



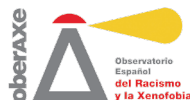
LA INTEGRACIÓN

de los hijos de inmigrantes en el mercado laboral

RESUMEN



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



LA INTEGRACIÓN de los hijos de inmigrantes en el mercado laboral

RESUMEN

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

AUTORES:

Rosa Aparicio Gómez
Pablo Biderbost
Andrés Tornos Cubillo



© Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
Edita y distribuye:
Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid
e-mail: sgpublic@meyss.es
web: <http://www.meyss.es>

NIPO Pdf: 270-18-049-X

Diseño y maquetación: Carmen de Hijes



Índice

La integración de los hijos de inmigrantes en el mercado laboral: en breve...	7
1 Introducción	11
2 Principales características sociodemográficas de la muestra de jóvenes de descendencia inmigrante y de descendencia nativa	17
3 Los jóvenes hijos de inmigrantes y nativos y su inserción en el mercado de trabajo	19
4 Experiencias y percepción de discriminación a partir de la encuesta ILSEG	29
5 Experiencias y percepción de discriminación: la perspectiva cualitativa	39
6 Los procesos de selección y contratación en las empresas: ¿facilitadores o obstaculizadores de la contratación de hijos de inmigrantes?	43
7 Bibliografía	47



La integración de los hijos de inmigrantes en el mercado laboral: en breve

El Informe “*La integración de los hijos de inmigrantes en el mercado laboral*” es el resultado de un estudio realizado por Rosa Aparicio Gómez, Pablo Biderbost y Andrés Tornos Cubillo, investigadores de la Fundación José Ortega y Gasset- Gregorio Marañón, y ha sido financiado por la Secretaría General de Inmigración y Emigración.

Este estudio tiene como marco la *Estrategia Integral de lucha contra el racismo, discriminación racial, xenofobia y otras formas de intolerancia*, donde una de las medidas que se proponen es “mejorar la información, desagregada por sexo, sobre el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia en el empleo estimulando el desarrollo de estudios e investigaciones”.

La principal novedad de esta investigación se concreta en la metodología mixta que se ha aplicado. Por una parte se ha realizado un análisis de los datos de la segunda encuesta de seguimiento de la *Investigación Longitudinal de la Segunda Generación*¹, que ha seguido a lo largo de diez años una muestra representativa de hijos de inmigrantes y, por otra, se

¹ ILSEG es un estudio longitudinal que ha seguido a lo largo de diez años una muestra de hijos de inmigrantes complementada con una muestra de nativos. La primera encuesta se realizó en 2007-2008 a adolescentes nacidos en España o llegados antes de los 12 años con al menos un progenitor de origen extranjero que estuvieran cursando los tres primeros años de la ESO en una muestra representativa de colegios públicos y concertados de Madrid y Barcelona. En ese corte se obtuvo una muestra de casi 7000 hijos de inmigrantes de todas las nacionalidades, con una edad media de 14 años. En 2012 se realizó la primera encuesta de seguimiento, añadiéndose una muestra de nativos. La segunda encuesta de seguimiento, en algunos de cuyos datos se basa este informe, tuvo lugar en 2017. El objetivo principal de ILSEG era indagar sobre el proceso de adaptación de los hijos de inmigrantes a la sociedad de acogida.



ha llevado a cabo una aproximación cualitativa con el objetivo de profundizar en las percepciones y experiencias relacionadas con la inserción en el mercado laboral de algunos colectivos de origen inmigrante seleccionados. Por último, el estudio se complementa con una exploración cualitativa de las prácticas y actitudes de los empleadores respecto a la publicación de ofertas de trabajo y a la selección y contratación de candidatos para los puestos que ofertan.

Los resultados y recomendaciones del estudio se presentan en una versión larga y en la presente versión resumida. Dado que prácticamente no existen trabajos que analicen desde distintas perspectivas la situación de los jóvenes hijos de padres inmigrantes (muchas veces llamados 2ª generación) en el ámbito del empleo, consideramos que esta es una excelente aportación para profundizar en el conocimiento de sus trayectorias, sus auto identificaciones, cómo los propios jóvenes perciben e interpretan las situaciones asociadas al empleo y cómo se están integrando en la sociedad española. Con ello se contribuirá también a orientar acciones y estrategias dirigidas a este colectivo.

Uno de los aspectos claves para la buena integración de los hijos de inmigrantes en la sociedad española es su inserción en el mercado laboral. El análisis de los datos de la segunda encuesta de seguimiento de la *Investigación Longitudinal sobre la Segunda Generación* muestra que los jóvenes hijos de inmigrantes en edades comprendidas entre los 19 y los 29 años comparten la situación de precariedad laboral que sufren los jóvenes nativos en España. En consecuencia, resulta que junto con los jóvenes de origen español, los jóvenes hijos de inmigrantes padecen altos niveles de movilidad laboral, altos niveles de contratación temporal y salarios bajos, con más de las tres cuartas partes en ambos grupos ingresando menos de 1000 euros al mes. Asimismo, en ambos casos, los salarios de las mujeres son más bajos que los de los hombres.

Ello indicaría que los hijos de inmigrantes tienen las mismas oportunidades que los hijos de españoles a la hora de insertarse en el mercado laboral. Otros datos sin embargo muestran que están en desventaja. Por una parte los niveles educativos alcanzados por los autóctonos son significativamente superiores a los alcanzados por los hijos de inmigrantes (61% frente al 37% tienen formación profesional superior o estudios universitarios) lo cual, de por sí, les va a dar una ventaja en el mercado de trabajo. Esto se reflejará en que un porcentaje significativamente mayor de hijos de españoles ocupe puestos de trabajo como técnicos y profesionales (12% más) mientras que será considerablemente mayor la proporción de hijos de inmigrantes que tengan puestos de trabajo no cualificados o semi-cualificados (17% más).

Sin embargo, las diferencias existentes en los niveles educativos no llegan a explicar suficientemente las diferencias en los tipos de trabajos que obtienen unos y otros. Los datos muestran que, con el mismo nivel de estudios, una proporción muy superior de hijos de nativos consiguen empleo como técnicos y profesionales comparado con los hijos de



los inmigrantes (40% frente a 20% con estudios universitarios). Esto parecería apuntar a la existencia de un cierto nivel de discriminación por parte de las empresas a la hora de seleccionar y de contratar jóvenes de origen inmigrante para los distintos puestos de trabajo.

Esta consideración se ve apoyada, como indican los datos de la encuesta, así como los de las entrevistas cualitativas realizadas, en que los hijos de inmigrantes tardan más que los hijos de los nativos en encontrar empleo y les cuesta más obtenerlo mediante las vías más habituales como son el envío de currícula a través de portales especializados en internet o entregándolos personalmente en las empresas. La consecuencia es que los hijos de inmigrantes, más frecuentemente que los nativos, se verán obligados a recurrir a su entorno cercano (familiares y amigos) para obtener empleo. Es esta también una de las razones por las que ocupan en mayor proporción puestos de trabajo en los niveles inferiores de la escala laboral ya que, más generalmente, serán los que también ocupan sus padres y otros familiares.

A pesar de la discriminación que según indican estos datos, parece existir, no es muy elevado el porcentaje de hijos de inmigrantes que manifiestan haber sido objeto de discriminación personalmente al buscar trabajo (28%) o en el trabajo mismo y muy bajo el porcentaje de los que dicen haberlo sido con frecuencia o regularmente (1%). Pero, además, resulta que los hijos de los españoles manifiestan en proporciones similares a los hijos de inmigrantes que han sido discriminados en estas mismas instancias (28%). Hay, eso sí, diferencias en los motivos por los que unos y otros creen haber sido discriminados. Entre los hijos de inmigrantes predominan los motivos asociados a su origen o a sus características raciales y culturales, mientras que los hijos de los españoles expresan razones de otra índole como son el sexo (las mujeres), la edad, la infravaloración de su trabajo, etc.

En lo que coinciden plenamente jóvenes hijos de inmigrantes y autóctonos es en que en la sociedad española existe discriminación hacia los inmigrantes. En torno al 40% en ambos grupos lo afirma en la encuesta cuantitativa (41% y 39% respectivamente) y así lo manifiestan también los hijos de inmigrantes de la muestra cualitativa.

Existe por tanto una discrepancia grande entre el reconocimiento de la existencia de discriminación para con los inmigrantes en general y el reconocimiento por parte de los hijos de inmigrantes de haber sido personalmente discriminados. La parte cualitativa del estudio ofrece pistas para comprender esto. Lo que allí aparece es que los hijos de los inmigrantes que han nacido en España o que han venido a muy corta edad, tienden a distanciarse de su condición de hijos de inmigrantes, sintiéndose españoles y por tanto con las mismas posibilidades y oportunidades que cualquier joven español. Por tanto, ante las dificultades que afrontan a la hora de insertarse en el mercado laboral, ellos van a interpretarlas generalmente desde su posición personal y no desde su condición de hijos



de inmigrantes. Sólo hay un caso en el que reconocen la existencia clara de discriminación y es el de las mujeres musulmanas que llevan velo. En otros casos como el ser de color o tener costumbres distintas, después de reiterados rechazos pueden sospechar la existencia de discriminación, pero normalmente prefieren darse otras explicaciones más consistentes con su sentimiento de ser español.

Cuando los hijos de inmigrantes sí reconocen haber sido discriminados es en la etapa escolar. En esa etapa manifiestan haber sufrido rechazo y vejaciones por parte de los compañeros, injusticias y reducción de sus posibilidades de estudios, por prejuicios, por parte de algunos profesores.

La revisión de las prácticas que siguen las empresas para reclutar personal ha llevado a identificar tres modalidades en la publicación de ofertas y en la selección de los candidatos a los puestos de trabajo. Dependiendo de la modalidad, los hijos de inmigrantes tendrán más o menos probabilidades de ser excluidos. Así mismo, se ha observado que la mayoría de las empresas no disponen de mecanismos explícitos para evitar los posibles sesgos que pueden conducir a que, en la selección de los candidatos, se vean rechazados los jóvenes de origen inmigrante.

