

Aproximación Empírica a la Discriminación de los Hijos de Inmigrantes en el Mercado Laboral



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE MIGRACIONES

DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN
HUMANITARIA E INCLUSIÓN SOCIAL
DE LA INMIGRACIÓN



Cofinanciado por
la Unión Europea

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:
<https://cpage.mpr.gob.es>



Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>

© Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Autores:

Rosa Aparicio Gómez

Diego Rodríguez Azcárate

Edita y distribuye: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia

Calle María de Guzmán, 52, tercera planta. 28003 Madrid

Correo electrónico: oberaxe@inclusion.gob.es

Web: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/index.htm>

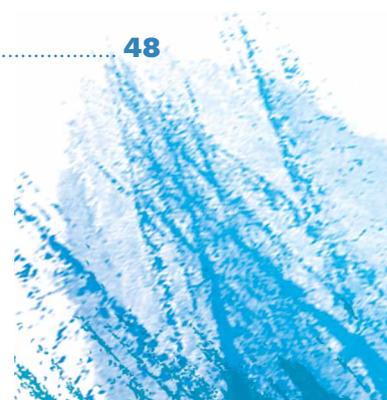
NIPO 121-22-013-0

Diseño y maquetación: Cristina Rico

La información y opiniones contenidas en este documento son responsabilidad de sus autores/as y no necesariamente reflejan la posición oficial del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	6
RESUMEN EJECUTIVO	8
I. INTRODUCCIÓN	10
II. Objetivo y metodología del experimento	12
A. Etapa preparatoria del experimento.....	13
– Selección de las profesiones/ocupaciones	13
– Creación de currículos tipo	14
– Determinación de las formas de recepción de las respuestas de los empleadores.....	17
B. Etapa de realización del experimento: fase de campo.....	19
C. Proceso de análisis de las respuestas recibidas.....	23
III. RESULTADOS	28
A. Discriminación entre los pares de candidaturas enviadas.....	28
– Discriminación según ascendencia.....	29
– Discriminación según clase de ocupación	30
– Nivel de discriminación según la provincia en la que se han presentado las candidaturas.....	32
– Discriminación según el nivel de cualificación requerido	33
– Discriminación por sexo y ascendencia.....	35
B. Análisis independiente de las candidaturas	37
C. Más allá del análisis cuantitativo	40
IV. CONCLUSIONES	42
ANEXO I: ALGUNOS EJEMPLOS DE CV	44
ANEXO II: EJEMPLO DE REGISTRO DE RESPUESTAS A LAS CANDIDATURAS	48

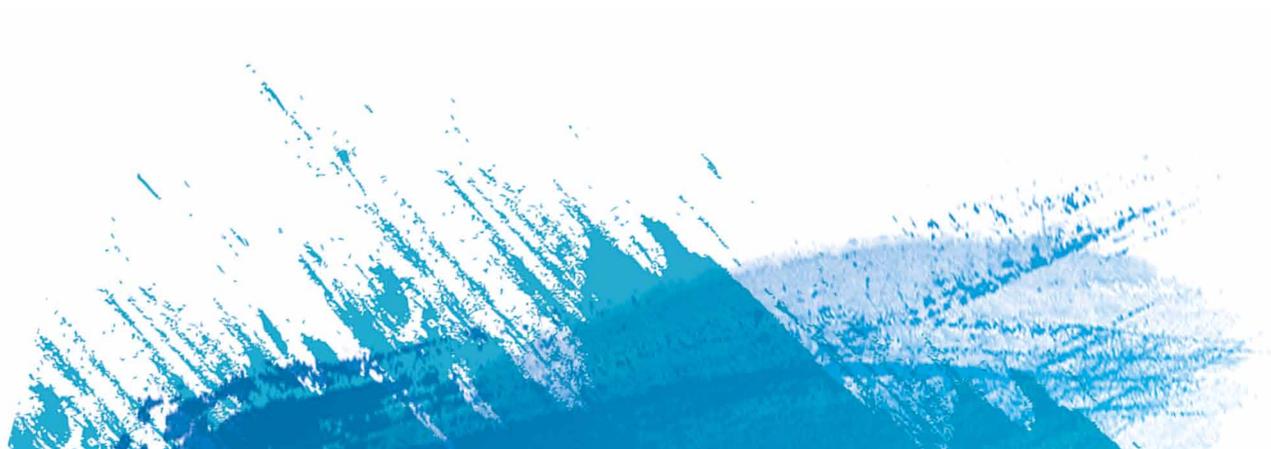


ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Número y porcentaje de pares de envíos de currículos por comunidad autónoma, profesión y sexo	22
TABLA 2. Nivel de discriminación detectada en el total de candidaturas enviadas.....	29
TABLA 3. Nivel de discriminación detectada por ascendencia en el total de candidaturas enviadas.....	30
TABLA 4. Nivel de discriminación detectada por ocupación en el total de candidaturas enviadas.....	32
TABLA 5. Nivel de discriminación detectada de la oferta en el total de candidaturas enviadas, por provincia.....	33
TABLA 6. Nivel de discriminación detectada por cualificación del perfil en el total de candidaturas enviadas.....	34
TABLA 7. Nivel de discriminación detectada en mujeres por ascendencia.....	35
TABLA 8. Nivel de discriminación detectada en hombres por ascendencia.....	36
TABLA 9. Nivel de discriminación detectada en empleos que exigen alta cualificación por ascendencia del perfil presentado.....	36
TABLA 10. Análisis de regresión logística con todas las candidaturas sobre ser aceptado y seguir en el proceso de selección para un empleo.....	38
TABLA 11. Análisis de regresión logística con todas las candidaturas sobre la variable «ser rechazado» para una oferta laboral.....	39

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Ejemplo de respuesta en la plataforma infojobs a una candidatura del perfil de enfermera/o (en este caso descartada)	25
FIGURA 2. Respuesta por correo electrónico a una candidatura.....	26
FIGURA 3. Respuesta a una candidatura en la plataforma	27
FIGURA 4. Email recibido a la dirección de la enfermera hija de españoles donde se le ofrece presentar su candidatura a una oferta laboral	31





PRESENTACIÓN

ME COMPLACE PRESENTAR EL INFORME *APROXIMACIÓN EMPÍRICA A LA DISCRIMINACIÓN DE LOS HIJOS DE INMIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL*, ELABORADO POR ROSA APARICIO GÓMEZ Y DIEGO RODRÍGUEZ AZCÁRATE, INVESTIGADORES DE LA FUNDACIÓN JOSÉ ORTEGA Y GASSET-GREGORIO MARAÑÓN.

El informe ha sido promovido por el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), dependiente de la Dirección General de Atención Humanitaria e Inclusión Social de la Inmigración y está cofinanciado por la Unión Europea a través del Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI).

La investigación se enmarca en los análisis de la situación relacionados con la integración de la población inmigrante, elaborados desde la Dirección General que tengo el privilegio de encabezar, y que están en línea con el compromiso del Gobierno de España de desarrollar políticas y estrategias para afrontar los retos que plantean la integración y la inclusión de las personas migrantes, la protección de los derechos fundamentales y de la dignidad de las personas.

Tal y como indican los autores, la integración de los hijos de inmigrantes en el ámbito laboral es un claro desafío tanto a nivel europeo como en nuestro país. En España, diversas investigaciones han evidenciado que existe discriminación y desigualdad en el acceso de los hijos de inmigrantes al mercado laboral.

Recogiendo el testigo de estudios como el impulsado por el OBERAXE en 2018 sobre *La integración de los hijos de inmigrantes en el mercado laboral*, elaborado a partir de las encuestas de seguimiento de la Investigación Longitudinal sobre la Segunda Generación (ILSEG), el presente informe pretende detectar si en la práctica existe discriminación en el acceso de los descendientes de inmigrantes al mercado de trabajo.

Con este objetivo se ha realizado un «test de correspondencia» que consistió en responder a 1002 ofertas de trabajo enviando dobles candidaturas equivalentes en todos los datos del perfil excepto en la procedencia, siendo un currículum de un hijo de inmigrantes y otro de nativos. La finalidad principal era comprobar de una manera empírica la diferencia de respuesta entre ellos. El experimento ha permitido constatar que el sesgo discriminatorio hacia los perfiles de hijos de inmigrantes es uno de los factores que influye en el proceso de valoración de las candidaturas a un puesto de trabajo.

Con trabajos como este cumplimos con una de las funciones del OBERAXE que es el análisis de la situación de racismo, discriminación racial y xenofobia, a través del conocimiento de la integración de las personas migrantes, en este caso en el acceso al empleo.

En definitiva, considero este estudio de gran utilidad para identificar los desafíos en materia de integración laboral e inclusión de las personas migrantes y así avanzar, a través de las políticas públicas, en la plena participación de las personas migrantes en el ámbito económico, social, cultural y político.

MIRIAM BENTERRAK AYENSA

Directora General de Atención Humanitaria e Inclusión Social de la Inmigración
Secretaría de Estado de Migraciones





RESUMEN EJECUTIVO

EL PROPÓSITO DEL PRESENTE ESTUDIO HA SIDO EL DE DETERMINAR SI EXISTE O NO DISCRIMINACIÓN OBJETIVA EN EL ACCESO DE LOS DESCENDIENTES DE INMIGRANTES AL MERCADO DE TRABAJO. PARA ELLO SE HA REALIZADO UN «TEST DE CORRESPONDENCIA» QUE HA CONSISTIDO EN RESPONDER A 1002 OFERTAS DE TRABAJO ENVIANDO PARES DE CURRÍCULOS EQUIVALENTES EN TODO EXCEPTO EN LA PROCEDENCIA, UNO DE HIJO DE INMIGRANTES Y OTRO DE NATIVOS, CON EL OBJETIVO DE COMPROBAR LA DIFERENCIA DE RESPUESTA ENTRE ELLOS.

Asimismo, con la finalidad de establecer si se dan diferencias en la respuesta hacia distintos colectivos de origen, se enviaron currículos de hijos de inmigrantes distribuido por igual entre cuatro procedencias: china, peruana, marroquí y dominicana. De estos, 617 correspondían a hombres y 367 a mujeres. Por otra parte, en orden a establecer posibles diferencias debidas al nivel de cualificación requerido, se tuvieron en cuenta un total de 13 profesiones a la hora de responder a ofertas de trabajo, el mayor número de cualificación alta, menos de cualificación media y solo un número muy reducido de baja cualificación evitando así en la medida de lo posible aquellas ocupaciones que tienden en mayor número a contratar a inmigrantes. Para seleccionar las ocupaciones concretas se atendió a aquellas que tuvieran una proporción mayor de ofertas de empleo.

La selección de las profesiones, así como la elaboración de los currículos tipo, la determinación de las formas de recepción y de registro de las respuestas de los empleadores y todas las demás tareas de preparación, supuso todas ellas un largo y riguroso trabajo previo a la realización del experimento en orden a asegurar que no intervinieran en el resultado otros factores que no fueran los relativos a las diferencias en la ascendencia. Así, después de varios meses de preparación, el trabajo de campo -es decir, el envío de currículos y la recogida de respuestas- se llevó a cabo en cuatro oleadas entre marzo y agosto 2021.

Una vez recogidas las respuestas, el principal objetivo a la hora de analizarlas era el de determinar la existencia o no de discriminación respecto de los hijos de inmigrantes. Para ello se realizaron dos tipos de análisis de los datos: uno que comparaba directamente las respuestas obtenidas a las dos candidaturas presentadas en cada

oferta anulando así el efecto de otras variables que hubieran podido influir en la selección y otro que relacionaban todos los hijos de inmigrantes con todos los hijos de españoles pudiéndose así obtener comparaciones más elaboradas.

Los resultados de ambos análisis confirmaron que existe discriminación hacia los hijos de inmigrantes en el acceso al empleo. El primer análisis permitió cifrarla en algo más de un 11% en conjunto, sin diferencias significativas entre los hijos de peruanos, marroquíes y dominicanos, pero sí entre los hijos de chinos, siendo algo menor en este caso (9%). Los dos modelos de regresión logística utilizados en el segundo análisis permitieron, por una parte, no solo comprobar que los hijos de españoles tienen un 36% más de posibilidades que los hijos de los inmigrantes de ser elegidos para superar el primer proceso de selección en las ofertas laborales sino también que la variable que otorga más posibilidades de ser aceptado en un proceso de selección laboral es la de ser hijo de españoles. Por otra parte, también permitieron comprobar que, en comparación con los hijos de españoles, los hijos de marroquíes tienen un 50%, los hijos de peruanos casi un 30% y los hijos de chinos un 31,7% más de probabilidades de ser rechazados.

