Estudis d'Economia i Empresa

Universitat Oberta de Catalunya

Màster Universitari en Direcció i Gestió de RH

La discriminació per motius racials en els processos de selecció de personal a Espanya. La "racialització" com a factor discriminatori.

Pol Ishanda Moles

polishanda@uoc.edu

Tutor/a: Sonia González Recio

02/02/2021

Treball final de màster

Curs 2020-21, semestre 1

ÍNDEX

Abstract 4
Introducció 5
Objectius 6

1. Discriminació laboral a España 7
1.1 Context social i econòmic 7
1.2 Marc jurídic i regulació 9
1.3 Tipologies de discriminació laboral 11
1.3.1 Discriminació per raó d'orientació sexual
1.3.2 Discriminació per raó de gènere 11
1.3.3 Discriminació per raó de raça o ètnia 12
1.3.4 Discriminació per raó de nacionalitat 13
1.3.5 Discriminació per raó de discapacitat física, sensorial o psíquica 13
1.3.6 Discriminació per motius religiosos o ideològics 13
1.3.7 Discriminació per raó de llibertat d'expressió 14
1.4 Actuacions i gestió de la diversitat i la igualtat d'oportunitats 14
1.4.1 Cultura organitzativa 14
1.4.2 Plans d'igualtat 15
2. La discriminació laboral per motius racials 16
2.1 Evolució del fenomen migratori a España 16
2.2 Les circumstàncies laborals de les persones racialitzades 19
2.3 Tendències en la integració 22
2.4 La discriminació racial en la contractació i selecció de personal 23
3. Metodologia 26
3.1 Mostra 26
3.1.1 Població general de més de 18 anys 26
3.1.2 Professionals pertanyents a l'àmbit de la consultoria especialitzada en la selecció de personal 28
3.2 Instruments 28
3.2.1 Instrument per a la mostra procedent de la població general de més de 18 anys 28
3.2.2 Instrument per la mostra procedent dels professionals pertanyents a l'àmbit de la consultoria especialitzada en la selecció de personal 28
3.3 Procediment 30
3.3.1 Procediment per a la mostra pertanyent a la població general de més de 18 anys 30
3.3.2 Procediment per a la mostra pertanyent als professionals pertanyents a l'àmbit de la consultoria especialitzada en la selecció de personal 30
3.4 Anàlisi de dades 30
4. Resultats 31
4.1 Resultats per a la constatació de l'existència de sensibilització social davant la discriminació racial en els processos de selecció 31
4.2 Resultats per a la constatació de la percepció de la discriminació per motius racials per part els tècnics professionals de la consultoria de Recursos Humans 35
5. Discussió i conclusions 42
5.1 Discussió 42
5.2 Conclusions 44
5.3 Limitacions i línies futures 46
6. Referències bibliogràfiques 47
7. Annexos 48

ABSTRACT (català)

La racialització de determinats col·lectius a Espanya en funció dels seus orígens, ètnia o cultura, comporta un greu impediment a l'hora d'accedir al mercat laboral. L'existència de prejudicis arrelats a la societat, facilita la proliferació de criteris fonamentats en la discriminació racial durant els processos de selecció de personal. La ruptura d'aquesta injustícia significarà la inclusió de nous col·lectius a l'entorn laboral, i el desenvolupament social ple d'aquestes persones. L'estudi es fonamenta inicialment en un marc teòric que exposa i analitza l'actual context sòcio-econòmic espanyol, i els motius pels quals s'ha vist particularment afectat el mercat laboral arran la consecució de les recents crisis econòmiques, i el creixement desigual i sobredimensionat d'alguns sectors productius. D'altra banda, s'articulen les modalitats discriminatòries més comunes en l'ambient de feina, tot centrant-se particularment en la discriminació per motius racials.

El treball de camp es centra en la difusió de dos qüestionaris: un de caràcter general, capaç de percebre quin és el coneixement i la sensibilització entorn a aquesta problemàtica per part de la societat; i un segon qüestionari dirigit exclusivament a professionals de la consultoria de Recursos Humans i la selecció de personal, amb la finalitat de constatar que realment existeix un biaix racial que impedeix i condiciona els processos de selecció i el cribratge de candidatures.

La recerca pretén conscienciar i establir un marc de partida per a properes intervencions en el camp dels Recursos Humans, mitjançant el futur disseny i instauració de polítiques d'empresa que permetin designar criteris de selecció equitatius, i afavorir la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat eficaç en l'àmbit organitzatiu. L'estudi conclou amb la constatació generalitzada de l'existència d'un biaix de caire racial en els processos de selecció de personal, i en una àmplia conscienciació social sobre l'assumpte, la problemàtica i els factors que la motiven.

ABSTRACT (English)

The racialization of certain groups in Spain according to their origins, ethnicity or culture, entails a serious impediment to accessing the labor market. The existence of prejudices rooted in society, facilitates the proliferation of criteria based on racial discrimination during personnel selection processes. Breaking this injustice would mean the inclusion of new groups in the work environment, and the full social development of these people. The study is initially based on a theoretical framework that sets out and analyzes the current Spanish socio-economic context, and the reasons why the labor market has been particularly affected by the achievement of recent economic crises, and uneven growth and oversizing of some productive sectors. On the other hand, the most common forms of discrimination at work are articulated, with a particular focus on discrimination on racial grounds.

The fieldwork focuses on the dissemination of two questionnaires: one of a general nature, able to perceive what is the knowledge and awareness around this issue by society; and a second questionnaire aimed exclusively at professionals in Human Resources consulting and personnel selection, in order to ascertain that there really is a racial bias that prevents and conditions the selection processes and the screening of applications.

The research aims to raise awareness and establish a starting framework for future interventions in the field of Human Resources, through the future design and implementation of company policies that allow the designation of equitable selection criteria, and promote equal opportunities and management. of effective diversity in the organizational realm. The study concludes with a widespread finding of a racial bias in personnel selection processes, and a widespread social awareness of the issue, the issues, and the factors that motivate it.

PARAULES CLAU

Discriminació racial, racialització, selecció de personal, immigració, diversitat.

INTRODUCCIÓ

El present estudi neix de la necessitat social d'exposar, analitzar i conscienciar sobre la discriminació per motius racials i ètnics en els entorns de treball, centrant-nos més específicament en la selecció de personal i en els efectes del biaix racial existent.

L'actual situació del mercat laboral espanyol facilita la proliferació d'actituds fonamentades en el prejudici i la discriminació de les persones en funció dels seus orígens, procedència o pertinença a col·lectius culturalment racialitzats. La manca d'un criteri clar i delimitatiu en els processos de selecció de personal, origina situacions d'injustícia, on les candidatures són descartades en funció d'aspectes aliens als professionalment exigibles en un entorn de treball.

Les empreses són part activa i principal en la fiança dels principis fonamentals establerts constitucionalment, i a través de legislació internacional. La concepció de la feina des de la seva visió social ha de permetre garantir la consecució dels terminis bàsics en matèria de protecció dels drets laborals i la no discriminació, enfront a l'accés en igualtat de condicions al treball.

És necessari comprendre la discriminació per motius racials des d'una perspectiva transversal, desenvolupant-se diàriament en molts dels aspectes rutinaris del col·lectiu, i manifestant els factors que comporten a l'origen d'aquesta racialització, sovint estesa, difosa i dirigida contra ciutadans de la nostra nacionalitat, i grups procedents de determinades ètnies i cultures. La racialització es tracta d'una problemàtica que no obeeix a fronteres, ni a cap tipus de justificació ètica ni moral, ja que s'estructura fonamentalment a través de l'odi, el prejudici i la divisió de la societat. Esdevé particularment nociva la sistemàtica atribució a certs col·lectius de característiques generalitzades, difonent una imatge caricaturitzada i sobredimensionada de gran part de la nostra pròpia població.

Es tracta d'un treball de gran rellevància social i jurídica, ja que mostra la dèbil connexió existent entre ambdós factors, i la manca d'eficàcia de les actuals mesures, siguin de caire administratiu o jurídic. La comprensió de la problemàtica amb voluntat d'afrontar-la com un perill real, existent i transversal, comportarà l'adopció de noves accions inclusives, amb l'objectiu principal d'establir una gestió de la diversitat eficaç i en consonància amb les necessitats reals de la nostra societat.

És vital seguir conscienciant a les persones entorn a un modus discriminatori que dificulta el desenvolupament social dels ciutadans, dins d'un context cada cop més multi-cultural i divers, per tal de combatre'l, identificar-lo, i minimitzar-ne les seves conseqüències a través de la gestió de la diversitat, acompanyada de les accions necessàries per a la seva correcció, anàlisi i eficàcia resolutiva.

D'aquí rau precisament la motivació personal de l'elaboració d'aquest estudi. L'experiència laboral manifestada en diverses empreses m'ha aportat una visió genèrica d'una carència de la gestió de la diversitat com a mecanisme estructural. Considero que la manca de pluralitat ètnica en els entorns laborals no obeeix a la realitat de la nostra societat, convertint en una missió necessària, la inclusió de polítiques d'igualtat d'oportunitats que esdevinguin una facció important dels valors organitzacionals en les empreses.

La racialització i el fenomen de la immigració són factors de plena actualitat en l'espectre sòcio-polític, on sovint, aquest camp s'afronta de forma simplista i parcialitzada, caricaturitzant i menyspreant els propis drames causats per l'odi i la discriminació per part dels mitjans de comunicació, informadors, columnistes i partits polítics. Una falta de voluntat generalitzada, encapçalada per l'administració, a l'hora d'assolir un factor que significaria la inserció en el mercat laboral d'una part important de la ciutadania, i la modernització i progrés de les empreses mitjançant l'increment dels propis índexs de productivitat i competitivitat en el mercat.

La destrucció i identificació del biaix racial durant els processos de selecció de personal és fonamental per acomplir els objectius vitals per a la garantia a l'accés al mercat laboral i l'assoliment dels principis d'igualtat d'oportunitats dels treballadors.

OBJECTIUS

El plantejament principal d'aquest estudi parteix de les situacions d'injustícia i desigualtat social fonamentades en l'existent biaix que sofreixen les persones pertanyents a col·lectius racialitzats, i a certes ètnies i orígens, durant els processos de selecció de personal en les empreses. La situació de vulnerabilitat de drets bàsics és excepcionalment preocupant, degut a l'actual arrelament i normalització d'actituds i prejudicis tradicionalment instaurats en la nostra societat, que conseqüentment s'estenen en els àmbits empresarials, i dificulten la incorporació al mercat laboral de persones per raó de criteris molt allunyats dels equitativament exigibles dins d'un entorn professional.

Tot i la present tendència evolutiva de les organitzacions per assolir paradigmes inclusius, les activitats destinades a promulgar la igualtat d'oportunitats i l'establiment de mesures justes per a no discriminar a col·lectius tradicionalment racialitzats, poden esdevenir ineficaces o aplicar-se, tan sols, de manera parcial. El problema es tracta d'una qüestió extensiva a molts àmbits diferents, on en termes genèrics, la desgràcia és reiterativa: una manca de voluntat de gestió plural de la diversitat de les persones. En entorns socials on la mobilitat global i els fluxos migratoris formen part, tant de la política activa, com de la pròpia evolució comunitària, l'assoliment de la diversitat hauria de suposar un avantatge en els contextos laborals, promulgant majors beneficis lligats al progrés de les empreses i a la seva competitivitat en el mercat.

Els objectius principals d'aquest estudi són:

- Analitzar si hi ha discriminació per motius racials o ètnics mitjançant la elaboració d'un qüestionari dirigit a persones majors de 18 anys, amb la intenció de constatar que realment hi ha una percepció social entorn a aquesta problemàtica, i determinar quin n'és el nivell de coneixement i sensibilització.

  La primera hipòtesi suposa la corroboració que certament existeix una sensibilització social entorn a la discriminació per motius racials en els processos de selecció. La formulació de la mateixa es realitzarà mitjançant la exposició d'un marc teòric en el qual s'analitza el context social i econòmic espanyol, així com els principals fenòmens que causen les modalitats discriminatòries més comunes en els entorns laborals, aprofundint en els motius racials i les peculiaritats que el conformen en una de les injustícies històricament més estesa en els substrats socials de la majoria de països europeus. La hipòtesi mostra que la discriminació també apareix a través d'un biaix de caire racial durant els processos de selecció de personal del qual la població n'està àmpliament conscienciada.

- D'altra banda, l'estudi vol esbrinar quina és la percepció entorn a la discriminació per motius racials per part dels professionals del sector de la consultoria de selecció de personal, considerant aquest camp com actors principals durant els processos de selecció de personal, i uns dels coneixedors i partícips primordials de l'assumpte. S'elaborarà un segon qüestionari específic per a tècnics de Recursos Humans pertanyents a diferents consultories de selecció de personal, i empreses de treball temporal (ETT).

  La segona hipòtesi es formula en funció de lo exposat en el marc teòric: l'existència d'un biaix de caire racial en els processos de selecció que impedeix a persones tradicionalment racialitzades, o que pertanyen a certes ètnies o orígens, ser escollides per criteris purament professionals. Aquesta discriminació, és coneguda pels professionals de selecció de personal en l'àmbit de la consultoria, degut a la seva experiència en negociació de condicions i requisits amb les empreses usuàries, per a la gestió de les candidatures en funció de les necessitats transmeses. La demostració de la hipòtesi plantejarà la creació de plans formatius o d'intervenció en les empreses, per tal de sensibilitzar i conscienciar entorn a aquests prejudicis socials i minimitzar-ne eficaçment els seu efectes, convertint a les organitzacions en entitats partícips per a la inclusió de persones racialitzades.

1 DISCRIMINACIÓ LABORAL A ESPANYA

Les circumstàncies socials a Espanya i l'actual crisi de la Covid-19 han generat en les darreres dècades la necessitat de situar el focus sobre l'anàlisi de la precarietat laboral com a mecanisme estructural i plenament normalitzat en la nostra societat. La concepció del treball com a element socialitzador perilla a l'hora d'integrar-hi a persones procedents d'una àmplia percepció de diversitat, on hi intervenen poblacions de diferents orígens culturals i ètnics propiciat, en part, pels fluxos migratoris econòmics i les tendències de mobilitat global; i on cal afegir-hi els col·lectius tradicionalment protegits, tals i com les persones amb diversitat funcional, minories religioses, treballadores discriminades per raó de gènere, entre altres.

És necessari comprendre els fenòmens que causen la proliferació d'aquests tipus de discriminacions a través de l'estudi del context sòcio-econòmic i polític, els quals s'han desenvolupat i integrat com a elements conductuals de la precarització laboral espanyola. La assumpció de la diversitat ha comportat la instauració d'un marc jurídic basat en el respecte i la garantia per als drets humans dels treballadors, on la connexió entre la qüestió jurídica i la sociològica esdevenen dos punts essencials i de mútua necessitat.

La consecució dels principals components motivadors de les diferents modalitats de discriminació en l'àmbit laboral, ens aportarà un punt de vista global sobre els col·lectius protegits, les pròpies peculiaritats de cadascun i la normativa jurídica vigent en cada àmbit.

La transformació organitzacional i l'actual sensibilització cap a la diversitat ha significat un dels pilars estructurals per al canvi empresarial. La definició de nous valors organitzacionals, així com la instauració de plans d'igualtat, formen part d'algunes de les activitats més recurrents alhora d'enfrontar la diversitat com a quelcom enriquidor i necessari per al progrés i la modernització de les organitzacions, esdevenint empreses inclusives i capaces de valorar el talent en consideració d'una perspectiva plural i constructiva gràcies a un ventall més ampli de possibilitats.

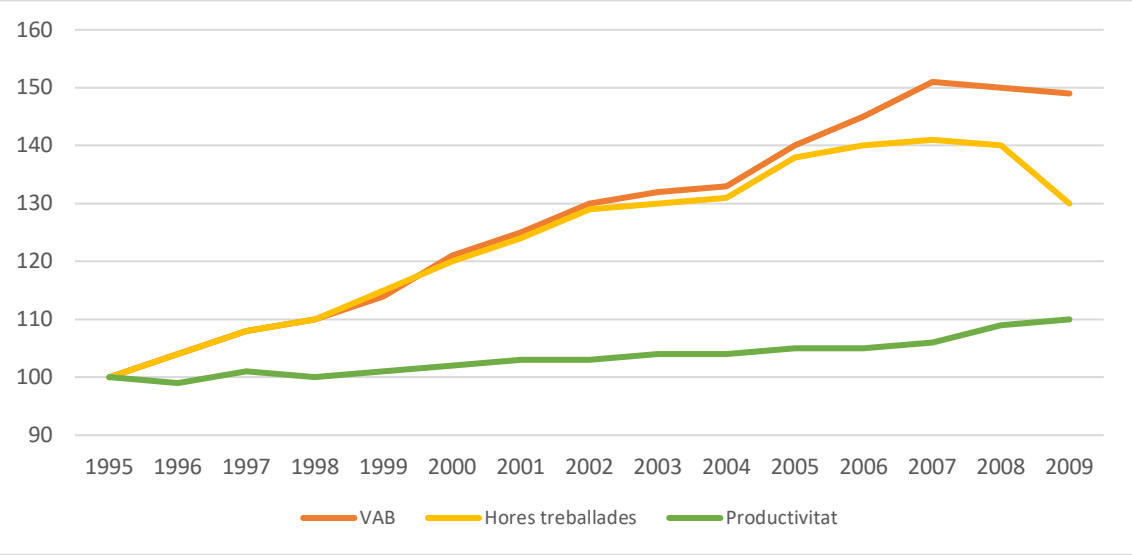
1.1 Context social i econòmic

L'actual situació de pandèmia sorgeix al març de 2020 i arrastra les conseqüències originades per la darrera crisi econòmica de 2008, dins d'un context laboral que encara no ha resolt les ferides de l'impacte social ocasionat en aquell moment. Les taxes d'atur a nivell comparatiu d'Espanya es situaven al 2008 entorn al 18,8%, el doble de la Unió Europea, considerant-se aquest un dels principals actors partícips de la precarització laboral estatal. L'elevada taxa obeïa a diverses causes, entre les quals en destacaven la saturació del mercat laboral arran el creixement descontrolat per part dels sectors de la construcció i el turisme, i la posterior destrucció de llocs de treball, promovent una clara predominança de la demanda enfront a l'oferta laboral.

Durant la major etapa de creixement econòmic d'Espanya, compresa entre els anys 1995 i 2007, el PIB creixia una taxa anual mitjana d'un 4%, mentre les millores en els nivells de productivitat eren quasi nul·les. Els deficients índexs de Productivitat Aparent del Treball (PAT) i de progrés tecnològic, o Productivitat Total dels Factors (PTF), comportaven la mancança de competitivitat del país, obviant un dels components clau en la capacitat de creixement a llarg termini de qualsevol economia (De Arriba, Raúl, 2015).

En el següent gràfic, podem apreciar la variació del valor afegit brut en funció de les hores treballades, i la productivitat a Espanya entre els anys 1995 i 2009, comprés aquest termini com un dels de màxim creixement econòmic de la nostra història recent. A primer cop d'ull, observem com la variabilitat de la productivitat és irrisòria en comparació amb els índexs de valor afegit brut i hores treballades, els quals incrementen progressivament el seu valor durant el transcurs dels anys.

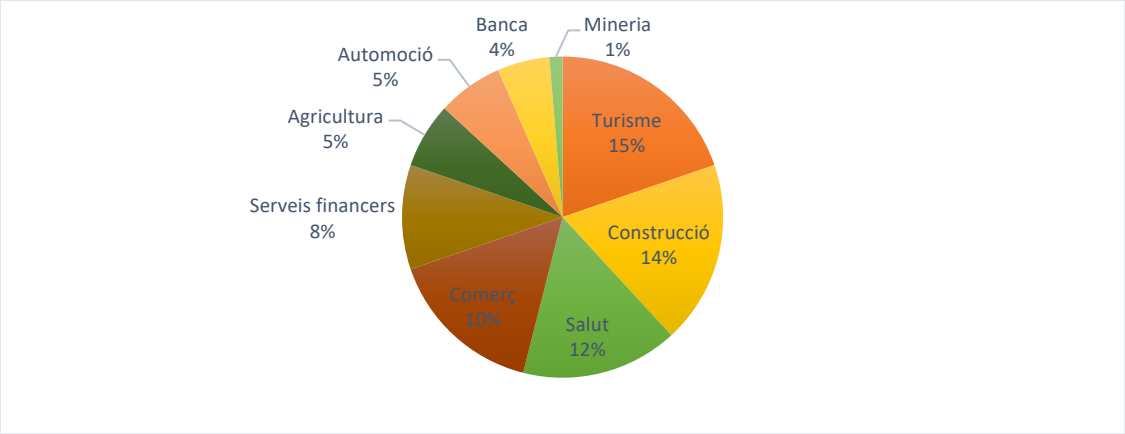
Figura 1. Variació del valor afegit brut, hores treballades i productivitat a Espanya (1995 – 2009).



Font: TCB (2010), EU KLEMS (2009) i Fundació BBVA.

El fort increment econòmic experimentat es basava fonamentalment en sectors de baixa productivitat i valor afegit per a la societat, el qual precisava en termes genèrics mà d'obra poc qualificada, alimentada per un augment en la temporalitat dels contractes i la disminució substancial dels salaris (Zea Solano, Mónica, 2012). Un dels trets més característics va ser la explosió de la bombolla immobiliària. Entre els anys 2002 i 2007 es van construir més habitatges que a França i Alemanya junts, països amb el doble de població i territori que España (De Arriba, Raúl, 2015). La construcció va significar un 13,9% del PIB segons dades d'Eurostat de 2014, conseqüentment una cinquena part dels nous treballs creats, esdevenint una bombolla immobiliària sense precedents amb un alt caràcter especulatiu.

Figura 2. Tant per cent del PIB (2019).



Font: Cinco Días. El País Economía (2019).

Tal i com mostra el gràfic, apreciem com en data de 2019 la tendència distributiva dels principals sectors productius continua esdevenint exactament la mateixa que durant abans de la primera crisi econòmica de 2008, evidenciant un cop més el problema estructural que sofreix Espanya des d'abans de l'etapa de creixement econòmic.

