

Procesos de Discriminación y Humillación Vividos por Trabajadores Trabajadores Inmigrantes en España

David Ortega-Jiménez

Department of Psychology, Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), Ecuador

Luis Alvarado

Faculty of Psychological Sciences, University of Guayaquil, Ecuador

Alejandra Trillo Peña

Department of Social Psychology, University of Granada, Spain

Francisco Díaz Bretones

Department of Social Psychology, University of Granada, Spain

EXTRACTO

En la actualidad, el lugar de trabajo es uno de los principales focos de discriminación para los grupos socialmente vulnerables, como los trabajadores inmigrantes, que a menudo se ven obligados a realizar trabajos muy estigmatizados y de baja categoría bajo supervisores que los someten al maltrato diario y racismo. Este estudio adoptó un enfoque cualitativo con 42 entrevistas semiestructuradas de trabajadores inmigrantes ecuatorianos residentes en España para explorar los procesos de discriminación que estos trabajadores sienten en sus lugares de trabajo cotidianos. Los resultados indican claramente que los trabajadores inmigrantes pueden ser víctimas de discriminación diaria, lo que se pone de manifiesto por el mayor grado de escrutinio y menores niveles de confianza que sufren en comparación con sus homólogos españoles, y por la falta de cumplimiento de los supervisores con los acuerdos contractuales. Como esto inmigrantes se ven obligados a tomar trabajo menos cualificados, sufren una falta de reconocimiento y una sensación de ser infravalorados. Este análisis también recopiló evidencia de las humillaciones diarias impartidas por sus supervisores -e incluso en ocasiones, de sus compañeros de trabajo- en forma de insultos racistas, abusos verbales y trato desigual, que les hacen sentirse impotentes e indefensos. La mayoría de los encuestados se encuentran en una situación que no saben cómo afrontar y que no pueden rechazar. Todos estos factores provocan humillación y falta de independencia.

Palabras clave: Discriminación; racismo cotidiano; humillación; lugar de trabajo; trabajadores ecuatorianos; España

Fecha de entrada: 28/10/2022 / *Fecha de aceptación:* 07/03/2023

1. Introducción
 - 1.1 Discriminación y Precariedad
 - 1.2 Discriminación y Humillación
2. Metodología
3. Resultados
 - 3.1 Condiciones de trabajo discriminatorias
 - 3.2 Interacciones sociales humillantes
 - 3.3 Consecuencias emocionales y afectivas
4. Discusión

1. INTRODUCCIÓN

A pesar del vasto cuerpo de investigación sobre la discriminación y humillación que sufren a diario los inmigrantes de toda Europa, un aspecto inexplorado es la conexión entre la discriminación y la precariedad laboral. La situación económica actual, y en particular los mercados laborales de las naciones de altos ingresos se benefician enormemente de la "captura" de los empleados inmigrantes (Fouskas, 2018; Markova et al., 2016). Bryson y White (2019) señalan que tres de cada diez puestos de trabajo lugares de trabajo que cuentan con cinco o más empleados tienden a demanda, particularmente en los sectores de la construcción, agricultura y servicios (Camacho et al., 2020), lo que ha provocado un aumento del grado de precariedad y la segregación ocupacional entre los trabajadores españoles (Díaz-Serrano, 2013). La mayoría de los inmigrantes en España proceden de fuera de la Unión Europea, sobre todo de Colombia, Venezuela y Ecuador (Instituto Nacional de Estadística, 2019), lo que ha llevado a acuñar el término "Latinoamericanización" para describir los flujos de migratorios en España (Hierro, 2016).

La creciente crisis económica española reciente provocó un deterioro de las condiciones laborales de los inmigrantes, desencadenando en un aumento de los procesos de discriminación especialmente dirigidos hacia los nacionales sudamericanos. Este grupo, junto con los trabajadores procedentes del África subsahariana, representa la mayoría de los casos de racismo y discriminación (SOS Racismo, 2017). Llácer et al. (2009) señalan que una quinta parte de los inmigrantes ecuatorianos en España que participó en su investigación declaró haber experimentado discriminación continua.

1.1 DISCRIMINACIÓN Y PRECARIEDAD

Diferentes teorías han intentado explicar los procesos de discriminación. Según Fabbial. (2021), estas pueden agruparse en individuales (debido a diferencias de personalidad y actitudes negativas hacia los grupos minoritarios), sociales y organizacionales. Las teorías sociales y organizacionales sugieren que las desigualdades o provienen de actitudes y creencias, si no de las estructuras organizacionales (Fiske, 1998).

Uno de los muchos tipos de discriminación que afectan a los inmigrantes está relacionado con la precariedad de sus condiciones laborales, circunstancias que se ven aún más acentuadas por la desregulación de las relaciones laborales y la fragmentación de los mercados. Este aspecto es aún más pronunciado entre grupos vulnerables como los inmigrantes, lo que puede llevar a una devaluación de sus expectativas profesionales a la llegada al llegar a un nuevo destino, obligándoles a redefinir su proyecto migratorio (Bretones, 2020; Jørgensen, 2016; Schierup et al., 2015).

En 2015, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea identificó varios factores que afectan a la precariedad entre los trabajadores inmigrantes. Algunos factores están relacionados con circunstancias personales (por ejemplo, barreras lingüísticas o bajo

nivel educativo), mientras que otros están relacionados con su entorno laboral (por ejemplo, trabajar aislado o con escaso contacto con el entorno laboral, lo que les hace “invisibles”; trabajando en sectores económicos específicos. Dado que estos factores pueden interrelacionarse, trabajar en aislamiento puede comprometer su competencia lingüística.

La cuestión del idioma como factor de discriminación en el lugar de trabajo ha sido abordado por varios autores (Buchanan et al., 2018; Koopmans, 2015). Sus conclusiones sugieren que el lenguaje desempeña un papel clave en el sentido de que los inmigrantes menos competentes se enfrentan a una mayor discriminación. Estudios más recientes (Schmaus y Kristen, 2022; Spence et al., 2022), por el contrario, han determinado que el acento, frente a la competencia lingüística o incluso un apellido extranjero desempeña un papel fundamental en la discriminación. Los acentos pueden, por tanto, estar vinculados a una categorización y evaluación negativas de los trabajadores inmigrantes. Por ello, los acentos extranjeros o atípicos tienen implicaciones en el desarrollo laboral, lo que lleva a muchos inmigrantes en el desarrollo laboral a intentar reducir su acento extranjero para minimizar la discriminación y la segregación laboral (Cocchiara et al., 2016).