Además de lo anterior, el análisis de las respuestas al envío de currículos arrojó otra serie de resultados, algunos de ellos inesperados como que en un número relativamente importante de casos de ocupaciones cualificadas (4,6%) se produjera una situación de discriminación positiva en los que el currículum que fue seleccionado fue el de ascendencia inmigrante (sobre todo china) y no el de ascendencia autóctona contrastando con que en ocupaciones de poca cualificación ocurriera justamente lo contrario y fueran seleccionados los candidatos de origen español.

En conjunto, lo que los resultados revelaron es que entran en juego una multiplicidad de factores difíciles de delimitar en el proceso de decisión de aceptar o rechazar una candidatura para un puesto de trabajo. El sesgo hacia los perfiles de hijos de inmigrantes es uno de ellos. Sin embargo, ello se puede ver afectado en un sentido o en otro por la situación específica del mercado laboral en cada momento y por el contexto y en consecuencia puede variar. Por otra parte, es claro que existen estereotipos respecto a los distintos orígenes de los hijos de inmigrantes y que unos son más negativos que otros. Pero también existen indicios de que en momentos determinados y para algunas ocupaciones el capital étnico puede ser factor positivo a la hora de ser seleccionado para un empleo.





I. INTRODUCCIÓN

LOS DATOS EXISTENTES A NIVEL EUROPEO SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LOS HIJOS DE INMIGRANTES MUESTRAN AÑO TRAS AÑO E INDEPENDIENTEMENTE DE LA ANTIGÜEDAD DE LAS MIGRACIONES QUE EN PRÁCTICAMENTE TODOS LOS PAÍSES SE DAN DIFERENCIAS CONSIDERABLES EN LOS LOGROS EDUCATIVOS Y LABORALES DE LOS HIJOS DE LOS INMIGRANTES EN COMPARACIÓN CON LOS DE LOS RESPECTIVOS HIJOS DE NATIVOS. UNA DE LAS CAUSAS A LA QUE SE HA ATRIBUIDO EN EL ACCESO AL MERCADO LABORAL, ES LA DISCRIMINACIÓN, LO QUE ALGUNOS TEÓRICOS DE LAS MIGRACIONES HAN DADO EN LLAMAR «PENALIZACIÓN ÉTNICA».¹

En España, diversos estudios han mostrado sin lugar a dudas que existe discriminación en el acceso de los hijos de inmigrantes al mercado laboral. Uno de estos es el que se realizó en 2018 desde el Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset de la Fundación Ortega-Marañón para el OBERAXE² sobre la integración de los hijos de inmigrantes en el mercado laboral basado en los datos cuantitativos de la segunda encuesta de seguimiento de la Investigación Longitudinal sobre la Segunda Generación (ILSEG)³, a lo que se añadieron entrevistas cualitativas a hijos de inmigrantes de tres colectivos seleccionados por su mayor vulnerabilidad a la discriminación (marroquíes, dominicanos y peruanos) además de entrevistas a responsables de recursos humanos en empresas.

Entre los principales resultados arrojados por el estudio apareció que los jóvenes hijos de inmigrantes tardan más que los hijos de nativos en encontrar un empleo, tienen una tasa de paro superior, les cuesta más obtener empleo a través de las vías formales más habituales, teniendo que utilizar con más frecuencia vías informales, y están empleados en una proporción mucho menor en puestos del sector primario del mercado de trabajo (directivos, profesionales, técnicos cualificados, etc...). En definitiva, lo que los resultados del estudio promovido por el OBERAXE venían a mostrar es que existe una importante desigualdad en el acceso al mercado laboral de los hijos de inmigrantes. La

¹ Heath, A.F. y S.Y. Cheung (eds.): *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets*. Oxford, Oxford University Press, 2007.

² Aparicio, R. et al (2019). *La integración de los hijos de inmigrantes en el mercado laboral. Resumen*. Madrid, MITRAMISS. http://www.mitramiss.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/integracion_hijos_inmigrantes.pdf

³ Estudio realizado por R. Aparicio del Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset y de Alejandro Portes de la Universidad de Princeton que ha seguido a una muestra de hijos de inmigrantes y de nativos durante 10 años.

tercera encuesta de seguimiento de ILSEG, cuyos resultados han sido recientemente publicados, confirman estos resultados. Lorenzo Cachón, autor del capítulo sobre el mercado laboral en dicha publicación afirma lo siguiente: «desde la perspectiva laboral y la discriminación percibida, los datos de ILSEG-3 ponen de manifiesto peligros claros de que se esté produciendo efectos relevantes de «asimilación descendente» entre los jóvenes de segundas generaciones de algunos orígenes nacionales, especialmente marroquíes y otros africanos, pero también en algunos grupos latinoamericanos y de Europa del este»⁴.

Existen diversas maneras de abordar desde el punto de vista de la investigación el tema de la discriminación en el acceso al mercado laboral. Para ello, lo primero es distinguir entre discriminación subjetiva y objetiva. La primera se refiere a la discriminación que es percibida por los individuos y que se puede recoger mediante encuestas cuantitativas o entrevistas cualitativas. La segunda es aquella que se puede medir bien comparando tasas de paro u otras relativas a las condiciones de empleo entre nativos e inmigrantes, bien detectando mediante experimentos las diferencias que se producen entre los inmigrantes y los nativos a la hora de ser convocados a una entrevista de trabajo, reclutados o ascendidos.

Los resultados del estudio realizado para el OBERAXE en base a la segunda encuesta de seguimiento del estudio ILSEG, así como los de la tercera encuesta de seguimiento de este estudio proporcionan información objetiva respecto a las condiciones laborales de los hijos de inmigrantes en comparación con las de los hijos de nativos así como datos subjetivos acerca de la percepción que ambos grupos tienen respecto a haber sido o no discriminados. Estos vienen a mostrar que existe una importante desigualdad en el acceso al mercado laboral de los hijos de inmigrantes. Pero lo que los resultados no alcanzan a dilucidar son las causas de esta desigualdad y, más en concreto, si las conductas discriminatorias por parte de los empleadores podrían en parte explicarla. De ahí que se haya propuesto realizar un experimento que pudiera elucidar de manera objetiva si estos discriminan a los hijos de los inmigrantes en comparación con los hijos de españoles la hora de seleccionar candidatos para los distintos empleos. En las páginas que siguen se presentan los objetivos, metodología utilizada y resultados del experimento realizado.

⁴ Cachón, L. (2021), Asimilación segmentada y trayectorias de clase, en Aparicio, R. Y A. Portes (eds): *Los nuevos españoles. La incorporación de los hijos de inmigrantes*. Manresa, Edicions Bellaterra, p. 53.





II. OBJETIVO Y METODOLOGÍA DEL EXPERIMENTO

EL OBJETIVO DEL INFORME ES DETECTAR SI EN LA PRÁCTICA EXISTE DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE LOS EMPLEADORES, Y EN QUÉ MEDIDA, EN EL ACCESO AL MERCADO LABORAL DE LOS HIJOS DE INMIGRANTES DE ENTRE 16 Y 30 AÑOS RESPECTO A LOS NATIVOS DE LA MISMA EDAD.

La metodología que se ha utilizado para indagar acerca de la existencia de discriminación en la contratación de jóvenes de origen inmigrante por parte de las empresas ha sido la denominada «correspondence test» o «prueba de correspondencia» que consiste en la realización de un experimento de campo en el que se envían a ofertas de empleo en ocupaciones seleccionadas, dos currículos ficticios equivalentes en todos los aspectos excepto en la procedencia, siendo un candidato de origen inmigrante y el otro nativo.

Se escogieron cuatro colectivos de origen inmigrante para el envío de los currículos: marroquí, dominicano, peruanos, y chino. Estas procedencias se seleccionaron por ser de los más numerosos entre la población inmigrante en España, pero también por mostrar un contraste entre aquellos que en otros estudios aparecen como los más rechazados, como es el caso de los marroquíes, y otros que lo son menos como es el caso de los chinos o el de los peruanos. Por otra parte, se calculó enviar currículos a unas 1000 ofertas de empleo, distribuidos igualmente entre los cuatro colectivos de origen inmigrante. Con esta cifra se buscaba obtener un número suficiente de casos para que los resultados fueran significativos teniendo en cuenta las limitaciones impuestas por el tiempo disponible para la realización de la prueba y la oferta existente de puestos de trabajo en ese tiempo.

La realización de este tipo de experimentos implica una serie de pasos muy laboriosos. En este caso se ha pasado por tres etapas distinguibles entre sí: una primera etapa de preparación del experimento, una segunda etapa de realización de la prueba y, finalmente, una tercera etapa de análisis de los resultados. A continuación, se describe el procedimiento seguido en cada una de esas etapas.

A. Etapa preparatoria del experimento

La primera fase se desarrolló entre los meses de diciembre de 2020 y febrero de 2021 y consistió en la preparación del experimento. Ello supuso principalmente la realización de las siguientes acciones:

- Selección de las profesiones/ocupaciones de las que se enviarían currículos.
- Creación de currículos tipo relativos a esas profesiones para cada uno de los colectivos de origen inmigrante y el nativo.
- Determinación de las formas de recogida de las respuestas a los currículos enviados.
- Determinación del sistema de registro de las respuestas a los currículos enviados.

Selección de las profesiones/ocupaciones

Como primer paso para la realización del experimento, era necesario elegir las profesiones de las que se iban a enviar currículos. Para seleccionarlas se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

- a. En la medida de lo posible, no se incluirían ocupaciones en las que se tiende más habitualmente a contratar inmigrantes como, por ejemplo, limpiadores/as, cuidadores de personas mayores, peones de la construcción, repartidores, etc. que son ocupaciones que generalmente requieren poca o ninguna cualificación. No fue posible mantener este criterio debido a la dificultad para alcanzar la cantidad de envíos que se habían fijado previamente como meta por lo que al final de la prueba se añadió el perfil de limpiadora del que se enviaron 38 currículos.
- b. Las profesiones seleccionadas debían representar distintos niveles de cualificación y prestigio y estar relacionadas con distintos ámbitos de la actividad económica. En la medida de lo posible tampoco debían tener una variabilidad interna alta, es decir, no debían tener muchas especializaciones que complejizasen la reutilización de un perfil para, con leves modificaciones, enviarlo a otra oferta.
- c. Tenían que ser profesiones de las que hubiera un número suficientemente alto de ofertas para poder, de una parte, llegar al número deseado de currículos enviados y, por otra, tener una suficiente masa crítica una vez enviados, de la que obtener conclusiones relativas a cada ámbito.

Esta variable ha condicionado finalmente el número de envíos realizados desde cada perfil. Algunas profesiones elegidas no han tenido la demanda necesaria para alcanzar un número alto de ofertas (no todas las ofertas que se publicaban en los portales encajaban en el perfil: el nivel de especialización en el mercado laboral actual hace difícil que por ejemplo una trabajadora social pueda postularse a todas las ofertas para trabajadoras sociales que se publican).



Una vez establecidos los criterios, se procedió a buscar los tipos de ocupaciones más solicitados para lo que se utilizó una «araña web», un rastreador de Internet que inspecciona páginas web de forma metódica y automatizada. La aplicación concreta se llama «Data Miner» y se ha empleado para analizar las ofertas publicadas principalmente en dos de los portales de empleo más utilizados: Infojobs y LinkedIn.

Una vez vistos los empleos que tenían el mayor número de ofertas y teniendo en cuenta los criterios citados antes, se seleccionó un total de 13 profesiones. En concreto:

- Abogado/a
- Administrador/a de empresa
- Administrativo/a
- Analista de datos
- Atención al público/ cajero/a
- Enfermero/a
- Informático/a con titulación de Grado (Back end – Front end)
- Ingeniero/a industrial
- Publicidad y Marketing
- Técnico/a informático (Desarrollador de Web con titulación de FP)
- Teleoperador
- Trabajador/a social
- Limpiador/a

Como puede verse, de entre estas 13 ocupaciones, tres se pueden categorizar como de cualificación baja (cajero/a y teleoperador/a y limpiador/a), dos de cualificación media (administrativo/a y técnico/a informático) y las demás de alta cualificación al requerir estudios de nivel universitario. El que se hayan incluido un número mayor de profesiones universitarias va a permitir comprobar, una vez obtenidos los resultados, si el factor discriminación es uno de los causantes de que una proporción muy inferior de hijos de inmigrantes esté ocupada en empleos cualificados comparado con los hijos de nativos.

