



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

Economía

Facultad de Economía y Finanzas

**Discriminación de migrantes en el país receptor: una
evaluación internacional sobre tres ejes clave para la
formulación de políticas**

**Trabajo de Suficiencia Profesional
presentado para optar al Título Profesional de
Licenciado en Economía**

**Presentado por
Martín Abraham Sánchez Basurco
Marcos Leonardo Paucar Olivera**

Lima, febrero 2025



REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y FINANZAS

A través del presente, la Facultad de Economía y Finanzas deja constancia de que el Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "DISCRIMINACIÓN DE MIGRANTES EN EL PAÍS RECEPTOR: UNA EVALUACIÓN INTERNACIONAL SOBRE TRES EJES CLAVE PARA LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS" presentado por MARCOS LEONARDO PAUCAR OLIVERA, identificado con DNI N° 73983307, y MARTIN ABRAHAM SANCHEZ BASURCO, identificado con DNI N° 72769638, para optar al Título Profesional de Licenciado en Economía, fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin el 12 de febrero de 2025. El siguiente fue el resultado obtenido:

Paucar, Marcos_Sánchez, Martín_Trabajo de suficiencia profesional_Economía_2025

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
4	scioteca.caf.com Fuente de Internet	<1 %

De acuerdo con la política vigente, el porcentaje obtenido de similitud con otras fuentes se encuentra dentro de los márgenes permitidos.

Se emite el presente documento para los fines estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Economía y Finanzas.

Lima, 16 de abril de 2025.


Juan Francisco Castro
Decano
Facultad de Economía y Finanzas

RESUMEN

Este trabajo revisa la evidencia empírica a nivel internacional sobre la discriminación que enfrentan los migrantes en cuanto a tres áreas clave en todo proyecto migrante: discriminación en el mercado laboral, en el mercado de vivienda y en el acceso a derechos y servicios públicos. A pesar de los diferentes enfoques metodológicos que la literatura económica adopta, la evidencia en conjunto permite concluir que existe discriminación en los tres frentes propuestos. La revisión también encuentra que la literatura económica ha priorizado el dimensionamiento del impacto de la discriminación por encima del estudio de sus mecanismos. No obstante, se puede concluir que la discriminación frecuentemente surge por una combinación de los principales enfoques teóricos en economía: discriminación basada en preferencias y estadística. Finalmente, se proponen políticas que aborden esta problemática bajo ambos enfoques.

Palabras clave: discriminación, migrantes, mercado laboral, mercado de vivienda, servicios públicos.

ABSTRACT

This paper reviews international empirical evidence on the discrimination faced by migrants in three key areas of any migration project: discrimination in the labor market, in the housing market, and in access to rights and public services. Despite the different methodological approaches adopted by the economics literature, the evidence as a whole allows us to conclude there exists discrimination in the three proposed areas. This review also finds that economic literature has prioritized measuring the impact of discrimination over studying its mechanisms. However, it can be concluded that discrimination frequently arises from a combination of the main theoretical approaches in economics: preference-based and statistical discrimination. Finally, policies are proposed to address this issue under both approaches.

Key words: discrimination, migrants, labor market, housing market, public services.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	2
TABLA DE CONTENIDO	3
Introducción	4
Marco teórico	6
Evidencia empírica	9
<i>Mercado laboral</i>	9
<i>Salarios</i>	9
<i>Contratación</i>	15
<i>Mercado de vivienda</i>	20
<i>Acceso a derechos y servicios públicos</i>	23
Conclusiones y recomendaciones	27
Referencias bibliográficas	29

Introducción

Si bien la migración ha sido un fenómeno que forma parte inexorable del pasado de la evolución humana desde sus inicios nómades, ya milenios después de entrado el sedentarismo en nuestra historia, sus dinámicas en la actualidad no dejan de ser crecientemente complejas y relevantes (Bellwood, 2013). De hecho, los procesos de migración actuales serían indicativos que grandes grupos humanos continúan encontrando motivos económicos, sociales y políticos para trasladarse desde su lugar de origen hacia nuevos destinos (Erdelen & Richardson, 2019).

Durante el presente siglo, el número de migrantes internacionales en el mundo habría crecido pasando de un estimado de 150 millones de migrantes en el 2000 (2.8% de la población global) a 281 millones para el año 2024 (o 3.6%) (Organización Internacional para las Migraciones [OIM], 2024). A grandes rasgos, este incremento estaría caracterizado en los últimos años por una mayor presencia de migrantes intercontinentales provenientes de África, Latinoamérica y, en particular, Asia, coincidiendo con el resurgimiento de algunas economías europeas y asiáticas (Haas et al, 2019).

La migración como lo resumen autores como Dustmann y Albrecht (2011), puede ser explicada principalmente por dos razones fundamentales: 1) desastres de origen natural o humano que fuerzan el desplazamiento de grupos humanos fuera de su lugar de origen (i.e. conflictos bélicos o persecución religiosa, etc.); y 2) el mejoramiento de la calidad de vida que motiva a cierta población desplazarse voluntariamente a otro país. De hecho, según la OIM (2024), 117 millones de personas han sido desplazados forzosamente para el final de 2022, incluyendo cerca de 40 millones en búsqueda de asilo y refugiados; mientras que para el 2019 acontecía un proceso en el cual 169 millones habrían optado por migrar globalmente por trabajo. Frente a los grandes desplazamientos descritos, ya en 2016 la cooperación internacional habría adoptado la Declaración de Nueva York para los Refugiados y Migrantes, la cual reforzaba la importancia de garantizar el respeto y protección a sus derechos humanos por parte de los Estados miembros de la Organización de Naciones Unidas (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR], 2016). No obstante, reportes de discriminación a migrantes por parte de la población del país receptor componen una de las problemáticas internacionales más grandes y vigentes en el mundo contemporáneo (OIM, 2021). En efecto, la discriminación además conlleva en esencia al incremento de violencia al interno de una sociedad y al empeoramiento de la situación de personas vulnerables en ámbitos fundamentales

como el acceso a trabajo, a la vivienda y al ámbito público, en materia de derechos (Esses, 2021).

Frente a los grandes desplazamientos descritos, ya en 2016 la cooperación internacional habría adoptado la Declaración de Nueva York para los Refugiados y Migrantes, la cual reforzaba la importancia de garantizar el respeto y protección a sus derechos humanos por parte de los Estados miembros de la Organización de Naciones Unidas (ACNUR, 2016). No obstante, reportes de discriminación a migrantes por parte de la población del país receptor componen una de las problemáticas internacionales más grandes y vigentes en el mundo contemporáneo (OIM, 2021). En efecto, la discriminación además conlleva en esencia al incremento de violencia al interno de una sociedad y al empeoramiento de la situación de personas vulnerables en ámbitos fundamentales como el acceso a trabajo, a la vivienda y al ámbito público, en materia de derechos (Esses, 2021).

En respuesta a este tipo de problemáticas, el campo económico ha desarrollado metodologías cada vez más rigurosas para estudiar el grado en que este tipo de actitudes discriminatorias se materializan en ámbitos clave de su estudio a nivel internacional: coincidentemente, en el caso de la discriminación en el mercado laboral, mercado de vivienda y el acceso a servicios públicos, entre otros (Bertrand & Duflo, 2017). Por ello, el presente documento capitaliza sobre dicha coincidencia proponiendo una revisión integral de la evidencia existente desde el campo económico al interno de estos tres ejes para el estudio de la discriminación a migrantes, tomando en consideración que, al margen de ser objeto natural de estudio la ciencia económica, estos aspectos son relevantes de tratar al ser cruciales para el éxito del proyecto e integración de toda persona que migra (Banco Mundial, 2021; OIM, 2019).

Adoptando este enfoque, la hipótesis de este documento sería que la evidencia y métodos de la literatura económica actualmente dan como resultado concluyente la presencia de discriminación de migrantes en estos tres ejes analizados por parte de los residentes. Durante la revisión de literatura, se intentará identificar los mecanismos detrás de la discriminación de tal modo que se puedan formular políticas efectivas en los tres ámbitos.

Con esto, en la sección 2 del presente documento se presenta el Marco Teórico, en el cual primero se hace una revisión de las bases teóricas sobre las que actualmente se discute la discriminación a migrantes. Seguido de ello, la sección 3. Evidencia Empírica se divide en tres partes que revisa la evidencia vigente de los ejes de 3.1 Mercado Laboral, 3.2 Mercado de

Vivienda y 3.3 Acceso a servicios públicos. En la Sección 4, se aportan las Conclusiones y Recomendaciones, a partir de la evidencia recogida.

Marco teórico

Según el Diccionario de la Lengua Española, el acto de discriminar puede entenderse como el “dar un trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, políticos, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.” (2024). No obstante, el tipo de discriminación atendida por esta revisión se enfoca mejor desde trabajos como el trabajo seminal de Allport (1954) desde la psicología, los cuales la entienden a grandes rasgos como una acción negativa hacia un individuo debido a su pertenencia a un grupo específico, siendo consecuencia de creencias negativas y actitudes desfavorables, o prejuicios, hacia dicho grupo.