En cualquier caso, la desigualdad también allana el camino para una “discriminación doble”: En el lugar de trabajo, esto se manifiesta por parte de los empleadores que pagan menos a los trabajadores inmigrantes que a sus homólogos nativos por un lado y, por otro, por una retórica antagonista desencadenada por las complicaciones del mercado que colocan a los inmigrantes como la causa de la reducción de salarios y una disminución en las oportunidades de empleo. Esto sitúa el foco del problema en los trabajadores inmigrantes en lugar de en los empleadores que determinan las condiciones laborales, convirtiendo a la víctima de la discriminación (el inmigrante) en el perpetrador del desempleo entre los trabajadores nativos, un argumento a menudo utilizado en la retórica antiinmigrante (Bellovary et al., 2020).

Una consecuencia de esta precariedad es el acaparamiento por parte de los trabajadores nativos de ciertas posiciones, dejando a los inmigrantes acceso únicamente a puestos serviles mal remunerados (Drange y Helland, 2019) percibidos como desagradables o denigrantes (Ahmad, 2020; Moyce & Schenker, 2018). Esta situación se agrava aún más para los inmigrantes provenientes de países con bajos ingresos (Bratsberg et al., 2014), lo que da lugar a que sean, en su conjunto, estigmatizados negativamente, lo que a su vez tiene consecuencias perjudiciales para su salud en forma de estrés, ansiedad y depresión (Koseoglu et al., 2022).

Estas condiciones socioeconómicas y laborales transforman a los trabajadores inmigrantes en "prisioneros de su propio destino", ya que, además del empeoramiento de sus condiciones laborales, su proyecto planificado de inmigración se convierte, en muchos casos, en un fracaso social y familiar en su país de origen. Este es especialmente en caso de los trabajadores no cualificados en España en sectores marcados por tasas de desempleo más altas (Hellgren y Serrano, 2017). A estos aspectos también se deben añadir actitudes y comportamientos de rechazo en las sociedades anfitrionas, manifestados a través de diversas formas, a menudo sutiles, de acoso y discriminación (Krings et al., 2014).

1.2 DISCRIMINACIÓN Y HUMILLACIÓN

Los procesos de discriminación y racismo cotidianos que sufren los trabajadores inmigrantes pueden consistir a menudo en episodios prolongados y continuos de humillación y agresiones explícitas o sutiles por parte de los supervisores y compañeros de trabajo nativos. Los hallazgos de una revisión realizada por Sterud et al. (2018) de 82 artículos científicos, ponen de manifiesto una prevalencia de discriminación y acoso dirigidos hacia los trabajadores inmigrantes. Además, las Encuestas Europeas sobre Condiciones de Trabajo (Eurofound, 2010) también enfatizan en que los trabajadores inmigrantes experimentan discriminación y acoso con mayor frecuencia. Pueden extraerse resultados similares de otros estudios nacionales como el de Bergbom et al (2015) en Finlandia que señala que el riesgo de ser intimidado es casi tres veces mayor entre los inmigrantes que entre los nacionales. De manera similar, los datos de Nueva Zelanda muestran que los inmigrantes son mucho más propensos a denunciar discriminación en el lugar de trabajo que individuos nacidos en el país (Daldy et al., 2013). Krings et al. (2014) también identifican discriminación sutil e incivilidad en el lugar de trabajo en Suiza, especialmente dirigidas hacia inmigrantes cualificados percibidos como altamente competitivos.

Las diferentes teorías sobre la discriminación comparten una característica común, específicamente sostienen que los privilegios de grupos específicos sobre otros refuerzan las relaciones de poder existentes entre grupos, perpetuando así las jerarquías étnicas y raciales (Fibbi et al., 2021). Esta construcción social conduce a su subordinación (Ashforth & Kreiner, 2014), generando una mayor probabilidad de sufrir maltrato por parte de sus supervisores y otros nativos (Hanna y Ortega, 2016). Esto también los expone a una mayor explotación: Aunque existen mecanismos de protección social para los trabajadores en España, estos a veces son simbólicos (no reales) en el caso de los inmigrantes, bien porque estos desconocen a menudo este sistema de protección o porque tienen miedo de denunciar a sus empleadores (Caparrós Ruiz, 2014; Murphy, 2013).

La discriminación y la desigualdad conllevan en muchos casos prácticas sistemáticas y expresiones de falta de respeto y desprecio que también forman parte de un proceso de humillación y degradación personal. Para Parekh (2009), este tipo de humillación se basa en una ideología que legitima la agresión a grupos considerados inferiores por motivos raciales o étnicos. En este sentido, la humillación también conlleva una interiorización del proceso de degradación por parte de los inmigrantes, que tienden a aceptar su supuesta inferioridad.

Estas diferencias circunstanciales, sumadas al gran número de desafíos y aspectos negativos que los inmigrantes enfrentan a diario, especialmente en el lugar de trabajo, conducen a niveles más altos de ansiedad (Doki et al., 2018; Roura et al., 2015) y una predisposición a la depresión (Nadim et al., 2016).

Todo ello sugiere que la experiencia de la inmigración especialmente en sus primeras fases está asociada a altos niveles de estrés, lo que explica por qué los inmigrantes tienden a recurrir a las redes sociales para sobrellevarlo y conectar con personas con las que comparten lazos culturales; estos son mecanismos que pueden facilitar notablemente la reducción de los niveles de estrés, soledad y angustia psicológica (Ward y Styles, 2003).

En cualquier caso, hacer frente a estos acontecimientos cotidianos de discriminación y humillación exige tener en cuenta los recursos personales de los propios inmigrantes (Bulut y Gayman, 2016), los cuales varían enormemente entre trabajadores no cualificados y altamente cualificados, especialmente porque estos últimos se beneficiarán sin duda de mayores recursos emocionales, cognitivos y económicos (Gheirghiu y Stephens, 2016). Es en los espacios personales e íntimos, vinculados a una percepción de cercanía y apoyo social, donde el trabajador inmigrante enriquecerá su situación personal y social, reduciendo así los niveles de estrés, soledad y angustia (Ward y Styles, 2003). Las redes de apoyo sociales como los compañeros de trabajo también tienen un efecto amortiguador sobre la angustia psicológica, contribuyendo significativamente al bienestar psicológico (Bretones et al., 2020; Jasinskaja-Lahti et al., 2006). No obstante, estos medios de asistencia, aunque generen un confort psicológico inicial, pueden también perjudicar su integración social ya que pueden potencialmente jugar un rol en perpetuar la segregación racial, la exclusión y, por ende, la vulnerabilidad.

