

julio ■ 2021

Discriminación y diversidad en la CAE: perspectivas, ámbitos y colectivos

Julia Shershneva, Iraide Fernández Aragón (coords.)



Edición electrónica

Año y lugar de edición: 2021, Bilbao
Edita: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco
Diseño y maquetación: Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración
Documentación: Antonio Gómez Parada, Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración
Foto de cubierta: Ozan Safak
ISBN: 978-84-1319-345-8



ÍNDICE

Presentación	5
1. Un acercamiento teórico a la discriminación	
Oier Ochoa de Aspuru y Udane Hermosilla	9
2. Análisis comparativo de la percepción de la discriminación y diversidad en la CAE, Navarra, Estado y Europa	
Julia Shershneva y Maddalen Epelde	45
3. Discriminación múltiple en la CAE	
María Ángeles Cea D'Ancona	65
4. Discriminación sexista: percepciones y vivencias entre las mujeres de la CAE	
Lía González y Beatriz Otero	83
5. Discriminación residencial: un derecho entre comillas	
Iraide Fernández, Arkaitz Fullaondo y Gorka Moreno	105
6. Desigualdad de trato y discriminación laboral de la CAE	
Irune Ruiz y Maite Fouassier	129
7. Índice vasco de apertura hacia la diversidad (<i>Basque Open-mindedness Index</i>)	
José Antonio Oleaga, Iraide Fernández y Taide Arteta	151
8. Euskadi ante el reto de la diversidad	
Imanol Zubero.	177
Anexo: cuestionario	195



Presentación

A pesar de una larga lucha por la igualdad y no discriminación, el fenómeno de la discriminación sigue siendo uno de los retos de las sociedades modernas, que se caracterizan por una diversidad cada vez más creciente. La sociedad vasca no es ajena a estos procesos, de ahí que haya una necesidad de gestionar las diversidades en clave positiva.

En este sentido, el *Plan de Convivencia, Derechos Humanos y Diversidad 2021-2024* del Gobierno Vasco hace especial hincapié en la convivencia basada en la igualdad y la no discriminación de todas las personas, garantizando asimismo los derechos de todas ellas en términos de igualdad de oportunidades, plena interacción social y la convivencia. Entre los objetivos de la Agenda Vasca para la Diversidad, la valoración y gestión positiva de la diversidad, la lucha contra la discriminación y la promoción de la convivencia y los derechos humanos aparecen como una de las condiciones *sine qua non* para la construcción de una sociedad cohesionada. En este contexto, el fenómeno de la discriminación adquiere una especial relevancia, ya que constituye uno de los obstáculos más importantes para conseguir este objetivo. De hecho, el Plan establece el incrementar la igualdad de trato y combatir la discriminación en Euskadi como la primera acción de su Agenda para la Diversidad en los próximos años.

No obstante, es imposible plantear una hoja de ruta en la lucha contra la discriminación y la desigualdad sin conocer la situación actual en la sociedad vasca en cuanto a su percepción de la discriminación y la diversidad. Teniendo en cuenta que Euskadi no contaba con un diagnóstico exhaustivo en esta cuestión, desde Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración se planteó en 2020 construir una herramienta que permitiera medir el fenómeno de la discriminación y las percepciones de la sociedad vasca acerca de la diversidad, que finalmente se materializó en un sondeo denominado *Encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi 2020* (EPADE 2020). Este sondeo

permite no solo obtener una fotografía actualizada de la discriminación vivida y percibida por parte de la sociedad vasca e indagar en las actitudes y percepciones de los y las vascos/as de la diversidad y sus diferentes manifestaciones, sino que también hace posible monitorizar la evolución del fenómeno para realizar un seguimiento a lo largo del tiempo. Para ello, se han tomado como referencia otras encuestas existentes a nivel europeo (Eurobarómetro sobre Discriminación en la UE 2019), estatal (IMIO-CIS 2013 y 2016) y en otras comunidades autónomas (Encuesta Social y de Condiciones de Vida 2019 de Navarra). Así, en 2020 Ikuspegi publicó un primer informe descriptivo de resultados denominado “Análisis de la encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi 2020”, que tenía como objetivo realizar un primer acercamiento a la percepción del fenómeno de la discriminación en Euskadi.

El trabajo que se presenta a continuación y que tiene como título *Discriminación y diversidad en Euskadi: perspectivas, ámbitos y colectivos*, es una obra de carácter colectivo en la que se realiza un análisis sociológico de los datos de la EPADE 2020 aportando una reflexión más profunda que ayude a interpretar los resultados de la encuesta, identificando, por un lado, los diferentes ámbitos de discriminación que sufren o pueden sufrir las personas con determinadas características o colectivos sociales y, por otro, diseñar un índice de apertura hacia la diversidad que permita monitorizar las actitudes y vivencias en lo que a la discriminación y diversidad se refiere. La muestra de esta encuesta para su edición 2020 fue de 1.200 encuestas presenciales y domiciliarias a personas mayores de 18 años en los tres territorios históricos de la Comunidad Autónoma de Euskadi (en adelante, CAE), con un muestreo estratificado (afijación simple) con cuotas por tamaño de hábitat, origen, edad y sexo. El error muestral es de $\pm 2,8$ y el nivel de confianza de un 95%.

En lo referente a la estructura de la publicación, cabe destacar que a lo largo de la misma se profundiza en diferentes aspectos y ámbitos de la discriminación a través de ocho capítulos monográficos claramente diferenciados.

Así, en este libro se abordan cuestiones vinculadas a la discriminación percibida y vivida en distintos ámbitos como el laboral o el de la vivienda, a la discriminación por razón de género y a la discriminación múltiple. Además, se desarrolla un análisis comparativo de los resultados de la EPADE 2020 con otras encuestas estatales y europeas.

En el primer capítulo, redactado por Oier Ochoa de Aspuru y Udane Hermosilla, se ofrece una revisión bibliográfica acerca del fenómeno de la discriminación en general y sus diferentes perspectivas.

En el segundo capítulo, Julia Shershneva y Maddalen Epelde realizan un análisis comparativo de los principales resultados de la EPADE 2020 con otras encuestas que miden el fenómeno de la discriminación en diferentes escenarios a nivel estatal y europeo.

En el tercer capítulo, María Ángeles Cea D’Ancona elabora un análisis de la discriminación atribuida a dos o más motivos, o la discriminación múltiple, en el que ofrece una revisión exhaustiva de las conceptualizaciones y mediciones del fenómeno, así como un análisis multivariante de datos con el objetivo de indagar en las variables sociodemográficas que determinan el número de experiencias directas de discriminación que se declaran en la EPADE 2020.

A lo largo del cuarto capítulo, Lía González y Beatriz Otero ofrecen un análisis de la discriminación desde una perspectiva de género, abordando las percepciones y vivencias de las mujeres de la CAE en torno a la discriminación por razón de sexo/género y discriminación sexista.

En el quinto capítulo de este libro, Iraide Fernández, Arkaitz Fullaondo y Gorka Moreno examinan el fenómeno de la discriminación residencial en Euskadi, analizando aspectos relacionados con las desigualdades en el acceso a la vivienda y estableciendo los perfiles de las personas que detectan la discriminación residencial y aquellas que lo hacen en menor medida.

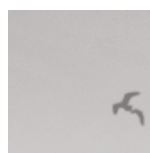
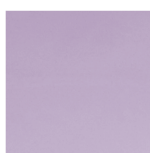
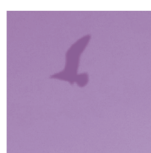
En el sexto capítulo, Maite Fouassier e Irune Ruiz desarrollan un análisis de las percepciones y vivencias de la discriminación en el ámbito laboral, prestando especial atención a los colectivos más vulnerables aquellas características que pueden perjudicar a las personas a la hora de acceder a un empleo en Euskadi.

El séptimo capítulo, redactado por José Antonio Oleaga, Iraide Fernández y Taide Arteta tiene como objetivo elaborar un índice que sintetice la posición de la población vasca hacia la diversidad, —el Índice vasco de apertura hacia la diversidad (*Basque Openmind Index*)—. Se trata de un índice que no solo sirve como termómetro social del aperturismo y la progresía de la sociedad vasca, sino que también permite comprobar su evolución en diferentes contextos.

Finalmente, en el octavo capítulo, Imanol Zubero, a modo de conclusión, reflexiona en clave sociológica acerca de la diversidad y discriminación desde una perspectiva más teórica, detectando asimismo los retos a los que se enfrenta la sociedad vasca en materia de gestión de la diversidad.

Julia Shershneva

Directora de Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración



Un acercamiento teórico a la discriminación

Oier Ochoa de Aspuru Gulin
Udane Hermosilla Fernández

Cualquier estudio sociológico debe ir precedido por un marco teórico y conceptual que, además de aportar un necesario contexto para el/la lector/a, aclare el espacio teórico desde el que se investiga. Aunque todo estudio lo necesita, para este es fundamental, ya que la variedad y diversidad terminológica de esta investigación hace imposible su comprensión si no se conoce la definición detrás del concepto. Conceptos, además, complejos y en constante construcción, ya que responden a la necesidad de la sociedad actual de desterrar algunas categorías, de deconstruir otras y, por supuesto, de construir unas nuevas más inclusivas. En otras palabras, elaborar nuevas definiciones y perspectivas que nos ayuden a comprender una realidad cambiante y diversa, un nuevo espacio desde el que investigar.

En consecuencia, en el presente capítulo realizamos un acercamiento teórico al concepto de discriminación, protagonista en la mirada y resultados de esta investigación. Este apartado sirve de marco teórico y conceptual de los siguientes capítulos, que abordarán diferentes aspectos o dimensiones de la discriminación, además de tratar de explicar dicho fenómeno.

De esta forma, comenzamos el apartado haciendo una breve conceptualización de la discriminación, diferenciando a continuación entre los distintos tipos existentes, así como algunas de sus motivaciones y su incidencia en el contexto español y vasco. Finalmente, realizamos un acercamiento a la perspectiva interseccional y a sus principales aportaciones.

El concepto de discriminación

Los seres humanos son inherentemente diversos, cada persona posee peculiaridades y características que lo distinguen y lo hacen diferente de los demás (Echeita, 2013). Así, podemos diferenciar entre distintos tipos de diversidad: diversidad cultural, diversidad religiosa, diversidad étnica, diversidad lingüística, diversidad sexual y de género, diversidad funcional... En este contexto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas, 1948) empieza por proclamar la igualdad de todos y cada uno de los seres humanos por el simple hecho de ser personas. Esta igualdad aparece vinculada a la universalización de los derechos humanos, de forma que todas las personas son iguales ante la ley y todas ellas tienen los mismos derechos independientemente de cuáles sean sus características personales o su situación.

Frente a esta igualdad, el concepto de discriminación ha sido utilizado para definir y hacer referencia a todas aquellas situaciones en las que, sin necesidad de que existan motivos o diferencias que lo justifiquen, una persona o colectivo es diferenciado y recibe un trato menos favorable con respecto al conjunto de la población, atentando así contra sus derechos fundamentales como persona (Solía Baleycorn y López Pietsch, 2015). En esta línea, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en su Observación General nº 18 define la discriminación como:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultados anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas (Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 1989: 2).

Uno de los elementos centrales de la discriminación es su capacidad de dañar derechos y libertades. En palabras de Rodríguez Zepeda (2006), a pesar de que el desprecio esté en la base de la discriminación, esto no significa que todo acto despectivo sea necesariamente discriminatorio. Es decir, no todos los actos despectivos son discriminatorios, pero todos los actos discriminatorios son despectivos. Así, un acto es discriminatorio cuando este “niega intencionadamente derechos como la educación, el trabajo o la salud, o bien, no hace nada para permitir que esta persona encuentre opciones reales de acceder al ejercicio de esos derechos” (*Ibidem*: 27).

La discriminación implica dar un trato diferenciado por razones como los rasgos físicos, el origen étnico, la orientación y/o la identidad de género o la religión, entre otros motivos. En este sentido, la discriminación es una conducta siste-

mática fundada sobre bases culturales que se extiende socialmente. No puede reducirse a una serie de actos concretos, sino que parte de la expresión sistemática de desprecio hacia determinados grupos o colectivos (*Ibidem*). Se trata de una situación de desventaja inmerecida en la medida en que los miembros del colectivo que sufre discriminación no han hecho nada para ser objeto de este tipo de acciones más allá de ser parte de dicho colectivo.

Respecto a los ámbitos en los que puede darse esta situación, debido a su naturaleza social, esta puede producirse en cualquier espacio público o privado en el que dos o más personas se relacionen entre sí (Solía Baleycorn y López Pietsch, 2015). No obstante, existen áreas en los que esta se sucede con mayor intensidad o frecuencia.

De acuerdo al National Research Council de los Estados Unidos (2004) las áreas en las que suelen darse principalmente las situaciones discriminatorias son principalmente cinco: el mercado laboral, el ámbito educativo, el ámbito residencial, la justicia y el sistema sanitario. Incluso dentro de esta diferenciación por ámbitos, el propio Consejo destaca cómo esta discriminación no se da siempre de la misma manera, sino que puede aparecer en varios momentos y de distintas formas. Se puede discriminar bien a la hora de acceder a esa área, bien en su funcionamiento interno, bien a la hora de ascender o mejorar dentro de la misma (Cuadro 1).

Cuadro 1. Principales puntos de discriminación en las cinco principales áreas

	Mercado laboral	Ámbito educativo	Ámbito residencial	Justicia	Sistema sanitario
Discriminación en el proceso de acceso	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de contratación - Entrevista laboral - Desempleo 	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a: la universidad, programas especiales de educación, etc. - Becas y ayudas de estudio 	<ul style="list-style-type: none"> - Segregación residencial - <i>Redlining</i> (negación de préstamos por lugar de residencia) 	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento policial - Detenciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso al cuidado - Seguros médicos
Discriminación dentro de la institución o servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Salario - Ambiente de trabajo - Evaluación de las compañeras y compañeros 	<ul style="list-style-type: none"> - Separación y agrupación por capacidades - Evaluación y calificación del alumnado - Ambiente de aprendizaje - Gasto por estudiante 	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad del préstamo 	<ul style="list-style-type: none"> - Tratamiento por parte de la policía - Calidad de la representación legal 	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de la atención - Precio
Discriminación a la hora de ascender	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción - Despido - Recontratación 	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción y graduación - Retención 	<ul style="list-style-type: none"> - Valor de reventa - Acumulación de riqueza 	<ul style="list-style-type: none"> - Libertad condicional - Sentencia 	<ul style="list-style-type: none"> - Remisión para una evaluación o consulta médica
Actores clave	<ul style="list-style-type: none"> - Contratante - Clientela - Plantilla 	<ul style="list-style-type: none"> - Profesorado - Personal administrativo - Estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Persona propietaria - Comerciales - Prestamistas - Vecindario 	<ul style="list-style-type: none"> - Policía - Fiscalía - Juzgados - Junta de libertad condicional 	<ul style="list-style-type: none"> - Personal sanitario - Personal administrativo - Compañías aseguradoras

Fuente: Adaptado de National Research Council, 2004.