En la literatura económica, existen principalmente dos enfoques teóricos que buscan explicar la discriminación como fenómeno, que si bien estos surgieron en un principio para explicar por qué algunos grupos de personas (como las mujeres o la población afroamericana en Estados Unidos) presentaban peores resultados laborales que otros, sus fundamentos son aplicables a una diversidad de ámbitos incluyendo la discriminación enfrentada por los migrantes.

Por un lado, Becker (1957) propuso la idea de discriminación basada en preferencias. Bajo un enfoque utilitario, esta teoría propone que las personas incurren en desutilidad al interactuar con miembros de ciertos grupos que comparten rasgos similares, como el lugar de origen. Los modelos que el autor desarrolla muestran cómo estas preferencias discriminatorias pueden generar resultados desiguales para el grupo que es discriminado, incluso en ausencia de diferencias en productividad con el grupo no discriminado, en el caso del mercado de trabajo. Por ejemplo, si se asume que son los empleadores quienes presentan estas preferencias, esta teoría de discriminación implica que los empleadores solo estarían dispuestos a contratar a miembros de los grupos discriminados pagándoles un salario menor al de sus pares no discriminados; así, este menor costo estaría compensando al empleador por la desutilidad que le genera interactuar con estas personas.

Por otro lado, Arrow (1973) y Phelps (1972) desarrollaron modelos en los que los resultados desiguales surgen a partir de decisiones que siguen un proceso de optimización por agentes racionales en contextos donde la información disponible es limitada (Guryan & Charles, 2013). Esta es la teoría de discriminación estadística, la cual propone que las personas toman decisiones sobre individuos asumiendo que tienen las características promedio del grupo al que pertenecen, de acuerdo con la información que tienen de estos. Aplicado al mercado laboral,

por ejemplo, ello implicaría que un empleador estaría menos dispuesto a contratar a un miembro de un grupo que percibe como poco productivo, porque asume que en consecuencia, dicho miembro también es poco productivo, incluso si por el contrario el individuo en cuestión es altamente productivo. Nótese que su decisión depende de sus creencias sobre las características del grupo y que estas pueden ser ciertas o no.

Si bien ambas teorías ofrecen explicaciones a diversos patrones entre locales y migrantes (como la existencia de una brecha salarial promedio a favor de los nativos en varios países), estas son insuficientes para explicar otros, sobre todo en contextos distintos al mercado laboral. Por un lado, la teoría de discriminación basada en preferencias no explica de dónde proviene el disgusto hacia ciertos grupos. Asimismo, la discriminación estadística no explicaría cómo surgen estas percepciones sobre los grupos. Así, algunos autores, incluyendo en otras ciencias sociales, como la sociología y psicología, han propuesto teorías adicionales para explicar este fenómeno.

Por ejemplo, desde la psicología, Stephan et al. (1998) proponen que el prejuicio hacia ciertos grupos nace de la percepción de una amenaza hacia uno mismo. Un ejemplo de ello sería la amenaza cultural, la cual es el sentimiento de que el otro grupo va a cambiar la estructura cultural actual (Zárate et al, 2004). Es claro ver cómo esto puede ser aplicado a la discriminación contra inmigrantes, dado que usualmente estos mantienen manifestaciones culturales distintas una vez asentados en el país receptor. Esta teoría predice que el prejuicio será mayor mientras más grandes sean (o sean percibidas) las diferencias culturales respecto al grupo discriminado.

Desde un punto de vista más económico, otra manifestación del prejuicio por amenaza podría ser aquella motivada por la competencia por recursos escasos entre distintos grupos (Zárate et al, 2004). Esta teoría predice que el prejuicio será mayor mientras más similares sean los grupos en cuanto a las características relevantes para obtener el recurso en cuestión (por ejemplo, en cuanto al nivel educativo, el manejo del lenguaje, etc.).

Frente a estos desafíos teóricos, dentro de la misma literatura económica se han presentado alternativas y avances sobre la teoría estadística que buscan explicar los incentivos dentro del mercado laboral que favorecen la discriminación. En particular, este sería el caso de la discriminación de salarios de los migrantes en el mercado de trabajo, desde un enfoque de estructura de mercado, desde el cual la oferta de mano de obra migrante y local coexisten sobre su naturaleza monopsónica.

Este enfoque, postulado en el trabajo de Hirsch & Jahn (2015), se apoya en un cuerpo de literatura desarrollado al inicio de los años 2000 que acentúa la presencia de imperfecciones en los mercados laborales, causados a su vez por fricciones de búsqueda, costos de movilidad y preferencias heterogéneas en características no laborales. Para estos autores, el grado de poder monopsonico de la demanda coincide con el grado de inelasticidad que presentan los migrantes y los locales en su respectiva oferta laboral. Así, los autores argumentan que la discriminación observada tendría sus raíces en la diferencia entre las elasticidades, en tanto forman parte integral del proceso de decisión de los empleadores en un contexto donde la competencia es imperfecta.

Al respecto, su trabajo empírico logra mostrar que la oferta de los migrantes sería significativamente más inelástica que los locales, así como la conocida brecha en sus salarios, en el caso de Alemania entre 1985 y 2008, argumentando dificultades para reflejar la preparación específica de estos últimos que es requerida por el país receptor.

En ese sentido, la discriminación en salarios y su persistencia es entendida como consecuencia de los incentivos presentes en una estructura imperfecta de mercado que tiene mucho más que ver con información, más allá de un problema de gustos o preferencias.

Evidencia empírica

Esta sección aborda la evidencia recopilada sobre discriminación contra inmigrantes en los tres ejes temáticos descritos en la introducción: mercado laboral, mercado de vivienda y acceso a servicios públicos. La discusión consistirá en la revisión de estudios que evalúan la existencia de discriminación de manera empírica. En específico, se presentará el contexto analizado por los autores y se describirán la estrategia empírica utilizada y sus principales resultados. Asimismo, se discutirán las limitaciones metodológicas de los estudios en cuanto su función como evidencia de discriminación, y cómo la literatura ha evolucionado para atenderlas. Al final de cada apartado, se dedicarán unas líneas a una breve discusión sobre las principales conclusiones que se desprenden de la revisión realizada.

Mercado laboral

Una adecuada incorporación al mercado laboral es fundamental para la integración de los migrantes en el país receptor (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2023). El mercado laboral es el eje más abordado en la literatura de discriminación contra inmigrantes. Los estudios suelen enfocarse en medir y analizar diferencias en los salarios y, en segundo orden, otros resultados laborales entre inmigrantes y nativos (por ej. respuestas desiguales a solicitudes de trabajo).

Salarios

La descomposición de Oaxaca-Blinder

Existe amplia literatura en economía dedicada a identificar el rol de la discriminación en las diferencias salariales comúnmente observadas entre inmigrantes y nativos. Metodológicamente, muchos estudios emplean la descomposición de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) para identificar la proporción de la diferencia salarial que potencialmente puede ser atribuida a discriminación. La versión más simple de la descomposición implica la estimación mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios de una ecuación de Mincer¹ de manera separada para inmigrantes y nativos. Ello permite que los coeficientes asociados a los determinantes observables del salario puedan diferir entre ambos grupos. A su vez, esto permite

¹ En específico, las ecuaciones de Mincer (1958) suelen modelar el salario de un individuo como una función de su educación y experiencia laboral. Dicho ello, en esta revisión de literatura se utiliza el término para hacer referencia a modelos que también incluyen diversos otros determinantes de la productividad laboral, como la edad, el género y el sector.

descomponer la diferencia salarial promedio entre inmigrantes y nativos ($w^i - w^n$) en dos partes:

$$w^i - w^n = (\Delta X \cdot \beta^n) + (\Delta\beta \cdot X^i)$$

Donde $\Delta X = X^n - X^i$ es el vector de las diferencias promedio en los determinantes del salario entre inmigrantes y nativos y $\Delta\beta = \beta^n - \beta^i$ es el vector de las diferencias en los coeficientes respectivos. Así, el primer componente representa el diferencial atribuible a diferencias en los determinantes observables del salario, tales como el nivel educativo o los años de experiencia; en tal sentido, suele ser denominado el “componente explicado”. En cambio, el segundo componente se suele interpretar como diferencias en los retornos a dichos determinantes, por lo cual suele ser atribuido a la discriminación y suele ser denominado el “componente no explicado”. Así, la metodología resulta en una medida de la magnitud de la discriminación, manifestada en los salarios de los trabajadores. En específico, hallar que el componente no explicado es negativo sería interpretado como evidencia de discriminación en contra de inmigrantes.

Son numerosos los estudios que emplean la descomposición de Oaxaca-Blinder (Reimers, 1983; Gwartney & James, 1978; Elliott & Lindley, 2008; Lehmer & Ludsteck, 2011). Estos comúnmente hacen uso de data censal o de las encuestas a hogares o trabajadores recolectadas por diversos países. Por lo general, se encuentra que el componente no explicado (y potencialmente atribuible a discriminación) es negativo y representa una proporción sustancial del diferencial total. Por ejemplo, Hunt (2012) aplica la descomposición para analizar la diferencia salarial entre hombres inmigrantes y nativos en el Reino Unido. Para ello, utiliza data del *Labour Force Survey*, una encuesta continua a hogares que recoge información demográfica y laboral, para los años entre 1993 y 2009. Este estudio destaca por aplicar la descomposición a un caso en el que la diferencia salarial promedio estaba a favor de los inmigrantes. Dicho ello, la descomposición revela que mirar solo la diferencia promedio podría esconder discriminación: el componente no explicado es grande y negativo, lo cual implica que el diferencial promedio estaría incluso más a favor de los inmigrantes si fueran recompensados del mismo modo que los nativos por sus características. Más aún, este estudio demuestra cómo se puede expandir la metodología para hacer un análisis más detallado. En específico, el autor realiza la descomposición a lo largo de toda la distribución de ingresos (en vez de solo a la diferencia promedio). Así, encuentra que el componente no explicado es mayor en los niveles

inferiores de la distribución; es decir, que potencialmente hay mayor discriminación contra inmigrantes entre trabajadores de menores ingresos.