Lo hallado en este estudio acerca de las desventajas que con frecuencia sufren los hijos de inmigrantes en su incorporación al mercado laboral lleva a sugerir algunas posibles actuaciones:

- Una formación más específica de los profesores para reconocer que ellos mismos a menudo introducen, en general sin advertirlo, sesgos racistas y xenófobos en la relación docente con los hijos de los inmigrantes dificultando que estos puedan alcanzar el nivel de estudios que desean y del que serían capaces.
- Ofrecer a los jóvenes una preparación para hacer frente a las exigencias de los procesos de reclutamiento de personal de las empresas.
- Ofrecer a los jóvenes servicios permanentes de orientación y apoyo para dirigir su carrera profesional. Ello podría concretarse, por ejemplo, en programas de “mentoring” profesional.
- Sensibilizar a las empresas sobre la potencial discriminación e inducirles a poner en práctica mecanismos que prevengan del riesgo de introducir juicios de índole racista o xenófoba en los procesos de selección de personal.



1 Introducción

Ofrecer una cifra de los hijos de inmigrantes que en España hayan alcanzado la edad de incorporación al mercado laboral es una tarea imposible dada la forma en la que se recogen las estadísticas oficiales. Pero es indudable que estos suponen una parte importante de la población laboral y, sin embargo, prácticamente no existen estudios que permitan conocer su situación en este ámbito, a pesar de que ello resulta esencial si se quiere saber cómo se están integrando en la sociedad española.

Una de las preguntas claves es si los hijos de los inmigrantes, que han sido escolarizados y se han socializado en España, tienen las mismas oportunidades que los hijos de los españoles a la hora de insertarse en el mercado laboral o sufren lo que Heath ha llamado “penalización étnica”², es decir, discriminación por razón del origen nacional o por las características raciales o culturales. El estudio que se resume en estas páginas ha pretendido aproximarse a esta cuestión realizando un diagnóstico de la integración de los hijos de inmigrantes de 19 a 29 años en el mercado laboral y, más especialmente, de los potenciales obstáculos que puede encontrar en esta integración, y entre ellos la existencia de discriminación.

Los episodios de discriminación que sufren los individuos de origen inmigrante en el mercado de trabajo tienen **consecuencias negativas** para su integración en las sociedades receptoras. Como señalan Heath et al. (2013), esos efectos negativos se observan en diferentes planos. A **nivel individual**, los sujetos de origen inmigrante pierden interés por invertir recursos temporales y materiales en educación. A **nivel social**, la potencial institucionalización de esas prácticas conlleva una pérdida económica para el país. Por tales motivos, los estados

² Heath, A.F y Cheung, A.Y, 2007.



han diseñado un elenco de políticas públicas que pretenden desestimular la ocurrencia de circunstancias de discriminación en entornos laborales. El desarrollo de legislación antidiscriminatoria con sanciones para los incumplidores, las políticas de acción afirmativa, la institucionalización del reclutamiento de recursos humanos mediante hojas de vida anónimas y la gestión basada en la diversidad son algunos ejemplos de estas iniciativas.

No obstante, es necesario tener en cuenta que la discriminación sufrida en diferentes dimensiones sociales por **colectivos en situación de desventaja relativa** es de difícil medición a nivel de investigación (Beauchemin, Hamel, Lesné y Simon, 2010; Simon y Stavo-Debaugé, 2004). No es una excepción la discriminación a la que deben hacer frente los **individuos de origen inmigrante**, con independencia de su generación, en ámbitos laborales. Estas experiencias de discriminación pueden tener lugar en distintos momentos de la vida laboral: incorporación, promoción, remuneración y despido (Heath, Liebig y Simon, 2013).

Figura 1. Discriminación en el ámbito laboral: momentos, efectos y políticas



Fuente: Heath et al. (2013)



En relación a las mencionadas **dificultades para proceder a la medición de la discriminación** es importante realizar dos aclaraciones. En primer lugar, ciertos eventos/procesos que suelen entenderse como discriminatorios pueden deberse a otros **factores observables y no observables**. Concretamente, en el mundo laboral, ciertos episodios en los que se supone una presunta discriminación hacia individuos de origen inmigrante podrían estar originados en carencias que los mismos presentan en habilidades cognitivas, no cognitivas y de gestión, redes sociales, trayectoria histórica, acceso geográfico, recursos tecnológicos y motivación personal. Aislar unas variables de otras requiere trabajar con indicadores precisos y con la puesta en marcha de sofisticados mecanismos de evaluación de impacto (Biderbost y Jiménez, 2016).

En segundo lugar, se debe diferenciar entre la **discriminación objetiva y subjetiva**. La primera es aquella que puede ser comprobada mediante experimentos en los que se intenta detectar la tasa de retraso, en comparación a la población nativa, a la que deben hacer frente los inmigrantes para ser convocados a una entrevista de trabajo, reclutados o ascendidos (Booth, Leigh y Varganova, 2012; Fibbi, Lerch y Wanner, 2006; Heath et al., 2013; Simon, 2005). La comparación de medias de salarios o de tasas de paro entre nativos e inmigrantes para un mismo puesto de trabajo puede utilizarse también como estrategia para generar medidas objetivas de discriminación laboral. La segunda, por el contrario, es aquella que es descrita/sentida por los individuos incursos en el proceso laboral en cuestión (reclutamiento, ascenso, remuneración o despido): trabajadores, superiores y otros *stakeholders*. Estos testimonios/pareceres son recogidos mediante encuestas. Cuando estas encuestas tienen como foco a los miembros de colectivos presuntamente afectados por discriminación, suelen recibir el nombre de encuestas de victimización. La mayor desventaja en este tipo de medición es que es muy difícil probar la validez de las razones esgrimidas por los encuestados³ (Heath et al., 2013).

3 Una tercera dificultad añadida a la medición de la discriminación es la señalada por Becker (1957). Este autor sugiere por un lado que, en entornos económicos, ciertos agentes tienen una preferencia por un particular origen de su contraparte (cliente, empleado, proveedor, etc.). Se ejerce entonces una discriminación *taste-based*. Por otro lado, habla de discriminación estadística. La misma tiene lugar cuando los agentes económicos carecen de información sobre ciertos rasgos de la contraparte (productividad, capacidad crediticia, etc.). El origen étnico, como característica observable, actúa entonces como un heurístico a la hora de tomar decisiones (Heath et al., 2013).



Figura 2. Dificultades en la medición de la discriminación laboral



Fuente: Booth, Leigh y Varganova, 2012; Fibbi, Lerch y Wanner, 2006; Heath et al., 2013; Simon, 2005.

En el estudio realizado se ha querido abordar la cuestión de la inserción laboral de los hijos de los inmigrantes desde distintas aproximaciones, precisamente por las varias dimensiones que abarca esta cuestión y las dificultades para observarlas y medir las reseñadas.

Estos modos de aproximación han sido tres, los dos primeros teniendo como grupo objetivo a la población de hijos de inmigrantes de 19 a 29 años y el tercero teniendo como objetivo las empresas:

- a. **Aproximación cuantitativa**, además de señalar cómo se distribuye ésta entre la población investigada, combina información objetiva y subjetiva. Por un lado, da lugar a datos sobre aspectos observables tales como los tiempos empleados en conseguir trabajo, la relación entre niveles educativos y tipos de empleos, los niveles de salarios, etc. Por otro, ofrece información sobre percepciones y experiencias en relación con la discriminación. Todo ello desde una perspectiva comparativa, observando los logros de los hijos de inmigrantes en relación a los de los hijos de españoles.



Esta parte del estudio consistió en una explotación *ad hoc* de una submuestra compuesta por los hijos de inmigrantes y los hijos de españoles ya incorporados al mercado laboral obtenidos de la segunda encuesta de seguimiento de la *Investigación Longitudinal de la Segunda Generación*⁴. La submuestra estuvo compuesta por 1603 hijos de inmigrantes y 467 autóctonos.

- b. **Una aproximación cualitativa** que ha tenido como objetivo profundizar en las percepciones y experiencias relacionadas con la inserción en el mercado laboral de algunos colectivos de origen inmigrante con mayor riesgo de sufrir discriminación por razón de su origen nacional, raza o etnia. Se realizaron 45 entrevistas en profundidad (15 por cada grupo de origen a hijos de inmigrantes marroquíes, dominicanos y peruanos de entre 19 a 29 años, con distintos niveles de educación formal).
- c. **Una exploración cualitativa de las prácticas y actitudes de los empleadores** en la publicación de ofertas de trabajo y en la selección y contratación de candidatos para los puestos ofertados. Para ellos se realizaron 25 entrevistas en profundidad a responsables de recursos humanos en empresas de distinto tamaño y pertenecientes a distintos sectores de actividad.

En los siguientes capítulos se resumen los principales hallazgos.

4 ILSEG es un estudio longitudinal que ha seguido a lo largo de diez años una muestra de hijos de inmigrantes complementada con una muestra de nativos. La primera encuesta se realizó en 2007-2008 a adolescentes nacidos en España o llegados antes de los 12 años con al menos un progenitor de origen extranjero que estuvieran cursando los tres primeros años de la ESO en una muestra representativa de colegios públicos y concertados de Madrid y Barcelona. En ese corte se obtuvo una muestra de casi 7000 hijos de inmigrantes de todas las nacionalidades, con una edad media de 14 años. En 2012 se realizó la primera encuesta de seguimiento, añadiéndose una muestra de nativos. La segunda encuesta de seguimiento, en algunos de cuyos datos se basa este informe, tuvo lugar en 2017. El objetivo principal de ILSEG era indagar sobre el proceso de adaptación de los hijos de inmigrantes a la sociedad de acogida.