Centrándonos en la población inmigrante ecuatoriana en España, el objetivo de este estudio es analizar los procesos de discriminación laboral y humillación que enfrentan los inmigrantes que ocupan puestos serviles. Este es un grupo que se beneficia del conocimiento del español como lengua materna, pero cuyas ocupaciones están mayormente limitadas a empleos de baja cualificación en los sectores de la agricultura, el servicio doméstico y la construcción.

2. METODOLOGÍA

Para alcanzar el objetivo propuesto, este estudio implementó un enfoque cualitativo consistente en entrevistas en profundidad con trabajadores inmigrantes ecuatorianos residentes en España. Adoptar este método es potencialmente más beneficioso que aplicar un diseño cuantitativo, ya que ofrece una visión más profunda del carácter de la discriminación y cómo afecta a aquellos que la sufren directamente, en lugar de cuantificar a quienes la experimentan. El enfoque también permitió obtener otras conclusiones generales derivadas de las opiniones y experiencias laborales de los encuestados. Por otro parte, evocar estas experiencias inaceptables de discriminación y humillación implicaba recordar problemas y traumas, lo que dificulta, en muchos casos, que los encuestados “contaran su historia” (Shuman, 2005).

Por ello, el estudio aplicó un método de muestreo no probabilístico y de conveniencia centrado en inmigrantes ecuatorianos que se reúnen semanalmente en el área del sur de la ciudad de Granada. Esta técnica fue particularmente útil, ya que permitió reclutar participantes con diferentes características demográficas y diferentes sectores económicos.

Las entrevistas, que tuvieron una duración promedio de 43 minutos, se llevaron a cabo de manera presencial y en español, siguiendo un guion semiestructurado elaborado por un equipo de expertos de las Universidades de Granada (España) y Guayaquil (Ecuador). El guion contenía preguntas relativas a aspectos sociodemográficos, condiciones laborales, percepción del

ambiente laboral evaluación de la discriminación en el lugar de trabajo y expectativas laborales.

Antes de cada sesión, los entrevistados firmaron un formulario de consentimiento informado, conforme a las normativas estipuladas en la Declaración de Helsinki. Los requisitos para participar en el estudio incluían haber nacido en Ecuador, ser hispanohablante, tener al menos 18 en el momento de su salida de Ecuador, haber residido en España durante un mínimo de 5 años y tener trabajo. No se ofreció ningún incentivo económico para la participación.

La muestra final estuvo compuesta por 42 trabajadores inmigrantes ecuatorianos activos residentes en Granada, España. La elección de esta provincia se debe a su elevada tasa de desempleo más alta de España, con un 21.67 (Instituto Nacional de Estadística, 2020).

La edad media de la muestra era de 42.4 años y la residencia media en España era de 14.83%. La mayoría de los encuestados ocupaban puestos de baja cualificación, distribuidos principalmente en los sectores de servicios domésticos y limpieza (43%), construcción (31%), agricultura (14%) y otros (12%). En términos de género, la muestra estaba equilibrada (48% de mujeres y 52% de hombres). Por último, todos los participantes eran mestizos, el grupo étnico predominante en Ecuador (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2020).

Todas las entrevistas se transcribieron y codificaron utilizando el programa de análisis de datos cualitativos ATLAS.ti (versión 8). El análisis comenzó con la codificación sustantiva, tanto abierta como selectiva, avanzando posteriormente hacia una codificación teórica hasta alcanzar la saturación teórica mediante comparaciones constantes. En un esfuerzo por potenciar la validez de los resultados, dos investigadores doctorados con experiencia participaron en el proceso de análisis y codificación de datos. Entre los distintos temas y subtemas que emergentes, sólo se retuvieron los relacionados con los procesos de discriminación.

La investigación implementó un análisis de plantillas para organizar los datos mediante la identificación de una lista de códigos determinados en dos etapas distintas: una a priori, previa a la realización de las entrevistas, y una a posteriori, una vez completado el análisis. Aplicando los métodos del discurso, análisis de basó en la búsqueda de nuevos medios para explorar otras fuentes de conocimiento del campo de la psicología, alejándose de las ideologías dominantes del positivismo y el cientifismo (Denzin y Lincoln, 2012), estando más cerca de los intercambios orales. La adopción de este método está aún más en consonancia con la investigación sobre la inmigración, en la que es necesario evitar formas sutiles de hegemonía cultural, así como un eurocentrismo persistente en el marco epistemológico de la mentalidad de los investigadores, incluso desde la perspectiva de la descolonialidad (Grosfoguel et al., 2015). Así, los autores han intentado contrarrestar estos inconvenientes reuniendo a un equipo de investigadores de diferentes países y evitando los escollos de estudios anteriores que aplicaban este método (Aragón & Bretones, 2020; González-González et al., 2019).

3. RESULTADOS

Tras el análisis del contenido de cada una de las entrevistas y la aplicación del método descrito anteriormente, pudimos identificar las principales cuestiones relacionadas con la inclusión y discriminación a las que se enfrentan los trabajadores inmigrante ecuatorianos en España. Para

evaluar las transcripciones de las entrevistas se utilizaron los tres códigos siguientes (Tabla 1) para evaluar las transcripciones de las entrevistas desde el punto de vista de la discriminación la precariedad.

Tabla 1. Temas, subtemas y códigos abiertos del estudio

Themes	Subthemes	Open codes (quotes)
Condiciones laborales	Condiciones de desconfianza	"El jefe no se fiaba de mi palabra, y controlaba mi trabajo, y me obligó a repetirlo."
	Sobrecarga de trabajo y horario	"Trabajo siete días a la semana."
		"Trabajo de domingo a domingo."
	Incumplimiento de los convenios laborales	"Hicieron conmigo lo que quisieron."
		"El contrato era de cuatro horas, pero al final trabajé más."
Inseguridad Laboral	"Tenía miedo de que me echaran."	
	"El jefe me dijo: 'Lo siento, no hay más trabajo.'"	
	Repetición de tareas	"Tenía que hacerlo una y otra vez."
Racismo cotidiano a través de interacciones sociales	Supervisión y control excesivos	"Vi al jefe de pie mirando su reloj mientras planchaba y me dijo: Estoy cronometrando lo que haces."
	Agresiones verbales	"Extranjero, vuelve a tu país."
		"Te gritan, te ofenden."
Deshumanización	"Me trataron como a un perro."	
Consecuencias psicoemocionales	Sensación de impotencia	"Les rogué que me pagaran y me dijeron que no había dinero."
		"Lloré lágrimas de impotencia."
	Presión social del país de origen	"Porque quería volver a mi país con millones".
"Dónde puedo conseguir el dinero para regresar con éxito a Ecuador."		
Nostalgia	"Hay días que me siento mal, nostálgico, depresivo."	
	"Pienso en mis padres, en mi hijo."	

