



LA INTEGRACIÓN

de los jóvenes hijos de inmigrantes
en el mercado laboral español

INFORME



LA INTEGRACIÓN
de los jóvenes hijos de inmigrantes
en el mercado laboral español

INFORME

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<https://cpage.mpr.gob.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

Correo electrónico: oberaxe@mitramiss.es

Web: www.mitramiss.gob.es/oberaxe/index.htm

NIPO Pdf: 854-19-117-8

Diseño y maquetación: Carmen de Hijes

Estudio cofinanciado por la Secretaría de Estado de Migraciones, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y el Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI).



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN GENERAL AL ESTUDIO	7
---------------------------------	---

PARTE 1

APROXIMACIÓN CUANTITATIVA A LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS HIJOS DE INMIGRANTES Y EXPERIENCIAS DE DISCRIMINACIÓN	11
---	----

1.1. Introducción	13
1.2. Perfil sociodemográfico de la muestra de hijos de inmigrantes en España y de nativos de la investigación longitudinal sobre la segunda generación en España	16
1.3. Inserción en el mercado de trabajo de los hijos de inmigrantes	26
1.4. Contexto de la discriminación: aspiraciones, identidades y circunstancias vitales	49
1.5. Experiencias y percepción de discriminación	58
1.6. Conclusiones	70

PARTE 2

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA PERCEPCIÓN POR PARTE DE LOS HIJOS DE INMIGRANTES DE DESIGUALDADES EN EL ACCESO AL MERCADO LABORAL	73
--	----

2.1. Introducción: objetivos y metodología	75
2.2. Situaciones objetivas y subjetivas desde las que los jóvenes se enfrentarán a su entrada en el mundo del trabajo	78
2.3. La difícil entrada en el mercado laboral: búsquedas, ensayos y logros	81
2.4. Valoraciones de las situaciones experimentadas en el acceso al trabajo y consecuencias para la ulterior trayectoria laboral	83
2.5. Conclusiones	90

PARTE 3

MÉTODOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL UTILIZADOS POR LAS EMPRESAS Y REPERCUSIÓN DE ELLOS SOBRE LA INSERCIÓN DE LOS HIJOS DE INMIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL	93
---	----

3.1. Introducción: objetivos y metodología	95
3.2. Las formas de captación, selección y contratación de personal por parte de las empresas y las actitudes hacia la incorporación de jóvenes de origen inmigrante	97
3.3. Consecuencias de las distintas modalidades de selección y contratación	103
3.4. Conclusión	105

PARTE 4

CONCLUSIONES GENERALES Y RECOMENDACIONES	107
--	-----

Bibliografía

	115
--	-----



INTRODUCCIÓN GENERAL AL ESTUDIO

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”¹, es decir, discriminación por razón de su origen nacional o de sus características raciales o culturales, sea ésta consciente o no consciente. El estudio del que se da cuenta en las páginas que siguen ha tenido como objetivo sacar a la luz los hechos y procesos en torno a la inserción en el mercado laboral de los hijos de inmigrantes de 19 a 29 años, y más especialmente de los potenciales obstáculos con los que ellos se pueden encontrar en esta integración, especialmente el de la 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 pueden perder 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 han diseñado un elenco de políticas públicas que pretenden desestimular la ocurrencia de circunstancias de

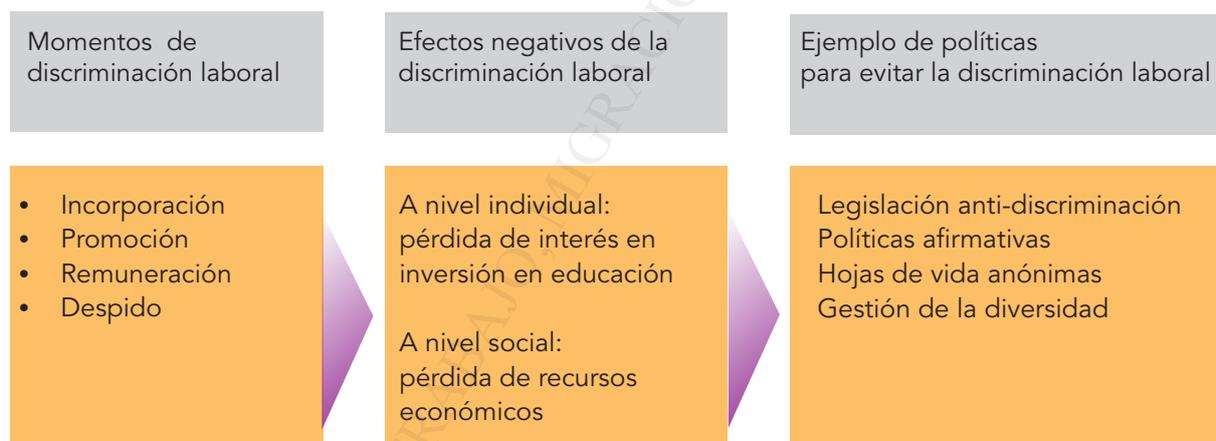
1 Heath, A.F y Cheung, A.Y, 2007.



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-Debauge, 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 incurso en el proceso laboral en cuestión (reclutamiento, ascenso, remuneración o despido): trabajadores, superiores y otros *stakeholders*. Estos testimonios/pareceres son recogidos mediante encuestas cuantitativas o entrevistas cualitativas. La mayor desventaja en este tipo de medición es que es muy difícil probar la validez de las razones esgrimidas por los encuestados² (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

2 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).



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 a responsables de la contratación en 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 en España* (ILSEG). 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.



APROXIMACIÓN CUANTITATIVA
**a la inserción laboral de los hijos
de inmigrantes y experiencias de
discriminación**

PARTE 1



1.1 INTRODUCCIÓN

Esta parte del estudio pretende ser una primera aproximación al conocimiento del acceso de los jóvenes hijos de inmigrantes al mercado laboral y de la posible existencia de discriminación en su acceso a este ámbito. Quienes componen esta categoría poblacional son los individuos nacidos en España y aquellos traídos al país antes de los 10 años, con al menos un progenitor extranjero. Concretamente, los datos que se exponen en este informe han sido extraídos de la segunda encuesta de seguimiento del proyecto “*Investigación Longitudinal sobre la Segunda Generación en España*” (ILSEG)³. La información vinculada a esta investigación ha sido recogida en las ciudades de Madrid y Barcelona. Este estudio es réplica española del estudio estadounidense “*The Children of Immigrants Longitudinal Study*” (CILS) llevado a cabo por Portes y Rumbaut⁴. En ambos casos, se ha pretendido indagar sobre el proceso de adaptación a la sociedad de acogida de los descendientes de los inmigrados. El estudio realizado en Madrid y Barcelona incorpora también otra muestra de jóvenes nativos (Aparicio y Portes, 2014).

3 ILSEG es el acrónimo de la Investigación Longitudinal sobre la Segunda Generación en España que ha seguido a una muestra representativa hijos de inmigrantes de Madrid y Barcelona a lo largo de diez años con una primera encuesta realizada en 2007-08 cuando estos tenían en torno a los 14 años, una primera encuesta de seguimiento 4 años después y una última encuesta de seguimiento en 2016-17. En 2012 se añadió una muestra de nativos al estudio y en 2010 se realizó una encuesta a una muestra de padres. Los investigadores principales de ILSEG Alejandro Portes y Rosa Aparicio y la realización ha sido financiada en sucesivas etapas por la Fundación Spencer y el Plan Nacional de I+D del correspondiente Ministerio (CSO2011-28479 Y CSO2015-64530-R). La encuesta a padres fue financiada por la Dirección General de Migraciones de la Comunidad de Madrid. La tercera fase en cuyos datos se basa el análisis de este informe se realizó con apoyo del Ministerio de Economía y Competitividad, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 y dentro del Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos, referencia CSO2015-64530-R.

4 Ver A. Portes y R.G. Rumbaut, Legacies. The Story of the Immigrant Second Generation (California, U.C. Press, 2001) y Ethnicities. Children of Immigrants in America (California, U.C. Press, 2001).



La primera encuesta se realizó en 2007-2008 obteniéndose una muestra representativa de casi 7000 hijos de inmigrantes de todas las nacionalidades, con una edad media de 14 años. Cuatro años después, tuvo lugar la primera encuesta de seguimiento, completándose la segunda encuesta de seguimiento en enero de 2017, diez años después del inicio del estudio en España (2007-2008)⁵. Esta segunda fase de seguimiento⁶ ha tenido por objeto estudiar patrones concretos de adaptación en el periodo etario denominado como adultez temprana. La recolección de datos, durante esta fase, se hizo principalmente por vía telefónica y a través de Facebook. La muestra final alcanzada de hijos de inmigrantes es de 2272 personas, en tanto la muestra de autóctonos es de 700 individuos⁷.

Aunque no ha sido el propósito central de la investigación, la encuesta de seguimiento de ILSEG incorpora preguntas sobre la situación laboral y sobre percepción y experiencias de discriminación de los sujetos incluidos en el estudio tanto a nivel general como, concretamente, en el ámbito laboral. A la vez, las percepciones de discriminación son exploradas a nivel individual, a nivel del entorno más próximo del encuestado y con relación a la sociedad en general.

Es importante remarcar que, entre quienes componen la muestra del estudio ILSEG, el foco analítico de este informe han sido aquellos jóvenes de origen inmigrante que sólo trabajan o comparten el trabajo con estudios o que, siendo desempleados, se encuentran en búsqueda activa de trabajo. Es conveniente además aclarar que, por la propia edad de los respondientes en esta segunda encuesta de seguimiento, los perfiles laborales que los mismos presentan no son en absoluto definitivos, sino que tan sólo proporcionan un primer indicador de cómo está aconteciendo su aterrizaje en el mercado de trabajo.

Para este informe, se ha procedido a analizar la información mencionada mediante la utilización de técnicas de estadística descriptiva. Con vistas a identificar de qué manera las percepciones de discriminación se relacionan con diferentes valores de los individuos, se han aplicado pruebas de Chi cuadrado. Las mismas contribuyen a determinar asociaciones entre variables que presentan significación estadística. A la vez, a efectos de visualizar los patrones hallados, se han generado diferentes tipos de gráficos.

5 Por su naturaleza aleatoria, la muestra original de esta investigación es considerada estadísticamente representativa de los hijos de inmigrantes en ambas ciudades. En aquella primera oleada de recolección de datos, se encuestó a casi 7000 personas, entre los 12 y 16 años, en 180 institutos públicos y concertados de ambas ciudades (Aparicio y Portes, 2014; Portes y Aparicio, 2016).

6 Esta fase del estudio ILSEG ha sido financiada por el Plan Nacional de I+D del Ministerio de Economía y Competitividad, referencia CSO2015-64530-R, y por la Fundación Spencer.

7 Existe un breve informe con resultados preliminares de esta fase del estudio ILSEG. Se puede encontrar en la página web del Instituto Universitario Ortega y Gasset: <https://iuiog.com/investigacion/proyecto-ilseg/>



El texto se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se presentan las características sociodemográficas de los jóvenes de origen inmigrante que han participado en la investigación. En un segundo lugar, se analizan las condiciones de la inserción en el mercado de trabajo de los hijos de inmigrantes. En un tercer momento, se exploran para el mismo grupo elementos vinculados a sus aspiraciones, definición identitaria y circunstancias vitales que podrían influir a la hora de explicar pautas de percepción de discriminación.

Finalmente, en un último apartado, se expone lo reportado por los miembros de estas muestras con relación a sus experiencias de discriminación. Cabe destacar que, a lo largo del informe, como resulta apropiado en estos ejercicios que pretenden identificar pautas de integración de inmigrantes en sociedades de acogida, se procede a comparar los valores de los jóvenes de procedencia inmigrante en cada indicador con los de sus contrapartes autóctonas.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



1.2 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LA MUESTRA DE HIJOS DE INMIGRANTES EN ESPAÑA Y DE NATIVOS DE LA INVESTIGACIÓN LONGITUDINAL SOBRE LA SEGUNDA GENERACIÓN EN ESPAÑA

Un primer dato sociodemográfico que permite contextualizar en materia de inserción en el mercado de trabajo a los jóvenes de origen inmigrante en edades comprendidas entre los **16 y los 29 años**, es el vinculado al **perfil ocupacional**. Tomando como referencia el total de la muestra de hijos de inmigrantes de la segunda encuesta de seguimiento de ILSEG, aparece que son el 55,2% los que trabajan total o parcialmente o están desempleados, pero en búsqueda activa de trabajo. En el caso de los autóctonos, como es posible observar en la Tabla 1, el porcentaje de quienes trabajan es de 56,2%. Quienes exclusivamente estudian⁸, en el caso del último grupo, representan en torno al 31,6%. Cuando se observa idéntica variable entre los jóvenes procedentes de familias inmigrantes, el porcentaje desciende a 27,2%. La cifra de quienes son considerados como miembros del colectivo NEET⁹, es decir, quienes ni trabajan ni estudian ni reciben formación, representa al 11% de los jóvenes nativos, y asciende a 16% entre los jóvenes de procedencia inmigrante.

Considerando el perfil ocupacional en perspectiva en esta muestra en concreto, no es posible hablar de una brecha pronunciada (sólo 1 punto porcentual) si se usa como indicador exclusivo el porcentaje de quienes trabajan. La diferencia sí se incrementa cuando se analizan los porcentajes de quienes se encuentran en fase formativa (4,4 puntos). En tanto, para los valores NEET, la diferencia alcanza los 5 puntos. Estos últimos dos indicadores podrían estar sugiriendo la eventual existencia de patrones de exclusión que afectan a los hijos de los inmigrantes.

8 Este grupo incorpora también a quienes desarrollan prácticas de tipo curricular por encontrarse este tipo de actividades jurídicamente vinculadas a los programas formativos.

9 El acrónimo procede de la expresión inglesa "not in employment, education or training".



Tabla 1. Perfil ocupacional de hijos de inmigrantes y nativos españoles (porcentajes)

Perfil ocupacional	Hijos de inmigrantes	Nativos
Trabajo a tiempo completo	18,8	16,1
Trabajo a tiempo parcial	9,7	8,9
Trabajo y estudio	26,7	31,3
Desempleado/a y buscando trabajo	14,7	9,9
Desempleado/a sin buscar trabajo	1,3	1,1
Estudio a tiempo completo	26,5	30,7
En prácticas curriculares	0,7	0,9
Trabajo en el hogar	0,2	0,0
Otros	0,4	0,1
No contesta	1,0	1,0
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Para analizar en profundidad los patrones de inserción laboral, se procedió a segmentar la muestra original comentada en el apartado introductorio de este informe para incluir sólo a los jóvenes que desempeñan o aspiran a desempeñar alguna actividad que pueda ser entendida como trabajo. Los datos que se presentan, de ahora en adelante se referirán solamente a los individuos de origen inmigrante y nativos, que trabajan a tiempo completo, trabajan a tiempo parcial, estudian y trabajan, desarrollan prácticas de naturaleza curricular o son desempleados en búsqueda activa de un puesto de trabajo (tabla 1)¹⁰.

10 Los jóvenes de origen inmigrante, en esta nueva muestra, suman 1603 individuos, en tanto los jóvenes nativos son 467.



Con relación a la **procedencia nacional**¹¹ de quienes conforman el colectivo (submuestra) de origen inmigrante en esta nueva muestra, los grupos más importantes son los que se describen a continuación (tabla 2). La procedencia más recurrente es Ecuador con 29,1%. El comportamiento de este colectivo concreto, por tanto, posee un peso importante en los patrones que se describen en estas páginas para el total de jóvenes de origen inmigrante. A continuación, Colombia, Marruecos, Perú y Rumanía conforman un grupo de países cuya presencia en la submuestra ronda entre el 6 y el 9%. Los representantes de República Dominicana y Bolivia constituyen, cada grupo por separado, en torno a 4-5%. Con valores entre 2 y 3%, se encuentran Argentina, Filipinas y China. El resto de nacionalidades se encuentra por debajo del umbral del 2%.

Tabla 2. Procedencia y/o lugar de nacimiento de los hijos de inmigrantes incluidos en la submuestra con algún perfil ocupacional (porcentaje)

País de procedencia	Porcentaje en la submuestra de hijos de inmigrantes
ARGENTINA	2,6
BOLIVIA	4,0
BULGARIA	1,9
CHINA	2,2
COLOMBIA	8,7
ECUADOR	29,1
FILIPINAS	2,2
MARRUECOS	8,5
PERU	6,6
REP. DOMINICANA	4,9
RUMANÍA	6,2
VENEZUELA	1,9
OTROS	21,2
TOTAL	100

Fuente: ILSEG 2017

¹¹ Esta variable considera el lugar de nacimiento de los encuestados y, en el caso de quienes tienen origen inmigrante, pero han nacido en España, el lugar de nacimiento de sus padres.



Al analizarse la distribución por **edades de los jóvenes que trabajan o están desempleados en busca de trabajo** (tabla 3), cuando se compara entre jóvenes de origen inmigrante y nativos que han participado en el estudio, la diferencia más importante radica en que, para los últimos, el 48,2% tiene 21 años o menos. Ese valor disminuye a 37,9% entre aquellos que cuentan con un trasfondo inmigrante. Lo opuesto acontece cuando se consideran los valores correspondientes a quienes tienen más edad entre los encuestados. Quienes tienen 23 años y más entre los nativos suman el 27,4% de su grupo. Este valor asciende a 35,5% entre los inmigrantes¹².

Tabla 3. Distribución por Edad de los jóvenes que trabajan o buscan trabajo (porcentaje)

Edad	Hijos de inmigrantes	Nativos
20 o menos	14,9	18,6
21	23,0	29,6
22	26,6	24,4
23	20,3	9,4
24 o más	15,2	18,0
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017

En cuanto al **sexo**, las mujeres predominan entre los jóvenes que trabajan en ambas submuestras: 54% entre los hijos de inmigrantes y 52,6% entre los hijos de nativos.

Desde el punto de vista del **estado civil**, el rasgo más destacable es el vinculado a que los encuestados de procedencia extranjera tienden a vivir en pareja (como pareja de hecho o casados) en mayor proporción que los autóctonos (5,3% de diferencia entre ambos grupos) lo cual sería

¹² El hecho de que en general sean más jóvenes los nativos que los hijos de inmigrantes se asociaría principalmente a un "retraso formativo" (nivel de repetición de curso), característica que puede influir en la inserción en el mercado de trabajo de los inmigrantes (y que podría, eventualmente, ser malentendida como discriminación). De otra parte, la mayor edad entre los últimos podría encontrarse vinculada a diferentes situaciones de interés para este estudio. Por un lado, se supondría que sus contactos con el mundo laboral deberían ser más pronunciados/reiterados. Por otro lado, mayor contacto con lo laboral podría también asociarse a un número mayor de experiencias subjetivas de discriminación vividas en el ámbito de trabajo. Esta diferencia de edad también puede estar asociada a un "retraso formativo" (nivel de repetición de curso) que sería una característica no observable que puede influir en la inserción en el mercado de trabajo de los inmigrantes (y que puede, eventualmente, ser malentendida como discriminación).



un indicio de que los hijos de los inmigrantes tienden a unirse en pareja a una edad más joven que los nativos. Muy probablemente, por ese mismo motivo, hay presencia, aunque limitada, de divorciados en esta submuestra (0,3%). La comparación por sexo resulta interesante en este caso: muestra que el casarse o vivir en pareja es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres. La diferencia entre ambos sexos es aún más notoria ente los hijos de inmigrantes: mientras que entre los nativos esta es de solo 2,5 puntos, entre los hijos de inmigrantes la diferencia casi triplica la existente entre nativos alcanzando los 6,7 puntos (tabla 4).

Tabla 4. Estado Civil de hijos de inmigrantes y nativos. Total y por Sexo (porcentaje)

Estado civil	Hijos de inmigrantes			Nativos		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Casado/a	2,6	1,4	3,6	1,1	1,4	0,8
Vivo con mi pareja	13,2	9,6	16,3	9,4	8,1	10,6
Soltero/a	83,8	89,0	79,2	89,5	90,5	88,6
Divorciado/a	0,3	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0
No contesta	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Por otra parte, a los entrevistados se les preguntó si tenían o no hijos dado que el tener hijos a estas edades tempranas puede influir en sus oportunidades para continuar con los estudios y para acceder al trabajo. Los datos muestran que, en conjunto, es muy pequeña la proporción de los que tiene hijos, aunque esta es significativamente mayor entre los hijos de los inmigrantes (9,1% y 1,3% respectivamente) y, también mayor entre las mujeres (5,4% entre los hijos y 12,2% entre las hijas de los inmigrantes).

Al analizarse, los **niveles de educación formal** (tabla 5), los jóvenes de origen inmigrante se encontrarían en situación de desventaja por relación a los autóctonos. Ello indudablemente puede actuar como un predictor de los modos de aterrizaje de cada grupo en el mercado de trabajo¹³. 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

¹³ Eventualmente, ciertas experiencias subjetivas de discriminación entre los jóvenes de segunda generación podrían encontrarse explicadas por los valores que éstos presentan para este rasgo sociodemográfico en concreto.



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).

Tabla 5. Nivel de educación de hijos de inmigrantes y nativos. Total y según Sexo (porcentajes)

Nivel de educación	Hijos de inmigrantes			Nativos		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
ESO incompleta/Garantía Social/FP Inicial	8,8	11,0	6,9	3,2	3,3	3,3
ESO terminada	10,6	11,8	9,6	4,1	5	3,3
FP de grado medio	18,7	21,1	16,6	18,2	22,2	14,6
FP de grado superior	15,8	14,3	17,1	29,6	27,1	31,7
Bachillerato completo o incompleto	24,0	24,5	23,5	13,9	14,8	13,0
Algo de universidad/Licenciatura o Grado	21,7	17,1	25,6	31	27,6	34,1
Postgrado (Maestría, Doctorado)	0,4	0,2	0,6	0	0	0
No contesta	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: ILSEG 2017

La comparación por sexo resulta también relevante aquí. Muestra en general una ventaja de las mujeres sobre los hombres en cuanto a los niveles de estudios alcanzados. Tanto entre los jóvenes hijos de inmigrantes como entre los nativos, son considerablemente más las mujeres que han obtenido un título de formación profesional de grado superior o que están realizando o han realizado estudios universitarios. Entre los hijos de los inmigrantes casi el doble de hombres que de mujeres no ha terminado la ESO (11% frente a 6,9%) y una proporción también mayor no ha continuado estudiando después de finalizarla (11,8% y 9,6% respectivamente).

Los datos en respuesta a la pregunta sobre **con quién habitan los jóvenes** (tabla 6) arrojan asimismo patrones interesantes. Los jóvenes de origen inmigrante viven mayoritariamente con sus padres (72,7%). Esto también sucede entre los nativos (84,4%). Sin embargo, en términos comparados, los jóvenes de procedencia extranjera presentan mayores niveles de "independencia habitacional". En otras palabras, el porcentaje de los mismos que habita en vivienda propia supera a los autóctonos (casi cinco puntos de diferencia porcentual). Los primeros también acostumbran en mayor medida a vivir con familiares (tres puntos porcentuales de diferencia).



Tabla 6. ¿Con quién viven los jóvenes hijos de inmigrantes y los nativos? (porcentaje)

Con quién viven	Hijos de inmigrantes			Nativos		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Con sus padres	72,7	77,4	68,7	84,4	85,5	83,3
En su propia casa o apartamento	16,4	13,2	19,2	11,6	9,5	13,4
En casa de otro familiar	4,1	3,9	4,2	1,5	1,8	1,2
En casa de un amigo/a	0,9	1,0	0,9	0,0	0,0	0,0
En una residencia u otro lugar compartido	4,9	3,8	5,8	1,9	2,7	1,2
En casa de los suegros	0,1	0,0	0,1	0,2	0,0	0,4
En casa de su pareja	0,6	0,3	0,9	0,2	0,0	0,4
No contesta	0,3	0,4	0,2	0,2	0,5	0,1
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: ILSEG 2017

La tabla 6 también permite comparar con quién habitan los jóvenes de la muestra en relación con el sexo. Tal como ha podido observarse, si bien en todos los casos prevalece el seguir viviendo con los padres, en comparación con los hombres, las mujeres tienden más frecuentemente que ellos a vivir fuera del hogar paterno. Esta tendencia es aún más marcada en el caso de las jóvenes hijas de inmigrantes. Serían casi un 10% menos las jóvenes hijas de inmigrantes que viven con sus padres lo cual en parte coincide con que, como hemos visto antes, ellas tienden con más frecuencia que ellos a estar casadas o a convivir con la pareja.

Desde el punto de vista de la **adscripción religiosa** (tabla 7), la religión católica resulta la más relevante entre los jóvenes de origen inmigrante (34,9%). El predominio latinoamericano en esta muestra explica este resultado. A continuación, se encuentra quienes pertenecen a alguna rama protestante (13,4%). A renglón seguido, es posible encontrar al colectivo musulmán (8,3%). Para los jóvenes de origen español, la religión católica, como era de esperar, también lleva la delantera (casi 30%). A continuación, se encuentran también las ramas protestantes (4,7%). Sin embargo, en ambos colectivos, el mayor porcentaje de individuos se declara no creyente, ser ateo o agnóstico (34,7% de los hijos de inmigrados frente al 62,3% de los autóctonos). Aun así, los nativos que podríamos denominar secularizados superan por mucho a los hijos de los inmigrados. No obstante, cabe mencionar que, en líneas generales, las mujeres son algo más religiosas que



los hombres. Así entre los hijos de inmigrantes, las jóvenes que dicen no tener ninguna religión son el 32,1% frente al 38,3% de los jóvenes. Igualmente, entre los nativos, las mujeres que aducen no tener adscripción religiosa son el 58,5% frente al 62,9% de los hombres.