Aplicando esta fórmula al ámbito laboral —posiblemente el más sencillo de ver—, una persona puede sufrir discriminación en el proceso de selección —entrevista de trabajo, etc.— para un puesto, puede ser objeto de acoso y de *mobbing*¹ por parte del resto de la plantilla, además de un rechazo por las figuras de autoridad que repercute en la imposibilidad de ascender dentro de la organización y obtener un mejor empleo.

Por lo tanto, por acción discriminatoria se hace referencia a toda aquella acción que establece una distinción, exclusión, restricción o preferencia. No obstante, es necesario matizar que, si bien todo acto de discriminación supone una diferencia en el trato que se les da a las personas de un colectivo concreto, esto no significa que toda diferencia de trato pueda ser considerada discriminación. El Consejo de Europa (2017a) habla de la necesidad de aplicar un trato diferente y preferencial hacia aquellas personas que pertenecen a grupos que son o han sido objeto de discriminación. Frente a la discriminación negativa de la que se ha hablado hasta ahora, la llamada *discriminación positiva* sirve para corregir y compensar la discriminación estructural² que afecta a personas de un colectivo concreto.

Aun así, tal y como recuerda la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, estas medidas de discriminación positiva “en ningún caso podrán tener como consecuencia el mantenimiento de derechos desiguales o separados para los diversos grupos raciales después de alcanzar los objetivos para los que se tomaron” (Organización de las Naciones Unidas, 1965: 3). Son acciones que buscan corregir una desigualdad y como tal su duración está ligada a la consecución de dicho objetivo.

Tipos de discriminación

Respecto a los tipos de discriminación existentes, tanto la normativa europea, en su Directiva 2000/43/CE del Consejo de la Unión Europea del 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, como la normativa nacional, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tienden a diferenciar entre dos tipos de discriminación: *la discriminación directa y la discriminación indirecta*.

¹Por *mobbing* o acoso laboral se hace referencia a las acciones hostigadoras o trato vejatorio que se produce en el ámbito laboral y que puede provocar problemas profesionales o psicológicos sobre la salud de la persona que los sufre.

²La discriminación estructural hace referencia a las situaciones discriminatorias que emanan “desde los dispositivos generales” de la propia estructura social, de sus prácticas y de las desigualdades que conlleva.

- **Discriminación directa**

Por discriminación directa se hace referencia al hecho de tratar a una persona de forma menos favorable que a otra en una situación análoga o comparable por motivos de etnia, religión, discapacidad, edad u orientación sexual (Eraberean, 2018). De acuerdo al Consejo de Europa (2017a), la discriminación directa se caracteriza por la existencia de una intención clara de discriminar a un colectivo concreto, como, por ejemplo, reunir alguna de las características previstas en una determinada ley.

- **Discriminación indirecta**

En contraposición con la discriminación directa, la discriminación indirecta no surge de la intención de discriminar a un grupo o colectivo concreto. Por el contrario, esta surge cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral establece una desventaja desproporcionada para los miembros de un grupo (Consejo de Europa, 2017a).

Al estudiar las diferencias entre hombres y mujeres, un ejemplo clásico de discriminación indirecta, lo encontramos en las disposiciones que afectan al trabajo asalariado a tiempo parcial. Como comenta Aguilera Rull (2007), las mujeres hacen un mayor uso de la contratación a media jornada. Esta realidad se encuentra atravesada por la obligatoriedad histórica de tener que encargarse del trabajo doméstico, el reproductivo, lo cual tiene la consecuencia de que hoy en día se siga dando una “división del trabajo” en la cual los hombres dedican más horas a labores del mercado y las mujeres reparten su jornada diaria entre el trabajo remunerado por contratación y las labores de cuidados no asalariadas (Federici, 2018). Esto trae como consecuencia que todas aquellas medidas que establezcan la concesión de alguna ventaja a un número mínimo de horas en la jornada laboral perjudiquen en mayor medida a las mujeres.

Por su parte, Cea D’Ancona y Valles Martínez (2018) profundizan en el estudio de la discriminación y hablan de la *discriminación declarada* como aquella que las personas afirman haber sufrido. En este sentido, la *discriminación declarada directa* serían aquellos casos de discriminación que las personas declaran haber vivido en primera persona, mientras que por *discriminación declarada indirecta* se hace referencia a los casos discriminatorios de los que las personas han sido testigos.

Más allá de estas categorías, otras personas e instituciones amplían esta tipología, añadiendo nuevas dimensiones a la misma. Por ejemplo, el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por Origen Racial o Étnico (2012), además de entre discriminación directa e indirecta,

distingue entre *la discriminación múltiple, el acoso discriminatorio, la represalia discriminatoria, la discriminación por asociación y la discriminación por error.*

- **Discriminación múltiple**

En ocasiones, puede suceder que una misma persona puede estar siendo discriminada por más de un motivo al mismo tiempo. Es decir, puede pertenecer a varios grupos de desventaja al mismo tiempo, lo que provoca que dicha discriminación se agrave y tome formas específicas (Rey Martínez, 2008). Así, una mujer gitana lesbiana puede estar siendo discriminada por ser mujer, gitana y lesbiana. En este sentido, la discriminación múltiple es una de las formas de discriminación más difíciles de detectar, y es que aun cuando una persona puede estar siendo discriminada por varios motivos, es necesario demostrar que dicha discriminación es producto de al menos dos motivos al mismo tiempo (Eraberean, 2018).

- **Acoso discriminatorio**

Se denomina acoso discriminatorio a cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona, creando así un entorno intimidatorio, hostil o degradante (Eraberean, 2018). Esta conducta puede estar relacionada con el origen étnico, la religión, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de la persona. De acuerdo a la Unión General de Trabajadores (2013), el acoso discriminatorio tiene las mismas características que el acoso moral³ y, como consecuencia del ambiente intimidatorio que crea, puede producir daños en la salud de la persona que lo recibe.

- **Represalia discriminatoria**

La represalia discriminatoria se produce cuando, como consecuencia de la presentación de un recurso o la participación en un proceso para denunciar discriminación o acoso, se produce una represalia por parte de la persona o grupo discriminador (Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por Origen Racial o Étnico, 2012).

- **Discriminación por asociación**

Más allá de las propias personas o colectivos que sufren discriminación, las personas que se relacionan con estas también pueden ser objeto de

³El acoso moral o acoso psicológico hace referencia al trato vejatorio que recibe una persona con el objetivo de desestabilizarla psíquicamente.

dichas actitudes. Así, la discriminación por asociación se da “cuando una persona o grupo, debido a su relación con otra, es objeto de un trato discriminatorio” (Eraberean, 2018).

- **Discriminación por error**

Por discriminación por error se hace referencia al hecho de que, en ocasiones, una persona o grupo puede estar siendo discriminado a partir de una asociación incorrecta acerca de ella o de sus características, confundiéndola como parte de un colectivo al cual no pertenece (Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por Origen Racial o Étnico, 2012).

Cuadro 2. Tipos de discriminación y ejemplos

	Definición	Ejemplo
Discriminación directa	Tratar a una persona de forma menos favorable a otra en una situación análoga o comparable por motivos tales como la etnia, religión, discapacidad, edad u orientación sexual, etc.	Un hombre y una mujer reciben salarios distintos aun realizando el mismo trabajo.
Discriminación indirecta	Situación que surge cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral establece una desventaja desproporcionada hacia los miembros de un grupo concreto.	La falta de un acceso adaptado impide que una persona con movilidad reducida pueda acceder a un restaurante.
Discriminación declarada directa	Situaciones discriminatorias sufridos de manera directa por la propia persona.	Una persona homosexual es discriminada por su orientación sexual.
Discriminación declarada indirecta	Aquellos actos discriminatorios que las personas han observado en su entorno.	Una persona es testigo de un acto discriminatorio hacia una persona gitana.
Discriminación múltiple	Sucede cuando una persona está siendo discriminado por más de un motivo al mismo tiempo, de forma que estas confluyen y se retroalimentan.	Cuando a la hora de acceder a un puesto de trabajo una mujer extranjera es atravesada por un sexismo racializado.
Acoso discriminatorio	Cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona, de forma que se genera un entorno intimidatorio, hostil o degradante.	Una familia de origen extranjero a la que en su vecindario hacen pintadas.
Represalia discriminatoria	Se produce cuando, como consecuencia la participación en un proceso para denunciar una situación injusta, esta persona recibe una represalia por parte de la persona o grupo discriminador.	Una persona es despedida de su lugar de trabajo después de haber iniciado una demanda por discriminación laboral.
Discriminación por asociación	Situación en la que, debido a su relación con una persona o grupo concreto, una persona recibe un trato discriminatorio.	Rechazo a una persona defensora de los derechos LGTBI+, independientemente de si forma parte del colectivo o no.
Discriminación por error	Discriminación que se basa en una apreciación incorrecta sobre las características de la persona.	Una persona es discriminada por sus compañeros y compañeras de clase porque creen que es homosexual.

Fuente: Elaboración propia.

Motivos de discriminación

En sus numerosas vertientes, la discriminación puede tomar distintas formas y puede estar basada en motivos de diversa índole. Así, las personas que sufren discriminación pueden ser miembros de los llamados grupos minoritarios, aquellos que se encuentran fuera de las estructuras de poder, de la norma, y que porcentualmente suelen ser pequeños dentro de la sociedad, como puede ser el caso de las personas de origen extranjero o las personas homosexuales. Sin embargo, no significa que todo grupo que sufre discriminación sea una minoría, como puede ser el caso de la discriminación por razón de sexo/género o por edad. A continuación, enumeramos algunos de los principales motivos de discriminación, realizando un breve acercamiento a sus fundamentos y su situación de acuerdo a los últimos datos disponibles, bien en el caso estatal como autonómico.

Discriminación por sexo/género

La discriminación por sexo/género se refiere al conjunto de métodos dentro del sistema patriarcal que otorga menos poder y, por lo tanto, dificulta el acceso a los derechos en igualdad de condiciones a las mujeres, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee, a la vez que se conceden privilegios y mayor poder social a los hombres (Emakunde, n.d./2021a). Según los datos de la encuesta CIS-3000 elaborada por el Centro de Investigaciones Sociológicas, esta es la discriminación más extendida en la sociedad española, y es que un 11,4% de la población asegura haber sido discriminada alguna vez a lo largo de su vida (Damonti, 2014).

Una característica central del sistema patriarcal es su aparente invisibilidad. Es decir, en una sociedad formalmente igualitaria, la desigualdad se solapa con el orden normal y natural de las cosas, de forma que una parte importante de las mujeres han negado y niegan la existencia de estas diferencias (de Miguel Álvarez, 2008; 2016). En este contexto, autores como Glick y Fiske (1996) han propuesto una conceptualización ambivalente del sexismo, ambivalente en la medida en que estaría formado por dos componentes diferenciados —pero íntimamente interrelacionados entre sí—, una combinación del viejo y nuevo sexismo: *el sexismo hostil* y *el sexismo benévolo*. El primero de estos sexismos se basa en la supuesta inferioridad o diferencia de las mujeres como grupo, restringiendo sus oportunidades a roles percibidos como inferiores (*Ibidem*). El sexismo benévolo por su parte es sexista en la medida en que también ve a las mujeres de forma estereotípica, pero a diferencia del primer sexismo tiene un tono afectivo —para la persona perceptora—. No obstante, esto no implica que dicho sexismo no tenga consecuencias negativas ni que este sea visto por la persona receptora de forma positiva (*Ibidem*).

Partiendo de esta concepción ambivalente del sexismo, la Fundación Mujeres y la Universidad Nacional de Educación a Distancia (2011) proponen diferenciar entre tres tipos de sexismos interiorizados —roles, atributos o características psicológicas, adjudicación y legitimación de la autoridad del varón—. Así, el *sexismo interiorizado referido a roles* hace referencia “al conjunto de tareas, funciones, actividades, responsabilidades y pautas de comportamiento atribuidas tradicionalmente a lo femenino y a lo masculino” (*Ibidem*: 12), como si dichas cuestiones o cualidades estuvieran predeterminadas por el sexo/género de las personas. Por su parte, el *sexismo interiorizado referido a los rasgos* se refiere a los atributos o características psicológicas atribuidas a cada uno de los sexos como naturales (*Ibidem*). Finalmente, el *sexismo interiorizado referido a la adjudicación y legitimación de la autoridad del varón* en el contexto de la pareja justifica y considera a la mujer como propiedad (*Ibidem*).

En este contexto discriminatorio, uno de los espacios en el que las mujeres encuentran mayores dificultades es el ámbito laboral. Y es que fenómenos como el llamado *techo de cristal* establecen una realidad discriminatoria hacia las mujeres, imponiendo importantes limitaciones a sus proyectos laborales (Burin, 2008). En el caso de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el estudio *Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi* realizado por la Fundación ISEAK (2019) para Emakunde constató la existencia de diversas brechas laborales, las cuales impiden la igualdad entre hombres y mujeres. Así, las mujeres muestran una tasa de actividad un 7,0% inferior a la de los hombres, a pesar de tener un nivel educativo sensiblemente superior a estos (*Ibidem*). No obstante, la mayor diferencia entre hombres y mujeres se encuentra en las diferencias salariales, en la CAE los hombres reciben un salario mensual que es de media un 24% superior al de las mujeres (*Ibidem*). Esta brecha está relacionada con la diferencia en el número de horas trabajadas entre los sexos —las mujeres hacen un mayor uso de la media jornada—, pero también con las diferencias salario/hora (*Ibidem*).

Más allá del ámbito económico y laboral, se observa sexismo en otros espacios como pueden ser los medios de comunicación o la propia publicidad. En el primero de los casos, hombres y mujeres no tienen la misma visibilidad, siendo los hombres quienes más noticias protagonizan (Peña y Martínez, 2020). Respecto a la publicidad, a pesar de los cambios que se han venido realizando en materia de igualdad en los últimos años, las campañas publicitarias ignoran dicha transformación, perpetuando los estereotipos y promoviendo la subordinación y cosificación de las mujeres (Kualitate Lan Taldea, 2018).

Finalmente, en lo que respecta a los casos denominados como “violencia de género”, de acuerdo a los datos de Emakunde (n.d./2021b) en 2020 en la Comunidad Autónoma de Euskadi hubo un total de 5.276 casos de violencia contra las mujeres. En 3.814 de los casos la persona agresora fue la pareja o expareja

de la víctima, 1.115 fueron casos de violencia intrafamiliar y 347 fueron casos de violencia contra la libertad sexual.

Discriminación por origen y/o raza

En la actualidad, la xenofobia y el racismo son dos de los principales motivos de discriminación. No obstante, a pesar de que con frecuencia tienden a ir de la mano, estos se diferencian entre sí. Por una parte, la xenofobia hace referencia al miedo, frecuentemente irracional, a las personas extranjeras o de otros países, de forma que esta puede acabar generando casos de discriminación y, en los casos más graves, violencia (Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona, 2019). Por su parte, el racismo se refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color o linaje u origen nacional o étnico (Organización de las Naciones Unidas, 1965).