3.1 CONDICIONES DE TRABAJO DISCRIMINATORIAS

La muestra indica que el lugar de trabajo es uno de los principales escenarios de discriminación y denigración expresada en una carga de trabajo superior a la de sus compañeros españoles. El abuso se evidencia en el incumplimiento de los acuerdos contractuales y de las condiciones reglamentarias por parte del empresario, que se aprovecha de su posición para imponer horas extra no remuneradas:

El contrato era de cuatro horas, pero al final, me llevó también a limpiar la casa de sus padres, y a ayudar en un taller de costura de su marido. (entrevistada nº 7, mujer, servicios de limpieza).

Aquí los inmigrantes son muy útiles para los negocios, ¿no? Los empresarios españoles prefieren a los inmigrantes porque pueden explotarlos un poco más. (entrevistado nº. 14, mujer, servicio doméstico)

Esta explotación laboral también parece producirse con mayor frecuencia en los sectores de la agricultura y los servicios domésticos, donde el trabajador inmigrante trabaja solo:

Me trataron muy bien en la obra. Pero en cuando iba a trabajar al campo, me trataban muy mal; a menudo se aprovechaban de la situación. Nunca me gustó ese trabajo porque pagaban muy poco y exigían un trabajo muy duro. (entrevistado nº. 9, hombre, construcción).

Las entrevistas también señalan acciones discriminatorias respecto a los trabajadores españoles reflejadas en términos de salario:

En más de un sitio me querían pagar menos. (entrevistado nº 19, hombre, construcción)

Las desigualdades, aunque reconocidas en todos los sectores del estudio, afectan especialmente a las mujeres del servicio doméstico, ya que su trabajo es solitario, sin ningún tipo de control por parte del Estado.

Los españoles de la empresa siempre ganan más.... Les pagaban 1.000 euros y a mí sólo 750. Sí, los españoles no tienen el mismo tipo de contrato. (entrevistado nº. 14, mujer, servicio doméstico).

Mira, los españoles en la empresa siempre ganamos más...Siempre nos pagan un poco menos... ganamos menos y trabajamos más. (entrevistado nº 25, hombre, servicio doméstico).

Estos casos revelan la vulnerabilidad de los inmigrantes, que temen perder su empleo y aceptan exigencias excesivas y horarios que superan los indicados en la descripción del trabajo. Los entrevistados describen largas jornadas diarias, en ocasiones de hasta 12 horas, y a veces todos los días de la semana sin descanso. Se ven obligados a aceptar estas condiciones debido a la escasez de empleo y a su percepción de la inseguridad laboral.

Te contratan por un número determinado de horas, pero tú tienes que trabajar más horas, o dicen que hay otras cosas que hacer, como cuidar de su madre y otras cosas...No quieren pagar por ello, y si uno exige lo que [se le debe], dicen que ya no te necesitan, así que lo pierdes todo. (entrevistada nº 10, mujer, servicios de limpieza).

En el último trabajo, trabajaba de nueve a nueve, 12 horas de trabajo. (entrevistada nº. 13, mujer, servicios domes- servicios domésticos).

Trabajo de domingo a domingo. (entrevistado nº. 17, mujer, construcción).

Es evidente que la prolongación de su jornada laboral más allá del límite estipulado en el contrato interfería con el tiempo que podían dedicar a sus familias. Además, las experiencias desagradables en el lugar de trabajo pueden tener efectos perniciosos en la vida familiar, ya que la irritación generada en el trabajo tiende a extenderse al hogar:

Uno va a trabajar por la mañana y vuelve por la noche, sin poder ver nunca a sus hijos. (entrevistado nº 33, hombre, construcción).

El abuso de los acuerdos contractuales por parte españoles es un factor que agrava aún más la inseguridad y la vulnerabilidad de los inmigrantes, produciendo sentimientos de indefensión:

Hicieron conmigo lo que quisieron, me contrataron por ocho horas y sólo me pagaban la seguridad social por dos o tres, y no me...No me pagaban nada. (entrevistado nº. 32, mujer, servicio doméstico).

Bueno, dicen que, si quieres trabajar, tienes este horario, y si no, pues lo dejas y ya está. (entrevistada no. 2, mujer, servicio de limpieza).

Las entrevistas revelan una incertidumbre y un malestar recurrentes acompañados de inseguridad y miedo al despido. Se trata de un tipo de ansiedad que surge al presenciar el despido de compañeros, lo que les lleva a preguntarse si serán los próximos en irse:

Siempre recuerdo cuando el jefe nos dijo a todos que viniéramos, ya que tenía que decirnos algo.... Pues yo temblé, todos temblaron. Dijo que lo sentía mucho, pero que el trabajo había terminado para algunos de nosotros ... pero a pesar de que no me afectaba personalmente, mi corazón se aceleraba mientras veía a mis compañeros marcharse. (entrevistado nº. 1, hombre, construcción).

3.2 INTERACCIONES SOCIALES HUMILLANTES

La precariedad laboral también suele ir acompañada de abusos de poder y humillación en forma de agresiones verbales discretas, más o menos sutiles y/o agresiones verbales explícitas. A veces pueden llegar al punto de que el trabajador se sienta casi como un esclavo. Este tipo de microagresiones por parte de empleadores nativos pueden ir desde la supervisión y el control extremos hasta las agresiones verbales:

Un día... le vi de pie mirando el reloj mientras yo planchaba. Y entonces me dijo: "Te estoy cronometrando y estás tardando demasiado". Me sentía humillada, me sentía como una esclava, si no lo hacía, pues no tardaban en azotarme, por lo menos así me sentía yo. (entrevistada nº 34, mujer, servicio doméstico).