Tabla 7. Adscripción Religiosa entre los hijos de inmigrantes y nativos (porcentajes)

Adscripción religiosa	Hijos de inmigrantes	Nativos
Católico/a	34,9	29,9
Cristiana/Protestante	13,4	4,7
Judío/a	0,1	0,0
Musulmán/a	8,4	0,2
Budista	1,2	1,1
Hindú	0,3	0,0
Otra	7,0	1,8
No tiene religión/Ateo/Agnóstico	34,7	62,3
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Al analizarse si los sujetos de la muestra **conocen o no otras lenguas aparte del castellano o catalán** (tabla 8), las diferencias entre ambos colectivos no son pronunciadas. Sin embargo, cabe destacar que los jóvenes de origen extranjero aventajan en 3 puntos porcentuales a los autóctonos. Es probable que el origen inmigrante explique la existencia de esta brecha. Sin embargo, los idiomas sobre los que se afirma tener conocimiento (fundamentalmente, el inglés) exceden a aquellos hablados en los países de los cuales proceden. La inserción en el mercado de trabajo, en este último colectivo, podría verse estimulada por este factor.



Tabla 8. Dominio de lenguas extranjeras entre jóvenes hijos de inmigrantes y entre nativos (porcentajes)

Dominio de lenguas extranjeras	Hijos de inmigrantes	Nativos
Si	65,3	62,1
No	33,0	35,1
No contesta	1,7	2,8
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Cuando se compara entre los grupos la **preferencia idiomática**, se observa que no existen mayores diferencias. Tanto nativos como jóvenes de ascendencia inmigrante prefieren usar como lengua vehicular un idioma local (español o catalán). En principio, se supondría que esta preferencia facilitaría la inserción de los últimos en el mercado de trabajo.

Por último, cuando se analiza la **situación legal** (tabla 9) de los jóvenes de origen inmigrante en España, se observa que un 53,6% de los miembros de este grupo poseen la nacionalidad española (por nacimiento o por naturalización). En torno a un 30% de los encuestados cuentan con algún tipo de residencia legal. Tan sólo un 2,5% ha manifestado encontrarse en situación irregular, pero en proceso de obtención de autorización para residir.

Tabla 9. Situación legal en España de los hijos de inmigrantes (porcentajes)

Situación legal en España	Hijos de inmigrantes
Nacionalidad española por nacimiento	23,8
Nacionalidad española por adopción	29,8
Residente permanente	29,7
Residente temporal	2,8
Tramitando papeles	2,5
Otro	9,5
No contesta	1,9
Total	100

Fuente: ILSEG 2017



En resumen, comparando a los hijos de los inmigrados con los hijos de españoles de origen, se observa que, en el grupo de edad comprendido por ambas muestras, son más del 60% los que pueden considerarse población activa. Sin embargo, considerablemente menos hijos de inmigrantes compaginan el trabajo con el estudio y considerablemente más están desempleados. De otra parte, se observa que entre los que trabajan o están desempleados, existe una sobre representación de los hijos de inmigrantes ecuatorianos, a los cuales les siguen los de padres marroquíes, colombianos, peruanos y bolivianos. Uno de los aspectos más importantes a resaltar dado el objetivo de este informe es el menor nivel de estudios alcanzado por los hijos de inmigrantes en comparación con el alcanzado por los hijos de nativos: son significativamente más los primeros que han abandonado los estudios sin terminar la ESO o que no han continuado estudios después de terminada esta y, en cambio, son muchos menos los que están cursando o han cursado algún tipo de enseñanza superior. Asimismo, si bien como es lógico por el grupo de edad del que se trata, la mayoría de hijos de inmigrantes y de nativos son solteros, se observa que entre los primeros una proporción mayor está casada o vive con su pareja, así como una proporción también mayor se ha independizado de sus padres. Por el contrario, apenas aparecen diferencias entre las dos submuestras respecto al dominio del castellano y al conocimiento de otras lenguas, si no es, en este último caso, más bien a favor de los hijos de los inmigrados.

En este panorama general se hacen presentes algunas diferencias importantes entre los varones y las mujeres de ambos grupos. En líneas generales, las mujeres presentan un mayor nivel de desempleo que los hombres. Por el contrario, aventajan a estos en cuanto a nivel de estudios. Asimismo, aun siendo relativamente pocas, las mujeres tienden con mayor frecuencia que los hombres a estar casadas o vivir en pareja y a vivir fuera del hogar parental. Sin embargo, las diferencias en todo ello entre ambos sexos son menores entre los nativos que entre los hijos de inmigrantes.

En el siguiente apartado se examina cómo influyen estas variables en la inserción en el mercado laboral y en el apartado 5 se analiza cómo influyen en la discriminación de los hijos de inmigrantes comparado con los hijos de los nativos.



1.3 INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS HIJOS DE INMIGRANTES

La inserción laboral de las segundas generaciones sólo puede ser comprendida en perspectiva comparada. Por ello, en el presente apartado, a partir de la revisión de diferentes indicadores por los que se preguntaba en el cuestionario de la fase III de ILSEG, se describe cómo ha tenido lugar la inmersión en el mercado de trabajo de los jóvenes con trasfondo migratorio, en relación a cómo idéntico proceso viene dándose entre jóvenes autóctonos. En ambos casos, dada la edad, habrá que tener en cuenta que estos jóvenes están solo en el comienzo de su trayectoria laboral y que ello no es ni mucho menos determinante de dónde va a terminar.

Al compararse el recorrido histórico en el mercado de trabajo de jóvenes de origen inmigrante con sus padres nativos, no se observan mayores diferencias entre los colectivos (tabla 10). Se usa como indicador de ello el **número de trabajos remunerados entre la primera encuesta de seguimiento** (2012) y la actual (2017). En ambos casos, expresado en porcentajes, el valor que más se repite (moda) es el de una única experiencia laboral (el 25,1% en el caso del grupo inmigrante y el 29,8% para el grupo español). Tampoco se observan diferencias marcadas entre ambas submuestras cuando se compara tanto el porcentaje de quienes no han tenido experiencias laborales como el porcentaje de quienes han gozado de 5 o más experiencias (1,9 y 0,1 puntos porcentuales de diferencia, respectivamente). No obstante, los datos indican un nivel alto de movilidad laboral puesto que, en solo 4 años, más de un 40% (42,9% y 44% respectivamente) de los hijos de inmigrantes y de los nativos ha tenido 3 o más empleos (eso sin contar que muchos han empezado su vida laboral hace menos tiempo). Por otra parte, no se observan diferencias significativas en ninguno de los dos colectivos entre hombres y mujeres. La tabla 10 detalla lo aquí comentado.

Al analizarse el **carácter a tiempo completo/parcial de los empleos** (tabla 11) en estos primeros años de vida laboral, se observan nuevamente similitudes entre ambos grupos. Si hubiera que destacar un patrón diferenciado sería uno que habla en favor de la integración laboral de los jóvenes de origen inmigrante ya que en el caso de los jóvenes de origen español ninguno o pocos de sus trabajos han sido de tiempo completo (8,3% puntos porcentuales de diferencia). No obstante, este dato se explica en buena parte por el hecho de que un mayor número de nativos compatibilizan el trabajo con los estudios.



Tabla 10. Proporción de trabajos remunerados de los hijos de inmigrantes y de los nativos entre 2012 y 2017 (porcentaje)

Número de trabajos	Hijos de inmigrantes			Nativos		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Ninguno	8,5	8,3	8,7	6,6	7,7	5,7
1	25,1	26,8	23,8	29,8	29,0	30,5
2	23,0	24,0	22,0	19,7	21,7	17,9
3	19,3	18,3	20,0	20,6	19,5	21,5
4	10,4	10,5	10,4	10,2	9,0	11,4
5 o más	13,2	11,7	14,5	13,1	13,1	13,0
No contesta	0,5	0,4	0,6	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Tabla 11. Proporción de empleos a tiempo completo de los hijos de inmigrantes y de los nativos (porcentaje)

Proporción de empleos a tiempo completo	Hijos de inmigrantes	Nativos
Ninguno	30,9	39,2
Pocos	23,9	21,0
Bastantes	4,6	4,3
Casi todos	5,7	5,8
Todos	22,3	20,8
No contesta	12,6	8,9
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Cuando se observa el detalle del **tiempo que se invirtió en la búsqueda del primer empleo**, aparentemente, no habría importantes diferencias entre ambos colectivos. Sin embargo, el análisis exhaustivo de datos concretos puede estar delatando la existencia de un “retraso temporal relativo” de jóvenes con origen inmigrante por relación a sus pares nativos. Por un lado, un



64,2% de los jóvenes de procedencia española declaran haber conseguido su primer empleo en menos de 3 meses. Ese porcentaje disminuye al 55,3% en el caso de los jóvenes con trasfondo migratorio. Por otro lado, entre los últimos, el subgrupo que declara haber estado más de un año en búsqueda de un empleo inicial es 1,75 veces mayor que en el caso de los nativos (6,80% versus 3,90% respectivamente). La distribución por sexo no muestra apenas diferencias entre varones y mujeres en el caso de los jóvenes de origen inmigrante. Si en cambio aparece que, entre los jóvenes nativos, las mujeres tardan significativamente menos tiempo en encontrar trabajo que su contraparte masculina como puede observarse en la tabla 12.

Tabla 12. Tiempo invertido en la búsqueda del primer empleo por los hijos de inmigrantes y por los nativos (porcentaje)

Tiempo invertido en la búsqueda del primer empleo	Hijos de inmigrantes			Nativos		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Menos de 3 meses	55,3	54,5	55,9	64,2	58,8	69,1
De 3 a 6 meses	17,0	17,9	16,2	14,8	16,3	13,4
De 6 meses a 1 año	9,0	10,6	7,6	8,4	9,0	7,7
Más de un año	6,8	5,7	7,7	3,9	5,9	2,0
No contesta	11,9	11,3	12,6	8,7	10,0	7,8
Total	100,0	100	100	100	100,0	100

Fuente: ILSEG 2017

Entre los que, cuando se realizó la encuesta, se encontraban en situación de desempleo, en cuanto al **tiempo invertido en la búsqueda de un nuevo trabajo**, los datos indican que los hijos de los inmigrantes superan en 7,5 puntos porcentuales a los nativos entre quienes han estado más de un año en búsqueda de empleo (tabla 13).

Al analizar la **clase de empleo** y comparar los resultados entre colectivos poblacionales, se observan claramente patrones diferenciados (tabla 14). Antes de ser explicitados, 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 en puestos administrativos de "cuello blanco" y puestos técnicos y profesionales que los hijos de inmigrantes. 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.



Tabla 13. Tiempo invertido por los desempleados en la búsqueda de empleo, hijos de inmigrantes y nativos (porcentaje)

Tiempo invertido por los desempleados en la búsqueda de empleo	Hijos de inmigrantes	Nativos
Menos de 3 meses	20,4	21,8
De 3 a 6 meses	22,2	20,3
De 6 meses a 1 año	15,9	24,6
Más de 1 año	24,9	17,4
No contesta	16,6	15,9
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Tabla 14. Empleo actual de los hijos de inmigrantes y de los nativos (porcentaje)

Clases de Empleo	Hijos de inmigrantes	Nativos
Trabajadores manuales no cualificados	13,0	6,1
Trabajadores manuales cualificados	56,4	46,4
Empleados de tipo administrativo	10,4	15,6
Técnicos y profesionales medios	10,9	19,6
Técnicos y profesionales superiores y dirección empresas y admón. Pública	9,3	12,3
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Al comparar los **canales utilizados para la consecución del empleo actual** (tabla 15), nuevamente emergen patrones diferenciados. Los jóvenes de origen inmigrante tienden a acceder 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 los niveles de acceso a puestos de trabajo derivados del envío de CV a empresas/ organizaciones o a través de Internet. Sin embargo, la realización de prácticas parece operar para ambos colectivos como un mecanismo efectivo para la incorporación al mercado de trabajo. Este dispositivo formativo podría estar actuando como un elemento igualador de oportunidades para el acceso al mercado de trabajo entre autóctonos e inmigrantes. Por otra parte, la comparación



por sexo arroja un resultado interesante. Intuitivamente podría uno inclinarse a pensar que las mujeres tenderían antes que los hombres a buscar y, por tanto, a encontrar trabajo a través de sus círculos más cercanos. Sin embargo, lo que resulta de la observación de las cifras es lo contrario. Una proporción mayor de hombres ha encontrado trabajo a través de las redes familiares y de amistades, mientras que una proporción significativamente mayor de mujeres lo ha hecho a través de internet en el caso de las hijas de inmigrantes o enviando sus currículos a empresas en el caso de las jóvenes nativas. ¿Podría esto estar apuntando a una cierta política en la contratación por las empresas que favorece a las mujeres sean estas de origen nacional o extranjero?

Tabla 15. ¿Cómo conseguiste tu trabajo actual? Distribución para hijos de inmigrantes y de los nativos (porcentaje)

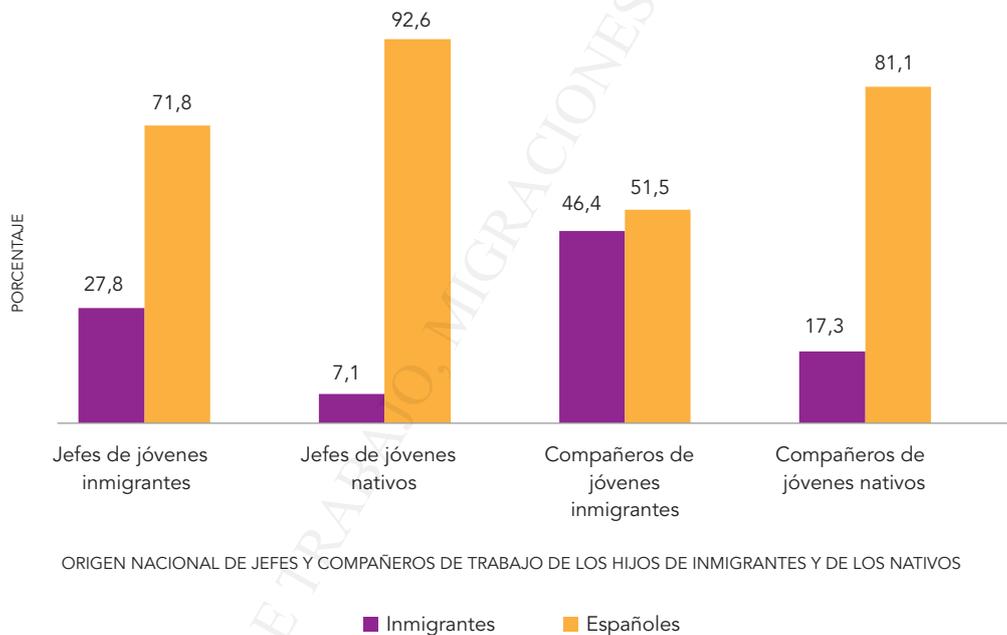
¿Cómo conseguiste tu trabajo actual?	Hijos de inmigrantes			Nativos		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Por familiares	19,2	20,1	18,3	11,2	11,6	10,8
Por amigos de mi familia	5,9	5,4	6,4	4,8	4,5	5,1
Por amigos míos/compañeros/ conocidos	22,6	25,1	20,4	17,6	19,4	15,9
Por anuncios en internet o en otros medios	13,1	9,6	16,1	14,1	14,2	14,0
Por el INEM o una agencia de empleo	3,3	3,2	3,4	2,9	4,5	1,3
Enviando mi currículum a empresas	21,2	21,0	21,4	30,8	26,5	35,0
A través de las prácticas	12,9	14,1	11,7	15,4	14,8	15,9
A través del centro donde estudie	1,3	1,1	1,5	1,6	1,9	2,0
A través de mi anterior trabajo	0,1	0,0	0,2	0,3	0,0	0,6
Me buscaron	0,2	0,0	0,4	0,3	0,6	0,0
Por oposición	0,0	0,0	0,0	0,3	0,6	0,0
Otros	0,1	0,4	0,0	0,7	1,4	0,0
No contesta	0,1	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: ILSEG 2017



Con el medio a través del que se ha accedido al empleo, se corresponden los **orígenes nacionales de quienes conforman el entorno laboral** de los jóvenes (Gráfico 1). Los jóvenes de origen inmigrante, en comparación a los nativos, desarrollan sus labores en contextos en los que la presencia extranjera es más elevada, lo cual no es sorprendente dados los canales a través de los cuales han obtenido sus empleos como hemos visto antes. Por un lado, el 27,8% de los miembros de este grupo declara tener como superior/jefe a un inmigrante, en comparación con el 7,1% de los autóctonos. Asimismo, los jóvenes de procedencia inmigrante afirman contar con un porcentaje mayor de extranjeros entre sus compañeros de trabajo (46,4%) que sus contrapartes nativas (17,3%).

Gráfico 1. Origen nacional de jefes y compañeros de trabajo de los hijos de inmigrantes y de los nativos (porcentaje)



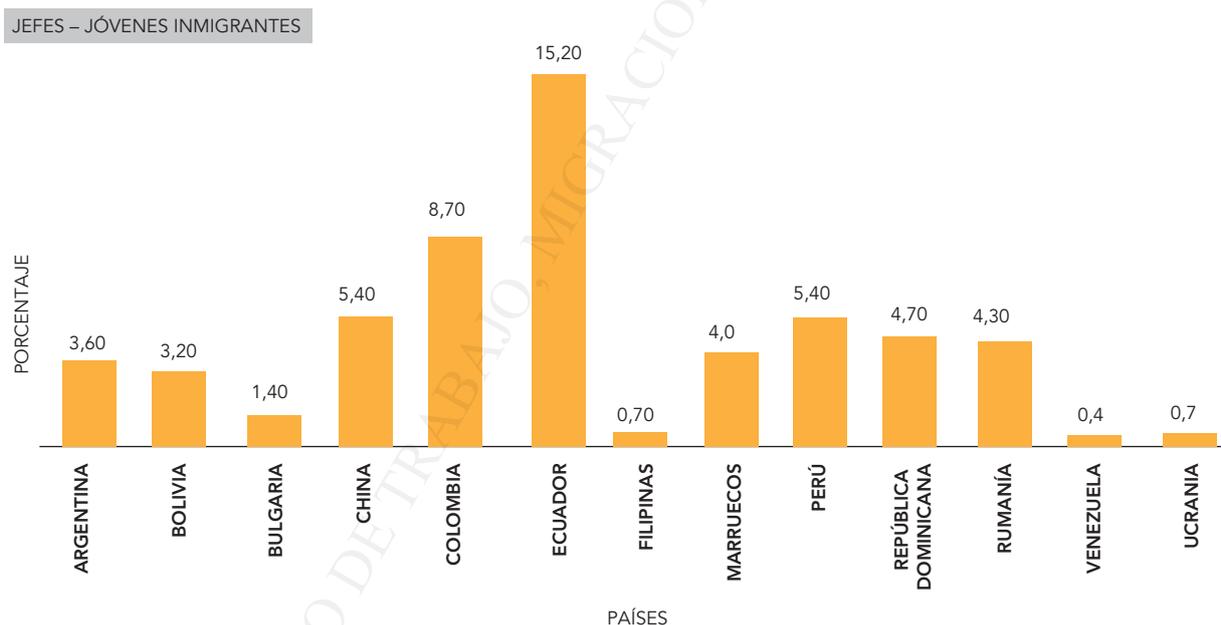
Fuente: ILSEG 2017

Cuando se analizan las **nacionalidades concretas** de quienes componen el “**entorno laboral extranjero**” de jóvenes de origen inmigrante y de jóvenes nativos, se observa que, para los primeros, ecuatorianos y colombianos son quienes mayor presencia tienen en sus ámbitos de inserción. El 15,2% de los jóvenes con trasfondo inmigrante tiene un jefe de origen ecuatoriano. El 43,3% de los encuestados ha reconocido tener compañeros de trabajo de esta nacionalidad. En tanto, entre los autóctonos, los dos orígenes mencionados aparecen nuevamente como relevantes



sólo en relación a quienes son sus compañeros de trabajo. La situación cambia, para los jóvenes españoles, cuando se pregunta sobre sus jefes. En este caso, las nacionalidades más recurrentes son la argentina y la peruana (ambas con 13,6%). Las nacionalidades peruana, dominicana y marroquí son también mencionadas de manera recurrente en el entorno laboral tanto de jóvenes de origen inmigrante como de procedencia nativa. Llama la atención, sin embargo, el hecho de que son los jóvenes españoles los que afirman poseer como compañeros de trabajos en mayor medida a pares que poseen la nacionalidad marroquí (5,9 puntos porcentuales de diferencia entre colectivos). A la vez, el porcentaje de los encuestados que afirma tener, tanto en un colectivo como en el otro, a un jefe marroquí o dominicano es semejante. Sin embargo, los jóvenes españoles afirman en mayor medida contar con jefes de origen peruano (8,4 puntos porcentuales de diferencia entre colectivos). El gráfico 2 presenta porcentajes de los orígenes nacionales más recurrentes en el entorno laboral de jóvenes tanto de origen inmigrante como nativos.

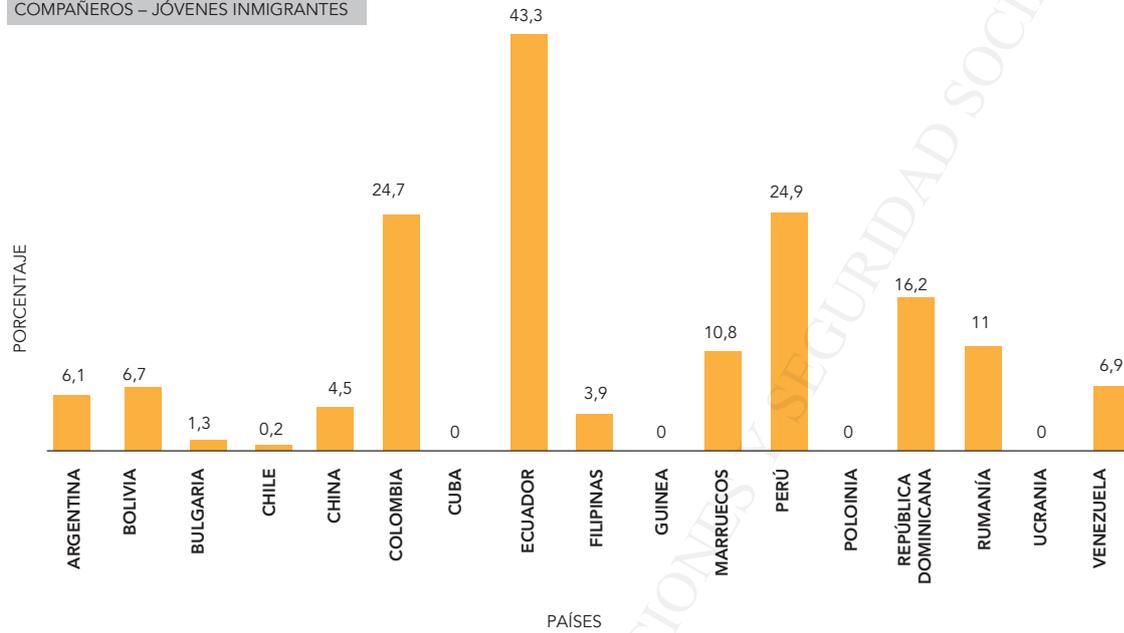
Gráfico 2. Entorno laboral de los jóvenes de origen inmigrante y nativos (porcentaje)



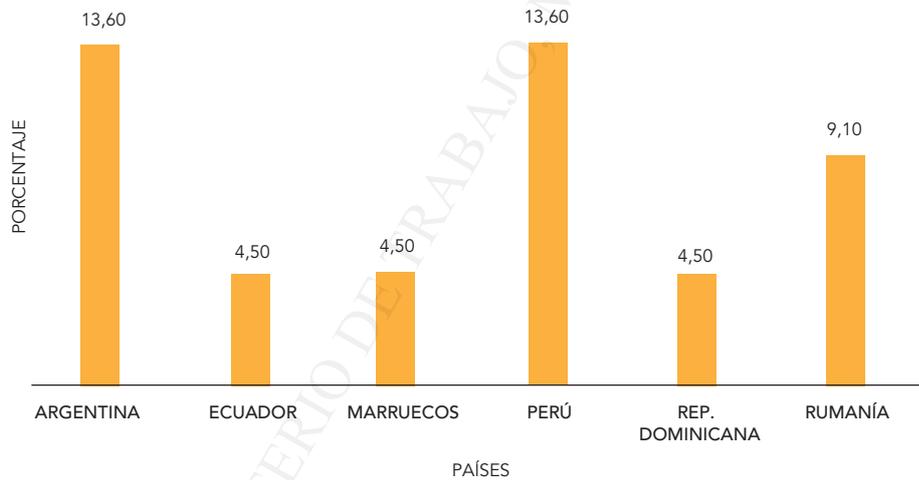
Con relación al **idioma que se utiliza en el entorno laboral** (gráfico 3), no existen mayores diferencias entre colectivos. En ambos grupos, se afirma usar exclusivamente una lengua local (español o catalán). El 78% de los encuestados han respondido de esta manera para cada sub-muestra. Como es lógico pensar, entre los jóvenes de origen inmigrante, existe un mayor porcentaje de individuos que utilizan otras lenguas (de manera exclusiva o compartida) con sus compañeros de trabajo. Sin embargo, quienes lo hacen apenas rozan el 7% de los encuestados en este colectivo concreto.