Ya seleccionadas las profesiones/ocupaciones, se pasó a la elaboración de los respectivos currículos tipo.

Creación de currículos tipo

Se confeccionaron un total de 65 perfiles siguiendo el siguiente proceso para cada ocupación: creación en formato Microsoft Word de cinco currículos (CVs), uno por español, otro por hijo de marroquí, otro por hijo de peruano, otro por hijo de dominicano y otro



por hijo de chino. Seguidamente se han creado cinco perfiles en el portal de Infojobs -paso requerido para luego poder concurrir a las ofertas de empleo- utilizando como base los currículos tipo creados en el paso anterior.

Construir currículos ficticios que sean equiparables es probablemente el desafío más importante en un «Correspondence Test», teniendo en cuenta que han de parecer genuinos y que la única diferencia implícita ha de ser la variable sobre la cual se quiere medir la discriminación. En nuestro caso esa diferenciación entre un CV y otro equivalente tanto en estudios como en experiencia o actitudes es la de ser hijos de inmigrantes (marroquíes, peruanos, dominicanos y chinos) o la de ser hijos de españoles nativos y la forma en que transmitimos esa diferencia en los currículos es a través del nombre, los apellidos y la fotografía que se adjunta.

Uno de los retos que ha tenido que afrontarse durante la creación de los perfiles es que, además de ser creíbles (es decir que tengan una correspondencia real), los estudios y capacitaciones tienen que ser equivalentes pero lo suficientemente diferentes para no levantar suspicacias en quien revisa los currículos⁵. Es difícil asegurar que una experiencia es equivalente a otra, si bien es menos complejo igualar estudios gracias al alto nivel de estandarización que existe en la oferta de aprendizaje actual. Para un empleador puede ser diferente una licenciatura hecha en una u otra universidad, pero puede estar seguro de que se cumplen unos mínimos de preparación en cualquier plan de estudios aceptado en el marco europeo. Algo similar ocurre con el «Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza, evaluación»⁶ lo que facilita la equivalencia de un nivel competencial en un idioma de una forma sencilla que no levante sospechas: un B2 será interpretado como un B2 por cualquier empleador, aunque la capacitación siga la escuela de Cambridge o cualquier otro modelo. Con la experiencia laboral, sin embargo, siempre se corre el riesgo de exagerar la equivalencia: una opción sencilla podría ser otorgar una experiencia en una organización del sector a un candidato y una experiencia en la competencia directa al otro, de tiempos similares en el mismo puesto. Sin embargo, exagerar la similitud podría provocar suspicacia en quien revisase los perfiles, así que se ha intentado otorgar cierta variabilidad, manejando el tipo de empleo, la empresa que lo emplea y los tiempos con un rango pequeño para no levantar sospechas. Por ejemplificar lo que se ha propuesto: si un perfil tenía 36 meses de trabajo como informático en una empresa menos conocida, el otro tenía 32 meses de experiencia como informático en una empresa más reconocida. Por supuesto al hacer esto se podía incurrir en valoraciones subjetivas, como es clasificar la categoría de una empresa. Para evitarlo en la medida de lo posible se han tenido en cuenta las valoraciones de portales de internet como Indeed.es⁷.

⁵ Andriessen *et al.*, 2012.

⁶ El «Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza, evaluación» es un estándar europeo, también utilizado en otros países, que sirve para medir el nivel de comprensión y expresión oral y escrita en una determinada lengua. https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/marco/cvc_mer.pdf

⁷ Portal de internet que se dedica a recopilar valoraciones de trabajadores sobre las características de los empleos de cada compañía (sueldo, conciliación, condiciones, etc....)



Se ha intentado que los estudios y la experiencia sean idóneos para el puesto de trabajo pero que no alcancen un nivel de excelencia absoluto ya que se perdería la posibilidad de detectar niveles de discriminación bajos. Además, incurrir en una sobrecualificación podría llevar a los empleadores a rechazar el perfil. El riesgo de excederse en la experiencia y los estudios de un postulante a un empleo es por lo tanto triple, primero sobrecualificación que lleve a rechazar el perfil por miedo a que no encaje en el puesto ya que debería aspirar a uno mejor (el empleador teme que si elige este perfil el empleado no acepte su puesto y sus condiciones a medio plazo); segundo la posibilidad de que acepten ambos perfiles, aunque en el del colectivo discriminado lo hagan porque a pesar de no querer se ven «forzados» por su alta idoneidad; y tercero que el excesivo encaje haga sospechar al empleador que los currículos son falsos.

Otra de las cuestiones que ha habido que tener en cuenta en la creación de los perfiles es la forma de transmitir que el solicitante es de origen inmigrante sin que lo que lo diferencie de un nativo sea el no tener la ciudadanía española lo cual podría ser un motivo de rechazo. En este caso para mostrar al oferente que el postulante es descendiente de naturales de Marruecos, Perú, República Dominicana o China se han utilizado principalmente dos indicadores: el nombre y los apellidos y la fotografía que acompaña al CV. En el caso de los marroquíes y de los chinos también se ha añadido respectivamente como lengua materna el árabe y el chino para dar mayor verosimilitud al perfil y también para afianzar la diferencia.

Se ha seleccionado un grupo extenso de nombres y apellidos característicos de las cuatro comunidades de origen extranjero que se querían estudiar, seleccionándolos entre los más comunes de personas con esta nacionalidad en el INE y también contrastando con personalidades mediáticas de los países referidos (deportistas, artistas, políticos), teniendo en cuenta que la capacidad de asociar un nombre o apellido con una comunidad está quizás más relacionada con la visibilidad de personalidades que con la preeminencia de los mismos.

En relación con los marroquíes y con los chinos ha sido más fácil encontrar nombres característicos que sean fácilmente identificables como descendientes de inmigrantes de estos países debido a que el árabe y el chino son eminentemente distinguibles del castellano. Sin embargo, es precisamente el compartir idioma y raíces culturales lo que ha hecho que sea un reto expresar la diferencia entre los currículos de los españoles y de los dominicanos y peruanos. Aunque efectivamente existen apellidos y nombres característicos de las comunidades que nos ocupan también se ha utilizado el uso de más de un nombre, una costumbre menos extendida entre los españoles de origen.

Las fotografías se han seleccionado de un banco de imágenes libre y gratuito (stock.adobe.com) en el cual estas se encontraban etiquetadas con la nacionalidad que nos interesaba y además se buscaba que formasen parte de un estereotipo identificable dentro de la heterogeneidad de las nacionalidades.



Tanto los nombres como las fotografías han sido comprobadas con una muestra de 30 individuos para asegurar que eran relacionadas con la nacionalidad que se proponía. Las preguntas de control daban 4 opciones para elegir y han tenido una tasa de acierto mayor a la mitad de preguntados. En el caso de los nombres marroquíes es cierto que ha habido cierta variabilidad a la hora de identificar el país exacto pudiendo confundirse con otros de la región (como puede ser Argelia o Túnez) pero sí que se determina con gran acierto la procedencia del Magreb. Respecto a los dominicanos y a los peruanos ocurre algo parecido respecto a la identificación, siendo ambos fácilmente atribuibles a características propias de las personas latinoamericanas en general, pero con más dificultad para encajar la zona geográfica exacta de procedencia.

La variable de género se ha tenido en cuenta en los perfiles. De ahí que una parte de los currículos que se envían corresponden a hombres y otra a mujeres. En el caso de las mujeres hijas de inmigrantes marroquíes se ha adjuntado al currículo una fotografía con velo, algo que añade una dimensión de identidad religiosa, de género y étnica a la vez, pero sin duda una situación que sufren las mujeres integrantes del colectivo como se ha comprobado en diversos estudios.

Los currículos, por otra parte, habrían de incluir datos de contacto de los candidatos. Se incluyó también la dirección, como un dato para los empleadores de que los postulantes vivían en un sitio accesible al empleo. Según la proveniencia de la oferta, se escogieron lugares de residencia centrales y que dieran acceso a una amplia red de transporte a cualquier punto con relativa premura. Con ello se intentaba que en ningún caso la lejanía o dificultad para acudir al puesto de trabajo fuese un impedimento para pasar el primer filtro de los responsables de recursos humanos encargados de la selección.

Determinación de las formas de recepción de las respuestas de los empleadores

En esta primera etapa, era necesario establecer a través de qué medios se recibirían las respuestas de los oferentes de empleo a los currículos enviados. Se previeron tres vías de recepción de respuestas: plataforma de Infojobs, teléfono y correo electrónico.

- a. La plataforma Infojobs dispone de un sistema de seguimiento de los currículos enviados por los postulantes a los puestos de trabajo ofertados de manera que puede saberse si estos han sido desechados o continúan en el proceso, avisando también cuando el oferente ve el CV del candidato; asimismo esta plataforma proporciona a los empleadores que quieran utilizarla, una manera de ponerse en contacto con los postulantes a los puestos de trabajo ofertados.
- b. Se ha creado una cuenta de correo electrónico para cada perfil individual con la plataforma Gmail perteneciente a Google y, debido a los controles de Google respecto a la creación masiva de cuentas de correo electrónico, se ha utilizado también Microsoft Outlook como servidor. Se ha intentado que las cuentas tengan

la forma de nombre más apellido o apellido más nombre, introduciendo algún número sugerido por la aplicación cuando estas cuentas estuviesen en uso. La justificación de esta forma se basa en utilizar un modelo que le dé al empleador la seguridad de que es una dirección confiable (desde la que alguien mandaría su candidatura a una oferta y relacionada con su identidad) y también reincidir en los aspectos diferenciadores en otro apartado, recalcando la procedencia del perfil. Estas cuentas son las que se han utilizado para crear los perfiles de la página Infojobs y también las que se han incluido en los currículos.

- c. Se ha dispuesto de 5 líneas de teléfono móvil a las que se ha asignado un número por procedencia, es decir, uno para hijos de marroquíes, uno para hijos de peruanos y así sucesivamente con los demás grupos incluidos en el experimento.

Determinación de las formas de registro de las respuestas a los currículos enviados

Para recoger las respuestas a los currículos enviados que vinieran por cualquiera de los medios explicitados antes, se preparó una hoja de Excel en la que se registró la siguiente información:

- la empresa que ofertaba el empleo
- la localidad
- la fecha del envío del CV
- el perfil del no nativo que se ha enviado
- el perfil del nativo que se ha enviado
- la dirección web de la oferta
- observaciones donde se hacen constar comentarios sobre la oferta o respuestas a cuestionarios previos (expectativas laborales, etc....)
- la respuesta de la empresa al perfil del hijo de inmigrantes en el caso de que esta se diera a través de Infojobs (descartado, sigues en el proceso, etc....)
- la respuesta de la empresa al perfil del nativo en el caso de que esta se diera a través de Infojobs (descartado, sigues en el proceso, etc....)
- la respuesta telefónica al perfil del hijo de inmigrante, incluyendo número de llamadas y fechas de estas
- la respuesta telefónica al perfil del nativo, incluyendo número de llamadas y fechas de estas
- la respuesta vía correo electrónico al perfil del hijo de inmigrante, incluyendo número de llamadas y fechas de estas
- la respuesta vía correo electrónico al perfil del nativo, incluyendo número de llamadas y fechas de estas



B. Etapa de realización del experimento: fase de campo

Una vez realizadas todas las acciones descritas de preparación del experimento se pasó a la fase de realización del experimento. Esta fase comenzó en el mes de marzo 2021 y se ha extendido hasta agosto inclusive del mismo año.