2 Principales características sociodemográficas de la muestra de jóvenes de descendencia inmigrante y de descendencia nativa

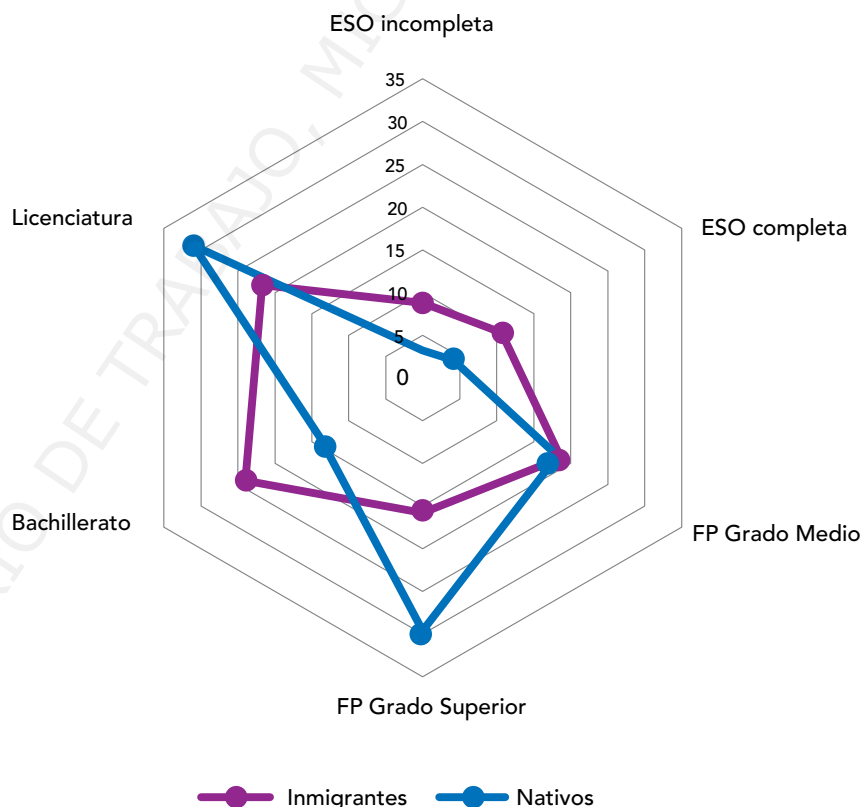
Antes de examinar los diferentes aspectos relacionados con la inserción laboral de los jóvenes trabajadores de descendencia extranjera y española de la submuestra estudiada, interesa resumir sus -características sociodemográficas por lo que ellas pueden influir en dicha inserción:

- En cuanto a la edad, la mayoría en ambos grupos tiene entre 21 y 23 años (70%)
- De manera similar, en ambos grupos predominan las mujeres (54% y 53% respectivamente)
- En la muestra de hijos de inmigrantes están representadas casi todas las nacionalidades presentes en la sociedad española con predominio de la ecuatoriana, marroquí, colombiana, peruana, rumana, boliviana y dominicana.
- La gran mayoría de los jóvenes de la submuestra todavía vive con sus padres, pero son significativamente más los nativos que se encuentran en esta situación (84,4% en comparación con el 72,7% de los hijos de inmigrantes). Sorprendentemente son más las mujeres que viven independientemente de sus padres, encontrándose la mayor diferencia en el caso de los jóvenes de origen extranjero (31% de las mujeres frente al 22% de los hombres).
- La gran mayoría de los jóvenes están solteros, pero en comparación con los hijos de nativos, una proporción notablemente mayor de hijos de inmigrantes está casada o vive en pareja (16% de los hijos de inmigrantes y 10,5% de los hijos de españoles) y tiene hijos (9,1% y 1,3% respectivamente). Esto último ocurre con más frecuencia entre bolivianos, ecuatorianos y dominicanos.



- Más de la mitad de los hijos de inmigrantes posee la nacionalidad española (54%) o tiene residencia permanente (30%).
- En cuanto al nivel educativo, como se visualiza en el gráfico 1, los jóvenes de origen inmigrante se encuentran en clara situación de desventaja por relación a los autóctonos. Ello indudablemente puede actuar como un predictor de los modos de llegada de cada grupo en el mercado de trabajo. En primer lugar, la ratio de educación secundaria incompleta es 4 veces más elevada entre jóvenes de procedencia extranjera que entre nativos. Si bien los porcentajes de quienes tienen en ambos grupos Formación Profesional de Grado Medio es semejante (en torno a 18%), la proporción de nativos que ha culminado la Formación Profesional de Grado Superior o que tiene algún tipo de formación universitaria supera a la de jóvenes de origen inmigrante (13,8 y 9,3 puntos porcentuales de diferencia, respectivamente). Por otra parte, es de hacer notar que las mujeres en ambos grupos superan a los hombres en cuanto al nivel educativo.

Gráfico 1. Diferencias en los niveles de educación alcanzados por hijos de inmigrantes y por nativos (porcentaje)



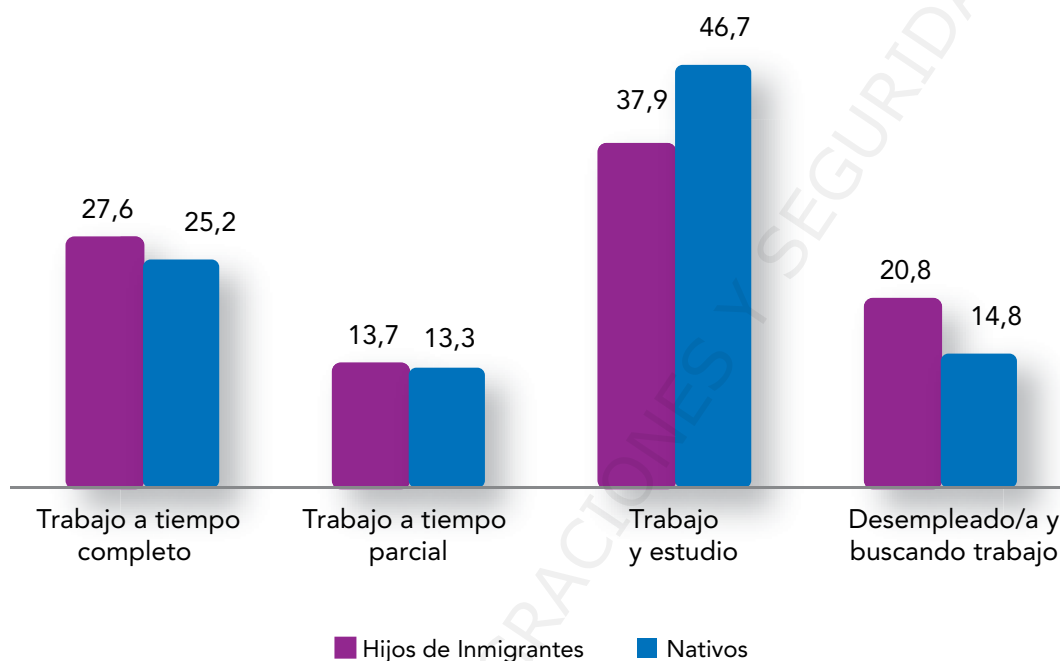


3 Los jóvenes hijos de inmigrantes y nativos y su inserción en el mercado de trabajo

De los datos de la tercera fase de la *Investigación Longitudinal sobre la Segunda Generación* en los que se ha basado una parte de este estudio, se desprende que, entre los 19 y los 29 años, **una proporción algo mayor** de los 2271 hijos de inmigrantes que de los 700 hijos de españoles que conforman la muestra total (70% y 66% respectivamente), ha dejado de estudiar y se encuentra incorporada al mercado de trabajo bien a tiempo completo, a tiempo parcial o está desempleada y buscando trabajo. Los niveles de ocupación laboral de ambos grupos pueden observarse en el gráfico 2.



Gráfico 2. Nivel de ocupación laboral (porcentaje)



Fuente: ILSEG 2017 – submuestra trabajan o están desempleados

El gráfico 2 muestra, al menos, dos diferencias importantes entre hijos de inmigrantes y nativos. Por una parte, casi un 10% más entre los nativos comparte estudio y trabajo lo cual a medio plazo significará una ventaja; por otra, el nivel de desempleo es significativamente mayor entre los hijos de los inmigrantes.

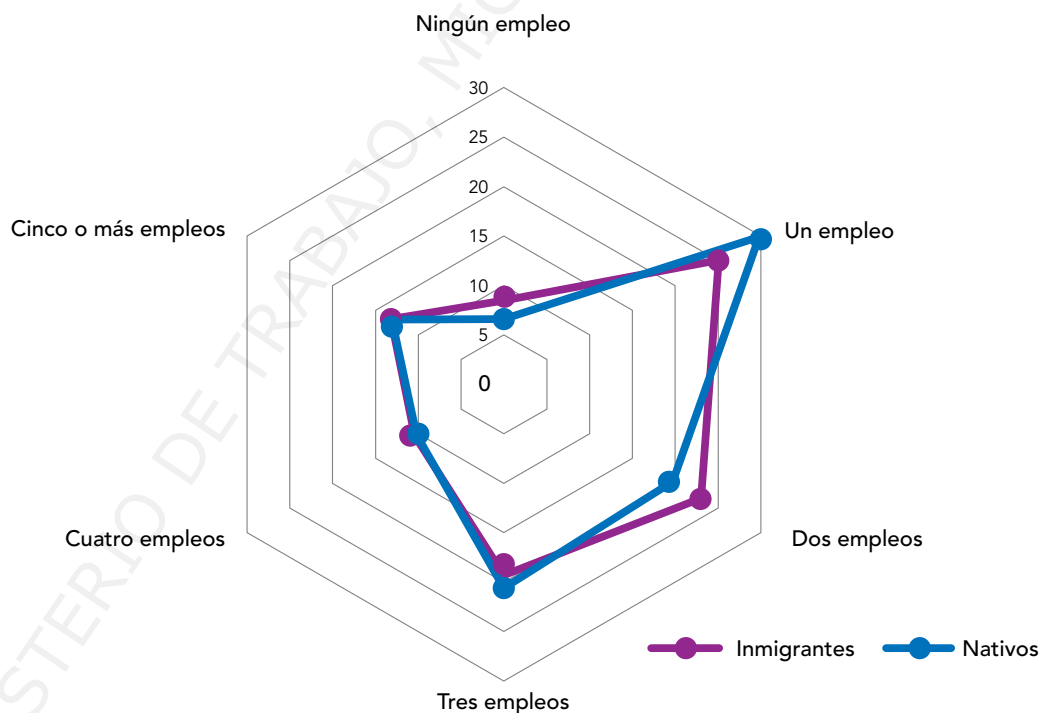


Jóvenes hijos de inmigrantes y jóvenes nativos en el mercado laboral: ¿una misma situación de precariedad?