COMPAÑEROS – JÓVENES INMIGRANTES

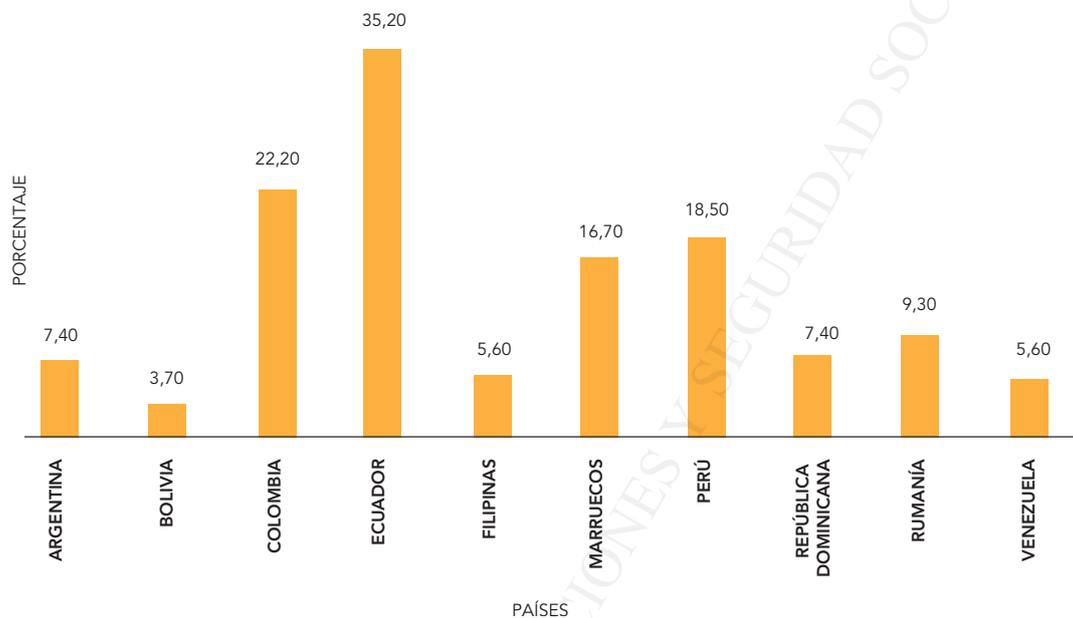


JEFES – JÓVENES NATIVOS





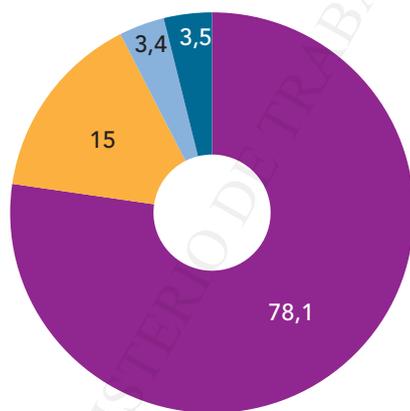
COMPAÑEROS – JÓVENES NATIVOS



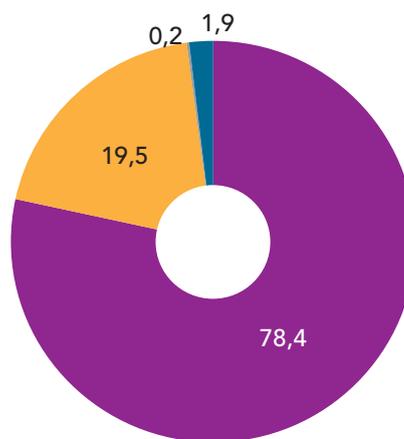
Fuente: ILSEG 2017

Gráfico 3. Idioma hablado en el trabajo por jóvenes de origen inmigrante y por los de origen nativo (porcentaje)

JÓVENES DE ORIGEN INMIGRANTE



JÓVENES DE ORIGEN NATIVO



- Sólo un idioma local (español o catalán)
- Casi siempre un idioma local (español o catalán)
- Sólo otro idioma
- Casi siempre otro idioma



En cuanto al tipo de empleo (tabla 16), si es por cuenta ajena o por cuenta propia, no se observan importantes diferencias entre ambos colectivos. Parece que existiría una mayor tendencia, entre los nativos, al trabajo por cuenta propia. Sin embargo, la limitada diferencia con los jóvenes de procedencia extranjera (tan sólo 3.1 puntos porcentuales) obliga a tomar esta diferencia con cierta cautela. Entre aquellos que trabajan por **cuenta ajena**, tampoco se observan diferencias entre ambos grupos según la **temporalidad** del contrato. Para ambos colectivos, algo más de un tercio de los encuestados cuenta con contrato indefinido en ambos grupos, en tanto que la proporción de trabajadores con contratos limitados temporalmente es ligeramente mayor entre los nativos. En cambio, los trabajadores de extracción inmigrante sin contrato superan ligeramente a sus contrapartes locales. En cuanto a la distribución por sexos, esta apunta a que existen diferencias significativas entre el tipo de contrato que tienen hombres y mujeres, siendo la situación de estas últimas algo más precaria. Así, entre los hijos de los inmigrados, un porcentaje significativamente mayor de mujeres que de varones tendría contrato indefinido (58,6% y 52,3% respectivamente) y casi dos veces más trabajarían sin contrato (12,1% frente a 7,7%). En el grupo de los jóvenes nativos las diferencias entre hombres y mujeres serían menos marcadas: la cifra de los que tienen contratos temporales sería similar para ambos grupos pero la de los que no tienen contrato sí sería algo superior entre las mujeres (13,7% frente al 11,3% de los hombres).

Tabla 16. Tipo de empleo y Tipo de contrato de los hijos de inmigrantes y de los nativos (porcentaje)

Tipo de empleo y tipo de contrato	Hijos de inmigrantes	Nativos
Cuenta propia	14,9	17,6
Cuenta ajena	79,4	79,6
<i>Contrato temporal</i>	52,2	55,4
<i>Contrato indefinido</i>	34,8	34,0
<i>No tengo contrato</i>	12,7	9,9
No contesta	5,7	2,8
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Sorprende dados los anteriores datos, que casi una cuarta parte de los encuestados en ambos colectivos diga que no **cotiza a la seguridad social** (tabla 17). Ello parecería indicar que existe un número mayor de los que así lo declaran que está trabajando sin contrato, lo cual se extendería tanto a los hijos de los inmigrados como a los nativos. Sin embargo, la comparación por sexo indicaría que esta situación afecta más en ambos grupos a las mujeres que a los hombres.



Tabla 17. Situación de cotización a la Seguridad Social de los hijos de inmigrantes y de los nativos (porcentaje)

Cotización a la Seguridad Social	Hijos de inmigrantes			Nativos		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Si	73,0	76,8	69,7	72,7	75,8	69,8
No	25,6	22,2	28,5	25,3	21,6	28,7
No contesta	1,4	1,0	1,8	2,0	2,6	1,5
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Tampoco existen diferencias entre hijos de inmigrantes y nativos cuando se analiza la distribución del **nivel de ingresos** (tabla 18) a título individual. La distribución por tramos de ingresos es semejante entre los dos colectivos. El 75,4% de los jóvenes de procedencia extranjera obtiene mensualmente menos de 1000 euros. Ese porcentaje asciende a 78,8% entre los locales. Si se afina la mirada, para el tramo de ingresos en el que existe una brecha mayor entre las submuestras (el de aquellos individuos que ganan menos de 600 euros), el diferencial existente (4,5 puntos porcentuales) delata que, proporcionalmente, existen más jóvenes nativos que de origen inmigrante con esta cantidad concreta de ingresos mensuales.

Cuando en el ejercicio comparativo se adicionan a los ingresos individuales los **ingresos del grupo familiar** al que pertenecen los jóvenes, surgen matices interesantes. Los grupos familiares de los jóvenes de origen inmigrante superan en representación a sus contrapartes locales en todos los tramos de ingreso por debajo de 1500 euros. Lo contrario sucede para los tramos de ingreso por encima de 1500 euros. En los últimos, los grupos familiares nativos aventajan a los de procedencia inmigrante. A nivel individual, en cambio, las retribuciones se muestran igualmente bajas en ambos colectivos, con más de un tercio percibiendo menos de 600 euros y otro 40% entre 600 y 1000 euros.

Resulta también de interés examinar las diferencias en ingresos personales entre sexos ya que a las diferencias vistas antes entre hijos de inmigrantes y nativos, se suman las existentes entre hombres y mujeres. Según se puede comprobar en la tabla 19, es notoria la brecha a favor de los hombres en ambos grupos, con casi un 13% más de mujeres que de hombres, tanto de origen inmigrante como nativos, percibiendo menos de 600 euros. Y a la inversa, más hombres que mujeres en los tramos de ingresos más altos.



Tabla 18. Nivel de ingreso personal y familiar de los hijos de inmigrantes y de los nativos (porcentaje)

Nivel de ingreso	Hijos de inmigrantes		Nativos	
	Nivel individual	Nivel familiar	Nivel individual	Nivel familiar
Menos de 600 euros	33,5	6,0	38,0	1,1
Entre 601 y 1.000 euros	41,9	19,7	40,8	12,6
Entre 1.001 y 1.500 euros	13,7	23,3	12,0	20,3
Entre 1.501 y 2.000 euros	3,0	21,8	0,8	22,3
Entre 2.001 y 3.000 euros	0,4	14,2	0,3	16,5
Más de 3.000 euros	0,4	8,0	0,3	15,2
Sin ingresos	0,4	0,0	0,0	0,0
No contesta	6,7	7,0	7,8	12,0
Total	100	100	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Tabla 19. Nivel de ingreso personal según sexo entre hijos de inmigrantes y nativos (porcentaje)

Nivel de ingreso personal	Hijos de inmigrantes		Nativos	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 600 euros	26,8	39,3	31,1	44,6
Entre 601 y 1.000 euros	43,8	40,2	41,6	40,1
Entre 1.001 y 1.500 euros	17,4	10,5	16,3	7,9
Entre 1.501 y 2.000 euros	3,4	2,5	1,1	1,0
Más de 2000 euros	1,6	0,3	0,5	0,0
Ninguno/sin ingresos	0,2	0,6	0,0	0,0
No contesta	6,8	6,6	9,4	6,4
Total	100	100	100	100

Fuente: ILSEG 2017



Preguntados por el **nivel de satisfacción con su empleo actual** (tabla 20), sorprende, dado lo examinado antes respecto a los salarios, el predominio de empleos de bajo nivel y la ausencia de contrato, que más de las dos terceras partes de los jóvenes de ambos grupos se muestre bastante o muy satisfecho con el mismo (69 y 70,2 por ciento respectivamente). Más sorprendente aún, es que el nivel de satisfacción sea similar al de los varones en el caso de las jóvenes inmigrantes y solo muy ligeramente inferior en el de las nativas, dada la importante desventaja que como se ha mostrado tienen las mujeres en casi todos los aspectos relacionados con el empleo que desempeñan.

Tabla 20. Satisfacción con el trabajo actual de los hijos de inmigrantes y de los nativos por sexo (porcentaje)

Satisfacción con el trabajo actual	Hijos de inmigrantes			Nativos		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Muy satisfecho/a	25,4	27,0	24,0	27,9	27,1	28,7
Bastante satisfecho/a	43,6	44,3	42,9	42,3	40,0	44,6
Regular	25,0	23,1	26,7	21,8	23,9	19,7
Insatisfecho/a	3,9	3,9	4,0	5,8	7,1	4,5
Muy Insatisfecho/a	1,4	1,3	1,5	1,9	1,9	1,9
No contesta	0,7	0,4	0,9	0,3	0,6	0,6
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: ILSEG 2017



Variables asociadas a los modos de inserción en el mercado de trabajo

El cruce por colectivo (inmigrante o nativo) de las clases de empleo con algunas de las variables de índole sociodemográfica resulta de interés. Para este estudio, se procedió a hacerlo con sexo, edad, nivel educativo, estado civil, maternidad/paternidad, religión, personas con las que se habita, preferencia idiomática y conocimiento de otras lenguas. En el caso de los jóvenes de origen inmigrante, se añadieron a la vez variables vinculadas a nacionalidad de origen y situación legal de la que se disfruta en España. Concretamente, estos cruces analíticos fueron realizados aplicando la **Prueba de Chi cuadrado** para **Tablas de Contingencia**. Para este ejercicio se redujeron las categorías de clases de empleo a 5.

En el caso del colectivo de origen inmigrante, excepto la edad y el estado civil, todas las variables exploradas presentan categorías asociadas a las categorías de la variable clase de empleo. Estos hallazgos implican, por un lado, que distintas edades del tramo explorado no implican la posesión de perfiles laborales diferenciados para los jóvenes de origen extranjero. Por el otro, para el mismo grupo, la condición de soltero/a o casado/a no estaría influyendo en la posesión de un tipo de trabajo en particular.

Entre los jóvenes nativos, por el contrario, ciertas categorías de edad parecen encontrarse vinculadas a clases de empleo. A la vez, tanto el nivel educativo¹⁴ como el conocimiento de otras lenguas¹⁵ no oficiales parecen estar ligados al tipo de empleo que se posee entre los jóvenes autóctonos. La tabla 21 desagrega los "p valores" para las Pruebas de Chi Cuadrado en los diferentes cruces de variables entre jóvenes de origen inmigrante y local. Se encuentran diferenciadas en color rojo las relaciones entre variables que muestran una con significación estadística. Así habría una relación entre la clase de empleo y el sexo tanto entre los hijos de inmigrantes y los nativos, entre la clase de empleo y la edad para los nativos; entre la clase de empleo y el nivel de educación tanto para los hijos de inmigrantes y los nativos. La maternidad/paternidad, la religión, la vivienda, la preferencia idiomática, el conocimiento de otros idiomas y la nacionalidad también estarían relacionadas con la clase de empleo entre los jóvenes hijos de inmigrantes.

14 Entre los jóvenes nativos, en la exploración visual de los resultados, se observa que, como resulta lógico prever, sólo desempeñan labores profesionales de rango superior individuos con algún tipo de formación universitaria.

15 En la exploración visual de los datos referidos a la sub-muestra nativa, se observa que entre trabajadores profesionales de rango medio y enseñanza es mínima la presencia de trabajadores que no conocen una segunda o tercera lengua. Esta presencia se incrementa considerablemente entre los trabajadores manuales no cualificados.



Tabla 21. Relación entre la clase de empleo y distintas variables para el grupo de hijos de inmigrantes y el de nativos (Prueba de Chi Cuadrado, significación estadística $p < 0,05$)

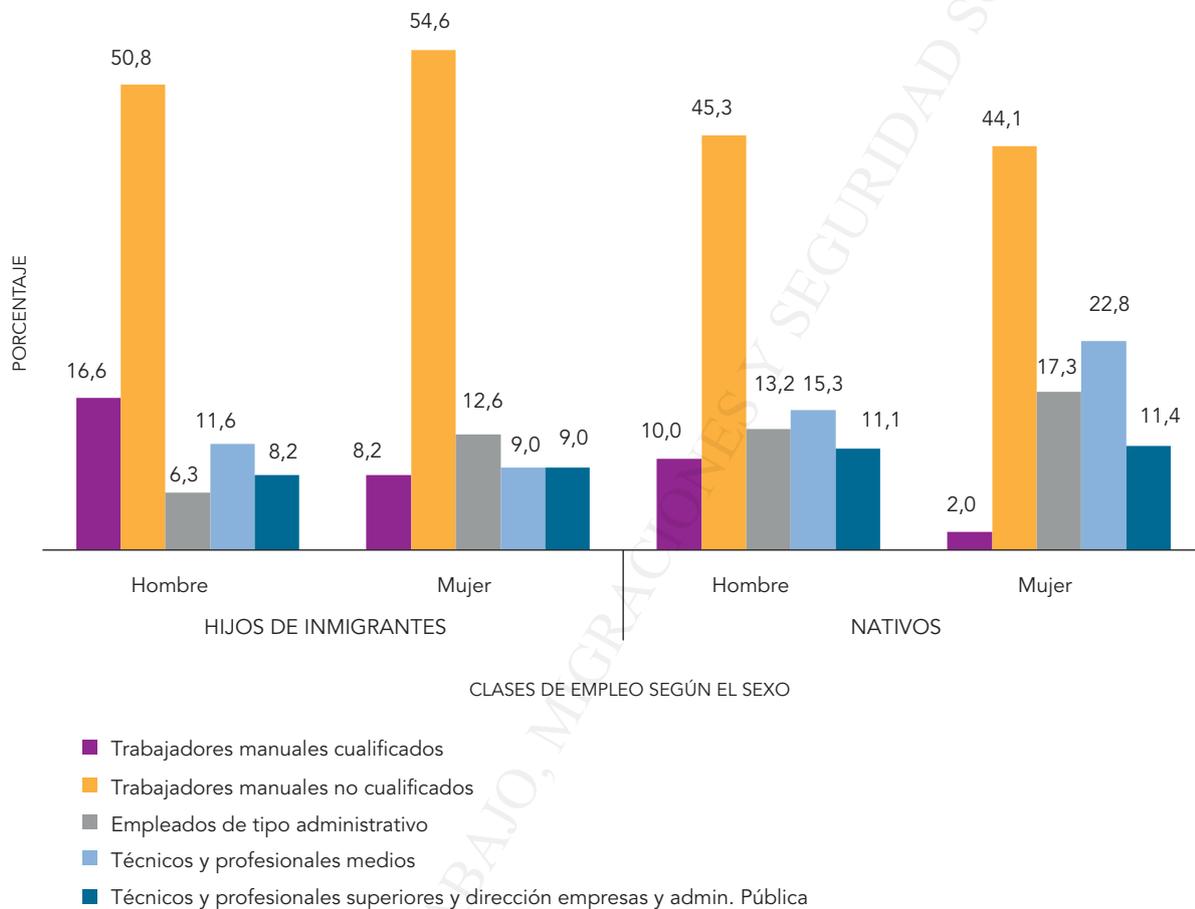
Variable cruzada con Clase de Empleo	Hijos de inmigrantes (p)	Nativos (p)
Sexo	0,000	0,000
Edad	0,186	0,002
Nivel educativo	0,000	0,000
Estado civil	0,740	0,264
Maternidad/Paternidad	0,000	0,958
Religión	0,000	0,330
Vivienda	0,004	0,352
Preferencia idiomática	0,024	0,147
Conocimiento de otros idiomas	0,000	0,000
Nacionalidad	0,000	-
Situación legal	0,001	-

Fuente: ILSEG 2017

A continuación, se examinan los datos relativos a algunas de las principales asociaciones estadísticas encontradas. Respecto a la relación entre clase de empleo y sexo (gráfico 4), se observan diferencias interesantes que pueden invitar a la reflexión. Una primera constatación es que, en la comparación entre colectivos, la distribución por sexo de los hijos de inmigrantes difiere de manera importante de la de los nativos. Ocurre que, las mujeres nativas tienden a ocupar puestos en los niveles superiores de la escala laboral en una proporción mucho mayor que su contraparte masculina: así, el 34% (casi 8 puntos más) de las mujeres tendría empleos de técnico o profesional de nivel medio o superior frente al 26,4% de los hombres. Entre los jóvenes de origen inmigrante se da lo contrario, aunque la brecha sea en este caso de solo cerca de 2 puntos: 18% de las mujeres frente a 19,8% de los hombres tendría empleos de nivel superior. En cambio, serían proporcionalmente más que los hombres, las jóvenes de origen inmigrante que tienen empleos manuales cualificados, ocurriendo lo contrario entre los nativos. Pero en lo que se asemejarían hijos de inmigrantes y nativos es que, en ambos grupos, muchos más hombres que mujeres, ocuparían puestos en el nivel más bajo de la escala laboral. Que las mujeres nativas estén mejor situadas que los hombres en la escala laboral, no debe sorprender dado que, como se vio más atrás, estas poseen mayores niveles educativos. Y lo mismo ocurre con las jóvenes hijas de inmigrantes en comparación con los hombres de igual procedencia. Sin embargo, parecería que a estas últimas, el mayor nivel educativo no les abre las puertas de la misma manera que a las jóvenes nativas.



Gráfico 4. Clases de empleo de los hijos de inmigrantes y de los nativos según sexo (porcentaje)

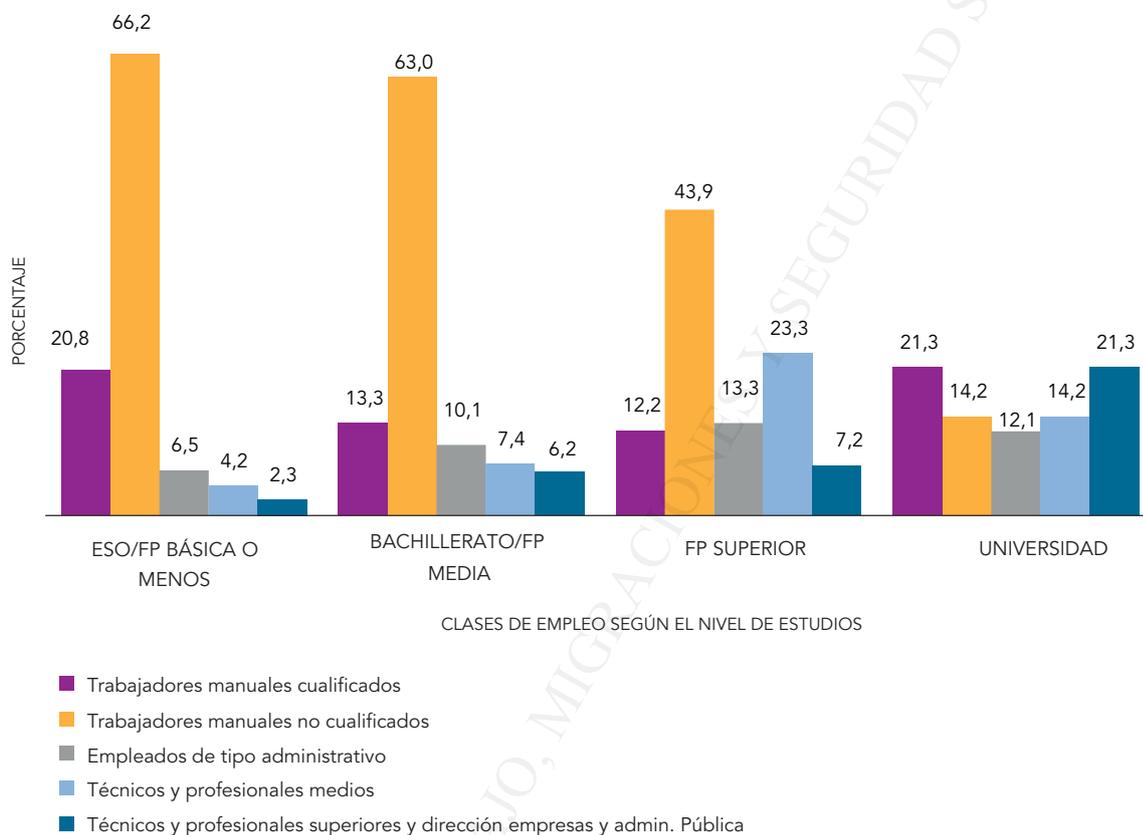


Fuente: ILSEG 2017

Respecto al caso concreto de la vinculación existente entre **nivel educativo** y clases de empleo, el gráfico 5 muestra la relación entre los estudios que poseen los hijos de los inmigrantes y las clases de trabajo desempeñados. Como era de esperar, se observa que la formación universitaria (completa o incompleta) contribuye a acceder a puestos de trabajo ubicados en lo más alto de la escala de empleo. En tanto, en los primeros peldaños de la escala, naturalmente, la proporción de universitarios resulta minoritaria por relación al porcentaje de jóvenes con niveles formativos inferiores.