Si prestamos atención a los datos, en la actualidad las personas de origen extranjero son uno de los colectivos más discriminados a nivel estatal. En el caso del mercado laboral, tal y como apunta la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (2017), la discriminación contra este colectivo empieza en la fase de contratación y se mantiene dentro del lugar de trabajo. Según los datos de CEAR (2016) un 32,3% de las personas de origen extranjero encuestadas manifestaron haber tenido dificultades para encontrar trabajo debido a su origen, teniendo que aceptar puestos precarios en la economía sumergida o contratos temporales.

Otro ámbito en el que se puede dar esta situación de discriminación es en la vivienda. La vivienda constituye una de las necesidades básicas de toda persona, pero aún más en el caso de las personas migrantes para las que, jurídicamente, es imprescindible tener una vivienda para poder demostrar el empadronamiento y tener así la posibilidad de regularizar su situación (Sos Racismo, 2011). En este ámbito son habituales y hay una absoluta permisividad hacia los casos de discriminación directa, como pueden ser los anuncios del tipo “Se alquila vivienda, abstenerse inmigrantes” (Gutiérrez y Jarabo, 2013). En el cruce de la discriminación en el acceso a la vivienda y la del mercado laboral, se encuentra la que se afronta por carácter económico. Y es que la dificultad de poder costearse una vivienda en condiciones puede llegar a obligar a este colectivo a vivir en situaciones de hacinamiento o con importantes carencias (Algaba, 2003).

En el ámbito sanitario la situación tampoco mejora, en abril de 2012 el ejecutivo español aceptó la controvertida Ley 16/2012 la cual restringía el acceso a la asistencia sanitaria universal de las personas migrantes en situación irregular. Esta ley fue duramente criticada por El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas (2016), el cual la calificó como una medida represiva que tenía un impacto negativo sobre el derecho a la salud

de este colectivo. En el contexto vasco, el Ararteko calificó esta medida como un “retroceso en la configuración del derecho a la salud” (Ararteko, 2013: 2), instando además al ejecutivo vasco a revisar el límite de un año de empadronamiento fijado en el Decreto 114/2012, de 26 de junio, régimen de las prestaciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi (*Ibidem*).

En 2019 el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre cuestiones de las minorías mostró su preocupación por los estereotipos negativos y los casos de discursos de odio⁴ registrados en España por motivos de origen étnico (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019), antesala para los delitos de odio⁵ cometidos por motivos racistas y/o xenófobos. Según los datos del Ministerio del Interior (2019), en el año 2018 en España hubo un total de 531 casos de delitos de odio por dicho motivo —un 33,2% del total—, 7 más que el año anterior. En el caso de Euskadi (Ertzaintza, 2019), en 2018 se registraron un total de 62 delitos de odio por racismo y/o xenofobia, los cuales suponían cerca de la mitad —un 47,0%— de todos los delitos de odio contabilizados por la Ertzaintza y Policías Locales, a estos hay que sumarles todos aquellos que no llegan a denunciarse.

Dentro del colectivo susceptible de ser discriminado por motivos de raza, un grupo especialmente vulnerable es la población gitana. El antigitanismo supone una forma específica de racismo, una discriminación alimentada por una larga tradición histórica que se manifiesta en forma de discursos de miedo, explotación y, en el peor de los casos, violencia (Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia, 2011). De este modo, en la actualidad el colectivo gitano se encuentra en una grave situación de exclusión social y económica (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019). Lo cual se ve acentuado por los prejuicios de un antigitanismo profundamente arraigado en los comportamientos sociales y las prácticas institucionales (*Ibidem*).

⁴En su decimoquinta recomendación la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia define como discurso de odio el “fomento, promoción o instigación, en cualquiera de sus formas, del odio, la humillación o el menosprecio de una persona o grupo de personas, así como el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o amenaza con respecto a dicha persona o grupo de personas y la justificación de esas manifestaciones por razones de ‘raza’, color, ascendencia, origen nacional o étnico, edad, discapacidad, lengua, religión o creencias, sexo, género, identidad de género, orientación sexual y otras características o condición personales” (Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia, 2016: 4).

⁵En el caso de los delitos de odio, estos aparecen tipificados en el artículo 510 del Código Penal. Así, por delito de odio se entienden aquellas conductas que “promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad” (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal).

Según los datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (2005), en el año 2005 una de cada cuatro personas en España no se sentía cómoda con que sus hijos e hijas compartieran clase con alumnado gitano, además un 40% afirmaba que se sentiría bastante molesta en caso de tener en el vecindario personas gitanas. Más allá de España, el antigitanismo es un fenómeno ampliamente extendido a lo largo de toda Europa. Tras realizar una encuesta a nivel continental, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2018) reveló que una de cada cinco personas no se sentiría cómoda trabajando con una persona gitana, un 55% de la población europea preferiría que sus hijos e hijas no tuvieran una relación con una persona gitana y únicamente un 18% afirmaba tener algún conocido/a gitano/a.

Respecto a la exclusión socioeconómica a la que este colectivo se enfrenta, el estudio elaborado por Sara de la Rica y sus compañeras para la fundación Secretariado Gitano (2019) habla de un colectivo con una presencia laboral baja, en un estado de precariedad y con una tasa de paro del 52% —tres veces más que el conjunto de la población—. En el ámbito educativo, el mismo informe revela que únicamente un 17% de las personas gitanas con más de 16 años tiene estudios de ESO o superiores. En palabras de las autoras, esta diferencia en materia de educación es uno de los factores que justifica las diferencias entre la población gitana y el resto de la población (*Ibidem*) a la hora de buscar un empleo.

Esta situación de exclusión es especialmente grave en el caso de las mujeres, ya que únicamente un 15,5% había finalizado los estudios obligatorios, mientras que un 14% de las mujeres se declaraban analfabetas (*Ibidem*). En el plano económico, la participación de las mujeres en el mercado laboral sólo llegaba al 38,5%, a lo que hay que sumar una tasa de paro del 60% (*Ibidem*). A este respecto, Silvia Agüero (2019) habla de la existencia de un antigitanismo patriarcal, surgido de la intersección entre el machismo estructural y el antigitanismo. La primera de estas discriminaciones tiene un efecto multiplicador sobre la segunda, y viceversa, haciendo que las mujeres gitanas estén especialmente expuestas a la pobreza, la exclusión o la discriminación en el acceso a la educación y el empleo.

Junto al antigitanismo patriarcal, otra forma de discriminación hacia este colectivo es el antigitanismo institucional. Este antigitanismo surge de la ausencia de un reconocimiento legal explícito —la Constitución española no reconoce al Pueblo Gitano—, lo que provoca situaciones como que el matrimonio gitano no sea legal en España o que los símbolos identitarios gitanos carezcan de la protección legal suficiente (Jiménez y Agüero, 2020). Así, los únicos textos legislativos que mencionan la ciudadanía gitana son normas de bajo rango como proposiciones no de ley y reales decretos (*Ibidem*).

En este contexto de exclusión y discriminación, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre cuestiones de las minorías tras su visita a España urgió al gobierno a trabajar en favor de este colectivo (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019). En concreto, el Relator Especial incidió en la necesidad de dar solución a las diferencias existentes en el ámbito educativo, así como combatir contra los estereotipos negativos existentes y poner en valor las contribuciones positivas del pueblo gitano.

Edadismo

Otra fuente de discriminación puede ser la edad de las personas, así, el *edadismo* o la discriminación por motivos de edad se refiere a toda aquella circunstancia en la que una persona o grupo recibe un trato diferenciado por motivos de edad (Comisión Europea, 2005). Frecuentemente, este tipo de diferencias se basan en la existencia de estereotipos previos que desdibujan al colectivo y dejan de lado la diversidad existente dentro de ese grupo de edad, esta situación es especialmente grave en el contexto laboral, pero dicha discriminación puede darse en otros ámbitos y espacios (*Ibidem*).

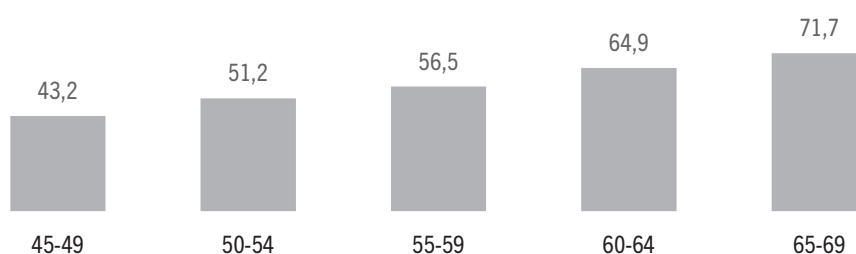
Una característica propia de esta discriminación —y que la distingue de todas las demás— es su variabilidad en el tiempo. A medida que las personas maduran estas van pasando por distintas fases y etapas del desarrollo humano (*Ibidem*), de forma que una persona que ha sido discriminada en un momento puede no serlo en otro. A esto además hay que sumarle que las propias suposiciones y estereotipos relacionados con la edad van cambiando con el paso del tiempo (*Ibidem*). En este contexto, la discriminación por motivos de edad se focaliza principalmente en tres grupos de edad concretos: la juventud, las personas mayores de 45 años y la tercera edad.

En lo que respecta a las personas jóvenes y las mayores de 45 años, el principal foco de discriminación para estas proviene de la esfera laboral. En el caso del primer grupo, cuando estas acceden por primera vez al mercado laboral lo hacen en una situación de abuso y con unas tareas por encima de su responsabilidad o del salario que reciben (IMOP Insights, 2019). Así mismo, este grupo corre el riesgo de caer en un círculo vicioso debido a la exigencia en los contratos de una experiencia laboral que todavía no han podido obtener (*Ibidem*).

Profundizando en la discriminación que sufren las personas jóvenes, en palabras de Janire Estébanez (2017) esta proviene de la visión que tienen de la juventud las personas adultas. Las personas juzgan lo adecuado y lo sano desde su edad, de forma que tienden a establecer distancia y prejuiciar a las personas más jóvenes (*Ibidem*).

En cuanto a las personas mayores de 45 años, este colectivo tiene grandes problemas para reincorporarse al mercado laboral tras un despido (Gráfico 1). Tal y como muestran los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2021) a partir de los 45 años de edad las posibilidades de volver a encontrar trabajo a corto plazo se reducen significativamente —un 43,2% de las personas entre 45 y 49 años llevan más de un año en paro—, y esta dinámica no hace sino acentuarse a medida que aumenta la edad —un 64,9% de las personas paradas entre 60 y 64 años—.

Gráfico 1. Porcentaje de personas paradas de larga duración sobre el total de personas paradas por rango de edad, 4º trimestre de 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa.

En el caso de las personas mayores, los estereotipos negativos asociados a dicho colectivo están relacionados en su mayoría con la falta de autonomía y la fragilidad. Estas suposiciones parten de la idea del envejecimiento como problema y con frecuencia infantilizan y cuestionan la capacidad para tomar decisiones de dicho colectivo (HelpAge International España, 2020). Según los datos de un estudio desarrollado por Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados de España y publicado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (2019), un 26,7% de las personas mayores en España afirma haberse sentido discriminadas por su edad. La situación de discriminación más común ocurre cuando en una consulta médica se achaca una determinada dolencia o malestar a la edad, sin dar ningún tipo de explicación (25,3%), pero también es habitual que dicho colectivo sea ignorado por su edad (16,3%) o vea cuestionadas sus facultades físicas —no oír bien, etc.— (13,9%).

Discriminación por motivos religiosos

Otra forma de discriminación presente en la sociedad es la basada en motivos religiosos, esto es, tratar a una persona o grupo de forma menos favorable debido a sus creencias religiosas. A nivel jurídico, los principios de libertad religiosa y de no discriminación están ampliamente reconocidos tanto a nivel europeo como estatal. En el primero de los casos, la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, del Consejo recoge el principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico en ámbitos como el empleo, la

educación, los servicios o la protección social. Así mismo, la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, establece un marco para la igualdad de trato en el empleo, prohibiendo expresamente la discriminación por motivos de religión o convicciones. Por su parte, a nivel estatal la Constitución de 1978 reconoce en el artículo 16.1 el derecho a la libertad religiosa, al tiempo que en el artículo 14 reconoce el derecho de igualdad sin que pueda prevalecer ningún tipo de discriminación.

De acuerdo a Rossell (2008), uno de los ámbitos en el que con mayor frecuencia se pueden generar situaciones discriminatorias por motivos religiosos es el ámbito laboral, bien en su vertiente positiva bien en su vertiente negativa. Tal y como recoge el *Informe anual sobre la situación de la libertad religiosa en España 2017*⁶, elaborado por el Ministerio de Justicia (2018), el uso de ciertos símbolos o vestimentas de carácter religioso pueden provocar situaciones de discriminación en el lugar de trabajo. Este es el caso de las mujeres con hiyab en las entrevistas de trabajo o durante el periodo de prácticas (*Ibidem*).

En relación a esto, existen determinados casos en los que, a pesar del reconocimiento expreso de la libertad religiosa, el trato diferenciado por dicho motivo puede estar justificado. Así, la Directiva 2000/78/CE justifica la discriminación religiosa en el trabajo aludiendo a aquellos casos en los que exista “un requisito profesional esencial y determinante” (García Hernández, 2017).

Más allá del ámbito laboral, el *Informe anual sobre la libertad religiosa en España 2017* (Ministerio de Justicia 2018) recoge otros ámbitos en los que también se dan casos de discriminación. Entre otros aspectos, las distintas confesiones religiosas manifestaban las dificultades para que sus hijos e hijas pudieran recibir una educación religiosa. En concreto, las confesiones distintas a la católica —judía, Iglesia Ortodoxa, Testigos de Jehová— manifestaban la falta de pluralidad en la oferta pública española (*Ibidem*). Además, los Testigos de Jehová se encontraban con importantes dificultades en el ámbito sanitario por la negativa de algunos hospitales a tratar a pacientes de dicha religión (*Ibidem*).

Con respecto a los delitos de odio, en 2018 en España se registraron un total de 69 delitos de odio por motivos religiosos, 34 menos que en 2017 (Ministerio del Interior, 2019). En el caso vasco, en el mismo periodo se dieron un total de 7 delitos de odio por creencias o prácticas religiosas (Ertzaintza, 2019).

⁶A pesar de que el *Informe anual sobre la situación de la libertad religiosa en España 2018* está disponible, este se centra únicamente en el derecho a recibir sepultura digna sin discriminación por motivos religiosos. Por este motivo, para la elaboración de este informe se ha optado por emplear el informe referido al año 2017 al ofrecer esta información acerca de un mayor número de ámbitos.

Discriminación por orientación sexual o identidad de género

La LGTBI+fobia hace referencia a la aversión y discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y características sexuales no normativas. Así, la base de la discriminación contra las personas homosexuales, lesbianas y bisexuales, por un lado, y las personas transgénero y transexuales por otro, se encuentra en el sistema cisheteronormativo y en los prejuicios que este promueve hacia dichas personas y colectivos (Butler, 2007). Este sistema cisheteronormativo presupone que todas las personas asumen y se identifican con el género que se les asignó al nacer, así como que la heterosexualidad y la monogamia son la norma (García y Expósito, 2018), marginando en consecuencia a todas las personas que estén fuera de dicho marco.