A nivell comunitari, la incorporació a la Unió Econòmica Monetària es va basar en la inacció per a promoure la millora dels desequilibris entre els propis països pertanyents, i el

sobre-endeutament mitjançant el finançament dels Estats deficitaris per part de les economies més potents. Aquesta relació de dependència va originar un creixement desorbitat del dèficit comercial, arribant a nivells del 8,6% del PIB a 2007, i assolint un deute extern d'1,5 bilions d'euros. D'altra banda, el crèdit proporcionat pel sector financer va ser desmesurat, propiciant un deute privat de 2,2 bilions d'euros, i situant-se el deute públic entorn al 36% del PIB (Banc d'Espanya , 2014). La detonació de la bombolla immobiliària va suposar l'absorció de 246.441 milions d'Euros, equivalent al 25% del PIB en deute públic (Zea Solano, Mónica, 2012).

La creació de llocs de treball produïda entre els anys 1995 i 2007 es va caracteritzar per un augment de la temporalitat propera a nivells del 30%, encapçalant els rànquings de la UE, amb salaris baixos que mostraven la dicotomia de les persones treballadores en risc de pobresa, arribant al 2018 a dades del 12,9% de treballadors susceptibles de sofrir pobresa extrema segons Eurostat.

Finalment, un dels aspectes més rellevants i significatius que ens ajuden a situar i comprendre aquest context social, són les reformes laborals i la pèrdua sistemàtica de drets dels treballadors dins del mercat espanyol. L'augment exponencial de l'atur va servir com a justificació per a dos de les reformes laborals més significatives: la de 2010 corresponent al Reial Decret Llei 10/2010, i la de 2012 establerta pel Reial Decret Llei 3/2012. Sota l'excusa de la rigidesa del mercat, les reformes laborals van comportar certs aspectes determinants per a la precarització, entre els quals en destaquem:

- L'agilització del comiat individual, estenent els supòsits de comiat procedent i ampliant el comiat objectiu per raó de caiguda de ventes, canvi de condicions laborals, malaltia i pèrdues futures.

- La reducció de les indemnitzacions per comiat improcedent a 33 dies per any treballat fins a un màxim de 24 mesos.

- Modificació unilateral per part de les empreses de les condicions laborals sense intervenció ni necessitat de respectar els convenis col·lectius.

- Creació de nous contractes temporals, com per exemple el de pimes, amb un any de prova i acomiadament gratuït, entre altres, alhora que proliferen els contractes de formació i pràctiques com a mecanisme contractual normalitzat.

El resultat de les reformes, lluny d'esdevenir una solució real per a la reducció de l'atur, va comportar la inestabilitat dels treballadors fixes i la inseguretat dels temporals. Es relaxaven les condicions dels empleats indefinits, originant una dualització del mercat laboral entre treballadors indefinits i temporals, alhora que es precaritzaven cada cop més les condicions d'aquests últims.

Actualment, la taxa de treball temporal és la segona més alta de la Unió Europea, situant-se entorn al 25% de la població activa segons la última EPA. Entre 2013 i 2017, el tipus de treballs que més van créixer són els temporals a temps complet, ubicant-se en un percentatge del 40%. Els treballs fixes tan sols es van incrementar un 6,2%, comportant directament la caiguda del percentatge de treball estable, amb retallades de 3,7 punts entre 2008 i 2017, i situant-se per tant, en la taxa més baixa de tota la història.

1.2 Marc jurídic i regulació

La discriminació en l'entorn laboral es basa en tot aquell acte o omissió que estableixi una diferència no justificada entre empleats o candidats a ser-ho en una organització, i no és justificada la diferenciació quan s'apliquen criteris no objectius, pel qual es considera un actuació injusta (Porret Gelabert, Miquel, 2010). Per tant, la visió de Porret Gelabert estén l'acte discriminatori a diverses activitats susceptibles d'incloure's dins l'àmbit laboral, tals i com el procés de selecció, assignació de llocs de treball i retribució, entre altres. Així doncs, podem interpretar que el tipus discriminatori acapara quelcom més enllà de la relació laboral establerta per un contracte de treball, ja sigui formal o informal, incloent-hi totes les funcions i rols relacionats amb els processos de selecció de personal, i les diverses motivacions que

comportarien a la consecució d'actes discriminatoris en funció dels factors que anirem analitzant, com a activitats normalitzades i sistemàtiques.

En base a l'anterior definició exposada, podem considerar la pròpia de l'Organització Internacional del Treball, on el seu Conveni 111, article 1, entén que la discriminació "comprèn: qualsevol distinció, exclusió o preferència basada en motius de raça, color, sexe, religió, opinió política, ascendència nacional o origen social, que tingui com a conseqüència anular o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i la ocupació; qualsevol distinció, exclusió o preferència que tingui com a efecte anular o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball o la ocupació, que podrà ser especificada pel Membre interessat, prèvia consulta amb les organitzacions representatives d' ocupadors i de treballadors, quan aquestes organitzacions existeixin, i amb altres organismes apropiats" (Organització Internacional dels Treballadors, 1958). Per tant, la definició oferta per l'OIT designa els tipus discriminatoris de manera exacta i tancada, numerant-los per raó de raça, sexe, religió, opinió política, ascendència nacional i origen social.

El marc jurídic estatal contempla, en primer lloc, la discriminació i les seves variants en la pròpia Constitució Espanyola. L'article 1.1 propugna "la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític". D'altra banda, el 9.2 obliga a promoure la salvaguarda d'aquests valors mitjançant la promoció de "les condicions per a que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives". La igualtat entre espanyols apareix en l'article 14, remarcant la no discriminació " per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social". L'article 35, en referència als drets laborals, estableix en el seu punt 1 el deure i el dret al treball i la lliure elecció d'ofici, i "a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe".

Per tant, la carta magna determina unes bases on es promou la obligatorietat d'evitar, minimitzar i prohibir la discriminació de manera flagrant al llarg de la redacció de la Secció 1 de Drets fonamentals i de les llibertats polítiques, i la Secció 2 pertanyent als Drets i deures dels ciutadans. La pròpia Constitució estableix els fonaments sobre els quals s'ha de construir la regulació que permeti desenvolupar els principis constitucionals més bàsics entorn als drets laborals i a la no discriminació.

A més a més, l'actual Estatut dels Treballadors esdevé crucial per a comprendre la regulació jurídica sobre la no discriminació en els entorns laborals. Entre els articles més destacables, podem nombrar el 4.2c) en referència a la no discriminació directa o indirecta; el 16.2 relatiu a la igualtat d'accés al treball; els articles 17.1 i 4 en referència a les relacions laborals i la absència de discriminació en la instauració de categories i grups professionals; l'article 24.2 relatiu als criteris d'accés a les empreses; els articles 28 i següents en referència a la igualtat de remuneració i permisos vocacionals. Així doncs, l'Estatut dels Treballadors esdevé la disposició amb més pes dins el sistema jurídic pel que fa a la regulació i determinació de normes que persegueixen la igualtat d'oportunitats i tracte entre treballadors, amb clara vocació per a encarar i comprendre els diferents supòsits discriminatoris en els entorns laborals, i dibuixar un context igualitari pel que fa a supòsits i condicions.

Seguidament, en referència als tractats internacionals que esmenten articles i disposicions entorn als drets laborals i a la no discriminació, podem nombrar la Declaració Universal dels Drets Humans (1948); el Pacte Internacional sobre Drets Civils i Polítics (1966); el Conveni Europeu per a la protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals (1950); la Carta Social Europea (1961); la Convenció Internacional sobre la eliminació de totes les formes de discriminació racial (1965); i el Conveni sobre la eliminació de totes les formes de discriminació sobre la dona (1979).

Finalment, en matèria de doctrina jurídica és important remarcar la teoria formulada per Díez Picazo on esmenta que s'han de declarar nuls i sense efectes els preceptes reglamentaris, clàusules de conveni, pactes individuals i decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat favorables o adverses en el treball, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen (inclòs el racial o ètnic), estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, inclinació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentesc amb altres treballadors a

l'empresa i llengua dins l'Estat espanyol. Inclou també les ordres de discriminació i decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable com a reacció a les reclamacions per a exigir el compliment del principi d'igualtat i no discriminació. (Díez Picazo, L.M, 2005).

Així doncs, la doctrina jurídica permet aplicar criteris i normes de no discriminació a qualsevol clàusula o pacte per part de l'empresari, susceptible de ser objecte d'un supòsit de vulneració dels drets de protecció per a la no discriminació, i de la violació dels drets d'igualtat i tracte dels treballadors. S'entendrà com a nul·la qualsevol estipulació, ja sigui en el contracte, conveni col·lectiu o de paraula, i per tant, no es podrà aplicar com a mesura normativa o condicionant en els entorns laborals, possibilitant la directa impugnació o reclamació davant dels propis òrgans laborals.

Com podem observar, la regulació és extensa i molt variada tant a nivell estatal com internacional, evidenciant una percepció real sobre la situació discriminatòria en els entorns laborals com a quelcom estructural on, la voluntat de reparació, prohibició i minimització dels seus efectes, condicionants i conseqüències són un fet cert i necessari, històricament i fins a l'actualitat. A més a més, podem comprendre a través de l'anàlisi d'aquests disposicions normatives, que la lluita per a la igualtat de condicions i la no discriminació en els entorns laborals és una batalla profundament arrelada a les lluites civils i a la conquesta de drets dels ciutadans.

Cal considerar que la discriminació laboral afecta a substrats tant variats com la ciutadania, la polarització de classes i política, la segregació racial i l'explotació laboral més radical i autoritària. La concepció social del treball i l'autorealització en els entorns laborals comporta un canvi de paradigma on, la garantia del compliment estricte de totes aquelles disposicions jurídiques capaces d'evitar i combatre les diverses situacions de discriminació en el món laboral, esdevenen fonamentalment necessàries i exigibles.

1.3 Tipologies de discriminació laboral

La discriminació té diferents variants en funció de les característiques pròpies per a cada tipologia, i dels factors condicionants per a cada àmbit. La Constitució Espanyola en l'article 14, determina diferents modalitats discriminatòries, alhora establint un punt de partida per al marc normatiu, però deixant la possibilitat d'incloure-hi "qualsevol altra condició o circumstància personal o social". Per tant, s'obra la possibilitat d'adaptar la realitat social i integrar situacions que antigament no es consideraven discriminatòries, i que degut a l'actual context social, són susceptibles de ser identificades i regulades normativament. A continuació s'exposen algunes de les modalitats discriminatòries més comunes en l'actual entorn laboral espanyol.

1.3.1 Discriminació per raó d'orientació sexual

Tot i l'actual acceptació social cap a les persones que senten atracció per a altres del seu mateix sexe, la homosexualitat no és considerada una malaltia per part la comunitat científica internacional des de 1973, mostrant així, un substrat cultural molt arrelat cap a la homofòbia i la discriminació per a les relacions afectuoses i sentimentals, alienes als models heteropatriarcals. D'altra banda, la variabilitat social i legal entre els diferents països és encara substancial, degut a les diferències fonamentades en els costums i l'acceptació social. A Espanya, la homosexualitat va estar penalitzada fins a la transició per la "Ley de Vagos y Maleantes", de juliol de 1954, i posteriorment ratificada al 1970 per la "Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social", la qual pretenia tractar i curar la homosexualitat.

Actualment, la prohibició de la discriminació per raó d'orientació sexual està regulada per la Llei 62/2003 mitjançant els mateixos mecanismes d'acció positiva que per la resta de factors considerats discriminatoris.

Tot i l'aparent evolució, la homofòbia continua ben present en la societat on, segons dades del Front d'Alliberament Gai de Catalunya, les denúncies per agressions homòfobes continuen augmentant any rere any, arribant a xifres del 10% d'increment en els atacs físics de caràcter homòfob. D'altra banda, a dia

d'avui encara hi ha un 15% de la població que opina que la homosexualitat és una malaltia, arribant al 18% en cas dels homes de més de 55 anys.

1.3.2 Discriminació per raó de gènere

Es tracta d'una de les modalitats discriminatòries amb més estudis recents al respecte, degut a la entrada massiva de la dona en el mercat laboral, la manifestació social de les diferents desigualtats per raó de gènere, i l'actual sensibilització globalitzada, gràcies a moviments feministes molt actius i presents en el debat social (Meza, Martínez, Carols Amira, 2018). La raó de gènere s'estén a una pluralitat de situacions, entre les quals és fonamental nombrar les condicions d'embaràs i assetjament sexual, històricament associades a una concepció heteropatriarcal de la societat i les institucions. L'Institut de la Dona va publicar al 2007 un dels estudis més significatius al respecte: "La discriminació laboral de la dona. Una dècada a examen", identificant en termes genèrics quatre grans pilars fonamentals d'aquesta modalitat discriminatòria:

- Concentració tradicional en categories professionals més baixes i amb greus dificultats per a ascendir, manifestant-se l'anomenat "sostre de vidre" o segregació vertical.

- Retribució inferior en comparació amb els homes sense cap distinció entre nivells de productivitat i justificació.

- Accés a ocupacions tradicionalment considerades com a femenines, originant el fenomen de la segregació horitzontal.

- Alta concentració dels percentatges relatius als índexs de temporalitat en els contractes i taxa d'atur.

La disposició normativa més identificativa és la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de homes i dones, on al Títol I es regulen les condicions bàsiques que garanteixen la igualtat de tots els espanyols en l'exercici dels drets i el compliment dels deures constitucionals. La pròpia llei determina que les clàusules o negocis jurídics que puguin causar discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i donaran lloc a les pertinents reparacions o indemnitzacions efectives.

1.3.3 Discriminació per raó de raça o ètnia

El terme encunyat tradicionalment com a "discriminació racial" esdevindria a dia d'avui parcialment fal·laç o inexacte. Científicament, és patent que la variació racial entre persones procedents de diferents orígens geogràfics és nul·la, i per tant, no podríem vincular-ho a variacions o categories racials distintes (Porret Gelabert, Miquel, 2010). Així doncs, esdevindria més prudent fonamentar les diferenciacions, si cal, entre cultures, costums, aparença, idiomes, procedència geogràfica, entre altres, tots ells constructes socials i aspectes arrelats al substrat cultural intrínsec de les persones com a éssers socialitzadors, predisposats per a la convivència en comunitats i la conservació de les tradicions pròpies de cada ètnia, cultura o origen. Per tant, és més òptim parlar de discriminacions per raó d'origen, ètnia o pertinença a col·lectiu culturalment racialitzat, considerant en tot cas, que és recurrent recordar que tots formem part d'una única raça on, de manera injusta, històricament, s'ha tendit a racialitzar certs col·lectius pertanyents a orígens distints.

Són variats els informes que mostren tàcitament la discriminació racial i ètnica en l'àmbit laboral a Espanya. Per citar-ne alguns, tenim el cas dels Informes del Moviment Contra la Intolerància (Informe Raxen, 2012), el de la Organització SOS Racisme (Informe anual, 2013), i els Informes del Consell per a la promoció de tracte i no discriminació de les persones per origen racial o ètnic, del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat (Informe anual, 2012). Es pot concloure que el motiu racial és el tipus de discriminació més habitual en els entorns laborals, situant-se en un percentatge del 56% segons l'Informe de SOS Racisme, seguit d'un 46% per la discapacitat i la orientació sexual.

En matèria jurídica, ens hem de remetre novament a l'article 14 de la Constitució Espanyola que garanteix "la prohibició de la discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social". Un dels problemes principals d'aquesta redacció és la difusió que apareix entre la divisió de drets dels ciutadans i els drets dels treballadors, suscitada en part, per l'aparició de treballadors en situació administrativa irregular als quals no se'ls hi garanteix l'efectivitat d'aquestes mesures per la seva condició.

1.3.4 Discriminació per raó de nacionalitat

Podem definir la nacionalitat com la pertinença d'una persona o col·lectiu a un ordenament nacional o estatal concret (Porret Gelabert, Miquel, 2010). El tipus discriminatori s'origina per raó del lloc estatal de naixement, i conseqüentment, pel sentiment, idioma i costums. La interconnexió entre les diferents modalitats discriminatòries és contínua degut a la complexitat de cadascuna, i als diferents factors als quals una mateixa pot afectar. Així doncs, en termes tàcits, la discriminació per raó de nacionalitat està lligada a la discriminació racial o per raó de sexe, obeint a la consecució de casos concrets, com és el cas de la doble discriminació que afecta a les dones de color, o a les persones procedents dels països del nord d'Àfrica.

En termes jurídics, està contemplada en el Tractat de la Unió Europea, en els articles 12 i 13, constituint el principi de no discriminació per raó de nacionalitat com a element vertebrador de l'ordenament comunitari.

1.3.5 Discriminació per raó de discapacitat física, sensorial o psíquica

La estigmatització social dels col·lectius que tenen algun tipus de diversitat funcional ha estat tradicionalment arrelada a la manca d'oportunitats laborals, i al menyspreu per part de la societat i l'administració, normalitzant i encunyant per a ells termes institucionalment tant humiliants com "subnormals", "invàlids", "deficients" o "disminuïts". La voluntat d'integració i adaptabilitat dels diferents requisits d'accés al treball, així com el condicionament obligatori per al seu acompliment laboral eficaç, juntament amb mesures previstes per part de l'administració, tals i com programes d'accés a la ocupació per a persones amb diversitat funcional exercit tant des de centres especialitzats, com des de les pròpies Comunitats Autònomes, han ajudat a donar visibilitat a una altra realitat, procurant sensibilitzar socialment entorn a les necessitats especials del col·lectiu, i promovent alhora la seva integració en l'entorn professional.

La Constitució Espanyola estableix en l'article 49 la premissa inicial per al desenvolupament de legislació derivada. D'aquestes en destaquen:

- La Llei 13/1982 relativa a la Integració Social de Minusvàlids, la qual determinava la obligatorietat de contractar un nombre de treballadors d'almenys el 2% per a les plantilles superiors als 50 treballadors.

- El Reial Decret 27/2000 estén l'anterior obligatorietat a totes les empreses públiques i privades.

- El Reial Decret 290/2004 promou el traspàs dels treballadors que exercien les seves funcions en centres especials protegits, cap al treball ordinari en empreses.

- La Llei d'Igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de persones amb discapacitats determina el compromís de desenvolupar normativa bàsica per a la equiparació, fomentant la sensibilització, el desenvolupament tecnològic i la imposició de sancions i multes.

1.3.6 Discriminació per motius religiosos o ideològics

Tot i ser un dret inherent als treballadors independentment de la tipologia d'empreses, es dona el cas d'organitzacions que segueixen un determinat ideari, com podrien ser les organitzacions religioses,

centres d'ensenyament, empreses de comunicació, entre altres. Així doncs, les empreses poden coartar aquesta llibertat i imposar i exigir certes característiques ideològiques.

És importat remarcar en aquesta modalitat discriminatòria, la doctrina establerta per la Sala de lo Social del Tribunal Suprem en la Rec. Nº3397/2008, on determina que en l'àmbit de l'ensenyament, les confessions poden disposar els continguts de les ensenyances religioses, respectant en tot cas "les exigències inexcusables de indemnitat del ordre constitucional" i les previsions legals entorn als processos de selecció. D'altra banda, qualsevol discrepància amb el professorat, i en cas de no renovació, s'haurà de motivar la decisió basada per raons d'índole religiosa o moral, salvaguardant la concordança amb els drets fonamentals dels treballadors.

1.3.7 Discriminació per raó de llibertat d'expressió

El dret a la lliure expressió d'idees i pensaments apareix consagrat en l'article 20.1 de la Constitució Espanyola. No es tracta d'una llibertat absoluta, sinó que està sotmesa a límits de caràcter excepcional i a una interpretació restrictiva, en consideració de diverses sentències del Tribunal Constitucional. La sentència nº372 del 13/12/94 esmenta que la llibertat d'expressió no és absoluta i il·limitada per a qualsevol ciutadà. Les limitacions tindran un caràcter general i un altre d'específic, aquest últim delimitat per la funcionalitat, càrrec, naturalesa del servei professional, o jerarquia, entre altres.

1.4 Actuacions i gestió de la diversitat i la igualtat d'oportunitats

Un cop esmentades i analitzades les principals modalitats de discriminació, podem apreciar que la diversitat i la seva gestió han sigut objecte històricament del prejudici i la marginació, i això s'ha reflectit íntegrament en els entorns laborals com a elements normalitzats, o associats al nostre propi substrat cultural. Per tant, totes aquelles activitats que fomentin la sensibilització, i que comportin a donar una visibilitat integradora, esdevindran necessàries per a crear climes i entorns propicis per a la inclusió de tots els col·lectius, el lliure desenvolupament de les tasques professionals i el respecte i compliment del marc jurídic actualment establert.

Així doncs, la connexió entre la qüestió jurídica i sociològica pren partit cada cop que es materialitzen mesures i actuacions a favor de garantir l'aplicabilitat tàcita de les disposicions elaborades, per tal de salvaguardar els drets i interessos de determinats col·lectius.

Des del punt de vista corporatiu, la gestió de la diversitat es tradueix mitjançant aquelles estratègies que persegueixen la integració de totes les sensibilitats, tendències i característiques humanes dels membres d'una mateixa empresa, amb el propòsit d'aconseguir els propis objectius de negoci. Les estratègies de gestió de la diversitat signifiquen una major competitivitat, millor imatge corporativa i social, major creativitat i un estalvi de costos. La planificació per a l'assoliment dels objectius permetrà aplicar sistemes organitzatius adients per a la gestió de la diversitat, en consideració dels múltiples factors que hi incideixen més enllà dels estrictament laborals, però que afavoreixen un comportament global en sintonia amb els valors inclusius.

1.4.1 Cultura organitzativa

La cultura corporativa de les organitzacions pot incloure l'aplicació de mètodes i pràctiques que possibilitin una actuació homogènia enfront als diferents supòsits discriminatoris. Així doncs, la gestió de la diversitat comporta afrontar les diferències per a obtenir majors beneficis per les empreses i els propis treballadors. Mitjançant una cultura empresarial amb estratègies fonamentades en la gestió de la diversitat, es potencia la consideració dels equips en funció de la seva pròpia meritocràcia, talent i acompliment professional.