Situando la mirada sobre otros aspectos como son los datos del número de empleos tenidos desde el momento de la inserción en el mercado laboral así como las condiciones de contratación resulta que la trayectoria de los jóvenes hijos de inmigrantes no va a ser muy diferente de la de los jóvenes hijos de españoles.

Al observar el número de empleos remunerados que han tenido en los últimos cuatro años, los datos indican un **nivel alto de movilidad laboral** ya que más del 40% en ambos grupos habría tenido en ese tiempo 3 o más empleos (ver gráfico 3).

Gráfico 3. Número de trabajos remunerados en los últimos 4 años (porcentaje)



Fuente: ILSEG 2017 – submuestra trabajan o están desempleados



Asimismo, en ambos grupos ha sido muy alto el nivel de **trabajos a tiempo parcial**: para más de la mitad (55%) de los hijos de inmigrantes todos o la mayoría de los empleos habrían sido a tiempo parcial, mientras que lo mismo les habría ocurrido a un 60% de los nativos. La diferencia entre ambos grupos se explica por el mayor número de hijos de españoles que compatibilizan el trabajo con los estudios.

Por otra parte, prácticamente el 79% en ambos grupos estaría trabajando por cuenta ajena, y más de la mitad de ellos con contratos temporales (52% de los hijos de inmigrantes y 55% de los nativos) a lo que habría que añadir un 13% de hijos de inmigrantes y un 10% de nativos sin contrato. Es probable que estas cifras sean más altas si se tiene en cuenta que hasta una cuarta parte de los jóvenes en ambos grupos dice no cotizar a la seguridad social (25,6% y 25,3% respectivamente) según se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Cotización a la Seguridad Social

	Hijos de inmigrantes	Nativos
Si	73,0	72,7
No	25,6	25,3
No contesta	1,4	2,0
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017 – submuestra trabajan o están desempleados



Por lo que se refiere a **los salarios**, la situación va a ser nuevamente similar para hijos de inmigrantes y nativos, siendo estos **muy bajos** en ambos casos. Prácticamente tres de cada cuatro jóvenes ganarían menos de 1000 euros y, de ellos, 1 de cada 3 recibiría menos de 600 euros de salario aunque entre los que perciben menos de 600 euros serían algo más frecuentes los jóvenes nativos debido a lo ya aludido acerca del mayor número de estos que compatibiliza el trabajo con los estudios (tabla 2).

Tabla 2. Nivel de ingresos personales de hijos de inmigrantes e hijos de españoles (porcentaje)

	Hijos de inmigrantes	Nativos
600 euros o menos	33	38
601 a 1000 euros	41	40
1001 a 1500 euros	13	12
Más de 1500 euros	3	0
No contesta	10	10
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017 – submuestra trabajan o están desempleados

Hasta aquí los datos reseñados apuntan a una **situación laboral precaria** de alta temporalidad en los contratos o ausencia de estos y de bajos salarios que **será común a todos los jóvenes**, sean estos de ascendencia inmigrante o española.



Las particularidades de los hijos de inmigrantes

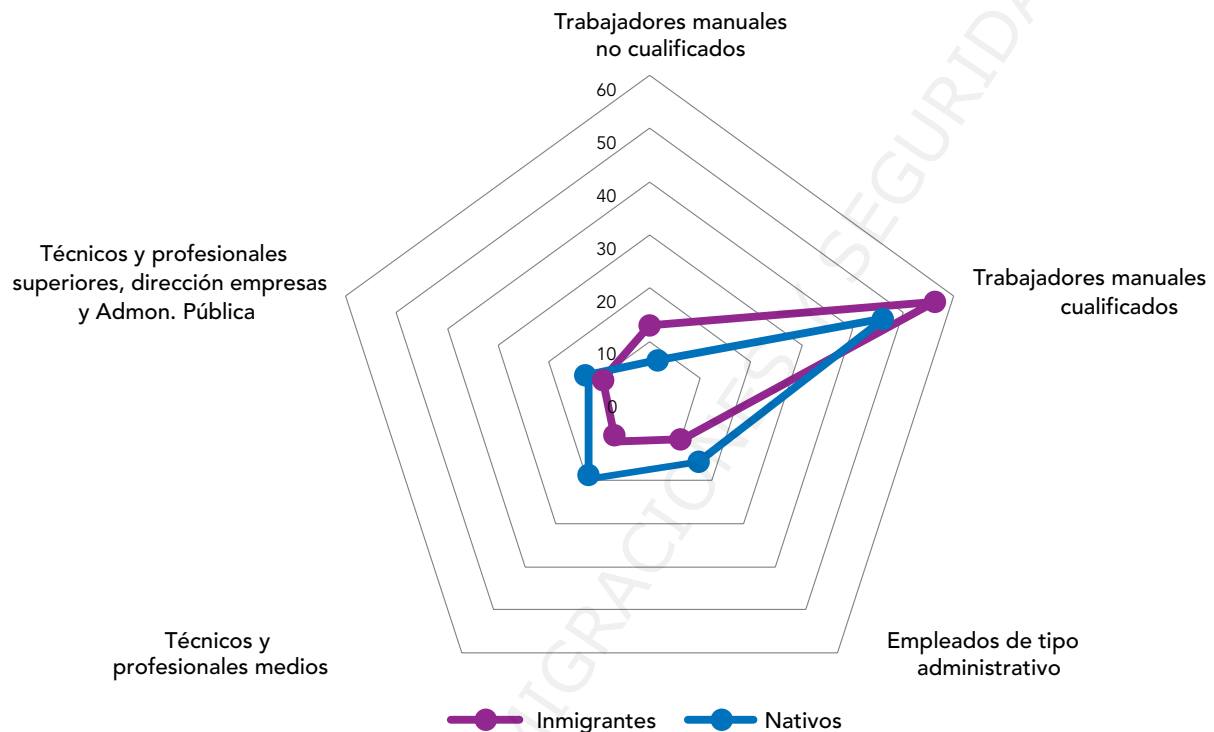
Como hemos visto, en varios aspectos, los hijos de los inmigrantes comparten con los hijos de los españoles unas condiciones laborales comunes a todos los jóvenes menores de 30 años, sin embargo otros datos apuntarán a la existencia de unas situaciones de desventaja de los primeros respecto a los segundos. Tales desventajas se van a hacer presentes en cuatro lugares: en la proporción de desempleados, en el tiempo empleado en encontrar empleo, en los canales utilizados para obtenerlo y en los tipos de ocupación.

Ya antes se vio que los jóvenes de ascendencia inmigrante tienen una mayor tasa de desempleo (21% comparado con un 15% de los nativos). Los hijos de inmigrantes van a tardar también algo más que los hijos de españoles en encontrar empleo. Un 64,2% de los jóvenes de procedencia española declara haber conseguido su primer empleo en menos de 3 meses., mientras que ese porcentaje disminuye al 55,3% en el caso de los jóvenes con trasfondo migratorio. Por otro lado, entre los últimos, es 1,75 veces mayor el número de los que declara haber estado más de un año en búsqueda de un empleo inicial (3,9% nativos vs 6,9% hijos de inmigrantes). Y, entre los actualmente desempleados, los hijos de inmigrantes superan en 7,5 puntos a los nativos que llevan más de un año en búsqueda de empleo.

Disparidades similares se encuentran también al comparar las clases de empleo que en el momento de realizar la encuesta tenían los jóvenes de uno y otro grupo. Antes de ser explicitadas, debe recordarse que, a la edad en la que los jóvenes han sido encuestados, el nivel de crecimiento laboral-profesional resulta por lo general limitado. A pesar de esta salvedad, los jóvenes de origen español tenderían a insertarse en una proporción significativamente mayor que los hijos de inmigrantes en puestos administrativos y puestos técnicos y profesionales. Por el contrario, encontramos que el porcentaje de jóvenes de origen inmigrante que ocupa puestos de personal de limpieza y de servicio doméstico, casi cuadruplica al de jóvenes de procedencia española (gráfico 3).



Gráfico 3. Clases de empleo ocupados por hijos de inmigrantes y nativos (porcentaje)