De acuerdo a los datos del Eurobarómetro de 2019, España es uno de los países más abiertos de Europa. Así, un 91% de la población española opina que las personas gais, lesbianas y bisexuales deberían tener los mismos derechos que las personas heterosexuales, en comparación al 76% de la población europea (Comisión Europea, 2019). Además, un 89% de la población española, un 72% en el caso de la europea, cree que no hay nada malo en que dos personas del mismo sexo tengan relaciones sexuales entre sí (*Ibidem*). A pesar de todo, en su último estudio anual sobre los Derechos Humanos de las Personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales ILGA Europe (2020) destacó la persistencia de situaciones discriminatorias contra dicho colectivo en España.

Dentro del mercado laboral el informe *La Diversidad LGBT en el contexto laboral en España* dirigido por Óscar Muñoz (2019) encontró que únicamente un 38% de las personas LGBT están completamente *fuera del armario* en sus trabajos, mientras que casi dos tercios tenían la necesidad explícita de ocultar, parcial o totalmente, su orientación sexual e identidad de género. Respecto a esta situación, en el mismo informe se apunta a una menor normalización de la diversidad sexual y de género en el espacio de trabajo en comparación al contexto social general (*Ibidem*). De esta manera, el 86% de las personas LGBT han escuchado alguna vez chistes o comentarios homófobos o tránsfobos en el trabajo, así mismo, un 20% de las personas LGBT consideran que en sus lugares de trabajo no hay igualdad de oportunidades laborales (*Ibidem*).

Respecto a la discriminación en el ámbito educativo, en 2014 Berdindu realizó un estudio acerca de las actitudes ante la diversidad afectivo-sexual en centros de Bizkaia y de Gipuzkoa. De esta forma, un 75% del alumnado manifestó que no cambiaría su actitud y mostraría su disposición a ayudar a algún compañero o compañera que exteriorizase su orientación LGB (Berdindu, 2014). Sin embargo, de la misma investigación se desprende que el centro escolar no es un espacio seguro para la vivencia de la diversidad afectivo-sexual, y es que algo más del 60% del alumnado manifestó haber sido testigo de insultos o burlas homófobas (*Ibidem*).

Un ámbito especialmente sensible para las personas transexuales es el ámbito sanitario. En este sentido, el informe *Las personas trans y su relación con el sistema sanitario* elaborado por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (2019) muestra que este aún sigue siendo un espacio poco acogedor para dicho colectivo. A la luz de este informe, un 33% de las personas trans no acuden a los centros de salud ante un problema sanitario por no tener tarjeta sanitaria o por el hecho de ser nombradas por su nombre de nacimiento en lugar de su nombre sentido (*Ibidem*). En esta línea, un 48% de las personas trans han sentido alguna vez un trato discriminatorio o poco adecuado por parte del personal sanitario (*Ibidem*). Respecto al trato en relación a su identidad, un 33% declaró que nunca o casi nunca había sido adecuado, entre otros motivos por la falta de conocimiento del personal médico hacia la realidad trans (*Ibidem*).

En 2005, España se convirtió en el tercer país del mundo en legalizar el matrimonio de las personas del mismo sexo al aprobar la Ley 13/2005, por la que se modificaba el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. A pesar del hito que este hecho supuso, en materia legal aún queda un largo camino por recorrer, tal y como manifiestan algunas organizaciones y asociaciones. En 2017, el Congreso de los Diputados aprobó la Proposición de Ley 122/000097 contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales. Sin embargo, tal y como denuncia ILGA Europe (2020), dos años más tarde la mayoría de los artículos y referencias a las personas trans habían sido eliminadas del texto. En el contexto vasco, distintos ayuntamientos e instituciones vienen realizando diagnósticos de cara a conocer la realidad de las personas LGTBI, entre estos encontramos los realizados por: el Ayuntamiento de Vitoria Gasteiz, el Ayuntamiento de Errenteria o la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Respecto a los delitos de odio, durante el año 2018 en España se registraron un total de 259 delitos por motivos de orientación sexual e identidad de género, siendo estos los más numerosos tras los delitos de odio por ideología y racismo/xenofobia (Ministerio del Interior, 2019). En el caso vasco, durante el año 2018 la Ertzaintza y policías municipales de la CAE registraron 39 delitos de odio de dicho tipo, lo cual supone un aumento respecto a los 32 del año 2017 (Ertzaintza, 2019). De acuerdo a la red Eraberean, este aumento se debe a dos motivos principales: “por una parte, a los ataques homófobos y tránsfobos a los que el colectivo hace frente, así como la cada vez mayor identificación de situaciones anteriormente “normalizadas” que ahora se definen como situaciones de discriminación” (Eraberean, 2019:64). Más recientemente, entre los meses de mayo de 2019 y abril de 2020 Ikusgune, el Observatorio contra la LGTBI+ fobia de Vitoria-Gasteiz, ha registrado un total de 25 incidencias y casos de agresiones en Álava hacia personas LGTBI+ (Ikusgune, 2020).

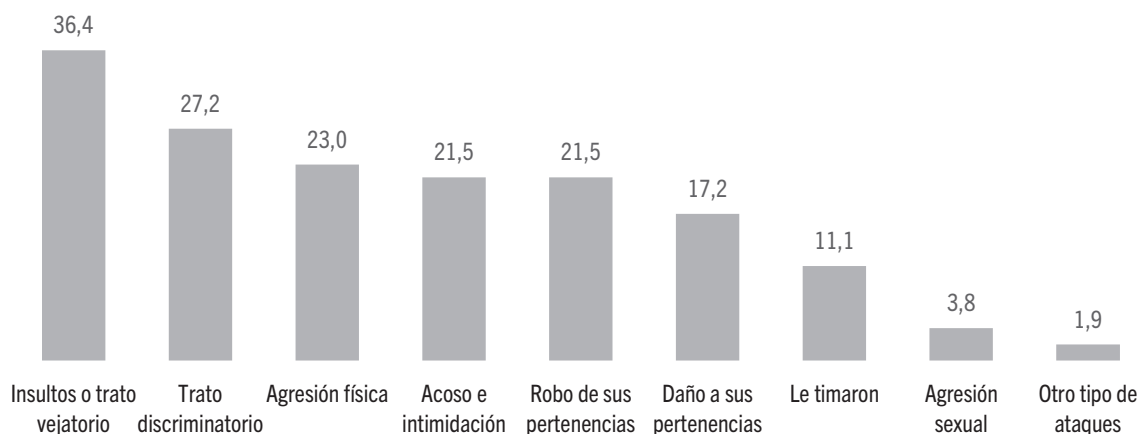
Aporofobia

La palabra *aporofobia* surge de la mezcla de las palabras griegas *aporos*, pobre, sin salidas ni recursos, y *fobia*, temor. Este término hace referencia al miedo y rechazo que generan las personas pobres, desamparadas, que carecen de todo tipo de salidas, medios o recursos (Martínez Navarro, 2002). Esta palabra fue propuesta por primera vez por la filósofa Adela Cortina para dar nombre a una realidad que hasta entonces no existía, y es que en la medida en que algo no tiene nombre y no se habla de ello se ignora su existencia (Cortina, 1996). De acuerdo a Cortina, la aporofobia se encuentra en la raíz de algunas de las actitudes discriminatorias que subyacen en comportamientos racistas y xenófobos. Es decir, de acuerdo a Cortina este tipo de actos no estarían motivados por el origen o la raza de las personas, sino por la falta de recurso económicos de las mismas, “no marginamos al inmigrante si es rico, ni al negro que es jugador de baloncesto, ni al jubilado con patrimonio, a los que marginamos es a los pobres” (*Ibidem*: 70).

Según los últimos datos de la encuesta sobre centros y servicios de atención a personas sin hogar, en 2018 la media diaria de personas alojadas en centros de atención a personas sin hogar era de 18.001 personas (INE, 2019). En este contexto de desprotección, la aporofobia y la discriminación contra las personas pobres es un fenómeno urgente.

En 2015 el Observatorio Hatento realizó una investigación sobre la discriminación y los delitos de odio contra las personas sin hogar. Así, de acuerdo a dicho informe, casi la mitad (47,1%) de las personas sin techo habían sufrido algún incidente o delito relacionado con la aporofobia. De estos, los insultos y el trato vejatorio fueron los más habituales (Gráfico 2), seguido del trato discriminatorio, la agresión física, el acoso e intimidación, el robo de sus pertenencias, el daño a sus pertenencias, le timaron, la agresión sexual y otro tipo de ataques.

Gráfico 2. Tipos de victimización de las personas sin hogar en España, 2015 (%)



Fuente: Observatorio Hatento, 2015.

Poniendo la atención en el número de delitos de odio registrados, en el año 2018 en España se registraron un total de 14 delitos de odio por motivos de aporofobia (Ministerio del Interior, 2019), de los cuales 2 fueron en la CAE (Ertzaintza, 2019). No obstante, es necesario matizar que la mayoría de los delitos de odio por aporofobia no se denuncian. De acuerdo al Observatorio Hatento, de 114 personas que aseguraron haber sido víctimas de aporofobia durante la realización de su informe únicamente 14 lo llegaron a denunciar (Observatorio Hatento, 2015).

Recientemente, Moreno y Fernández (2019) realizaron un estudio acerca del sinhogarismo en Bilbao, donde diferenciaron entre dos grandes grupos: “el compuesto por población autóctona con un alto deterioro de salud y vinculado a la figura del transeúnte de otras épocas, y el de personas jóvenes de origen magrebí, con un mejor estado de salud” (*Ibidem*: 65). Tal y como identificaron, en los últimos años se ha dado un aumento del segundo de los perfiles, en detrimento del primero. Precisamente, este último grupo aparece atravesado no sólo por la falta de recursos, sino por otros motivos de discriminación como pueden ser su origen o su juventud, los cuales confluyen y se retroalimentan entre sí⁷.

Discriminación por discapacidad o enfermedad

Otro de los motivos que puede llevar a una situación de discriminación es la existencia de algún tipo de discapacidad o de enfermedad. En el primero de los casos, la discriminación por discapacidad —también conocido como *capacitismo*— impone un sistema que oprime a las personas con algún tipo de discapacidad mental, emocional o física partiendo de creencias profundamente arraigadas sobre la salud, la productividad, la belleza o el valor de la vida humana (Hehir, 2002). Esta discriminación puede aparecer en forma de prejuicios, estereotipos o incluso *discriminación institucional*, y es que uno de los principales problemas de esta discriminación es su invisibilidad (Consejo de Europa, 2017b). Es decir, junto a un capacitismo consciente en ámbitos como el mercado laboral, existe un capacitismo inconsciente fruto de la falta de conocimiento general del que las propias personas que lo practican no son conscientes (*Ibidem*).

Uno de los espacios donde las personas con alguna discapacidad pueden sufrir discriminación es en el ámbito educativo. Por una parte, los estereotipos y las falsas creencias que rodean a este colectivo pueden funcionar a modo de profecía autocumplida, justificando un tratamiento especial que inicialmente no era necesario (Sutherland, 1981).

⁷Esta intersección entre discriminaciones se aborda en mayor profundidad en el apartado cuarto del presente capítulo dedicado a la perspectiva interseccional (págs. 29-34).

Por otra parte, cuando una persona con algún tipo de discapacidad llega a un centro educativo, estos tienden a centrar su atención en esa discapacidad y en cómo ayudar a esa persona a sortear esa circunstancia, dejando de lado otros aspectos como los estudios y el currículo académico (Hehir, 2002). Precisamente, uno de los principales problemas a los que se enfrentan las personas con algún tipo de discapacidad a la hora de entrar en el mercado laboral es su modesto nivel educativo en comparación al del conjunto de la población (Ravaud et al., 1992).

Respecto a la discriminación por motivos de enfermedad, uno de los principales ejemplos lo encontramos en la discriminación hacia las personas con VIH. Esta discriminación puede provenir bien por el estado serológico real de una persona, bien por pertenecer a un colectivo que se considera en mayor riesgo de infección por el VIH —discriminación por asociación—, independientemente de que tenga o no tenga la enfermedad (ONUSIDA, 2016). En cuanto a sus efectos, esta puede adoptar una gran diversidad de formas como, por ejemplo: la obligatoriedad de realizar las pruebas del VIH sin consentimiento previo o sin el asesoramiento adecuado, la esterilización forzada de mujeres con VIH, la reducción del contacto y la atención por parte del personal sanitario, la denegación de los servicios de salud materna, la violación de la privacidad y la confidencialidad o el aislamiento (*Ibidem*).

Si prestamos atención a los delitos de odio, de acuerdo al último informe del Ministerio del Interior (2019) en España en 2018 hubo un total de 25 delitos de odio por motivos de discapacidad —un 1,6% del total de delitos de odio registrados—. Esto supone un aumento respecto a los datos del año 2017, cuando se registraron 23 delitos en el conjunto del territorio nacional. En el caso los delitos por razón de enfermedad, durante el año 2018 se registraron 8 casos en total, siendo esta la primera vez que se incluía esta categoría en dicho informe. En el contexto de la CAE, la Memoria delincuencia de la Ertzaintza y Policías Locales de Euskadi (Ertzaintza, 2019) habla de 3 delitos de odio por motivos de discapacidad o enfermedad en 2018, uno más que en 2017.

Gordofobia

Por último, otro motivo de discriminación puede ser el aspecto físico, y más concretamente el sobrepeso. La discriminación por motivos de peso todavía no ha sido ampliamente estudiada en el contexto español y europeo, sin embargo, en el caso de Estados Unidos y Canadá esta ya cuenta con cierta tradición.

Tal y como indican los estudios existentes, la obesidad se asocia a una serie de prejuicios y estereotipos negativos tales como la falta de voluntad, la falta de disciplina, una menor actividad e inteligencia, menor atractivo y popularidad, vagancia, desidia o gula (Ogden y Clementi, 2010; Rivas Vallejo, 2015). Así, en

un contexto en el que el número de personas con sobrepeso ha aumentado de forma significativa en los países occidentales, el número de personas expuestas a este tipo de experiencia estigmatizadores y discriminatorias no ha dejado de aumentar (Magallanes et al., 2014).

Desde una perspectiva feminista Irati García (2016) habla de la invisibilización e inconexión discursiva que existe alrededor de la gordofobia. En palabras de esta, “se habla de gordofobia como una discriminación, o como un sistema de discriminación por la corporalidad, pero ésta no se vincula con otros términos más difundidos, como el del canon de belleza o ‘*mandato de la delgadez*’” (*Ibidem*: 121).

Respecto a las formas que esta discriminación puede adoptar, las personas obesas sufren discriminación en ámbitos como el trabajo, la sanidad o la educación. En el caso del primero, la evidencia apunta a la existencia de mayores dificultades en el proceso de contratación, peores sueldos y menos posibilidades de ascender, así como una mayor propensión a sufrir trato vejatorio por parte del resto de compañeros y compañeras (Puhl y Heuer, 2009). En el ámbito médico, diversos estudios apuntan a la existencia de estereotipos negativos entre el personal médico hacia las personas con sobrepeso, de forma que sus juicios y prácticas se ven afectadas por los mismos (Puhl y Brownell, 2001; Hanson, Näslund y Rasmussen, 2010). En lo que a la escuela se refiere, tanto el profesorado como el resto del alumnado muestra una moderada actitud discriminatoria, bien en forma de unas menores expectativas en cuanto el rendimiento académico del alumnado con sobrepeso —y por ende un trato diferenciado—, bien en forma de bromas e insultos hacia estas (Puhl y Heuer, 2009; Zeller et al., 2010).