Laurito (2018) realiza un ejercicio similar para el caso de Argentina a partir de los datos del periodo 2004-2015 de la Encuesta Permanente de Hogares de dicho país. También encuentra que existe un componente sustancial de la diferencia salarial entre inmigrantes y nativos que no puede ser explicado por las características observables (en específico, alrededor del 30% de la brecha). También evalúa si parte de la diferencia salarial se puede explicar por un proceso de asimilación no concluido. En efecto, es posible que parte del diferencial se deba a que los inmigrantes efectivamente sean menos productivos al llegar al país receptor por diferencias culturales y sociales (como no manejar por completo el idioma); de ser así, se esperaría que dicha brecha se cierre con el paso del tiempo de los inmigrantes en el país. Para ello, estima una ecuación de Mincer a la que agrega un par de indicadores binarios que indican si el inmigrante lleva más o menos de cinco años en el país (siendo la categoría excluida los nativos). Encuentra que el coeficiente asociado a ambos es negativo y significativo; más aún, halla que no son significativamente diferentes. Con ello, concluye que no hay evidencia de un proceso de asimilación, lo cual sugeriría que la totalidad de la brecha se debe a discriminación.

Si bien la descomposición de Oaxaca-Blinder es útil para tener un primer aproximamiento a la discriminación contra inmigrantes, la metodología presenta diversas limitaciones. Por un lado, es poco probable que los investigadores logren incluir todos los determinantes del salario en sus regresiones. En la medida que los no observados estén correlacionados con los observados, los coeficientes obtenidos estarán sujetos al sesgo por variable omitida, lo cual a su vez afecta el tamaño del componente no explicado en una dirección no predecible. Por otro lado, los mismos determinantes observables pueden estar influenciados por la existencia de discriminación. Por ejemplo, los inmigrantes podrían optar racionalmente por obtener un menor nivel educativo si anticipan que una mayor educación no será bien recompensada debido a discriminación; así, incluso el componente explicado de la descomposición estaría (por lo menos parcialmente) causado por discriminación.

Asimismo, esta metodología no permite distinguir entre los diversos mecanismos que pueden dar origen a los resultados desiguales. En efecto, el mero hecho que los inmigrantes reciban un menor retorno a sus características productivas es consistente con la discriminación basada en preferencias y la estadística.

Otras aproximaciones metodológicas

En vista de las limitaciones descritas, otros autores han abordado la discriminación salarial contra inmigrantes mediante metodologías que permiten una identificación más rigurosa. Estas metodologías suelen 1) disponer de data más detallada que les permita tener mayor precisión (por ejemplo, de panel o que empareje a los trabajadores con sus empresas), o 2) aprovechar la ocurrencia de experimentos naturales. Los siguientes párrafos describen algunos de dichos estudios.

Al respecto del primer grupo, Arai y Skogman (2009) analizan el efecto sobre los salarios de cambiarse de apellido a uno correspondiente al país receptor para el caso de Suecia entre 1991 y 2000. Emplean data de panel para estimar un modelo con efectos fijos por individuo y año. La muestra está compuesta por todos los inmigrantes que cambiaron de apellido (exceptuando aquellos cambios causados por matrimonio) en la década analizada; así, argumentan que se evita contaminar las estimaciones por características no observadas asociadas a la decisión de cambiarse de apellido. En tal sentido, el grupo de control en cualquier año dado está compuesto por aquellos inmigrantes que todavía no se han cambiado de apellido. Asimismo, argumentan que es poco probable que el año en el que se concreta el cambio coincida con el inicio de otras estrategias para mejorar resultados laborales dadas las demoras burocráticas en el proceso de cambio de apellido. Encuentran que cambiar de un apellido de origen asiático, eslávico o africano a uno sueco incrementa significativamente los ingresos de los inmigrantes.

A diferencia de los estudios anteriores, Bartolucci (2014) y Kampelmann y Rycx (2016) realizan el análisis al nivel de la empresa, mediante bases de datos que emparejan a cada trabajador con su empleador. Ello les permite modelar el salario promedio en una empresa j para un año t (w_{jt}) en función de la productividad promedio en la empresa (p_{jt}), la proporción de trabajadores que son inmigrantes (I_{jt}), y otras determinantes a nivel de empresa que varían (X_{jt}) y no varían (α_j) en el tiempo; es decir, realizan una estimación con efectos fijos a nivel de empresa:

$$w_{jt} = \alpha_j + \beta p_{jt} + \gamma I_{jt} + X_{jt}\lambda + \varepsilon_{jt}$$

En tal sentido, aprovechan la variación a lo largo del tiempo de la proporción de trabajadores inmigrantes, manteniendo la productividad constante, para evaluar la existencia de discriminación. En específico, hallar que γ es significativamente negativo sería interpretado como evidencia de discriminación salarial. Entre las ventajas de esta metodología se tiene que

es robusta a la segregación endógena de inmigrantes hacia ciertos mercados y que logra incluir varios factores más directamente relacionados con la productividad del trabajador, tales como la cantidad de capital a su disposición. Bartolucci (2014) encuentra evidencia de discriminación contra inmigrantes para el caso de Alemania entre 1996 y 2005. Por su lado, Kampelmann y Rycx (2016) extienden la metodología descrita mediante el uso de variables instrumentales para lidiar con la potencial endogeneidad en la variable de interés I_{jt} . Utilizan dos instrumentos: valores pasados de la misma variable y la proporción promedio de trabajadores inmigrantes del sector en el que opera la empresa. Los autores también encuentran evidencia de discriminación contra inmigrantes para Bélgica entre 1999 y 2000, concluyendo que un incremento del 10% en la proporción de trabajadores inmigrantes en una empresa se traduce en una reducción estadísticamente significativa de 0.2% en el salario promedio.

En cuanto trabajos que giran en torno a experimentos naturales, Bansak y Raphael (2001) analizan los efectos de una política de sanciones a empleadores por contratar a inmigrantes ilegales introducida en Estados Unidos en 1986. En particular, evalúan si dicha política afectó el salario de inmigrantes latinos. Su estrategia de identificación aprovecha que dicha política otorgó un periodo de gracia de dos años al sector de agricultura, lo cual permite aislar el efecto de dicha política de otros cambios ocurridos a lo largo del tiempo mediante una estimación de diferencias en diferencias; es decir, comparan el cambio en los salarios de latinos antes y después de 1986 entre el sector agricultura y los demás sectores. Dicho ello, la política también facilitó la legalización de inmigrantes, pero solo en el sector de agricultura. Para lidiar con esto, los autores implementaron una triple diferencia, usando a los trabajadores nativos blancos como grupo de comparación. Encuentran que el programa efectivamente disminuyó el salario de los inmigrantes latinos y atribuyen esto a discriminación estadística, argumentando que el programa redujo la disposición de los empleadores a contratar a trabajadores de grupos con mayor probabilidad de no contar con permisos legales.

Finalmente, Walkowitz (2019) implementa un experimento de laboratorio que busca diferenciar entre la existencia de discriminación estadística y basada en preferencias contra inmigrantes. En específico, implementa dos versiones del juego de intercambio de regalos (*gift exchange game*), cada una de las cuales es un brazo de tratamiento. En ambas versiones, el juego tiene dos tipos de participantes: “empleadores” y “empleados”. Para una pareja de empleador-empleado, el empleador decide un salario $0 < w < 100$ que será pagado al empleado. Habiendo observado dicho salario, el empleado ejerce un esfuerzo $0 < e < 10$, con

la restricción de que dicho esfuerzo le supondrá un costo $c(e)^2$. Finalmente, los pagos para el empleador y el empleado serán, respectivamente:

$$\pi^{empleador} = 10e - w$$

$$\pi^{empleado} = w - c(e)$$

La diferencia entre los dos brazos de tratamiento es que el empleado escoge su esfuerzo en la primera versión, mientras que el empleador le impone un esfuerzo en la segunda versión. A cada empleador se le muestra 16 perfiles de potenciales empleados; estos perfiles son los mismos para cada empleador y contienen data sobre la condición de inmigrante del individuo, entre otras variables. Notablemente, los empleadores saben que estos perfiles son reales: corresponden a personas pre-seleccionadas por el investigador para jugar el rol de los empleados. Cada empleador debe jerarquizar los perfiles según su orden de preferencia para ser su pareja y escoger un salario para cada perfil.