La realización ha supuesto las siguientes acciones:

- a. Búsqueda de las ofertas de empleo: para ello se han utilizado principalmente la plataforma de Infojobs que suele ser la más utilizada; para algunas de las ocupaciones se ha buscado también en grandes empresas de sectores relacionados con las ocupaciones respectivas, aunque la mayoría de las veces estas empresas, además de publicitar las ofertas de empleo en sus propias páginas web, lo hacen también en la plataforma citada. La búsqueda en la plataforma supone como primer paso, entrar en el perfil (vg. Informático/a o enfermero/a, etc.) y examinar las ofertas que hay relacionadas con él para saber lo que piden. Hay casos en los que se piden cosas a las que no es factible responder (vg. que el candidato envíe una muestra de su último trabajo como publicista). De acuerdo con ello se seleccionan las ofertas a las que se van a enviar currículos.
- b. Adecuación de los currículos tipo a la oferta específica: en su mayoría, las ofertas de empleo, aparte de solicitar que los postulantes tengan una determinada profesión y formación, piden que respondan a una serie de demandas adicionales. Estas demandas pueden tener que ver, por ejemplo, con un tiempo de experiencia previa en puestos similares o que se especifique en qué ha consistido esa experiencia, o también que se haya manejado un determinado programa informático o se tenga experiencia en el manejo concreto de alguna cosa relacionada con la profesión, o conocimiento de un idioma específico, etc. lo cual supone que siempre es necesario reajustar el currículum tipo a las demandas específicas de cada oferta. Y para que lo que se añade al currículum resulte creíble, casi siempre supone investigar en aquello que se pide ya que entra en materias relacionadas con profesiones que son desconocidas para los realizadores de este experimento.
- c. Envío de las candidaturas: el envío de una candidatura normalmente no solo implica mandar el currículum a través de la plataforma una vez que este se ha ajustado a las demandas específicas de la oferta, sino también adjuntar una carta de motivación y/o responder a un cuestionario en el que las preguntas que aparecen más frecuentemente son de este tipo: «¿Qué crees que puedes aportar a la empresa?»; «describe tus principales virtudes y defectos»; «explica la última vez que te has sentido realizado haciendo algún trabajo»; «explica lo último que has hecho en...». Es también habitual pedir que el solicitante diga cuando está



dispuesto a incorporarse al empleo, así como el rango en el que se movería el salario que espera recibir. Todo ello hace que el envío de cada candidatura sea enormemente laborioso y consume mucho tiempo. Esto se multiplica por dos en nuestro caso ya que el experimento consiste precisamente en enviar a cada oferta de trabajo candidaturas emparejadas de un hijo de inmigrante con un hijo de nativo. El mayor reto ha sido explicar experiencias anteriores que en algunas ofertas específicas se requerían de manera muy precisa, por ejemplo «¿cuál es el proyecto que más orgulloso te hace sentir? Explícalo en pocas palabras» «Cómo y para qué has utilizado estas herramientas» (normalmente tecnológicas, como lenguajes de programación, frameworks, paquetes estadísticos o incluso procesos médicos si hablamos del perfil de enfermera/o).

- d. Recepción y registro de las respuestas: antes se expuso la información que contiene la plantilla preparada para el registro de las respuestas que se habrían de recibir de las empresas a las que se hubieran enviado los currículos. Según la vía por la que se recibió la respuesta, el sistema para recogerlas fue el que sigue:
- Plataforma de Infojobs: como ya se dijo, esta plataforma dispone de un sistema de seguimiento de los currículos enviados por los candidatos a los puestos de trabajo ofertados por lo que una vez a la semana se hizo un seguimiento de los envíos que se hubieran hecho y se registró, en la base de datos preparada para ello, el curso de las distintas candidaturas: si habían sido desechadas o continuaban en el proceso, si el empleador había visto los CV y si buscó ponerse en contacto con los candidatos.
 - Teléfono: en los currículos, los empleadores disponían del número de móvil del candidato y un gran número utilizó este medio para contactarlo, aunque la candidatura se hubiera presentado por vía de la plataforma. Una persona del equipo de investigación tenía asignada la tarea de recoger todas las llamadas que pudieran venir en cualquier día de la semana y a cualquier hora durante la jornada laboral a través de los 5 teléfonos móviles habilitados para ello. Dado que el empleador entendería que estaba llamando al teléfono personal del candidato/a y que, evidentemente este no es quien contesta, ello ha requerido mucha habilidad por parte de la persona que respondía a las llamadas para dar una explicación convincente de por qué era ella quien respondía y que el empleador confiara lo suficiente para decir quién era la persona concreta a la que estaba llamando, de donde llamaba y para qué. Ello se consiguió en la mayoría de los casos. La información obtenida se registraba entonces en la base de datos.



- Correo electrónico: en general, por esta vía llegan pocas respuestas a los currículos enviados. En este caso se hizo un seguimiento semanal de los correos habilitados. Sin embargo, ocurrió que la persona encargada de responder al teléfono, para justificar que no era el interesado/a desviaba las respuestas del teléfono al correo electrónico por lo que las respuestas por este canal fueron mucho más elevadas de lo previsto, provocando un doble efecto: el primero, positivo para la robustez del análisis ya que con ello se ha mejorado la trazabilidad de las contestaciones por parte de los empleadores; el segundo, en cambio, ha aumentado la complejidad del análisis de las respuestas (entre otras cosas porque en ocasiones las contestaciones responden a empresas intermedias que se dedican a la gestión de recursos humanos y ello dificulta identificar a qué oferta concreta se refiere una convocatoria para una entrevista, por ejemplo).

Dado que las ofertas de trabajo de las distintas ocupaciones suelen tener ciclos en los que son más o menos abundantes y también porque hay un momento en el que suelen agotarse, se optó por dividir la búsqueda de ofertas de empleo y el envío de candidaturas en tres oleadas: la primera, del 01/03/2021 al 23/03/2021; la segunda, del 30/04/2021 al 23/05/2021; la tercera, del 15/06/2021 al 10/07/2021. A estas se añadió una cuarta del 29/07/2021 al 06/08/2021 para completar el número previsto de envíos. En total se hicieron 1002 envíos, es decir, se enviaron 2004 currículos a 1002 ofertas de empleo, 251 de candidatos de cada ascendencia china, marroquí y dominicana y 249 de candidatos de ascendencia peruana.

El número de ofertas viables existentes relacionadas con las profesiones seleccionadas ha supuesto un límite a la cantidad de envíos de currículos que se han podido hacer para cada una de ellas, a pesar de que dichas profesiones se escogieron en buena parte por ser las más demandadas. En un principio se había previsto limitar la búsqueda de ofertas de empleo a la Comunidad de Madrid, pero debido a la dificultad para alcanzar la meta propuesta de los 1000 pares de envíos, en el mes de junio se amplió la búsqueda a la Comunidad de Valencia.

En la tabla 1 se muestra el número y el porcentaje correspondiente de pares de envíos realizados según comunidad autónoma, profesión y sexo.



TABLA 1. Número y porcentaje de pares de envíos de currículos por comunidad autónoma, profesión y sexo.

	Número de currículos	%
Por Comunidad Autónoma:		
Madrid	834	83,2
Valencia	168	16,8
TOTAL	1002	100
Por profesión:		
ADE	41	4,1
Enfermero/a	150	15,0
FP informática	158	15,8
Graduado/a Informática	103	10,3
Limpiador/a	38	3,8
Ingeniera/o industrial	28	2,8
Marketing y publicidad	60	6,0
Teleoperador/a	122	12,2
Trabajador/a social	5	0,5
Abogado/a	69	6,9
Administrativo/a	106	10,6
Analista de datos	88	8,8
Cajero/a	34	3,4
TOTAL	1002	100
Por sexo:		
Hombre	617	83,2
Mujer	385	16,8
TOTAL	1002	100

C. Proceso de análisis de las respuestas recibidas

Una vez terminado el periodo de envío de currículos a ofertas de empleo y dejando un tiempo prudencial para que los empleadores respondieran, se procedió a recabar las contestaciones obtenidas en cada una de las ofertas en las que se presentaron candidatos, siempre con dos perfiles a cada una: el de control, hijo/a de españoles y otro hijo/a de inmigrantes (de ascendencia marroquí, peruana, dominicana o china).

Una vez revisadas las respuestas obtenidas a través de las tres vías posibles -plataforma de Infojobs, correo electrónico y teléfono- se pasó a analizar directamente si había habido o no discriminación comparando las diferencias en las respuestas recibidas a ambos perfiles -el de hijos/as de inmigrantes y el de hijos/as de nativos- en cada una de las ofertas a la que se hubieran postulado candidatos.

Para determinar si había habido discriminación del perfil de descendiente de inmigrantes se utilizaron los tres canales de respuesta creados para cada sujeto, construyendo unas matrices que contenían los 3 canales de respuesta para cada oferta de empleo presentada:

Perfil hijo/a de españoles	Perfil hijo/a de inmigrantes
Respuesta plataforma	Respuesta plataforma
Respuesta teléfonos	Respuesta teléfonos
Respuesta correo electrónico	Respuesta correo electrónico

Como criterio se estableció que había discriminación de un perfil si esta se había producido coherentemente en todas las respuestas obtenidas en los diferentes canales. El análisis se realizó por tanto relacionando los tres canales de respuesta para ambos perfiles y no considerando a cada uno independientemente. El siguiente ejemplo puede facilitar la comprensión de este aspecto del análisis:

Caso: Oferta para enfermera/o en residencia

Perfil hijo/a de españoles	Perfil hijo/a de inmigrantes
Respuesta plataforma: sigues en el proceso, día 03.05.2021	Respuesta plataforma: sigues en el proceso, día 03.05.2021
Respuesta teléfono: llamada día 05.05.2021	Respuesta teléfono: llamada día 07.05.2021
Respuesta correo electrónico: correo solicitando ponerse en contacto 10.05.2021	Respuesta correo electrónico: ninguna

En este caso no se consideraría que existe discriminación ya que en la plataforma y por vía telefónica se observa intención por parte del empleador de ponerse en contacto con ambos perfiles.

Para encuadrar la respuesta de los empleadores a los pares de candidaturas, se crearon 4 categorías:

1. **Aparente no discriminación:** cuando ambos perfiles, tanto el de hijo/a de inmigrantes como el de españoles, recibe una respuesta equivalente en su candidatura a una oferta determinada
2. **Discriminación:** cuando el perfil del hijo/a de inmigrantes es rechazado o no es convocado a una siguiente fase del proceso de selección mientras que el del hijo/a de los españoles sí lo es. También se da cuando el perfil del hijo/a de inmigrantes es rechazado explícitamente y el hijo/a de españoles no lo es.
3. **Discriminación inversa:** el perfil del hijo/a de españoles es rechazado o no es convocado a una siguiente fase del proceso de selección mientras que el del hijo/a de inmigrantes sí lo es. También se da cuando el perfil del hijo/a de españoles es rechazado explícitamente y el hijo/a de inmigrantes no lo es.
4. **Sin respuesta:** ninguna de las dos candidaturas ha sido respondida por ninguno de los tres canales establecidos (plataforma, correo electrónico o teléfono).

En la práctica, se dieron multitud de casos diferentes donde ha habido que interpretar si ha existido discriminación o no por parte de los empleadores (la interpretación en la plataforma de Infojobs es la más sencilla ya que se trata de una variable cerrada con las categorías: sigues en el proceso, CV descartado, CV leído, proceso cerrado). No obstante, gracias al uso de una triple fuente de verificación, se han podido cubrir tanto las deficiencias que hubieran podido producirse a la hora de recoger la información por nuestra parte como las posibles diferencias en la respuesta que no supongan discriminación real. Se adjunta en la figura 1 un ejemplo de respuesta en la plataforma de Infojobs.

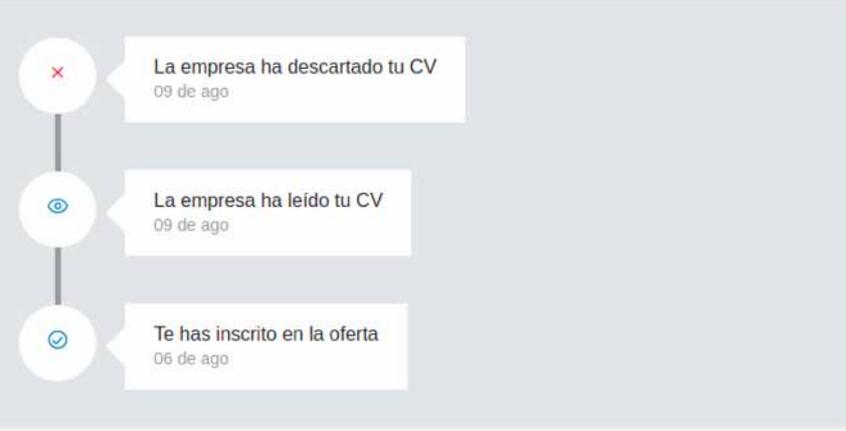


FIGURA 1. Ejemplo de respuesta en la plataforma infojobs a una candidatura del perfil de enfermera/o (en este caso descartada).