Les estratègies que pretenguin fomentar aquest tipus de cultures organitzatives han d'estar perfectament vinculades al departament de direcció com a element estructural i fonamental de l'empresa. Qualsevol

canvi estratègic en matèria d'inclusió haurà de prevaldre en el manteniment i millora de les disposicions establertes per a la integració i gestió de la diversitat com a elements descriptius de la cultura empresarial. Per tant, cal exigir certa coherència en la delimitació de les estratègies i l'obtenció de resultats pragmàtics, procurant fugir del mal ús d'aquesta en cas que, deliberadament, només persegueixi beneficis propagandístics i de mer màrqueting empresarial. A més a més, l'actuació ètica en funció dels propis codis deontològics és garant d'una cultura organitzativa inclusiva i amb una gestió real i eficaç de la diversitat.

Algunes de les actuacions més comunes pel que fa al foment la cultura organitzativa integradora és la inclusió e clàusules anti-discriminatòries, que fomentin l'accés a persones pertanyents a col·lectius protegits, o la instauració de sistemes de selecció de personal, promoció i formació basats en criteris tècnics, objectius i neutres per raó de diversitat. És vital delimitar els perfils dels treballadors en funció de l'adequació els llocs de treball més adients per a cada empleat, atenent als seus desitjos de promoció i realització professional, i deslliurant-se en tot moment de qualsevol influència discriminatòria per tal de potenciar una visió àmplia de justícia i equitat laboral.

1.4.2 Plans d'igualtat

Els plans d'igualtat funcionen com a mecanismes interns en les organitzacions per a la consecució d'uns objectius determinats en matèria d'inclusió i igualtat d'oportunitats. Enfront a les mancances i ineficàcia del marc jurídic institucional, les empreses poden optar per aprovar objectius d'igualtat, vetllant per la seva execució i valorant cada programa en funció de les característiques excepcionals de cada col·lectiu.

La consecució dels objectius instaurats en els plans d'igualtat comportarà la fortalesa dels valors culturals en les organitzacions, consolidant les característiques que afavoreixen la identificació de les empreses en funció de la seva cultura organitzacional, i reflectint-se en el rol i funcionament dels equips, els quals treballaran amb un major *engagement* i obtindran majors beneficis productius. D'altra banda, la reputació de les companyies també es veurà beneficiada gràcies a la proliferació d'una imatge empresarial, necessàriament associada a la solidaritat i a la gestió eficaç de la diversitat. Per tant, serà més fàcil atreure talent i conservar-lo ja que la organització esdevindrà més atractiva per a treballar-hi gràcies a la seva reputació empresarial. Funcionarà, senzillament, com un mecanisme adjunt d' *employer branding* mitjançant el qual, la captació de talent es basarà exclusivament en criteris propers als valors de solidaritat, diversitat, equitat i meritocràcia, propiciant una major empatia per part dels nous candidats.

Finalment, els plans d'igualtat estan associats a l'increment de la innovació i la creativitat, estretament vinculades a la pluralitat i als beneficis de la gestió eficaç de la diversitat. La conformació d'equips de treball amb aquestes característiques, significarà majors beneficis lligats al progrés de l'empresa i al seu manteniment en el mercat, amb nous productes i estils de desenvolupament de la seva pròpia activitat.

2 LA DISCRIMINACIÓ LABORAL PER MOTIUS RACIALS

La discriminació laboral per motius ètnics o racials obeeix a unes peculiaritats excepcionals per la seva pròpia naturalesa. L'assoliment de la diversitat esdevé fonamental en les empreses a l'hora d'evolucionar cap a un nou paradigma integratiu, on la pluralitat de persones i treballadors siguin acceptades sense condicionants, més enllà dels purament tècnics, o en virtut de les seves pròpies habilitats professionals. El camí cap a la transformació de les organitzacions comporta la sensibilització necessària entorn a un problema arrelat profundament a la nostra societat, alimentat pels prejudicis i les lluites històriques per a la conquesta dels drets civils.

L'acceptació i el respecte davant les persones pertanyents a col·lectius tradicionalment racialitzats és garantia per a una nova concepció del treball com a eina socializadora, facilitant a aquests ciutadans que formen part de la nostra pròpia societat, adquirir els valors de desenvolupament professional i vocacional, l'equilibri econòmic i l'autorealització ocupacional; valors protegits constitucionalment i defensats per lleis estatals i internacionals en virtut de la protecció i defensa dels drets dels treballadors.

Tal i com hem pogut observar, en la majoria de modalitats discriminatòries dins els entorns laborals es produeix una situació d'injustícia que s'estén des dels processos inicials de selecció de personal i publicació d'ofertes de treball, fins a l'anàlisi i gestió de les candidatures, el reclutament, la presa de decisions, l'ascens i la promoció d'ofertes internes. Aquests modus discriminatoris es poden desencadenar de manera directa, ja sigui per la parcialitat expressada en una oferta de treball, o mitjançant condicionants i comentaris explícits; o d'altra banda, indirectament, més difícil de detectar ja que, majoritàriament, s'ubica dins les fases de gestió curricular i sovint pot ser analitzada exclusivament mitjançant mètodes estadístics.

Resulta vital emmarcar el concepte de racialització analitzant quines són les característiques associades a aquest col·lectiu, i determinant el seu propi abastiment conceptual. La discriminació racial no es limita únicament a aquelles persones migrades: ja sigui regularment o a través de situacions d'irregularitat administrativa, o que tenen una aparença pròpia de determinats orígens, ètnies o cultures; sinó que el procés de racialització s'estén a persones de la nostra pròpia nacionalitat, o pertanyents a classes socials en perill de vulnerabilitat extrema, i s'instaura com a mecanisme discriminatori a través de prejudicis i odi enfront a ciutadans per raó de color de la pell o ètnia de procedència dels seus antecessors. Una injustícia arrelada als substrats socials més profunds, i promulgada per alguns dels moviments identitaris més polaritzadors de l'àmbit sòcio-polític.

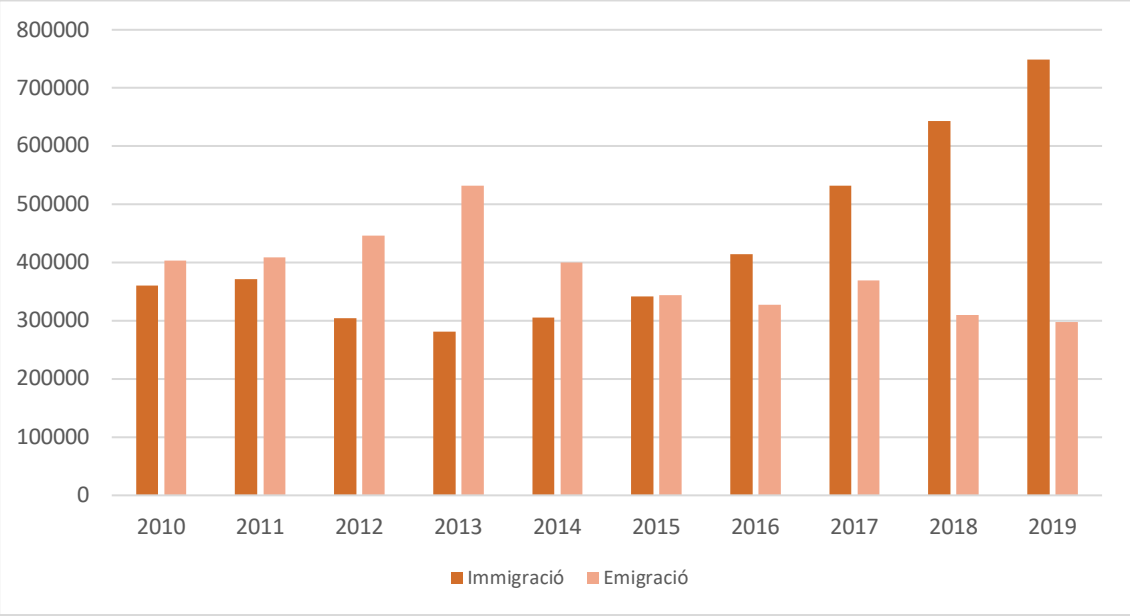
Finalment, és important estudiar quins són els plantejaments que ha formulat l'administració per a promoure la integració i la gestió de la diversitat, tot esmentant les tendències i analitzant les modalitats més comunes de discriminació per motius racials durant els processos de selecció de personal.

2.1 Evolució del fenomen migratori a Espanya

Els darrers anàlisis sobre el flux migratori a Espanya coincideixen en un descens prolongat des de l'inici de la crisi econòmica de 2008, basat principalment en les pròpies estadístiques que ofereixen els visats expedits en les Oficines Consulars, les concessions d'autoritzacions de treball a persones estrangeres i la estadística de variacions residencials i migracions. En aquest període, van marxar d'Espanya 1.927.569 persones, de les quals 232.418 eren població espanyola i 1.696.151 població estrangera (Carrasco Carpio, Concepción, 2015). L'any 2010, el creixement de població immigrant era únicament del 2,8% en comparació al 2009. L'any 2012 la xifra de persones estrangeres residint regularment a Espanya era de 5.411.923 persones, una xifra lleugerament superior a l'actual, establerta en 5.235.375 a finals de 2020.

Tal i com podem observar en el següent gràfic, la variabilitat del flux migratori es trenca a partir de 2016, accentuant un cert desequilibri degut al lleuger increment de la tendència del fenomen migratori en els darrers anys. Al 2019, aproximadament 750.000 persones van migrar a Espanya, mentre que unes 300.000 van abandonar el país.

Figura 3. Flux migratori a Espanya (2010 – 2019).

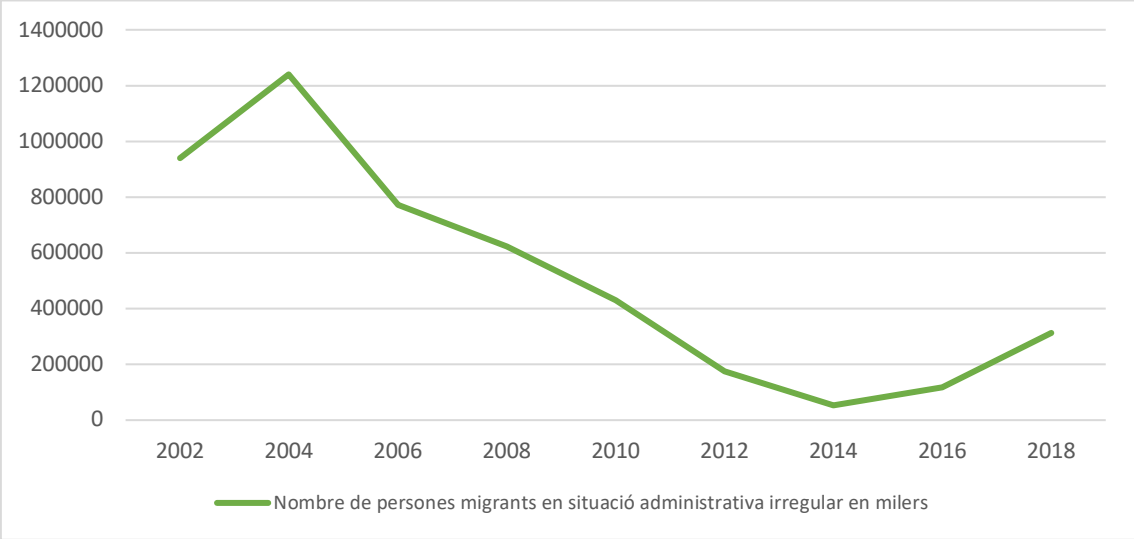


Font: INE (2019).

És necessari esmentar que les xifres oficials de fluxos migratoris mai inclouen la població d'origen estranger en situació administrativa irregular. Per tant, en un estudi que pretén conscienciar i analitzar la discriminació laboral per motius racials a Espanya, independentment de la situació administrativa de les persones treballadores, cal incloure a aquests ciutadans als quals el sistema els hi nega l'accés regular al mercat de treball, ja que la seva vulnerabilitat s'incrementa exponencialment, i es veu condicionada per la ineficàcia constant de la protecció institucional i administrativa. Per a calcular el nombre de persones en situació irregular, és necessari recórrer a les xifres del Padró Municipal i comparar-les amb les dades de les autoritzacions de residència, tot i les imprecisions que això comporta. D'altra banda, cal contrastar el procés mitjançant la comparació entre les dades d'ocupació del Qüestionari de Població Activa i les dades de la afiliació ajustada a la Seguretat Social. En consideració de dades de Creu Roja, el 15,2% de persones entrevistades reconeix haver treballat en la denominada "economia informal". Al 2018, la xifra de persones estrangeres en situació administrativa irregular era de 430.000 persones, de les quals el 55% foren dones.

A continuació, podem observar gràficament els índexs relatius a la evolució de la xifra de persones d'origen estranger en situació administrativa irregular. Tal i com se'n desprèn, la tendència cap al descens és pronunciada des dels darrers anys de l'etapa de creixement econòmic, fins arribar a un lleuger repunt a dia d'avui.

Figura 4. Evolució de la immigració irregular a Espanya (2002 – 2019).



Font: Informe Porcausa.org i Universitat Carlos III (2020).

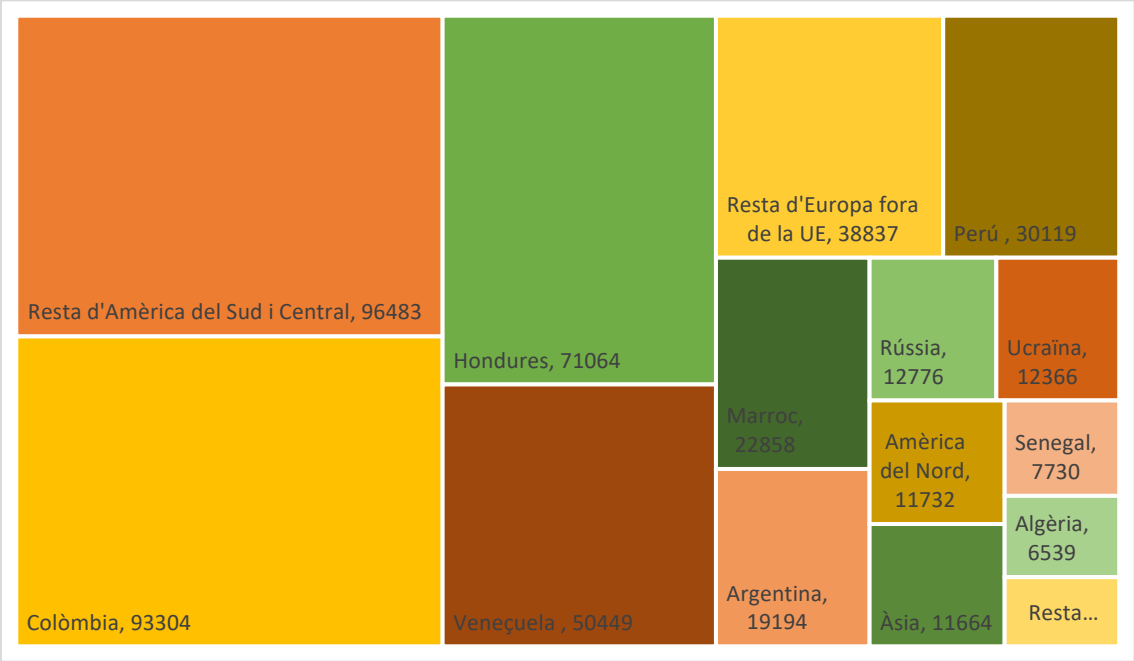
La estimació actual de les persones en situació administrativament irregular a 2019 és d'entre 390.000 i 470.000 persones. D'aquestes, el 55% continuen sent dones, i quatre de cada cinc tenen menys de 40 anys. La edat mitjana dels homes és sensiblement més baixa que la de les dones (Fanjul, Gonzalo; Gálvez-Iniesta, Ismael, 2020).

Les mateixes dades evidencien alhora un trencament dels prejudicis establerts, ja que la procedència d'aquestes persones és majoritàriament de Colòmbia, Veneçuela i Hondures, entrant al país genèricament amb avió, i suposant una proporció d'immigrants africans només d'un 10% del total. Les motivacions causants d'aquesta immigració en situació administrativa irregular depenen de contexts característics i excepcionals per a cada país d'origen. En el cas de Veneçuela intervé l'èxode propiciat per la crisi estructural que sofreix el país des de fa anys. A Hondures, un dels principals causants és la desintegració social i econòmica alimentada per uns elevadíssims índexs de violència, on el tancament de fronteres amb Mèxic ha impedit la fugida cap a Estats Units, incentivant l'èxode cap a països de la Unió Europea. Finalment, pel que fa a les persones procedents de Colòmbia, aquestes han vist la oportunitat de migrar degut a la eliminació del visat obligatori Schengen des de juny de 2015.

La ruptura del clixé de la immigració administrativament irregular suposa el ruptura de les imatges que socialment hi ha associades a aquest drama. En són exemple els intents desesperats de salts a les tanques de la Frontera Sud, o la criminalització dels manters, okupes i menors no acompanyats; comportant totes aquestes activitats la construcció d'una caricatura esbiaixada de la realitat on s'equipara sistemàticament, ja sigui tant en mitjans de comunicació com en mítings polítics, a tots aquests col·lectius vulnerables amb bastos delinqüents de carrer, o integrants de màfies internacionals organitzades, reproduint una imatge social d'un drama que va molt més enllà de les actuals suposicions generalistes.

El següent gràfic mostra la procedència de la majoria d'immigrants considerats administrativament irregulars. Tal i com podem observar, es constata l'origen d'aquestes persones de països situats a l'Amèrica Central i Sud Amèrica, així com en menor grau, de la resta de països europeus i africans. Per tant, la demostració d'aquesta tendència està estretament vinculada als processos de racialització i discriminació de persones per la seva aparença o trets culturals, més enllà d'associar-los amb uns tipus de fluxos molt diferenciats als socialment establerts en l'ideari identitari. La migració, ja sigui administrativament irregular, o complint la totalitat dels protocols reglamentaris, obeeix a motivacions i característiques molt complexes i peculiars per a cadascun dels contexts d'origen.

Figura 5. Pes de les diferents nacionalitats en l'stock d'immigrants irregulars.



Font: Informe Porcausa.org i Universitat Carlos III (2020).

Els fluxos migratoris de les últimes dècades han ocasionat la creació d'un entorn laboral propi i amb unes característiques reiteratives per a les persones migrades. La manca de garanties legals, la contractació fraudulenta, l'explotació, els salaris baixos, entre altres, formen part del mercat ocupacional d'aquests col·lectius. Per tant, és necessari analitzar quins són els factors que ocasionen la creació d'aquest entorn hostil per a l'autorealització professional i el compliment dels drets humans més bàsics.

2.2 Les circumstàncies laborals de les persones racialitzades

La situació de vulnerabilitat que sofreixen les persones pertanyents a col·lectius culturalment racialitzats s'articula de manera transversal en molts dels aspectes de la seva vida diària. Les dificultats s'estenen més enllà de l'obtenció de l'empadronament municipal, o el permís de treball o residència. Els supòsits discriminatoris sorgeixen a l'hora de signar un contracte de lloguer, de reconèixer els estudis universitaris i certificats obtinguts en el país d'origen, de contractar i obrir un compte bancari, i de ser seleccionats segons criteris professionals en un lloc de treball, entre altres. Aquests impediments originen una situació perjudicial on d'entrada, les persones migrades passen a pertànyer a un estatus social ben diferent al dels propis ciutadans, comportant que el reconeixement dels drets més bàsics es vegi en entredit estructuralment.

Els efectes colaterals de la funció social del treball haurien de ser, si més no, més necessaris que mai a l'hora d'ajudar a facilitar la sortida d'aquest col·lectiu del substrat social que perdura dins dels prejudicis més tòxics del nostre ideari, conformant actualment generacions de treballadors precaritzats dins d'un sistema que, tal i com hem observat, conté greus mancances pel que fa a la gestió eficaç de la diversitat des d'una perspectiva àmplia.

Segons estimacions del recent estudi de la Fundació porCausa, aproximadament uns 300.000 immigrants extracomunitaris ocupen treballs dins l'anomenada economia informal. Els motius són diversos: ja sigui per la manca de permís de treball, o perquè les circumstàncies de la seva vulnerabilitat els obliguen a exercir dins l'economia submergida. Els treballadors immigrants que formen part d'aquest substrat irregular del mercat laboral són el 19% del total. D'altra banda, els sectors que concentren més

treballadors d'aquesta tipologia són: les activitats de la llar, aplegant més de 80.000 treballadors en situació irregular i esdevenint més del 30% del total; i la hostaleria, amb més de 70.000 treballadors immigrants en situació administrativa irregular, significant el 29% del total (Fanjul, Gonzalo; Gálvez-Iniesta, Ismael, 2020).