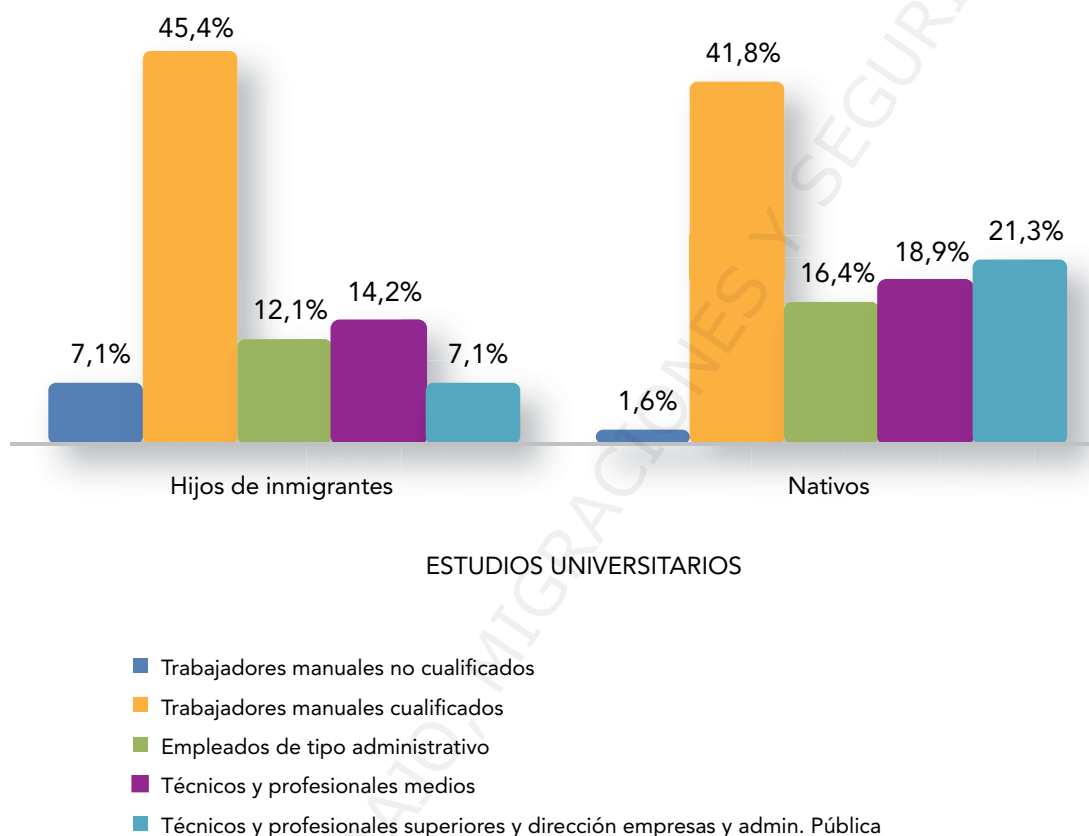


Fuente: ILSEG 2017 - submuestra trabajan o están desempleados

La menor proporción de hijos de inmigrantes con empleos de nivel técnico y profesional puede seguramente explicarse por su inferior nivel educativo. Sin embargo, la comparación entre las clases de trabajo que realizan los hijos de los inmigrantes con estudios universitarios y los que realizan los nativos con el mismo nivel de estudios nos dice que eso no lo explica todo. A igualdad de nivel de estudios, los jóvenes de procedencia extranjera tienen prácticamente la mitad de posibilidades que los de procedencia española de acceder a trabajos técnicos y profesionales (gráfico 4).



Gráfico 4. Clase de empleos de los hijos de inmigrantes y nativos con estudios universitarios (porcentaje)



Fuente: ILSEG 2017 - submuestra trabajan o están desempleados

Una explicación del menor acceso de los hijos de inmigrantes a clases de trabajo superiores puede proceder en parte de las diferencias en los canales por los que han obtenido sus empleos. Los jóvenes de origen inmigrante acceden a sus puestos de trabajo, en mayor medida que los jóvenes nativos, a través de su entorno relacional (familiares, amigos, conocidos, etc.). En tanto, los jóvenes nativos superan a sus pares de procedencia extranjera en el acceso a puestos de trabajo a través del envío de currícula a empresas/organizaciones o a través de Internet (figura 3).



Figura 3. Principales canales de obtención de empleo de hijos de inmigrantes y nativos

Hijos de Inmigrantes		Nativos	
Amigos, compañeros, conocidos propios y de la familia 29%	Enviando currícula a empresas 21%	Enviando currícula a empresas 31%	Amigos, compañeros, conocidos propios y de la familia 21%
A través de las prácticas 13%	Familiares 19%	A través de las prácticas 15%	Familiares 12%

Fuente: ILSEG 2017 – submuestra trabajan o están desempleados

El que los jóvenes de origen inmigrante obtengan sus trabajos principalmente a través de sus redes cercanas no es una opción elegida en primer lugar, como indican las narraciones obtenidas en las entrevistas en profundidad realizadas a jóvenes de procedencia marroquí, dominicana y peruana. Estos jóvenes, independientemente de su nivel de estudios, se inclinan inicialmente a buscar trabajo a través de las plataformas que existen en internet o enviando currícula a las empresas, tal como lo harían sus pares nativos. Sin embargo, ante la ausencia de respuesta, una mayoría se ve abocada a recurrir a la familia o a los amigos que solo podrán ofrecerles trabajos del mismo nivel bajo que ellos realizan.

Un análisis de regresión múltiple para detectar las variables que producirían niveles diferenciados de inserción en el mercado laboral en la muestra global confirma la importancia del nivel de estudios en la consecución de mejores puestos de trabajo. Sin embargo, no es menos importante el origen. También influye el sexo mientras que otras variables, incluida la de tener hijos a edades tempranas, apenas influirían. Es decir que tener un nivel de estudios superior, ser nativo y ser hombre serían ventajas a la hora de conseguir un puesto de trabajo de mayor nivel y prestigio.



4 Experiencias y percepción de discriminación a partir de la encuesta ILSEG

Los datos expuestos apuntan a la existencia de desigualdades en el acceso y la incorporación al mercado laboral de los jóvenes hijos de inmigrantes en relación a los jóvenes de procedencia nativa. Estas diferencias se deben, en parte, a razones objetivas como es el nivel educativo, pero como se ha visto, esto no lo explica todo. La discriminación por razón del origen sería también una causa posible. Si bien su existencia se puede sospechar a partir de las diferencias constatadas en el acceso y en las clases de empleo que tienen los hijos de inmigrantes, no es posible demostrarla con nuestros datos. Pero lo que si es posible, no obstante, es establecer a partir de la encuesta ILSEG 2017 en qué medida los jóvenes hijos de inmigrantes se han sentido objeto de discriminación.



Experiencias y percepción de discriminación a nivel general y en el trabajo

Los datos de la encuesta ILSEG muestran que, **a nivel general**, la **percepción de haber sufrido discriminación** es relativamente baja⁵ y tiende a equipararse entre ambos grupos de jóvenes, hijos de inmigrantes y nativos. Mientras que casi una cuarta parte de los hijos de inmigrantes dice haberse sentido discriminado en los últimos tres años, solo el 15% de los nativos afirma lo mismo. Sin embargo, esta diferencia se ve compensada por la mayor frecuencia con la que los nativos dicen haber sido objeto de discriminación, como puede comprobarse en la tabla 3. Hay que señalar, por otra parte, que son más las mujeres de procedencia inmigrante que afirman haber sufrido discriminación, pero en cambio menos las que la habrían sufrido con bastante o mucha frecuencia.

Tabla 3. Percepción de haber sido discriminado y frecuencia (porcentaje)

	Hijos de inmigrantes			Nativos		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Sí	22,8	18,6	26,3	15,2	15,8	14,6
No	75,3	79,9	71,4	81,8	81,9	81,7
No contesta	1,9	1,5	2,3	3,0	2,3	3,7
Frecuencia de la discriminación						
Pocas veces	70,4	65,7	73,2	59,2	54,3	63,9
Bastantes veces	22,7	23,4	22,4	26,8	25,7	27,8
Regularmente	6,8	10,9	4,4	14,1	20,0	8,3

Fuente: ILSEG 2017 – submuestra trabajan o están desempleados

5 Conviene observar que en 2012 ante la misma pregunta, solo el 5% de los jóvenes de origen inmigrante respondió que sí se había sentido discriminado alguna vez. ¿Significa ello que en ese periodo de tiempo habría aumentado la discriminación hacia los jóvenes de origen inmigrante? ¿o, más bien, significa que al hacerse más mayores y estar expuestos a nuevas situaciones, surgirán más ocasiones de sentir o sufrir discriminación? Lo más probable es que se trate de esto último.



En cuanto a **las ocasiones o situaciones** en las que dicen haberse sentido discriminados, en prácticamente todas es algo mayor la proporción de hijos de inmigrantes que aducen haberla padecido, siendo la calle la situación en la que la diferencia es mayor respecto a los hijos de españoles. La excepción serán precisamente las situaciones relacionadas con el trabajo en las que coincide la cifra de hijos de inmigrantes con la de hijos de nativos que se han sentido discriminados al buscar trabajo (28%) y, asimismo, la diferencia es mínima entre los de ambos grupos que se han sentido discriminados en el propio lugar de trabajo (20,5% y 18,3% respectivamente) según se muestra en la tabla 4.

Tabla 4. Situaciones en las que se han sentido discriminados* los jóvenes hijos de inmigrantes y los nativos (porcentaje)

	Hijos de inmigrantes			Nativos		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Al buscar trabajo	28,2	30,7	26,8	28,2	25,7	30,6
Al buscar vivienda	9,3	13,1	7,0	2,8	5,7	0,0
En la calle	43,3	45,3	42,1	28,2	31,4	25,0
Al ir a comprar en una tienda	18,1	19,7	17,1	11,3	11,4	11,1
En el trabajo (ejecución)	20,5	20,4	20,6	18,3	17,1	19,4
En la escuela o la universidad	26,3	26,3	26,3	22,5	14,3	30,6
En otras situaciones	26,3	33,6	21,9	22,5	31,4	13,9

*Los porcentajes suman más de 100 al ser pregunta de respuesta múltiple

Fuente: ILSEG 2017 – submuestra trabajan o están desempleados

La relativamente alta proporción de hijos de inmigrantes y de hijos de nativos que respondieron que se habían sentido discriminados (prácticamente 1 de cada 5) en el lugar de trabajo probablemente se debe a que consideraban también los empleos que habían tenido antes, ya que esa cifra disminuye considerablemente cuando **se les pregunta directamente si se han sentido discriminados por sus jefes y/o compañeros en su trabajo actual**. En este caso el 92% de los hijos de inmigrantes y el 90% de los nativos responden que no. Y, entre los que responden que sí, la mayoría dice que “pocas veces”.



Los motivos percibidos de discriminación

Si bien no parece haber importantes diferencias en el grado y frecuencia con que los jóvenes hijos de inmigrantes y nativos dicen haberse sentido discriminados, si las va a haber en los motivos que dicen habrían estado detrás de las experiencias de discriminación.

A nivel general, los jóvenes de origen inmigrante mencionan preponderantemente motivos vinculados a su origen extranjero. El 48,2% afirmó que el motivo de la discriminación venía dado por su nacionalidad. Sólo un 6,3% ha mencionado un tipo de discriminación no relacionado con la procedencia étnica/racial/cultural. Es el porcentaje de quienes afirman haber sufrido discriminación por cuestiones de género. En cambio, para los jóvenes autóctonos, las razones de las situaciones de discriminación que dicen haber sufrido son mucho más variadas y cubren diferentes situaciones típicamente reportadas en las sociedades occidentales como motivos de exclusión (el género, la edad, la clase social, la posesión de alguna discapacidad, etc.). Tan sólo un 5,6% afirma haberse sentido discriminado/a por causas vinculadas a su fenotipo. La tabla 5 resume las cinco razones más mencionadas por cada grupo.