PERSONAL DE ENFERMERÍA PARA LAS PLAYAS DE VALENCIA

📍 Valencia, Valencia/València
👤 84 inscritos

La empresa ha gestionado CVs 09 de ago



La empresa ha descartado tu CV
09 de ago

La empresa ha leído tu CV
09 de ago

Te has inscrito en la oferta
06 de ago

Detalles de tu inscripción

Inscrito con el CV:
[Julia](#)

Sin carta de presentación

[Respuestas al cuestionario de la empresa](#)

Las respuestas por correo electrónico son en muchas ocasiones también fácilmente interpretables ya que pueden ir firmadas y convocan a una siguiente fase de una determinada oferta como en el ejemplo que se muestra en la figura 2. Sin embargo, en otras ocasiones resulta complejo identificar de qué oferta se trata ya que son muchas las ofertas de empleo a las que se han postulado candidatos y las empresas a veces se repiten, siendo difícil relacionar la contestación con la oferta concreta. Pero además se han de tener en cuenta dos cuestiones: que, en ocasiones, para el proceso de filtrado por parte del empleador, se subcontrata a una empresa especializada, así que se reciben correos electrónicos o llamadas de empresas intermediarias que son difícilmente relacionables con las ofertas a las que nuestros candidatos se han presentado. Y por último que existe una tendencia a no aclarar o esconder parte de la información sobre el puesto que se está ofertando, y se dan situaciones en las que la persona que se pone en contacto se niega a especificar la oferta a la que hace referencia.



FIGURA 2. Respuesta por correo electrónico a una candidatura.



En ocasiones se ha detectado que el empleador se ha puesto en contacto con uno de los perfiles antes que con su par como en el ejemplo expuesto anteriormente en la matriz explicativa. En estos casos, no se ha considerado como un caso de discriminación, aunque si pudiera estar denotando una preferencia por el perfil en cuestión.

Además del análisis de la discriminación en los respectivos pares de envíos que se han realizado, se han almacenado paralelamente los resultados a los 2004 envíos de currículos a las ofertas laborales. En cada oferta se enviaron dos currículos, uno de hijo de españoles y otro de inmigrantes. En el primer análisis la variable de estudio ha sido si la respuesta entre ambas candidaturas era diferente o la misma (recordemos que podía ser *Aparente no discriminación*, *discriminación*, *discriminación inversa* o *sin respuesta*). Este primer análisis no permite descubrir directamente las posibilidades de continuar en el proceso de selección de los perfiles de hijos de españoles o de los hijos de inmigrantes. Para ello era necesario separar las respuestas obtenidas en cada oferta. En este segundo análisis, la unidad de estudio es la respuesta a todas las candidaturas, las 2004, y sus posibles categorías a analizar son: seguir en el proceso (cuando se han puesto en contacto por alguno de los tres canales establecidos), rechazado (cuando el currículum es rechazado en la plataforma de Infojobs) o sin respuesta. En la figura 1 se puede ver un caso de candidatura explícitamente rechazada en la plataforma. En la figura 3 se muestra como aparece en la plataforma que se continua en el proceso de selección (situación que es comparable con que se pongan en contacto vía correo electrónico o telefónica). Este registro consiste simplemente en separar las respuestas obtenidas para los perfiles de hijos de españoles, que funcionan como control, de las respuestas obtenidas en las candidaturas de los perfiles

de hijos de inmigrantes. En este segundo análisis se comparan las respuestas a los perfiles de hijos de españoles con el resto de las candidaturas infiriendo si existe o no discriminación a partir de las veces que los perfiles son aceptados o rechazados, a diferencia de lo que se hace en el primer modelo en el que se analiza la discriminación de manera directa detectándola en cada oferta laboral.

FIGURA 3. Respuesta a una candidatura en la plataforma.

Detalle de la candidatura

Tax & Accounting consultant senior

Madrid, Madrid
29 inscritos

La empresa ha gestionado CVs 21 de jul

La empresa ha leído tu CV
30 de jun

La empresa ha incluido tu candidatura entre las que siguen en el proceso
28 de jun

La empresa ha leído tu CV
28 de jun

Detalles de tu inscripción

Inscrito con el CV:
[Keju](#)

Sin carta de presentación



III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos distinguiendo los dos tipos de análisis de los datos que se describieron en el apartado anterior.

A. Discriminación entre los pares de candidaturas enviadas

La base del análisis es, en este caso, la comparación en cada oferta de las respuestas a las dos candidaturas que se han presentado, la de hijos de inmigrantes y la de control (hijos de españoles), pudiendo resultar estas encuadradas en una de las cuatro categorías enunciadas: *aparente no discriminación*, *discriminación*, *discriminación inversa* y *no respuesta*.

En un primer vistazo a los resultados obtenidos con las 1002 ofertas a las que se han presentado las dobles candidaturas, se pudo comprobar que 111 candidaturas de hijos de inmigrantes habían sufrido discriminación respecto a sus pares de control -hijos de españoles-, suponiendo un porcentaje ligeramente mayor al 11% del total de ofertas presentadas.

Asimismo, se pudo detectar un porcentaje considerable de respuestas donde se había dado la situación inversa en la que era el hijo de españoles el que había sufrido la discriminación respecto al hijo de inmigrantes, suponiendo estos casos un 4,6% de la muestra. Revisando minuciosamente cada una de las 46 ofertas donde esto ha ocurrido no parece que haya sido por las aptitudes especiales que poseían los perfiles de los hijos de inmigrantes (únicamente en el caso de los de ascendencia marroquí o china dominaban un idioma más que su perfil de control, el árabe o el chino mandarín respectivamente) así que se puede probablemente atribuir a algún motivo que hace más interesante para el empleador el perfil del hijo de los inmigrantes que el perfil del hijo de españoles o al mero azar. Más adelante se analizarán detenidamente las posibles explicaciones a este hecho detectado.

Del total de ofertas presentadas no se recibió respuesta ni en el perfil de los hijos de españoles ni en el perfil de hijo de inmigrantes en 141, lo que significa un 14% de candidaturas que no han recibido contestación por ninguno de los tres canales establecidos. El haber alcanzado el 86% de respuesta lleva a pensar que se consiguió registrar, sino la totalidad, gran parte de las reacciones a las candidaturas por parte de los empleadores, algo que no siempre resulta fácil de lograr en este tipo de investigaciones.

TABLA 2. Nivel de discriminación detectada en el total de candidaturas enviadas.

	Número	Porcentaje
Aparente no discriminación	704	70,3
Discriminación	111	11,1
Discriminación inversa	46	4,6
Sin respuesta	141	14,1
Total	1002	100

Discriminación según ascendencia

Si se tiene en cuenta la ascendencia de los candidatos, se puede comprobar que no existen diferencias significativas entre los hijos de peruanos, marroquíes o dominicanos estableciéndose la discriminación detectada en aproximadamente un 12% de los currículos enviados, es decir que en un 12% de los casos el perfil de control (el de hijo de españoles) continua en el proceso de selección mientras que el perfil del hijo de inmigrantes no es convocado o el hijo de inmigrantes es rechazado explícitamente y el hijo de españoles no lo es. **Si nos encontramos con una aparente discriminación menor es en el caso de los hijos de inmigrantes chinos** donde el porcentaje de currículos que han sufrido discriminación respecto a los perfiles enviados de hijos de españoles ronda el 9%, siendo significativamente inferior al resto de ascendencias. Como se analizará más adelante, podría deberse a algunos estereotipos existentes en España respecto a la comunidad china los cuales establecerían sesgos que favorecerían su integración laboral en determinados puestos de trabajo. Uno de estos estereotipos podría ser el que ha llevado al uso extendido de la expresión «trabajas como un chino»⁸.

La discriminación inversa no muestra diferencias significativas entre las diferentes ascendencias (tabla 3). Sin embargo, existe una ligera diferencia entre descendientes de peruanos y dominicanos -menor en el caso de los primeros y mayor en el de los segundos- que resulta curiosa y a la que no resulta fácil encontrar una explicación teniendo en cuenta que ambos podrían identificarse como hijos de inmigrantes latinos. Quizás pudiera tener que ver con el fenotipo que aparece en las fotografías incluidas en los currículos de ambos perfiles, que en el caso de los dominicanos los encuadraría como afrodescendientes mientras que en el de los peruanos encajaría más con el origen andino. También habría que tener en cuenta que en el imaginario colectivo existen diferencias entre lo que podríamos identificar como cultura caribeña y la sudamericana.

⁸ Qi Zhang ; Esther Torrado Martín-Palomino; Yasmina Romero Morales, «Las migraciones chinas en España, estereotipos raciales y de género» Turismo: Revista de Estudios de Turismo de Canarias y Macaronesia, Nº. 9, 2020, págs. 15-33) [http://ijteg.iriarteuniversidad.es/admin/archivos/2020\(2\).pdf](http://ijteg.iriarteuniversidad.es/admin/archivos/2020(2).pdf)

Pero ambas explicaciones no coinciden con lo que se ha encontrado en otros estudios en las que tanto el fenotipo afroamericano como la cultura caribeña son con alguna frecuencia motivos más bien de rechazo que de preferencia como es el caso aquí⁹. Más adelante se podrá comprobar que estas diferencias deben interpretarse teniendo en cuenta la variable sexo junto a la de ascendencia para que adquieran sentido algunas posibles interpretaciones que se escaparían de no tenerla en cuenta.

TABLA 3. Nivel de discriminación detectada por ascendencia en el total de candidaturas enviadas.

	Ascendencia			
	China	Peruana	Marroquí	Dominicana
	%	%	%	%
Aparente no discriminación	71,7	73,1	68,9	67,3
Discriminación	8,8	12,0	11,6	12,0
Discriminación inversa	4,8	3,2	4,8	5,6
Sin respuesta	14,7	11,6	14,7	15,1
Total	%	100	100	100
	N	251	249	251

Discriminación según clase de ocupación

Pasando ahora a analizar la discriminación distinguiéndola según ocupaciones nos encontramos con que hay algunas en las que esta se produce con más frecuencia que en otras: teleoperador/a (19,7%), ADE (14,6%), ingeniero/a industrial (14,3%), FP de informática (13,3%), limpiador/a (13,2%) o abogado/a (13%).

En estos resultados sorprende que empleos como el de teleoperador/a o el de limpiador/a que en las ofertas a las que se enviaron candidaturas requerían una baja cualificación, los hijos de inmigrantes sean más frecuentemente sujetos de discriminación. Pero un aspecto que no se debe olvidar en la interpretación de los datos de discriminación hacia hijos de inmigrantes es el sector en el que se encuadra la oferta de empleo. Así, se ha constatado que la gran mayoría de ofertas de enfermero/a son relativas al sector sanitario, sin embargo, existen otras profesiones más transversales que se pueden localizar en diferentes sectores: por ejemplo las ofertas de administrativos/as se podrían encuadrar en el sector sanitario, en la construcción, en el sector servicios o en el sector industrial, siendo las respuestas

⁹ Ver Aparicio, R., Biderbost, P y A. Tornos, *La integración de los jóvenes hijos de inmigrantes en el mercado laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, Parte 2.

diferentes, ya que el sector donde **la oferta está encuadrada parece ser determinante a la hora de sufrir discriminación o no**. Esta reflexión vendría fundamentada en el ejemplo de los perfiles de enfermero/a que se han enviado: en su caso teniendo una muy reducida *no respuesta* (un 5%) obtenemos más de un 80% de *aparente no discriminación* siendo la única ocupación donde se alcanzan estos niveles junto a una *baja discriminación* (un 8%).