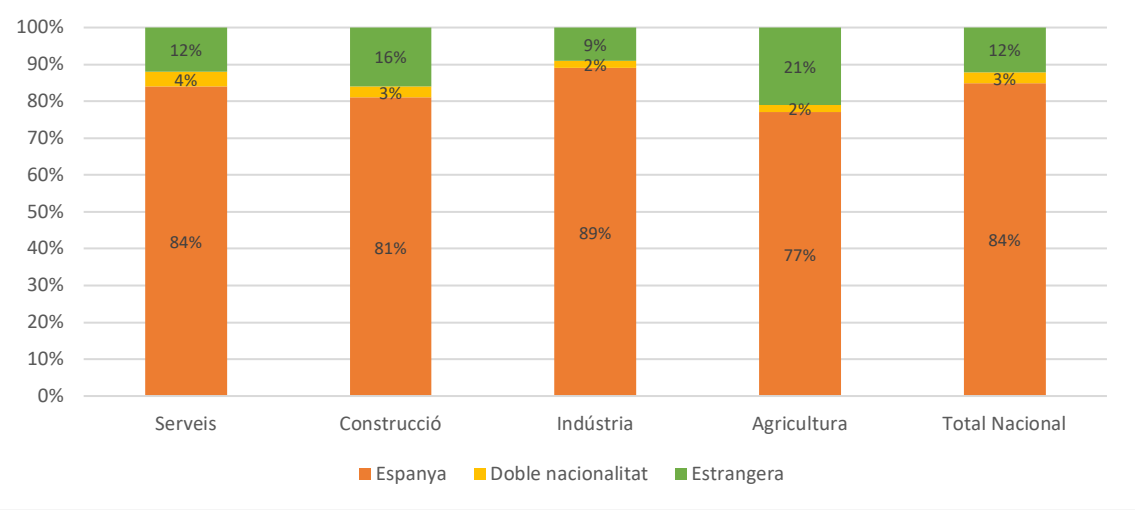
És important comprendre l'impacte que tenen les circumstàncies pròpies del nostre context social i econòmic sobre aquests col·lectius. Les persones treballadores estrangeres sofreixen majors dificultats a l'hora d'adaptar-se a les situacions esdevingudes arran les diverses crisis econòmiques, amb taxes d'atur que els afecta més directament, pitjors salaris i major risc de pobresa extrema. El panorama que apareix és d'elevada vulnerabilitat, tot i formar part del mercat laboral espanyol, però amb unes causes excepcionals que afecten negativament a les seves condicions úniques, i que mereixen ser analitzades particularment:

- D'una banda, les condicions actuals són atribuïbles a la sobre representació dels treballadors estrangers en les ocupacions de baixes qualificacions, les quals alhora, s'han vist més afectades per les crisis econòmiques consecutives i sofreixen menors índexs de contractes parcials. La taxa d'atur de la població estrangera es va situar al 2019 entorn al 19%, cinc punts més per sobre de la espanyola (CCOO, 2019).

- La construcció representava al 2008 el 18% de la ocupació, proporció que s'incrementava en cas dels homes procedents del continent africà o estrangers d'origen est-europeu, just abans dels efectes devastadors de la primera crisi econòmica. La sobre dimensió de persones treballant en aquest sector va significar per a ells uns majors prejudicis degut a la dràstica reducció de l'activitat durant l'explosió de la bombolla immobiliària.

  En l'actualitat, el següent gràfic mostra la distribució de la població ocupada segons el sector i nacionalitat. Tal i com podem observar, la concentració de població estrangera es centralitza en els sectors de l'agricultura, la construcció i els serveis, sectors associats socialment a una major precarietat, i pitjors condicions de treball i salaris.

Figura 6. Població ocupada segons sector i nacionalitat.



Font: Dades EPA, tercer trimestre 2019. INE.

- La rigidesa normativa amb la qual es topen aquests col·lectius, dificulta la inserció regular en el mercat de treball. La Llei Orgànica 2/2009, normativa reguladora en matèria d'estrangeria, estableix la consideració per als estrangers procedents de tercers països, com a propis de la situació nacional d'ocupació. Aquests precepte determina la possibilitat d'ocupar els llocs de treball que no hagin sigut coberts pels espanyols o pels estrangers procedents de l'Espai Econòmic Europeu. La mesura limita substancialment l'accés al treball per part de les persones pertanyents a tercers països, i comporta un dels principals focus de discriminació i desigualtat.

El risc d'atur en les persones estrangeres ha esdevingut tradicionalment superior al dels espanyols. Al 2007, aquest risc es xifrava per a els treballadors africans amb un 66% menys de possibilitats d'adquirir una ocupació, a continuació dels treballadors pertanyents a la resta de països europeus amb un 52%, llatinoamericans amb un 43% i estrangers de la Unió Europea amb un 21% (Rinken, Sebastián; Álvarez-Sotomayor, Alberto; Cortés Sánchez, Mª del Pilar; Galera Pozo, Gema, 2011). D'altra banda, la variabilitat en funció de la edat, sexe i formació, en comparació amb els treballadors espanyols, no esdevé substancialment diferent. En termes generals, independentment de les franges d'edat, sexe i formació, els treballadors estrangers tenen una probabilitat significativament major d'estar aturats.

La formació va passar a ser un factor rellevant en el col·lectiu migrant just després de la crisi de 2008. Al 2014, el percentatge d'ocupació mantenia una estreta relació amb el nivell educatiu dels treballadors immigrants, i el mateix passava amb el nivell d'atur, el qual disminuïa amb l'increment del nivell educatiu. Entre els analfabets, al 2014 la taxa d'ocupació era del 20%, i la d'atur del 50%; però pel que fa als treballadors immigrants amb estudis universitaris, la ocupació era superior al 68%, i l'atur, inferior al 17% (Grande, Rafael; Paniagua, Tania; Del Rey, Alberto, 2016).

Un dels darrers factors destacables és l'elevat nivell de temporalitat en la contractació. Al 2019, el percentatge de persones amb contracte temporal era el més elevat des de l'inici de la crisi econòmica. Al 2008, el 25% de persones assalariades amb nacionalitat espanyola eren temporals, mentre que en el cas dels estrangers, el percentatge s'elevava al 50%. Al 2018, els percentatges van passar a ser del 24% i el 38% respectivament.

Tot i això, la conversió de contractes de temporals a fixes és lleugerament superior en el cas dels estrangers, ja que aquests mantenen una temporalitat superior i una duració inferior en la contractació, ambdós símptomes d'una precarització major en la contractació per part dels treballadors estrangers. Tal i com mostra la següent taula que recull les dades oficials de la EPA dels dos primers trimestres de 2019, podem observar la evolució dels paràmetres de temporalitat i ocupació des de la crisi de 2008 fins al 2019.

	Assalariats Mitjana anual (en milers)				Taxes de temporalitat	
	Espanyols		Estrangers		Espanyols	Estrangers
Any	Indefinits	Temporals	Indefinits	Temporals		
2008	10.690	3.633	1.265	1.273	25%	50%
2009	10.589	3.006	1.289	997	22%	44%
2010	10.442	2.960	1.293	897	22%	41%
2011	10.346	2.999	1.179	871	22%	42%
2012	10.074	2.692	1.088	720	21%	40%
2013	9.796	2.646	1.017	610	21%	37%
2014	9.883	2.851	974	577	22%	37%
2015	10.065	3.126	994	588	24%	37%
2016	10.224	3.326	1.036	642	25%	38%
2017	10.469	3.482	1.056	709	25%	40%
2018	10.785	3.590	1.097	762	25%	41%
2019	10.993	3.561	1.213	756	24%	38%

Font: Confederació sindical de Comissions Obreres. 2019.

Finalment, el 29% d'aquests contractes temporals s'estima que tenen una duració inferior a 7 dies, i el 41%, la seva duració s'estén entre un dia i menys d'un mes.

Tal i com hem observat, el procés de discriminació de persones pertanyents a col·lectius racialitzats no s'adequa als motius que popularment s'atribueixen als immigrants procedents de determinats orígens o ètnies. La racialització forma part d'una injustícia transversal que mescla els clixés instaurats amb la manca de coneixement i empatia motivacional d'aquesta discriminació. Dins dels prejudicis, l'aparença física, el color de la pell, l'origen cultural, la tinença de noms i cognoms que puguin arribar a suposar un origen diferent al nacional, formen part d'algunes de les exclusions més comunes que poden arribar a sofrir. Tot i la associació que es realitza contínuament entre persones racialitzades i immigració, el procés de racialització sovint forma part d'un factor independent a l'origen administratiu d'aquestes persones.

La manca de la gestió eficaç de la diversitat significa la imposició de barreres ètniques a la inclusió en el mercat laboral de persones que, independentment dels seus orígens, són maltractades des de diferents instàncies, negant-los-hi per tant, l'accés als drets més bàsics protegits per la nostra pròpia Constitució.

2.3 Tendències en la integració

La integració social dels immigrants i els col·lectius tradicionalment racialitzats tracta un debat obert que arrossega lluites i discrepàncies a tots els nivells arran les darreres dècades. La qüestió de la integració eleva els seus efectes des de les associacions compromeses amb la causa, fins a l'anàlisi de l'eficàcia de les normes jurídiques actualment establertes.

Tal i com hem anat exposant durant aquest estudi, la connexió entre la qüestió social i normativa estén el caràcter transversal de la gestió de la diversitat a tots els substrats i paradigmes de la societat. Des del punt de vista sociològic, la integració social es demostra mitjançant la constatació de xifres i fets; mentre que pels juristes, la integració és qüestió de drets, i en resulta fonamental la distancia entre la llei i la realitat social. Per tant, la integració social dels immigrants i els col·lectius racialitzats hauria de passar pel reconeixement dels drets socials que regulen la satisfacció de les necessitats bàsiques, i que permeten desenvolupar una vida digna en el plànol sòcio-econòmic, de la salut i de la pròpia subsistència.

Un dels efectes directes de la globalització és la concepció de la immigració com a quelcom estructural en les societats occidentals. Així doncs, la integració de les persones immigrants és una necessitat bàsica per a que aquest fenomen no s'instrumentalitzi, i es pugui considerar com a fonament per a l'estructura de la societat, promulgant un model moral i jurídic de convivència (García Cívico, Jesús, 2011). Els avenços en matèria penal per a combatre la discriminació han sigut variats, com la inclusió en el Codi Penal de delictes i agreujants per als supòsits de discriminació, racisme i xenofòbia, destacant-ne els articles 22.4 i 314, considerant-se aquest darrer com un mecanisme principal per a la protecció dels delictes d'àmbit laboral.

Tot i els esforços de la legislació, esdevé en múltiples situacions simbòlica, havent sigut instat en varies ocasions l'Estat per part d'Amnistia Internacional, recomanant la promulgació d'un pla integral de lluita contra els actes racistes, xenòfobs, antisemites, islamòfobs i de menyspreu cap als immigrants (Tomé da Mata, Edileny, 2015).

La instrumentalització del factor de la immigració ha significat la assimilació genèrica d'aquest col·lectiu com a "mà d'obra" en termes amplis, obviant de manera comuna la resta d'àmbits susceptibles d'integrar-se dins un concepte complet de diversitat. D'entrada, la garantia dels drets socials bàsics haurien d'arribar a ésser un salva conducte per a aconseguir majors índexs d'igualtat, però el Comitè d'Experts per a la Integració del Consell d'Europa determinaven com a àrees fonamentals de la integració: la ocupació, la educació, l'habitatge, l'atenció sanitària, la nutrició, la informació i la cultura. Així doncs, la integració conscient acapara tots els àmbits de la vida quotidiana fonamentals, i l'accés al treball funciona com a mecanisme garant i transversal per a l'assoliment de la majoria d'ells. És per aquest fet que l'exigència d'uns requisits equitatius en la selecció de personal i la incorporació de nou talent a les empreses forma part d'un dels pilars estructurals de la integració.

En l'exercici de la equiparació dels principis de l'Estat de Dret, segons els propis criteris de García Cívico, el procés d'integració és subdivisible en tres àmbits:

- La promoció de la integració com a obligació dels poders públics. Així doncs, la integració és necessària tant políticament com socialment, i conseqüentment, és exigible per part de la ciutadania com a societat integradora. En sí mateixa, ha d'esdevenir valuosa, sense dependre d'altres factors instrumentals, per tal de garantir el compliment dels drets socials elementals. Jurídicament, la normativa amb més pes es situa en l'última reforma de 2009 de la Llei Orgànica 4/2000 sobre els Drets i Llibertats dels Estrangers i la seva Integració Social. L'article 2 ter. especifica en la seva redacció que els poders públics promouran "la plena integració dels estrangers en la societat espanyola", i d'altra banda, les Administracions Públiques promulgaran mesures per a la integració transversal entre la societat receptora i les persones immigrants.

  Per tant en aquest cas, la normativa concreta una necessitat d'integració tant per a les persones migrades com per a la ciutadania que rep a aquesta població. La integració conscient ha de ser capaç de vetllar per la participació econòmica, social, cultural i política d'aquest col·lectiu, fomentant una cooperació a dos bandes sota els criteris bàsics d'equitat i empatia.

- La integració com a procés bidireccional. Continuant en el mateix terme, el propi Pla Estratègic de Ciutadania i Integració dels Immigrants promou un procés amb responsabilitat compartida, procurant que la integració esdevingui un fenomen primordial en les polítiques europees d'immigració i asil, mitjançant la col·laboració activa entre entitats de caràcter civil com a interlocutors socials essencials.

  A mig termini, el procés hauria de significar la creació d'una societat més inclusiva, garantint la participació i desenvolupament social de les persones migrades en la mateixa igualtat de tracte, condicions i oportunitats.

- La integració com a procés asimètric. La valoració considera que la societat d'acollida i la migrada són desiguals en termes de poders econòmics, recursos materials i poder polític. És per aquest fet que podem arribar a comprendre gran part de les desigualtats que es produeixen actualment en termes socials. La manca de representació política d'aquest col·lectiu produeix un estancament de les institucions, impedint la comprensió de les seves necessitats úniques, i dificultant la instauració de mesures equitatives per a la promulgació de la integració com a element social i estructural.

  La fal·laç reivindicació identitària i la protecció de les costums i les tradicions són els camps de batalla d'algunes de les organitzacions més reticents a la integració com a element holístic. L'atac sistemàtic cap als immigrants d'escassa edat, refugiats polítics, demandants d'asil o migrats econòmics, perpetua una manca de bidireccionalitat nociva per a l'assoliment dels objectius d'integració i gestió de la diversitat. Tots els discursos que incentiven el xoc de cultures i civilitzacions estan estretament vinculats als processos d'exclusió, polarització i extensió de les desigualtats socials.

El cas racial s'empra constantment com a element polític, amb voluntat de dividir una societat que, cada cop més, polaritza la pròpia conquesta dels drets civils. Els debats centren la intensitat en establir diferències i magnificar les distincions culturals entre els propis ciutadans de la mateixa nació. Les persones migrades i els col·lectius racialitzats formen part del nostre poble, una estructura social ferma i arrelada en la interculturalitat com a mecanisme de creixement social i d'integració eficaç de la diversitat.

2.4 La discriminació racial en la contractació i selecció de personal

Com hem pogut observar, la ocupació entesa com a entitat integradora en la gestió de la diversitat, requereix l'assumpció d'elements que conformen el compliment dels drets socials exigibles per a la igualtat d'oportunitats i el desenvolupament social. En aquest procés, els departaments de selecció de personal en les organitzacions i les empreses especialitzades en consultoria de selecció de personal, formen part dels actors partícips en la garantia dels principis d'equitat i igualtat.

En termes jurídics, el Reial Decret 735/1995 recull la normativa de les agències de col·locació sense finalitats lucratives. La Llei 14/1994 s'encarrega de regular les empreses de treball temporal, i el Reial Decret 4/1995 en desenvolupa el seu funcionament. Les agències privades de col·locació funcionen com a instrument de la política activa en la ocupació, amb la voluntat d'assolir la eficàcia en l'accés al treball mitjançant accions d'ajuda a la col·locació, i garantint permanentment el principi d'igualtat d'accés a la feina. Les agències, estan estretament vinculades amb els Serveis Integrats per a la Ocupació i els SIPES.

D'altra banda, no hi ha cap legislació específica per a les activitats professionals de selecció de personal amb finalitat lucrativa, ni per als professionals autònoms, o que exerceixen dins les empreses en els departaments de Recursos Humans (León García-Izquierdo, Antonio; García-Izquierdo, Mariano, 2007). S'hi podria vincular el Conveni 181 de la Organització Internacional dels Treballadors en relació amb les Agències d'Ocupació Privades. A més a més, s'estableixen obligacions per a les empreses de selecció en el Reial Decret Legislatiu 54/2000 relatiu a les Infraccions i Sancions en l'ordre social, entre les quals, determina com a infracció greu en l'article 27.3 "No informar a les empreses de selecció sobre les tasques de l'Institut Nacional d'Ocupació" en cas que se n'exigeixi informació; i l'article 42.6, en referència a la Llei Bàsica d'Ocupació on s'obliga als organismes de caràcter públic i privat a la transmissió de les dades necessàries en relació al compliment dels preceptes el propi article.

Tal i com encararem més endavant en l'apartat de metodologia, les ETTs (Empreses de Treball Temporal) funcionen com a prestadores de serveis vinculats a la selecció de personal, gestió i contractació de treballadors. Un cop realitzat el cribratge dels aspirants, posen a disposició de les organitzacions els treballadors amb candidatures i perfils més òptims per als requisits designats en les empreses en funció de les particularitats de cada lloc de treball. La detecció de la discriminació durant els processos de selecció de personal en les consultores és excepcionalment difícil de demostrar, ja que l'exigència del compliment jurídic s'evidencia només de manera formal, esdevenint criteris discriminatoris a través dels requisits i condicionants, ja siguin de manera directa o indirecta, per part de les empreses usuàries durant la designació dels serveis que aquestes consultores han de prestar.

Una de les problemàtiques principals és l'ambivalència jurídica que preval en la regulació. En l'actual normativa establerta en la Llei Orgànica 4/2000, s'entén com a discriminació indirecta l'establert en l'article 21, considerant "tot aquell tracte derivat de l'adopció de criteris que perjudiquin injustificadament als treballadors estrangers o per pertànyer a una determinada raça, religió, ètnia o nacionalitat, sempre que facin referència a requisits no essencials per al desenvolupament de l'activitat laboral". Per tant, es podrien establir qüestions entorn a quins són els requisits essencials per a desenvolupar tasques laborals, obligant a la pròpia normativa a especificar supòsits concrets, i delimitar-ne l'ús arbitrari al qual dona peu la pròpia llei.

En conseqüència segons l'exposat, gran part del pes durant els processos de selecció recau en el criteri dels tècnics, directius o administratius de Recursos Humans. El criteri s'ha de basar principalment en informació que permeti determinar el coneixement sobre una persona en funció de la seva valia per a un lloc de treball. El patró mai podrà fonamentar-se en perjudicis o estereotips davant certs col·lectius racialitzats, immigrants o persones pertanyents a determinades ètnies i cultures, ja que tot i la situació d'injustícia esdevinguda, la màxima de l'activitat en qüestió, la selecció de personal, passaria a tindre una carència total de sentit, ja que estaria motivada en prejudicis que originen l'abandonament de la concepció del criteri com a mecanisme de reconeixement dels mèrits i valia dels candidats.

Així doncs, l'instrument de mesura de la valia s'ha de fonamentar en criteris que habilitin a l'avaluació dels candidats com a éssers individuals i únics, i no com a membres d'un grup demogràfic o col·lectiu al qual pertanyin. La clau és la garantia d'independència amb la intenció de vetllar per a que durant aquest procés, no els hi siguin assignats als candidats categories pròpies de certs grups susceptibles de ser discriminats per raó de raça, ètnia, religió, etc. Per tant, en els processos on l'avaluació psicològica és determinant per a delimitar estàndards de selecció segons la valia dels candidats, la mesura psicològica és necessària per assegurar la precisió durant el transcurs d'aquesta. El principi beneficia la diversitat i atura el foment de les diferències socials potencialment discriminatòries.

El precepte bàsic s'establirà en la meritocràcia i la mesura de les habilitats professionals més adients per a cada càrrec al qual optin les persones candidates. Tot i això, tal i com queda patent en l'estudi, segueixen produint-se situacions discriminatòries durant els processos de selecció degut a un mal ús d'aquests parers, comunament fonamentats en prejudicis enfront a certs col·lectius.

Les situacions de discriminació es poden desenvolupar de manera directa i indirecta. Com observem en l'apartat de metodologia, la discriminació directa i conscient, sovint es manifesta mitjançant criteris o exigències transmeses per les organitzacions usuàries enfront a les empreses de selecció de personal. L'empresa necessita cobrir unes places determinades i contracta els serveis d'una ETT, però amb uns condicionants específics per a prescindir, durant el procés, de persones assimilables a col·lectius determinats. Aquest prejudici formaria part d'una de les modalitats més esteses. Es tracta d'un fet conscient ja que l'empresa té la voluntat de no incorporar dins la seva plantilla persones segons uns trets que formarien part de prejudicis socials greus enfront a persones per la seva raó d'ètnia, procedència o pertinença a col·lectius racialitzats.

D'altra banda, la discriminació indirecta s'origina a través de condicionants de caràcter subtil i no expressats manifestament, mitjançant comentaris, consells o determinacions realitzades informalment, emmarcades dins de "polítiques d'empresa", o amb apreciacions com: "no sóc racista, però ...", o "ja hem tingut problemes amb anterioritat amb aquestes persones"; en tots casos, la valoració de candidats individuals entesos com a col·lectius demogràfics amb unes característiques genèriques per a tothom, fonamentades en prejudicis socials i fal·làcies instaurades en la col·lectivitat. En ambdós àmbits, s'origina una falta de justificació objectiva que impedeix seleccionar a candidats segons la única concepció de criteri garantida i ratificada en funció dels preceptes legals anteriorment esmentats.

Finalment, és necessari valorar l'accés a la feina com a part d'un fonament bàsic per a la integració i el desenvolupament dels drets socials (Pereda, Carlos; De Prada, Miguel Ángel, Actis, Walter, 2000). La igualtat d'oportunitats no tan sols ha de garantir la inserció en el mercat laboral sota els criteris d'equitat, sinó que ha de supervisar gran part dels aspectes clau durant aquest desenvolupament. És freqüent la consecució de casos d'explotació laboral davant de persones migrades, mitjançant una clara relació desigual de poder. El balanç ha de permetre intervenir per a demostrar les avantatges de la gestió eficaç de la diversitat, les quals són patents des de l'inici dels processos de selecció de personal segons patrons purament equitatius i professional, fins al creixement i formació de carrera dins les organitzacions.

L'avaluació de les persones segons la seva valia en termes equitatius, ha de prevaldre per sobre de prejudicis i biaixos fonamentats en la simplificació, i associació de les persones amb grups demogràfics i col·lectius racialitzats, els quals sofreixen equiparacions amb un alt grau discriminatori.

3 METODOLOGIA

L'objecte de l'estudi pretén determinar el grau de coneixement i sensibilització davant la discriminació per motius racials en els processos de selecció de personal. Tal i com hem pogut analitzar, la qüestió racial esdevé un prejudici recurrent durant els processos de selecció, dificultant el desenvolupament de la igualtat d'oportunitats per a l'accés efectiu al treball, i suposant un greu entrebanc per a la integració i desenvolupament social dels col·lectius racialitzats.