Gráfico 5. Clases de empleo de los hijos de inmigrantes y de los nativos según nivel educativo (porcentaje)

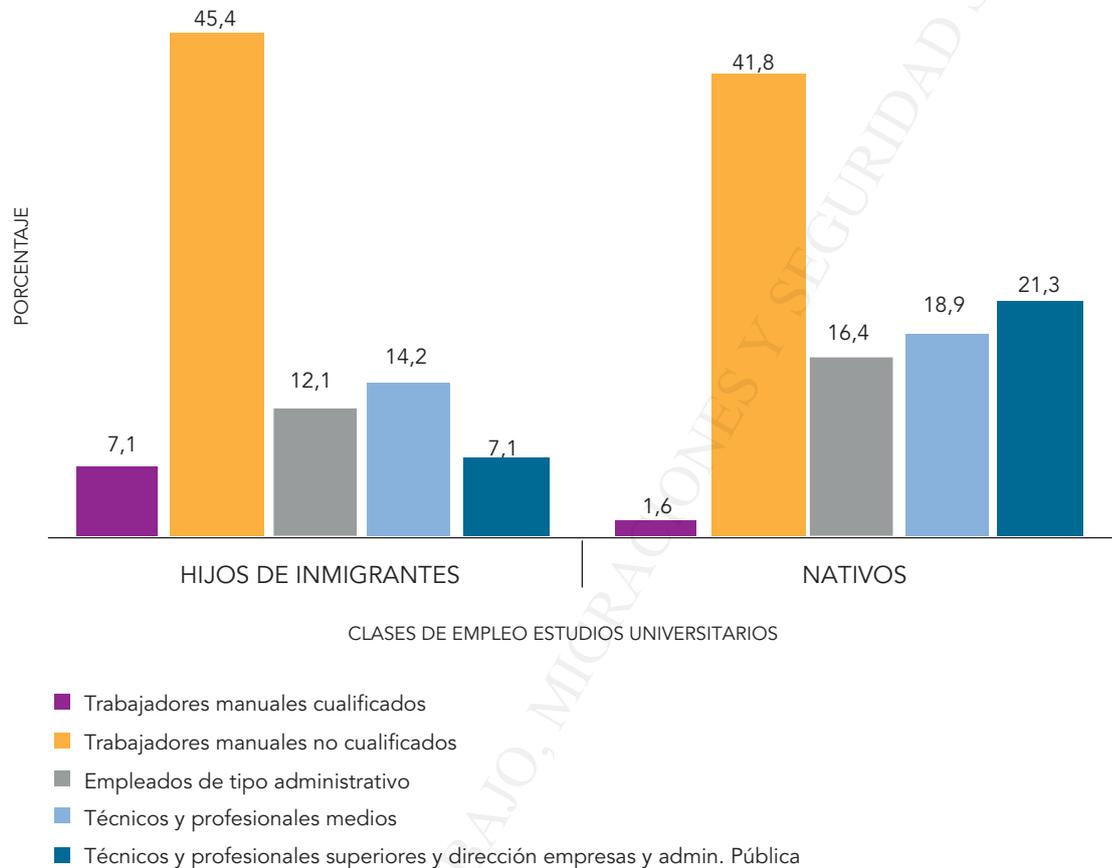


Fuente: ILSEG 2017

La comparación de estos datos con los relativos a los de los jóvenes con padres de origen español muestra, sin embargo, que a igualdad de niveles educativos, existe una importante brecha entre los tipos de trabajos que obtienen los hijos de los inmigrantes en relación con los que obtienen sus pares nativos. Ello se puede observar particularmente entre los que tienen estudios universitarios como se muestra en el gráfico 6.



Gráfico 6. Clases de empleo de los hijos de inmigrantes y de los nativos con estudios universitarios (porcentaje)

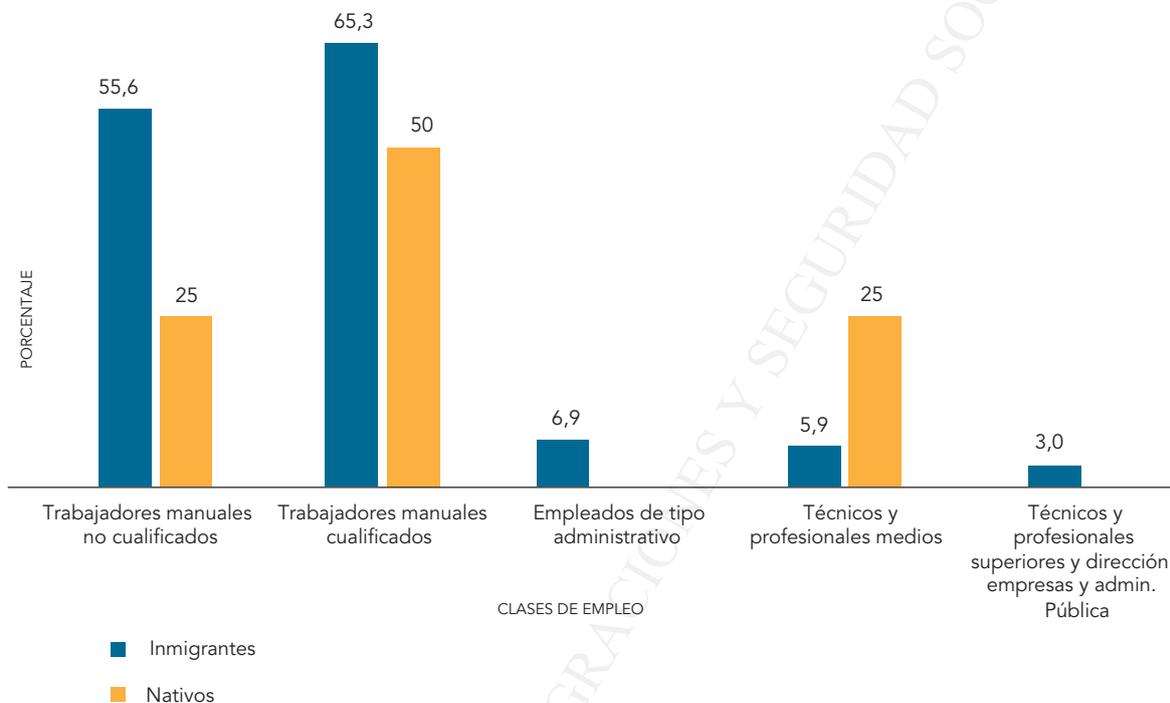


Fuente: ILSEG 2017

El **haber tenido hijos** a una edad temprana también influye en las clases de empleo. Como se vio antes, son los hijos de los inmigrantes los que mayoritariamente tienen hijos en estas edades y en el gráfico 7 puede observarse como estos tienden a concentrarse en empleos de tipo manual. Es decir, que el tener hijos a una edad temprana disminuye las posibilidades de obtener mejores empleos. En este aspecto no existen diferencias entre ambos colectivos ya que el 75 % de los jóvenes nativos con hijos ocuparía posiciones parecidas en el panorama laboral.



Gráfico 7. Clases de empleo en hijos de inmigrantes y en nativos (porcentaje)



Fuente: ILSEG 2017

Si el tener hijos a edades tempranas tiene los mismos efectos sobre hijos de inmigrantes y nativos, el **conocimiento de otros idiomas**, en cambio parece nuevamente favorecer sobre todo a los españoles de origen. Así parecería mostrarlo la tabla 23.



Tabla 23. Clases de empleo y conocimiento de otros idiomas en hijos de inmigrantes y en nativos (porcentaje)

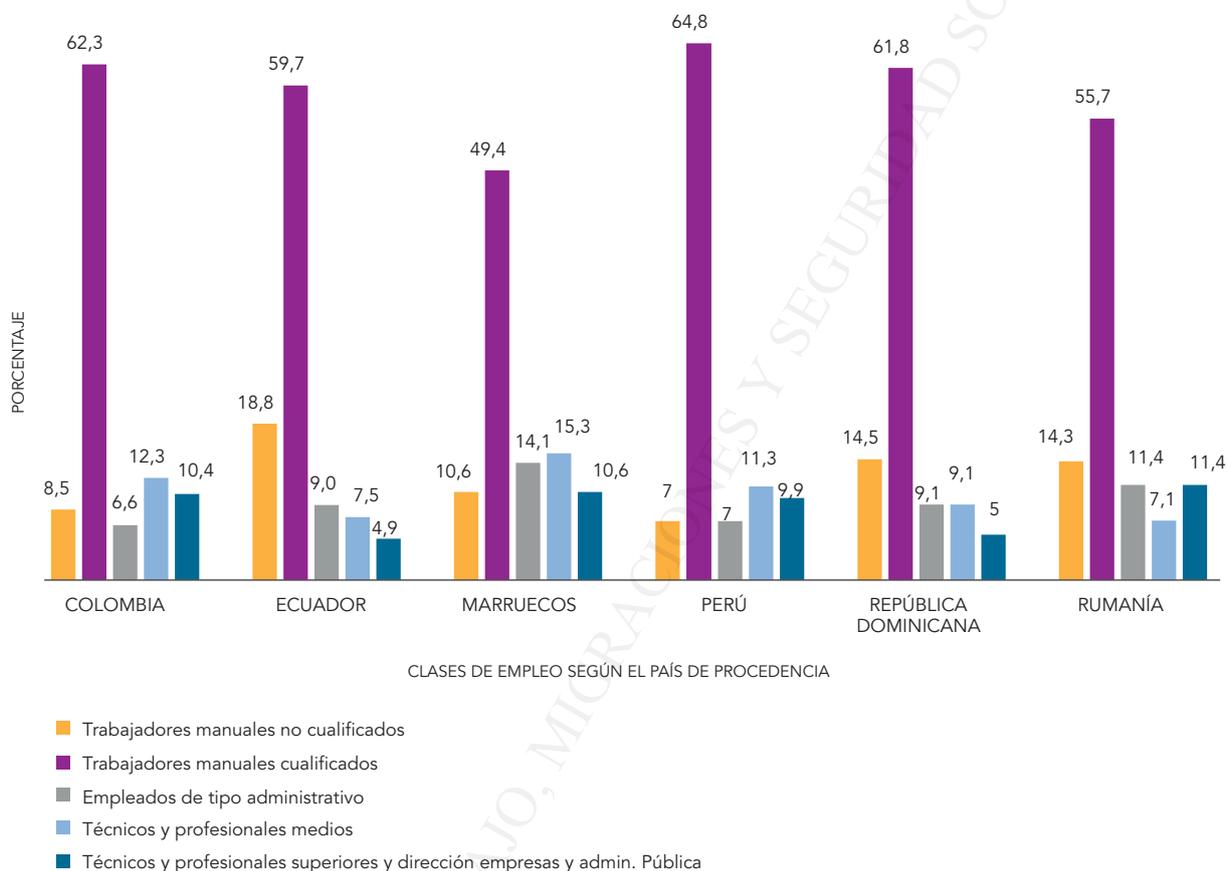
Clases de empleo	Conocen otros idiomas	
	Hijos de inmigrantes	Nativos
Trabajadores manuales no cualificados	8,8	3,1
Trabajadores manuales cualificados	52,5	43,5
Empleados de tipo administrativo	10,5	14,9
Técnicos y profesionales medios	11,4	20
Técnicos y profesionales superiores y dirección empresas y admin. Pública	11,6	15,3
No Contesta	5,2	3,2
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Hasta aquí hemos venido comparando a los jóvenes hijos de extranjeros con los jóvenes hijos de españoles, sin embargo, resulta también de interés comprobar si existen diferencias en los trabajos que desempeñan los hijos de los inmigrantes de distintos orígenes. Si bien la observación del gráfico 8 parecería apuntar a diferencias pequeñas, estas, no obstante existen y son interesantes. Así, una primera observación es que, si bien la gran mayoría de los hijos de los inmigrantes ocupan puestos en los estratos inferiores de la escala laboral, los ecuatorianos y dominicanos lo hacen en mayor medida (78,6% y 76,4% respectivamente frente al 72% de los peruanos, el 71% de los colombianos y el 70% de los rumanos). Lo que, sin embargo, más podría sorprender es que son significativamente menos los jóvenes de origen marroquí que ocupan esta clase de empleos (60%) lo que posiblemente se deba a la mayor antigüedad de este colectivo en España lo cual le ha proporcionado más tiempo para ir ampliando sus redes de relación y, por ende, sus oportunidades.



Gráfico 8. Clases de empleo según procedencia de los hijos de inmigrantes (porcentaje)

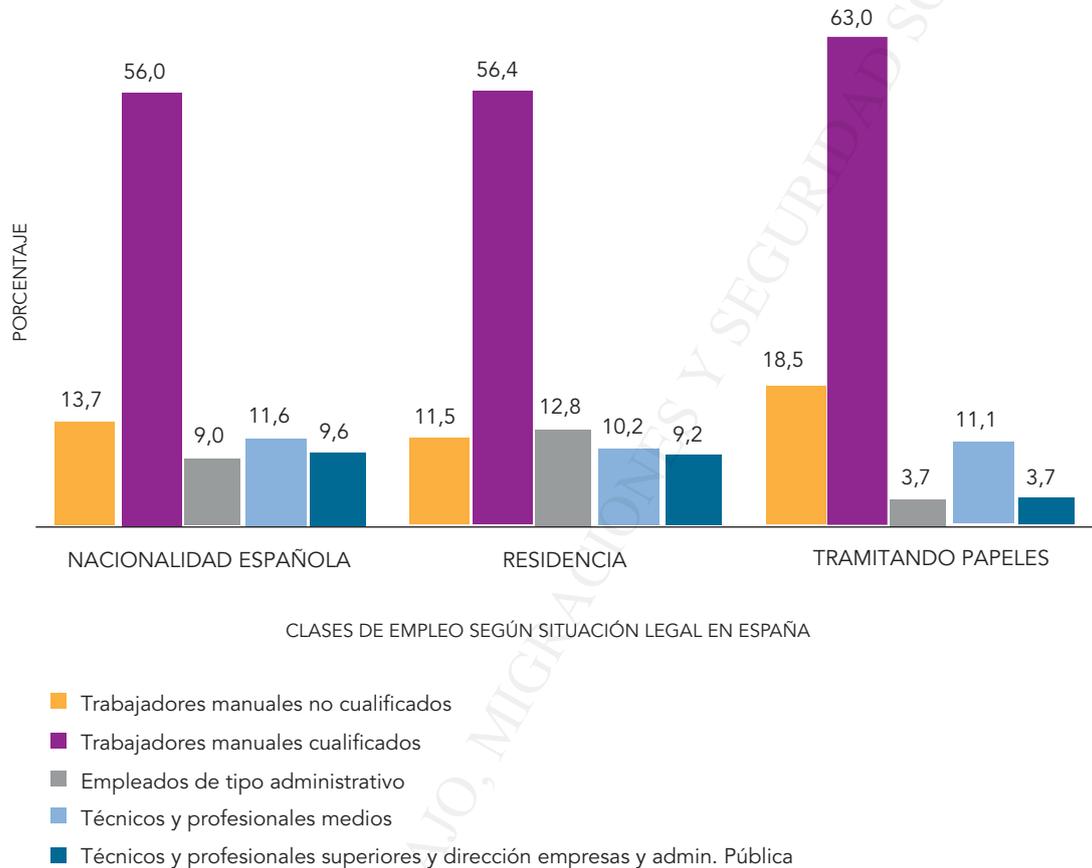


Fuente: ILSEG 2017

No podemos, por último, dejar de examinar cómo influye la **situación legal** en España de los hijos de los inmigrantes en su situación en el mercado de trabajo. A continuación, el gráfico 9 muestra las clases de empleo que ocupan los jóvenes inmigrantes según su situación legal. Como puede observarse, lo único que destaca es el peso algo mayor de los jóvenes que aún no han obtenido la residencia en el tramo más bajo de la escala laboral y su práctica ausencia en el tramo más alto.



Gráfico 9. Clases de empleo según situación legal en España de los hijos de inmigrantes (porcentaje)



Fuente: ILSEG 2017

En resumen, el examen de los diferentes indicadores relativos a la situación en el mercado de trabajo de los jóvenes muestra que si bien, tanto los hijos de los inmigrantes como los hijos con padres de origen español en esta etapa de la adultez temprana tienden a tener posiciones relativamente bajas, con salarios generalmente bajos, y con frecuencia, con contratos precarios o incluso ausencia de contrato; los hijos de los inmigrantes están claramente peor situados. Así, de una parte, los datos muestran que los hijos de los inmigrantes ocupan en una proporción significativamente mayor que los hijos de los españoles, empleos como trabajadores manuales no cualificados o cualificados, y significativamente menor proporción de empleos de tipo administrativo o como técnicos y profesionales. Asimismo, tardan más en encontrar empleo que los nativos. Por otra parte, es especialmente notoria la diferencia existente entre los jóvenes de origen inmigrante con estudios universitarios y los hijos de españoles que, con el mismo nivel de estudios, ocupan



posiciones técnicas y profesionales, una diferencia que llega a ser de más de 14 puntos a favor de estos últimos. En esta misma línea, según desvelan los datos, sería un hecho que los hijos de los inmigrantes dominan con más frecuencia otros idiomas aparte de los hablados en España, pero también lo es que ello parece favorecer más a los hijos de los nativos a la hora de acceder a un puesto de trabajo de mayor nivel en la escala laboral.

Con estos datos en la mano, puede decirse sin lugar a duda que los jóvenes hijos de inmigrantes tienen menos oportunidades que los hijos de nativos en esta primera etapa de inserción en el mercado laboral. Uno de los factores que, con los datos del presente estudio, podría deducirse que influye en ello, sería el de los canales de acceso al trabajo. Como se ha visto más atrás, los jóvenes hijos de inmigrantes han accedido a sus empleos actuales mayoritariamente a través de familiares y amistades, mientras que los jóvenes con padres de origen español lo han hecho sobre todo mediante el envío de currículos a las empresas o internet. ¿Indica esto una preferencia por parte de los hijos de inmigrantes o más bien que ellos obtienen menos respuestas que los jóvenes nativos a las solicitudes de empleo no hechas a través de familiares? La respuesta a esta pregunta ha de investigarse por otros medios, pero el dato podría suponer un indicio de que existe discriminación en el acceso al mercado laboral de los hijos de los inmigrantes. Otros factores que influirían en el peor posicionamiento en el mercado de trabajo de los hijos de los inmigrantes, serían el que una proporción mayor de estos tiende a tener hijos a una edad temprana, especialmente las mujeres, así como el no estar en posesión de la nacionalidad española o tener en trámite el permiso de residencia.

Tanto las mujeres de procedencia inmigrantes como las mujeres nativas estarán en peor situación que los hombres. Por un lado, tienden en mayor medida que los hombres a ocupar puestos de trabajo más cualificados y más altos en la escala laboral. Sin embargo, de ello no se sigue como así debería ser, que sus condiciones laborales sean mejores, sino que, al contrario, son con frecuencia más precarias. Así ocurre que más mujeres que hombres tienen contratos temporales o trabajan sin contrato, lo cual lleva a que un mayor número no disponga de seguridad social. Sus ingresos serán también inferiores a los de los hombres. Para las jóvenes de origen inmigrante, estas desventajas se vendrán a añadir a las que ya tienen por su procedencia.



1.4 CONTEXTO DE LA DISCRIMINACIÓN: ASPIRACIONES, IDENTIDADES Y CIRCUNSTANCIAS VITALES

Para comprender mejor el contexto en el que acontece la percepción de discriminación por parte de los jóvenes de origen inmigrante, es útil explorar ciertos elementos de su perfil actitudinal. Por ello, en este apartado, se procede a exponer a partir de los resultados de la encuesta de la tercera fase del ILSEG, cuáles son sus expectativas, cómo se autodefinen y por qué circunstancias vitales han pasado en los últimos 5 años (2012-2017). También se tendrán en cuenta las aspiraciones para el futuro expresadas por los encuestados, ya que estas pueden ser un predictor de sus modos de inserción en el mercado de trabajo. Jóvenes motivados, quizás alcancen más tempranamente mejores posiciones laborales. Pero también, jóvenes con altas expectativas a nivel personal podrían desatender/no percibir, por sus elevados niveles de locus de control interno, mensajes y conductas discriminatorias procedentes del entorno o, por el contrario, agudizar la detección de los mismos porque los perciben como un obstáculo para el cumplimiento de sus pretensiones a mediano y largo plazo.

La autoidentificación, en términos nacionales o culturales, de los jóvenes de origen inmigrante, también puede encontrarse relacionada con el modo en el que acontece su inserción en el mercado de trabajo en los primeros años de la adultez. Así mismo, la definición como perteneciente socialmente a un grupo puede influir en las percepciones sobre discriminación que los miembros de este grupo describen como recibidas desde su entorno.

La vivencia de determinadas experiencias (divorcio, pérdida de seres queridos, enfermedad, etc.) podría, por otra parte, estar contribuyendo a perfilar los modos en los que acontece la inserción en el mercado de trabajo. Mientras que la pérdida de un ser querido puede ser el acicate para el abandono de los estudios y una rápida incorporación laboral en puestos de trabajo poco remunerados, la pérdida de un empleo puede generar la oportunidad para retornar al sistema educativo y proceder a mejorar así las credenciales académicas poseídas. Igualmente, ciertas circunstancias vitales pueden agudizar o reprimir experiencias de discriminación subjetiva (el haber tenido problemas con la ley o la autoridad puede potenciar este tipo de apreciaciones).

Comenzando pues con las **expectativas educativas**, a los jóvenes de la muestra, tanto hijos de inmigrantes como autóctonos, se les preguntó cuál era el nivel más alto de educación que pensaban poder realmente alcanzar a los 30 años. En líneas generales, como puede observarse en la tabla 24, las aspiraciones son altas unidas a la creencia de que van a poder alcanzarlas. Por



otra parte, se observa que las diferencias en cuanto a estas aspiraciones no son grandes entre los dos grupos. Más de un tercio en ambos grupos espera obtener una titulación universitaria, con la diferencia de que son más los jóvenes hijos de inmigrantes que se contentan con la obtención de un título de grado o licenciatura, mientras que más nativos aspiran a obtener un postgrado. Sin embargo, si bien se trata de un porcentaje muy pequeño, es cierto que, entre los hijos de los inmigrantes, una proporción 2,18 veces mayor que la de los nativos, no cree que podrá ir más allá de la Enseñanza secundaria obligatoria (ESO).

Tabla 24. Nivel educativo que se esperan alcanzar a los 30 años los hijos de inmigrantes y los nativos (porcentaje)

Nivel educativo que se espera alcanzar a los 30 años	Hijos de inmigrantes	Nativos
ESO	2,4	1,1
PCPI/Garantía social/ Formación Profesional Básica o Inicial	0,9	1,1
Formación Profesional de Grado Medio	5,6	4,7
Formación Profesional de Grado Superior	21,2	27,6
Bachillerato	3,9	3,2
Licenciatura o Grado universitario	35,6	30,0
Título de post-grado universitario (maestría o doctorado)	22,6	27,8
Otro: titulaciones no regladas (idiomas, etc.)	3,0	1,5
No sabe/No contesta	4,8	3,0
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017

También se preguntó a los jóvenes de origen inmigrante y a los nativos de la muestra por la ocupación que creían podrían llegar a tener cuando hubieran cumplido los 35 años de edad. Los modestos logros ocupacionales obtenidos hasta ahora en la adultez temprana se quedan lejos en relación con las ambiciones expresadas hacia el futuro. Nuevamente aparecen pocas diferencias entre los dos grupos. Como puede verse en la tabla que sigue, la gran mayoría, tanto entre los jóvenes inmigrantes como entre los autóctonos, aspiran a tener en el futuro trabajos técnicos y profesionales de rango medio o superior, si bien una tercera parte opta más bien por trabajos de tipo administrativo. Ello es indicativo de que los jóvenes en general, incluidos los hijos de los inmigrantes, son optimistas respecto a su futuro. Pero ello también puede incidir en una mayor sensibilidad hacia cualquier hecho que pueda interpretarse como un freno a sus aspiraciones (tabla 25).



Tabla 25. Clase de trabajo que esperan obtener a los 35 años los hijos de inmigrantes y los nativos (porcentaje)

Clase de trabajo que esperan obtener a los 35 años	Hijos de inmigrantes	Nativos
Trabajo manual no cualificado	1,1	0,6
Trabajo manual semi-cualificado y cualificado	8,9	8,6
Trabajos de tipo administrativo	27,1	24,9
Trabajos técnicos y profesionales de rango medio	37,4	36,0
Trabajos profesionales de rango superior y directivos de empresa	13,0	13,6
Aún no lo sabe	5,1	6,2
No contesta	7,4	10,1
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Cuando se aplica la **Prueba de Chi cuadrado** a los datos del colectivo de origen inmigrante para detectar relaciones entre las expectativas de futuro (educativas y laborales) y las clases de empleo hoy poseídas, se observa que existe una asociación estadística¹⁶. La visualización de la distribución de las categorías de las aspiraciones por clases de empleo contribuye a identificar los patrones concretos de vinculación. En el caso concreto de las expectativas educacionales a los 30 años, se observa que quienes desean contar con niveles formativos más allá de la escuela secundaria se encuentran distribuidos en la actualidad en los diferentes tipos de empleo existentes en la clasificación. Por el contrario, quienes aspiran tan sólo a poseer formación media/secundaria a día de hoy poseen empleos en el extremo inferior de la escala. Por tanto, una baja aspiración educativa futura iría asociada a una actual inserción en puestos de trabajo de menor nivel.

Una pauta semejante se observa cuando se analiza la relación entre el puesto de trabajo al que se aspira a los 35 años de edad y el que se tiene a día de hoy (de la encuesta). Aquellos jóvenes de origen inmigrante que aspiran a tener puestos de trabajo de tipo manual cualificado o sin cualificar, poseen a día de hoy puestos de trabajo semejantes. Una baja aspiración laboral futura parece ir de la mano de una inserción en el presente en puestos de trabajo de menor nivel en la escala laboral. En tanto, quienes aspiran a poseer puestos de trabajo de tipo administrativo, técnico o profesional se ubican distribuidos a lo largo de la escala de clases de empleo.

¹⁶ El p valor, muy significativo estadísticamente, es de 0.000 en ambas relaciones (por un lado, aspiraciones educacionales a los 30 años y clases de empleo a día de hoy y, por el otro, clase de empleo al que se aspira a los 35 años y clase de empleo a día de hoy).