En cada sesión del juego participan 16 empleadores, los cuales son todos estudiantes de universidad. Una vez estos han tomado sus decisiones, se aleatoriza el orden en el que serán emparejados con su potencial empleado. El primer empleador es emparejado con su opción preferida; este empleado es retirado del grupo de potenciales empleados para el segundo empleador, a quien se le asigna su preferido entre los que quedan; y así sucesivamente. Este mecanismo asegura que las decisiones de los empleadores para cada potencial empleado revelan sus verdaderas preferencias. Se encuentra que los inmigrantes reciben un salario significativamente menor que los nativos en la primera versión (en la que el empleado escoge su esfuerzo), pero no en la segunda (en la que el esfuerzo es determinado por el empleador). El autor interpreta esto como evidencia de que el mecanismo detrás de la diferencia en la primera versión del juego es discriminación estadística, argumentando que los empleadores asumen que el empleado inmigrante escogería un esfuerzo no-cooperativo.

Los estudios descritos en este apartado representan intentos de obtener mediciones insesgadas de discriminación contra inmigrantes. Naturalmente, cada uno tiene sus propias limitaciones. Por ejemplo, los resultados de Kampelmann y Rycx (2016) dependen de la validez de sus instrumentos; los múltiples estudios que emplean modelos con efectos fijos (Arai & Skogman, 2009; Bartolucci, 2014; Kampelmann & Rycx, 2016) todavía pueden presentar sesgo por determinantes no observados que varían en el tiempo; y la estrategia de diferencias en

² El valor del costo para cada nivel de esfuerzo estaba predeterminado y era conocido por los jugadores.

diferencias de Bansak y Raphael (2001) depende del cumplimiento del supuesto de tendencias paralelas previo a la reforma. Incluso el experimento de laboratorio de Walkowitz (2019) es limitado en cuanto a su validez externa, ya que sus participantes (estudiantes universitarios) no son representativos de la población en general o de los verdaderos tomadores de decisiones (es decir, empleadores); más aún, el contexto en el que se toman las decisiones del experimento es artificial y muy distinto a aquel en el que verdaderamente se toman decisiones salariales. No obstante, tomados en su conjunto (incluyendo los estudios que implementan la descomposición de Oaxaca-Blinder), estas investigaciones presentan resultados consistentes entre sí, a pesar de la variedad de metodologías empleadas y países analizados.

Contratación

Otra rama importante de la literatura empírica sobre discriminación contra inmigrantes en el mercado laboral radica en evidenciar disparidades en los procesos de contratación; en específico, en la tasa de respuesta a postulaciones de trabajo, la cual es una metodología utilizada en general sobre estudios de discriminación (Galarza & Yamada, 2014; Wright et al, 2013; Ahmed et al, 2012). Estos estudios por lo general consisten en la elaboración de currículos (CV) ficticios a los cuales aleatoriamente se asigna la condición de inmigrante o nativo (usualmente mediante un nombre o apellido característico) y que son enviados a ofertas de trabajo reales. Luego, se miden las diferencias en la tasa de respuesta. Este diseño experimental asegura que la estimación del diferencial atribuible al país de origen es insesgada. En efecto, el surgimiento de los experimentos en la economía surgió, en parte, por preocupaciones sobre la validez interna de los análisis basados en data observacional (Kagel & Roth, 1995). En tal sentido, estos estudios proporcionan una medición confiable de la magnitud de discriminación en este contexto. Se suele encontrar que los inmigrantes reciben tasas de respuesta significativamente menores a los nativos. A continuación, se detallan algunos estudios que expanden o innovan sobre este diseño base, logrando ahondar en las particularidades de la discriminación contra inmigrantes.

Primero se tiene el estudio de Carlsson (2010), quien estudia diferencias en las tasas de respuesta entre nativos e inmigrantes en Suecia; en particular, la investigación acota el análisis a inmigrantes del Medio Oriente. El aporte adicional de este estudio es que distingue entre inmigrantes de primera y segunda generación; es decir, entre aquellos que efectivamente nacieron en el extranjero (primera generación) y aquellos que nacieron en Suecia pero son hijos de inmigrantes nacidos en el extranjero (segunda generación). Esta distinción permite ahondar

en el origen de la discriminación, dado que los perfiles de inmigrantes de segunda generación habían recibido la misma educación que sus pares nativos; así, diferencias entre ambos grupos no podrían ser atribuidas a falta de información sobre la calidad de la educación en el país de origen o dudas sobre el manejo del idioma sueco. Los perfiles ficticios correspondían a personas de entre 22 y 28 años de edad, con poca experiencia laboral. Se encuentra que ambos tipos de inmigrantes eran sujetos a discriminación, con tasas de respuesta (20% y 24% para primera y segunda generación, respectivamente) significativamente menores que aquella para nativos (41%) pero estadísticamente indistinguibles entre sí. El autor concluye que esto sugiere que inmigrantes (por lo menos aquellos del Medio Oriente) son discriminados no solo por su país de origen, idioma primario o educación extranjera, sino por su etnia o legado cultural.

Kaas y Manger (2012) complementan la estructura estándar de estos experimentos agregando un segundo brazo de tratamiento. En específico, generan dos CV ficticios y envían ambos a ofertas para pasantías preprofesionales en Alemania. Para cada oferta, uno de los dos CV es aleatoriamente escogido para tener un nombre y apellido de origen turco, mientras que el otro tiene un nombre y apellido de origen alemán; este sería el primer brazo de tratamiento. Ambos perfiles indican haber nacido y estudiado por completo en Alemania. Adicionalmente, aleatoriamente se escoge una de las dos postulaciones para que contenga una carta de presentación que incluye dos referencias positivas de empleadores anteriores; este sería el segundo brazo de tratamiento. Al igual que otros estudios de este tipo, encuentran que el postulante inmigrante recibe menos respuestas que los nativos. Mediante la estimación de un modelo *probit* (donde la variable dependiente es una binaria de respuesta), encuentran que el coeficiente correspondiente al origen inmigrante, inicialmente negativo y significativo, se vuelve cercano a cero y no significativo cuando se incluye su interacción con la binaria correspondiente a no tener cartas de referencia; a su vez, esta interacción es significativamente negativa. Es decir, el postulante inmigrante recibía la misma cantidad de respuestas que el nativo si incluía dichas referencias. Se puede interpretar este resultado como evidencia de que incluir información adicional puede mitigar o incluso desaparecer los efectos de la discriminación, lo cual es consistente con la teoría de discriminación estadística.

La investigación de Bartoš et al. (2016) representa un importante avance metodológico para este tipo de estudios. Al igual que los descritos anteriormente, los autores generan y envían postulaciones ficticias a ofertas laborales, en este caso para la República Checa; más aún, también envían postulaciones a ofertas de alquiler de vivienda (un contexto que será explorado más a profundidad en la siguiente sección). El aporte metodológico de este estudio es que

ambos tipos de postulaciones incluían un enlace a una página web que proveía más información sobre el candidato, y los investigadores podían monitorear la cantidad de veces que dichas páginas fueron visitadas y qué tanto fueron exploradas. Así, este estudio mide dos variables de resultado: (i) la tasa de respuesta a las postulaciones (al igual que los descritos anteriormente), y (ii) la cantidad de atención otorgada al postulante (medida según la tasa de visita a la página web e indicadores relacionados).

Los autores sitúan su análisis en el marco de un modelo en el que el tiempo del tomador de decisión (reclutador o arrendador) es limitado y adquirir información es costoso, por lo que endógenamente decide cuánta información adquirir sobre cada postulante según las características del mercado en cuestión. Mientras menos información se recoja sobre el postulante, más peso se otorgará a las creencias sobre el grupo al que pertenece. Así, el modelo predice que mientras más selectivo sea el mercado (mientras menos postulantes pasen el primer filtro), se buscará menos información sobre candidatos de grupos con estereotipos negativos, los cuales serán rechazados en base a su pertenencia al grupo.

Consistentemente con el resto de literatura, Bartoš et al. (2016) encuentran que los inmigrantes³ reciben una significativamente menor tasa de respuesta que los nativos. Más aún, encuentran que las páginas web de los postulantes inmigrantes reciben menos visitas y atención en el mercado laboral (el cual es más exigente) que en el de alquileres (el cual es menos exigente). Así, los resultados son consistentes con un modelo de discriminación estadística complementado con atención endógena. Las implicancias de ello es que la discriminación (estadística) será más relevante en mercados más competitivos.

Por otro lado, Oreopoulos (2011) no solo aleatoriza entre una identidad inmigrante y nativa, sino que aleatoriza entre cinco tipos de postulantes en un experimento aplicado al mercado laboral canadiense: (i) nombre de origen inglés, con educación y experiencia laboral canadiense; (ii) nombre de origen extranjero, con educación y experiencia laboral canadiense; (iii) nombre de origen extranjero, con educación extranjera y experiencia laboral canadiense; (iii) nombre de origen extranjero, con educación extranjera y experiencia laboral mixta; y (v) nombre de origen extranjero, con educación y experiencia laboral extranjera. Para cada oferta laboral, envía cuatro de los cinco tipos de perfil. Este diseño experimental permite evaluar si

³ En específico, el estudio compara postulantes con apellidos de origen blanco contra apellidos de origen asiático o romaní. En ese sentido, la discriminación analizada es étnica. Sin embargo, siguiendo la propuesta de Carlsson (2010), se puede considerar a los últimos como inmigrantes, ya sea de primera generación o descendientes de ellos. En efecto, dicho estudio revela que ambos grupos son perjudicados de manera similar por la discriminación.

la educación o experiencia laboral extranjera explican parte de la discriminación ante inmigrantes. En comparación al primer tipo de perfil (identidad, educación y experiencia completamente nativa), el solo tener identidad extranjera (pero educación y experiencia nativa) reducía significativamente la tasa de respuesta. Cambiar la educación canadiense por extranjera (es decir, comparar al segundo y tercer tipo) no generaba ningún cambio significativo en la tasa de respuesta, pero tener experiencia laboral completamente extranjera reducía aún más la tasa de respuesta. Así, no se encuentra evidencia de que la discriminación contra inmigrantes surja por su educación en el extranjero, pero sí parcialmente por su falta de experiencia laboral en el país nativo. No obstante, permanece discriminación incluso cuando la educación y experiencia laboral se han dado enteramente en el país receptor.