La racialització és considerada un substrat intern en la nostra societat encara avui en dia. Tot i l'existència de normativa específica i l'avís constant d'entitats internacionals, la realitat social mostra un biaix que afecta a una part important de la ciutadania, i arrastra algunes de les modalitats discriminatòries fins als aspectes diaris de la vida d'aquest col·lectiu. Tal i com hem observat, un punt important de la solució passa per establir criteris clars i equitatius durant els processos de selecció de personal, ja sigui per part de les empreses privades com des de l'àmbit de la consultoria. El criteri ha d'assolir l'objectiu d'avaluar les persones com a éssers individuals i en funció de les seves competències, vàlua i requisits purament professionals per a les candidatures diverses.

Com que l'acte racial discriminatori és transversal i s'efectua de manera directa i indirectament, ens interessa comprendre, d'una banda, quin és el grau de sensibilització que en té la societat en general, a base de preguntes capaces de detectar opinions i vivències susceptibles d'empatitzar amb la problemàtica, i mostrar quin és el nivell de coneixement que se'n desprèn de la seva experimentació, ja sigui com a mers ciutadans, treballadors, estudiants, o pel seu propi caràcter individual. D'altra banda, l'estudi es completa mitjançant la recollida del nivell de percepció i experiències fàctiques dels professionals de selecció de personal, amb la voluntat de constatar quin és el nivell de normalització dels actes discriminatoris en els processos de selecció, i quins creuen que en són els motius principals.

3.1 Mostra

La mostra del present estudi es subdivideix en dos àmbits principals: d'una banda un grup de població general de més de 18 anys; i a continuació, un segon grup format per professionals pertanyents a l'àmbit de la consultoria de recursos humans.

3.1.1 Població general de més de 18 anys

La primera mostra pertanyent a la població general de més de 18 anys està conformada per un total de 192 persones. D'aquestes, la majoria, un 33,3%, es situa en la franja d'edat d'entre 30 i 45 anys, la qual inclouria part de l'anomenada generació *"millennial"* i en definitiva, persones que ja posseeixen una àmplia trajectòria laboral. D'aquest total de població, la majoria són dones, amb un percentatge del 67,4%, i un 78,1% de la població social defineix el seu pensament social com a progressista, entenent-ho com a partidaris del reformisme i de les idees de progrés en el plànol político-institucional, els canvis socials i les transformacions econòmiques i intel·lectuals. El 80,9% de la mostra té experiència laboral, restant només un 17,5% de persones que han treballat però ara no tenen feina, i tan sols un 3% que no ha treballat mai. Finalment, un 84,2% de la població total no s'ha sentit mai discriminada pel seu origen ètnic, cultura o procedència, davant d'un 15,8% que sí ha sofert experiències d'aquest tipus durant els processos de selecció.

En els següents gràfics podem observar la distribució de la població en funció de les seves franges d'edat, sexe, pensament social, experiència laboral i discriminació racial.

Figura 7. Franja d'edat.

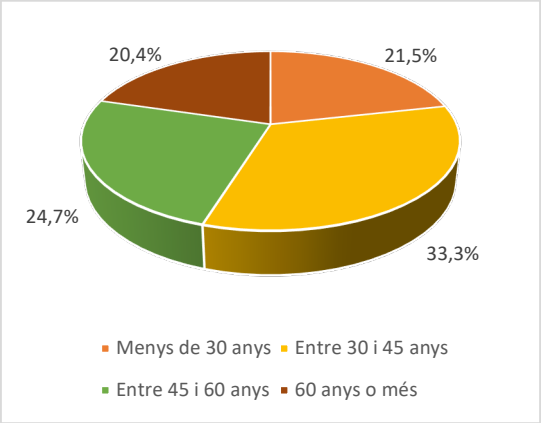


Figura 8. Sexe.

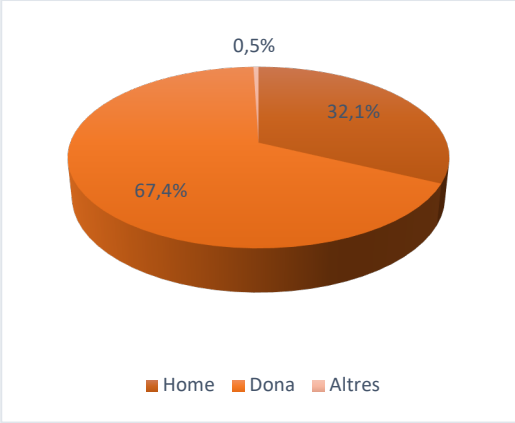


Figura 9. Pensament social.

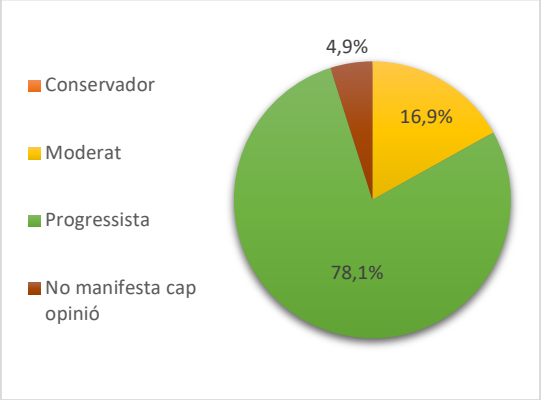
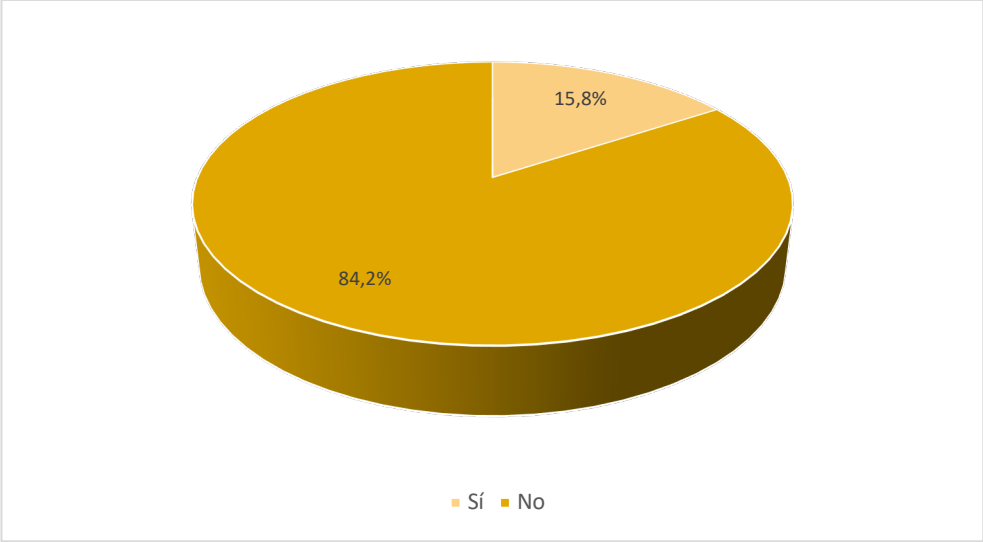


Figura 10. Experiència laboral.

Figura 11. Població que s'ha sentit discriminada pel seu origen ètnic, cultura o procedència.



Mitjançant les presents dades, podem comprendre esquemàticament quina és la dispersió sociodemogràfica de la mostra analitzada. La distribució poblacional és àmplia i diversa, i compleix els objectius de mostra plantejats inicialment com a mínim viable per a l'estudi. Per tant, hem pogut obtenir resultats a través d'una població repartida força equitativament segons les franges d'edat, representant perfils de gent treballadora plural i amb un pensament sòcio-polític particularment progressista i moderat.

La decisió de considerar com a mostra a la població major de 18 anys s'explica per la seva facilitat i exactitud alhora de constatar les seves vivències entorn a la percepció de la discriminació per motius racials en els entorns de treball. És genèricament senzill que les persones que han desenvolupat tasques professionals en diversos entorns laborals, puguin construir opinions al respecte, ja que probablement han experimentat situacions com les descrites en els instruments, i tenen coneixença de la problemàtica principal i de la seva motivació en els entorns socials i laborals.

3.1.2 Professionals pertanyents a l'àmbit de la consultoria especialitzada en la selecció de personal

La població de la segona mostra està conformada per 21 professionals pertanyents al món de la consultoria especialitzada en la selecció, contractació i gestió de personal, considerats aquests, partícips directes en la determinació i ús de criteris professionals per a la selecció de personal. El que fa particularment interessant la mostra és el coneixement directe que tenen de la causa, ja que dins les pròpies funcions de la consultoria de Recursos Humans, gran part de les seves tasques s'orienten a la negociació amb les empreses usuàries dels termes i requisits desitjats per a les candidatures susceptibles de ser cobertes. A més a més, disposen de contacte directe amb els candidats, realitzant-ne diàriament la selecció i entrevista curricular, tot experimentant quin és el grau d'intervenció d'aquesta discriminació per motius ètnics i racials, i fins a quin punt aquest prejudici condiciona l'accés eficaç als llocs de treball.

Per a la segona mostra, no s'ha realitzat cap estudi sociodemogràfic ja que l'anàlisi s'orienta exclusivament a professionals que exerceixen actualment dins l'àmbit de la consultoria de Recursos Humans, "*recruitment", "talent acquisition"* i empreses de treball temporal. La mostra es limita exclusivament a tècnics, sense ampliar-se a mànagers o directius, ja que el seu criteri pot esdevenir parcial o inexacte degut al condicionament del seu càrrec, i protecció dels ideals corporatius de la pròpia empresa que representen. El mateix passa exactament amb els responsables dels departaments de Recursos Humans de les empres públiques o privades. Es decideix no estendre la mostra a aquest grup degut a la possible parcialitat en les seves opinions, condicionades per les empreses que simbolitzen i la conseqüent reputació organitzacional, tot i l'anonimat de les respostes.

3.2 Instruments

L'estudi presenta dos instruments diferenciats en funció de cada mostra. Ambdós s'han elaborat mitjançant l'eina Google Forms i consten de preguntes de caràcter sociodemogràfic i amb resposta tancada; qüestions en funció del grau en que l'entrevistat està d'acord o desacord davant les preguntes plantejades; i preguntes obertes on es dona peu a plantejar una opinió lliure davant una qüestió concreta.

3.2.1 Instrument per a la mostra procedent de la població general de més de 18 anys

L'instrument per a la primera mostra es conforma a través d'un qüestionari de quinze preguntes creat amb Google Forms. Les primeres cinc són de caràcter sociodemogràfic i pretenen esbossar un dibuix del tipus de població a qui va dirigit. Concretament, les qüestions són amb resposta tancada i pregunten sobre l'edat, sexe, pensament sòcio-polític, experiència laboral i discriminació soferta.

El segon apartat de l'instrument inclou deu qüestions que pretenen determinar, d'una banda, quina és la sensibilització que la població té entorn a la discriminació laboral per motius racials, el grau de coneixement, i la seva opinió enfront a prejudicis associats a la modalitat discriminatòria. Les preguntes es plantegen en funció de sis graus de concordança davant el criteri que planteja la qüestió, on 1 significa molt en desacord, 3 ni d'acord ni desacord i 6 totalment en d'acord. D'aquesta manera, l'instrument

permet constatar si hi ha una concordança sobre l'exposat en el marc teòric, en funció de la percepció real de les persones treballadores analitzades en la mostra.

3.2.2 Instrument per a la mostra procedent dels professionals pertanyents a l'àmbit de la consultoria especialitzada en la selecció de personal.

L'instrument per a la segona mostra es conforma novament a través d'un qüestionari de divuit preguntes, entre les quals, trobem set afirmacions on es planteja una qüestió, i la determinació de la concordança en funció de sis graus on, 1 significa gens d'acord, 3 ni d'acord ni desacord, i 6 totalment d'acord. A continuació, una interrogació que planteja vuit subapartats diferents, on s'estableix una escala de graus del 0 al 10, on 0 significa que mai pot estar discriminada, i 10 que sempre es discrimina. Finalment, el qüestionari formula dos preguntes amb resposta tancada i una darrera amb resposta oberta.

És excepcionalment determinant l'exposat en el darrer interrogant ja que dona peu a la població analitzada a expressar-se obertament sobre els motius que ells consideren, com a professionals, pels quals les persones racialitzades estan sotmeses a la discriminació laboral. D'aquesta qüestió n'obtenim fins a 18 respostes diferents, reunint una pluralitat d'opinions que constaten novament l'exposat en el marc teòric.

L'instrument ens permet no només detectar la concordança amb el marc teòric i la hipòtesi plantejada, sinó formular situacions i opinions directament per part dels tècnics entrevistats. D'aquest manera, hem assimilat percepcions i testimonis en base a com s'efectua el modus discriminatori, quins mecanismes utilitzen i quins són els raonaments motivacionals exposats, tant per les empreses usuàries com pels propis tècnics de selecció.

3.3 Procediment

El procediment emprat per a l'estudi varia en funció de les necessitats particulars per a cada una de les dos mostres:

3.3.1 Procediment per a la mostra pertanyent a la població general de més de 18 anys

L'ús de l'instrument ofert per l'eina Google Forms planteja la possibilitat d'enviar el qüestionari de manera telemàtica mitjançant un enllaç web. Es crea automàticament el registre de totes les respostes obtingudes per a la seva posterior extracció i anàlisi. L'enquesta s'ha difós a través del propi boca a boca, i mitjançant aplicacions telemàtiques d'ús massiu, compartint en ambdós casos el link web. S'ha considerat com a adient aquest procediment ja que la intenció inicial és la d'arribar a la població general a través de sistemes tecnològics emprats per la majoria de persones

El procediment total ha tingut una duració de tres setmanes on, un cop aconseguit el nombre de població desitjat, s'ha tancat la possibilitat de rebre més respostes.

3.3.2 Procediment per a la mostra pertanyent als professionals pertanyents a l'àmbit de la consultoria especialitzada en la selecció de personal

El procediment per a la segona mostra ha sigut particularment diferent, ja que en aquest cas el qüestionari presenta una exigència específica en orientar-se exclusivament a tècnics de selecció de personal de consultories. Per tant, s'ha optat per emprar la xarxa social professional Linkedin, a partir de la qual es realitza un cribratge de persones en funció de la seva professió i perfil laboral. S'ha emès un enviament massiu d'un únic missatge de presentació, on s'incloïa una breu explicació de l'estudi i un link web d'accés a realització del qüestionari.

S'ha escollit aquest procediment degut a la dificultat de personar-se presencialment a les oficines i consultories, en compliment de les mesures sanitàries arran la pandèmia de la Covid-19. L'enviament

telemàtic emprant Linkedin ha permès arribar exclusivament a la població desitjada de forma àgil i eficaç. El procediment, ha tingut exactament la mateixa duració que l’anterior: tres setmanes. Un cop vençut el termini, s’ha tancat la possibilitat d’acceptar més respostes.

3.4 Anàlisi de les dades

L’eina Google Forms ha registrat totes les respostes obtingudes d’ambdós qüestionaris en forma de gràfics, i a través d’Excel mitjançant un full de càlcul genèric. L’anàlisi de dades s’ha plantejat de manera descriptiva a través de l’estudi de les gràfiques, les quals dibuixen visualment la percepció total de les qüestions inicialment formulades. La recopilació de les dades també ha originat la necessitat de crear taules per a classificar temàticament les respostes obtingudes en la pregunta oberta de la segona mostra.

Finalment, s’han elaborat nous gràfics a partir d’algunes respostes que incloïen paràmetres variats, tals i com la discriminació per ètnies, o el nivell de sensibilització que la ciutadania té sobre la discriminació per motius racials en l’entorn laboral. L’anàlisi descriptiu de les dades, ha conduit a l’obtenció de les conclusions necessàries per tal de constatar les hipòtesis plantejades.

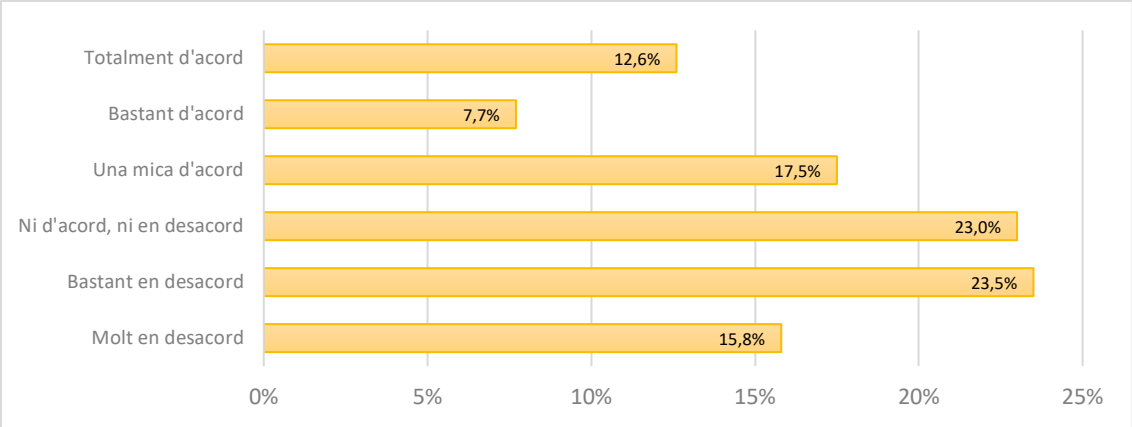
4. RESULTATS

A continuació, s'exposen els resultats més significatius per a l'estudi. Tal i com podem observar, les resolucions finals es subdividiran per a les dos mostres obtingudes en funció dels objectius plantejats en l'inici de la recerca.

4.1 Resultats per a la constatació de l'existència de sensibilització social davant la discriminació racial en els processos de selecció

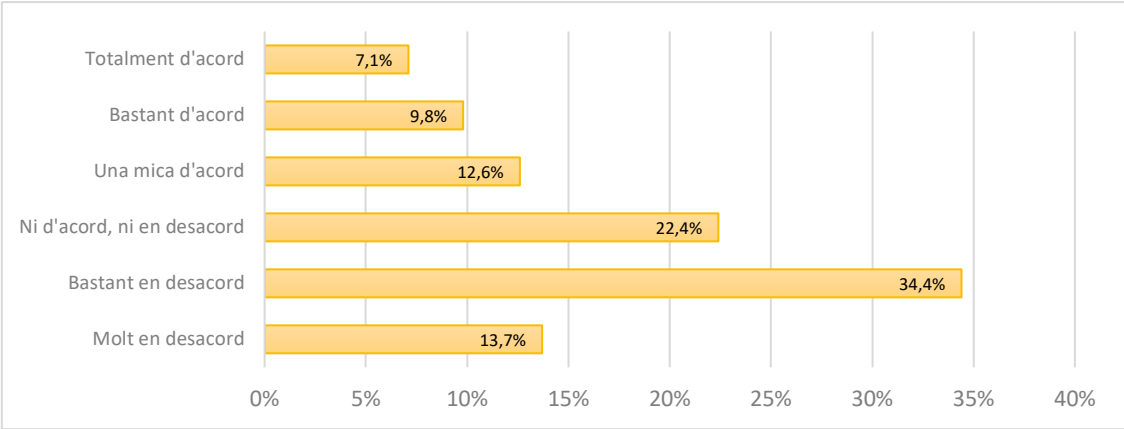
Per a la primera mostra, obtenim cinc primers resultats significatius a partir de les respostes obtingudes sobre les qüestions relatives a l'entorn laboral. Tal i com podem observar, les preguntes formulen indagacions sobre el coneixement de l'existència de situacions de discriminació en l'àmbit laboral, tals i com el reconeixement de la diversitat de treballadors en les empreses, la coneixença de situacions de discriminació racial en els processos de selecció, la formació entorn a aquesta problemàtica en l'àmbit organitzacional i l'existència de situacions discriminatòries derivades la pròpia activitat empresarial. Com que les qüestions estan formulades en funció del grau de concordança, aconseguim cinc resultats gràficament reproduïbles.

Figura 12. A totes les empreses hi ha persones de diferents orígens, ètnies o procedències.



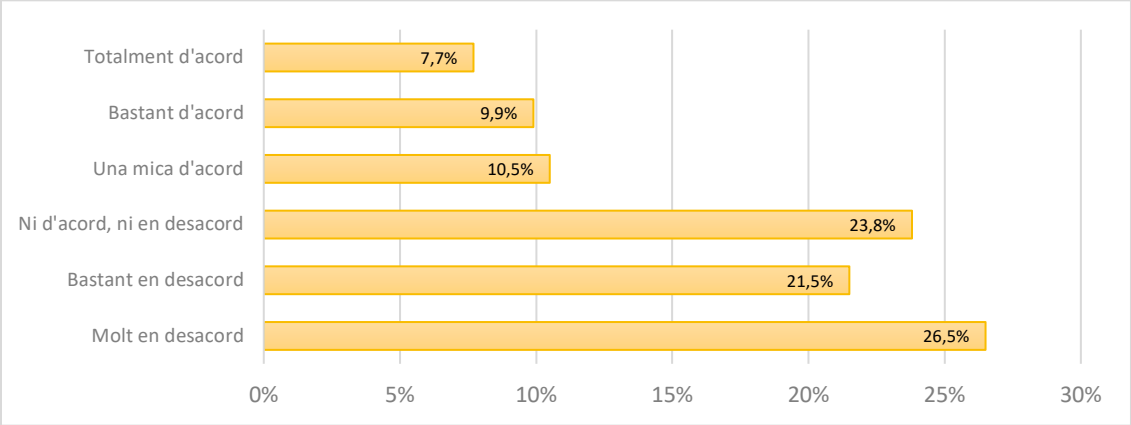
En el gràfic número 12 referent a l'afirmació de l'existència de diversitat en els treballadors de les empreses, observem com un 23,5% de persones es manifesta bastant en desacord amb l'afirmació, i un 23% conclouen que aquesta diversitat és neutra.

Figura 13. A les empreses no es produeix discriminació racial durant els processos de selecció.