Tabla 5. Principales motivos de discriminación mencionados por los jóvenes hijos de inmigrantes y por los nativos (porcentaje)

	Hijos de Inmigrantes		Nativos	
	Motivo de discriminación	%	Motivo de discriminación	%
1	Por ser extranjero/origen/no ser de aquí/por mi nacionalidad	48,2	Por ser mujer/razones de género/por machismo	11,3
			Por ser joven/por la edad	11,3
			Por sentirme catalán/a/Por ser catalán	11,3
2	Por racismo/por mi fenotipo (apariencia/color, rasgos físicos, etc.)	36,7	Por razones de clase o de nivel económico.	7,0
			Por favoritismos en el trabajo/ desigualdad/envidia/enchufe	7,0
3	Por islamofobia (ser marroquí, ser de origen árabe, llevar velo/hijab, tener nombre árabe, etc)	6,6	Por racismo/por mi fenotipo (apariencia/color, rasgos físicos, etc.).	5,6
			Por infravaloración en el trabajo/me dejan de lado a la hora de dar ideas.	
			Por razones de orientación sexual	
4	Por ser mujer/razones de género/ por machismo	6,3	Por no hablar catalán/porque me siento español en Cataluña	4,2
			Por ser español en otro país europeo	
5	Por diferencias culturales/lengua	6,0	Por mi discapacidad/por enfermedad	2,8

Fuente: ILSEG 2017 – submuestra trabajan o están desempleados



Desglosando estas razones por sexo, entre los jóvenes de origen inmigrante, los hombres muestran una tendencia algo mayor a atribuir la discriminación a motivos de racismo asociados al fenotipo, mientras que las mujeres lo hacen al origen extranjero. Obviamente, el ser mujer como motivo de discriminación es aducido exclusivamente por las encuestadas de este sexo. Sin embargo, mientras que entre las hijas de los inmigrantes predominan motivos relacionados con el origen, entre las jóvenes nativas su pertenencia al sexo femenino es lo más citado como motivo de discriminación. Así, cerca de una cuarta parte de éstas últimas aduce haber sido discriminada por ser mujer (22%), razón que solo es nombrada por el 9,6% de las jóvenes de origen inmigrante.

Las diferentes razones aducidas por cada uno de los grupos apenas tienen variación cuando se pregunta más concretamente por los **motivos de discriminación percibidos en el contexto laboral**. Los jóvenes encuestados de origen inmigrante presentan nuevamente una clara concentración en motivaciones vinculadas a su procedencia extranjera. Casi la mitad (48,8%) de quienes afirman haber sufrido discriminación la relacionan a rasgos propios de su condición de inmigrantes (incluyendo racismo y diferencia en el trato por poseer formas culturales, costumbres y de expresión distintas a las locales o por islamofobia en el caso de los jóvenes de origen marroquí). Otras razones esgrimidas tienen que ver con dinámicas propias del centro de trabajo (21,8%) y están vinculadas a favoritismos internos y desigualdades en la distribución de cargas laborales. La discriminación por sexo ha sido entendida como causa por el 7,7% de los (las) afectados por estas experiencias.

El contraste en este punto con los jóvenes nativos es llamativo. Algo más de un cuarto de los afectados por experiencias de discriminación (26,7%) afirma que su condición de jóvenes es lo que ha motivado tales episodios. En cambio, el porcentaje de quienes sostienen que tales episodios han sido por la condición de género es parecida en ambos grupos (10,0%). La diferencia entre los colectivos, en este caso, es de 2,3 puntos porcentuales (ver tabla 6).



Tabla 6. Razones de discriminación en el contexto laboral mencionadas por jóvenes hijos de inmigrantes y nativos (porcentaje)

Motivos de discriminación en el contexto laboral por orden de importancia					
VINICULADAS A CONDICIÓN INMIGRANTE (48,8%)		Hijos de Inmigrantes		Nativos	
		Motivo de discriminación	%	Motivo de discriminación	%
	1	Por ser extranjero/no ser español/ser inmigrante	26,9	Por desconfianza hacia los jóvenes	26,7
	2	Por racismo (ser negro/moreno)	21,9	Por ser mujer	10
		Por islamofobia			
		Por diferencias culturales/de costumbres/forma de hablar			
	3	Por infravaloración de mi trabajo	9	Por infravaloración de mi trabajo	6,7
	4	Por ser mujer	7,7	Por diferencias culturales/de costumbres/forma de hablar	3,3
				Por tener ideas distintas	3,3
				Por diferencias en las condiciones y exigencias de trabajo	3,3
5	Por diferencias culturales/lengua	6,4			
	Por diferencias en las condiciones y exigencias de trabajo	6,4			

Fuente: ILSEG 2017 - submuestra trabajan o están desempleados



Percepción de discriminación a nivel general de la sociedad

En la encuesta ILSEG se quiso contrastar el nivel de percepción de experiencias de discriminación a nivel personal con la percepción por parte de los mismos individuos sobre la existencia de discriminación a nivel general de la sociedad española. En el cuestionario se preguntó si pensaban que, en general, los españoles discriminan a los extranjeros y cuáles son los motivos. Dos cosas sorprenden en las respuestas a esta pregunta. La primera es que es muy superior la cifra de los hijos de inmigrantes que afirman que en la sociedad española existe discriminación contra los extranjeros que la de los que dicen haberse sentido personalmente discriminados (40% frente a 23%)⁶. La segunda es que casi hay coincidencia total en la proporción de hijos de inmigrantes e hijos de nativos que afirman que los españoles discriminan a los extranjeros (40% vs 39%).

Los jóvenes han señalado un abanico amplio de motivos por los que la sociedad española supuestamente discriminaría. Las cinco razones más esgrimidas coinciden en ambos grupos. En lo que hay diferencias es en el énfasis dado por uno y otro grupo en algunas categorías de respuesta. Por ejemplo, los jóvenes de origen inmigrante afirman con mayor rotundidad que el color de piel es un importante motor de la discriminación (el 29% de los de origen inmigrante casi dobla al 15,8% entre los nativos). A la inversa, los autóctonos reconocen en mayor medida a la religión como un factor que puede generar actitudes discriminatorias (el 13,1% de los autóctonos casi dobla al 6,7% de los jóvenes con procedencia inmigrante) según se muestra en la tabla 7.

⁶ Existe un sesgo en psicología que recibe el nombre de "optimism bias". Por el mismo, las personas tienden a atribuir/creer que ciertos sucesos de naturaleza negativa acontecerán a otros y no a ellos mismos. Posiblemente, la presencia de este sesgo podría explicar la variación comentada en materia de percepción de la discriminación (Sharot, 2011). Otra posible explicación es la de lo que los psicólogos sociales llaman "ignorancia pluralista" en la que el estereotipo común de discriminación no corresponde a las experiencias personales de la mayoría de los que, supuestamente, son discriminados (Prentice y Miller. 1931).



Tabla 7. Razones de discriminación de los españoles hacia los extranjeros mencionadas por jóvenes hijos de inmigrantes y por nativos (porcentaje)

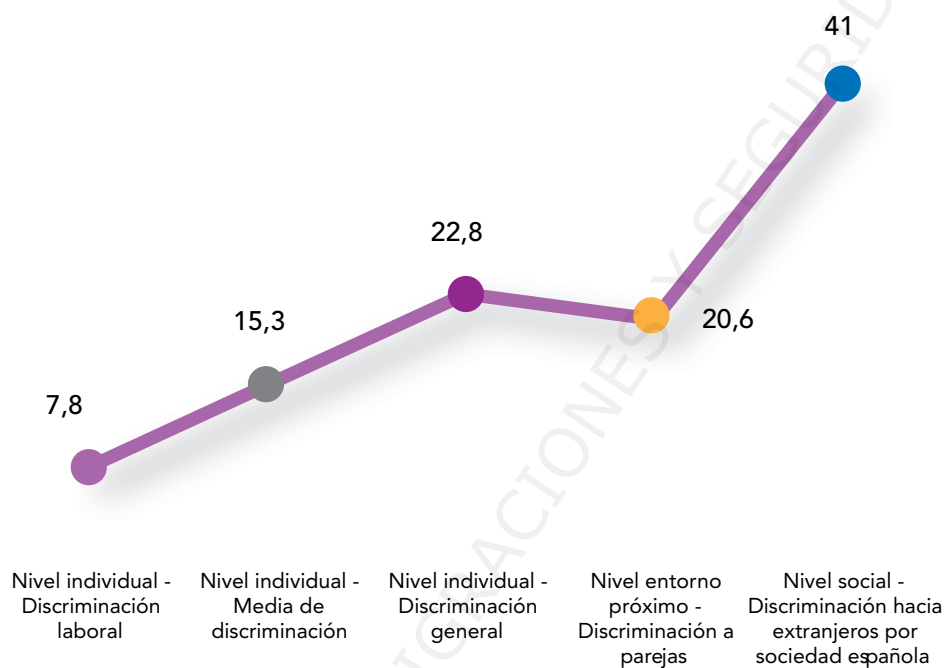
Motivos de discriminación por orden de importancia				
	Hijos de Inmigrantes		Nativos	
	Motivo de discriminación	%	Motivo de discriminación	%
1	Por la nacionalidad	38,8	Por la nacionalidad	35,0
2	Por el físico o el color de piel	29,0	Por el idioma o la cultura	18,0
3	Por el idioma o la cultura	17,8	Por el físico o el color de piel	15,8
4	Por la religión	6,7	Por la religión	13,1
5	Porque piensan que les quitan el trabajo/por la situación económica	2,6	Porque piensan que les quitan el trabajo/por la situación económica	6,0

Fuente: ILSEG 2017 - submuestra trabajan o están desempleados

Finalmente, un ejercicio interesante es el que resulta de comparar las percepciones de discriminación expresadas por los jóvenes de origen inmigrante en cada uno de los niveles comentados: individual (en general y en el ámbito laboral en particular), en su entorno próximo (la discriminación que podrían haber atravesado sus parejas/cónyuges) y con relación a la sociedad española como un todo. Se observa que las percepciones de discriminación son menores cuando el foco es el mismo encuestado. Sólo un 7,8% de los respondientes afirma haberse sentido discriminado en el entorno laboral. Cuando este porcentaje es comparado con el que se refiere a otros entornos no laborales, se asciende a un 15,3%. Con relación a las parejas, el porcentaje de eventos en los que se cree que la discriminación ha tenido lugar se incrementa a un 20,6%. En cambio, cuando se juzga cuan discriminadora es la sociedad española, el porcentaje se eleva hasta un 41%. Como puede apreciarse, parece existir una pauta que describe mayores niveles de percepción de la discriminación conforme el foco se aleja del individuo. La discriminación, si bien reconocida como práctica social, parece ser menos reconocida cuando afecta directamente a los encuestados (gráfico 8).