Para valorar hasta qué punto los jóvenes de la muestra de ILSEG se sentían integrados en el país, se hicieron dos preguntas. La primera preguntaba por la nacionalidad con la que se identificaban y, la segunda, por el país en el que se sentían más “en casa”. Las respuestas a la primera de estas preguntas presentaron tendencias interesantes en el colectivo de los jóvenes de origen inmigrante respecto a la **autoidentificación nacional**. Casi un 35% de los encuestados en este grupo afirma identificarse más con el país de origen de su familia. Identidades mixtas, en las que el país de origen y la sociedad de acogida son igualmente relevantes, son profesadas por el 4,20% de los encuestados. Sin embargo, algo más de la mitad de los jóvenes de origen inmigrante (52,7%) se consideran prioritariamente españoles. A este porcentaje, hay que añadirle el 2,8% de aquéllos que se reconocen fundamentalmente como catalanes.

Como es lógico pensar, la comparación de la distribución de valores en esta variable entre jóvenes procedentes de la inmigración y locales, arrojó menos semejanzas que las observadas para otros factores incluidos en el análisis. La tabla 26 presenta de manera detallada estos hallazgos.

Tabla 26. Autoidentificación nacional de los encuestados hijos de inmigrantes y nativos (porcentaje)

Autoidentificación	Hijos de inmigrantes	Nativos
Español/a	52,7	78,8
Catalán/a	2,8	10,5
Español + catalán	0,2	2,6
Español/a + país de origen	4,2	0,0
País de origen	34,7	0,0
Ninguna/ciudadano del mundo	2,6	3,2
Otro	0,7	1,1
No contesta	2,1	3,8
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Respecto a la segunda pregunta, paradójicamente, son los jóvenes de origen inmigrante los que en mayor medida declaran que es España el país en el que se sienten como en “**casa**” (tabla 27). Un 82,1% de los miembros de este grupo se expresan en tal sentido contra tan sólo un 73,2% de los jóvenes de origen español. A la vez, entre los jóvenes de origen extranjero casi un 11% afirma que su hogar está en el país de sus padres. Sentimientos de hogar atribuidos a ambos países (de origen y receptor) son sólo expresados por una minúscula porción de esta muestra (1,3%).



Tabla 27. País en el que se encuentran “en casa” los hijos de inmigrantes y los nativos (porcentaje)

País en el que se encuentran “en casa”	Hijos de inmigrantes	Nativos
En España	82,1	73,2
En el país de mis padres	10,8	---
En ambos países	1,3	---
En otro país	2,4	1,7
No lo sé	1,2	1,1
No contesta	2,2	24,0
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Respecto a las dos preguntas anteriores, hay que señalar que ni en relación con la identificación nacional ni con el lugar en el que se encuentran más “en casa”, existen diferencias significativas entre sexos en ninguno de los dos grupos.

Al aplicarse la **Prueba de Chi cuadrado** a la relación existente entre cada una de las dos variables utilizadas para la medición de la autoidentificación y la clase de empleo que poseen los jóvenes de origen inmigrante, solamente surgió una en relación con la variable que indicaría sentido de pertenencia a un lugar. En este último caso, dentro de las clases de empleo que implican puestos de trabajo de mayor nivel, la presencia de quienes se declaran más cómodos en los países de origen de sus padres es inexistente o ínfima, lo cual podría llevar a deducir que la mejor situación laboral conduce a una mejor integración y, por ende, a un mayor sentimiento de pertenencia al país. Sin embargo, también podría suponerse lo contrario: es decir, que quienes tienen un mayor sentimiento de pertenencia al país en el que viven, están mejor integrados y, por tanto, también tienen mejores oportunidades de acceso al mercado laboral. Dilucidar este extremo requeriría otros tipos de análisis.

El cuestionario de ILSEG preguntaba también sobre una larga serie de **circunstancias vitales** por las que podrían haber atravesado los jóvenes de origen inmigrante y los nativos en los últimos cinco años y que podrían influir sobre su trayectoria de integración. Estas circunstancias eran el haberse trasladado de vivienda, haberse casado o haberse separado o divorciado, perder el trabajo, sufrir una enfermedad, muerte de alguno de los progenitores, haber sido él/ella o su familia víctima de un crimen, haber sido él/ella o alguien de su familia arrestado o haber sido encarcelado, graduarse en la universidad, haber tenido que asumir la responsabilidad de un familiar enfermo o incapacitado. Los resultados pueden verse en la tabla 28.



Tabla 28. Circunstancias vitales por las que han pasado los hijos de inmigrantes y nativos en los últimos 5 años (porcentaje)

Circunstancias vitales	Hijos de inmigrantes	Nativos
MUDARSE DE CASA		
Si	56,2	26,8
No	40,8	69,0
No contesta	3,0	4,2
Total	100	100
DIVORCIO O SEPARACIÓN		
Si	33,1	23,3
No	62,8	72,2
No contesta	4,1	4,5
Total	100	100
MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO		
Si	39,0	28,7
No	57,2	67,0
No contesta	3,8	4,3
Total	100	100
PÉRDIDA DE TRABAJO		
Si	31,5	33,4
No	65,1	62,3
No contesta	3,4	4,3
Total	100	100
ENFERMEDAD O INCAPACIDAD		
Si	6,90	8,60
No	89,5	86,9
No contesta	3,6	4,5
Total	100	100
MUERTE DE PADRE O MADRE		
Si	2,3	4,7
No	94,1	91,0
No contesta	3,6	4,3



Circunstancias vitales	Hijos de inmigrantes	Nativos
Total	100	100
FAMILIAR HA SIDO VÍCTIMA DE UN CRIMEN		
Si	14,4	8,8
No	82,1	86,9
No contesta	3,5	4,3
Total	100	100
ENCUESTADO HA SIDO VÍCTIMA DE UN CRIMEN		
Si	8,5	4,5
No	87,7	91,0
No contesta	3,8	4,5
Total	100	100
ARRESTO DE FAMILIAR		
Si	4,6	4,7
No	91,8	90,8
No contesta	3,6	4,5
Total	100	100
ARRESTO DEL ENCUESTADO		
Si	1,3	0,9
No	95,1	94,6
No contesta	3,6	4,5
Total	100	100
SITUACIÓN DE CÁRCEL O REFORMATARIO DE FAMILIAR		
Si	5,1	4,3
No	91,1	91,2
No contesta	3,8	4,5
Total	100	100
SITUACIÓN DE CÁRCEL O REFORMATARIO DEL ENCUESTADO		
Si	0,6	0,2
No	95,6	95,3
No contesta	3,8	4,5
Total	100	100
GRADUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD		
Si	4,4	6,6
No	92,0	88,9
No contesta	3,6	4,5



Circunstancias vitales	Hijos de inmigrantes	Nativos
Total	100	100
ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDAD POR UN FAMILIAR ENFERMO O INCAPACITADO		
Si	14,4	17,1
No	81,5	78,4
No contesta	4,1	4,5
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017

El porcentaje de jóvenes de origen inmigrante que ha sufrido un **traslado de vivienda** duplica al porcentaje de nativos que ha vivido idéntica situación (56,2% versus 26,8%). En relación a situaciones vinculadas al estado civil, los jóvenes de origen inmigrante superan en torno a 10 puntos porcentuales a los autóctonos tanto en materia de **matrimonio o unión con su pareja** como en relación a **divorcios**.

Cuando se interroga sobre experiencias de vida que hayan implicado que el encuestado o su entorno familiar fuera **víctima de crímenes/delitos**, los jóvenes de origen inmigrante, aunque por una diferencia mínima, han atravesado en mayor medida estas circunstancias que sus contrapartes autóctonas. Por el contrario, la tasa de **graduación universitaria** de los jóvenes de origen inmigrante es ligeramente inferior a la expuesta entre los jóvenes locales. No se observan, finalmente, diferencias entre grupos en relación con los otros tipos de circunstancias.

Lo que en este caso interesa especialmente es si algunas de las circunstancias consideradas tienen alguna relación con el tipo de empleo que desempeñan. Cuando se ha aplicado la **prueba de Chi cuadrado** para explorar, en el colectivo de origen inmigrante, la relación entre circunstancias vitales y los empleos que tienen, se han hallado ciertos vínculos relevantes. Por un lado, para este grupo, todos los episodios vitales cuando son ligados con el perfil laboral actual presentan significación estadística (p valor igual o menor a 0,05).

La observación de los datos permite interpretar cuáles de estos vínculos han podido influir negativamente sobre la situación laboral en este colectivo¹⁷. Así, quien no ha vivido una mudanza recientemente son los que mayores niveles alcanzan en la escala de clases de empleo. Sin embargo, la pérdida de un empleo anterior y el haber sufrido, a título personal, enfermedad o incapacidad se vincula a la inserción laboral en empleos de menor nivel en la escala laboral. Lo mismo ocurre en los casos en los que en el entorno familiar ha habido miembros que han delinquido. Idéntica

¹⁷ En ocasiones, no son las respuestas positivas o afirmativas referidas a cada circunstancia vital las que parecen sugerir el sentido de la relación. En estos casos, el último parece estar vinculado a los no respondientes.



conclusión puede derivarse de la situación en la que el/la joven de origen inmigrante ha debido asumir responsabilidad porque un familiar ha enfermado o ha entrado en estado de incapacidad. La tabla 29 resume los hallazgos mencionados.

Tabla 29. Relación entre circunstancias vitales de los hijos de inmigrantes y sus clases de empleo (relaciones estadísticamente significativas)

Circunstancia vital	Relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) hallada con empleo actual
Mudanza	Las respuestas positivas se asocian a empleos de menor nivel
Pérdida de trabajo	Las respuestas positivas se asocian a empleos de menor nivel
Enfermedad o incapacidad	Las respuestas positivas se asocian a empleos de menor nivel
Arresto a miembro de la familia	Las respuestas positivas se asocian a empleos de menor nivel
Situación de cárcel o reformatorio de un miembro de la familia	Las respuestas positivas se asocian a empleos de menor nivel
Asunción de responsabilidad por familiar enfermo o incapacitado	Las respuestas positivas se asocian a empleos de menor nivel

Fuente: Elaboración propia (ILSEG 2017)

Lo pretendido con este apartado era analizar algunos aspectos de índole psicosocial que podrían tener alguna relevancia tanto para el acceso al mercado laboral como para la percepción de situaciones de discriminación por parte de los jóvenes en dicho acceso. Lo más importante que se desprende de este análisis es que existe poca diferencia entre los jóvenes hijos de inmigrantes y los jóvenes nativos en cuanto a expectativas tanto educativas como laborales y en cuanto a sentido de pertenencia al país. Ello situaría a ambos colectivos en parecida situación actitudinal. Sin embargo, como hemos visto más atrás, las oportunidades de acceso tanto a los estudios como al mercado laboral no son las mismas para unos y para otros, siendo menores en el caso de los hijos de los inmigrantes. Todo lleva a sentimientos de mayor frustración y a una percepción mayor de las situaciones de discriminación, lo cual se intenta ver en el siguiente apartado.



1.5 EXPERIENCIAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

El cuestionario, a partir del cual se han extraído los datos presentados en estas páginas, interrogaba sobre situaciones de **discriminación** a tres niveles. Inicialmente, pregunta sobre la percepción de discriminación a nivel individual. En este caso, se distingue entre circunstancias asociadas a discriminación en general y episodios de discriminación en el entorno laboral. En segundo lugar, indaga sobre eventos de discriminación que puedan haber sufrido miembros del entorno (concretamente, las parejas de los entrevistados). En tercer lugar, se averigua sobre comportamientos discriminadores a nivel de la sociedad española en general.

A **nivel individual**, cuando se interroga al joven sobre **si se ha sentido discriminado alguna vez** en los últimos tres años, sólo el 22,8% de jóvenes de origen inmigrante afirma haberse sentido discriminado. Ese porcentaje desciende al 15,2% en el caso de los jóvenes nativos. Considerando solamente este indicador, parecería que existe disparidad entre colectivos. Sin embargo, cuando se pregunta por la **frecuencia** con la que los sujetos interrogados han tenido experiencias de esta naturaleza, un 70,4% de los jóvenes de procedencia extranjera dice que han sido pocas ocasiones. Si bien este es el valor más mencionado también por los autóctonos (59,2%), los últimos acusan en promedio, mayor frecuencia de eventos en los que esta percepción ha tenido lugar. La tabla 30 resume lo aquí comentado.

En lo que se observan mayores diferencias entre los dos colectivos es en los motivos aducidos por unos y por otros para dicha discriminación. Los jóvenes de origen inmigrante mencionan preponderantemente cuestiones vinculadas 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 estrictamente vinculado a la diferencia de 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 (apariencia/color, rasgos físicos, etc.). La tabla 31 resume las cinco razones más comentadas por cada colectivo.



Tabla 30. ¿Te has sentido discriminado alguna vez en los últimos tres años? Si, ¿Cuántas veces aproximadamente? Jóvenes hijos de inmigrantes y nativos según sexo (porcentaje).

¿Te has sentido discriminado alguna vez en los últimos tres años? Si, ¿Cuántas veces aproximadamente?	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
Total	100	100	100	100	100	100
Frecuencia de la discriminación						
Pocas veces	70,4	65,7	73,2	59,1	54,3	63,9
Bastantes veces	22,8	23,4	22,4	26,8	25,7	27,8
Regularmente	6,8	10,9	4,4	14,1	20,0	8,3
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: ILSEG 2017

Al interrogar sobre situaciones/espacios concretos en los que ha tenido lugar esa experiencia de discriminación (tabla 32), casi un 50% de los jóvenes de origen inmigrante mencionan la calle. Por el contrario, la "discriminación de calle" es sólo reportada por un 28,2% de los jóvenes nativos. Paralelamente, existen dos situaciones/espacios en los que la distancia observada en niveles de percepción de discriminación entre los hijos de inmigrantes y los autóctonos merecen mayores indagaciones. Estas son la compra en tiendas y la búsqueda de viviendas.



Tabla 31. Principales motivos de discriminación mencionados por los hijos de inmigrantes y por los nativos (porcentajes)*

Principales Motivos de Discriminación (porcentajes) (orden de frecuencia)				
	Hijos de Inmigrantes		Nativos	
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.). Por infravaloración en el trabajo/me dejan de lado a la hora de dar ideas. Por razones de orientación sexual	5,6
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

*Pregunta de respuesta múltiple. Sólo se incluyen los motivos más nombrados en cada grupo.

Fuente: ILSEG 2017

Concretamente, la discriminación percibida en entornos laborales, tanto en los procesos de búsqueda de empleo como en la ejecución de los mismos, no permite detectar ningún tipo de brecha entre jóvenes de procedencia extranjera y los autóctonos. Un mismo porcentaje de jóvenes para uno y otro colectivo (28,2%) afirma haber padecido discriminación en procesos de búsqueda laboral. Aunque los jóvenes de origen inmigrante acusan en mayor medida haber padecido discriminación en la ejecución de sus trabajos (20,5%), la diferencia con la submuestra autóctona es mínima (tan sólo 2,2 puntos porcentuales por encima)¹⁸.

¹⁸ Estos niveles compartidos de percepción de discriminación en instancias laborales parecen, a priori, elevados. Tal carácter podría deberse a la clase social compartida entre miembros de una y otra sub-muestra. Mayores exploraciones deben realizarse a efectos de poder corroborar/descartar esta hipótesis.



Tabla 32. Situaciones en las que se ha sufrido discriminación, hijos de inmigrantes y nativos (porcentaje*)

Situaciones en las que se ha sufrido discriminación	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

En el cuestionario también se interrogaba directamente acerca de **experiencias de discriminación en el puesto de trabajo actual** (tabla 33). El 91,8% de los jóvenes hijos de inmigrantes afirma no haber tenido ninguna experiencia de esta clase en el lugar de su trabajo actual. Este valor es incluso, aunque mínimamente, superior al reportado por los autóctonos (90,1%).

Tabla 33. Experiencias de discriminación en el puesto de trabajo actual - por los jefes o por los compañeros- de hijos de inmigrantes y de nativos (porcentaje)

Experiencias de discriminación en el puesto de trabajo actual por los jefes o por los compañeros	Hijos de inmigrantes			Nativos		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
No	91,8	93,6	90,2	90,1	88,4	91,7
Sí pocas veces	4,3	3,6	4,9	4,8	6,5	3,2
Sí algunas veces	2,6	1,7	3,4	3,5	3,2	3,8
Sí con frecuencia	0,9	0,7	1,1	1,3	1,3	1,3
No contesta	0,4	0,4	0,4	0,3	0,6	0,0
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: ILSEG 2017



Cuando se aplica la **Prueba de Chi cuadrado** para explorar en la muestra de jóvenes de origen inmigrante la relación existente entre la percepción de discriminación en el puesto de trabajo y otras variables previamente referidas (sociodemográficas, de inserción al mercado laboral, aspiracionales, identitarias y referidas a circunstancias vitales), se encuentran patrones de interés. Se ha observado que la percepción de discriminación tiene una relación estadísticamente significativa con las siguientes variables: edad, sexo, situación legal en España, preferencia idiomática, clase de empleo, carácter del empleo, tipo de contrato laboral, nivel de ingreso, satisfacción con el puesto de trabajo actual, aspiraciones laborales, auto-identificación nacional y país sentido como hogar.

El examen detallado de los datos permite identificar cuál es el sentido de estas asociaciones. En primer lugar, se comenta el resultado en relación a **variables de índole sociodemográfico**. Lógicamente, aquellos jóvenes de menor edad han percibido menos discriminación en su entorno laboral. Conforme los años aumentan, las percepciones tienden a incrementarse. Cuando se considera el status legal en España, quienes manifiestan menores niveles de percepción de discriminación son aquellos que detentan, entre los encuestados, una nacionalidad europea (no española). Se ha observado que, entre quienes habitan en Cataluña, quienes son catalanoparlantes expresan menores niveles de percepción de discriminación. La Tabla 34 detalla la naturaleza de las relaciones aquí reseñadas.

Con relación a las **variables vinculadas a la inserción al mercado de trabajo**, inicialmente, debe decirse que la percepción de discriminación disminuye drásticamente entre quienes poseen tipos de empleo en los escalones más altos de la escala laboral. En consonancia con esto último, la recurrencia de percepción de discriminación es mayor entre quienes ganan menos de 1500 euros. Ligado también a lo comentado, quienes expresan menores niveles de satisfacción laboral son también quienes más denuncian haber sufrido situaciones de este tenor. Y como es obvio, los trabajadores por cuenta propia no acusan situaciones de discriminación en el entorno laboral. Este blindaje que brinda, frente a situaciones de discriminación, el trabajo por cuenta propia debe ser revisado¹⁹. Como intuitivamente, tendería a pensarse, quienes manifiestan no tener contrato explicitan en mayor medida percepciones de esta naturaleza.

Cuando se exploran las **variables vinculadas a aspiraciones**, se observa que quienes ambicionan ocupar a los 35 años puestos de trabajo de menos nivel son quienes menos expresan percepción de discriminación en sus entornos laborales actuales. Parecería que existe un subgrupo de jóvenes de origen inmigrante que se encuentra en la actualidad cómodo en empleos como los descritos y que, por tal razón, no desea modificaciones en su trayectoria laboral. La "comodidad" a la que se hace referencia incluiría la no percepción de circunstancias de discriminación en el entorno laboral.

¹⁹ Probablemente, en relación a este punto, se podría pensar la posibilidad de cambiar en futuros estudios el modo en el que está formulada la pregunta que intenta medirlo debido a que la misma apunta a discriminación ejercida solamente por compañeros y superiores. Omite interrogar sobre discriminación que, en entornos laborales, puede ser ejercida por otros miembros de la cadena de valor/producción/comercialización (clientes y/o proveedores, por ejemplo).



Al estudiarse las relaciones entre **variables ligadas a la identidad**, se han encontrado pautas que, en principio, parecerían denotar cierta incongruencia que no es tal. Por un lado, quienes afirman identificarse más con el país de origen de sus padres son quienes más sostienen haber sufrido discriminación en el contexto laboral. Sin embargo, por otro lado, quienes afirman que España es el país que sienten como su hogar componen el grupo que mayormente ha percibido discriminación en tales ámbitos. Estadísticamente, esto es posible porque ambas variables no están vinculadas. Muchos de los que se auto identifican con el país de origen de sus familiares afirman simultáneamente que España es el sitio en donde se encuentran más a gusto²⁰. Entre estos últimos, parecería que tiene lugar una especie de fricción de emociones: la comodidad de vivir en España choca con la percepción de discriminación detectada en sus espacios de trabajo. La tabla 34 resume los hallazgos aquí mencionados.

Por último, cuando se analizan las variables vinculadas a **circunstancias vitales** que han tenido lugar en los últimos cinco años, se observa que claramente la pérdida de empleo se encuentra asociada a experiencias de percepción de discriminación. Quienes más manifiestan estas percepciones son los individuos que han atravesado por un episodio de estas características. Otras circunstancias vitales, una vez explorados los datos, parecerían no estar asociadas con la percepción de discriminación.

Por lo que se refiere a las razones esgrimidas como motivo de las experiencias de discriminación, entre los jóvenes encuestados de origen inmigrante éstas presentan una clara concentración en aspectos vinculados a su procedencia extranjera. Un abrumador 90% de quienes afirman haber sufrido discriminación, la vinculan 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 (12,8%) y están vinculadas a favoritismos internos y desigualdades en la distribución de cargas laborales. La discriminación por género ha sido entendida como causa por el 7,7% de los 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, es similar en ambos grupos -jóvenes hijos de inmigrantes e hijos de nativos- el porcentaje de quienes sostienen que tales episodios han sido la consecuencia de la condición de género (10%). La diferencia entre los colectivos, en este caso, es de 2,3 puntos porcentuales. La tabla 35 resume el orden de prelación expresado tanto por un grupo como por otro con relación a los motivos atribuidos a percepciones de discriminación.

²⁰ Conceptualmente, ambos indicadores de la identidad parecen diferir en sus contenidos. El estrictamente vinculado a autoidentificación presenta un componente de naturaleza emocional/espiritual/cultural. El ligado al sitio en el que se prefiere vivir tiene una clara naturaleza material (ambiente concreto por el que se opta).