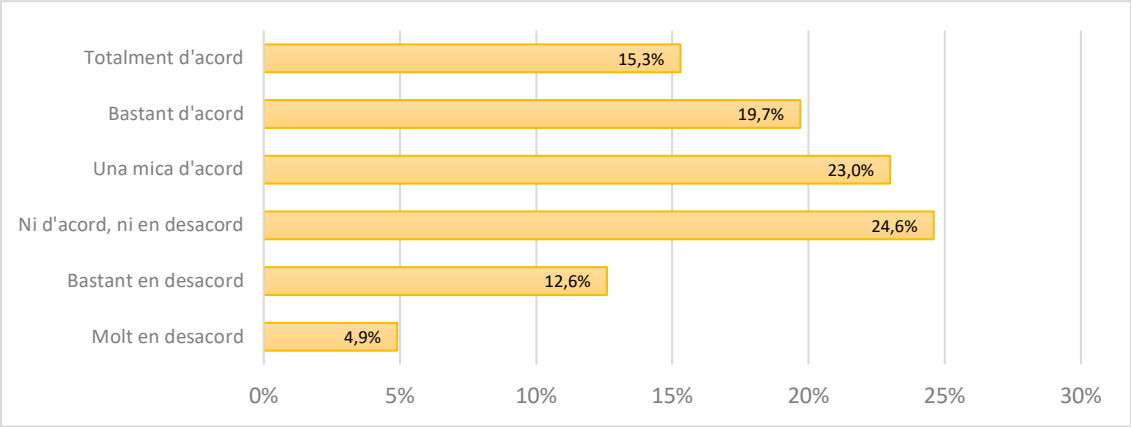
El gràfic 13 sobre la negació de la consecució de discriminació per motius racials en el processos de selecció, mostra com un 34,4% dels enquestats es posiciona bastant en desacord amb la pregunta formulada, i un 22,4% manifesta una posició neutra.

Figura 14. He rebut suficient formació laboral sobre la discriminació per motius racials a la meva empresa.



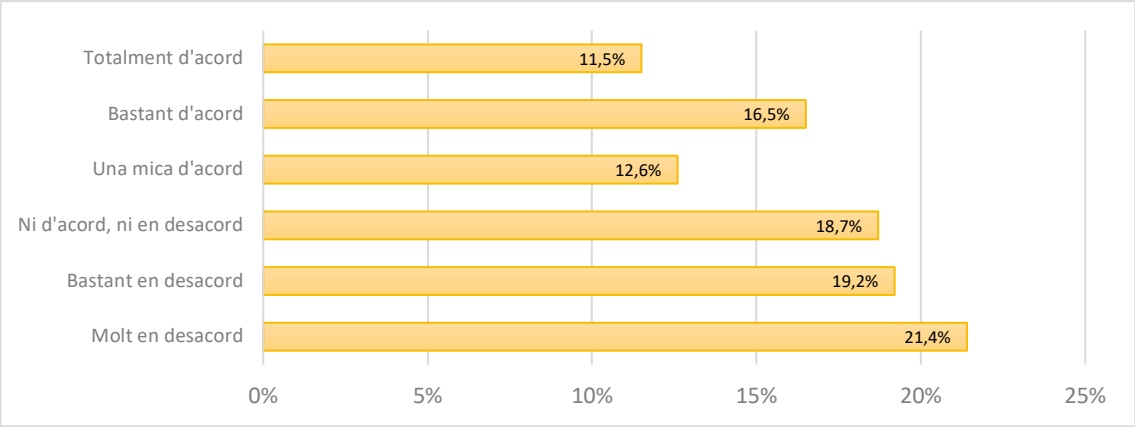
El gràfic 14 relatiu al nivell de formació en matèria de discriminació racial en les empreses, mostra amb un 26,6% de les persones enquestades, i un 21,5%, el seu desacord amb l'afirmació plantejada.

Figura 15. En les empreses es produeix discriminació racial enfront a tercers: usuaris, clients, pacients, alumnes, etc.



El gràfic 15 manté una posició neutra majoritària amb un percentatge del 24,6% d'enquestats en relació a la discriminació enfront a tercers. D'altra banda, un 23% de persones es posiciona una mica d'acord amb l'afirmació plantejada.

Figura 16. Són freqüents els comentaris de caire racial entre els meus companys de feina.



El darrer gràfic número 16 conclou a través d'un percentatge majoritari del 21,4%, amb un desacord generalitzat pel que fa a l'existència de comentaris racials en els entorns laborals.

Les cinc darreres preguntes del qüestionari estan formulades des d'una perspectiva global, entenent la racialització i la discriminació per motius ètnics com un aspecte arrelat a la societat, que es reprodueix des de diferents angles de visió, però sempre mantenint un prejudici que impedeix a determinats col·lectius accedir a llocs de feina jeràrquicament superiors, gaudir de les mateixes oportunitats laborals que les persones que no sofreixen aquesta injustícia, accedir als llocs de treball amb requisits equitatius i tindre les mateixes oportunitats de treball en igualtat de condicions que la resta de la ciutadania.

Finalment, és vital comprendre la discriminació per motius racials com un tret complex i independent a la resta de prejudicis que la societat imposa amb la voluntat de caricaturitzar, dividir i menysprear a un grup per raó d'origen, ètnia, cultura o aspecte físic. Les següents preguntes novament estan formulades segons el grau de concordança amb les opinions expressades en els enunciats.

Figura 17. Es produeix un biaix que impedeix a determinats col·lectius culturalment racialitzats assolir llocs de feina de caràcter entremig o superior en termes jeràrquics.

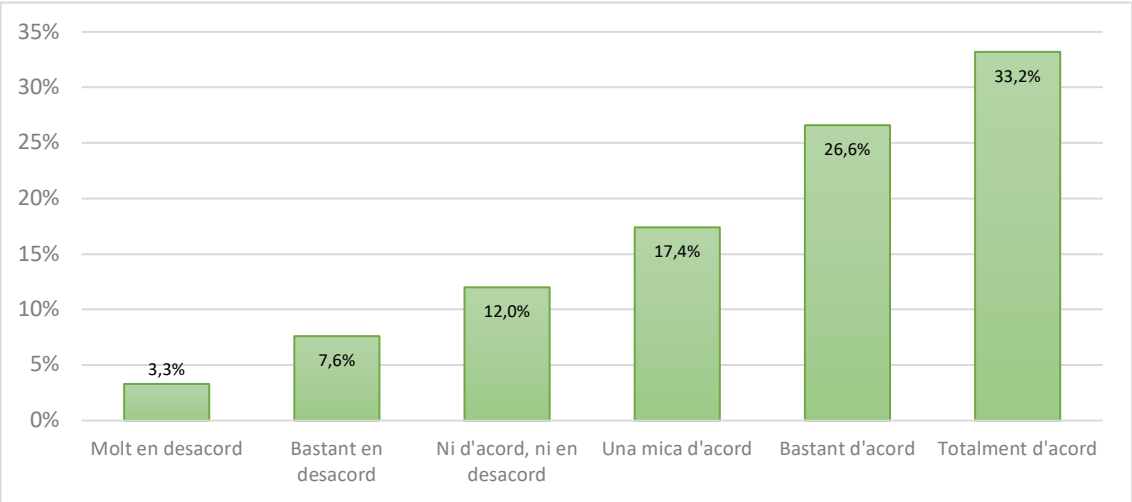
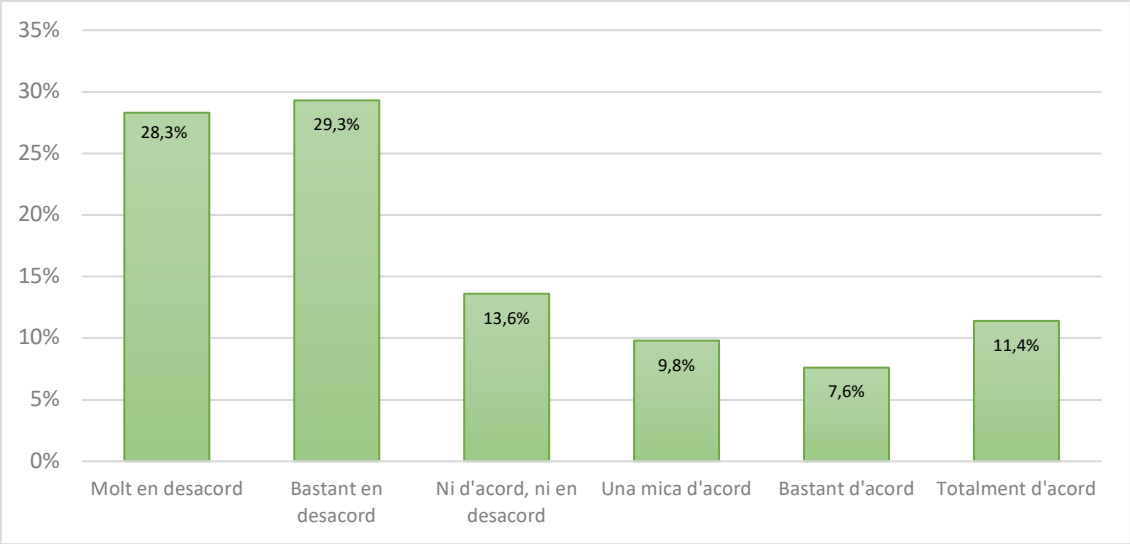
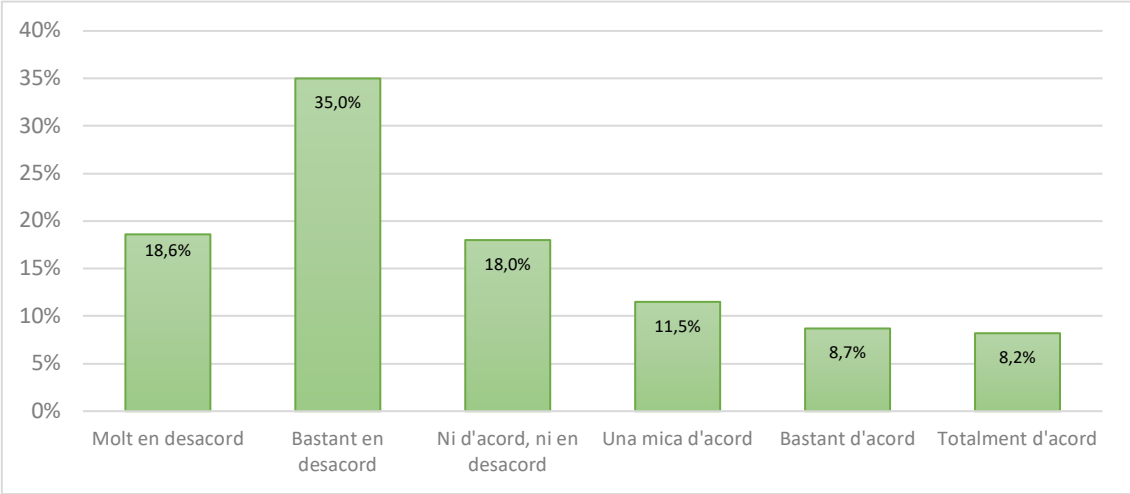


Figura 18. Tots tenim les mateixes oportunitats laborals i gaudim de la mateixa varietat d'ofertes i sectors empresarials, independentment del país d'origen, ètnia o pertinència a col·lectiu culturalment racialitzat.



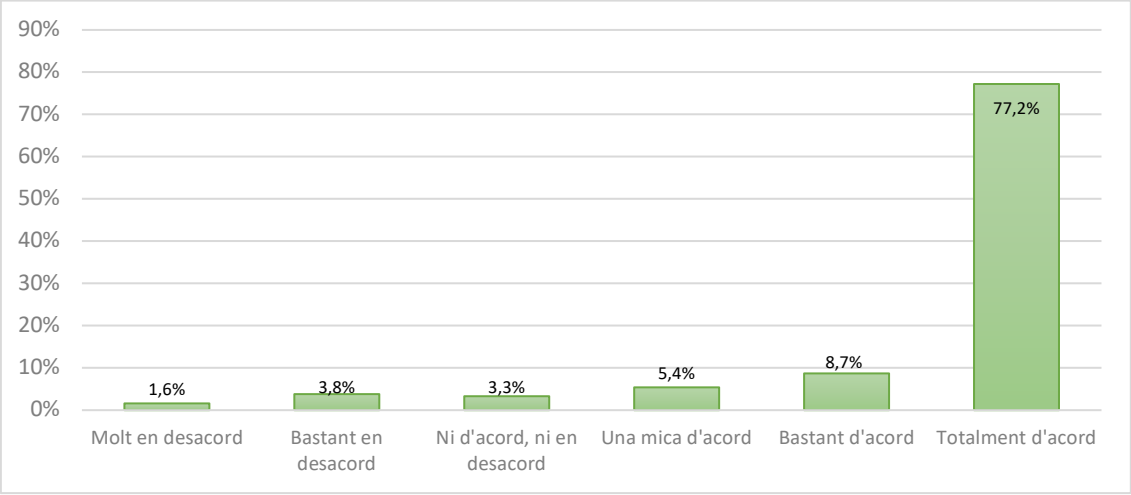
Els gràfics 17 i 18, manifesten consecutivament un percentatge del 33,2% i 29,3%, el primer en posició favorable amb l'existència d'un biaix de caire racial que impedeix l'assoliment de treballs entremitjos i superiors en termes jeràrquics; i el segon, en posició bastant desfavorable amb la consecució d'igualtat d'oportunitats d'accés als treballs amb independència de l'origen i pertinença a col·lectiu culturalment racialitzat.

Figura 19. Considero que els requisits d'accés als treballs són equitatius independentment del país d'origen, ètnia o pertinència a col·lectiu culturalment racialitzat.



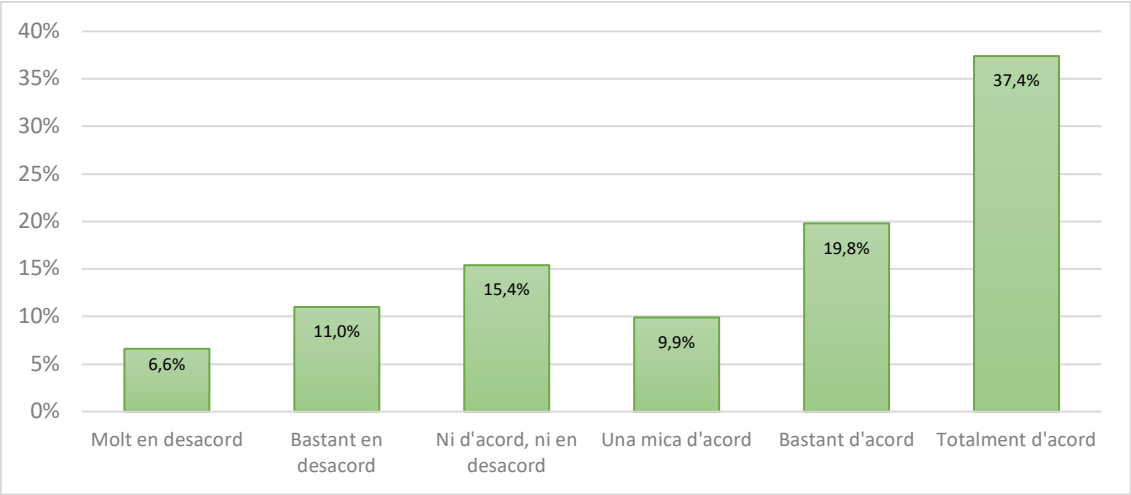
El gràfic 19 exposa amb un 35% una consideració majoritària en desacord amb l'existència de requisits equitatius per a l'accés al treball. Un 18,6% es manifesta molt en desacord amb l'afirmació, i un 18% mostra una posició neutra.

Figura 20. Crec que és just que una persona procedent d'un determinat país d'origen, ètnia o, pertanyent a un col·lectiu culturalment racialitzat, tingui les mateixes oportunitats laborals que jo a nivell de sou, condicions, diversitat de feina i nivell jeràrquic.



El gràfic número 20 es conforma amb un percentatge del 77,2% de persones enquestades a favor de la justícia i igualtat d'oportunitats amb independència de l'origen.

Figura 21. Crec que la immigració és un fenomen independent i no està vinculada a l'augment de l'atur i la precarietat laboral a Espanya.



La figura 21 conclou amb un 37,4% de persones que estan totalment d'acord amb que la immigració és un fenomen totalment deslligat d'altres factors com l'augment de l'atur. D'altra banda, un 19,8% d'enquestats manifesta estar bastant d'acord amb l'afirmació plantejada.

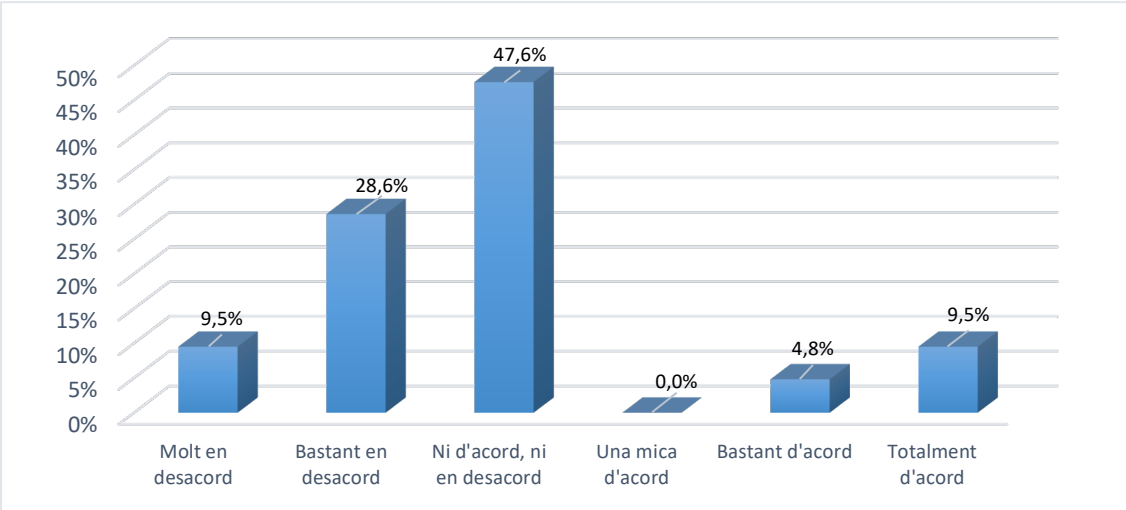
4.2 Resultats per a la constatació de la percepció de la discriminació per motius racials per part dels tècnics professionals de la consultoria de Recursos Humans

Els resultats obtinguts a partir de la realització i difusió del segon qüestionari destinat als professionals de selecció de personal en l'àmbit de la consultoria, es poden subdividir en quatre tipologies diferents.

D'entrada, les set primeres preguntes pretenen obtenir quin és el grau de conscienciació sobre la temàtica mitjançant la percepció de la sensibilització en la igualtat d'oportunitats en les empreses, l'ús de

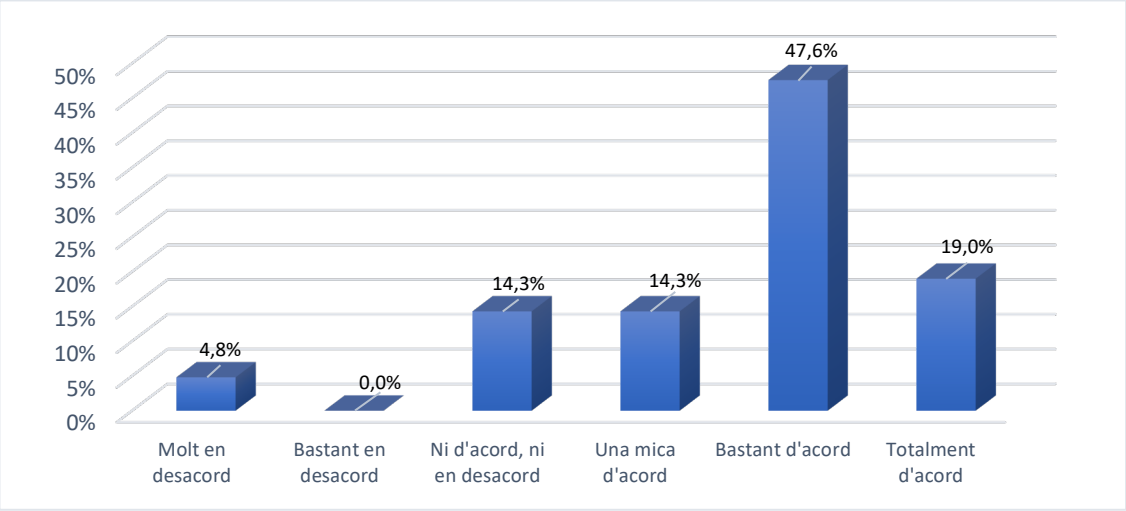
condicionants ètnics o racials durant el procés de selecció de personal, ja sigui obertament o de manera indirecta, els criteris per a la gestió de les candidatures, la possibilitat d'optar a càrrecs entremitjos o superiors jeràrquicament parlant, i l'existència d'un doble factor discriminatori per a les dones racialitzades. La seva resposta s'ha realitzat mitjançant la numeració de graus de concordança amb la qüestió formulada, resultant-ne sis gràfiques diferents que estableixen quin és el grau de percepció i existència de la problemàtica en l'àmbit de la consultoria, i representen els principals elements determinants de l'estudi.

Figura 22. Considero que les empreses estan sensibilitzades amb la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per motius racials.