Me preguntó si había hecho el trabajo y le contesté que sí, pero no me creyó y empezó a comprobar y luego me hizo hacerlo otra vez. (entrevistada nº. 10, mujer, servicios de limpieza).

Nos ven diferente, se creen que están por encima de nosotros, entonces, en ese sentido, siento que hay discriminación porque a un extranjero le pueden gritar, pero a un español no. (entrevistado nº 15, hombre, agricultura).

Estas humillaciones a veces se convertían en abusos verbales explícitos verbal explícito e insultos racistas por parte de supervisores y compañeros españoles:

Los jefes son unos cabrones, tienen mal carácter, te gritan, te ofenden, se creen que porque eres extranjero te pueden tratar como quieran. (entrevistado nº 3, hombre, construcción).

Un compañero de trabajo que siempre me lo hacía pasar mal me decía: "Extranjero, vuélvete a tu país". "sudaca de mierda" [término despectivo para referirse a los hispanoamericanos], cosas así. (entrevistado nº. 9, varón, construcción).

Este tipo de discriminación también se manifiesta a través de un sentimiento de superioridad entre ciertos individuos basado exclusivamente en la nacionalidad:

Como somos extranjeros nos ven de otra manera, se creen que están por encima de nosotros. (entrevistado nº. 6, mujer, militar).

Los sentimientos de humillación y desigualdad por parte de un supervisor también se transmiten a través de repeticiones sin sentido de las tareas debido a una falta absoluta de confianza. Esto afecta tanto a tanto a hombres como a mujeres, independientemente de su trabajo:

No confiaba en mí y quería asegurarse de que estaba correctamente... y me hacía repetirlo. (entrevistado nº. 35, mujer, servicio doméstico).

Te miran después del trabajo para ver si escondes algo en el bolso, o si tienes algo en las manos... te miran mal. (entrevistada nº. 4, hombre, construcción).

Además, estos procesos también son reproducidos en ocasiones por los propios nacionales ecuatorianos nombrados supervisores, que asumen un estilo y unos modos que imitan a sus jefes locales españoles:

Hay gente, compatriotas, que los ponen a mandar... y como te digo... es lo peor que hay porque, como dicen, a veces tratamos de hacernos daño... nos pisoteamos, eso es lo peor que hay. (entrevistado nº 28, hombre, construcción).

Los trabajadores ecuatorianos también señalan microagresiones y humillaciones por parte de sus compañeros españoles. Aunque a menudo sutiles y expresadas en forma de bromas, evidencian relaciones sociales desiguales y una infravaloración de los inmigrantes:

Dice que no es porque sea sudaca. Claro, aunque digan la palabra en broma, la siguen diciendo. (entrevistado nº 16, varón, vendedor ambulante).

En el ejército, cuando practican tiro, dicen: "No uses el fusil, coge un arco y una flecha... es broma". (entrevistado nº 39, mujer, militar).

Todos estos acontecimientos provocan, obviamente, un sentimiento de deshumanización e infravaloración. De hecho, varios entrevistados manifestaron sentirse peor tratados que un animal, señalando que las mascotas recibían mejor atención y cuidados:

A un perro, de hecho, se le trata mejor y se le ve mejor que a un inmigrante. (entrevistado nº 16, hombre, vendedor ambulante).

Me trató como a un perro, vamos, como a un esclavo. (entrevistado nº 17, mujer, construcción).

Esta deshumanización también es identificada por otros autores. El estudio de las trabajadoras domésticas filipinas en Hong Kong de Ladegaard (2015), por ejemplo, señala que las eran tratadas como animales, ya que se las alimentaba con las sobras de los empleadores.

3.3 CONSECUENCIAS EMOCIONALES Y AFECTIVAS

Todas las expresiones cotidianas de racismo o microagresión, incluidas las que se producen en el lugar de trabajo, tienen fuertes consecuencias emocionales. La angustia de los inmigrantes, sobre todo los sometidos a malos tratos, no sólo es fuente de estrés, sino que también provoca rabia e impotencia, sensaciones con las que no saben cómo lidiar:

Y lloré lágrimas de impotencia, no sabía qué más hacer. (entrevistada nº 36, mujer, servicio doméstico).

Su gran distancia de la familia, combinada con la discriminación y las condiciones precarias, puede inducir a la nostalgia y la depresión. Esto afecta especialmente a los primeros años de vida del inmigrante en el país de acogida, en los que el recuerdo de las redes sociales y familiares que ha dejado atrás es primordial.

Hay días en los que me siento mal....La nostalgia y la depresión me invaden, todo me abruma y quiero volver a mi país y dejarlo todo atrás....Pienso en mis padres, en mi hijo, pienso en tiempos pasados, probablemente incluso en los que fueron malos, como si fueran buenos. (entrevistado nº. 7, mujer, servicios de limpieza).

Sin embargo, los trabajadores inmigrantes están dispuestos a sufrir casi cualquier nivel de humillación para conservar su proyecto y seguir enviando dinero a casa. Sin embargo, las redes sociales y familiares de su país de origen también representan un factor de presión, un tipo de estrés que no sólo surge cuando reflexionan sobre el regreso a su país de origen, sino también en su vida cotidiana, ya que la sociedad les impone que se sientan como en casa, al igual que alcanzar un nivel socioeconómico estable o incluso alto

El estrés lo causa la falta de sueño.... Tenemos que trabajar, tenemos que pagar el alquiler, tenemos que pagar la hipoteca, tengo que trabajar para comprarme un coche más grande. (entrevistada nº 12, mujer, servicios de limpieza).

4. DISCUSIÓN

Las entrevistas con inmigrantes ecuatorianos ponen claramente de manifiesto que sufren discriminación en el lugar de trabajo. En general, esto está relacionado con la precariedad de las condiciones de trabajo y su relación e interacción con sus compañeros de trabajo. Desafortunadamente, la investigación sobre discriminación suele tener un componente etnocéntrico (especialmente en la disciplina de la psicología) debido a sus métodos empíricos cuantitativos. Estos estudios recurren a cuestionarios que, aunque validados por técnicas estadísticas más o menos sofisticadas, se elaboran y prueban en muestras nacionales, lo que arroja resultados viciados por la deshumanización interpretativa (Held, 2020), ya que ejercen cierta violencia epistémica al suprimir el conocimiento que poseen los participantes (Colombo, 2020). Esto se acentúa aún más en la investigación sobre inmigrantes donde, lamentablemente, sigue prevaleciendo el conocimiento colonial a través de ideologías positivistas. En este sentido, el presente estudio “da voz” a los inmigrantes adoptando un enfoque cualitativo e integrando los componentes subjetivos de sus experiencias.