Tabla 34. Relación entre variables vinculadas al individuo (hijos de inmigrantes) y percepción de discriminación en el contexto laboral

Variables	Relación hallada con percepción de discriminación en el empleo actual
Variables sociodemográficas	
Edad	Menores edades están asociadas a menor percepción de la discriminación en el entorno laboral
Sexo	La percepción de discriminación en el entorno laboral entre las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres
Situación legal en España	La posesión de otra nacionalidad europea inhibe percepciones de discriminación en el entorno laboral
Preferencia idiomática	La solvencia en idioma catalán previene situaciones de discriminación en el entorno laboral en Cataluña
Variables vinculadas a inserción en el mercado de trabajo	
Clase de empleo	La incidencia de situaciones de percepción de discriminación es menor entre quienes poseen algún tipo de empleo en la categoría de profesionales
Carácter del empleo	Los trabajadores por cuenta propia no acusan haber vivido ningún tipo de situación de discriminación en el entorno de trabajo
Tipo de contrato laboral	Quienes no tienen contrato afirman haber sufrido discriminación en el entorno laboral
Nivel de ingreso	Quienes ganan por debajo de 1500 euros afirman haber vivido situaciones de discriminación en el entorno laboral
Satisfacción con el puesto de trabajo actual	Quienes declaran tener un nivel de satisfacción regular, malo o muy malo son quienes más testimonian haber percibido situaciones de discriminación
Aspiraciones vitales	
Aspiraciones laborales	Quienes tienen aspiraciones laborales, de cara a los 35 años, referidas a puestos de trabajo de bajo nivel (trabajos manuales) afirman no haber sufrido situaciones de discriminación laboral
Auto-identidad	
Auto-identificación nacional	Quienes se autodefinen prioritariamente a partir del país de origen de sus padres afirman haber vivido mayor número de situaciones de discriminación en el entorno laboral
País sentido como hogar	Sólo entre los jóvenes que sienten España como su hogar se encuentran registros de elevada percepción de la discriminación
Circunstancias vitales	
Pérdida de empleo	Quienes manifiestan haber sufrido discriminación laboral son quienes han sufrido mayormente pérdida de empleo

Fuente: Elaboración propia (ILSEG 2017)



Tabla 35. Razones de discriminación en el contexto laboral expresadas por hijos de inmigrantes y por nativos (porcentaje) (VINCULADAS A CONDICIÓN INMIGRANTE (90%))

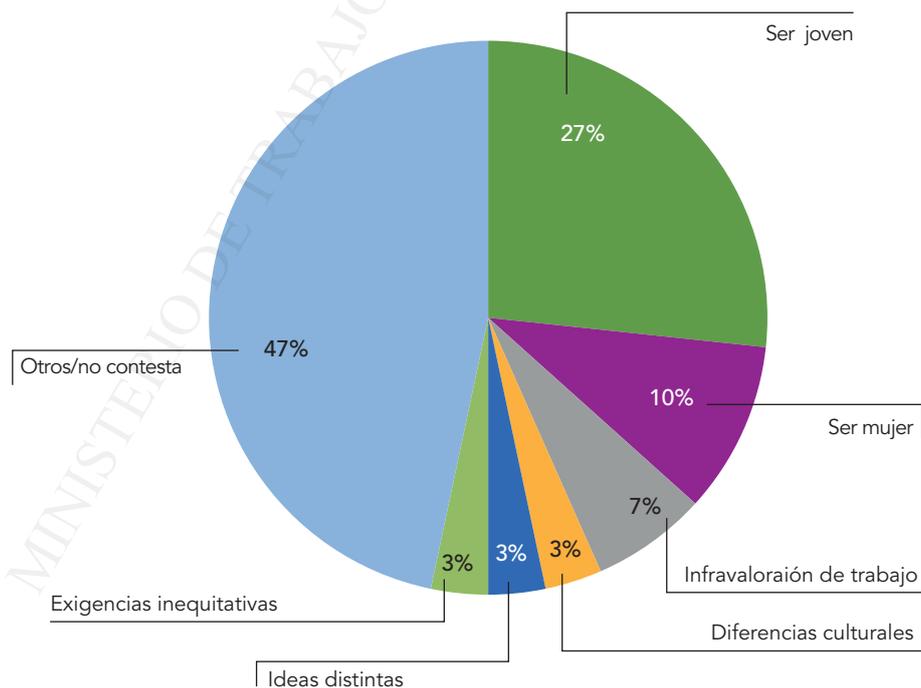
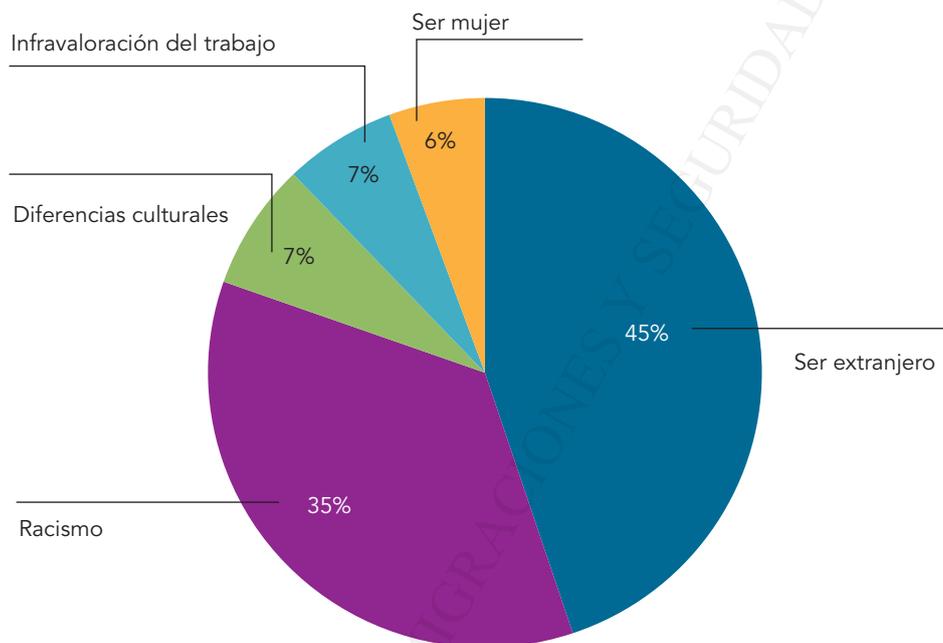
Principales razones de discriminación en el contexto Laboral (orden de prelación)				
Origen inmigrante			Origen español	
1	Por ser extranjero/no ser español/ser inmigrante.	48,2	Por desconfianza hacia los jóvenes	26,7
2	Por racismo (ser negro/moreno). Por islamofobia. Por diferencias culturales/de costumbres/ forma de hablar.	36,7	Por ser mujer	10
3	Por infravaloración de mi trabajo.	8	Por infravaloración de mi trabajo.	6,7
4	Por ser mujer.	7,1	Por diferencias culturales/de costumbres/forma de hablar. Por tener ideas distintas. Por diferencias en las condiciones y exigencias de trabajo.	3,3
5	Por favoritismos de los jefes. Por diferencias en las condiciones y exigencias de trabajo.	6,4	Por favoritismos de los jefes/envidia/ enchufe.	7,0

*Pregunta de respuesta multiple. Sólo se nombran las razones de discriminación nombradas más frecuentemente en cada grupo.

Fuente: ILSEG 2017



Los gráficos 10 y 11 muestran visualmente las diferencias antes expresadas, entre el colectivo de origen inmigrante y el colectivo de origen nativo, sobre razones esgrimidas con relación a situaciones de discriminación.





Finalmente, en la encuesta se ha interrogado sobre la percepción que los jóvenes tienen sobre los niveles de **discriminación hacia los extranjeros** que existen en la **sociedad española** y sus motivos. Algo más del 40% de los jóvenes de origen inmigrante han respondido de manera afirmativa (41%), que si existe discriminación. Dado el tipo de pregunta, asombra la similitud de sus respuestas con las de los jóvenes nativos. Entre los últimos, el 39,2% ha respondido en idéntico sentido. La brecha es de tan sólo 1,8 puntos porcentuales. Esta casi total coincidencia entre hijos de inmigrantes y nativos con casi dos quintas partes de los encuestados en ambos grupos (que reconocen que en España existe discriminación respecto a los extranjeros), da qué pensar y debe llevar a actuar al respecto. La tabla 36 presenta lo reseñado.

Tabla 36. ¿Piensas que, en general, los españoles discriminan a los extranjeros? Respuestas de hijos de inmigrantes y de nativos (porcentajes)

¿Piensas que, en general, los españoles discriminan a los extranjeros?	Hijos de inmigrantes	Nativos
Si	41,0	39,2
No	56,9	57,6
No contesta	2,1	3,2
Total	100	100

Fuente: ILSEG 2017

En la exploración de las **razones** que llevan al 40% de los encuestados a reconocer la existencia de comportamientos de discriminación hacia los extranjeros (tabla 37), los jóvenes han señalado un abanico amplio de motivos. Cuando se comparan los órdenes de prelación entre uno y otro colectivo, sorprenden las similitudes. Las cinco razones más esgrimidas coinciden en ambos grupos. En lo que hay diferencias no sutiles es, para algunas categorías de respuesta, en el énfasis dado por una y otra sub-muestra. Por ejemplo, los jóvenes de origen inmigrante afirman con mayor rotundidad que el color de piel es un importante motor de esa discriminación (el 29% de los de origen inmigrante casi dobla al 15,8% de los nativos). A la inversa, los autóctonos reconocen en mayor medida 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).



Tabla 37. Razones de discriminación de los españoles hacia los extranjeros expresadas por los hijos de inmigrantes y por los nativos (porcentaje)

Razones de discriminación (orden de prelación)				
Hijos de inmigrantes			Nativos	
1	Por la nacionalidad	38,8	Por la nacionalidad	35
2	Por el físico o el color de piel	29	Por el idioma o la cultura	18
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
6	No contestan	5,1	No contestan	12,1
	Total	100	Total	100

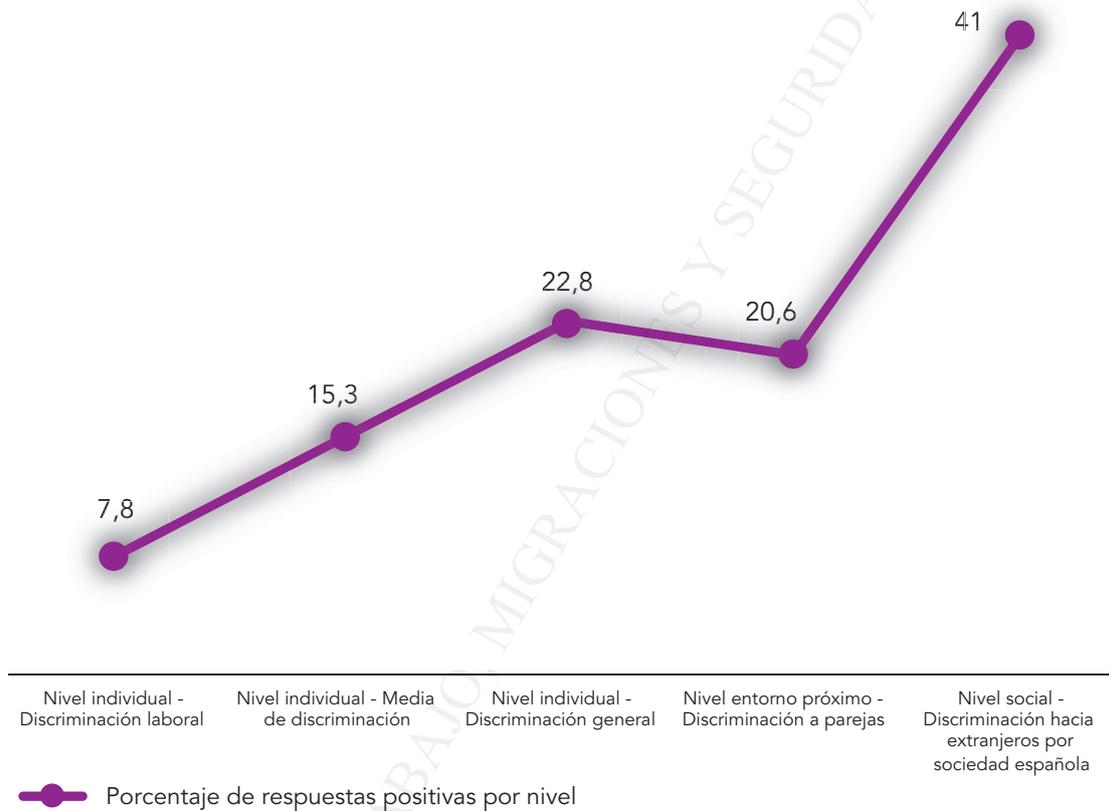
Fuente: ILSEG 2017

Finalmente, un ejercicio interesante es el que resulta de comparar las percepciones de discriminación expresadas por los jóvenes de origen inmigrante en varios niveles: individual (en general y en el ámbito laboral en particular) en su entorno próximo (a partir de comentar la discriminación que podrían haber atravesado sus parejas/cónyuges) y con relación a la sociedad española como un todo. Se observa que se tienen menores percepciones de discriminación cuando el foco de las mismas es el propio encuestado. Sólo un 7,8% de los respondientes afirma haberse sentido discriminado en el entorno laboral. Cuando este porcentaje es promediado con el que refleja esa sensación en 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 sido sufrida por esta se incrementa a un 20,6%. En tanto que, cuando se juzga cuan discriminadora es la sociedad española en general, 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 propio individuo²¹. La discriminación, si bien reconocida como práctica social, parece ser menos reconocida cuando afecta directamente al encuestado. El gráfico 13 refleja la lógica comentada.

21 Existe un sesgo en Psicología que recibe el nombre de "optimism bias". Por el mismo, las personas tienden a atribuir/crear que ciertos sucesos de naturaleza negativa acontecerán a otros y no a ellos mismos. Probablemente, la presencia de este sesgo contribuya a explicar las variaciones comentadas en materia de percepción de la discriminación (Sharot, 2011).



Gráfico 12. Respuestas sobre percepción de discriminación según el afectado (el propio sujeto, la pareja o la sociedad en general (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia (ILSEG 2017)



1.6 CONCLUSIONES

Como se señaló al principio, la Investigación Longitudinal sobre la Segunda Generación en España de cuya segunda encuesta de seguimiento se han extraído los datos analizados en este informe, no fue diseñada específicamente para indagar acerca de las situaciones de discriminación sufridas por los hijos de los inmigrantes. De ahí que el análisis de los mismos permita solamente responder de manera limitada a la cuestión. No obstante, dicho análisis ha aportado algunos resultados reveladores.

De una parte, el análisis referente a las condiciones de inserción laboral ha mostrado que existen diferencias objetivas en cuanto a las oportunidades de acceso al mercado laboral de los hijos de inmigrantes con respecto a los hijos de los autóctonos. Los hijos de los inmigrantes acceden, con diferencia, en menor proporción que los nativos a puestos de trabajo de mayor cualificación aun teniendo los mismos niveles educativos o incluso cuando poseen rasgos como el mayor dominio de idiomas que debería reportarles una ventaja sobre sus contrapartes de origen español. Asimismo, tienen más dificultades para obtener un empleo, tardando más tiempo que los nativos en encontrar un trabajo. Y lo que podría suponer un claro indicio de discriminación es que son muchos menos los hijos de inmigrantes los que encuentran trabajo a través de los canales más habituales como son el envío de currículos a las empresas o a través de internet o agencias de empleo, teniendo normalmente que acudir a familiares y amigos cercanos.

Dado este panorama, desde una perspectiva subjetiva, no resulta sorprendente que casi una cuarta parte de los hijos de los inmigrantes digan haber sufrido situaciones de discriminación, un 12% más que los nativos. Sin embargo, más de dos tercios de estos dicen haberlas sufrido pocas veces, curiosamente menos veces que los nativos. Ello lleva a preguntarse si existe dificultad para reconocer que se ha sido discriminado o incluso para interpretar una acción como discriminatoria, sobre todo cuando reconocerla o interpretarla como tal puede herir la propia autoestima. Infravalorar las situaciones de discriminación puede ser en esos casos un mecanismo de protección de la autoestima.

No tenemos información para saber si las razones por las que han sufrido discriminación son realmente las que aducen, pero el hecho es que en la mayoría de los casos los hijos de los inmigrantes las relacionan con su origen, bien sea por ser extranjeros, por tener una cultura o un idioma distinto al del país, o por tener un fenotipo o un color distintos. Dicho de otro modo, según esto, los motivos de discriminación hacia ellos habrían sido, de acuerdo con su percepción, de índole claramente racista y/o xenófobo. Es esto lo que marcaría la principal diferencia con los jóvenes autóctonos para quienes los principales motivos por los que habrían sido discriminados serían otros.



Por último, los resultados muestran que la discriminación se da en todos los lugares y situaciones tanto para los hijos de los inmigrantes como para los jóvenes nativos. Sin embargo, habría situaciones donde los primeros la padecen claramente más, siendo la calle la principal de ellas. Pero también la padecen marcadamente más a la hora de buscar vivienda, en tiendas al comprar y en el lugar de trabajo. Por el contrario, en la búsqueda de trabajo ambos grupos se han sentido igualmente discriminados, aunque como ya se ha visto, por diferentes razones. No obstante, aun siendo esta la percepción, los datos objetivos muestran que los hijos de los inmigrantes tienen mayores dificultades para encontrar empleo y obtener una buena posición.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



ANÁLISIS CUALITATIVO
**de la percepción por parte de los hijos
de inmigrantes de desigualdades en el
acceso al mercado laboral**

PARTE 2



2.1 INTRODUCCIÓN: OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo del conjunto de este estudio, como ya se ha dicho anteriormente, es el de intentar determinar hasta qué punto existe en el mercado laboral español lo que algunos han llamado “penalización étnica” a la hora de emplear y de tratar a los jóvenes hijos de inmigrantes y qué formas adopta esta discriminación. Acerca de ello ya propusimos, en la parte anterior de este informe, los resultados de una aproximación cuantitativa basada en los datos de la tercera fase del estudio ILSEG²². En esta Parte II se trata de aproximarnos al tema desde una perspectiva cualitativa. Es decir, mirándolo desde la perspectiva de los sujetos lo cual nos permite un campo de observaciones y preferencias expresivas de lo que los sujetos mismos viven en sus itinerarios de acceso al mercado de trabajo y de cómo interpretan las situaciones concretas por las que pasan.

Y es que los estudios cuantitativos se basan en cuestionarios con preguntas diseñadas desde la perspectiva del investigador y éstas no pueden menos que orientar las posibles respuestas. Además, al ser las respuestas necesariamente breves no nos dan pistas para poder entender desde dónde los sujetos construyen su comprensión de las preguntas que se les han hecho acerca de su acceso al mercado de trabajo y de las posibles situaciones de desventaja sufridas. Por el contrario, las entrevistas cualitativas brotarían siempre de experiencias personales de los sujetos aportándonos un texto más detallado en el que dichas experiencias quedarían contextualizadas y proporcionándonos con ello los elementos para interpretar el significado de sus respuestas.

Entendido de esta manera, lo que nos aporta una lectura de los materiales recogidos mediante técnicas cualitativas de aproximación al tema, es el detalle y la diversidad en las maneras de experimentar en su integridad las varias situaciones por los sujetos objeto de nuestro estudio, es decir, los jóvenes hijos de inmigrantes.

²² Al inicio de este informe se explica en qué consistió la Investigación Longitudinal sobre La Segunda Generación cuyo acrónimo es ILSEG.



Así pues, la recogida de información para esta parte del estudio se ha llevado a cabo mediante la realización de lo que suele llamarse entrevistas en profundidad, es decir, entrevistas no directivas encaminadas a captar cómo los propios jóvenes perciben e interpretan las situaciones asociadas a la búsqueda y primeros accesos al mercado de trabajo. En concreto se han realizado en Madrid 45 entrevistas en profundidad a jóvenes, de entre 20 y 29 años, hijos de inmigrantes de ascendencia marroquí, dominicana y peruana, 15 por cada uno de estos grupos. La concentración de esta fase cualitativa del estudio en estos tres grupos obedecía al propósito de captar en la mayor variedad posible las distintas experiencias de aquellos sujetos que, por las circunstancias asociadas a su particular origen, pudieran estar más expuestos a ser víctimas de discriminación. Y se ha limitado a solo tres grupos, porque captar esa variedad de experiencias en un número mayor de grupos, además de haber sido posiblemente redundante, hubiera requerido un número de entrevistas difícilmente de abarcar en un estudio de esta clase. La elección recayó pues en jóvenes hijos de inmigrantes de procedencia marroquí y dominicana por pertenecer a minorías que según muchos sondeos de opinión recibirían un mayor rechazo por parte de la población nativa, sumándose a ello en el caso de los marroquíes, las suspicacias que despertarían debido a la actual crisis migratoria y a los últimos atentados. Tratándose de los hijos de inmigrantes de origen peruano, estos habrían sido elegidos como grupo de contraste por la aparente mayor aceptación con que habrían venido siendo considerados en comparación con los otros dos grupos.

Finalmente, los criterios que se han tenido en cuenta para la elección de los sujetos de padres de origen marroquí, dominicano y peruano que habrían de formar parte de la muestra, han sido los siguientes: en primer lugar, que hubieran nacido en España o hubieran llegado a España antes de los 12 años; en segundo lugar, que todos estuvieran trabajando; en tercer lugar, que en la muestra estuvieran representados ambos sexos de forma equilibrada; por último, que también estuvieran representados los distintos niveles de educación. En la tabla 38 se muestra la distribución de los jóvenes entrevistados.

Por otra parte, la mayoría de los jóvenes se han seleccionado aleatoriamente de entre los jóvenes de la muestra de ILSEG que cumplieran los criterios mencionados. Una pequeña parte de entre los jóvenes de más edad se captó mediante la técnica de bola de nieve. A continuación, se presentan los resultados obtenidos.



Tabla 38. Características de la muestra de hijos de inmigrantes

	Total	Marroquíes	Dominicanos	Peruanos
EDAD				
20-24 años	31	10	11	10
25-29	14	5	4	5
SEXO				
Hombre	21	8	7	6
Mujer	24	7	8	9
LUGAR DE NACIMIENTO				
España	5	4	1	0
Extranjero	40	11	14	15
NIVEL DE ESTUDIOS				
ESO sin terminar/PCPI	3	2	1	0
ESO	12	2	6	4
Bachillerato	3	1	1	1
FP	19	7	4	8
Universidad	8	3	3	2
TRABAJO QUE REALIZA				
Trabajo manual no cualificado	18	2	8	8
Trabajo manual cualificado	10	5	3	2
Trabajo de tipo administrativo, dependiente, teleoperador, etc.	13	6	2	5
Trabajo técnico de nivel FP superior o universitario	4	2	2	0
Total de entrevistados	45	15	15	15



2.2 SITUACIONES OBJETIVAS Y SUBJETIVAS DESDE LAS QUE LOS JÓVENES SE ENFRENTARÁN A SU ENTRADA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Es evidente ante todo que los jóvenes hijos de inmigrantes han estado creciendo en una cierta ambigüedad que, por una parte, les acerca a su ser de españoles por haberse socializado o incluso haber nacido aquí, y, por otra parte, les diferencia de sus congéneres españoles. Esto les puede colocar en situaciones de desventaja en los múltiples ámbitos en los que, mientras crecen, tendrán que ir participando, situaciones que no pocas veces serán de franca discriminación. En estas situaciones ellos irán buscando y descubriendo quiénes son y cuál es su sitio en el espacio social, simultáneamente desarrollando recursos para sortear las dificultades con que se van a ir encontrando. El resultado de ese proceso de socialización por el que habrán pasado como hijos de inmigrantes orientará la manera como habrán de hacer frente ya como adultos a su entrada en el mercado de trabajo. De ahí que, antes de fijarnos directamente en el tema objeto de este estudio que es el de la discriminación que pudieran sufrir en su acceso al mercado de trabajo, resulte pertinente el detenernos en algunos aspectos claves de su proceso de crecimiento como hijos de inmigrantes.

El ámbito más importante en el que como niños y adolescentes se les van a hacer presentes a los hijos de inmigrantes sus diferencias con respecto a la población nativa va a ser el escolar. Sobre esto no dejan lugar a duda los fragmentos narrativos con los que casi siempre comienzan al referirse a sí mismos en las entrevistas realizadas. Así pues, van a ser los compañeros de clase los que primero les van a mostrar que no siempre les reconocen como iguales. La gran mayoría de los entrevistados hacen referencia a que los compañeros les han marginado o aislado, les han tratado despectivamente aplicándoles apelativos como los de moros, negros, panchitos, etc., o incluso les han llegado a molestar físicamente con acciones como el de ponerles zancadillas, tirarles piedras, etc.

Por lo que respecta a los profesores, la mayoría de nuestros entrevistados encuentra que ellos generalmente no descienden a entrar en estas manifestaciones de aparente racismo o xenofobia entre alumnos, lo cual para algunos supondría una dejación de sus deberes educativos. Pero tratándose del trabajo escolar, bastantes de ellos dicen no haber tenido problemas por parte de sus profesores e incluso en no pocos casos hallamos que se sienten agradecidos por la ayuda recibida de algunos de ellos. Aunque con menor frecuencia, han aparecido casos en los que



profesores han intentado torcer la orientación escolar de estos alumnos sin tener en cuenta sus inclinaciones y cualidades, aparentemente motivados por prejuicios acerca de lo que convendría a alumnos de familias modestas y procedencia extranjera. Pero además, algunos de estos alumnos han relatado ocasiones en las que se habrían visto perjudicados por la actuación aparentemente racista o xenófoba de algún profesor. Un ejemplo de ello es el caso de un joven marroquí por cuyos exámenes a lo largo del curso en una de las asignaturas de segundo de la ESO, había obtenido siempre la calificación de siete y, además, en el último examen tenía conciencia de haberlo realizado igualmente bien. Sorprendentemente, sin embargo, al terminar el curso se encuentra que le han calificado con una media de tres y, por tanto, que le han suspendido la asignatura. El alumno en cuestión se atreverá a reclamar a la profesora que lo deriva entonces al director del centro. Lo que sucede entonces es que el director apoyará a la profesora, pero como el alumno sigue insistiendo interviene la inspección escolar, la cual va a reconocer la justicia de la reclamación del alumno, pero por otra parte, el director del Instituto va a decidir que no puede continuar en ese centro porque la profesora se ha visto ofendida.

Estos rechazos e injusticias que, según nos relatan, han sufrido los hijos de inmigrantes en el ámbito escolar parece que deberían hundir su autoestima y hacerles fracasar en sus empeños de ser como los demás jóvenes del país en el que han crecido. Pero no parece ser esto lo que ocurre, sino que, por un lado, tenderán a quitar importancia a estas incidencias, incluso a veces a ignorarlas, y por otro, a reafirmarse a sí mismos como iguales a sus compañeros nativos. Y no es que al reafirmarse a sí mismos como iguales, olviden del todo que son hijos de inmigrantes y que por ello van a tener que esforzarse más para alcanzar las mismas metas que los hijos de nativos. Como tales empezarán ya a proyectarse hacia el futuro. Sus aspiraciones serán parecidas a las de cualquier adolescente que se mueva por los mismos ámbitos. Serán en general más bien altas tanto en cuanto a los niveles de estudio a alcanzar como a los trabajos a los que querrían acceder. Así una mayoría querría llegar a cursar estudios universitarios. Y sobre todo tener unos estudios superiores a los de sus padres que les permitan obtener trabajos menos duros y más estimados que los que desempeñan aquellos. Y por cierto, que las profesiones a las que muchos dicen haber aspirado en su etapa escolar no serían las más modestas. Así entre las que más se repiten estarían las ingenierías, la medicina, la administración de empresas. Pero al acercarse el momento crítico en que ya tienen que tomar decisiones acerca de si continuar estudios y qué estudios realizar, una mayoría va a ver frustradas estas aspiraciones por las limitaciones de sus logros escolares, no menos que por situaciones familiares, porque interviene un embarazo temprano y por otras circunstancias personales.