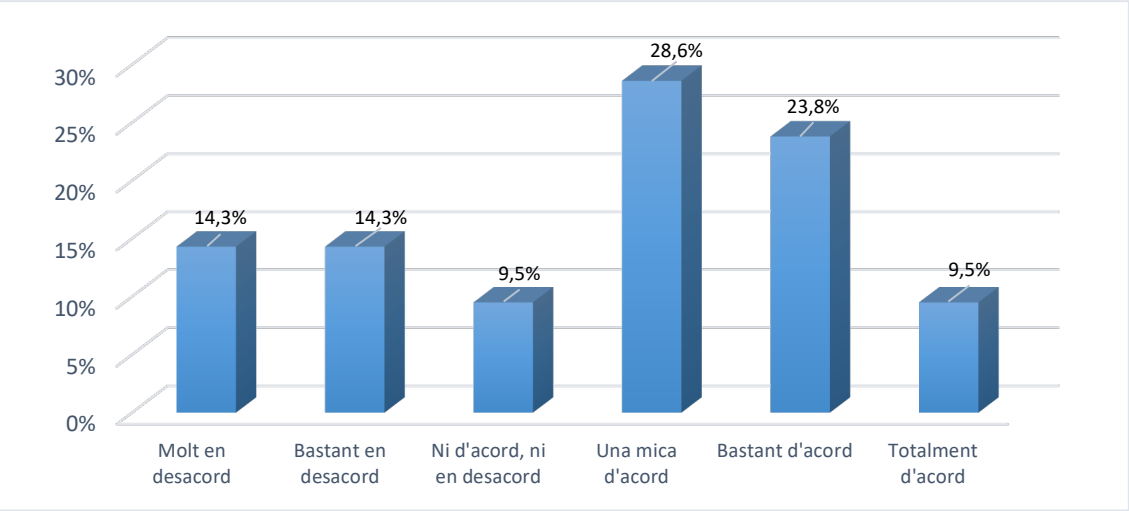
El gràfic 22 destaca amb un percentatge del 47,6%, manifestant una posició neutra entorn a la sensibilització de les empreses davant la igualtat d'oportunitats, i un 28,6% d'enquestats bastant en desacord amb l'afirmació.

Figura 23. Són freqüents per part de les empreses o clients els condicionants ètnics o racials no manifestats obertament, entorn als processos de selecció.



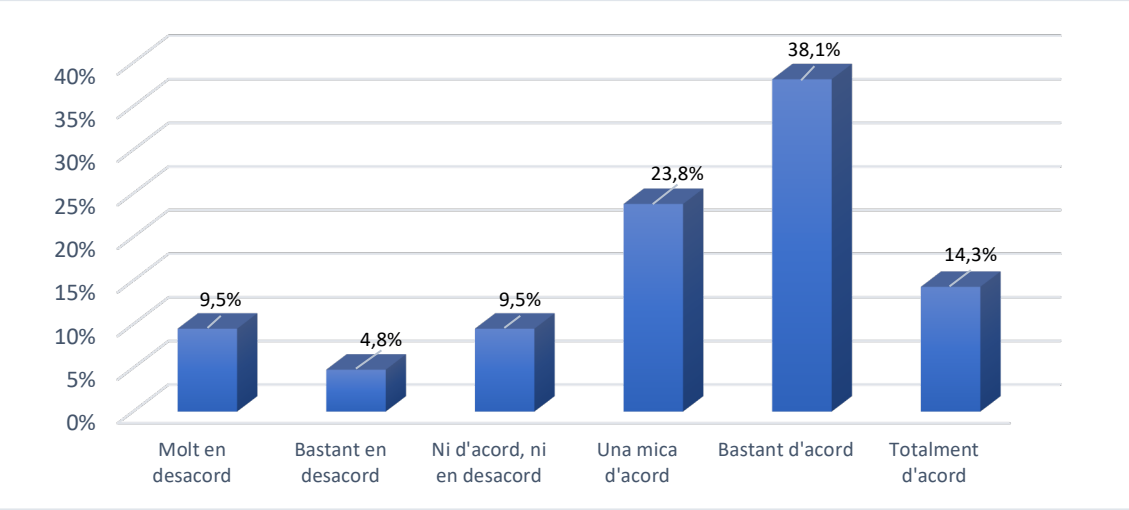
El gràfic número 23 evidencia un percentatge del 47,6%, concordant amb l'afirmació de l'existència de condicionants de caire racial durant els processos de selecció.

Figura 24. Obertament, les empreses transmeten el prejudici de que no volen certes ètnies o persones procedents d'un determinat origen en un procés de selecció.



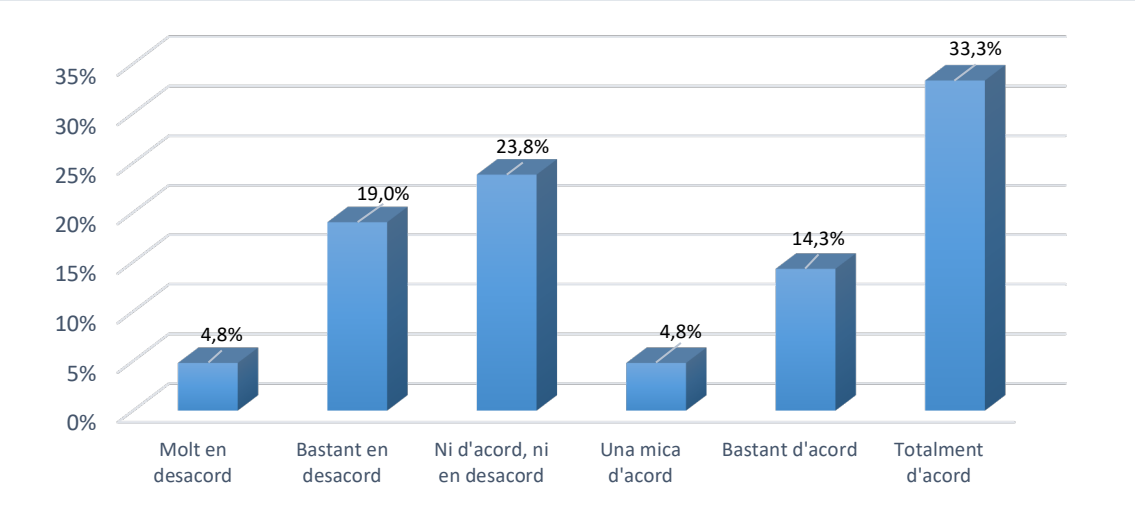
La figura 24 ens ofereix uns percentatges del 28,6% i 23,8%, corroborant un cert grau de concordança amb la transmissió oberta de prejudicis racials per part de les empreses usuàries.

Figura 25. Són freqüents per part de les empreses o clients els condicionants ètnics o racials entorn a la gestió de les candidatures presentades.



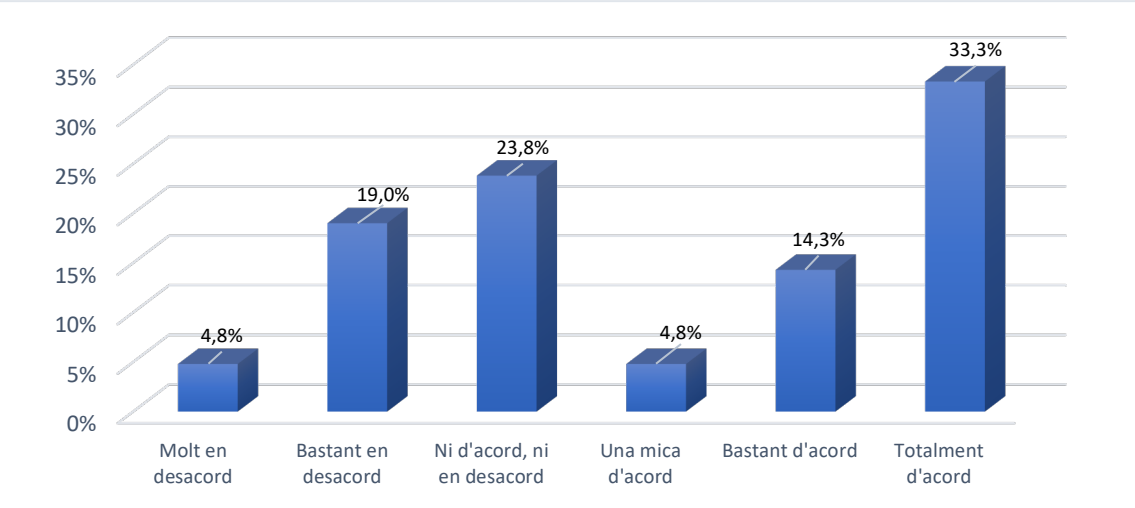
La figura 25 mostra amb un 38,1% d'enquestats l'existència de condicionants ètnics, manifestant una clara avantatja de la posició de bastant d'acord amb la qüestió formulada. D'altra banda, un 23,8% es reafirma una mica d'acord amb la pregunta.

Figura 26. Considero que els candidats pertanyents a determinats col·lectius culturalment racialitzats poden optar a càrrecs entremitjos i alts en els processos de selecció.



El gràfic 26 conclou amb un percentatge del 33,3% una posició totalment d'acord en concordança amb l'afirmació formulada. D'altra banda, un 23,8% dels enquestats manifesta una posició neutra.

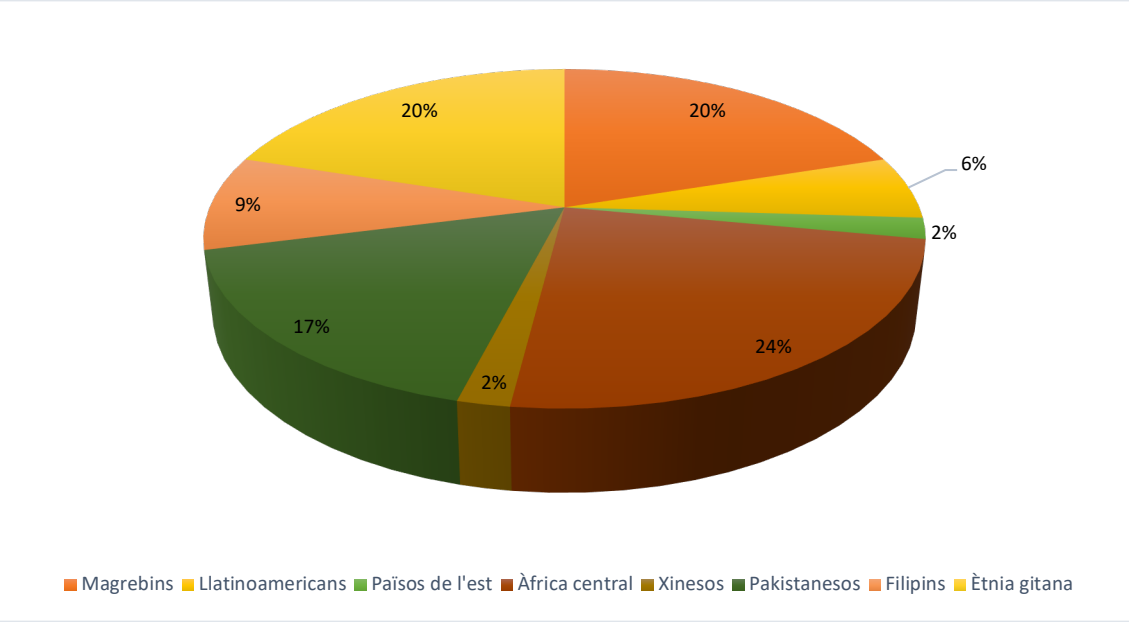
Figura 27. Crec que existeix un factor doble discriminatori per a les dones pertanyents a col·lectius culturalment racialitzats durant la presentació i selecció de candidatures.



Finalment, el gràfic 27 manifesta amb un percentatge del 33,3% una posició totalment d'acord amb l'existència del factor doble discriminatori. Un 23,8% mostra una posició neutra, i un 19% està bastant en desacord.

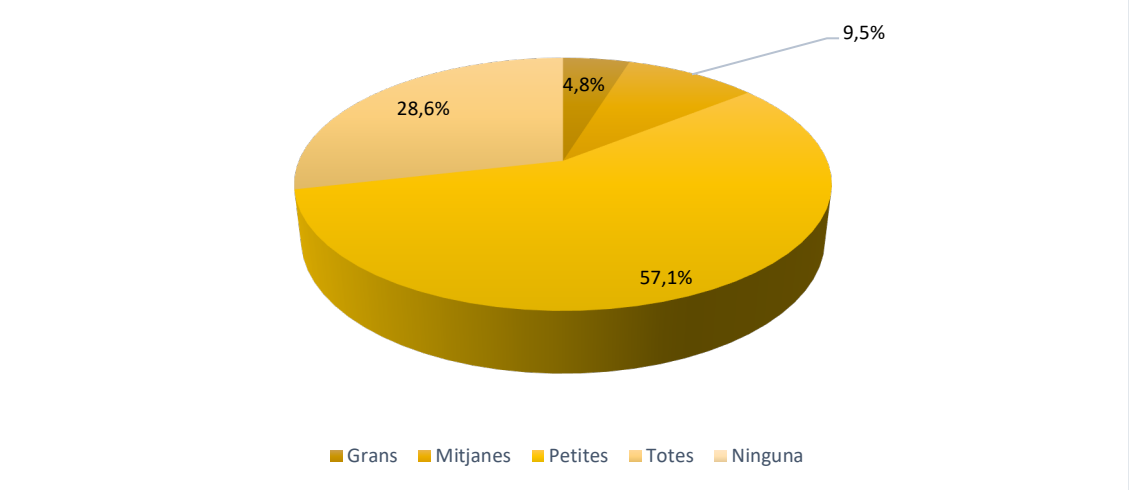
A continuació, en la figura 28 es presenten gràficament els resultats obtinguts arrel la qüestió relativa a la discriminació per raó de nacionalitat, procedència o origen, estretament vinculada a la racialització, on s'estableix novament un grau de 0 a 10, on 0 significa que aquella nacionalitat o origen mai està discriminada en els processos de selecció, i 10 significa que sempre està discriminada pels mateixos motius exposats. Tal i com podem observar, el gràfic 28 mostra una predominança discriminatòria davant les persones procedents d'Àfrica Central amb un 24%, Magrebins amb un 20% i Ètnia Gitana amb un 20%.

Figura 28. Grau de discriminació segons nacionalitats o orígens ètnics.



Seguidament, després d'obtenir el resultat que mostra de manera flagrant que mai es transmet com a justificació a la persona entrevistada el rebuig d'una candidatura per motius racials, el gràfic 29 ens dibuixa en quin tipus d'empreses s'origina en major grau la discriminació per motius racials en els processos de selecció de personal, destacant amb 57,1% les petites empreses.

Figura 29. Discriminació racial durant els processos de selecció en funció de la mida de les empreses.



Finalment, sobre la darrera pregunta: "Per quins motius creus que les persones racialitzades o procedents de determinats orígens ètnics poden estar sotmesos a un tipus de discriminació laboral?", aconseguim les respostes:

Prejudicis instaurats a la societat.
Degut a l'estigma o prejudici social de que són persones amb baixa formació acadèmica o amb un perfil professional baix, arribant inclús a obviar un currículum vitae.
Per no comprendre ni parlar bé l'idioma. Molts no disposen de mitjans per a desplaçar-se i manquen d'informació. Hi ha discriminacions d'aquest tipus en empreses petites i familiars.
Sota el meu punt de vista, crec que tot ve per la desconfiança de petites i mitjanes empreses, ja que a nivell de productivitat hi ha persones racialitzades que superen a treballadors nacionals. Un altre factor és la cultura o costums ja que pot haver-hi discrepàncies entre empresaris i treballadors.
Per burocràcia. En molts casos no disposen de NIE o permís de treball, per lo qual et dupliquen el treball a l'hora de tramitar-lo.
Es tracta d'un motiu cultural. Vivim en una societat on predomina el prejudici, i el racisme està present en tots els nivells. Ens enfrontem a una societat amb poca apertura, coneixement i flexibilitat. És un tema complex i gens fàcil de denunciar per part dels responsables de selecció.
Perquè es creu que no tenen suficient coneixement, o perquè no tenen el passaport europeu.
Creuen que són conflictius i menys treballadors.
La meva opinió és que encara vivim en un país amb massa prejudicis i una societat encara molt tancada de ment. Aplicable a molts altres aspectes: tatuatges, aspecte físic, edat, etc.
Per prejudicis socials.
Males experiències anteriors. Comenten que en algunes ocasions s'han generat grups ètnics que no han anat bé per a l'empresa. Per aquest motiu, sota la frase "no ens solen funcionar aquest tipus d'ètnies", els descarten.
Per experiències negatives amb anteriors empleats, tot i no estar justificades ja que cada persona és diferent. Per estigmatització social, els mitjans contribueixen molt a etiquetar a determinats col·lectius, sense que el fet de ser, per exemple, marroquí, tingui res a veure amb com ets professionalment. Per tendències històriques on determinats col·lectius són considerats inferiors, i per tant, sotmesos. També a vegades és quelcom subjectiu de la persona que recluta, els pensament, idees i experiències que hagi tingut amb aquestes ètnies pot contribuir al refús d'aquests col·lectius. Tot i això, considero que les grans empreses són conscients de la gran importància de la diversitat, i que la limitació que suposa el fet de dirigir-se només a determinats col·lectius pot suposar una pèrdua de productivitat i competitivitat. El talent el tenen les persones i la ètnia només és un complement, igual que un barret o el maquillatge.
Per les seves creences i costums culturals.
Poca sensibilització social i manca d'empatia.
Inacció i ineficàcia de les mesures de les administracions.
Pel nostre context social plenament racista.
Perquè el client creu que dóna mala imatge a la seva empresa i per desconfiança.
Pel xoc cultural i els prejudicis. Per no dominar l'idioma.

La pluralitat de respostes es poden classificar en cinc grans grups:

- Prejudicis socials: aquest apartat inclou les apreciacions que fan referència a xocs culturals, odi a persones pel seu aspecte físic, discriminació per raó de religió o creença, estigmatització, criminalització de col·lectius, i desconfiança racial.

- Raó de formació: inclou les justificacions basades en la creença de que els candidats no disposen de la formació adequada, o tenen greus dificultats per acreditar les titulacions oficials exigides en els llocs de treball. També acapara les desconfiances originades per motius racials, encara que el candidat sigui capaç de reconèixer i acreditar el nivell formatiu exigit, i que pel simple fet de pertànyer a determinats col·lectius, se li atribueixi un seguit de característiques negatives fruit del prejudici social establert.

- Desconeixement de l'idioma: incorpora totes aquelles motivacions basades en una manca de comprensió i parla de l'idioma generalment emprat, entenent aquest com la comprensió bàsica del castellà. Darrera aquesta excusa, s'amaguen sovint dobles intencionalitats, ja que algunes respostes evidencien que en moltes ocasions no és exigible una comprensió estricta de l'idioma per a determinades candidatures.

- Problemes burocràtics: inclou tots aquells raonaments fonamentats en la desconfiança de que els candidats posseeixin tots els requisits legals i normatius per a realitzar la contractació. Es tracta d'una motivació arrelada a la concepció de la irregularitat administrativa com un problema global i estès, susceptible de poder afectar a qualsevol persona culturalment racialitzada.

5. DISCUSSIÓ I CONCLUSIONS

La discriminació per motius racials, tal i com hem anat exposant durant l'estudi, és un fenomen transversal on hi intervenen, d'una banda, els prejudicis socials instaurats a través del sobre dimensionament i la caricaturització de determinants grups, proliferant pensaments i actituds d'injustícia generalitzades vers a ells; i d'altra banda, l'eficàcia parcial de les mesures establertes per les institucions i el poder judicial, les quals s'allunyen de les necessitats reals pel que fa a l'accés legítim i en igualtat d'oportunitats als llocs de feina.

5.1 Discussió

Els resultats obtinguts en la primera mostra constaten, en termes genèrics, l'objectiu inicial plantejat per a aquest estudi: conèixer si realment hi ha una percepció entorn a la discriminació per motius racials en els processos de selecció de personal. Per tant, es demostra la hipòtesi plantejada: que realment s'articula una conscienciació sobre la racialització i discriminació d'aquests grups en les fases de selecció de personal, i és confirmada arran els resultats assolits del primer qüestionari dirigit a la població general. Les primeres cinc preguntes, que formulaven indagacions per a comprendre quin és el grau de coneixement sobre les situacions de discriminació per motius racials en les empreses, i quina és la sensibilització social entorn a elles, demostren que:

1. Actualment, en les organitzacions encara no existeix una diversitat ètnica i plural com la que s'hauria d'esperar d'una societat multi-cultural on, l'accés al treball és un dret garantit per la Constitució Espanyola. Entorn el 23% dels enquestats consideren que hi ha bastanta poca diversitat o que, d'altra banda, aquesta diversitat és insignificant. Quasi un 16% considera que la diversitat és nul·la, davant un 12% que creu que aquesta sí existeix.

   Per tant, s'evidencia la manca de diversitat existent en l'àmbit empresarial, sovint magnificada per la falta d'eficàcia de les polítiques d'igualtat d'oportunitats i per l'acció d'un biaix racial en els processos de selecció de personal.

2. Existeix discriminació racial durant els processos de selecció de personal, i la societat i treballadors de les empreses en són conscients i manifesten una alta percepció entorn a la problemàtica. Les dades obtingudes recolzen aquesta hipòtesi, obtenint resultats del 34% d'enquestats que considera amb fermesa l'existència d'aquesta injustícia, per sobre de posicions més neutres, o que creuen que es tracta d'un fet residual. Així doncs, els treballadors i la població en general coneixen i han viscut situacions en les que es discrimina per motius racials a treballadors durant els processos de selecció de personal.

   El resultat obtingut en aquest sentit, també corrobora l'exposat en el marc teòric: les dificultats d'accedir als llocs de treball en termes d'igualtat de condicions degut a l'existència d'un biaix racial que impedeix als treballadors ser escollits segons criteris purament professionals.

3. La formació en l'àmbit organitzacional entorn a la gestió eficaç de la diversitat i la discriminació per motius racials és nul·la, força ineficient o se n'imparteix molt poca. D'aquesta manera, la promulgació i sensibilització mitjançant mesures formatives dins la mateixa empresa, resulta encara poc efectiva, o podríem afirmar d'una altra manera, que encara no hi ha prou sensibilització entorn a la problemàtica per afrontar-ho amb la dedicació i complexitat que aquesta modalitat discriminatòria mereix.

   Per tant, el resultat manifesta la necessitat de potenciar plans formatius o d'intervenció dins les pròpies organitzacions, amb l'objectiu de sensibilitzar i afrontar la gestió de la diversitat com a quelcom positiu, constructiu i integrador en les empreses.