Finalmente, Baert et al. (2015) analizan la interacción entre la discriminación contra inmigrantes y la fluidez del mercado laboral en Bélgica. Logran hacer esto emparejando cada una de las ofertas laborales involucradas en el experimento con una tipología de ocupación; a su vez, obtienen indicadores de la fluidez del mercado laboral para cada una de dichas tipologías a partir de la base de datos del principal portal de búsqueda de empleo de la zona. En específico, para cada tipología, obtuvieron (i) la duración mediana para llenar una vacante; y (ii) un indicador binario que indica si la ocupación presenta un “cuello de botella”, generado por el mismo portal⁴. Ambos indicadores miden qué tan difícil es llenar una vacante en la ocupación respectiva. Encuentran que ser inmigrante reduce significativamente la tasa de respuesta cuando el mercado laboral es fluido (es decir, para ocupaciones en las que es fácil llenar una vacante), pero que no hay diferencia entre inmigrantes y nativos cuando el mercado laboral es rígido (es decir, en ocupaciones en las que es difícil llenar una vacante).

Los estudios descritos en esta sección demuestran cómo el diseño experimental permite dimensionar con precisión la discriminación y ahondar en sus mecanismos e interacciones con otros factores. No obstante, también es claro que esta metodología tiene limitaciones. La principal es que solo permiten analizar la discriminación en la primera fase del proceso de contratación. En efecto, como los postulantes son ficticios, no es posible continuar con los procesos más allá de la primera respuesta. En tal sentido, no son directamente informativos

⁴ El indicador considera tres criterios: (i) debe haber por lo menos 10 vacantes para la tipología; (ii) la tasa de ocupación de vacantes de la tipología debe ser menor a la mediana global; y (iii) la duración mediana del tiempo hasta que la vacante se llene para la tipología debe ser mayor a la mediana global. Luego, el indicador es revisado por un panel de expertos antes de ser publicado.

sobre la discriminación en las siguientes etapas de contratación o en el mercado laboral en general.

Otra limitación es el tipo de trabajo u ocupación que puede ser analizado mediante esta metodología. Por un lado, dado que se tienen que crear CV creíbles, se suele optar por abarcar solo trabajos que requieren poca o nula experiencia laboral y bajos niveles académicos, dado que ello implica incluir menos información en el CV. Además, ciertos tipos de trabajos pueden requerir documentos o información adicional para postular, tales como un portafolio (para trabajos de corte artístico o académico) o certificados que acrediten determinada experiencia o educación. En efecto, de los cinco estudios detallados en esta sección, cuatro analizan el mercado laboral para trabajadores jóvenes y en ocupaciones de menor especialización: desde recién egresados de educación escolar (Baert et al, 2015) hasta trabajadores de 28 años (Carlsson, 2010). Solo Oreopoulos (2011) aborda un mercado laboral más complejo, en el que sus postulantes ficticios tenían entre 3 a 7 años de experiencia laboral y todos habían culminado la educación universitaria. Más aún, muchos estudios resaltaron que la construcción de CV realistas limitó el tipo de oferta laboral que podía ser incluida en el experimento: tanto Bartoš et al. (2016) como Carlsson (2010) señalaron que debían ser trabajos donde la postulación podía ser relativamente estandarizada. Incluso Oreopoulos (2011) señala que se tuvo que ignorar vacantes que requerían estudios de posgrado o cualquier tipo de certificación.

Dicho ello, esta rama de la literatura ha proporcionado evidencia consistente y confiable de la discriminación contra inmigrantes. En efecto, todos los estudios analizados encuentran que los inmigrantes efectivamente reciben menos respuestas a sus postulaciones. Esta penalización parece ser consecuencia de una combinación de discriminación por preferencias y estadística. Por un lado, se observa que el tener experiencia laboral en el país receptor (Oreopoulos, 2011) y tener cartas de recomendación de empleadores pasados del país receptor (Kaas & Manger, 2012) disminuye la magnitud de la diferencia, lo cual sugiere que esta se debe en parte a que los empleadores no pueden valorizar adecuadamente la experiencia laboral adquirida en el extranjero; así, esto sería consistente con la teoría de discriminación estadística, ya que el empleador se estaría basando en estereotipos en presencia de información imperfecta. Asimismo, los empleadores otorgan más tiempo y esfuerzo a evaluar a candidatos de identidades discriminadas cuando es fácil pasar la primera valla porque en estos casos es más necesario adquirir información precisa del candidato en vez de guiarse por estereotipos (Bartoš et al, 2016). No obstante, se sigue observando una penalización contra inmigrantes (de segunda generación) incluso cuando la totalidad de la educación y experiencia laboral ha sido adquirida

en el país receptor (Carlsson, 2010)). Esto sugiere la coexistencia de discriminación basada en preferencias, ya que la diferencia no se puede explicar por dudas acerca de la calidad de la educación recibida, la experiencia laboral, o la fluidez en el idioma.

Al combinar la literatura revisada en ambas subsecciones sobre el mercado laboral, se desprenden dos grandes conclusiones. En primer lugar, todos los estudios revisados encuentran evidencia de discriminación contra inmigrantes, a pesar de emplear metodologías diversas y abarcar lugares y periodos distintos, lo cual refuerza la validez sus conclusiones. En efecto, si bien una investigación individual no permite concluir con seguridad de que existe discriminación debido a limitaciones en su validez interna y externa, es más probable que ello sea cierto cuando la mayor parte de la literatura obtiene la misma conclusión. Asimismo, la literatura en salarios y contrataciones se complementan. En efecto, las dificultades evidenciadas en los procesos de contratación para migrantes probablemente se traducen en un mayor poder monopsonico para las empresas –consistente con los discutido en el marco teórico–, lo cual a su vez implica trabajos menos remunerados y en peores condiciones.

En segundo lugar, la evidencia sugiere que la discriminación contra inmigrantes en el mercado laboral es una combinación de discriminación estadística y aquella basada en preferencias. En tal sentido, una recomendación de política sería generar mecanismos por los cuales los inmigrantes puedan dar señales de su productividad, a modo de lidiar con la discriminación estadística. Crucialmente, estas señales deben ser creíbles y fáciles de entender por parte los potenciales empleadores. Proponemos el subsidio de certificaciones para migrantes. Estas habilidades pueden incluir, por ejemplo, el dominio del idioma del país receptor, conocimientos de informática, o, incluso, conocimientos profesionales para carreras que pueden ser fácilmente estandarizadas.

Mercado de vivienda

Otra rama importante de la investigación económica de la discriminación a migrantes se concentra en el acceso al mercado de vivienda. Junto al laboral, la vivienda es un ámbito fundamental para los migrantes, en tanto consolida la sostenibilidad de su arribo al país receptor o implica el acceso a refugio para poblaciones desplazadas. Por tal, la existencia de discriminación es crítica, sumado a que varios países y espacios internacionales como la Unión Europea tienen prohibida en sus leyes cualquier restricción a vivienda basada en rasgos racionales o de lugar de origen (Unión Europea, 2013).

La discriminación contra migrantes en el mercado inmobiliario o de alquiler de vivienda, de esta forma, ha sido estudiada de manera empírica principalmente siguiendo metodologías experimentales, evidenciando un rechazo a postulaciones de vivienda de migrantes, o personas de origen extranjero, a partir de la ausencia de respuestas. En efecto, los investigadores suelen generar postulaciones o solicitudes ficticias que luego son presentadas ante agentes inmobiliarios (u otros intermediarios) para registrar como varían sus decisiones ante las características del postulante.

Metodológicamente, la condición de migrante del postulante es aleatorizada, de tal modo que diferencias en los resultados promedio entre inmigrantes y nativos pueden ser atribuidas a dicha característica. Una ventaja de estos estudios es que se suele cuidar que los agentes no sepan que están participando en un experimento y se trata de replicar las condiciones usuales bajo las cuales toman decisiones, lo cual minimiza el riesgo de que los agentes tomen decisiones distintas a las que tomarían en su labor cotidiana.