En efecto, bastantes ni siquiera cursarán toda la enseñanza secundaria, no pasando de la Enseñanza Secundaria Obligatoria, es decir de la ESO, mientras que una mayoría se quedará en estudios intermedios de formación profesional, con pocos cursando el bachillerato para poder seguir a la universidad. Y es que, por un lado, entre los que inmigraron con sus padres a España, muchos dicen haber tenido problemas o dificultades para adaptarse a un sistema escolar distinto



al que estaban acostumbrados en su país, dificultades que serían mayores dependiendo de la edad en la que se hubieran incorporado a dicho sistema, siendo esta una de las razones por las que los procedentes de la República Dominicana serían los que parecen sufrir más problemas de adaptación. Muchos superarán estas dificultades iniciales. Sin embargo, terminada la ESO, incluso aquellos que hubieran nacido aquí por lo que no hubieran tenido dificultades de adaptación y hubieran llevado bien toda su trayectoria escolar, se encuentran con que su situación familiar y/o personal, les obligará en muchos casos a dejar de lado, al menos momentáneamente, sus aspiraciones de llegar a la universidad y a tomar caminos más realistas. Así, algunos interrumpirán sus estudios para ponerse a trabajar, mientras que otros optarán, si es que ello no ha sido por presión de los profesores, por una formación profesional que les permita incorporarse cuanto antes al mercado laboral, pensando en que más adelante podrán retomar los estudios para cumplir sus deseos. También estarían aquellos que no habiendo alcanzado a tener la calificación necesaria para acceder directamente a los estudios universitarios que desean, toman rutas alternativas con vistas a que éstas les posibiliten ese acceso más adelante.

En cuanto a las situaciones familiares que pueden desviar a los jóvenes de sus empeños formativos las más comunes, según sus propios relatos, serían sobre todo las referidas a las estrecheces económicas, que se verían aumentadas en los hogares monoparentales -lo cual aparece frecuentemente en el caso de nuestros entrevistados dominicanos- y que obligarían a que los hijos aporten cuanto antes económicamente al hogar. Y asimismo estas estrecheces impiden que muchos padres puedan contemplar el pago a sus hijos de estudios superiores. De hecho, ocurre que prácticamente todos los jóvenes de nuestra muestra que han cursado estudios universitarios han tenido que pagárselos por sí mismos. Pero el que muchos no continúen estudiando se debe todavía en no pocos casos a que los padres, debido a su bajo nivel educativo, así como a su casi total ausencia del hogar por estar trabajando todo el día, no puedan brindar el necesario apoyo a sus hijos en sus tareas escolares.

Todo esto no quiere decir que una porción de los jóvenes hijos de inmigrantes carezca de pretensiones académicas y laborales algo más elevadas, deseando acabar los estudios en cuanto se gradúan de la ESO -y a veces antes de graduarse- para ponerse a trabajar en lo que sea con el fin de poder disponer de un dinero propio para sus gastos, y en su caso, para independizarse de la familia.

En estas condiciones es como los hijos de inmigrantes de nuestra muestra suelen llegar a la etapa en que van a buscar entrar en el mercado de trabajo. Pero es de notar que las discriminaciones sufridas por razón de origen cuando eran niños y adolescentes, más que rebajar sus aspiraciones a la hora de buscar trabajo e inducirles a pensar que van a tener menos posibilidades que los hijos de nativos, van a espolear sus sentimientos de autoafirmación como españoles con los mismos derechos y oportunidades. En todo caso lo que las situaciones de discriminación pueden haberles dejado es cierta inseguridad respecto a sus cualidades personales.



2.3 LA DIFÍCIL ENTRADA EN EL MERCADO LABORAL: BÚSQUEDAS, ENSAYOS Y LOGROS

Al revisar en las líneas anteriores las dificultades con que han tenido que enfrentarse los hijos de inmigrantes y cómo se han ido sobreponiendo a ellas, hemos visto con qué recursos tanto educativos como personales llegan al momento en que han de dar pasos concretos para lograr un trabajo. En este apartado vamos a entrar a concretar por qué vías buscan trabajo, las dificultades con las que se encuentran, cómo y en qué terminan empleándose. Todo ello para poder valorar más adelante lo que ha podido influir su condición de hijos de inmigrantes en las distintas situaciones atravesadas en el proceso.

De entrada, según nos relatan en las entrevistas, parecería que los hijos de los inmigrantes emplean las mismas vías que los demás jóvenes españoles para iniciar su búsqueda de trabajo. Así, en una primera etapa, indagarán las ofertas relacionadas con la clase de trabajos que les gustaría realizar utilizando para ello plataformas en internet tales como Infojobs, agencias de empleo y curriculums entregados en empresas yendo de puerta en puerta. Resultará que una mayoría apenas recibirá respuestas que se correspondan con lo deseado por ellos, lo cual les llevará a interesarse por cualquier clase de trabajo. Pero incluso así, serán pocos los que a través de estas vías van a encontrar empleo. De ahí que, la mayor parte de nuestros entrevistados, se va a ver obligados a apoyarse en la ayuda de familiares o conocidos para obtener un trabajo de cualquier clase, aunque sea transitorio. Muchos seguirán dependiendo de estas relaciones para sus sucesivas ocupaciones.

Unos pocos sin embargo habrán podido valerse de otras vías menos habituales. Así, por ejemplo, dos casos de nuestra muestra han podido aprovecharse de programas de empleo para jóvenes llevados por organizaciones no gubernamentales, que les han enseñado criterios para redactar adecuadamente sus curriculums vitae o les han entrenado para desempeñarse bien en las entrevistas laborales, etc. Asimismo, les han dado acceso a sus bolsas de trabajo, proporcionándoles referencias que como dice alguno "algunas veces arreglan para que mejor respondan a los requisitos que piden, por ejemplo, diciendo que tenemos una experiencia que en realidad no tenemos". Otra vía que para unos pocos ha sido válida para encontrar su primer empleo ha sido la de las prácticas en empresas que todos los que han cursado una formación profesional de nivel medio han tenido que realizar como parte reglamentaria de sus cursos.

Atendiendo ahora a las clases de empleo que los hijos de inmigrantes de nuestra muestra parecen conseguir por estos caminos, lo que hallamos, en primer lugar, es que existe una división de los trabajos por sexo. Una mayoría de las mujeres parece encuadrarse en trabajos de limpieza, sea



este en casas particulares o en la hostelería (hoteles y restaurantes), aunque no solo, si tenemos en cuenta las mujeres que están empleadas como auxiliares de enfermería, teleoperadoras, o dependientas. Entre los hombres parecería haber mayor variedad de ocupaciones, pero siempre de niveles similares, más bien modestos. Así entre los trabajos desempeñados por los hombres que nos aparecen, estarían el de mozo de almacén, reponedor en grandes superficies, ayudante de cocinero, camarero en restaurantes, etc. Algunos, no obstante, llegan a ocupar puestos de un nivel ligeramente superior que requieren una formación más específica que normalmente les proporciona la misma empresa, como por ejemplo, los de carnicero, pollero, etc. Sin embargo, es de notar, que muchos de estos trabajos no van a estar relacionados con el nivel ni con la formación específica que pueden tener, encontrándonos en no pocos casos que puede haber entre ellos jóvenes con una formación de nivel superior.

Serán pocos, tanto entre las mujeres como entre los hombres, los que encuentren un trabajo que se corresponda con su preparación y preferencias. Por ejemplo, el caso de una joven de ascendencia familiar marroquí que, habiendo obtenido un grado universitario en enfermería, consigue inicialmente un empleo como sustituta de enfermería en una residencia de ancianos. Seguirá trabajando un tiempo en residencias de este tipo hasta que puede presentarse a una oposición como enfermera especializada en geriatría en un hospital público de prestigio de Madrid.

Una visión de conjunto nos muestra que de la misma manera que las mujeres y los hombres son llevados en su mayoría a tomar unos mismos tipos de trabajos, también habría cierta tendencia a que los jóvenes pertenecientes a un mismo grupo de procedencia se concentren en unos mismos entornos laborales, aunque parece que esto ocurre sobre todo entre los de origen dominicano y algo entre los de origen peruano. Ello, probablemente se explicaría por lo que se ha dicho antes acerca de la dependencia de familiares y conocidos en la búsqueda de empleo. Algo que no ocurriría tan frecuentemente entre los jóvenes de ascendencia marroquí por el mayor empeño que parecen poner en evitar reproducir las trayectorias laborales de sus padres.

Y no podemos dejar de referirnos, para terminar, a las condiciones contractuales que se les imponen ordinariamente. Los jóvenes de nuestra muestra señalan la poca duración de los contratos, unido a salarios muy bajos y exigencias altas. La aceptación de tales condiciones es lo que, según ellos, más les diferenciaría dándoles una ventaja sobre sus coetáneos hijos de españoles a la hora de encontrar trabajo.

En resumen, de lo dicho se desprendería que los hijos de los inmigrantes encuentran especiales dificultades para emplearse mediante las vías utilizadas normalmente para buscar trabajo. Y ello les aboca frecuentemente a aceptar cualquier tipo de trabajo, normalmente precario y de baja calidad, y en muchos casos poco relacionados con sus gustos y formación. A lo cual se añade el que en bastantes casos se vean abocados a mantenerse en los mismos nichos laborales que sus padres y otros connacionales.



2.4 VALORACIONES DE LAS SITUACIONES EXPERIMENTADAS EN EL ACCESO AL TRABAJO Y CONSECUENCIAS PARA LA ULTERIOR TRAYECTORIA LABORAL

Como acabamos de ver, el acceso de los hijos de inmigrantes al mercado de trabajo se ve marcado por una serie de dificultades. La cuestión es si estas dificultades se deben a su status como hijos de inmigrantes o más bien es la suerte de todos los jóvenes que se insertan o buscan insertarse en el mercado laboral.

Pues bien, como nos vienen mostrando las estadísticas desde el comienzo de la crisis económica, el desempleo ha afectado especialmente a este sector de la población y si es que han llegado a conseguir empleo, este habrá sido especialmente precario y mal pagado. Pero la parte cuantitativa de este estudio ya nos ha mostrado que, si bien estas dificultades afectan en general a todos, la situación de los hijos de inmigrantes se verá afectada por unas condiciones que los colocan en desventaja respecto a los jóvenes de origen español. Algunas de estas condiciones serán aquellas a las que nos hemos estado refiriendo en el apartado anterior: la familia como principal vía de acceso al empleo, familias con poco capital social que les permita acceso a trabajos mejores que los que ellos ocupan, obtención de empleos de menor cualificación y status socio-laboral independientemente del nivel de estudios, etc.

¿Se deben estas desventajas a la existencia de trato desigual para con los hijos de inmigrantes? Como se ha dicho en el apartado metodológico, la indagación cualitativa busca obtener la perspectiva de los sujetos y, por tanto, no nos ofrece base suficiente para asegurarlo. Lo que esta nos aporta es cómo los sujetos, en este caso los hijos de inmigrantes, perciben e interpretan las situaciones, complementando con ello la perspectiva más objetiva de la indagación cuantitativa. Así pues, en este apartado nos vamos a referir a dichas percepciones e interpretaciones.

Preguntados los jóvenes hijos de inmigrantes de nuestra muestra (marroquíes, peruanos, dominicanos) sobre las causas de sus dificultades para encontrar un empleo, en su mayoría suelen mencionar aquellas que parecen pertenecer al discurso general sobre el acceso al trabajo y no a las que podrían estar más específicamente relacionadas con su condición de hijos de inmigrantes. Así, suelen referirse principalmente a tres causas: la falta de empleo debido a la crisis económica, la necesidad de mayor formación y la exigencia de experiencia por parte de las empresas. Ello parecería apuntar a que estos, cuando se enfrentan al hecho de tener que insertarse en el mercado



laboral, no se perciben como distintos de cualquier otro joven y, por tanto, tampoco perciben sus dificultades como distintas (aunque posiblemente lo fueran) de las que podría tener cualquier joven. Es decir que, ante la no respuesta a los múltiples esfuerzos que realizan en sus búsquedas de empleo (envío o entrega de curriculums, etc.), parece que los hijos de inmigrantes se sentirían como atrapados por la lectura común de lo que afectaría a todos los jóvenes que buscan empleo. Distinta va a ser la interpretación que ellos mismos 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. En tal caso, lo que aparece en las entrevistas hechas para este estudio, es que suelen atribuirse a sí mismos el fracaso en las entrevistas de trabajo haciendo referencia a carencias personales como ser retraído, no saber presentarse bien, no tener buen tipo, etc. Es así como en casi ningún caso atribuyen el rechazo a rasgos asociados con su ascendencia extranjera.

“Yo creo que me han ofrecido pocos trabajos porque en las entrevistas actúo un poco corta”. (Mujer, hija de dominicanos, 24 años, camarera)

Pero esto último también ocurre en situaciones en las que algunos de los entrevistados se habrían visto rechazados a pesar de que, según su percepción, 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 que era inferior. Así lo expresa, por ejemplo, un hijo de inmigrantes marroquíes que habiendo estudiado comercio trabaja como carnicero en una gran superficie refiriéndose a la etapa en que estaba buscando empleo:

“Alguna vez tengo mejor curriculum y escogen a otroEn Mercadona, un amigo ha conseguido trabajo con menos estudios que yo. No sé por qué”. (Hombre, hijo de padres marroquíes, 24 años, reponedor en hipermercado)

Así nos encontramos con una mayoría de situaciones en las que los hijos de inmigrantes de nuestra muestra, 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 el rechazo se debe 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 por ellos 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 por lo que en algunos casos serían rechazados. Las siguientes citas ilustran 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 curriculum 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, aquellos casos en los que sí ha habido manifestación de que el rechazo se ha debido a alguna característica relacionada con su origen se ciñen prácticamente a las jóvenes hijas de marroquíes que utilizan el velo. Esto debe ser algo que se produce con frecuencia ya que su mención no se limita a las varias jóvenes de la muestra que utilizan el velo, sino que a ello se refieren incluso los 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. Pero, 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.

“Aquí no tengo problema, pero sé que en otras empresas sí lo voy a tener. En España la gente es muy cerrada, no como Londres, Francia aquí amigas van a entrevistas y les piden que se quite el pañuelo por imagen de la empresa ...”. (Mujer, hija de padres marroquíes, 23 años, administrativa en empresa alemana)

“Si llevas velo en una empresa, no te cogen ... te obligan a ir pintada, mona ...”. (Mujer, hija de padres marroquíes, 20 años, administrativa)

“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 hemos estado comentando como los jóvenes hijos de inmigrantes tienden a entender 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 puedan 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 más bien como uno más entre ellos y por lo mismo no interpretando las experiencias negativas sufridas por ellos como debidas a posibles actitudes de racismo o xenofobia.



Ello sin embargo cambia 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, parecen entonces tomar conciencia de que sí existen esas diferencias y de que estas les atañen. Por una parte, ellos piensan, y lo manifiestan con cierto orgullo, que se les atribuye el ser más trabajadores, así como tener una mayor disponibilidad para asumir trabajos más molestos. El que así se entiendan las cosas podría considerarse una ventaja del lado de los hijos de los inmigrantes al menos para ciertos tipos de trabajos, trabajos que sin embargo los mantendrían en el mismo bajo status socio-laboral 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 ellos 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. Pero también hay quienes ven que los propios inmigrantes son los causantes de la imagen negativa que a menudo les acompaña.

A continuación, se incluye una muestra de algunas de sus expresiones a propósito de lo comentado:

"A estos trabajos no van los españoles ...lo ven como trabajo de esclavos .. trabaja allí uno que necesita dinero, que no ha sido educado como de clase media... Para mejores trabajos afecta la nacionalidad porque unos actúan mal y dan mala imagen". (Hombre, hijo de marroquíes, 24 años, dependiente)

"¿Por qué ponen en muchos sitios pega cuando te han educado que eres español? Les educas como españoles y luego los diferencias... A mí me han educado que yo podría hacer lo que quisiera con mis estudios... hubiera sido preferible que me dijeran desde pequeño que iba a tener que esforzarme el doble". (Hombre, hijo de padres marroquíes, 24 años, técnico de farmacia)

"Los españoles son muy comodones a la hora de buscar trabajo... Siempre vas con eso de que eres de fuera. A la hora de buscar trabajo te miran más por joven y por extranjero". (Mujer, hija de padres marroquíes, 23 años, administrativa)

"Ser español es una ventaja .. para empezar están más formados .. también tienen más relaciones. El trabajo te pone "español" por así decir ... tienen más apoyos ellos que nosotros". (Hombre, hijo de dominicanos, 23 años, camarero)

Lo dicho nos lleva a entrar en la cuestión de las relaciones en el trabajo entre hijos de inmigrantes y sus jefes y compañeros. Ello dependerá, por una parte, de si los dueños o los directivos de la empresa son familiares o del mismo colectivo nacional, si son españoles o si se trata de una



empresa multinacional. Por otra parte, influirá también el que en la empresa pueda haber o no haber otros trabajadores de origen extranjero. Dejando a un lado el caso de las empresas de familiares o conocidos, los jóvenes de nuestra muestra expresan en más de una ocasión que las relaciones suelen ser más fáciles cuando se trata de empresas multinacionales o empresas extranjeras. Sin embargo, es cierto que en líneas generales y aunque las empresas sean españolas, ellos curiosamente dicen entenderse bien con sus jefes. Y en los casos en que dicen haber tenido problemas, sus jefes más directos han solido ser más bien de origen también inmigrante.

En cuanto a la relación con los compañeros, en aquellos empleos menos cualificados donde suele haber muchos empleados de origen inmigrante, lo que aparece en las entrevistas habidas es que son entonces especialmente comunes las relaciones por grupos de origen. Es decir, que más habitualmente no suelen mezclarse o ayudarse entre sí los empleados de origen extranjero con los de origen español. Puede incluso ocurrir que exista cierta rivalidad entre los de uno u otro origen. A veces puede ello llevar a que, aun habiendo nacido y crecido en España, los compañeros de trabajo traten a los jóvenes hijos de inmigrantes como extranjeros, atribuyéndoles por ejemplo tópicos como que han venido a quitarles el sitio y el trabajo, que se les favorece por encima de los españoles, etc... Pero en estos casos, ellos se afianzan en que están aquí por derecho propio y porque se lo han ganado. Aunque cuando son algo más cualificados los empleos en que se ocupan, la rivalidad es mucho menor probablemente porque no hay tanta competencia por los mismos puestos. Y en los casos en que pueden existir prejuicios, estos se exteriorizan de manera más sutil. Las siguientes expresiones recogidas de las entrevistas pueden ilustrar algo de lo que se ha venido diciendo:

"...te miran mal por joven y por extranjero ... algún compañero me ha dicho que vienes aquí a quitarme el trabajo ... me dicen que tengo más ventajas que los nacionales ... yo me defiendo diciendo que me lo he ganado ...". (Hombre, hijo de padres marroquíes, 26 años, técnico de farmacia)

"en la empresa, compañeras me llaman "mori" que puede parecer más como de broma ..". (Mujer, hija de padres marroquíes, 23 años, administrativa).

¿Y cómo se sitúan ante su futuro laboral los jóvenes hijos de inmigrantes de nuestra muestra dadas sus experiencias y trayectoria personal y laboral recorrida hasta el momento? Algunos ciertamente tenderán a acomodarse a los tipos de empleo que forzosamente habrán tenido que asumir, permaneciendo así en los niveles bajos de ocupación con los que conectaron cuando iniciaron su trayectoria laboral pensando entonces que serían empleos transitorios. Bastantes otros, en cambio, continuarán aspirando a mejorar su situación logrando alcanzar trabajos menos penosos y de mayor cualificación. Para ello, sin embargo, son conscientes de que tendrán que mejorar su formación. Así, entre los planes de algunos de estos estaría el llegar a obtener una titulación universitaria mientras que otros se inclinarían más bien, según su personal punto de partida, por



una formación profesional de nivel medio o superior. Pero a la hora de concretar aquello que desean estudiar y el tipo de trabajo que desearían realizar, ambos grupos tienen en común el que lo hacen teniendo más en cuenta sus posibilidades reales en el ámbito académico, y en el laboral. En estos casos los jóvenes no parecen tener un horizonte claro de cuándo y cómo van a poder realizar sus planes y hacen depender sus planes del momento en el que dispongan de más tiempo o de suficientes medios económicos se entiende. Y todavía habría un tercer grupo, este más bien más pequeño, entre los jóvenes hijos de inmigrantes de nuestra muestra. El de aquellos que desde el principio han visto su actual situación laboral como transitoria compaginando estudios con el trabajo para poder alcanzar el nivel profesional y el estatus sociolaboral al que desde el principio aspiraban, aunque sin desechar algunos ajustes en esos empeños. Algunos de entre estos tendrían como meta el conseguir mediante oposiciones el estatus al que están aspirando. Sin embargo, parece que solo piensan en este tipo de salida en dos ramas de actividad profesional: la policial y la sanitaria en el área de enfermería.

Por otra parte, las tres maneras de situarse a las que hemos aludido van a tender a manifestarse desigualmente entre los jóvenes de nuestra muestra según su sexo, nivel de educación y nacionalidad de origen de sus padres. En cuanto al sexo, más mujeres que hombres tenderían a mostrar mayor tenacidad en sus empeños por mejorar su situación laboral y por lo tanto en volver sobre sus estudios. Sin embargo, en este aspecto se hace notar una clara diferencia según la nacionalidad de origen de los padres. Es así como entre los jóvenes de origen marroquí, tanto los hombres como las mujeres muestran similar ambición y empeño a la hora de querer proseguir estudios y ascender en la escala sociolaboral mientras que entre los jóvenes de origen dominicano y peruano tal ambición se hace manifiesta casi solo entre algunas mujeres. Por último, el nivel de estudios inicialmente alcanzado va a resultar también indicativo del nivel de aspiraciones laborales y de su empeño en lograrlas. En este sentido, claramente aparece que quienes no habrían pasado de la enseñanza obligatoria cuando han comenzado su trayectoria laboral, no tienen mayores aspiraciones en cuanto a ascender profesional y laboralmente, si no es la de obtener mejores condiciones de horario, salario y estabilidad en el tipo de trabajo que ya desempeñan. Y serán los que han realizado estudios de formación profesional, los que mostrarán mayor empeño en querer seguir estudiando para así mejorar profesionalmente su situación, quizás porque muchos habrán realizado estos estudios como sustitución menor de aquello a lo que realmente aspiraban.

Así pues, como se ha podido comprobar, las experiencias negativas que los jóvenes de nuestra muestra hubieran podido tener en su incorporación al mercado laboral en tanto que hijos de inmigrantes, no parecen haberles llevado a asumir una postura pesimista respecto a sus posibilidades de ir mejorando su situación en el futuro. Esto a pesar de que son conscientes de que ello les va a costar más que a los hijos de los nativos. Y es cierto que son muchos los condicionantes de diversa índole, no menos que los derivados de una posible discriminación, que van a tener que superar para poder realizar esas sus aspiraciones.



En resumen, hemos querido en este apartado analizar la manera como los jóvenes hijos de inmigrantes perciben e interpretan las diversas dificultades que atraviesan a la hora de buscar trabajo y de incorporarse al mercado laboral. Si ellas realmente las asumen como signo de su igualdad con los hijos de nativos, o más bien, si las consideran como signo de un trato diferencial negativo debido a su origen inmigrante. Pues bien, lo primero que ha aparecido es que, cuando se trata de sus propias experiencias, ellos no las encuentran distintas de las que tendría cualquier joven nativo y rara vez sospechan que dichas experiencias puedan tener como origen actitudes o conductas racistas o xenófobas por parte de los empleadores. Una clara excepción es la referida a las mujeres musulmanas que llevan velo. Existe un consenso tanto entre las mujeres como entre los hombres de origen marroquí de que existe un rechazo manifiesto hacia aquellas que entre ellas portan esta prenda. El discurso cambia cuando se trata de hablar en tercera persona de las desigualdades en el trato entre hijos de inmigrantes e hijos de nativos. En este caso, prácticamente todos los jóvenes de la muestra están de acuerdo en que los hijos de inmigrantes, especialmente los de origen musulmán o los que tienen rasgos fenotípicos que les distingue, van a encontrarse con más impedimentos para insertarse y realizar sus aspiraciones en el mercado laboral. Y a pesar de todo, ellos mismos piensan que con trabajo y empeño harán al final valer su condición de españoles.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



2.5 CONCLUSIONES

En el análisis de las narraciones de los jóvenes hijos de inmigrantes entrevistados que se han socializado desde su infancia en España, destacamos en primer lugar, que estos empiezan su vida laboral con la convicción de que gozan de todos los derechos y oportunidades en igualdad de condiciones con los jóvenes hijos de españoles. De ahí que ellos, a pesar de los obstáculos con que se van a encontrar en la práctica al querer iniciar su inserción en el mercado laboral, no tiendan a verlos como debidos a su status de hijos de inmigrantes sino a las dificultades a las que todo joven ha de enfrentarse en esa etapa.

El primer obstáculo se deberá a las limitaciones en su formación por razón de las dificultades tanto escolares como familiares que con frecuencia les habrá impedido realizar sus aspiraciones en materia de estudios. En segundo término, se encontrarían con la dificultad de obtener trabajo a través de los cauces más habituales, lo cual, a diferencia de los hijos de los nativos, les llevaría a tener que apoyarse casi exclusivamente en sus redes familiares, que según la nomenclatura acuñada por Granovetter²³, serían normalmente “débiles”. Ello les abocaría a reproducir los trabajos de baja calidad y poco cualificados habitualmente desempeñados por sus padres.