Gráfico 8. Respuestas sobre percepción de discriminación según niveles/focos de interés (porcentaje)



Fuente: ILSEG 2017 - submuestra trabajan o están desempleados



5 Experiencias y percepción de discriminación: la perspectiva cualitativa

Este estudio comprende también una parte cualitativa para la que se hicieron entrevistas en profundidad a jóvenes hijos de inmigrantes de origen marroquí, dominicano y peruano. La encuesta cuantitativa preguntaba directamente a los sujetos de la muestra por la percepción que hubieran tenido de haber sido discriminados tanto a nivel general como en el ámbito laboral. En cambio, en las entrevistas cualitativas se pedía a los sujetos entrevistados que relataran cuál había sido su trayectoria laboral y cómo habían sido las experiencias que habían tenido a lo largo de su necesariamente corta trayectoria. Lo pretendido con ello era que en sus relatos apareciera espontáneamente como ellos se situaban e interpretaban las dificultades que hubieran podido experimentar al buscar trabajo, en los procesos de selección, en la contratación y en el trabajo cuando lo hubieran conseguido.

Pues bien, los jóvenes entrevistados, a lo largo de sus relatos, vinieron a confirmar las vicisitudes laborales ya constatadas en la encuesta cuantitativa y de las que se ha venido dando cuenta en las páginas anteriores. Así, casi todos, al querer incorporarse al mercado laboral habrían comenzado como cualquier joven, por dirigirse a las ofertas de trabajo que aparecen en internet en los portales especializados o bien enviando sus currícula directamente a las empresas. La mayoría, independientemente de su nivel de estudios, habría obtenido pocas respuestas por estos cauces y en muchos de los casos en que sí las obtuvieron, no habrían culminado con éxito los procesos de selección.

Como ya se vio en la encuesta cuantitativa y ante la necesidad económica de encontrar trabajo, la mayoría habría entonces recurrido a sus redes cercanas de familiares, amigos y conocidos. A través de estas redes habrían conseguido colocarse, prácticamente todos en trabajos de poca cualificación con solo alguna excepción: las mujeres en trabajos de limpieza en casas particulares o en la hostelería o como dependientas o teleoperadoras; los hombres en ocupaciones más variadas, pero siempre de niveles similares (mozo de



almacén, reponedor en grandes superficies, ayudante de cocina, camarero en restaurantes, etc.). Serán pocos los que encuentren por una u otra vía un trabajo que se corresponda con su preparación y preferencias. Y cuando finalmente se les contrata, independientemente de los cauces por los que hayan logrado el empleo y el tipo de trabajo que hayan obtenido, casi todos los jóvenes van a referirse a la poca duración de los contratos, unido a salarios muy bajos y exigencias altas.

¿Cómo responden los jóvenes de origen **marroquí, dominicano y peruano de nuestra muestra a este conjunto de dificultades? ¿A qué causas las van a atribuir? ¿Van a ver en ellas discriminación por su origen?**

Lo primero que se desprende de las entrevistas en relación con estas cuestiones es que se sienten ante todo jóvenes españoles, no distintos por su ascendencia extranjera de los jóvenes de ascendencia española. Ellos han nacido en España o han llegado siendo muy pequeños, se han escolarizado en el país y la mayoría no se distinguiría por su habla, su forma de vestir o sus costumbres, de los nativos. Y es esta identificación la que les lleva a nombrar antes que nada, la falta de trabajo debido a la crisis económica, la necesidad de mayor formación y la exigencia de experiencia por parte de las empresas, **como causas principales de las dificultades para encontrar empleo y de las condiciones laborales**. Estas razones pertenecerían al discurso general sobre el acceso al trabajo y no a su condición específica como hijos de inmigrantes. Es así como al no percibirse ellos, al menos inicialmente, como distintos de cualquier otro joven nacido en España, tampoco perciben sus dificultades como distintas de las que podría tener cualquier joven español.

Aunque distinta en contenido, la interpretación que hacen de su **falta de éxito para ser contratados** en aquellos casos en los que sí han obtenido una respuesta y son seleccionados para una entrevista va en la misma línea. En tal caso, lo que aparece en las entrevistas hechas para este estudio, es que **suelen atribuirse a sí mismos** el fracaso haciendo referencia a carencias personales como ser retraído, no saber presentarse bien, no tener buen tipo, etc. En casi ningún caso atribuyen el no ser seleccionado a un rechazo por rasgos asociados con su ascendencia extranjera. Esta misma interpretación la hacen en situaciones en las que la persona finalmente elegida para el puesto, que sería de origen español, tenía peores cualificaciones que ellos o ellas. Esto les lleva a sorprenderse pero rara vez a preguntarse por qué no se les ha considerado antes que a la otra persona de la que pensaban tenía menos cualificaciones.

Así nos encontramos con una mayoría de situaciones en las que los hijos de inmigrantes de la muestra cualitativa, en sus intentos de acceso a un empleo, no tienden a interpretar los rechazos de que son objeto por parte de los empleadores como consecuencia de actitudes racistas o xenófobas. Sin embargo, es cierto que sí hay casos en que existe esa percepción de rechazo,



unas veces sin que haya habido una manifestación clara de que se deba a discriminación por razón de rasgos asociados a su origen, y en cambio, otras en las que sí ha tenido lugar una experiencia manifiesta de haber sido rechazados por alguna de estas causas.

El primero de los casos se produce cuando el joven hijo de inmigrantes es especialmente sensible a algunos de sus rasgos fenotípicos y, por tanto, interpreta el rechazo como posiblemente producido por ello. Esto es, por ejemplo, lo que a veces ocurre con jóvenes hijos de dominicanos o peruanos que con alguna frecuencia tienden a preguntarse si el rechazo sufrido no se habría podido deber al color de su piel antes que a otros motivos. Algo parecido ocurriría entre algunos hijos de inmigrantes marroquíes que sienten que sus nombres pueden delatar su origen. Las siguientes citas ilustran cada uno de estos casos:

"Los latinos tenemos más dificultades... porque a veces quizás por el color de la piel...". (Hombre, hijos de padres dominicanos, 27 años, pollero)

"Estuve echando curriculums en farmacias durante más de un año sin que me llamaran... uno termina preguntándose si es por algo mío o porque me llamo Mohammed." (Hombre, hijo de marroquíes, 26 años, técnico de farmacia)

Por otra parte, los casos en los que sí se ha manifestado que el rechazo se ha debido a alguna característica relacionada con el origen se ciñen prácticamente a las jóvenes hijas de marroquíes que utilizan el velo. Esto es posible que ocurra con frecuencia ya que su mención no se limita a las jóvenes de la muestra que utilizan velo, sino que se refieren a ello jóvenes de origen marroquí citando ejemplos de sus hermanas o primas. Ello lleva a algunas a abandonar el uso del velo, aunque sea mientras están en el lugar de trabajo. En aquellos casos en los que sí obtienen empleo a pesar de utilizar el velo, normalmente se les relega a puestos en que no tengan relación directa con el público.

"Lo que sí hay muchos problemas con las chicas si llevan velo. Mi hermana estudió administración y finanzas en la universidad y ha terminado de peluquera. Si usan velo las llaman inmigrantes, oprimidas, ignorantes...". (Hombre, hijo de padres marroquíes, 26 años, técnico de farmacia)

Hasta aquí se ha comentado como los jóvenes hijos de inmigrantes entienden aquellas experiencias negativas asociadas a su búsqueda y acceso a un trabajo y hemos visto que en su mayoría no toman conciencia de que estas experiencias negativas se pueden deber a su condición de hijos de extranjeros, excepto en algunos casos en los que existen rasgos visibles que pueden delatar dicha condición. Es decir que, en las actividades cotidianas, ellos parecen relegar a un segundo plano lo que podría marcarles como distintos de los hijos de españoles, sintiéndose como uno más entre ellos y por lo que no interpretan las experiencias negativas sufridas como debidas a posibles actitudes de racismo o xenofobia.



Esto sin embargo cambia, al igual que en la encuesta cuantitativa, cuando se les sitúa en un plano general. Preguntados sobre si existen o no diferencias en el trato y en las oportunidades entre hijos de inmigrantes e hijos de españoles, entonces parecen tomar conciencia de que sí existen y de que les atañen. Por una parte, los hijos de inmigrantes piensan, y lo manifiestan con cierto orgullo, que se les atribuye ser más trabajadores y tener una mayor disponibilidad para asumir trabajos más molestos. Esto podría considerarse una ventaja para los hijos de inmigrantes al menos para ciertos tipos de trabajos, pero son trabajos que sin embargo los mantendrían en el mismo status socio-laboral bajo que a sus padres.

Por otra parte, tienen la sensación de que sobre ellos se proyectan todas las imágenes negativas asociadas a los extranjeros de terceros países: ser pobres, ignorantes, etc. De ahí que consideren que siempre tendrán que esforzarse mucho más que un hijo de españoles para demostrar lo que verdaderamente son y valen y así conseguir sus objetivos. Por otra parte, también ven que de esas representaciones negativas son culpables algunos inmigrantes con los que de ninguna manera se sienten identificados.