En el contexto estatal, Rivas Vallejo (2015) apunta al desamparo e indefensión que sufren las personas objeto de este tipo de discriminación. En la actualidad, ni el derecho español ni el derecho comunitario recogen la discriminación basada en el aspecto físico como una discriminación merecedora de la tutela anti discriminatoria. Llegando al extremo de que, en una sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 2012 referente a un despido basado en la obesidad del trabajador, dicho tribunal sentenció que “la obesidad no es una enfermedad que aparezca ligada de modo directo o indirecto a los criterios discriminatorios que se consideran proscritos tanto en el art. 14 CE, como en el art. 7.E.T.” (*Ibidem*).

Perspectiva interseccional

La discriminación, en cualquiera de sus formas y facetas, ha sido uno de los principales objetos de estudio de las ciencias sociales. Esto ha dado lugar a que con los años haya surgido una importante variedad de enfoques y puntos de vista desde que estudiar esta cuestión. De acuerdo a Marie-Angie Hancock

(2007), podemos diferenciar entre tres enfoques principales: el enfoque unitario, el enfoque múltiple y el enfoque interseccional (Cuadro 3).

Cuadro 3. Enfoque unitario, múltiple e interseccional

	Enfoque unitario	Enfoque múltiple	Enfoque interseccional
¿Cuántas categorías se analizan?	Una	Más de una	Más de una
¿Cuál es la relación entre estas categorías?	La categoría examinada es la categoría primaria	Todas las categorías tienen el mismo peso en una relación predeterminada entre estas	Todas las categorías tienen el mismo peso, pero, su relación es una pregunta abierta
¿Cómo están conceptualizadas estas categorías?	De forma estática, bien a nivel individual, bien a nivel institucional	De forma estática, bien a nivel individual, bien a nivel institucional	Hay una interacción dinámica entre los factores individuales e institucionales
¿Cómo es la composición que se le presupone a cada categoría?	Uniforme	Uniforme	Diversa; los miembros con frecuencia difieren de forma notable
¿Qué niveles de análisis se consideran factibles en un único análisis?	Individual o institucional	Individual o institucional	Individual integrado con el institucional
¿Cuál es la sabiduría metodológica convencional?	Empírica o teórica; se prefiere un único método aunque también es posible usar múltiples métodos	Empírica o teórica; se prefiere un único método aunque es deseable usar múltiples métodos	Empírica o teórica; es necesario usar múltiples métodos

Fuente: Adaptado de Hancock, 2007.

El enfoque unitario ha sido el más habitual en el estudio de la discriminación. Como su propio nombre indica, este enfoque se caracteriza por tomar en cuenta un único eje —género, raza, origen, orientación sexual, etc.— en el estudio de la discriminación. El enfoque múltiple por su parte amplía la perspectiva para incluir más categorías, ya no se tienen en cuenta únicamente el género, por poner un ejemplo, sino que a este se le suman otras categorías como pueden ser la raza o la clase social. No obstante, este enfoque considera los ejes discriminatorios de forma paralela e independiente, sin que estos tengan relación entre sí. Finalmente, el enfoque interseccional⁸ comparte con el enfoque múltiple el uso de más de una categoría, pero a diferencia de este el enfoque

⁸Cabe señalar que aunque se han solido utilizar de manera intercambiable, la interseccionalidad y la discriminación múltiple no significan lo mismo. En el caso de la interseccionalidad, esta plantea que los diferentes motivos de discriminación son indivisibles y operan de manera simultánea en un mismo tiempo. Por su parte, la discriminación múltiple entiende la discriminación como la acumulación de diferentes ejes de discriminación.

interseccional estudia las interacciones entre estos ejes de discriminación y la forma en que estos se entrecruzan entre sí.

Profundizando en este último, el enfoque interseccional es una perspectiva “que subraya que el género, la etnia, la clase, u orientación sexual, como otras categorías sociales, lejos de ser «naturales» o «biológicas» son construidas y están interrelacionadas” (Platero, 2012: 26). La interseccionalidad no trata por tanto de enumerar desigualdades, sino que estudia cómo se relacionan (*Ibidem*). La interseccionalidad es una manera de comprender la complejidad del mundo, de las personas y de la experiencia humana. Las condiciones sociales y políticas no se entienden a través de un único factor, sino que están conformados por muchos factores diferentes (Collins y Bilge, 2016).

Esta mirada tiene su origen en el feminismo norteamericano de la década de los 70 y los 80, y más concretamente en el feminismo negro. La *Combahee River Collective*, una iniciativa comunitaria creada por un grupo de mujeres afroamericanas, publicó *A Black Feminist Statement* —Una Declaración Feminista Negra en inglés—. En este documento las autoras pusieron sobre la mesa el hecho de que los principales sistemas de opresión estaban entrelazados entre sí, subrayando la necesidad de crear un sistema de análisis que reconozca esta circunstancia (Combahee River Collective, 1983).

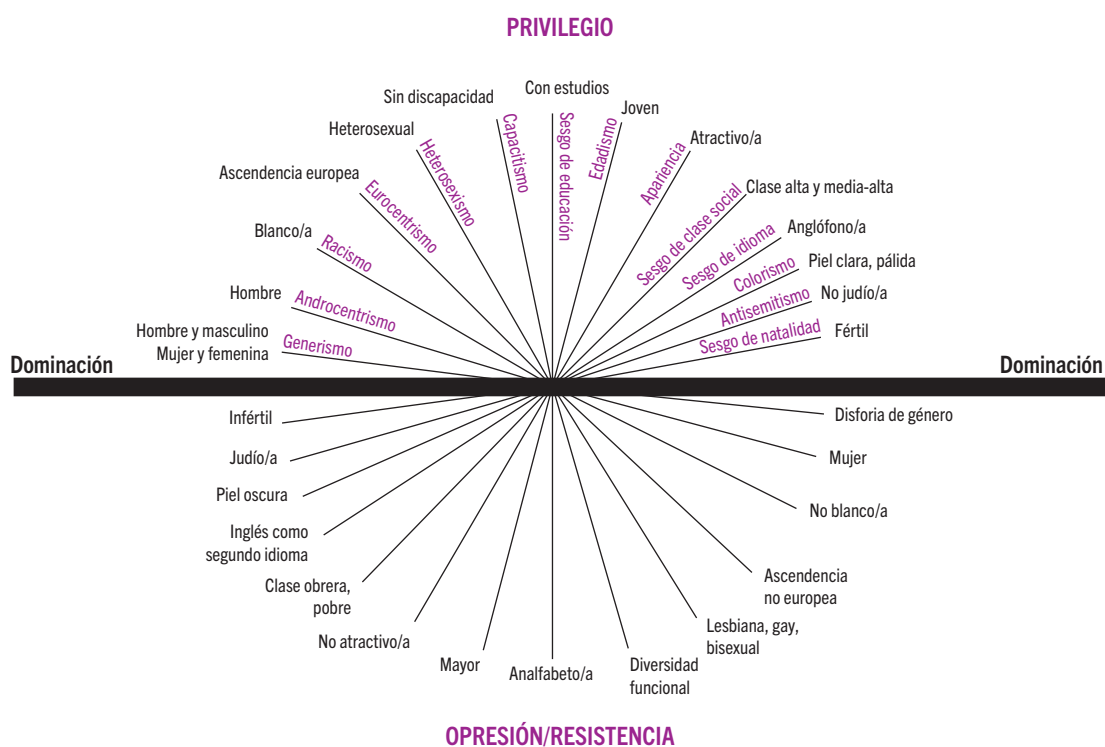
Posteriormente, Kimberle Crenshaw (1989) bautizó a este nuevo enfoque como interseccional. De acuerdo a la misma, los análisis que únicamente tenían en cuenta un único eje de opresión relegaban e invisibilizaban a aquellas personas que estaban siendo marginalizadas por más de un motivo. Así, las mujeres negras estaban siendo excluidas tanto de la teoría feminista, como del movimiento antirracista. Y es que en ambos casos, estos movimientos basaban sus demandas en una única categoría, la cual no reflejaba la situación que vivían las mujeres que estaban siendo discriminadas simultáneamente por su raza y su género (*Ibidem*).

Al plantear la idea de la intersección, el objetivo del feminismo negro no fue el de promover un debate y una innovación teórica, por el contrario, pretendía empoderar a las mujeres planteando un análisis crítico de las desigualdades y problemáticas sociales que experimentaban (Collins, 2015). Sin embargo, a medida que este enfoque interseccional fue ganando protagonismo dentro del ámbito académico y se fue desligando de sus orígenes comunitarios algunos de sus elementos fueron ganando peso, al tiempo que otros fueron languideciendo (*Ibidem*).

Uno de los planteamientos centrales del enfoque interseccional es la llamada “matriz de dominación”, propuesta por Patricia Hill Collins (Figura 1). Mediante este término Collins alude a la forma en la que está organizado y jerarquizado el poder en una sociedad o contexto concreto, lo cual genera una disposición particular de opresiones entrecruzadas (Collins, 2000). Una característica inte-

resante de esta matriz es la forma en que, en cualquier contexto social donde se da esta multiplicidad de opresiones entrecruzadas, surgen grupos y colectivos con historias distintivas (*Ibidem*), es decir, esta intersección afecta a todas las personas por igual, pero no tiene los mismos efectos en todas y cada una de las personas.

Figura 1. Representación de la matriz de dominación



Fuente: Adaptado de Morgan, 1996.

Siguiendo la estela de estas historias distintivas planteadas por Collins, Plate-ro (2012) subraya como independientemente de sus características todas las personas están atravesadas por esta estructura y como esta puede ser también fuente de privilegios. Al igual que las personas discriminadas, los sujetos privile-giados también están atravesados y son interseccionales. No obstante, en estos casos en los que la persona se sitúa dentro de alguno —o algunos, en plural— de los “valores dominantes, y por tanto de privilegio, se las representa como si sus características fueran neutrales o naturales, como si no tuvieran acento, color, etnia, género o sexualidad, por ejemplo” (*Ibidem*: 22). A este respecto, Yuval-Davis (2017) recalca como, yendo más allá de las mujeres racializadas con las que empezó la interseccionalidad, este enfoque debería de aplicarse al estudio de todas las personas, privilegiadas y oprimidas.

Otro elemento central del enfoque interseccional es el peso que se le otorga al contexto. En tanto que las categorías sobre las que se sustenta la opresión —o el privilegio— tienen un origen social, su peso y significado está vinculado a una organización del poder históricamente específica en la que se integran los diferentes grupos sociales (Collins, 2000). Platero emplea el término “organizadores sociales” para hacer referencia a “aquellas construcciones sociales que normativizan las vidas de los sujetos en momentos históricos y sociedades determinadas” (Platero, 2012: 22). Por su parte, Nira Yuval-Davis habla del “análisis interseccional situado” como forma específica del enfoque interseccional. Así, es necesario un análisis que tenga en cuenta simultáneamente el espacio, el nivel —familiar, grupal, municipal, etc.— y el momento de cara a capturar los diferentes significados y el poder relativo que puedan tener cada una de las categorías sociales en cuestión (Yuval-Davis, 2015).

En el artículo “Intersectionality’s Definitional Dilemmas”, Patricia Hill Collins (2015) hace una revisión del término interseccionalidad y de los distintos debates que se han planteado alrededor del mismo. En este texto, la autora presenta a modo de resumen las cinco ideas y planteamientos básicos del enfoque interseccional:

- Categorías de análisis como la raza, la clase social, el género, la orientación sexual, la edad, la capacidad, la nacionalidad, la etnicidad y otras tantas se entienden mejor en relación entre sí que por separado.
- Estas categorías que se construyen mutuamente sustentan y dan forma a sistemas de poder interseccionados.
- Los sistemas de poder interseccionados estimulan la formación de desigualdades sociales complejas, las cuales dan lugar a realidades materiales y experiencias sociales desiguales.
- En tanto que el surgimiento de estas desigualdades sociales complejas está ligado a contextos históricos e interculturales concretos, las diferencias materiales y las experiencias sociales varían en función del momento y del lugar.
- Debido al lugar que ocupan dentro de los distintos sistemas de poder interseccionados, los individuos y grupos tienen distintos puntos de vista sobre su experiencia y sobre las desigualdades sociales complejas.

En palabras de McCall (2005), el enfoque interseccional supone la mayor contribución teórica hecha hasta la fecha por los estudios de género, y es que esta teoría ha traído importantes cambios bien dentro de la esfera académica, bien fuera de la misma. En el ámbito académico, MariaCaterina La Barbera (2015) habla de tres contribuciones principales. Por una parte, la interseccionalidad ha servido para poner en el centro las experiencias de los sujetos que se encuentran en un cruce entre distintos sistemas de discriminación. Unido a esto, este enfoque también subraya la “simultaneidad de los factores de discriminación” (*Ibidem*: 113). Más importante, la perspectiva interseccional pone de manifiesto el efecto adverso que tienen aquellos análisis basados en una única categoría

de discriminación. Al abordar por separado aspectos como el género, la raza o la clase social, se invisibiliza a los colectivos más marginados y se crean nuevas dinámicas de desempoderamiento (*Ibidem*).