Entendemos que el contexto en el que se desarrolla la investigación, una pandemia en la que el mercado laboral ha visto aumentada la necesidad de personal sanitario, condiciona el análisis de este sector. Es decir que la escasez de personal sanitario empuja a una mayor demanda en el mercado laboral de estos perfiles y a una búsqueda por parte de los empleadores menos exigente respecto a las cualidades, experiencia, actitudes y aptitudes de los oferentes. En definitiva, las condiciones coyunturales han hecho que se necesiten más enfermeros de los que el mercado laboral ofrece, haciendo que los empleadores no puedan elegir, sino que acepten todas las candidaturas que se les ofrece, impidiendo que detectemos discriminación si es que la hubiera. Algo que refuerza esta idea es que se han recibido, en los perfiles de enfermeras, muchas ofertas por las que no habíamos mostrado interés antes, solicitando que nos postuláramos a ellas como en el ejemplo que se muestra en la figura 4.

FIGURA 4. Email recibido a la dirección de la enfermera hija de españoles donde se le ofrece presentar su candidatura a una oferta laboral



La discriminación positiva respecto a los hijos de inmigrantes es mucho más significativa en los analistas de datos y los graduados en informática representando un 16% y un 9% aproximadamente en ambas ocupaciones y, dentro de estas ocupaciones, se da especialmente entre los hijos de inmigrantes chinos, algo que podría estar relacionado con el estereotipo que se ha comentado antes respecto a los miembros de la comunidad china: trabajadores, buenos en matemáticas o en aspectos técnicos¹⁰.

¹⁰ «The most frequent positive traits attributed to Chinese people were «Smart» (37.5%), «Pacific» (32.3%), and «Hard-working» (28.1%).» Enesco, Ileana & Navarro Sada, Alejandra & Paradela, Isabel & Guerrero, Silvia. Stereotypes and beliefs about different ethnic groups in Spain. A study with Spanish and Latin American children living in Madrid. Journal of Applied Developmental Psychology, (2005), pp. 638-659

TABLA 4. Nivel de discriminación detectada por ocupación en el total de candidaturas enviadas.

	Aparente no discriminación	Discriminación	Inversa	Sin respuesta	Total	
	%	%	%	%	n	%
ADE	56,1	14,6	4,9	24,4	41	100
Abogado	56,5	13	1,4	29	69	100
Administrativo	57,5	8,5	2,8	31,1	106	100
Analista de datos	71,6	5,7	15,9	6,8	88	100
Cajero	61,8	5,9	2,9	29,4	34	100
Enfermero	83,3	8	3,3	5,3	150	100
FP informática	75,9	13,3	3,2	7,6	158	100
Graduado Informática	77,7	7,8	8,7	5,8	103	100
Ingeniero industrial	82,1	14,3	0	3,6	28	100
Limpiador	57,9	13,2	2,6	26,3	38	100
Marketing y publicidad	58,3	10	5	26,7	60	100
Teleoperador	72,1	19,7	1,6	6,6	122	100
Trabajador social	80	0	0	20	5	100
Total	70,3	11,1	4,6	14,1	1002	100

Nivel de discriminación según la provincia en la que se han presentado las candidaturas

La observación de los resultados teniendo en cuenta la provincia desde la que se ofertaban los puestos de trabajo permite comprobar que se produce un menor nivel de discriminación en Valencia que en Madrid. De las cuatro categorías en las que se han encuadrado las respuestas relativas a la discriminación, si bien la diferencia en la categoría *discriminación* no es significativa estadísticamente, sí lo es la diferencia en la de *aparente no discriminación* que en el caso de Valencia se da en mayor proporción. También se observa, sin embargo, que se da en menor proporción la discriminación positiva respecto a los hijos de inmigrantes.

Sin duda el mercado laboral de una ciudad más pequeña y sin el efecto de capitalidad que posee Madrid presenta una estructura diferente ya no solo por la cantidad de ofertas laborales sino por las características de las mismas. Se puede señalar que se encontraron menos ofertas en Valencia incluso proporcionalmente a la población de ambas, pero cuando se han enviado currículos a una oferta ha sido mucho más probable que se obtuviera contestación, ya que la tasa de no respuesta no ha alcanzado el 7% mientras que en Madrid este dato representa más del doble. **Las características del mercado laboral son clave** para interpretar este aspecto. Al presentarse a una oferta en Madrid se pudo comprobar que en la aplicación de Infojobs se registran muchas más candidaturas que cuando se ha hecho en la ciudad de Valencia, algo que ya condiciona las posibilidades de respuesta más allá de la propia candidatura o de la naturaleza de la oferta.

TABLA 5. Nivel de discriminación detectada de la oferta en el total de candidaturas enviadas, por provincia.

%	Madrid	Valencia
	%	
Aparente no discriminación	68,2	81,0
Discriminación	11,3	9,8
Discriminación inversa	5,0	2,5
Sin respuesta	15,5	6,7
Total	%	83,7
	N	839
		163

Discriminación según el nivel de cualificación requerido

En contra de lo que la intuición podía anticipar, que los empleos en los que se necesita menos cualificación son aquellos en los que menos discriminación sufrirán los perfiles de hijos de inmigrantes (ya que es donde con más frecuencia están empleados) o, incluso, que serán elegidos por encima de los hijos de nativos (discriminación positiva), nos hemos encontrado justo con la situación contraria. Precisamente en las ofertas para las que es necesaria una menor cualificación es donde más perfiles de hijos de inmigrantes han sido rechazados. En el caso de los de baja cualificación (limpiadoras, cajeros y teleoperadores) la discriminación alcanzó un 16% siendo además la discriminación positiva insignificante, quedándose en un 2%. En el caso de ofertas para cualificación media la discriminación disminuye a un 11% y en las que es requerida una cualificación alta, que además son las más numerosas en la muestra, la discriminación hacia los perfiles de hijos de inmigrantes se ve reducida hasta un 9 %.

Se ha de tener en cuenta que, entre las profesiones que se han incluido en el estudio, aquellas con más demanda pertenecen a las de cualificación alta. Enfermera, graduado en informática o analista de datos, son empleos muy demandados que probablemente condicionan el grado de discriminación, reduciendo el impacto real cuando algunas posiciones son muy difíciles de cubrir. Es algo que se ha podido constatar al observar muchos casos en los que las ofertas inicialmente publicadas, tras terminar el proceso de selección, se vuelven a publicar en los mismos términos (incluso la plataforma de InfoJobs tiene una opción para reactivar la oferta en cuyo caso avisa de que el empleador ha reiniciado el proceso de selección).

Por otra parte, resulta revelador que la gran mayoría de ofertas donde se ha producido discriminación positiva respecto a los perfiles de los hijos de inmigrantes se da en ofertas con cualificación alta (34 de 46, un 74% del total de casos detectados con discriminación positiva). **Existen indicios de que el «capital étnico»¹¹ resulta útil cuando la oferta laboral solicita unas aptitudes elevadas aunque dependerá de otros factores como el tipo y tamaño de la empresa, etc. aspectos que no son del todo posibles de comprobar en este tipo de estudios.**

TABLA 6. Nivel de discriminación detectada por cualificación del perfil en el total de candidaturas enviadas.

	Cualificación baja	Cualificación media	Cualificación alta	Total	
	%	%	%	N	%
Aparente no discriminación	67,5	68,6	72,1	704	100
Discriminación	16,0	11,4	9,2	111	100
Discriminación inversa	2,1	3,0	6,3	46	100
Sin respuesta	14,4	17,0	12,5	141	100
Total	194	264	544	1002	100
	100	100	100	100	100

¹¹ Por «capital étnico» nos referimos a los recursos que posee o de los que puede disponer una persona por el hecho de su origen.

Discriminación por sexo y ascendencia

Si tenemos en cuenta la variable sexo y la ascendencia nos encontramos con un resultado previsible: las mujeres marroquíes alcanzan un 15% de discriminación siendo uno de los colectivos más discriminados. Ha de tenerse en cuenta que en la foto que acompañaba su currículum vestían un visible hiyab lo que posiblemente amplía el sesgo del empleador hacia lo religioso y cultural. Sin embargo, otro colectivo en el que no esperábamos encontrar elevados niveles de discriminación ha sido el de los hombres dominicanos que experimentan un 16% frente al 5% que detectamos respecto a las mujeres de ascendencia dominicana. Parte de la explicación de esta diferencia entre ambos sexos se debe a que no se construyeron perfiles de cualificación media femeninos y solamente uno de cualificación baja. Teniendo en cuenta que se ha encontrado mayor discriminación entre los empleos de cualificación baja y media que en los de alta, en este caso algo de esta diferencia se puede explicar por las propias limitaciones metodológicas de este trabajo. Pero no toda la diferencia estaría explicada con esto, ya que con las demás ascendencias no hemos encontrado diferencias tan acentuadas, tampoco diferencias sutiles e incluso no significativas estadísticamente como podría ser el caso de los perfiles con ascendencia peruana. Una posible hipótesis que explique la acusada discriminación que sufren los descendientes dominicanos respecto a las mujeres es que el estereotipo caribeño afecte más a los hombres que a las mujeres. En ambos perfiles, tanto los femeninos como los masculinos, la fotografía de los interesados en la candidatura laboral presentada correspondía a un perfil étnico de piel negra.

Las tablas 7 y 8 muestran los datos relativos al nivel de discriminación alcanzado por cada colectivo según las candidaturas postuladas fueran respectivamente de mujeres o de hombres.

TABLA 7. Nivel de discriminación detectada en mujeres por ascendencia.

Ascendencia	Aparente no discriminación	Discriminación	Inversa	Sin respuesta	TOTAL	
	%	%	%	%	N	%
China	72,2	7,2	5,2	15,5	97	100
Peruana	74,7	11,6	3,2	10,5	95	100
Marroquí	73,7	14,7	2,1	9,5	95	100
Dominicana	76,5	5,1	6,1	12,2	98	100

TABLA 8. Nivel de discriminación detectada en hombres por ascendencia.

Ascendencia	Aparente no discriminación	Discriminación	Inversa	Sin respuesta	TOTAL	
	%	%	%	%	N	%
China	71,4	9,7	4,5	14,3	154	100
Peruana	72,1	12,3	3,2	12,3	154	100
Marroquí	66,0	9,6	6,4	17,9	156	100
Dominicana	61,4	16,3	5,2	17	153	100

Por otro lado, como ya se ha mencionado, el «capital étnico» influye, según el nivel de cualificación demandado, en que se produzca una discriminación positiva. Este sería el caso de las ofertas que requieren una cualificación alta. Centrándonos en estas, se observa que los descendientes de inmigrantes chinos disfrutaban de una discriminación positiva en mayor porcentaje que otros colectivos lo que encajaría con la hipótesis de que ello tiene que ver con el «capital étnico» atribuido al grupo, no ocurriendo lo mismo en cualificaciones bajas o medias que no alcanzan el 9% de discriminación positiva. Es más, los hijos de inmigrantes chinos sufren menos discriminación también en el caso de estar altamente cualificados siendo esta hasta más de 4 puntos porcentuales menor que en el caso de los hijos de inmigrantes marroquíes.

TABLA 9. Nivel de discriminación detectada en empleos que exigen alta cualificación por ascendencia del perfil presentado.

Ascendencia	Aparente no discriminación	Discriminación	Inversa	Sin respuesta	TOTAL	
	%	%	%	%	N	%
China	69,8	7,4	8,8	14,0	136	100
Peruana	78,3	9	4,5	8,2	134	100
Marroquí	68,3	11,8	5,9	14,0	136	100
Dominicana	71,7	8,7	5,8	13,8	138	100

B. Análisis independiente de las candidaturas

Como ya se señaló, además de crear una base de datos para evaluar la existencia o no de discriminación en cada oferta laboral a la que se presentaron las candidaturas de perfil inmigrante y autóctono, se creó una base paralela en la que se registraban las respuestas de cada una de las candidaturas de manera independiente. En la primera de las bases, la situación que llevaba a considerar la discriminación era que la contestación no fuese equivalente con el perfil de control (autóctono), es decir que podía darse el caso de que el hijo de españoles siguiese en el proceso y el hijo de inmigrantes no o que el hijo de inmigrantes fuese explícitamente rechazado y el hijo de españoles no lo fuese. De esta manera, el principal método utilizado en el estudio permitía medir la discriminación de manera más conservadora pero más precisa ya que se evaluaba cada candidatura junto a una de control anulando así el efecto de otras variables que pudieran afectar la selección de un CV por parte de los empleadores. Es decir que, si la discriminación se diera, no habría podido ser resultado del sexo, ni del empleo, ni de ninguna otra variable ya que ambas candidaturas comparten la misma categoría en todas las variables. No así en esta segunda parte del análisis que ahora introducimos. Sin embargo, tiene el interés de que lo que si permite es una comparación más elaborada pudiendo desarrollar modelos de regresión logística para medir las posibilidades de ser aceptado o rechazado en las ofertas laborales y, sobre todo, tener una medida de la diferencia entre los hijos de españoles y los hijos de inmigrantes en términos generales.