Surge pues la pregunta de si estos obstáculos se deben a la existencia de discriminación de los hijos de inmigrantes por razón de su origen, de sus rasgos fenotípicos o de sus hábitos culturales. No cabe duda, en base a lo explicitado por los jóvenes en las entrevistas, que durante la etapa escolar así ha sido, produciéndose múltiples episodios por parte de compañeros y profesores que los hijos de inmigrantes experimentan como trato discriminatorio, muchas veces con consecuencias tanto para su desarrollo personal como para sus posibilidades de inserción laboral. Resulta, sin embargo, más difícil determinar si los obstáculos con los que se encuentran al intentar situarse en el mercado laboral son realmente producto de rechazo por su origen, por racismo o por motivos culturales, puesto que ni ellos mismos tienden a interpretarlos como tales. Ello no quiere decir que algunas veces no les surja la sospecha de haber sido rechazados por alguno de estos motivos, especialmente en el caso de jóvenes de color o tan prejuizados como los marroquíes por su asociación con los hábitos religiosos y el terrorismo musulmán. Esto se manifiesta de manera explícita cuando se trata de las mujeres marroquíes que utilizan el velo.

23 Por redes débiles se suele comúnmente entender aquellas que se circunscriben al entorno cercano de familiares y amigos.



Sea de donde sea que provengan los obstáculos a los que se enfrentan los hijos de inmigrantes en sus intentos de entrar en el ámbito laboral y su ambigua situación actual, el hecho es que ello no les lleva a constituir un mundo aparte, sino a ratificarse en la convicción de su pertenencia a la sociedad española, simultáneamente creyendo, como se ha visto, en sus posibilidades para seguir progresando. Claro está sin embargo que no en todos los grupos se va a observar el mismo empeño por vencer los obstáculos que les van a permitir ese progreso. En nuestras entrevistas los marroquíes han sido los que se han mostrado más dispuestos a pasar por alto los prejuicios con que se les mira más comúnmente y que les lleva con frecuencia a ser relegados y a poner efectivamente los medios para lograr sus aspiraciones. Ello no implica que sea para nuestra sociedad superfluo el trabajar por eliminar en lo posible las dificultades que impiden que el camino de integración de todos los hijos de inmigrantes se haga en igualdad de condiciones que el de los hijos de españoles.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



MÉTODOS DE SELECCIÓN
Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL
**utilizados por las empresas y repercusión
de ellos sobre la inserción de los hijos de
inmigrantes en el mercado laboral**

PARTE 3



3.1 INTRODUCCIÓN: OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

La indagación acerca de la integración laboral de los hijos de inmigrantes no quedaría completa si la perspectiva que ellos tienen de dicha integración, y de la que hemos tratado en las dos partes anteriores de este informe, no se contrastara con la de los discursos y las prácticas que se siguen en las empresas para seleccionar y contratar personal. Precisamente de ello trata la presente parte de la investigación.

Para su realización se ha utilizado un enfoque cualitativo centrado en las relaciones entre los distintos sujetos que intervienen en la selección y contratación de personal en las empresas. En concreto se han realizado entrevistas en profundidad a responsables de la contratación de personal. Para ello se han llevado a cabo 25 entrevistas a directores de departamentos de recursos humanos en empresas de distinto tamaño y sectores hasta alcanzar, como es preceptivo, una suficiente saturación del discurso sobre el tema en cuestión.

Los sectores a los que pertenecen las empresas abarcadas por las entrevistas realizadas han sido: Servicios (incluye desde empresas de limpieza, hasta empresas de cobros bancarios, pasando por empresas de publicidad, asesorías, centros de llamadas, peluquerías, etc.); Hostelería/ Restauración; Comercio; Seguros; Banca; Eléctricas; Industria; y Construcción

En la selección de las empresas se ha tenido en cuenta que estuvieran representadas tanto empresas de gran tamaño, como de tamaño mediano y pequeño. Se han considerado empresas grandes aquellas que tuvieran más de 250 trabajadores; empresas medianas las que tienen entre 50 y 250 trabajadores y, por último, empresas pequeñas, aquellas con un máximo de 49 trabajadores.

La distribución según sector y tamaño de las 25 empresas que han formado parte de la muestra aparece en la tabla 39.



Tabla 39. Empresas seleccionadas de distintos tamaños y en distintos sectores para el análisis cualitativo de selección y contratación de personal (número de empresas)

Sector	Tamaño de empresa		
	Grande Número de empresas	Mediana Número de empresas	Pequeña Número de empresas
Servicios	3	5	1
Hostelería/Restauración	2	1	
Comercio	4	2	1
Seguros	1	1	-
Banca	1	-	-
Eléctricas	1	-	-
Industria	-	1	-
Construcción	-	1	-
TOTAL	12	11	2

Nota: empresa grande (más de 250 trabajadores), empresa mediana (50-250 trabajadores), empresa pequeña (menos de 50 trabajadores).

Las entrevistas tenían como objetivo obtener la información necesaria para dilucidar lo que en la práctica podrían esperar los hijos de inmigrantes de los distintos enfoques con que las empresas conciben y llevan a cabo el reclutamiento, la selección y la contratación de su personal. De ahí que se pidiera en primer lugar a los entrevistados responsables del reclutamiento de personal en las empresas de nuestra muestra, que describieran en detalle las estrategias que emplean para dar a conocer sus ofertas de empleo, así como los pasos que siguen y los criterios que utilizan para seleccionar a los candidatos a los distintos puestos de trabajo y las condiciones de contratación una vez seleccionados los candidatos. Adicionalmente se les preguntaba sobre las políticas de la empresa respecto a contratar personal de distinta edad, sexo y origen y sobre la composición del personal que de hecho existiría en sus empresas.

En las páginas siguientes se explicita lo que el análisis de la información recogida aportó en orden a conocer y prever las oportunidades y los obstáculos con que los hijos de inmigrantes vendrían a encontrarse en sus empeños por insertarse en el mercado laboral.



3.2 LAS FORMAS DE CAPTACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL POR PARTE DE LAS EMPRESAS Y LAS ACTITUDES HACIA LA INCORPORACIÓN DE JÓVENES DE ORIGEN INMIGRANTE

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, al contexto en el que se desenvuelve. Pero también a distintas maneras de entenderse a sí mismas y de entender lo que quieren proyectar de su imagen para atraer a los posibles candidatos. En este apartado pretenden describirse los rasgos que caracterizan a las principales variantes presentes en los enfoques y prácticas referentes a la contratación de personal de las empresas que han formado parte de nuestra muestra. En relación con dichas prácticas deberemos advertir que todas las firmas tienden a diferenciarlas según se trate de la contratación de personal más cualificado para puestos técnicos y/o de responsabilidad y dirección o para puestos de base menos cualificados.

Pero antes de describir estos diferentes modos de abordar la contratación de personal por las empresas, conviene explicitar por qué ello tiene interés cuando el objetivo de esta parte del estudio es dilucidar las oportunidades y dificultades que pueden tener los hijos de inmigrantes para ser contratados. Y es que los procedimientos y prácticas que emplean las empresas en la captación y selección de personal pueden o no penalizar a los hijos de los inmigrantes.

En el análisis de la información recogida en las entrevistas con los responsables de recursos humanos de las empresas de nuestra muestra, en efecto 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 denominaremos Modelos A, B y C a las tres modalidades encontradas.

Con arreglo al Modelo A, las empresas parecerían ofrecer 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 en ella a puestos de más responsabilidad. Naturalmente esto donde más se realiza es con el personal de mayor cualificación y que ocupa puestos de dirección o de mayor responsabilidad. De acuerdo con ello, las condiciones y los procedimientos



para la selección y contratación de personal van a ser distintos para los candidatos a estos puestos de trabajo que para los candidatos a puestos de base y menor cualificación. No obstante, en ambos casos, los procedimientos de selección y contratación de personal en el Modelo A se caracterizarían por estar de antemano muy estructurados, mediante procedimientos standard y mediante una criba progresiva de los candidatos, pasando por distintas instancias y pruebas. Se trata de un modelo que, al menos en apariencia, resultaría bastante rígido y escasamente abierto a que se consideren las situaciones y valores más personales de los candidatos. Puede suponerse que con ello pretenderían igualarse las oportunidades de los distintos candidatos sean estos de uno u otro sexo o de distintos orígenes nacionales, así como asegurar la elección de los mejores y más idóneos. Sin embargo, las empresas del Modelo A sí parece que se inclinan preferentemente por candidatos jóvenes -en algunos casos ponen el límite superior de edad en solo 26 años- a los cuales se encargarán de dar la formación necesaria, formación que variará según el destino que vayan a tener y sus posibilidades de futuro en la empresa. En la tabla 40 se muestra con más detalle cómo es el proceso de selección en las empresas que se corresponderían con este modelo.

En contraposición al Modelo A, el Modelo B de selección y contratación, sin descuidar las capacidades de los candidatos, se caracterizaría por un mayor centramiento en la persona del candidato. Los títulos académicos adquirirían menos peso y la experiencia cuando la hubiere. Las actitudes, por tanto, con las que los candidatos se presentan a las pruebas de selección tendrán en este contexto una importancia especial. Existirá 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 cual implicaría que en dicha empresa, al menos en teoría, va a darse una actitud de apertura hacia la diversidad de los candidatos. Como consecuencia de todo ello, si bien el proceso de selección también se diferenciará según se trate de personal de base o de personal técnico y directivo, va a ser en ambos casos más cercano a la realidad del candidato (por ejemplo, en alguna de las empresas que se ajustaría a este modelo, si el candidato viene de lejos, la entrevista inicial se haría por teléfono para evitar su desplazamiento). A diferencia del Modelo A, este proceso será más abierto y más flexible. El inconveniente es que ello podría dar lugar a una mayor subjetividad y discrecionalidad en la selección de los candidatos. Por esto no faltan empresas, aunque son pocas, que para asegurar la neutralidad tienen por norma el uso de ciertas prácticas como, por ejemplo, la de aceptar el curriculum ciego.

Por último, el Modelo C de selección y contratación de personal tiende a corresponderse con empresas relativamente pequeñas, en las que predomina el peso de los trabajadores menos cualificados, siendo en cambio mucho menor el de los empleados de nivel técnico y directivo. Estas empresas son asimismo de implantación predominantemente local en lo relativo a la contratación de personal. De ahí que encontremos que, en las empresas del Modelo C, los procedimientos para la publicación de ofertas de trabajo y para la selección y contratación de los candidatos estén poco estandarizados. Estas empresas, sin descartar otros medios, tenderán a cubrir sus vacantes de personal menos cualificado con los candidatos que les llegan a través de



las referencias de trabajadores de la plantilla o que han tenido conocimiento de dichas vacantes a través de redes informales. Asimismo, la selección de los candidatos se va a realizar casi solo mediante una entrevista con la persona responsable de los recursos humanos y, en todo caso, con un responsable del departamento donde existe la vacante. Por otra parte, al menos en las empresas que han formado parte de nuestra 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. Son estos los que a través de sus contactos buscarán a las personas que consideren idóneas para ocupar las vacantes disponibles a este nivel.

Desde luego, en cada una de las modalidades descritas, existen otras vías de incorporación a las empresas además de la que supone presentarse a las ofertas de empleo publicitadas a través de los distintos canales externos. Una de las principales la que se deriva de las prácticas, remuneradas o no, que los alumnos tienen que realizar como parte de los estudios que hayan cursado, sean estos superiores o de formación profesional. Y lo normal es que, en todas las empresas, algunos sean seleccionados para permanecer como contratados, aunque diferirán las pruebas que tengan que realizar según se trate de empresas de las Modalidades A, B o C de selección.

No puede dejar de mencionarse que todas las empresas dan importancia especial a la promoción interna, sea esta horizontal o vertical. Es decir que, en la mayoría, se da a los empleados la posibilidad de ocupar las vacantes que pueden irse abriendo, bien para que puedan cambiar de departamento manteniéndose en el mismo nivel ocupacional, bien para ascender en la escala ocupacional. Naturalmente que las pruebas que tendrán que realizar en cada caso variarán según se trate de empresas de las Modalidades A, B o C. En la tabla 40 se explicita con más detalle el modo de proceder en cada modelo de contratación.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



Tabla 40. Características de los distintos modelos de selección y contratación (A, B y C) de personal de las empresas incluidas en la muestra analizada

MODELOS DE SELECCIÓN	MODELO A	MODELO B	MODELO C
TIPO DE EMPRESA CON EL QUE HABITUALMENTE SE CORRESPONDE	Casi siempre se ve asociado a empresas grandes y/o internacionales.	Se encuentra asociado tanto a empresas grandes como medianas.	Más asociado a empresas pequeñas o medianas.
A QUIÉNES DESEAN ATRAER	Jóvenes dinámicos, con talento y ambición de futuro.	Personas con valores y actitudes positivas, con capacidad para relacionarse.	Personas con experiencia y actitudes positivas.
CÓMO ATRAEN	Realizando en distintos medios lo que puede ofrecer la empresa como distinto de otras.	Realizando en distintos medios lo que puede ofrecer la empresa como distinto de otras.	Contando con lo que transmitan los trabajadores y las personas que entran en contacto con la empresa.
DÓNDE BUSCAN A LOS CANDIDATOS PARA LAS VACANTES O DE DONDE PROCEDEN ESTOS	<p>Varía según se trate de incorporar personal para puestos de base o para puestos técnicos o de dirección. En el primer caso además de publicar las vacantes en la página web de la empresa, las publicitan en las plataformas especializadas de internet como infojobs u otras semejantes.</p> <p>Para puestos cualificados que requieren titulación superior. Sin descartar otros cauces, suelen seleccionarlos a través de las universidades bien mediante convenios o acudiendo a las ferias de enseñanza superior, etc. Otra fuente de candidatos es la de alumnos de Formación Profesional o de Grados y Másteres que realizan sus prácticas curriculares en la empresa. De estos, un número es seleccionado para continuar en la empresa.</p> <p>Debe tenerse en cuenta que para cubrir vacantes en puestos de responsabilidad se da ante todo la oportunidad de promocionarse al personal de plantilla, pero combinándolo con la incorporación de talento nuevo.</p>	Similar al Modelo A.	<p>Suelen acudir a empleados de la plantilla además de publicar la vacante en la página web de la empresa.</p> <p>En algunos casos utilizan las plataformas especializadas en internet. Para los puestos directivos, suelen buscar referencias entre personas del gremio que ocupan altos puestos en otras empresas.</p>



MODELOS DE SELECCIÓN	MODELO A	MODELO B	MODELO C
QUIÉNES INTERVIENEN EN LA CAPTACIÓN Y LA SELECCIÓN	Lo más habitual es que intervengan al menos tres instancias: los departamentos centrales de recursos humanos, los responsables de recursos humanos en los establecimientos y los responsables de los departamentos con los puestos a cubrir.	Proceso descentralizado si bien habitualmente la primera criba la hacen los departamentos centrales de recursos humanos y los centros o establecimientos que ofrecen el puesto realizan la selección.	Intervienen conjuntamente la persona responsable de recursos humanos y la responsable del área que tiene la vacante a cubrir, aunque para puestos directivos intervendría directamente la dirección de la empresa.
EN QUÉ MOMENTOS INTERVIENEN	<p>Todo el proceso viene determinado por el departamento central de recursos humanos que facilita las herramientas para la selección.</p> <p>Los departamentos centrales publican las ofertas, reciben los currículums y hacen la primera criba. En la mayoría de los casos se encargan también de realizar las primeras pruebas y entrevistas del resultado de las cuales saldrá un número reducido de candidatos que presentan al responsable de recursos humanos del establecimiento en el que existe la plaza a cubrir. Este realizará una segunda criba de los candidatos preseleccionados presentándole el resultado de las nuevas pruebas y entrevistas al jefe del departamento respectivo quien entonces tomará la decisión final.</p>	<p>Los departamentos centrales publican las ofertas, reciben los currículums y hacen la primera criba. Hecha esta pasan los currículums de los candidatos preseleccionados a la persona responsable del departamento de recursos humanos en el centro o establecimiento donde existe la plaza, quien se encargará de entrevistarlos.</p> <p>Presentará entonces sus recomendaciones sobre los candidatos preseleccionados al jefe del departamento que requiere la nueva incorporación y junto con él o ella decidirá sobre la persona a contratar.</p>	La persona responsable de recursos humanos y el jefe del área correspondiente realizan conjuntamente la criba de los currículums y toman la decisión sobre el candidato a contratar.
QUÉ PIDEN DE LOS CANDIDATOS (CRITERIOS DE SELECCIÓN)	<p>Para todos los puestos excepto los de poca cualificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Titulación y formación de acuerdo con el perfil • Experiencia • Interés por trabajar en el sector • Actitudes acordes con las necesidades del puesto • Dinamismo, capacidad de relacionarse y de innovación • Capacidad de identificación con los valores de la empresa 	Similar al Modelo A aunque menor énfasis en la titulación y más en las actitudes.	Conocimientos de acuerdo con el puesto de trabajo y experiencia, así como una actitud positiva hacia el trabajo.



MODELOS DE SELECCIÓN	MODELO A	MODELO B	MODELO C
EN QUÉ CONDICIONES CONTRATAN	Lo más habitual para nuevas incorporaciones es realizar un primer contrato de prueba de tres meses ampliable a seis meses y luego a otros seis. Al cabo de ese tiempo puede pasar a un contrato indefinido. Aunque ello depende del sector. En ciertos sectores como el de la hostelería o el de la construcción son frecuentes los contratos como fijo indefinido.	Similar al Modelo A.	Similar al modelo A.
DIVERSIDAD DE LA EMPRESA	La mayoría no tiene política explícita de diversidad, aunque dicen no discriminar por sexo u origen.	Todas dicen no discriminar ni por edad, sexo u origen. Algunas buscan la diversidad de origen como consecuencia de su actividad (por ejemplo, empresas orientadas a clientela extranjera).	Depende de la clase de actividad. Las más tienen un porcentaje alto de origen extranjero en puestos menos cualificados, pero también algunos en puestos de responsabilidad. Sin embargo, en algunas existe división de tareas por sexos.
EXISTENCIA DE MECANISMOS ANTIDISCRIMINACIÓN	Si existen, no se han explicitado. Parecen confiar en que sus sistemas de selección son suficientemente eficaces para evitar prejuicios racistas y xenófobos.	Ninguna dice tenerlos, aunque en alguna empresa existe la preocupación por ello.	Ninguna tiene.



3.3 CONSECUENCIAS DE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Como es de suponer, las distintas prácticas de selección y contratación de personal correspondientes a las modalidades anteriormente descritas no dejarán de tener distintas consecuencias sobre la facilidad o dificultad que los hijos de inmigrantes van a tener para incorporarse a un puesto de trabajo.

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. Ello apuntaría a que los hijos de inmigrantes tendrían las mismas oportunidades que los hijos de nativos en un proceso de selección. Sin embargo, en su mayoría parecían 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 estos posibles sesgos e incluso tomar medidas preventivas como, por ejemplo, la de aceptar el curriculum ciego.



Como se vio en relación con las entrevistas realizadas en otra parte de este estudio, aparte de las dificultades que por su origen nacional, racial o étnico pueden tener los hijos de inmigrantes, estos aluden a obstáculos que afectarían a todos los jóvenes. Uno de ellos es el hecho de ser jóvenes lo cual, según su parecer, despierta desconfianza en un sector amplio del empresariado. Esto de hecho se hizo presente en un reducido número de las empresas consultadas, generalmente pequeñas. Para estas, además de no tener experiencia, los jóvenes tendrían poca disposición para tomarse suficientemente en serio el trabajo y les faltaría constancia y voluntad para el esfuerzo, aunque para alguna, esto estaría cambiando como consecuencia de la crisis económica. Pero también existe la inclinación opuesta en relación con la contratación de jóvenes, hasta el punto de que en algunas empresas, excepto para puestos muy específicos, no admiten a mayores de 26 años. Incluso puede decirse que esta postura es mayoritaria. Las razones de la preferencia por contratar personal joven tienen en parte que ver con el valor dado a lo juvenil en la sociedad actual que le atribuye, entre otras cosas, cualidades de dinamismo, capacidad de innovación y anticipación de futuro. Sin embargo, también tienen que ver con la posibilidad de tener un personal que pueden moldear a su manera. El ser joven, por tanto, no sería siempre una desventaja tal como parecen pensar muchos de los jóvenes hijos de inmigrantes e hijos de nativos entrevistados para este estudio.

La otra cuestión a la que aluden los jóvenes como dificultad para ser contratados es la de la falta de experiencia. Efectivamente, mucha experiencia no pueden haber acumulado cuando están en los inicios de su vida laboral. Pero lo que se ha encontrado en las entrevistas con responsables de la contratación en las empresas es que, en relación con esta cuestión, entre ellas existe una división similar a la que se ha visto con respecto a la contratación de jóvenes. Es decir, unas empresas se inclinan más por contratar personal con experiencia mientras que otras no la consideran siempre imprescindible. Nuevamente, esta sería una dificultad para los jóvenes de uno u otro origen, según el caso.

Lo dicho hasta aquí sugiere que algunas de las dificultades que pueden afectar a los jóvenes en su inserción laboral, afectan tanto a los hijos de inmigrantes como a los hijos de nativos. Sin embargo, existen también circunstancias en los distintos modos de proceder de las empresas que suponen obstáculos mayores para los hijos de inmigrantes.



3.4 CONCLUSIÓN

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.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



CONCLUSIONES GENERALES Y RECOMENDACIONES

PARTE 4



CONCLUSIONES GENERALES Y RECOMENDACIONES

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 (ILSEG) 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. Junto con los jóvenes de origen español, los jóvenes hijos de inmigrantes padecen altos niveles de movilidad laboral, así como altos niveles de contratación temporal y salarios muy bajos con más de las tres cuartas partes de ambos grupos ingresando menos de 1000 euros al mes. Asimismo, en ambos casos, los salarios de las mujeres serían más bajos que los de los hombres.

Ello parecería indicar 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 los primeros están en desventaja. De una parte, los niveles educativos alcanzados por los autóctonos son significativamente superiores a los alcanzados por los hijos de inmigrantes lo cual les va a dar una ventaja en el mercado de trabajo. Y esto se reflejará en que un porcentaje significativamente mayor de hijos de españoles ocupen puestos de trabajo como técnicos y profesionales mientras que será considerablemente mayor la proporción de hijos de inmigrantes que tengan puestos de trabajo no cualificados o semi-cualificados.

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. 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.

Esta consideración se ve apoyada si se añade que, como indican los datos de la encuesta, así como los de las entrevistas cualitativas realizadas, los hijos de inmigrantes tardan mucho más que los hijos de los nativos en encontrar empleo y les cuesta mucho más obtenerlo a través de



las vías más habituales como son, el envío de currícula a través de los portales especializados en internet o entregándolos personalmente en las empresas. La consecuencia es que, mucho 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 la que ocupan en mayor proporción puestos de trabajo en los niveles inferiores de la escala laboral que son los que también ocupan sus padres y otros familiares.

A pesar de la discriminación que, como indican los datos, parece objetivamente existir respecto a los hijos de inmigrantes en el mercado laboral, no es muy elevado el porcentaje de los que manifiestan haber sido personalmente objeto de discriminación al buscar trabajo o en el trabajo mismo y muy bajo el que dice haberlo sido con frecuencia o regularmente. Pero, además, resulta que los hijos de los españoles manifiestan en proporciones similares a las de los hijos de inmigrantes que han sido discriminados en estas instancias. Hay eso sí diferencias en los motivos por los que unos y otros creen haber sido discriminados. Entre los hijos de inmigrantes van a predominar 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, en cambio, coinciden plenamente jóvenes hijos de inmigrantes y autóctonos es en que en la sociedad española existe discriminación hacia los inmigrantes. Casi la mitad en ambos grupos lo afirma en la encuesta 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 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, generalmente van a interpretarlas 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 por parte de profesores, y por parte de algunos de estos también el que les redujeran por prejuicios sus posibilidades a nivel de estudios.



Por otra parte, la revisión de las prácticas que siguen las empresas para reclutar personal lleva a concluir que la mayoría no dispone de mecanismos explícitos para evitar los posibles sesgos que pueden conducir a que en la selección de los candidatos se vean frecuentemente rechazados los jóvenes de origen inmigrante.

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

- En primer lugar, una formación más específica de los profesores para reconocer que ellos mismos introducen, la mayoría de las veces sin advertirlo, actitudes discriminatorias impidiendo así que los hijos de inmigrantes puedan alcanzar el nivel de estudios que desean y del que son capaces.
- En segundo lugar, ofrecer a los jóvenes una preparación para hacer frente a las exigencias de los procesos de reclutamiento de personal en las empresas.
- Por último, sensibilizar a las empresas sobre este problema e inducirles a poner en práctica mecanismos que prevengan del riesgo de introducir juicios de índole racista o xenófoba en los procesos de selección.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



BIBLIOGRAFÍA



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). Crecer 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 Bellatera 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). *Escalas 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. Y W. Haller (2016). *Spanish Legacies. The Coming of Age of the Second Generation*, California, U.C. Press, 2016.
- 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 immigrants. *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.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

 <p>MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL</p>	SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
	SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
	DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN Y ATENCIÓN HUMANITARIA



**COFINANCIADO POR
LA UNIÓN EUROPEA**
**FONDO DE ASILO,
MIGRACIÓN E INTEGRACIÓN**
Por una Europa plural