En definitiva, esta parte del estudio contribuye a comprender el motivo por el que en la encuesta resulta relativamente baja la percepción de discriminación por parte de los hijos de inmigrantes. Y es que, si bien se reconoce la existencia de discriminación hacia los inmigrantes a nivel general, no la reconocen de la misma manera cuando les atañe personalmente. Ya que interpretan las situaciones como cualquier chico o chica joven, en unos casos por deficiencias en su formación, carencias personales, etc. De hecho no se reconoce la discriminación a menos que haya signos claros como es el caso de las chicas marroquíes que llevan velo.



6 Los procesos de selección y contratación en las empresas: ¿facilitadores o obstaculizadores de la contratación de hijos de inmigrantes?

Como ya se indicó, para completar el estudio se incluyeron 25 entrevistas a responsables de recursos humanos en empresas de distinto tamaño y sector. El objetivo era el de determinar hasta qué punto las prácticas de las empresas a la hora de publicitar sus ofertas de trabajo y seleccionar a los candidatos podrían facilitar o dificultar el acceso de los hijos de inmigrantes a un empleo.

Como puede suponerse, en el universo de las empresas se encuentran multitud de diferencias en el enfoque y en la gestión de la contratación de personal. Esas diferencias se deberán en parte al tamaño de la empresa, a su actividad principal, al público al que se dirige, a los recursos con que cuenta o al contexto en el que se desenvuelve. Pero también a distintas maneras de entenderse como empresa y de entender lo que quiere proyectar de su imagen para atraer a los posibles candidatos.

En el análisis de las entrevistas con los responsables de recursos humanos de las empresas, se han podido identificar tres modalidades básicas en la manera de enfocar y proceder a la hora de incorporar nuevo personal a la empresa. Para efectos de este informe se han denominado Modelos A, B y C de selección y contratación de personal.

Con arreglo al Modelo A, las empresas ofrecerían a los candidatos la posibilidad de entrar en una firma de vanguardia, dinámica e innovadora con un personal muy preparado y muy competitivo y con posibilidades de formación que les brinde la oportunidad de hacer



su carrera dentro de la empresa y de ir ascendiendo a puestos de más responsabilidad. Naturalmente, esto se realiza principalmente en relación con el personal de mayor cualificación y que ocupa puestos de dirección o de responsabilidad. De acuerdo con ello, las condiciones y procedimientos para la selección y contratación de personal son distintos para los candidatos a estos puestos de trabajo que para los puestos de base y menor cualificación. No obstante, en ambos casos los procedimientos de selección y contratación de personal en el Modelo A, se caracterizan por estar muy estructurados con procedimientos standard y una criba progresiva de candidatos, pasando por distintas instancias y pruebas. Se trata de un modelo que resultaría bastante rígido y escasamente abierto a que se consideren las situaciones y valores más personales de los candidatos. Puede suponerse que con ello se igualarían las oportunidades de los candidatos de uno u otro sexo o de distintos orígenes nacionales, y se aseguraría la elección de los mejores y más idóneos. Sin embargo, las empresas del modelo A se inclinan preferentemente por candidatos jóvenes -en algunos casos el límite superior de edad está en solo 26 años- a los que se encargarán de dar la formación necesaria, que variará según el destino y las posibilidades de futuro en la empresa.

Por contraposición al Modelo A, el Modelo B, sin descuidar las capacidades, se caracterizaría por estar más centrado en la persona candidata. Los títulos académicos y la experiencia tendrían menos peso, y son las actitudes de los candidatos las que tendrán una importancia especial. Existe asimismo un interés en que el personal de la empresa, como decía uno de los entrevistados, “refleje la sociedad” en la que se encuentra situada, lo que implicaría que en la empresa, al menos en teoría, va a darse una actitud de apertura hacia la diversidad de los candidatos. Como consecuencia de ello, si bien el proceso de selección se diferenciará según se trate de personal de base o de personal técnico y directivo, este va a ser más cercano a la realidad del candidato (por ejemplo, si el candidato viene de lejos, la entrevista inicial se haría por teléfono para evitar su desplazamiento). A diferencia del Modelo A, el proceso de selección es más abierto y flexible. El inconveniente es que puede dar lugar a una mayor subjetividad y discrecionalidad en la selección de candidatos. Por esto algunas empresas, para asegurar la neutralidad tienen por norma el uso de ciertas prácticas como, por ejemplo, la de aceptar el curriculum ciego, aunque esto es poco común.

Por último, el Modelo C se corresponde con empresas relativamente pequeñas, en las que predomina el peso de los trabajadores menos cualificados, siendo mucho menor el de empleados de nivel técnico y directivo. Estas son empresas de implantación predominantemente local respecto a la contratación de personal. De ahí que, en las empresas del Modelo C, los procedimientos para la publicación de ofertas de trabajo y para la selección y contratación de candidatos estén poco estandarizados. Estas empresas, tienden a cubrir sus vacantes de personal menos cualificado con candidatos que les llegan a través de referencias de los trabajadores de la plantilla o que han tenido conocimiento



de las vacantes a través de redes informales. Asimismo, la selección de los candidatos se realiza casi solo mediante una entrevista con la persona responsable de recursos humanos y, en todo caso, del responsable del departamento donde está la vacante.

Por otra parte, en las empresas que han formado parte de la muestra, en la selección de candidatos a puestos directivos no parece que intervengan otros responsables de la empresa distintos del Director General o miembros del Consejo Directivo. Estos a través de sus contactos buscan a las personas que consideran idóneas para ocupar las vacantes disponibles a este nivel.

Como puede verse, los tres modelos resultan muy distintos en sus prácticas para incorporar nuevo personal. En el Modelo A, dado el relieve que tienen las pruebas y los numerosos filtros para ser seleccionado, solo aquellos que cumplan las condiciones exigidas y sepan “venderse” muy bien podrán llegar hasta el final del proceso. Para los jóvenes puede resultar difícil llegar incluso a superar el primer peldaño en la selección ya que la enseñanza no prepara para ello. Pero puede resultar aún más difícil para los hijos de inmigrantes dado que no tienen el trasfondo cultural familiar que les podría ayudar. Además, el que existan protocolos estandarizados para la selección, no garantiza que no puedan hacerse presentes los sesgos y estereotipos existentes en la sociedad respecto a las personas de origen extranjero.

En el modelo B y sobre todo el C, las posibilidades de hacerse valer son mayores al ser más inmediata la relación entre los responsables del reclutamiento y los candidatos, o haber sido ésta mediada por personas de confianza. En estos casos tendrán más oportunidades los hijos de los inmigrantes, aunque persistiría el hecho de que muchos de ellos están en desventaja en relación a los nativos en su conocimiento de lo que se requiere en los procesos de selección. Por otra parte, la relación más cercana no previene que se hagan presentes los sesgos mencionados antes.

Sin excepción, las empresas consultadas declararon no tener en cuenta ni el sexo ni el origen en sus procesos de selección sino el que los candidatos tuvieran el perfil adecuado para el puesto de trabajo, es decir, las competencias y en su caso la experiencia requerida junto con las actitudes adecuadas. Parecían en su mayoría no tener conciencia de que, aun en los procesos más sistematizados y contrastados pueden hacerse presentes los prejuicios sociales y personales. Solo en un caso se planteaba la conveniencia de tener en cuenta los posibles sesgos e incluso tomar medidas preventivas como, por ejemplo, la del curriculum ciego.



7 Bibliografía

- Aparicio, R., & Tornos, A. (2006). *Hijos de inmigrantes que se hacen adultos: marroquíes, dominicanos, peruanos*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- Aparicio, R., & Portes, A. (2014). *Crece en España: La integración de los hijos de inmigrantes*. Obra Social La Caixa».
- Beauchemin, C., Hamel, C., Lesné, M., & Simon, P. (2010). Discrimination: a question of visible minorities. *Population & Societies*, (466), 1.
- Becker, Gary S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press
- Biderbost, P. (2010). La cultura política de los jóvenes inmigrantes latinoamericanos en España. El desarrollo cívico como indicador de su integración política. En Ayuso A. y Pinyol Gemma "Inmigración latinoamericana en España. El estado de la investigación", Barcelona, Fundació CIDOB, Edicions Bellaterra y Fundación Carolina.
- Biderbost, P. y Jiménez J. (2016). Experiencias de evaluación de impacto en proyectos de cooperación al desarrollo en América Latina. *Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 74(144), 35-63.
- Carabaña, J. y Gómez-Bueno, C. (1996). *Escala de Prestigio Ocupacional*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 1996
- Booth, A. L., Leigh, A., & Varganova, E. (2012). Does ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from a field experiment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(4), 547-573.
- Fibbi, R., Lerch, M., & Wanner, P. (2006). Unemployment and discrimination against youth of immigrant origin in Switzerland: when the name makes the difference. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'integration et de la migration internationale*, 7(3), 351-366.
- Heath, A. F., Liebig, T., & Simon, P. (2013). Discrimination against immigrants—measurement, incidence and policy instruments. *International Migration Outlook 2013*, 191-230.



- Portes, A., Aparicio, R., Haller, W., & Vickstrom, E. (2010). Moving ahead in Madrid: Aspirations and expectations in the Spanish second generation. *International Migration Review*, 44(4), 767-801.
- Portes, A., Vickstrom, E., & Aparicio, R. (2011). Coming of age in Spain: the self-identification, beliefs and self-esteem of the second generation. *The British Journal of Sociology*, 62(3), 387-417.
- Sharot, T. (2011). The optimism bias. *Current biology*, 21(23), R941-R945.
- Simon, P. (1998). La discrimination: contexte institutionnel et perception par les immigrés. *Hommes et migrations*, 1211(1), 49-67.
- Simon, P. (2004). *Comparative Study on the collection of data to measure the extent and impact of discrimination within the United States, Canada, Australia, Great-Britain and the Netherlands*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Simon, P., & Stavo-Debaugue, J. (2004). Les politiques anti-discrimination et les statistiques: paramètres d'une incohérence. *Sociétés contemporaines*, (1), 57-84.
- Simon, P. (2005). The measurement of racial discrimination: the policy use of statistics. *International Social Science Journal*, 57(183), 9-25.
- Simon, P. (2007). Comment la lutte contre les discriminations est passée à droite. *Mouvements*, (4), 153-163.