Así es que, en este segundo análisis, con las respuestas a las 2004 candidaturas presentadas, (la mitad de hijos de inmigrantes y la otra mitad de control -hijos de españoles-) procedemos a analizar cuando y quienes han sido aceptados y quienes rechazados en el proceso de selección. Es decir que se estudia cómo son los perfiles que siguen en el proceso, que han recibido una convocatoria por correo electrónico, por teléfono o por la plataforma, para acceder a la siguiente fase del proceso de selección y cuáles han sido rechazados explícitamente por la plataforma.

Realizamos dos regresiones logísticas con las dos variables dicotómicas (la primera seguir en el proceso, la segunda ser explícitamente rechazado) introduciendo variables independientes según estén relacionadas (empleo, ascendencia, sexo, etc.), obteniendo los resultados que a continuación se describen (tabla 9).



TABLA 10. Análisis de regresión logística con todas las candidaturas sobre ser aceptado y seguir en el proceso de selección para un empleo.¹²

	B	Error estándar	Wald	Sig.	Exp(B)
Hijo/a de españoles	,310	,110	8,002	,005	1,364
Empleo Enfermero	,765	,169	20,606	,000	2,150
Empleo Graduado Informática	,818	,188	18,970	,000	2,266
Empleo Teleoperador	1,240	,272	20,836	,000	3,455
Constante	-1,710	0,156	119,647	,000	,181

Comprobamos que los hijos de españoles han tenido un 36% más de posibilidades de ser elegidos para superar el primer proceso de selección en las ofertas laborales. También se puede observar que los perfiles presentados a ofertas de teleoperador tuvieron casi un 250% más de posibilidades de seguir en el proceso. Habría que puntualizar que teleoperador es la única de las tres ocupaciones de baja cualificación que ha tenido tanto éxito a la hora de continuar en el proceso, no se ha dado así en las ocupaciones de limpiadora o cajero siendo sus tasas menores que la media de la muestra total e incluso menores que los de cualificación media o alta independientemente. Podría quizás explicarse por el momento de análisis, en mitad de una pandemia que requirió que muchos trabajadores realizasen sus tareas a distancia aumentando exponencialmente las necesidades del mercado de emplear a teleoperadores.

Este modelo arroja la idea de que **la variable que otorga más posibilidades de ser aceptado en un proceso de selección laboral es la de ser hijo de españoles**, el eje de nuestro análisis, lo que también afianza la hipótesis de que existe discriminación respecto a los hijos de inmigrantes. Existen otras variables que condicionan las posibilidades de seguir en los procesos de selección y la que más lo hace es el tipo de empleo ofertado. Las personas que han optado al puesto de enfermero 115% y el de los graduados en informática 226% tienen más posibilidades de continuar en el proceso de selección.

Por último, la empleabilidad de las personas con cualificación mayor es superior que las que compiten en el mercado laboral sin cualificación, por una cuestión propia de la naturaleza del mercado laboral: si las personas que optan a empleos de alta cualificación ven saturada su oferta, pueden optar a empleos de más baja cualificación mientras

¹² Se ha utilizado el criterio de selección hacia adelante que consiste en un procedimiento de selección de variables por pasos en el que las variables se introducen secuencialmente en el modelo. La primera variable que se considerará introducir en la ecuación será la que tenga mayor correlación, positiva o negativa, con la variable dependiente. Dicha variable se introducirá en la ecuación sólo si cumple el criterio de entrada. Si se introduce la primera variable a continuación, se considerará la variable independiente cuya correlación parcial sea la mayor y que no esté en la ecuación. El procedimiento termina cuando ya no quedan variables que cumplan el criterio de entrada.

que, por definición, alguien con baja cualificación no podrá optar a empleos donde sea necesaria la alta cualificación. Parece una verdad de perogrullo pero esta realidad condiciona el mercado laboral español, algo muy estudiado dentro de la sobrecualificación de la oferta laboral en el mismo.¹³

TABLA 11. Análisis de regresión logística con todas las candidaturas sobre la variable «ser rechazado» para una oferta laboral.

	B	Error estándar	Wald	Sig.	Exp(B)
Hijo/a de españoles	-,229	,095	5,825	,016	,795
Empleo ADE	,897	,343	6,830	,009	2,452
Empleo Abogado	,622	,314	3,912	,048	1,862
Empleo Administrativo	,592	,297	3,977	,046	1,808
Empleo Analista de datos	,668	,303	4,854	,028	1,951
Empleo FP informática	,704	,285	6,084	,014	2,021
Hijo/a de chinos	,275	,136	4,081	,043	1,317
Hijo/a de peruanos	,259	,137	3,590	,058	1,296
Hijo/a de marroquíes	,408	,135	9,114	,003	1,504
Constante	-1,160	0,280	17,231	,000	,313

En el otro lado de la moneda, los hijos de españoles han tenido un 25% aproximadamente menos de posibilidades de ser rechazados directamente y explícitamente al presentar su candidatura a una oferta laboral (tabla 10), mientras que los hijos de marroquíes han experimentado un 50% más de probabilidades de ser rechazados como muestra su odds ratio, mientras que los hijos de los peruanos tienen casi un 30%, los hijos de chinos un 31,7% y los hijos de los dominicanos no entran en el modelo al no presentar diferencias significativas respecto al resto de la muestra. Un aspecto interesante de los resultados **es que la única variable que mostraba cambios significativos respecto al resto de la muestra a la hora de tener menos posibilidades de ser rechazado explícitamente es precisamente ser hijo de españoles**. Podemos concluir que respecto al rechazo explícito de las candidaturas también se refuerza la hipótesis de la discriminación de los hijos de inmigrantes respecto a los hijos de españoles en el mercado laboral.

¹³ Sáez Martínez de la Pedraja, J. (2019). La sobrecualificación y los rendimientos de la formación en el mercado laboral español. Garrido San Román, I. (2017). Características del mercado laboral juvenil antes y después de la recesión. Montalvo, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España. Papeles de economía española, 119, 172-187. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/119art12.pdf



Hay que dejar claro que para considerar que una candidatura se ha rechazado, este ha de ser explícito, es decir el oferente ha rechazado el perfil que se ha presentado de forma activa en la plataforma de Infojobs. Podría intuirse en otras ocasiones que existe un rechazo cuando el empleador lee el currículum y no se pone en contacto con el perfil, pero entendemos que podría darse el caso de que los tres canales establecidos no hayan detectado esa intención por parte del empleador. No se puede dar el rechazo a través de los otros dos canales establecidos, teléfono o correo electrónico, ya que ningún empleador se ha puesto en contacto con un candidato para comunicarle que no estaba interesado en su candidatura.

Por otra parte, también se ha comprobado que el empleo que más posibilidades de ser rechazado tiene es el de ADE con 145% más de posibilidades, manejando unos odds ratios cercanos a 2. Es decir que los candidatos a empleos de FP informática, abogado, administrativo y analista de datos tienen el doble de posibilidades de ser rechazados. Una posible explicación podría ser el tipo de ofertas laborales que hay en el mercado laboral relacionadas con estos empleos. Y es que estos son muy específicos en muchas ocasiones, haciendo que los perfiles generalistas que se han presentado no se acomoden a la perfección a estas realidades siendo complejos de ajustar. Por lo que hemos podido comprobar, el rechazo explícito se suele dar cuando, por ejemplo, se pide un abogado laboralista y el currículum de quien se presenta no tiene experiencia específica en esta área. Por lo tanto, **profesiones menos transversales, con un campo de trabajo más delimitado, han sufrido menos rechazo explícito.**

C. Más allá del análisis cuantitativo

En el proceso de análisis han surgido algunos casos que no arrojan resultados estadísticamente significativos pero que apuntan a conclusiones de interés, y que en una muestra más grande podrían mostrar tendencias en el acceso de los hijos de inmigrantes al mercado laboral.

Entre estos aspectos detectados en el proceso de recolección de las respuestas y su posterior análisis uno hace referencia a la **propensión en ciertos sectores y entre ciertos empleadores a elegir los perfiles de los hijos de inmigrantes frente a los de los hijos de españoles.** Esto se ha producido asociado a empleadores del tercer sector como son organizaciones no gubernamentales que trabajan por la integración o empresas que trabajan con colectivos de inmigrantes. En puestos de trabajo que ofertan estas organizaciones han sido registradas cuatro «discriminaciones positivas» en las **que resulta probable que el «capital étnico» haya sido lo determinante a la hora de seleccionar el perfil de los hijos de inmigrantes y no el de los hijos de los españoles.** No es un dato que podamos extrapolar con un análisis estadístico robusto por las características de nuestro estudio y su metodología, pero la hipótesis parece plausible habida cuenta de los casos que hemos encontrado.



Con relación al «capital étnico» se ha comprobado que **los estereotipos étnicos también pueden ayudar a que los perfiles de inmigrantes sean seleccionados**. Nos referimos al caso ya mencionado de analistas de datos de ascendencia china en el que se ha podido comprobar varias veces que han sido seleccionados en preferencia al perfil de control que ha sido rechazado. Dado que no creemos que saber chino sea una aptitud clave a la hora de preferir estos perfiles, ello nos lleva a pensar que es el resultado del estereotipo que considera que los orientales tienen capacidades superiores a las de los occidentales para desenvolverse en el mundo digital y con el cálculo. Además, los perfiles de ascendencia chinos con un perfil menos analítico o técnico no han disfrutado de esta discriminación positiva, es decir que parece que el sesgo funciona cuando se aplica a profesiones donde las aptitudes buscadas están más relacionadas con el mundo tecnológico.

Por otra parte, **en algunas ofertas de empleo donde las condiciones eran inferiores** a las del mercado e incluso por debajo de la legalidad vigente (salario mínimo interprofesional 950 euros al mes o 31,66 euros al día¹⁴), se ha podido comprobar que se producía la llamada discriminación inversa o positiva, poniéndose los empleadores en contacto con los hijos de inmigrantes y no con los hijos de españoles. Lo que **podría estar ocurriendo en estos casos es que se prefiera al hijo de inmigrantes por la idea extendida de que acepten, antes que los españoles, peores condiciones de empleo**.

Por último, hemos de señalar que las características de nuestro estudio excluyen un aspecto importante del acceso al mercado laboral de los hijos de inmigrantes y de los inmigrantes en general: el de las redes de familiares y amistades. Según una encuesta de 2002¹⁵ los mecanismos de acceso al primer empleo de los inmigrantes son en un 76% de las veces la familia y los amigos. Esto mismo se ha comprobado en el estudio ILSEG referente a los hijos de inmigrantes.¹⁶ En este caso, el 47,7% de los hijos de inmigrantes habían accedido a su empleo a través de familiares o amistades frente al 33,6% de los hijos de españoles. Este aspecto se queda fuera de nuestro análisis al habernos ocupado solo de las ofertas que se presentan a través de los portales de internet. **Incluir el acceso a través de redes familiares y de amistad podría añadir más luz sobre la cuestión de la discriminación en el acceso al mercado laboral de los hijos de los inmigrantes.**

¹⁴ Referencia: https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_13_2.htm

¹⁵ <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v14n23/v14n23a10.pdf>

¹⁶ Ver Aparicio, R., Biderbost, P. y A. Tornos (2018), *La integración de los jóvenes hijos de inmigrantes en el mercado laboral español*. Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, p. 30. https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/publicaciones/documentos/documento_0106.htm





IV. CONCLUSIONES

TRAS ANALIZAR LAS 1002 OFERTAS DE EMPLEO A LAS QUE SE HAN PRESENTADO DOBLES CANDIDATURAS (UNA CON PERFIL DE INMIGRANTE Y OTRA DE AUTÓCTONO) SE HA PODIDO LLEGAR A LA CONCLUSIÓN DE QUE EXISTEN MUCHOS FACTORES EN EL PROCESO DE DECISIÓN DE ACEPTAR O RECHAZAR UNA CANDIDATURA PARA UN PUESTO DE TRABAJO Y EL SESGO DISCRIMINATORIO HACIA LOS PERFILES DE HIJOS DE INMIGRANTES ES UNO DE ELLOS. RESULTA SIN EMBARGO MUY COMPLEJO DELIMITAR LOS DIFERENTES FACTORES QUE OPERAN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. MEDIANTE EL MÉTODO QUE HEMOS UTILIZADO SE HA INTENTADO AISLAR EL EFECTO DE SER HIJO DE INMIGRANTES PARA COMPROBAR HASTA QUÉ PUNTO AFECTA ESTO A LA HORA DE CONSEGUIR UN EMPLEO, SIN EMBARGO, ADEMÁS DE NEUTRALIZAR LAS VARIABLES DE LOS CANDIDATOS HABRÍA QUE CONTROLAR LAS VARIABLES QUE AFECTAN A LOS OFERENTES Y ESTO NO ES POSIBLE.