Para el caso de Francia, Acolin et al. (2016), por ejemplo, enviaron solicitudes de manera aleatoria en todo el territorio francés utilizando nombres de personas ficticias que sonasen de origen norteafricano, africano subsahariano, turco, polaco, portugués y español para comparar su tasa de respuesta frente a las de un grupo de nombres ficticios de origen francés. Los autores encontraron que los nombres que suenan extranjeros, especialmente los provenientes del norte de África, África subsahariana y Turquía, disminuyen las probabilidades de que los solicitantes reciban una respuesta entre 16 y 22 puntos porcentuales en comparación con los nombres franceses o aquellos asociados con Polonia, Portugal o España. Además, cuando los solicitantes con nombres extranjeros sí obtienen una respuesta, esta es más propensa a ser negativa o a solicitar más información, a diferencia de las respuestas recibidas por correos electrónicos con nombres franceses. De forma importante en este estudio, diferencias geográficas en las tasas de respuesta son observadas, de modo que se exhibe más discriminación en zonas con mayor magnitud de ingresos y proporción de inmigrantes. Esto sugiere que los propietarios utilizan los nombres como una forma de inferir características económicas y sociodemográficas, lo cual sugieren los autores que sería consistente con la teoría estadística de la discriminación.

Similar a este, otros estudios para los casos de países receptores como Estados Unidos (Hanson & Santas, 2014) y países diversos de la Unión Europea (Heylen & Van den Broeck, 2016; Mazziotta et al, 2011) resaltan de manera particular las diferencias en las tasas de respuesta de solicitudes de alquiler a migrantes, tomando en consideración además el lugar de origen, y

aspectos que puedan resultar en efectos heterogéneos (como etnicidad o género, en el caso de una doble marginalización). El estudio de Gusciute et al. (2020), el cual estudia el caso irlandés mediante un experimento conducido en 2018 es un ejemplo de esto. En su estudio, se diferencian los nombres de personas de tres grupos: nombres irlandeses, polacos y nigerianos. Los autores encuentran no solo que en promedio los solicitantes del grupo nigeriano tienen una menor probabilidad de recibir una respuesta que grupos polacos, aun menor que los irlandeses, sino que esta probabilidad asciende hasta 23% de tratarse de un varón nigeriano, evidenciando una distinción basada en género. Si bien estudios como este, aportan a la evidencia de una discriminación sistemática hacia migrantes a partir de las respuestas obtenidas por los solicitantes, estudios recientes han podido brindar mayor detalle acerca de los procesos por los cuales los dueños toman dichas decisiones en el mercado, destacando el rol de intermediarios.

En un contexto más reciente, el estudio de Zanoni et al. (2023) brinda avances al respecto, desplegando un experimento de campo para analizar la discriminación por parte de agentes inmobiliarios en Ecuador, en el marco del desplazamiento venezolano. El experimento consistió en mostrar postulaciones de alquiler ficticias en una interfaz virtual. A cada agente se le pidió evaluar varios pares de solicitudes donde cada par era para una misma propiedad; el país de origen del postulante (Ecuador o Venezuela) era aleatorizado⁵. Para cada par, los agentes debían (i) calificar qué tan bien se ajusta cada postulante a la propiedad en una escala del 1 al 10 y (ii) seleccionar a su postulante preferido. Encuentran evidencia de discriminación contra inmigrantes (venezolanos): estos eran escogidos como el postulante preferido en solo el 30% de veces (cuando debería ser 50% en ausencia de discriminación) y su calificación promedio era menor en 0.67 puntos respecto a los nativos, siendo ambas diferencias significativas.

Sumado a este cuerpo de literatura predominante como evidencia empírica de discriminación en este ámbito, existen estudios que optan por enfoques relativamente más indirectos en áreas claves del acceso a vivienda como por ejemplo el estudio de Díaz-Serrano & Raya (2013), quienes emplean la descomposición de Oaxaca-Blinder. En este, los autores encuentran diferencias significativas en las tasas de intereses de las hipotecas ofrecidas a migrantes, siendo categorizados como más riesgosos, incluso siendo capaces en el estudio de controlar por factores específicos como estabilidad laboral. Por otro lado, estudios cualitativos como el de

⁵ También se incluyeron postulantes con otra nacionalidad para evitar alertar a los agentes del propósito del ejercicio. Dicho ello, el análisis de resultados solo se centra en comparar los efectos de tener nacionalidad venezolana (inmigrante) respecto a ecuatoriana (nativa).

Ziersch et al. (2023) han buscado caracterizar, mediante entrevistas directas, los determinantes detrás de la discriminación a migrantes refugiados por parte de agentes clave en el proceso de acceso a vivienda (proveedores de servicios, líderes comunitarios, agentes inmobiliarios y propietarios). Centrándose en el caso de Australia, estos autores describen los desafíos para asegurar alquiler por parte de migrantes, especialmente aquellos con familias numerosas, identificando fallas por parte de los agentes en el reconocimiento de actitudes discriminatorias, legalmente penadas, siguiendo un juicio sobre los riesgos relacionados a hospedar migrantes.

La naturaleza experimental de estos estudios también permite explorar el efecto de intervenciones para combatir la discriminación. Por ejemplo, Zaroni et al. (2023) también incorporan un *nudge* a su experimento: antes de evaluar los últimos pares de solicitudes, a la mitad de agentes (escogidos aleatoriamente) se le mostró un mensaje en la interfaz que destacaba los esfuerzos adicionales que deben realizar las minorías y que ello puede verse reflejado en su comportamiento como inquilinos. Encuentran que el *nudge* redujo la discriminación: aumentó la probabilidad de que se escoja una familia inmigrante (venezolana) como la preferida del par y aumentó el puntaje otorgado, siendo ambos efectos significativos.

Los estudios presentados en esta sección sugieren que, si bien la discriminación en el mercado de vivienda tiene causas similares a aquella en el mercado laboral, se debe abordar de manera distinta. En específico, es más difícil para un individuo señalar las características que lo vuelven un inquilino atractivo que aquellas que lo vuelven un trabajador deseable. En tal sentido, una opción de política podría implementar una campaña de concientización masiva similar al *nudge* expuesto en Zaroni et al. (2023). Estas campañas deberían resaltar que las adversidades que enfrentan las personas al migrar sugieren características positivas como perseverancia y responsabilidad. También se podría incluir un componente que aborde la discriminación basada en preferencias, mediante mensajes que resalten el aporte que traen los migrantes a sus comunidades receptoras. Asimismo, esta sección muestra cómo estudios cualitativos como el de Ziersch et al. (2023) se complementan con las metodologías cuantitativas más comúnmente usadas en la economía, dado que ayudan a caracterizar la naturaleza y los determinantes de la discriminación en un contexto donde estos son relativamente menos fáciles de observar en la data.

Acceso a derechos y servicios públicos

Este apartado revisa estudios referentes a la discriminación evidenciada en el ámbito de los derechos y, por tal, a los servicios públicos a los que los migrantes pueden acceder en el país

receptor. Por su naturaleza, el acceso a servicios públicos varía en función a las normativas de cada país. Sin embargo, existe evidencia que las personas asentadas, incluso habiendo logrado un nivel de incorporación legal o naturalización, son víctimas de discriminación por parte de funcionarios, instituciones públicas o el resto de los nativos en diferentes partes del proceso administrativo, incluyendo el acceso a derechos y a servicios (Achim & Wasmer, 2003; Bursell, 2018).

Para empezar, la decisión de obtener la naturalización en el país de destino se ha observado con anterioridad que es clave, sobre todo para los casos de las personas migrantes que se encuentran en condición de refugiado (Mosaad et al, 2018). Al respecto, la naturalización trae consigo beneficios tangibles al estar relacionado con la capacidad de acceder a servicios públicos o programas asistenciales que pueden reducir considerablemente el grado de vulnerabilidad de las personas migrantes. Por ejemplo, la naturalización está altamente relacionada con una mayor probabilidad acceder a servicios de salud, a comparación de aquellos migrantes que no cuentan con dicha condición (Derose et al, 2007; Enchautegui & Gianarelli, 2015).

Dentro de la literatura económica, si bien este aspecto ligado a la provisión de servicios es la menos desarrollada de las tres analizadas en materia de discriminación, en las siguientes líneas se describen trabajos que se destacan por su rigurosidad metodológica y por brindar luces sobre áreas de estudio. En primer lugar, los estudios de Hainmueller y Hangartner (2013; 2019) aprovechan una característica particular del proceso suizo para obtener la ciudadanía para analizar la discriminación contra inmigrantes en cuanto a este trámite.

En específico, entre 1970 y 2003, 44 municipalidades del país otorgaban la ciudadanía mediante una votación anónima por parte de los ciudadanos nativos. Estos recibían panfletos con las características de cada inmigrante que estaba postulando a la ciudadanía; posteriormente, emitían un voto a favor o en contra para cada postulante. La ciudadanía suiza se otorgaba a los inmigrantes que recibían una mayoría simple de votos a favor. Este sistema perduró hasta inicios del siglo XXI: entre el 2003 y 2005, el gobierno transitó a dichas municipalidades a un sistema mediante el cual las postulaciones serían decididas por funcionarios públicos electos, bajo el supuesto de que estos serían menos propensos a discriminar.

Así, este marco institucional permite aplicar diversas metodologías. Por un lado, Hainmueller y Hangartner (2013) recuperan y sistematizan la información contenida en los panfletos

utilizados bajo el sistema anterior, así como el resultado para cada postulante. Dado que estos abarcan toda la información que tenían los nativos a la hora de tomar su decisión, los autores argumentan que es posible controlar por todos los determinantes del voto; en otras palabras, sustentan que los coeficientes de una regresión por MICO no estarían sujetos a sesgo por variable omitida. Asimismo, dado que los votos eran emitidos anónimamente, las decisiones probablemente reflejan las verdaderas preferencias de los nativos. Su principal resultado es que el país de origen es el principal factor detrás del éxito en la postulación: haber nacido en Yugoslavia o Turquía aumentaba en 15 puntos porcentuales la proporción de votos negativos en comparación a haber nacido en países del oeste europeo, lo cual se traducía en una disminución del 40% en la probabilidad de obtener la ciudadanía. Así, este estudio revela que la discriminación puede ser más fuerte contra países de origen específicos; posiblemente, contra aquellos respecto a los cuales los nativos sienten una mayor distancia cultural.