Fuera del aula, este enfoque también ha dejado huella en otros ámbitos, promoviendo cambios legislativos en materia de igualdad o derechos humanos (Yuval-Davis, 2015). Así pues, la Declaración de Durban de 2001 fue el primer documento jurídico en poner sobre la mesa la discriminación múltiple a nivel internacional, concretamente en su artículo segundo:

Reconocemos que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se producen por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico y que las víctimas pueden sufrir formas múltiples o agravadas de discriminación por otros motivos conexos, como el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otra índole, el origen social, la situación económica, el nacimiento y otra condición (Organización de las Naciones Unidas, 2001: 9)

Bibliografía

- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2018). *A persisting concern: anti-Gypsyism as a barrier to Roma inclusion*. Publications Office of the European Union. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-anti-gypsyism-barrier-roma-inclusion_en.pdf
- Agüero, Silvia. (2019). Desde el feminismo gitano. En Píkara Magazine (Ed.), *Feminismos. Miradas desde la diversidad*. Anaya Multimedia.
- Aguilera Rull, Ariadna. (2007). Discriminación directa e indirecta. Comparación y crítica del concepto de discriminación en el Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz y en el Proyecto español de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. *InDret: Revista para el Análisis del Derecho*, 1, 1-17. <https://www.raco.cat/index.php/InDret/article/view/78708/102784>
- Algaba, Antonio. (2003). La discriminación en el acceso al mercado de la vivienda: Las desventajas de la inmigración. Novedades y permanencias. *Scripta Nova*, 146(2), 1-17. [http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-146\(060\).htm](http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-146(060).htm)
- Ararteko. (2013). *Recomendación General del Ararteko 8/2013, de 24 de septiembre. Limitación derivada del empadronamiento previo, en el acceso a la asistencia sanitaria a las personas que no tienen la condición de aseguradas en el Sistema Nacional de Salud*. https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_3141_3.pdf

- Berdindu. (2014). *Actitudes ante la diversidad afectivo-sexual en las aulas*. Gobierno Vasco, Departamento de Empleo y Políticas Sociales. https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/berdindu/es_berdindu/adjuntos/actitudes%20an%20la%20diversidad%20afectivo-sexual.pdf
- Burin, Mabel. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=970/97017401006>
- Butler, Judith. (2007). *El género en disputa*. Paidós Ibérica.
- Cea D’Ancona, M^a Ángeles y Valles Martínez, Miguel S. (2018). *Evolución de la discriminación en España: informe de las encuestas IMIO-CIS 2013 y 2016*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <https://cpage.mpr.gob.es/producto/evolucion-de-la-discriminacion-en-espana-2/>
- CEAR. (2016). Informe sobre discriminación de personas migrantes y refugiadas en España. <https://www.cear.es/wp-content/uploads/2017/02/Informe-discriminaci%C3%B3n.pdf>
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (2005). *Barómetro noviembre 2005*. http://www.juntadeandalucia.es/empleo/recursos/material_didactico/comun/multiculturalidad/pdf/27.pdf
- Collins, Patricia Hill. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. Routledge.
- Collins, Patricia Hill. (2015). Intersectionality’s Definitional Dilemmas. *The Annual Review of Sociology*, 41, 1-20. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142>
- Collins, Patricia Hill y Bilge, Sirma. (2016). *Intersectionality*. Polity Press.
- Combahee River Collective. (1983). The Combahee river collective statement. *Home girls: A Black feminist anthology*, 264-274.
- Comisión Europea. (2005). *Age discrimination and European Law*. Office for Official Publications of the European Communities. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1691&langId=en>
- Comisión Europea. (2019). *Special Eurobarometer 493 Discrimination in the European Union*. <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2251>

Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia. (2011). *Recomendación de política general nº13 de la ECRI sobre la lucha contra el antigitanismo y las discriminaciones contra los romaníes/gitanos*. <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-13-on-combating-anti-gypsyism-an/16808b5aef>

Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia. (2016). *Recomendación general nº 15 relativa a la lucha contra el discurso de odio y memorándum explicativo*. <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-n-15-on-combating-hate-speech-adopt/16808b7904>

Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia. (2017). *La lucha contra el racismo y la discriminación racial en el empleo*. <https://rm.coe.int/recomendacion-num-14-de-politica-general-de-la-ecri-temas-principales/16808e6018>

Comité de Derechos Humanos de la Naciones Unidas. (1989). *Observación general 18*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1404.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2001/1404>

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de las Naciones Unidas. (2016). *Observaciones finales sobre los informes periódicos vigésimo primero, vigésimo segundo y vigésimo tercero de España*. https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/ESP/INT_CERD_COC_ESP_23910_S.pdf

Consejo de Europa. (2017a). *Discriminación e intolerancia*. <https://www.coe.int/es/web/compass/discrimination-and-intolerance>

Consejo de Europa. (2017b). *Discapacidad y “disablismo”*. <https://www.coe.int/es/web/compass/disability-and-disablism>

Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico. (2012). *Informe anual sobre la situación de la discriminación y la aplicación del principio de igualdad de trato por origen racial o étnico en España 2011*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Centro de Publicaciones. https://igualdady-nodiscriminacion.igualdad.gob.es/recursos/publicaciones/2012/documentos/2012_12_IA.pdf

Cortina Orts, Adela y Martínez Navarro, Emilio. (1996). *Ética*. Akal.

Crenshaw, Kimberlé. (1989). Demarginalizing the Intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1, 139-167.

- Damonti, Paola. (2014). Discriminación por razón de sexo. En ALTER (Ed.), *Los perfiles de la discriminación en España: Análisis de la encuesta CIS-3.000 percepción de la discriminación en España* (pp. 75-82). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Centro de Publicaciones.
- De la Rica, Sara, Gorjón, Lucía, Miller, Luis y Úbeda, Paloma. (2019). *Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza*. Fundación Secretariado Gitano. https://www.gitanos.org/centro_documentacion/publicaciones/fichas/129378.html.es
- De la Rica, Sara, Gorjón, Lucía y Vega, Ainhoa. (2019). *Brechas de género en el mercado laboral en Euskadi*. Emakunde. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/informe_emakunde_final_v4.pdf
- De Miguel Álvarez, Ana. (2008). Feminismo y juventud en las sociedades formalmente igualitarias. *Revista de Estudios de Juventud*, 83, 29-45. <https://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0072.pdf>
- De Miguel Álvarez, Ana. (2016). *Neoliberalismo sexual. El mito de la libre elección*. Cátedra.
- Echeita, Gerardo. (2013). Inclusión y Exclusión Educativa. De Nuevo, “Voz y Quebranto”. *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11(2), 100-118. <https://revistas.uam.es/reice/article/view/2899>
- Emakunde. (n.d./2021a). *Glosario*. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm
- Emakunde. (n.d./2021b). *Victimizaciones por violencia contra las mujeres en la CAE por mes según territorio 2019 (enero-septiembre) – 2020 (enero-septiembre)*. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/violencia_evaluacion_informes/es_def/adjuntos/estadisticas.2020.09.cas_mesames.pdf
- Eraberean. (2018). *Igualdad de trato y no discriminación, Guía Básica*. https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean_guiabasica/es_observat/adjuntos/ERABEREAN_GUIA.pdf
- Eraberean. (2019). *Informe 2019 de actividad de la Red Eraberean*. https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean_materiales/es_observat/adjuntos/eraberean2019_es_21x21.pdf

- Ertzaintza. (2019). *Memoria del influencial de la CAE 2018*. Gobierno Vasco. <https://www.udaltzaingoa.eus/lfr/documents/62359/1098225/castellano-6marzo-BAJA.pdf/f9334ad7-a7f3-8940-de4b-9f44e3e8093f?t=1597183808954>
- Estébanez, Ianire. (2017). *Prevención, educación emocional, redes y empoderamiento* [Diapositiva de PowerPoint]. Mi novio me controla. <http://minoviomecontrola.com/ianire-estebanez/Prevenir%20violencias%20de%20genero%20y%20sexistas%20en%20la%20adolescencia%20sin%20adulterio%20Ianire%20Estebanez.pdf>
- Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales. (2019). *Las personas trans y su relación con el sistema sanitario*. https://felgtb.org/wp-content/uploads/2020/03/PersonaTransSistemaSanitario_informe2019.pdf
- Federici, Silvia. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Tinta Limón Ediciones.
- Fundación Mujeres y Universidad Nacional de Educación a Distancia. (2011). *Proyecto de Investigación sobre Sexismo y Violencia de Género en la Juventud Andaluza, Resultados y Recomendaciones*. Instituto Andaluz de la Mujer. https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/3400_d_DETECTA_PREVIENE1.pdf
- García Dafonte, Zaira y Expósito Alberdi, Jone (2018). *Convivencia en la Diversidad. Diagnóstico de las realidades de la población LGTBI+ en Gipuzkoa 2018*. Diputación Foral de Gipuzkoa. <https://drive.google.com/file/d/1ICSznJVIFNhd5EA1ytTsYz7OXGvqsDph/view>
- García Hernández, Joaquina. (2017). La velada discriminación indirecta, comentario de la SSTJUE de 14 de marzo de 2017. *Anales de Derecho*, 35(1), 1-15. <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/54096>
- García López de Aguilera, Irati. (2016). *Género, gordura y feminismo. La experiencia de mujeres feministas en la CAPV* [Trabajo fin de máster]. Universidad del País Vasco. https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/20342/Genero%2C%20gordura%20y%20feminismo_IratiGarcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Glick, Peter y Fiske, Susan T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (3), 491-512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Gutiérrez Sanz, Eduardo y Jarabo Torrijos, Andrea. (2013). *Informe 2013 sobre discriminación en la vivienda hacia personas inmigrantes*. Provivienda y Ministerio de Empleo y Seguridad Social. http://nadiesinfuturo.org/IMG/pdf/Informe_Provivienda_2013.pdf

- Hancock, Ange-Marie. (2007). When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm. *Perspectives on Politics*, 5(1), 63-79. <https://doi.org/10.1017/S1537592707070065>
- Hansson, Lena M., Näslund, Erik y Rasmussen, Finn. (2010). Perceived discrimination among men and women with normal weight and obesity. A population-based study from Sweden. *Scandinavian journal of public health*, 38(6), 587-596. <https://doi.org/10.1177/1403494810372266>
- Hehir, Thomas. (2002). Eliminating ableism in education. *Harvard Educational Review*, 72(1), 1-32. <https://doi.org/10.17763/haer.72.1.03866528702g2105>
- HelpAge International España. (2020). *La discriminación por razón de edad en España*. <https://www.helppage.org/download/5e2ade8f1b4a5>
- Ikusgune. (2020). *Informe de Incidencias por Orientación Sexual e Identidad de Género en Vitoria-Gasteiz*. <https://ikusgune.eus/es/actividades/https-ikusgune-eus-files-2020-05-informe-2-pdf>
- ILGA Europe. (2020). *Annual review of the human rights situation of lesbian, gay, bisexual, trans, and intersex people in Spain covering the period of January to December 2019*. <https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/spain.pdf>
- IMOP Insights. (2019). *Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <https://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1757.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Encuesta sobre centros y servicios de atención a personas sin hogar*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176925&menu=ultiDatos&idp=1254735976608
- Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Encuesta de población activa*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- Jiménez, Nicolas y Agüero, Silvia. (2020). *Resistencias Gitanas*. Libros.com
- Kualitate Lan Talde. (2018). *Sexismo en las campañas de publicidad para "el día del padre" y "el día de la madre". Herramientas para su detección*. Emakunde. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/informe_42_begira_sexismo_publicidad.pdf

- La Barbera, MariaCaterina (2015). Interseccionalidad, un “concepto viajero”: orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea. *Inter disciplina*, 4(8), 105-122. <https://doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2016.8.54971>
- Magallanes, Alejandro, Morales, José Francisco y Rubio, Miguel Ángel. (2014). Group identification, discrimination and psychological health in an obese sample. *International journal of psychology and psychological therapy*, 14(1), 421-431. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5684978.pdf>
- Martínez Navarro, Emilio. (2002). Aporofobia. En Jesús Conill (Ed.), *Gloria para una sociedad intercultural* (pp. 17-23). Bancaja.
- McCall, Leslie. (2005). The Complexity of Intersectionality. *Signs*, 30 (3), 1771-1800. <https://doi.org/10.1086/426800>
- Ministerio de Justicia. (2018). *Informe anual sobre la situación de la libertad religiosa en España 2017*. Ministerio de Justicia, Secretaría General Técnica. https://www.mjusticia.gob.es/eu/AreaTematica/LibertadReligiosa/Documents/1292429117162-Informe_anual_sobre_la_situacion_de_la_libertad_religiosa_en_Espana_2017_Espanol.PDF
- Ministerio del Interior. (2019). *Informe de la evolución de los delitos de odio en España 2019*. Ministerio del Interior. http://www.interior.gob.es/documents/10180/9814700/informe_delitos_de_odio_%202018.pdf/54103892-0e51-47e2-92d9-5f4846da8d74
- Moreno Márquez, Gorka y Fernández Aragón, Iraide. (2019). Sinhogarismo y jóvenes extranjeros en Bilbao: la atención en un contexto de desbordamiento múltiple y secuencial de los recursos. *Zerbitzuan*, 70, 61-70. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.70.04>
- Morgan, Kathryn Pauly. (1996). Describing the Emperor's New Clothes: Three Myths of Educational (In-)Equity. En Ann Diller, Barbara Houston, Kathryn Pauly Morgan & Maryann Ayim (Eds.), *The Gender Question in Education: Theory, Pedagogy, & Politics* (pp. 105-122). WestviewPress.
- Muñoz, Óscar. (2019). *La diversidad LGBT en el context laboral en España, estudio sobre la situación de inclusión de las personas LGBT en el ámbito de trabajo*. Mpátika. <https://mpatika.com/wp-content/uploads/2019/05/La-Diversidad-LGBT-en-el-Contexto-Laboral-en-Espan%CC%83a.pdf>
- National Research Council. (2004). *Measuring Racial Discrimination*. National Academies Press. <https://www.nap.edu/catalog/10887/measuring-racial-discrimination>

- Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona. (2019). *Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2019*. Ajuntament de Barcelona. https://ajuntament.barcelona.cat/dretsdiversitat/sites/default/files/WEB2_INFORME_DISCRIMINACIO_2019_A4_ESP.pdf
- Observatorio Hatento. (2015). *Los delitos de odio contra las personas sin hogar, Informe de investigación*. <http://hatento.org/wp-content/uploads/2015/06/informe-resultados-digital.pdf>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2019). *Declaración del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre cuestiones de las minorías, Fernand de Varennes, sobre la conclusión de su visita oficial a España, 14-25 de enero de 2019*. <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24112&LangID=S>
- Ogden, Jane y Clementi, Cecelia. (2010). The experience of being obese and the many consequences of stigma. *Journal of Obesity*, 2010. <https://doi.org/10.1155/2010/429098>
- ONUSIDA. (2016). *Eliminación de la discriminación en el sector sanitario, paso fundamental para poner fin a la epidemia del sida*. https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/eliminating-discrimination-in-health-care_es.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial*. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cerd.aspx>
- Organización de las Naciones Unidas. (2001). *Informe de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia*. https://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/aconf189_12.pdf
- Peña Fernández, Simón y Martínez Odriozola, Lucía. (2020). *II Análisis de la presencia de las mujeres en los medios de comunicación vascos 2018*. Emakunde. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/informe_44_begira_mujeres_medios.pdf

- Platero, Raquel (Lucas). (2012). Introducción. La interseccionalidad como herramienta de estudio de la sexualidad. En Raquel (Lucas) Platero (Ed.), *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada* (pp. 15-72). Ediciones Bellaterra.
- Puhl, Rebecca M. y Brownell, Kelly D. (2001). Bias, discrimination, and obesity. *Obesity Research*, 9(12), 788-805. <https://doi.org/10.1038/oby.2001.108>
- Puhl, Rebecca M. y Heuer, Chelsea A. (2009). The Stigma of Obesity: A Review and Update. *Obesity A Research Journal*, 17(5), 941-964. <https://doi.org/10.1038/oby.2008.636>
- Ravaud, Jean-François, Madiot, Beatrice y Ville, Isabelle. (1992). Discrimination towards disabled people seeking employment. *Social Science & Medicine*, 35 (8), 951-958. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(92\)90234-h](https://doi.org/10.1016/0277-9536(92)90234-h)
- Rey Martínez, Fernando. (2008). La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo. *Revista española de derecho constitucional*, 28(84), 251-283. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2775864.pdf>
- Rivas Vallejo, Pilar. (2015). ¿Es la obesidad causa de discriminación tutelable en el ámbito laboral?. *Iuslabor*, 1(2015), 1-29. <https://www.upf.edu/documents/3885005/3891256/Rivas.pdf/fef85d7c-cd8d-4616-b8ee-c4ba22b-4be5c>
- Rodríguez Zepeda, Jesús. (2006). *Un marco teórico para la discriminación. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación*. http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/marco%20teorico%20para%20la%20discriminacion-Ax.pdf
- Rosell, Jaime. (2008). *La no discriminación por motivos religiosos en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- Sola Berleycorn, Ignacio y López Pietsch, Pablo. (2015). *Cómo actuar antes casos de discriminación y delitos de odio e intolerancia*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. https://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2015/2015-1345_Guia_Instituto_Mujer_ACCE-SIBLE.pdf
- SOS Racismo. (2011). *Discriminación y acceso a la vivienda de las personas inmigrantes en Bilbao*. https://www.ikuspegi.eus/documentos/documentos_externos/bilbao_discriminacion_acceso_vivienda.pdf
- Sutherland, Allan. T. (1981). *Disabled We Stand*. Souvenir Press.

Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados de España. (2019). *Informe sobre edadismo*. https://www.mayoresudp.org/wp-content/uploads/2019/09/19100-19038-UDP-BM-INF-5-JUN_Edadismo-1.pdf

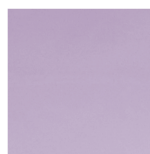
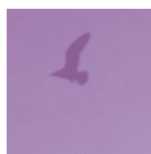
Unión General de Trabajadores. (2013). *Por un trabajo digno*. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.

Yuval-Davis, Nira. (2017). Situated intersectionality and the meanings of culture. En Ramón Máiz (Coord.), *Ciclo Europa Fortaleza. Fronteiras, Valados, Exilios, Migracións*. Consello da Cultura Galega. http://consellodacultura.gal/mediateca/extras/Texto_Nira_maquetado.pdf

Zeller, Meg H., Ingerski, Lisa M., Wilson, Lindsay y Modi, Avani C. (2010). Factors contributing to weight misperception in obese children presenting for intervention. *Clinical Pediatrics*, 49(4), 330-336. <https://doi.org/10.1177/0009922809346571>

Leyes

- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (BOE, nº281, 24 de noviembre de 1995, pp. 0001-0200).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE, nº71, 23 de marzo de 2007, pp. 0001-0066).
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. (BOE, nº157, 2 de julio de 2005, pp. 23632-23634).
- Proposición de Ley 122/000097 contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales. (BOCG, nº122-1, 12 de mayo de 2017, pp. 0001-0058).
- Directiva 2000/43/CE del Consejo de la Unión Europea del 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. (DOCE, nº180, 19 de julio de 2000, pp. 0022-0026).
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (DOCE, nº303, 2 de diciembre de 2000, pp. 0016-0022).



Análisis comparativo de la percepción de la discriminación y diversidad en la CAE, Navarra, Estado y Europa

Julia Shershneva

Maddalen Epelde Juaristi

A pesar de los avances en la lucha por los derechos humanos y la igualdad, el fenómeno de la discriminación sigue formando parte de la realidad de cualquier sociedad humana actual, incluida la europea. Es por ello que en muchos países y regiones se ha planteado la necesidad de realizar un diagnóstico de las percepciones y actitudes hacia la discriminación y la diversidad para obtener, por un lado, una imagen de la situación actual y, por otro, poder monitorizar la evolución de las experiencias de discriminación directas e indirectas, haciendo un seguimiento de cómo respira cada sociedad hacia diferentes diversidades y colectivos.

El objetivo de este capítulo consiste en realizar un análisis comparativo de los resultados de la *Encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi 2020* (EPADE 2020 en adelante) realizada en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) por Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración con los de otras encuestas acerca del fenómeno de discriminación y diversidad, tanto en contextos cercanos —Encuesta Social y de Condiciones de Vida (ESyCV) 2019 en Navarra; Percepción de la discriminación en España (IMIO-CIS) 2016 del CIS— como en Europa —Eurobarómetro sobre Discriminación en la UE 2019—.

Aunque los análisis comparativos de diferentes fuentes presenten ciertas dificultades metodológicas debidas a las diferencias en las herramientas de medición, se ha intentado seleccionar aquellas preguntas que más se parecen.

No obstante, los resultados tienen que ser interpretados con cautela, ya que no solo se trata de encuestas realizadas en momentos diferentes, sino que también recogen la realidad de contextos muy distintos en muchos aspectos, a saber: la composición de la diversidad, las relaciones históricas con colectivos y grupos minoritarios, la legislación vigente, el clima social y político, los valores o el grado de consciencia de la discriminación tanto experimentada y observada, entre otros.

El capítulo se estructura en tres grandes bloques. En el primero de ellos se describe la metodología utilizada en el análisis, así como las fichas técnicas de las encuestas incluidas. A continuación, en el segundo bloque se abordan cuestiones generales relacionadas con las actitudes y el grado de tolerancia hacia la diversidad en general y los diferentes colectivos en concreto. Además, se ofrece una imagen de las relaciones sociales y la aceptación de la convivencia con la diversidad. El tercer bloque, en cambio, se centra en las representaciones de la discriminación, tanto la percibida en la sociedad como la vivida en primera persona en los últimos doce meses. Finalmente, se comparan los resultados del grado de conocimiento de los derechos en caso de ser víctima de discriminación.

Metodología

Como se ha mencionado anteriormente, para realizar este análisis comparativo de los resultados de la EPADE 2020 con los de otras encuestas, han sido seleccionados tres sondeos realizados a nivel autonómico, estatal y europeo. Así, las encuestas en las que se ha basado la EPADE 2020 y, por tanto, con las que más ítems comparte, son la encuesta sobre *Percepción de la discriminación en España (II)* (IMIO-CIS en adelante) realizada por el CIS en 2016 y la *Encuesta Social y de Condiciones de Vida de Navarra* (ESyCV en adelante) en su edición de 2019. Además, a nivel internacional se ha hecho una comparación de algunos de los ítems de la encuesta sobre la *Discriminación en la UE* del Eurobarómetro (Special Eurobarometer 493) que fue realizada en 28 países europeos en 2019, con lo cual permite establecer comparaciones con otros contextos europeos y ubicar a la sociedad vasca respecto a ellos en cuanto a la discriminación y percepción de la diversidad. A continuación, se ofrecen las fichas metodológicas de las encuestas analizadas.

Cuadro 1. Fichas técnicas de las encuestas

Título	Año	Lugar	Entidad u organismo	Muestra
Encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi (EPADE)	2020	Comunidad Autónoma de Euskadi	Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración	1.200 encuestas a personas mayores de 18 años Muestreo estratificado (afijación simple) con cuotas por tamaño de hábitat, origen, edad y sexo
Encuesta Social y de Condiciones de Vida (ESyCV)	2019	Comunidad Foral de Navarra	Nastat (Instituto de Estadística de Navarra)	1.067 personas de 15 y más años Muestreo aleatorio estratificado por territorio y tamaño del municipio
Percepción de la discriminación en España (II) (IMIO-CIS)	2016	Estado español	CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas)	2.486 personas de 18 años y más Muestreo aleatorio por afijación proporcional (cuotas de sexo y edad)
Eurobarómetro Especial 493: Discriminación en la UE (Special Eurobarometer 493: Discrimination in the EU)	2019	28 países de la UE	Comisión Europea	27.438 personas de 15 y más años Muestreo aleatorio

Fuente: Elaboración propia.

Como se ha comentado previamente, aunque las cuatro encuestas tengan como objetivo medir la percepción de la discriminación y las actitudes potencialmente discriminatorias, debido a las diferencias en las herramientas de medición (escalas, colectivos a considerar, preguntas, etc.) no es posible comparar todos los aspectos recogidos y/o los más relevantes. En este sentido, han sido seleccionados los siguientes ítems que permiten realizar la comparación:

1. Apertura hacia la diversidad y relaciones:

- Tipo de la sociedad en la que se quiere vivir (EPADE, IMIO-CIS, ESyCV)
- Grado de comodidad en el supuesto de la convivencia con diferentes colectivos (EPADE, IMIO-CIS, ESyCV)
- Relaciones de amistad y personas conocidas (EPADE, IMIO-CIS, Eurobarómetro)
- La aprobación del matrimonio entre personas del mismo sexo (EPADE, Eurobarómetro)
- Grado de tolerancia personal y colectiva hacia diferentes colectivos (EPADE, ESyCV)

2. Percepción de la discriminación:

- Discriminación percibida en la sociedad (EPADE, IMIO-CIS, Eurobarómetro)
- Ámbitos de la discriminación en la sociedad (EPADE, ESyCV, IMIO-CIS)
- Discriminación vivida en los últimos 12 meses (EPADE, Eurobarómetro)
- Motivo de discriminación vivida en los últimos 12 meses (EPADE, IMIO-CIS)
- Conocimiento de derechos en el caso de ser víctima de discriminación (EPADE, IMIO-CIS, ESyCV)

En cuanto a la metodología utilizada, se ha realizado un análisis de datos comparativo univariante y multivariante. En este último caso, se ha aplicado un análisis de clasificación jerárquico (clúster jerárquico) para establecer hipótesis plausibles de número de grupos distintos de países europeos en relación al grado de aprobación del matrimonio entre personas del mismo sexo.

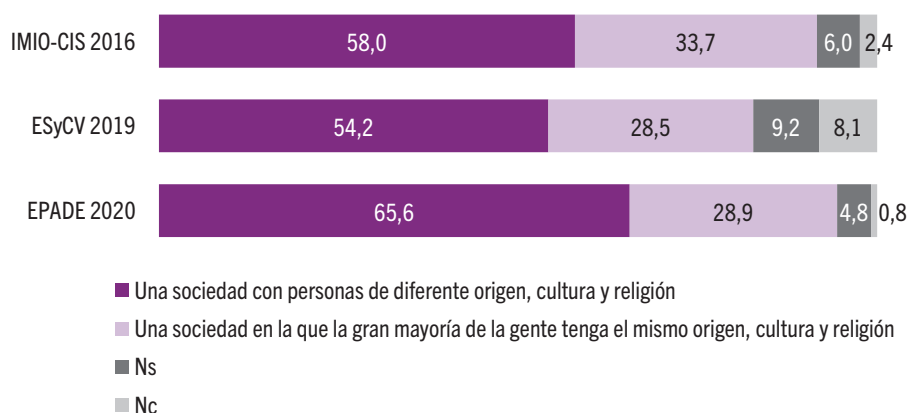
Actitudes hacia la diversidad y relaciones con diferentes grupos sociales

Apertura hacia una sociedad multicultural y la diversidad

En esta primera parte se analizarán los datos relativos a la visión general de la diversidad. En primer lugar, nos centraremos en la pregunta que hace referencia al tipo de sociedad en la que se prefiere vivir. Esta pregunta se ha planteado en la *Encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi (EPADE) 2020*, en la *Encuesta Social y de Condiciones de Vida (ESyCV)* de Navarra en su edición de 2019, así como en la encuesta sobre *Percepción de la discriminación en España (II)* (IMIO-CIS) realizada por el CIS en 2016.

Como podemos apreciar en el Gráfico 1, en Euskadi el 65,6% de la población afirma que le gustaría vivir en una sociedad con personas de diferente origen, cultura y religión, en la encuesta del CIS, en cambio, así lo considera el 58% y en Navarra el 54,2%. Por otra parte, el 28,9% de la sociedad vasca dice que preferiría vivir en una sociedad en la que la gran mayoría de la gente tenga el mismo origen, cultura y religión, frente al 33,7% en el Estado y el 28,5% en Navarra.

Gráfico 1. Tipo de sociedad deseada para vivir. Euskadi. Navarra v Estado (%)

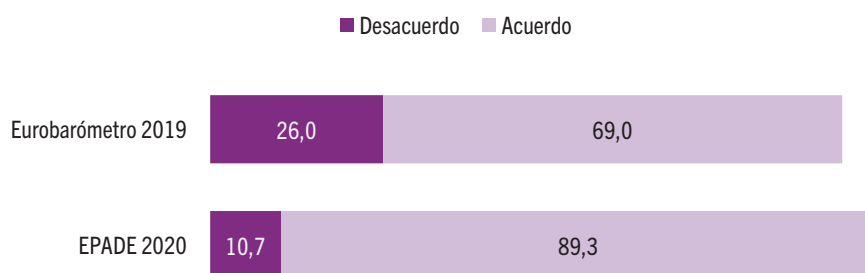


Fuente: Elaboración propia (EPADE: P1. Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría más vivir?; IMIO-CIS: P1. Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría más vivir?; ESyCV: ¿En qué tipo de sociedad en la que le gustaría más vivir?)

En los tres contextos las personas de más de 65 años afirman en mayor medida que las personas más jóvenes, que desearían vivir en una sociedad más homogénea.

Por otra parte, aunque en cada encuesta analizada se incluyan extensas baterías de ítems que se interesan por las creencias y posicionamiento hacia la diversidad, son muy pocos que permiten realizar análisis comparativos debido a cuestiones metodológicas. Uno de los pocos ítems que, a pesar de no tener el mismo formato, hacen referencia a la misma situación es el referido al grado de aprobación del matrimonio entre personas del mismo sexo. Como se observa en el Gráfico 2, la aprobación del matrimonio entre personas del mismo sexo en la CAE es mucho más elevada que la media de la UE, —el 89,3% frente al 69%, respectivamente—.

Gráfico 2. Aprobación de matrimonio entre personas del mismo sexo, CAE¹ y la UE



Fuente: Elaboración propia. (EPADE: P15. Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones en una escala 0 a 10, donde 0 es desaprueba totalmente y 10 aprueba totalmente... Que dos personas del mismo sexo puedan casarse.; Eurobarómetro: QC15. To what extent do you agree or disagree with each of the following statements? Same sex marriages should be allowed throughout Europe?)

Para conocer si es plausible identificar grupos de países que se parezcan en su grado de aprobación de que dos personas del mismo sexo puedan casarse, hemos aplicado un análisis multivariante de clasificación jerárquico² (análisis clúster jerárquico). El análisis del historial de conglomeración (los coeficientes) y del dendograma (representación gráfica) nos aconsejan pensar que podemos establecer en torno a tres agrupaciones de países en función de la aprobación del matrimonio entre personas del mismo sexo. En la Figura 1 aparece la composición de las agrupaciones:

¹ Debido que en la EPADE 2020 la escala usada es de 0 a 10 y en el Eurobarómetro 2019 se ofrecen cuatro opciones de respuesta (totalmente de acuerdo, más bien de acuerdo, más bien en desacuerdo, totalmente desacuerdo), se ha decidido recodificar la primera agrupando las puntuaciones de 0 a 5 en la categoría “Desacuerdo” y de 6 a 10 en “Acuerdo”.

² Se han hecho pruebas con distintos métodos de agrupamiento: vinculación intergrupos, vinculación intragrupo y Ward, y con la unidad de medida de las distancias entre los grupos de la distancia euclídea al cuadrado.