Nos encontramos con un mercado laboral con una demanda definida y unas características específicas propias del contexto español y del momento socioeconómico global. Las características de los empleos a los que hemos podido postular candidatos vienen dadas por las ofertas existentes y estas condicionan el nivel de discriminación o su mera existencia. Pongamos un ejemplo que explique esto: en un momento específico puede existir una crisis geoestratégica que empuje a una oleada de emigrantes políticos y económicos hacia nuestro país; esto generará una demanda de trabajadores sociales, intérpretes, educadores sociales, integradores o abogados especializados en extranjería donde pertenecer a una comunidad como, por ejemplo, la marroquí puede ser un valor añadido. Es decir, puede existir discriminación para los abogados hijos de marroquíes en España, pero llegado un momento concreto puede que pertenecer a este grupo sea un valor añadido. Ello implica que la existencia de discriminación hacia unos colectivos y el grado en que esta se produzca puede variar entre otras cosas por el momento y la situación en la que nos encontramos cuando se realiza un estudio.

De los resultados obtenidos en el tiempo en el que se ha realizado el experimento, se puede concluir que existe discriminación hacia los hijos de inmigrantes en relación a los hijos de españoles en el mercado laboral español y que esta se da en cualquier empleo en diferentes magnitudes. Esta discriminación se ha podido cifrar en casi un 12%. Paralelamente se observa un efecto contrario que hemos llamado discriminación inversa o positiva y que se da en nichos específicos del mercado laboral y con perfiles concretos como puede ser el que ocurre con un 4,8% de hijos de inmigrantes chinos en relación con empleos cualificados y técnicos u otro 4,8% con los hombres marroquíes en relación con empleos en el ámbito del tercer sector, empleos estos últimos en los que tendría utilidad el «capital étnico» del colectivo como puede ser, por ejemplo, la lengua la lengua. Pero también puede ser considerado «capital étnico» el estereotipo o representación que se tiene en muchos casos de la especial habilidad de los chinos para las matemáticas.

No obstante lo anterior, el análisis independiente de las respuestas a las candidaturas arroja la idea de que lo que otorga más posibilidades de ser aceptado en un proceso de selección laboral y, en sentido contrario, la que otorga menos posibilidades de ser explícitamente rechazado es la de ser hijo de españoles lo que afianza la idea de la discriminación hacia los hijos de los inmigrantes.

El experimento ha permitido por otra parte constatar que existen diferencias en el nivel de discriminación de los distintos colectivos de origen inmigrante. Así, en la comparación directa de la respuesta a cada una de las ofertas los hijos de inmigrantes chinos sufrieron discriminación en una proporción un poco menor que los hijos de inmigrantes de otras procedencias. Asimismo, se pudo mostrar mediante regresión logística siendo el eje de análisis el que la candidatura hubiera sido explícitamente rechazada, que las de los hijos de marroquíes tienen un 50% más de probabilidades de serlo, comparado con un 30% de las de los hijos de peruanos y un 31,7% de las de los hijos de chinos.

Pero el ser hombre o mujer también afecta el hecho de sufrir más o menos discriminación según el colectivo de ascendencia inmigrante. Las mayores diferencias se dan entre los hombres y las mujeres de origen dominicano y los hombres y las mujeres de origen marroquí. En el caso de los hijos de dominicanos son los hombres los que se ven más afectados con gran diferencia respecto de las mujeres (16,3% frente a 5,1%). En el de los de origen marroquí ocurre lo contrario: se ven discriminadas el 14,7% de las mujeres frente al 9,6% de los hombres.

Pero más allá de constatar la existencia de discriminación, el experimento también ha servido para poner en evidencia algunos de los mecanismos que operan en que haya o no discriminación en uno u otro sentido. Entre otros se pueden citar el tipo y las características concretas del empleo para el que se hace la oferta, el grado de transversalidad de la profesión de que se trate, el nivel de cualificación requerido, así como el nivel general de demanda en un contexto concreto.



ANEXO I: ALGUNOS EJEMPLOS DE CV

Ejemplo de CV de analista de datos hijo de dominicanos

Edipo Antonio Rosado



Calle San Hermenegildo 7
1º Puerta 2
Madrid CP: 28015
Teléfono: 665063083
rosadovasqueze@gmail.com

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- **Enero de 2018- Actualmente: Analista de datos en Cellnex Tellcom (Madrid):** Revisión y optimización de los procesos de negocio. Construcción de plantillas de informes, KPIs y cuadros de mando, con herramientas de reporting (Power Bi, Tableau, Click View, Bussines Objects / Lumira). Análisis de bases de datos (Access, SQL Server, Oracle, Mongo DB) para la mejora continua
- **Octubre de 2016- Enero de 2018: Analista de datos en Indra (Madrid)**
 - análisis de procesos y resultados,
 - gestión de incidencias críticas, gestión de usuarios en aplicaciones específicas del ámbito bancario y especialmente de Asset Management (Gestión de Activos) y Autoservicios.
 - comunicados masivos a usuarios, resolución de incidencias.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- **2015/16: Master Universitario en métodos analíticos para datos masivos: big data en la Universidad Carlos III (Madrid)**
- **2011/15: Licenciatura en Matemáticas en la Universidad Complutense (Madrid)**

FORMACIÓN ADICIONAL:

- 2018: "Seminario sobre software libre" Universidad Politécnica de Cataluña
- 2019 "Curso de Administrador de Sistemas Linux. LPIC 1 y 2" Tokio New Technology School
- 2019: "Curso Online en Administración de Base de Datos" Oficial de Oracle. MBD

IDIOMAS

- **INGLÉS: Nivel C1.**
- **FRANCÉS: Nivel B2.**

CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS

- **SQL, PHP, C y C++ PL/SQL, SQL Server, Oracle, HTML, XML, Javascript, CSS, Ajax, APEX, Java, .Net:** Nivel profesional.
- **Microsoft Office:** Nivel profesional.

OTROS

- Carnet de conducir B2



Ejemplo de CV de ingeniera industrial hija de marroquíes

Zaina Mraouni



Teléfono: 672506509

Calle San Bernardo 17
4º Puerta 2
Madrid CP: 28015
mraounizaina@gmail.com

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- **Enero de 2018- Actualmente: Ingeniera industrial en CONURMA INGENIEROS CONSULTORES (Madrid).** Asistencia técnica, control de calidad y prestación de servicios públicos, obras e instalaciones. Elaboración y supervisión de proyectos y propuestas técnicas de instalaciones y obras.
 - Documentación, inventariado y control económico de los recursos y bienes de la concejalía de servicios a la ciudad y medio ambiente.
 - Control de calidad en planta de clasificación de envases y estaciones de transferencia.
 - Gestión de residuos y licencias de acceso a depósitos controlados según códigos LER.
 - Resolución y gestión de incidencias urbanas en el ámbito de instalaciones, parques y jardines.
- **Octubre de 2017- Enero de 2018: Ingeniera de procesos en INDRA (Alcobendas):** Diseño y organización de metodologías y procesos. Desarrollo e implantación del plan de comunicación interno.
 - Desarrollo y optimización de las metodologías y procesos de recepción de materiales, homologación de proveedores, proceso de compra.
 - Crear y colaborar en la elaboración de manuales de los diferentes procesos del departamento de compras.
 - Colaborar en el desarrollo e implantación de las aplicaciones informáticas del departamento.
 - Definir e implantar estándares y métodos de trabajo.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- 2012/17: **Grado en Ingeniería en Tecnologías Industriales** en la Universidad Carlos III (Madrid)

FORMACIÓN ADICIONAL:

- 2019: "Curso de Administrador de Bases de Datos SQL Server 2016. MCSA" Tokio New Technology School
- 2018: "Curso de Administrador de Sistemas Linux. LPIC 1 y 2" Tokio New Technology School
- 2018: "Curso Online en Administración de Base de Datos" Oficial de Oracle. MBD

IDIOMAS

- **INGLÉS:** Certificate of Proficiency in English.
- **FRANCÉS:** Nivel muy alto.
- **ÁRABE:** Lengua familiar.

CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS

- **SQL, PHP, C y C++ PL/SQL, SQL Server, Oracle, HTML, XML, Javascript, CSS, Ajax, APEX, Java, .Net:** Nivel profesional.
- **Microsoft Office:** Nivel profesional.



Ejemplo CV en plataforma infojobs de FP informática hijo de chinos

Mi CV: Pu

CV principal

Mis datos personales

Pu Chen

03/06/1990

12399921T

Madrid Capital (Madrid) 28015

puchen46@gmail.com

672506518 (Preferente)



Experiencia

[AÑADIR EXPERIENCIA](#)



Desarrollador/a web

T-Systems ITC Iberia (Equipos informáticos)

Enero 2018 - Actualmente (3 años y 10 meses)

30.000 € Bruto/año (No visible)

Empleado/a

Gestionar e implantar proyectos Web, CRM y BI en entornos multidisciplinares. Identificación de necesidades, captura y documentación de requisitos Gestión de demanda y planificación de proyectos, mantenimiento correctivo y evolutivo. Realizar pruebas funcionales. Relación con proveedores y equipos de proyecto. Ofrecer soporte funcional y técnico a las áreas usuarios

CRM

Diseño web



Desarrollador/a web

Jansen International (Industria farmacéutica)

Septiembre 2017 - Enero 2018 (4 meses)

Estudios reglados

F.P. II

Técnico Superior en Desarrollo Aplicaciones Web

Instituto Juan de la Cierva

Septiembre 2016 - Junio 2018 (1 año y 9 meses)

Idiomas

AÑADIR IDIOMA

Inglés	Avanzado C1
Francés	Intermedio B2
Chino	Avanzado Lengua materna

Conocimientos

AÑADIR CONOCIMIENTO

III C++ ×

III Java ×

III JavaScript ×

III PHP ×

III Python ×

III SQL ×

III SQL Server ×

ANEXO II: EJEMPLO DE REGISTRO DE RESPUESTAS A LAS CANDIDATURAS

	N.º de envío		1	2	
	Sexo		H	H	
	CV enviado		fp informático	fp informático chi	
	Fecha		08.03.2021	08.03.2022	
	Plataforma		Infojobs	Infojobs	
	Empresa		XXXX	XXXX	
	Oferta		https://www.i	https://www.infojc	
	Respuesta mail	Fecha	Contacto	Contacto	
			09.03.2021	09.03.2022	
Hijo de inmigrantes	Respuesta teléfono	Fecha	NO	NO	
	Respuesta plataforma	Fecha	Sigues en el	Sigues en el proc	
			9.03.2021	9.03.2022	
	Respuesta mail	Fecha	NO	NO	
Hijo de españoles	Respuesta teléfono	Fecha	Quieren convocarlo/a a entrevista	Quieren convocarlo/a a entrevista	
			09.03.2021	09.03.2022	
	Respuesta plataforma	Fecha	Sigues en el p	Sigues en el proces	
			9.03.2021	9.03.2022	



SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES
DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN HUMANITARIA E INCLUSIÓN SOCIAL DE LA INMIGRACIÓN