Por otro lado, Hainmueller y Hangartner (2019) utilizan el cambio de sistema ocurrido entre 2003 y 2006 para aplicar una estimación de diferencias en diferencias a nivel de municipalidad. Argumentan que el cambio —generado por una serie de decisiones judiciales vinculantes— fue exógeno a las municipalidades, lo cual permitiría explotar la variación en su tasa de naturalización a lo largo del tiempo; asimismo, dado que el proceso administrativo de postulaciones a ciudadanía demoraba mínimo 3 años antes de la fase de votación, sustentan que los inmigrantes no podrían haber anticipado el cambio y así retrasar su postulación. Su resultado principal es que el cambio repentino al nuevo sistema aumentó las tasas de naturalización de las municipalidades en 60%; es decir, un inmigrante tenía mayor probabilidad de éxito cuando su postulación era decidida por funcionarios públicos en vez de los ciudadanos en general. Entrevistas sugieren que el principal mecanismo es que los funcionarios públicos están sujetos a mayor escrutinio por sus decisiones e incluso pueden enfrentar consecuencias legales, dado que deben reportar públicamente sus razones para rechazar una solicitud. Asumiendo por ello que las decisiones bajo el nuevo sistema son menos sujetas a prejuicios, este estudio provee evidencia de la existencia de discriminación generalizada contra inmigrantes por parte de la ciudadanía en general.

La discriminación a migrantes en el acceso a sus derechos en procesos burocráticos, por su parte, ha sido evidenciada por trabajos como los de Adam et al. (2021). Centrándose en Alemania, los autores utilizan datos de encuesta de 2,974 individuos como muestra representativa de todo el territorio nacional, bajo un enfoque experimental donde locales son puestos hipotéticamente en escenarios donde deben facilitar el voto y enrolamiento en un

programa de bienestar para diferentes perfiles de votantes, pudiendo ser locales a Alemania o extranjeros (holandeses o rumanos), variados aleatoriamente. La herramienta principal del estudio es un experimento de elección conjunta, el cual es utilizado para identificar cómo diferentes atributos de un perfil influyen en la toma de decisiones de los evaluadores. Siendo Alemania históricamente el país europeo que mayores flujos de inmigración recibe, estos autores encuentran presencia de actos de discriminación hacia migrantes en la forma de evaluaciones desfavorables para poder acceder a los trámites. También, los autores encuentran una mayor presencia de discriminación en ese sentido con relación al cumplir con facilitar derecho al voto de un ciudadano extranjero, que por ley tiene como derecho a votar en otros países miembros de la Unión Europea.

De esta forma, los autores notan que el dominio del idioma por parte de extranjeros (holandeses) permite a migrantes tener un trato preferencial sobre aquellos que no lo tienen (rumanos). De manera más importante, no encuentran de manera significativa que haya una diferencia en comportamiento entre aquellos encuestados que trabajan en el sector público y aquellos que no son servidores públicos, mostrando que no hay diferencias en tipo de ocupación sobre sus decisiones. Asimismo, los autores muestran que mensajes visuales que refuerzan leyes antidiscriminación, no habrían sido efectivos en desincentivar este comportamiento entre los encuestados. Finalmente, los autores interpretan que el derecho de la movilidad libre en la Unión Europea puede estar siendo entendida como otro tipo de migración por los locales, y por tal, resaldrían sus prejuicios sobre ellos, más allá de un sentido de ciudadanía.

Si bien Hainmueller y Hangartner (2019) encuentran que hay menor discriminación en ciertos ámbitos cuando las decisiones son tomadas por funcionarios públicos, esto no se contradice con la evidencia presentada por Adam et al. (2021) dado que la encuesta experimental de estos últimos es un contexto de menor repercusión. Por el contrario, en conjunto, ambos estudios refuerzan la idea de que la rendición formal de cuentas es un mecanismo efectivo para reducir discriminación incluso en agentes propensos a actitudes discriminatorias.

En conclusión, la evidencia incipiente sugiere que, a pesar de la diversidad normativa que rige el acceso a servicios públicos en los países receptores, persiste una discriminación estructural contra los migrantes, incluso entre aquellos que han alcanzado la naturalización o una incorporación legal plena. Los estudios analizados demuestran que, durante procesos administrativos tan relevantes como la adjudicación de la ciudadanía o la asignación de derechos y servicios, el país de origen y la competencia lingüística resultan ser factores

determinantes en la evaluación de las solicitudes. Este sesgo, observable tanto en decisiones emitidas por la ciudadanía en general como en las de funcionarios públicos, evidencia que la naturalización, aunque mejora significativamente el acceso a beneficios esenciales, no elimina por sí sola las barreras discriminatorias en la provisión de servicios públicos. Por tanto, resulta importante revisar y fortalecer mecanismos de rendición de cuentas, así como generar mayor evidencia sobre el tipo de mecanismo con mayor eficacia.

Conclusiones y recomendaciones

Este documento presentó una revisión internacional de la evidencia empírica sobre discriminación de los migrantes en sus países receptores, desde la literatura económica. Para esto, se adoptó un enfoque centrado en tres áreas clave para todo proyecto migrante: el acceso a mercado laboral, mercado de vivienda y el acceso al ámbito público mediante el acceso de derechos y servicios públicos.

Con lo discutido, se concluye en primer lugar que existe una cantidad considerable de evidencia de discriminación a migrantes en los países receptores respecto a los tres ejes revisados por este documento, con lo que se comprueba que esta problemática es experimentada en áreas importantes de todo proyecto migrante.

En efecto, la literatura indica que existe discriminación en los procesos de contratación laboral y que esta perdura incluso durante el desempeño del trabajo mediante menores salarios. De manera similar, se concluye que los migrantes experimentan discriminación al tratar de conseguir una vivienda, ya sea mediante mayores tasas de rechazo por parte de agentes inmobiliarios o arrendadores, o hasta mediante mayores tasas de crédito en sus préstamos hipotecarios. Finalmente, se revela que los migrantes experimentan rechazo en el ámbito público, inclusive desde procesos como la obtención de la nacionalidad del país receptor o el acceso a programas de bienestar.

Ha habido un avance metodológico distinto en las distintas áreas abordadas por esta revisión. Por ejemplo, se evidencia que la discriminación en el acceso a vivienda y los procesos de contratación ha sido estudiada principalmente de manera experimental, mientras que las diferencias salariales han sido investigadas usando data observacional. También se ha observado que existe más literatura empírica sobre discriminación en el mercado laboral; seguida de discriminación en el acceso a vivienda; y finalmente, sobre discriminación en el acceso a derechos y servicios públicos. Reconocemos que este desarrollo desigual es una respuesta a las distintas dificultades metodológicas de cada ámbito. Asimismo, resaltamos que

el hecho de que la gran mayoría de la literatura encuentre evidencia concordante refuerza sus conclusiones, a pesar de las limitaciones individuales de cada estudio.

No obstante, también destacamos que muchas investigaciones no buscan elucidar los mecanismos detrás de la discriminación, manteniendo el enfoque en dimensionar el impacto de la discriminación. lo cual dificulta la formulación de políticas que puedan abordar esta problemática de manera efectiva. Dicho ello, ejercicios como el realizado en este trabajo permiten identificar áreas comunes sobre las cuales poder empezar a ver esta problemática de manera holística e identificar similitudes, complementariedades y oportunidades de fortalecimiento. En efecto, el balance de la evidencia nos permite concluir que la discriminación frecuentemente es causada por la combinación de discriminación estadística y aquella basada en preferencias. Así, las políticas para combatir la discriminación contra migrantes serán más efectivas en la medida que aborden estos dos enfoques. En tal sentido, el presente estudio sugiere dos opciones que se podrían considerar de manera conjunta:

1. El subsidio para migrantes de certificaciones que les permitan señalar su capacidad en áreas clave para su productividad laboral. Esta opción de política busca lidiar con la discriminación estadística encontrada en el mercado laboral.
2. Campañas de concientización que resalten las adversidades que enfrentan la personas al migrar y el aporte que traen los migrantes a sus comunidades receptoras. Esta opción principalmente busca abordar la discriminación basada en preferencias y está pensada para los ejes de acceso a vivienda y a derechos y servicios públicos, aunque también podría tener efectos en el mercado laboral.
3. El fortalecimiento de mecanismos de rendición de cuentas para funcionarios públicos que tomen decisiones vinculadas a la integración de las comunidades migrantes. Si bien esta política ha sido abordada principalmente en la sección de acceso a derechos y servicios públicos, la evidencia sugiere que tendría impactos transversales en los tres ejes.