Los inmigrantes entrevistados en el curso de nuestro estudio dan testimonio de diversos tipos de discriminación y humillación, especialmente las mujeres empleadas en casa particulares, donde las condiciones de aislamiento hacen que la inspección y el control sean más difíciles. En cuanto a las condiciones de trabajo, este estudio destaca la cuestión de la precariedad, así como el abuso por parte de los empleadores. Este último se expresa de diferentes formas, a través de circunstancias laborales inciertas, incumplimientos en los acuerdos contractuales y falta de seguridad, elementos que coinciden con las condiciones identificadas por Leão et al. (2017) en un estudio sobre inmigrantes haitianos en Brasil.

No obstante, es necesario tener en cuenta que, como en el caso de la mayoría de los inmigrantes procedentes de América Latina, la comunidad ecuatoriana en España ocupa en su mayoría puestos de baja cualificación en el servicio doméstico y en los sectores de la construcción y la agricultura, que suelen caracterizarse por unas condiciones contractuales deficientes y una elevada exigencia física. Su concentración en estos sectores favorece una estigmatización que, a su vez, conduce a una discriminación y segregación aún mayores.

Asimismo, cabe destacar que, aunque algunos autores sugieren que los procesos discriminatorios se derivan de las barreras lingüísticas, los ecuatorianos de este estudio denuncian este tipo de abusos a pesar de que su lengua materna es también el español, el idioma de su país de acogida. Esta situación se asemeja a la identificada en otros estudios (Schmaus y Kristen, 2022) donde sutiles y velados elementos de diferenciación y discriminación se vinculan a un acento diferente.

Una segunda serie de acciones discriminatorias que afectan a los inmigrantes ecuatorianos en España se enmarcan en el ámbito de la interacción social. Entre ellas se encuentran la desconfianza y la excesiva supervisión, la humillación y el abuso de poder evidenciado en la imposición de la repetición de tareas e incluso, en ciertos casos, el desprecio verbal. Los hallazgos de este estudio ratifican los de Cayuela et al. (2015) al revelar que los trabajadores inmigrantes ecuatorianos en España son una población vulnerable caracterizada por condiciones laborales inseguras y eventos de discriminación cotidiana. En muchas ocasiones, este prejuicio emerge cuando el jornalero inmigrante trabaja aislado o en entornos con poco contacto social. Estas situaciones también se relatan también al describir episodios de

humillación y microagresiones sutiles a menudo enmascaradas como bromas. Otras investigaciones de investigaciones, en particular los artículos de Dias et al. (2013) y Dzúrová y Drbohlav (2014), corroboran que también se dan casos similares de discriminación y microagresiones similares hacia las poblaciones inmigrantes en otros lugares de Europa.

Estos tipos de entornos laborales agravan los sentimientos de precariedad, una condición que también puede entenderse como una forma de opresión que conduce al malestar psicológico. Esto se ve agravado por la carga social que sienten que les impone la familia en su país de origen, que les presiona para que permanezcan en el extranjero con el fin de aumentar el "éxito" de su experiencia migratoria. De hecho, los ecuatorianos entrevistados para este estudio señalan diversos efectos de este tipo de presión sobre su salud, especialmente en forma de tensión mental y emocional, tristeza, melancolía y baja autoestima. Por último, la lucha contra las dificultades laborales de los inmigrantes ecuatorianos en España implica la adopción de estrategias para evitar -o afrontar- las dificultades (Alvarado, 2020), especialmente en las fases iniciales de la experiencia migratoria. La investigación ha establecido que la adopción de estrategias hábiles de gestión puede servir para hacer frente a los efectos indeseables de la discriminación y las microagresiones (Noor y Shaker, 2017; Van Der Ham et al., 2014). Investigaciones futuras deberían profundizar, por tanto, en estas cuestiones mediante la adopción de métodos cualitativos y experiencias intrapersonales que puedan allanar el camino hacia una comprensión más amplia y exhaustiva de los procesos cognitivos y emocionales de los inmigrantes.

REFERENCES

- Ahmad, A. (2020). When the name matters: An experimental investigation of ethnic discrimination in the Finnish labor market. *Sociological Inquiry*, 90(3), 468–496. <https://doi.org/10.1111/soin.12276>
- Alvarado, L. E. (2020). Migrant work and its implications for psychosocial and mental health. In F. D. Bretones & A. Santos (Eds.), *Health, safety and well-being of migrant workers: New hazards, new workers* (pp. 79–93). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-52632-0>
- Aragón, R. R., & Bretones, F. D. (2020). Uncertainties generated during the Brexit process among highly qualified Spanish workers. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 172, 3–20. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.172.3>
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (2014). Dirty work and dirtier work: Differences in countering physical, social, and moral stigma. *Management and Organization Review*, 10(1), 81–108. <https://doi.org/10.1111/more.12044>
- Bellovary, A., Armenta, A. D., & Reyna, C. (2020). Stereotypes of immigrants and immigration in the United States. In J. T. Nadler & E. C. Voyles (Eds.), *Stereotypes: The incidence and impacts of bias* (pp. 146–164). ABC-Clio.
- Bergbom, B., Vartia-Vaananen, M., & Kinnunen, U. (2015). Immigrants and natives at work: Exposure to workplace bullying. *Employee Relations*, 37(2), 158–175.

Ortega-Jiménez, D., Alvarado, L., Trillo, A., & Bretones, F. D. (2023). Processes of Discrimination and Humiliation Experienced by Ecuadorian Immigrant Workers in Spain. *Social Inclusion*, 11(2), 48-58.

