenciones para mitigar el edadismo

Promover cambios en las prácticas de contratación:

- Erradicar los límites de edad en los anuncios de ofertas de empleo.
- Promover los **CV ciegos** - sin nombres ni apellidos ni fotografías.

El uso de analítica de datos y *machine learning* como parte del proceso de selección de candidatos - **Test de competencias**.

Proporcionar a las empresas programas de **“gestión de edad”** (*age-management*) que promuevan equipos diversos en grupos de edad.

# iseak

Initiative for socio-economic analysis and knowledge


www.iseak.eu

info@iseak.eu

@iseak_eu