Referencias bibliográficas

- Achim, K., & Wasmer, M. (2003). Foreigners as Second-Class Citizens? Attitudes Toward Equal Civil Rights for Non-Germans. En R. Alba, P. Schmidt, & M. Wasmer, *Germans or Foreigners? Attitudes Toward Ethnic Minorities in Post-Reunification Germany*. New York: The NYU European Studies Series.
- ACNUR. (2016). *Declaración de Nueva York para los Refugiados y Migrantes*. ONU.
- Acolin, A., Bostic, R., & Painter, G. (2016). A field study of rental market discrimination across origins in France. . *Journal of Urban Economics*, 49-63.
- Adam, C., Fernández-i-Marín, X., James, O., & Manatschal, A. (2021). Differential discrimination against mobile EU citizens: experimental evidence from bureaucratic choice settings. *Journal of European Public Policy*.
- Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2012). Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market. *Applied Economic Letters*.
- Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*.
- Arai, M., & Skogman, P. (2009). Renouncing Personal Names: An Empirical Examination of Surname Change and Earnings. *Journal of Labor Economics*, 127-147.
- Arrow, K. (1973). The Theory of Discrimination. En O. Ashenfelter, & A. Rees, *Discrimination in Labor Markets*. Nueva Jersey: Princeton University Press.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2015). Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult? *ILR Review*, 467-500.
- Baldini, M., & Federici, M. (2011). Ethnic discrimination in the Italian rental housing market. *Journal of Housing Economics*.
- Banco Mundial. (2021). *Brechas de inclusión laboral de la población migrante y refugiada reciente en Chile*. Washington: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.
- Bansak, C., & Raphael, S. (2001). Immigration reform and the earnings of Latino workers: Do employer sanctions cause discrimination? *ILR Review*, 275-295.

- Barret, A., McGuinness, S., & O'Brien, M. (2012). The Immigrant Earnings Disadvantage across the Earnings and Skills Distributions: The Case of Immigrants from the EU's New Member States in Ireland. *British Journal of Industrial Relations*.
- Bartolucci, C. (2014). Understanding the native–immigrant wage gap using matched employer–employee data: evidence from Germany. *ILR Review*, 1166-1202.
- Bartoš, V., Bauer, M., Chytilová, J., & Matějka, F. (2016). Attention Discrimination: Theory and Field Experiments with Monitoring Information Acquisition. *American Economic Review*, 1437-1475.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bellwood, P. (2013). *First Migrants Ancient Migration in Global Perspective*. Londres.
- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Chapter 8 - Field Experiments on Discrimination. En A. Banerjee, & E. Duflo, *Handbook of Economic Field Experiments* (págs. 309-393). Amsterdam: North-Holland.
- BID. (2023). *Una oportunidad para la población migrante en el mercado de trabajo*.
- Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 436-455.
- Bursell, M. (2018). Perceptions of discrimination against Muslims. A study of formal complaints against public institutions in Sweden. *Journal of Ethnic and Migration Studies*.
- Carlsson, M. (2010). Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-generation Immigrants. *Labour*, 263-278.
- Chiswick, B. R. (1978). The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men. *Journal of Political Economy*.
- Derose, K. P., Escarce, J. J., & Lurie, N. (2007). Immigrants and Health Care: Sources of vulnerability. *Health Affairs*.
- Díaz-Serrano, L., & Raya, J. M. (2013). Mortgages, immigrant and discrimination: an analysis of the interest rates in Spain. *Regional Science and Urban Economics*.
- Dustmann, C., & Albrecht, G. (2011). Migrations and Education. En C. Dustmann, *Handbook of the Economics of Education* (págs. 327-439). Elsevier.

- Elliott, R., & Lindley, J. (2008). Immigrant wage differentials, ethnicity and occupational segregation. *Journal of the Royal Statistical Society*, 645-671.
- Enchautegui, M., & Gianarelli, L. (2015). *The Economic Impact of Naturalization on Immigrants and Cities*. Urban Institute.
- Erdelen, W. R., & Richardson, J. G. (2019). Human migration: managing its increasing complexity. *Foresight*.
- Esses, V. M. (2021). Prejudice and Discrimination Toward Immigrants. *Annual Review of Psychology*.
- Galarza, F. B., & Yamada, G. (2014). Labor Market Discrimination in Lima: Evidence from a Field Experiment. *World Development*, 83-94.
- Guryan, J., & Charles, K. (2013). Taste-based or Statistical Discrimination: The Economics of Discrimination Returns to its Roots. *The Economic Journal*, F417-F432.
- Gusciute, E., Mühlau, P., & Layte, R. (2020). Discrimination in the rental housing market: a field experiment in Ireland. *Journal of Ethnic and Migration Studies*.
- Gwartney, J., & James, L. (1978). The Relative Earnings of Blacks and other Minorities. *ILR Review*, 336-346.
- Haas, H., Czaika, M., Flahaux, M.-L., Mahendra, E., Natter, K., Vezzoli, S., & Villares-Varela, M. (2019). International Migration: Trends, Determinants, and Policy Effects. *Population and Development Review*, 885-922.
- Hainmueller, J., & Hangartner, D. (2013). Who Gets a Swiss Passport? A Natural Experiment in Immigrant Discrimination. *American Political Science Review*, 159-187.
- Hainmueller, J., & Hangartner, D. (2019). Does Direct Democracy Hurt Immigrant Minorities? Evidence from Naturalization Decisions in Switzerland. *American Journal of Political Science*, 530-547.
- Han, J., & Hermansen, A. S. (2024). Wage Disparities across Immigrant Generations: Education, Segregation, or Unequal Pay? . *Ind Labor Relat Rev*.
- Hanson, A., & Santas, M. (2014). Field Experiment Tests for Discrimination against Hispanics in the U.S. Rental Housing Market. *Southern Economic Journal*.

- Heylen, K., & Van den Broeck, K. (2016). Discrimination and selection in the Belgian private rental market. *Housing Studies*.
- Hirsch, B., & Jahn, E. J. (2015). Is there Monopsonistic Discrimination against Immigrants? *ILR Review*.
- Hunt, P. (2012). From the bottom to the top: a more complete picture of the immigrant-native wage gap in Britain. *IZA Journal of Migration*, 1-18.
- ILO. (2020). The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals. *International Labour Organization*.
- Kaas, L., & Manger, C. (2012). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review*, 1-20.
- Kagel, J. H., & Roth, E. A. (1995). *The Handbook of Experimental Economics*. Princeton University Press.
- Kampelmann, S., & Rycx, F. (2016). Wage discrimination against immigrants: measurement with firm-level productivity data. *IZA Journal of Migration*.
- Laurito, S. (2018). Inmigrantes en el Mercado Laboral: Análisis de la Diferencia Salarial para Argentina 2004-2015. *Tesis Doctoral*. Universidad Nacional de La Plata.
- Lehmer, F., & Ludsteck, J. (2011). The Immigrant Wage Gap in Germany: Are East Europeans Worse Off? *International Migration Review*, 872-906.
- Mazziotta, A., Zerr, M., & Rohmann, A. (2015). The Effects of Multiple Stigmas on Discrimination in the German Housing Market. *Social Psychology*.
- McGuinness, S., & Byrne, D. (2014). Examining the relationships between labor market mismatches, earnings and job satisfaction. *IZA Discussion Paper 8440*.
- Meurs, D., & Pailhe, A. (2010). Position sur le marché du travail des descendants directs d'immigrés en France: les femmes doublement désavantagées ? *Économie et Statistique*.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 281-302.
- Mosaad, N., Ferwerda, J., & Lawrence, D. (2018). *Determinants of refugee naturalization in the United States*. PNAS.

- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 693-709.
- OIM. (2019). *Estudio Sociolaboral de Personas Extranjeras y sus Familias: Municipios de La Unión, Pasaquina y Santa Rosa de Lima*. San Salvador: OIM.
- OIM. (2021). *World Migration Report 2022*. Génova: Organización Internacional para las Migraciones.
- OIM. (2024). *World Migration Report 2024*. Génova: Organización Internacional para las Migraciones.
- Oreopoulos, P. (2011). Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 148-171.
- Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 659-61.
- Real Academia Española. (2024). *Diccionario de la lengua española*.
- Reimers, C. (1983). Labor Market Discrimination against Hispanic and Black Men. *The Review of Economics and Statistics*, 570-579.
- Stephan, W., Ybarra, O., Martínez, C., Schwarzwald, J., & Tur-Kaspa, M. (1998). Prejudice toward Immigrants to Spain and Israel: An Integrated Threat Theory Analysis. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 559-576.
- Unión Europea. (2013). *Discrimination in Housing*.
- Walkowitz, G. (2019). Employers discriminate against immigrants and criminal offenders — Experimental evidence. *Economics Letters*, 140-143.
- Wright, B. R., Wallace, M., Bailey, & Hyde, A. (2013). Religious affiliation and hiring discrimination in New England: A field experiment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 111-126.
- Zanoni, W., Díaz, L., Díaz, E., Paredes, J., & Acevedo, P. (2023). Nudging the agents: Does it reduce discrimination against migrants in the house rental market? *IDB Working Paper Series*.

Zárate, M., García, B., Garza, A., & Hitlan, R. (2004). Cultural threat and perceived realistic group conflict as dual predictors of prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 99-105.

Ziersch, A., Loehr, N., & Miller, K. (2023). Discrimination in the private rental market in Australia: large families from refugee backgrounds. *Housing Studies*.