<https://doi.org/10.1108/ER-09-2014-0101>

Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2014). Immigrants, labour market performance and social insurance. *Economic Journal*, 124(580), F644–F683. <https://doi.org/10.1111/ecoj.12182>

Bretones, F. D. (2020). Migrant workers, hazards and vulnerability. F. D. Bretones & A. Santos (Eds.), *Health, safety and wellbeing of migrant workers: New hazards, new workers* (pp. 9–22). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-52632-0_2

Bretones, F. D., Jain, A., Leka, S., & García-López, P. A. (2020). Psychosocial working conditions and well-being of migrant workers in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072547>

Bryson, A., & White, M. (2019). Migrants and low-paid employment in British workplaces. *Work, Employment and Society*, 33(5), 759–776. <https://doi.org/10.1177/0950017019832509>

Buchanan, Z. E., Abu-Rayya, H. M., Kashima, E., Paxton, S. J., & Sam, D. L. (2018). Perceived discrimination, language proficiencies, and adaptation: Comparisons between refugee and non-refugee immigrant youth in Australia. *International Journal of Intercultural Relations*, 63, 105–112. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.10.006>

Bulut, E., & Gayman, M. D. (2016). Acculturation and self-rated mental health among Latino and Asian immigrants in the United States: A latent class analysis. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 18(4), 836–849. <https://doi.org/10.1007/s10903-015-0258-1>

Camacho, J. A., Montero, B., & Rodríguez, M. (2020). Labour migration in the European Union: Recent trends and future prospects. In F. D. Bretones & A. Santos (Eds.), *Health, safety and wellbeing of migrant workers: New hazards, new workers* (pp. 95–114). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-52632-0>

Caparrós Ruiz, A. (2014). Wage inequality of immigrants by type of contract in Spain. *International Journal of Manpower*, 35(6), 817–833. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2012-0170>

Cayuela, A., Malmusi, D., López-Jacob, M. J., Gotsens, M., & Ronda, E. (2015). The impact of education and socioeconomic and occupational conditions on self-perceived and mental health inequalities among immigrants and native workers in Spain. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 17(6), 1906–1910. <https://doi.org/10.1007/s10903-015-0219-8>

Ortega-Jiménez, D., Alvarado, L., Trillo, A., & Bretones, F. D. (2023). Processes of Discrimination and Humiliation Experienced by Ecuadorian Immigrant Workers in Spain. *Social Inclusion*, 11(2), 48-58.

Cocchiara, F. K., Bell, M. P., & Casper, W. J. (2016). Sounding “different”: The role of sociolinguistic cues in evaluating job candidates. *Human Resource Management*, 55(3), 463–477. <https://doi.org/10.1002/hrm.21675>

Colombo, M. (2020). Who is the “other”? Epistemic violence and discursive practices. *Theory & Psychology*, 30(3), 399–404. <https://doi.org/10.1177/0959354320914392>

Daldy, B., Poot, J., & Roskrige, M. (2013). Perception of workplace discrimination among immigrants and native born New Zealanders. *Australian Journal of Labour Economics*, 16(1), 137–154.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2012). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative research* (pp. 1–19). SAGE.

Dias, S., Fraga, S., & Barros, H. (2013). Interpersonal violence among immigrants in Portugal. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 15(1), 119–124. <https://doi.org/10.1007/s10903-012-9644-0>

Diaz-Serrano, L. (2013). Immigrants, natives and job quality: Evidence from Spain. *International Journal of Manpower*, 34(7), 753–775. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2012-0002>

Doki, S., Sasahara, S., & Matsuzaki, I. (2018). Stress of working abroad: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(7), 767–784. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1333-4>

Drange, I., & Helland, H. (2019). The sheltering effect of occupational closure? Consequences for ethnic minorities’ earnings. *Work and Occupations*, 46(1), 45–89. <https://doi.org/10.1177/0730888418780970>

Dzúrová, D., & Drbohlav, D. (2014). Gender inequalities in the health of immigrants and workplace discrimination in Czechia. *BioMed Research International*, 2014. <https://doi.org/10.1155/2014/480425>

Eurofound. (2010). *Fifth European working conditions survey*. Publications Office of the European Union, <https://data.europa.eu/data/datasets/fifth-european-working-conditions-survey-2010?locale=en>

European Union Agency for Fundamental Rights. (2015). *Severe labour exploitation: Workers*

moving within or into the European Union. Publications Office of the European Union.

Fibbi, R., Midtbøen, A. H., & Simon, P. (2021). Theories of discrimination. In R. Fibbi, A. H. Midtbøen, & P. Simon (Eds.), *Migration and discrimination* (pp. 21–41). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-67281-2>

Fiske, S. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (pp. 357–411). McGraw Hill.

Fouskas, T. (2018). Repercussions of precarious employment on migrants' perceptions of healthcare in Greece. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11(4), 298–311. <https://doi.org/10.1108/IJHRH-01-2018-0010>

Gheorghiu, E., & Stephens, C. S. (2016). Working with “the others”: Immigrant academics' acculturation strategies as determinants of perceptions of conflict at work. *Social Science Journal*, 53(4), 521–533. <https://doi.org/10.1016/j.socij.2016.08.002>

González-González, J. M., Bretones, F. D., González-Martínez, R., & Francés-Gómez, P. (2019). The future of an illusion: Paradoxes of corporate social responsibility. *Journal of Organizational Change Management*, 32(1), 2–14. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2018-0018>

Grosfoguel, R., L. Oso, L., & Christou, A. (2015). Racism, intersectionality and migration studies: Framing some theoretical reflections. *Identities*, 22 (6), 635–652. <https://doi.org/10.1080/1070289X.2014.950974>

Hanna, A. M., & Ortega, D. M. (2016). Saliradelante (perseverance): Lessons from the Mexican immigrant experience. *Journal of Social Work*, 16(1), 47–65. <https://doi.org/10.1177/1468017314560301>

Held, B. S. (2020). Epistemic violence in psychological science: Can knowledge of, from, and for the (othered) people solve the problem? *Theory & Psychology*, 30(3), 349–370. <https://doi.org/10.1177/0959354319883943>

Hellgren, Z., & Serrano, I. (2017). Transnationalism and financial crisis: The hampered migration projects of female domestic workers in Spain. *Social Sciences*, 6(1). <https://doi.org/10.3390/socsci6010008>

Hierro, M. (2016). Latin American migration to Spain: Main reasons and future perspectives. *International Migration*, 54(1), 64–83. <https://doi.org/10.1111/imig.12056>

Ortega-Jiménez, D., Alvarado, L., Trillo, A., & Bretones, F. D. (2023). Processes of Discrimination and Humiliation Experienced by Ecuadorian Immigrant Workers in Spain. *Social Inclusion*, 11(2), 48-58.

Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Población en España: Nacionalidad* [Population in Spain: Nationality]. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=3695&capsel=3697>

Instituto Nacional de Estadística. (2020). Tasas de actividad, paro y empleo [Activity, unemployment and employment rates]. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3996>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020). *Censo de población y vivienda en Ecuador* [Ecuador population and housing census]. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-de-poblacion-y-vivienda>

International Labour Organization. (2018). *ILO global estimates on international migrant workers: Results and methodology*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf

Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K., Jaakkola, M., & Reuter, A. (2006). Perceived discrimination, social support networks, and psychological well-being among three immigrant groups. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(3), 293–311. <https://doi.org/10.1177/0022022106286925>

Jørgensen, M. B. (2016). Precariat—What it is and isn't: Towards an understanding of what it does. *Critical Sociology*, 42(7-8), 959–974. <https://doi.org/10.1177/0896920515608925>

Koopmans, R. (2015). Does assimilation work? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(2), 197–216. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1082903>

Koseoglu, O., Waibel, J., Wullinger, P., & Weinmann, T. (2022). Precarious employment and migrant workers' mental health: A systematic review of quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 48(5), 327–350. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4019>

Krings, F., Johnston, C., Binggeli, S., & Maggiori, C. (2014). Selective incivility: Immigrant groups experience subtle workplace discrimination at different rates. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(4), 491–498. <https://doi.org/10.1037/a0035436>

Ladegaard, H. J. (2015). Coping with trauma in domestic migrant worker narratives: Linguistic, emotional and psychological perspectives. *Journal of Sociolinguistics*, 19(2), 189–221. <https://doi.org/10.1111/josl.12117>

Leão, L. H. d. C., Muraro, A. P., Palos, C. C., Martins, M. A. C., & Borges, F. T. (2017). Migração

internacional, saúde e trabalho: Uma análise sobre os haitianos em Mato Grosso, Brasil [International migration, health, and labour: An analysis of Haitians in Mato Gross, Brazil]. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(7), 1–7. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00181816>

Llácer, A., Del Amo, J., Garcia-Fulgueiras, A., Ibanez-Rojo, V., Garcia-Pino, R., Jarrin, I., Díaz, B., Fernández-Liria, A., García-Ortuzar, V., Mazarrasa, L., Rodríguez-Arenas, M. A., & Zunzunegui, M. V. (2009). Discrimination and mental health in Ecuadorian immigrants in Spain. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 63(9), 766–772.

Markova, E., Paraskevopoulou, A., Williams, A. M., & Shaw, G. (2016). Migrant workers in small London hotels: Employment, recruitment and distribution. *European Urban and Regional Studies*, 23(3), 406–421. <https://doi.org/10.1177/0969776413513913>

Moyce, S. C., & Schenker, M. (2018). Migrant workers and their occupational health and safety. *Annual Review of Public Health*, 39, 351–365. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040617-013714>

Murphy, C. (2013). The enduring vulnerability of migrant domestic workers in Europe. *International and Comparative Law Quarterly*, 62(3), 599–627. <https://doi.org/10.1017/S0020589313000195>

Nadim, W., AlOtaibi, A., Al-Mohaimed, A., Ewid, M., Sarhandi, M., Saquib, J., Alhumdi, K., Alharbi, A., Taskin, A., Migdad, M., Alshammari, J., Alharbi, S., & Saquib, N (2016). Depression among migrant workers in Al-Qassim, Saudi Arabia. *Journal of Affective Disorders*, 206, 103–108. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2016.07.037>

Noor, N. M., & Shaker, M. N. (2017). Perceived workplace discrimination, coping and psychological distress among unskilled Indonesian migrant workers in Malaysia. *International Journal of Intercultural Relations*, 57, 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.01.004>

Parekh, B. (2009). Logic of humiliation. In G. Guru (Ed.), *Humiliation: Claims and contexts* (pp. 23–40). Oxford India Paperbacks.

Roura, M., Bisoffi, F., Navaza, B., & Pool, R. (2015). “Carrying ibuprofen in the bag”: Priority health concerns of Latin American migrants in Spain—A participatory qualitative study. *PLoS ONE*, 10(8), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0136315>

Schierup, C. U., Munck, R., Likic-Brboric, B., & Neergaard, A. (2015). *Migration, precarity, and*

Ortega-Jiménez, D., Alvarado, L., Trillo, A., & Bretones, F. D. (2023). Processes of Discrimination and Humiliation Experienced by Ecuadorian Immigrant Workers in Spain. *Social Inclusion*, 11(2), 48-58.

global governance: Challenges and opportunities for labour. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198728863.001.0001>

Schmaus, M., & Kristen, C. (2022). Foreign accents in the early hiring process: A field experiment on accent-related ethnic discrimination in Germany. *International Migration Review*, 56(2), 562–593. <https://doi.org/10.1177/01979183211042004>

Shuman, A. (2005). *Other people's stories: Entitlement claims and the critique of empathy*. University of Illinois Press.

SOS Racismo. (2017). Informe anual sobre el racismo en el estado español [Annual report on racism in Spain] <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2017/09/Informe-Anual-2017-SOSweb.pdf>

Spence, J. L., Hornsey, M. J., Stephenson, E. M., & Imuta, K. (2022). Is your accent right for the job? A meta-analysis on accent bias in hiring decisions. *Personality and Social Psychology Bulletin*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/01461672221130595>

Sterud, T., Tynes, T., Mehlum, I. S., Veiersted, K. B., Bergbom, B., Airila, A., Johansson, B., Brendler-Lindqvist, M., Hviid, K., & Flyvholm, M.-A. (2018). A systematic review of working conditions and occupational health among immigrants in Europe and Canada. *BMC Public Health*, 18(1), 770–785. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-57030-3>

Van Der Ham, A. J., Ujano-Batangan, M. T., Ignacio, R., & Wolffers, I. (2014). Toward healthy migration: An exploratory study on the resilience of migrant domestic workers from the Philippines. *Transcultural Psychiatry*, 51(4), 545–568. <https://doi.org/10.1177/1363461514539028>

Ward, C., & Styles, I. (2003). Lost and found: Reinvention of the self-following migration. *Journal of Applied Psychoanalytic Studies*, 5(3), 349–367. <https://doi.org/10.1023/A:1023900418675>

Ortega-Jiménez, D., Alvarado, L., Trillo, A., & Bretones, F. D. (2023). Processes of Discrimination and Humiliation Experienced by Ecuadorian Immigrant Workers in Spain. *Social Inclusion*, 11(2), 48-58.