4. La discriminació per motius racials il·lustra la seva transversalitat mitjançant la dificultat d'accedir o ascendir a càrrecs entremitjos o superiors jeràrquicament en els llocs de treball. Un 32,2% i un 26,6% dels enquestats consideren que existeix un biaix racial que impedeix a determinats col·lectius desenvolupar-se professionalment i realitzar una carrera organitzacional que els permeti adquirir càrrecs amb més responsabilitat o de caràcter tècnic.

   Així doncs, el propi biaix racial estén un sostre de vidre per a les persones pertanyents a col·lectius culturalment racialitzats, el qual limita les possibilitats de desenvolupar amb igualtat d'oportunitats la seva carrera professional interna en les empreses.

5. D'altra banda, els resultats assenyalen que els requisits d'accés als treballs no són equitatius ni contemplen, en termes generals, la inclusió i la gestió de la diversitat. Un 35% dels enquestats consideren que aquests requisits no s'adeqüen correctament als principis d'igualtat d'oportunitats, ni contemplen les necessitats inclusives d'alguns col·lectius racialitzats.

   Per tant, es constata un cop més la ineficàcia de les mesures que pretenen contemplar l'accés al treball en igualtat d'oportunitats, i l'existència de prejudicis en els entorns organitzacionals que dificulten la instauració de mesures efectives, així com la contemplació d'aquesta injustícia com a quelcom estructural i sistemàtic.

Els resultats pertanyents a la segona mostra es conformen a través de les respostes obtingudes en les set primeres qüestions relacionades amb el contingut del segon objectiu: el grau de percepció i existència d'un biaix racial durant els processos de selecció de personal. D'altra banda, obtenim quin es el grau de predominança de les ètnies o procedències més comunament discriminades. Les dades ens permeten constatar el compliment de l'objectiu arran la confirmació de la hipòtesi formulada: l'existència d'un biaix racial durant els processos de selecció, i l'ús sistemàtic de criteris discriminatoris en la gestió de les candidatures. L'obtenció dels resultats manifesten que:

6. En l'àmbit de la consultoria, quasi un 50% els enquestats considera neutra la sensibilització de les empreses entorn a la gestió de la diversitat i la igualtat d'oportunitats, corroborant un cop més la manca de mesures dins les pròpies organitzacions per a fer front i gestionar, sota els principis d'equitat i igualtat, la diversitat dels seus propis treballadors.

7. Aproximadament un 50% i un 19% de tècnics consideren en l'àmbit de la consultoria, l'existència i l'ús de condicionants ètnics i racials en la designació de criteris i requisits a l'hora de gestionar i realitzar cribratges de candidatures per a empreses usuàries.

   Aquest fet constata un cop més la hipòtesi plantejada en concordança amb el marc teòric exposat. Algunes empreses estableixen criteris racials entorn a la selecció dels candidats, allunyant-se de l'exigència, tant jurídica com social, d'establir patrons equitatius des del punt de vista professional i d'avaluació dels candidats per meritocràcia, vàlua, formació i adequació professional al càrrec o lloc de feina designat.

8. La designació d'aquests criteris o requisits fonamentats per motius racials i discriminatoris no es realitzen de manera directa ni formal, però sí es transmeten obertament a través de comentaris, recomanacions, exigències orals o "polítiques d'empresa".

   Així doncs, considerem que les organitzacions coneixen el fet discriminatori i la mala reputació que per a elles podria suposar la visualització d'un escàndol d'aquest tipus en la seva empresa. Conseqüentment, els fets discriminatoris es realitzen sempre a porta tancada i de manera subtil, refugiant-se en les mal anomenades polítiques d'empresa o necessitats i requisits "especials" del lloc de treball.

9. Existeix novament la constatació d'un sostre de vidre que impedeix als candidats racialitzats accedir a llocs de treball jeràrquicament entremitjos o superiors. Entre un 33,3% i un 14,3% dels professionals de la consultoria reafirma l'existència d'aquesta limitació, i que per a les candidatures d'ofertes de feina de caràcter tècnic o per a càrrecs de mànager o directiu, no valoren la possibilitat d'incloure-hi a col·lectius racialitzats, descartant les seves aplicacions per aquests motius.

10. Les ètnies, cultures i orígens més discriminats són els magrebins, les persones d'Àfrica Central, Llatinoamèrica, Pakistanesos i treballadors d'Ètnia gitana.

    Es prova per tant el modus discriminatori típic per a col·lectius tradicionalment racialitzats, entre els quals, els factors discriminatoris més comuns, són l'aparença física, la pertinença a una cultura o ètnia determinada, la religió i el seu suposat origen nacional.

11. Un 57% de tècnics pertanyents a l'àmbit de la consultoria considera que les situacions de discriminació racial majoritàriament es duen a terme en empreses petites o pimes, enfront a un 28,6% que considera que es produeix en totes les empreses.

    Es tracta d'un fet determinant i a l'hora especialment problemàtic degut al teixit empresarial del nostre país, conformat en la seva gran majoria per petites i mitjanes empreses. El caràcter familiar de moltes d'aquestes i la inexistència de polítiques d'empresa per a gestionar la diversitat i la igualtat d'oportunitats són alguns dels detonants d'aquests modus discriminatoris tant generalitzats en les organitzacions descrites.

12. Finalment, els motius més evidents per part dels tècnics de consultoria per a l'origen de la discriminació per motius racials en els processos de selecció són: els prejudicis socials, la formació acadèmica, el desconeixement de l'idioma i els problemes burocràtics. Conformen aquests els principals raonaments que manifesten les empreses com a justificant de l'existència d'aquesta modalitat d'injustícia, i sobre la qual fonamenten les seves exigències discriminatòries durant els processos de selecció. D'altra banda, la doble-discriminació és un fet flagrant en totes les situacions on també es desenvolupa la discriminació per motius racials. El 100% dels tècnics enquestats està d'acord amb aquesta afirmació, corroborant un cop més, la dificultat d'accés als llocs de treball en cas de ser una dona racialitzada.

    Així doncs, novament es demostra l'establert en la hipòtesi i l'exposat en el marc teòric: l'existència d'uns prejudicis socials que comporten la designació de criteris de selecció per part de les organitzacions, fonamentats en la discriminació racial de determinats col·lectius, allunyant-se de les exigències purament professionals per a la selecció de les candidatures i l'accés al treball sota els principis propis de la igualtat d'oportunitats.

5.2 Conclusions

1. La discriminació per motius racials i ètnics en la selecció de personal obeeix a un substrat intrínsec en la societat en la qual vivim. Els prejudicis socials i la banalització d'una problemàtica que continua afectant a ciutadans per raó d'aspecte físic, origen ètnic o cultura, és un fet molt greu i discriminatori, que dificulta la inserció i el desenvolupament social dels col·lectius afectats, i suposa un entrebanc per a la realització eficaç dels principis d'igualtat d'oportunitats i accés als llocs de treball.

2. S'ha demostrat que existeix un biaix racial durant els processos de selecció de personal en les empreses i obeeix d'una banda, a les pròpies exigències que determinen les organitzacions en els requisits d'accés i selecció de candidatures; i d'altra banda, a la ineficàcia de les polítiques d'igualtat d'oportunitats i gestió de la diversitat en l'àmbit organitzacional. La concepció social del treball hauria de garantir el desenvolupament professional de les persones en igualtat de

condicions i accés a la feina, habilitant l'ascens professional i el desenvolupament complet de l'auto-realització en l'àmbit de treball.

3. L'entorn laboral espanyol respon a unes determinades peculiaritats que l'han convertit en un panorama nociu per a la garantia dels drets laborals i la no discriminació. Les darreres reformes en matèria laboral, així com el propi context sòcio-econòmic, han significat durant els anys la pèrdua de garanties i drets, així com la configuració d'un entorn poc sensibilitzat en termes eficaços amb la matèria racial i la gestió de la diversitat, ja sigui en àmbits laborals, com en molts altres aspectes de la vida de les persones pertanyents a aquest col·lectius: accés al lloguer, al reconeixement de les titulacions, dificultats burocràtiques, entre altres. Tots ells, supòsits d'injustícia i discriminació que propugnen l'existència d'un biaix que impedeix a determinats ciutadans gaudir en igualtat d'oportunitats dels drets i garanties protegides per la Constitució Espanyola i la legislació internacional.

4. És determinant en l'àmbit organitzacional delimitar els termes dels criteris de selecció de personal a aspectes purament professionals i exigibles per la peculiaritat de la configuració de cada lloc de feina. Criteris que garanteixin el reconeixement i l'avaluació exclusiva de les candidatures per la seva vàlua, meritocràcia, adequació a les exigències professionals, formació i experiència, entre altres. Tots ells, criteris que permeten establir quin és el grau de viabilitat d'una candidatura en relació al lloc de treball que es pretén cobrir, defugint en tot cas l'arbitrarietat i la injustícia que suposen l'ús estructural i sistemàtic dels criteris fonamentats en els prejudicis racials, l'odi, la generalització els individus, i la seva associació a característiques i supòsits àmpliament allunyats de la realitat. Patrons, en el fons, injustos, immorals i il·legals, on la seva supressió i denúncia, suposarà un benefici social tant per les empreses com pels grups directament afectats. En termes organitzacionals, l'adopció de criteris inclusius significa directament l'augment de la competitivitat, la instauració de mètodes plurals i diversos, l'increment de la productivitat i l'assoliment dels paràmetres socials, els quals les empreses n'haurien de ser garants i partícips per al correcte desenvolupament social.

5. Arran de l'estudi, es planteja una possible modalitat d'intervenció dins de les organitzacions, impulsada des dels departament de Recursos Humans i directius. Com ja hem observat, gran part de la solució passa per emprar polítiques d'igualtat internes, però que siguin capaces d'actuar de manera holística, esdevenint part de l'estructura principal de les organitzacions i suposant l'únic mecanisme d'intervenció per a tots els àmbits.

6. Centrant-nos concretament en matèria de selecció de personal, la intervenció sosté la designació inicial de la determinació de criteris curriculars anònims, valorant les candidatures exclusivament pels seus valors professionals, i deixant de banda aspectes banals i innecessaris per a la gestió curricular, tals i com el sexe, la procedència, el físic i inclús el nom. Aspectes, que en aquest cas, segueixen produint conseqüències derivades dels prejudicis i la discriminació de les persones per raó de raça o ètnia. Garantint l'accés anònim i la gestió curricular equitativa fonamentada en aquest mateix principi, podem crear sistemes de selecció basats exclusivament en estàndards professionals, evitant la exclusió de candidatures per motius racials, a l'hora que s'aconsegueix integrar i incorporar als equips a persones que, en un altre tipus de condicions, haurien sigut descartades pels motius esmentats. Així doncs, la creació de mecanismes d'intervenció capaços de promoure la pluralitat i la gestió eficaç de la diversitat, esdevindrien el punt de partida arran els resultats obtinguts en el present estudi. Altres mesures es podrien basar en la col·laboració directa amb organitzacions especialitzades, o l'accés a sistemes públics d'ocupació per a la gestió eficaç de la inclusió en el món laboral.

7. Formem part d'una societat diversa i multi-cultural, on cada cop més, l'ampliació en aquests termes és imminent. La reconversió dels factors i parers empresarials és vital i necessària per a incorporar de manera eficaç a totes les persones, en un sentit ampli, que conformem la societat on vivim.

5.3 Limitacions i línies futures

Com ja hem deixat entreveure en l'elaboració de l'estudi, el biaix racial en la gestió de les candidatures dins l'àmbit de la consultoria és un fet difícil de demostrar. D'una banda, no hem d'oblidar que els tècnics i mànagers pertanyents a les empreses especialitzades de Recursos Humans funcionen, en gran part, com a prestadores de serveis, i d'intermediaris entre empreses usuàries i la pròpia consultora.

Per tant, estan obligats a complir objectius comercials i de negoci, satisfent les exigències plantejades pels clients en matèria d'obtenció eficaç de candidatures i talent, i mantenint una cartera de clients prou rentable per al negoci de cada una de les franquícies. La contraposició de criteris propis basats en la responsabilitat moral, equitativa i professional s'enfronta constantment amb les necessitats purament comercials, creant situacions d'injustícia, on els requisits fonamentats en els prejudicis racials es poden confrontar amb la necessitat vital de gestionar candidatures idònies per a una empresa usuària, persistint d'aquest manera criteris selectius racials.

No oblidem que la llei obliga a prevaldre la igualtat d'oportunitats en matèria d'accés al treball i que, per tant, la regulació hauria de contemplar quins són els patrons i les activitats esdevingudes diàriament en els entorns de la consultoria de selecció de personal. Les situacions d'injustícia són difícils de demostrar des del moment en que el criteri propi es contraposa amb les necessitats de la consultora, o des de l'instant en que no s'imposa cap tipus de límit moral i ètic enfront a les exigències de selecció de les empreses usuàries. És necessari establir mecanismes legals capaços de garantir la predominança d'un parer fonamentat en la vàlua professional i formativa dels treballadors, i la denúncia i extermini d'exigències que vulneren sistemàticament la llei i l'espectre ètic per a l'accés al treball.

Per a línies futures, seria molt interessant ampliar la mostra pertanyent a l'àmbit de la consultoria cap a una població més extensa, capaç d'assolir també a tècnics de Recursos Humans d'empreses privades i públiques. A més a més, l'estudi pot conduir a la creació d'un protocol o pla d'actuació en les organitzacions en matèria de discriminació racial, i la determinació de límits davant els requisits de les empreses usuàries enfront les consultores.

Considero que totes les mesures s'han de contemplar des d'una perspectiva formativa i integradora. La manca d'informació, o l'obtenció parcialitzada i esbiaixada d'aquesta, fonamenten actituds i prejudicis nocius per a la convivència i la gestió eficaç de la diversitat. Els plans formatius capaços d'assimilar i afrontar molts dels prejudicis establerts, han de poder donar respostes que probablement mai han sigut transmeses a una amplíssima majoria de població. Parlar de racialització també comporta parlar de quina és la nostra història sòcio-econòmica, significa poder identificar quins moviments fonamenten la polarització de la societat, i de quin és l'abast real del moviment migratori. La conscienciació afavoreix l'empatia i l'adopció de mesures reals per a la garantia d'un accés al treball ètic i igualitari.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

· Carrasco Carpio, Concepción. (2015). La vulnerabilidad laboral de los extranjeros en España. *Migraciones internacionales, Vol. 8, Núm. 2, Julio – diciembre 2015.*

· CCOO. (2019). Ocupación de la población extranjera. *Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO. Noviembre 2019.*

· De Arriba, Raúl. (2015). Crisis, política económica y desigualdad en España.

· Díez Picazo, L.M. (2005). Sistema de derechos fundamentales.

· Fanjul, Gonzalo; Gálvez-Iniesta, Ismael. (2020). Extranjeros, sin papeles e imprescindibles: Una fotografía de la inmigración irregular en España. *Investigación por Causa. (2020).*

· García Cívico, Jesús. (2011). Sobre el proceso de integración social del inmigrante en España. La cuestión de los indicadores. *Revista Electrónica del Instituto de Investigaciones "Ambrosio L. Gioja" – Año V, Núm. 7, invierno, 2011.*

· Grande, Rafael; Paniagua, Tania; Del Rey, Alberto. (2016). Inmigración y mercado de trabajo en España: del *boom* a la Gran Recesión. *Panorama Social. Núm. 23. Primer Semestre, 2016.*

· León García-Izquierdo, Antonio; García-Izquierdo, Mariano. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y la selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones – 2007. Volumen 23, nº1 – Págs. 111-138. ISSN: 1576-5962.*

· Meza, Martínez, Carols Amira, 2018. Discriminación laboral por genero: una mirada desde el efecto del techo de cristal. *Equidad y desarrollo. Volumen 1, Núm. 32. Artículo 8. Enero, 2018.*

· Organització Internacional dels Treballadors. (1958). Conveni número 111 de la OIT relatiu a la discriminació en matèria de treball i ocupació.

· Pereda, Carlos; De Prada, Miguel Ángel, Actis, Walter, 2000. Discriminación de los inmigrantes en el Trabajo. *Sociedad y Utopía, Nº 16, 2000, pp. 91-102.*

· Porret Gelabert, Miquel. (2010). La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los Recursos Humanos.

· Rinken, Sebastián; Álvarez-Sotomayor, Alberto; Cortés Sánchez, Mª del Pilar; Galera Pozo, Gema. (2011). El desempleo inmigrante en España en tiempos de crisis económica. Un examen empírico de tres factores explicativos. *Sociología el Trabajo, nueva época, núm. 72, primavera de 2011, pp. 63-96.*

· Tomé da Mata, Edileny, 2015. Límites en la lucha contra la discriminación racial en España: aspectos laborales de los migrantes. *Revista Internacional de Pensamiento Político – I Época – Vol. 10 – 2015 – (373-389) – ISSN 1885-589X*

· Zea Solano, Mónica, 2012. Evolución de la productividad en España en los últimos años.

ANNEX 1

Enquesta de percepció social de la discriminació per motius racials en els processos de selecció de personal

- Quina és la teva franja d'edat? (menys de 30 anys, entre 30 i 45 anys, entre 45 i 60 anys, 60 anys o més)
- Sexe: (home, dona, altres).
- Definiries el teu pensament social com a:
    - **conservador** (partidari de mantenir els valors polítics, socials i morals tradicionals, en oposició a les reformes i canvis en la societat)
    - **moderat** (partidari de mantenir, des d'una base conservadora, un cert equilibri en la defensa de les mesures socials i polítiques sense decantar-se per a cap posició ideològica)
    - **progressista** (partidari del reformisme i de les idees de progrés en el plànol político-institucional, els canvis socials i les transformacions econòmiques i intel·lectuals)
    - **no manifestes cap opinió al respecte**
- Experiència laboral:
    - No he treballat mai
    - He treballat però ara ja no treballo
    - Estic treballant
- Alguna vegada t'has sentit discriminat/da en un procés de selecció pel teu origen ètnic, cultura o procedència?
    - Sí
    - No

Digues fins a quin grau estàs d'acord amb les següents afirmacions (respon de l'1 al 6, sent 1 molt en desacord, 3 ni d'acord ni desacord, 6 totalment d'acord):

- Considero que a totes les empreses hi ha persones de diferents orígens, ètnies i procedències.
- Crec que, genèricament, en les empreses no es produeix discriminació racial durant els processos de selecció.
- Crec que he rebut suficient formació laboral entorn a la discriminació per motius racials en la meva empresa.
- Considero que, genèricament, en les empreses es produeix discriminació racial enfront a tercers: usuaris, clients, pacients, alumnes, etc.
- Són freqüents els comentaris de caire racial entre els meus companys de feina.
- Crec que es produeix un biaix que impedeix a determinats col·lectius culturalment racialitzats assolir llocs de feina de caràcter entremig o superior en termes jeràrquics.
- Penso que, en termes genèrics, tots tenim les mateixes oportunitats laborals i gaudim de la mateixa varietat d'ofertes i sectors empresarials, independentment del país d'origen, ètnia o pertinència a col·lectiu culturalment racialitzat.
- Considero que els requisits d'accés als treballs són equitatius independentment del país d'origen, ètnia o pertinència a col·lectiu culturalment racialitzat.
- Crec que és just que una persona procedent d'un determinat país d'origen, ètnia o, pertanyent a un col·lectiu culturalment racialitzat, tingui les mateixes oportunitats laborals que jo a nivell de sou, condicions laborals, diversitat de feina i nivell jeràrquic.
- Crec que la immigració és un fenomen independent i no està vinculat a l'augment de l'atur i la precarietat laboral a Espanya.

ANNEX 2

Enquesta de sensibilització de la discriminació per motius racials en els processos de selecció en l'entorn de la consultoria de RRHH

Digues fins a quin grau estàs d'acord amb les següents afirmacions (fins a quin grau de l'1 al 6 estàs d'acord amb les següents afirmacions, sent 1 gens d'acord, 3 ni d'acord ni en desacord, i 6 totalment d'acord):

- Considero que les empreses estan sensibilitzades amb la igualtat d'oportunitats i no discriminació per motius racials.
- Són freqüents per part de les empreses o clients els condicionants ètnics o racials entorn al procés de selecció de personal, encara que no ho manifesten obertament, sinó que s'intueix per comentaris o indicacions que, de manera indirecta, deixen fora del procés a persones culturalment racialitzades.
- Obertament, les empreses transmeten el condicionant o prejudici de que no volen certes ètnies o persones procedents d'un determinat origen en un procés de selecció.
- Són freqüents per part de les empreses els condicionants ètnics o racials entorn a la gestió de les candidatures presentades, arribant a rebutjar currículums per aquests motius.
- Els responsables de realitzar els processos de selecció no tenen mai en compte ni valoren el condicionant o prejudici racial, entre altres factors, a l'hora d'escollir els candidats perquè consideren que les empreses clientes així ho volen.
- Considero que els candidats immigrants o racialitzats poden optar a càrrecs entremitjos i alts en els processos de selecció.
- Crec que existeix un factor doble discriminatori per a dones immigrants en la presentació i selecció de candidatures.
- Diu fins a quin punt consideraries que cadascuna d'aquestes nacionalitats o orígens ètnics està discriminat (on 0 sigui mai i 10 sigui sempre):
    - Magrebins (Marroc, Tunísia, Algèria, Líbia)
    - Llatinoamericans (Amèrica central i Amèrica del Sud)
    - Països de l'est (Romania, Moldàvia, Ucraïna i Estats confrontants)
    - Àfrica central (Mali, Nigèria, Kenia, i Estats confrontants)
    - Xinesos (regió de Zhejiang i confrontants)
    - Pakistanesos
    - Filipins
    - Ètnia gitana
- En cas de candidatures descartades per motiu racial, aquest s'acostuma a transmetre a la persona com a justificant de no haver sigut escollida.
    - Sí
    - No
- Segons la experiència, en quin tipus d'empreses creus que es dona en major grau aquesta situació de discriminació racial?
    - Grans
    - Mitjanes
    - Petites
    - Totes
- Per quins motius creus que les persones racialitzades o procedents de determinats orígens ètnics poden estar sotmesos a un tipus de discriminació laboral?
  (Resposta oberta)