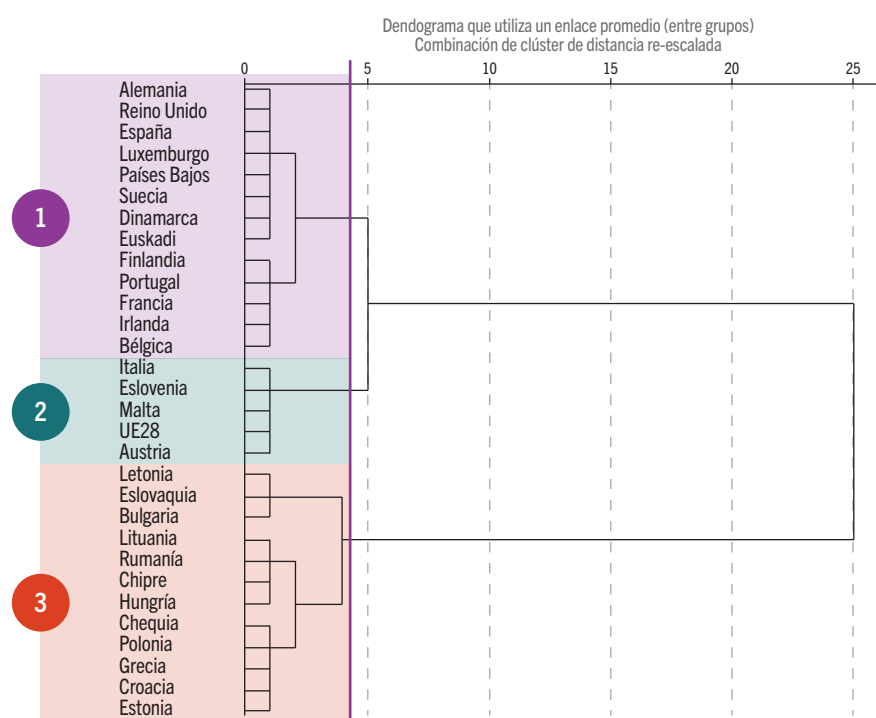
- **G1. Apertura alta.** Se trata de un grupo formado por Alemania, Reino Unido, España, Luxemburgo, Países Bajos, Suecia, Dinamarca, Euskadi, Finlandia, Portugal, Francia, Irlanda y Bélgica, y que se caracteriza por tener unos porcentajes muy altos de personas que están a favor del matrimonio entre personas del mismo sexo (84% de acuerdo de media).
- **G2. Apertura media.** El segundo grupo estaría formado por Italia, Eslovenia, Malta, Austria y la media de la UE28. Esta aglomeración se caracteriza por una aceptación media, pero al mismo tiempo de un porcentaje de aquellas personas que no ven con buenos ojos el matrimonio entre personas del mismo sexo bastante alto (62% de acuerdo y 33% en desacuerdo).
- **G3. Rechazo.** Por último, la tercera agrupación de países se muestra en desacuerdo generalizado con el matrimonio entre personas del mismo sexo —61% en desacuerdo y tan solo 32% de acuerdo—. Este grupo está compuesto sobre todo por Letonia, Eslovaquia, Bulgaria, Lituania, Rumanía, Chipre, Hungría, Chequia, Polonia, Grecia, Croacia y Estonia.

Tabla 1. Centros de clústeres finales

	G1	G2	G3
Acuerdo	84	62	32
Desacuerdo	12	33	61

Fuente: Elaboración propia.

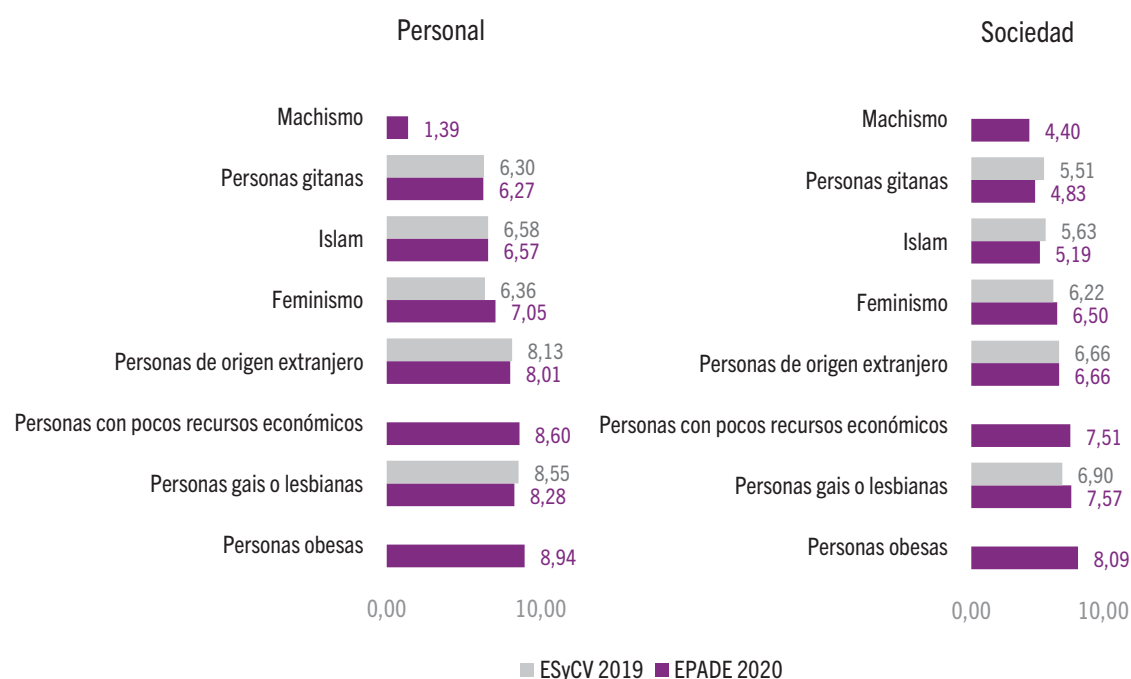
Figura 1. Clúster: agrupaciones de los países, aprobación de matrimonio entre personas del mismo sexo



Fuente: Elaboración propia.

Siguiendo con las actitudes hacia la diversidad, otro aspecto sobre el que se ha preguntado tanto en la EPADE 2020 como en la encuesta de ESyCV 2019 de Navarra es el grado de tolerancia personal y de la sociedad en general hacia diferentes diversidades y colectivos. Como podemos observar en el Gráfico 3, en aquellas diversidades que son comparables en ambos contextos la auto atribución personal de los y las vascas es muy similar a los y las navarras, excepto pequeñas variaciones. Así, por ejemplo, la tolerancia media personal hacia las personas gays y lesbianas en Navarra es algo superior que en la CAE (8,55 frente a 8,28). Sin embargo, la auto ubicación media en la escala del feminismo de los y las vascas es más alta que la de los y las navarras, 7,05 frente a 6,35.

Gráfico 3. Tolerancia hacia distintos colectivos, ubicación personal y social, CAE y Navarra (medias)



Fuente: Elaboración propia (EPADE: P19-34. En una escala de tolerancia hacia ... ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"? Y, ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de tolerancia hacia..., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?; ESyCV: Siendo 0 nada tolerante y 10 muy tolerante, ¿Dónde se ubicaría usted en una escala de tolerancia del 0 al 10, hacia personas de...?)

En cuanto a la percepción de la tolerancia hacia diferentes colectivos y diversidad de la sociedad en su conjunto, vemos que la valoración personal es siempre de mayor apertura que la colectiva. Así, en el caso de la CAE destacan sobre todo las distancias en la percepción de la tolerancia hacia las personas musulmanas (-1,38 en la tolerancia colectiva) y gitanas (-1,44 en la tolerancia colectiva), mientras que en Navarra lo observamos para las personas gays y lesbianas (-1,66) y las de origen extranjero (-1,48). Por tanto, en la CAE las personas encuestadas se consideran a sí mismas más tolerantes que el resto de la sociedad hacia las personas gitanas y la diversidad religiosa y en Navarra hay mayor

apertura personal hacia las personas gais y lesbianas y de origen extranjero que la que se percibe por parte del resto de la sociedad.

Por último, si nos centramos en las diferencias en la tolerancia colectiva en ambos contextos, vemos que la sociedad vasca en general es percibida como más tolerante hacia las personas gais y lesbianas y más feminista que la navarra, mientras que la sociedad navarra es más abierta hacia las personas gitanas y musulmanas que la vasca.

Relaciones y convivencia con diferentes colectivos

En este segundo apartado se analizarán los datos relativos a la apertura hacia la convivencia con diferentes colectivos, así como las relaciones de amistad con personas que pertenecen a dichos colectivos.

Aunque con alguna variación en las opciones de respuesta, el grado de comodidad en el supuesto de la convivencia en el mismo barrio con ciertos colectivos sociales se ha planteado en las encuestas de la CAE, Navarra y el Estado. Como se aprecia en el Gráfico 4, el orden de preferencia de los colectivos es similar en los tres contextos, siendo las personas con discapacidad intelectual y personas mayores hacia los que mayor apertura se muestra, mientras que la comunidad gitana es el colectivo con menor porcentaje de “comodidad” en el supuesto de convivir en el mismo vecindario.

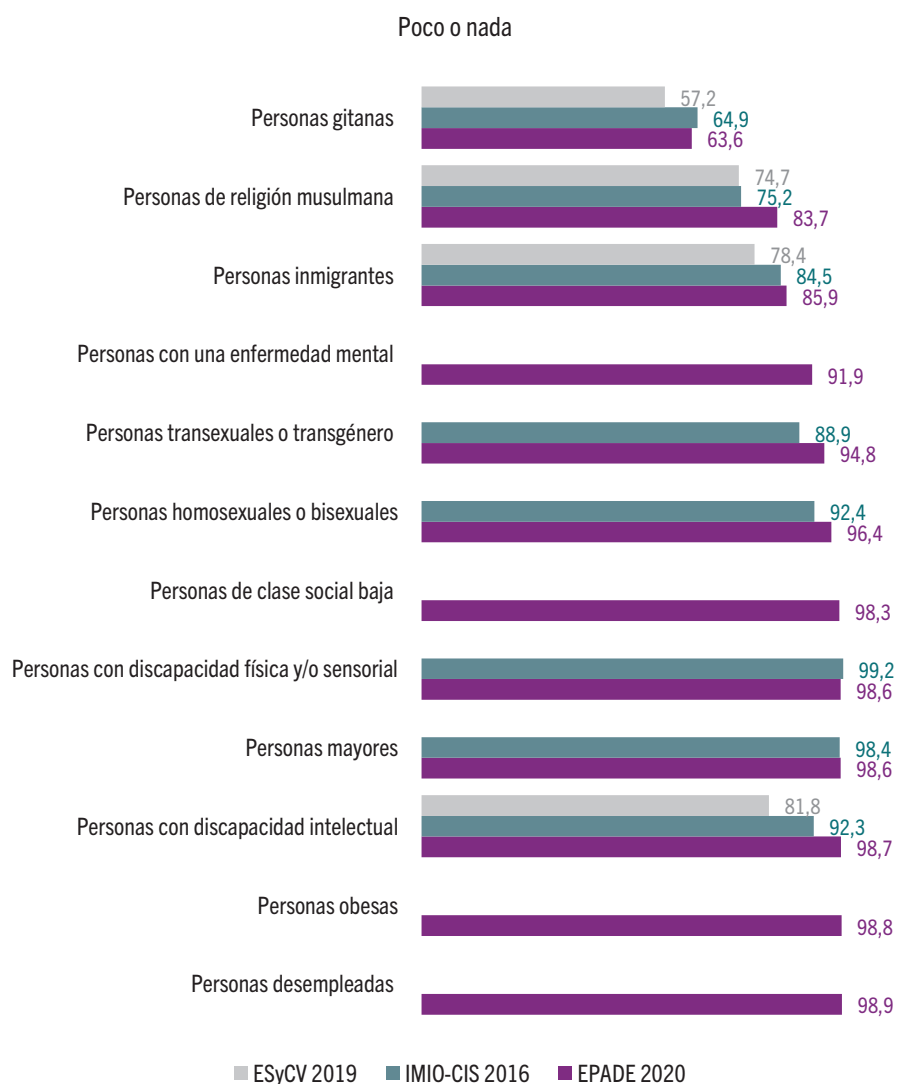
Si nos centramos en las diferencias por territorio, destaca que en Navarra el grado de aceptación de la convivencia es más bajo que en la CAE o el Estado para casi todos los colectivos, exceptuando el de las personas musulmanas, donde se detecta el mismo grado de aceptación que en el resto del Estado. En este último caso, el dato de la CAE se sitúa a una distancia considerable, mostrando asimismo una mayor apertura hacia la convivencia con este colectivo.

Centrándonos en las relaciones de amistad con personas de diferentes colectivos, esta pregunta no se ha planteado en la encuesta de Navarra, sin embargo, sí aparece en el Eurobarómetro. Tal y como se observa en el Gráfico 5, aunque las opciones de respuesta no coincidan plenamente, podemos ver que en la CAE hay un mayor grado de interacción con prácticamente todos los colectivos, exceptuando el de personas de otra religión. Además, el grado de interacción con diferentes colectivos varía de una encuesta a otra.

Por colectivos, en el caso de las personas de origen extranjero, vemos que el 85% de la población vasca afirma tener amistades o personas conocidas de este colectivo, mientras que en Estado esta cifra asciende al 64,7% y la media europea al 63%³.

³Cabe señalar, sin embargo, que en estos dos últimos casos se ha preguntado por amistades con personas de nacionalidad distinta en el caso del CIS y personas de otro origen étnico en el Eurobarómetro.

Gráfico 4. Grado de comodidad de la convivencia con diferentes grupos sociales, Euskadi, Navarra y Estado (%)



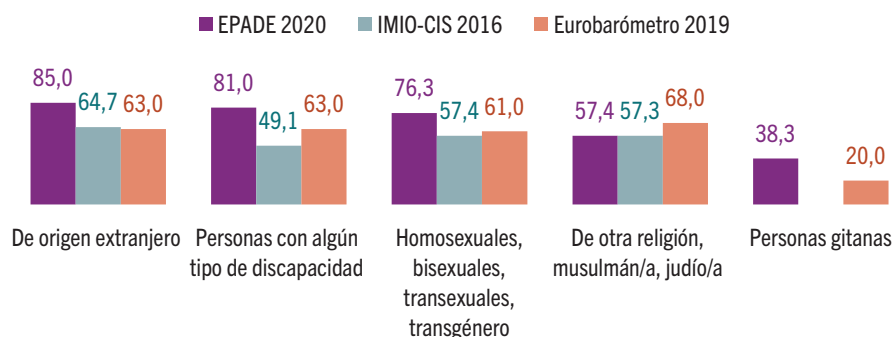
Fuente: Elaboración propia (EPADE: P14. A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a...?; IMIO-CIS: P2. A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener como vecinos a...?; ESyCV: A ud. personalmente, ¿cuánto le incomodaría tener en su vecindario a...?)

Respecto a las personas con algún tipo de discapacidad (física, intelectual, sensorial), en la CAE el 81% tiene amistades o personas conocidas que pertenecen a dicho colectivo. En la encuesta estatal, en cambio, lo hace el 49,1% y en Europa el 63%.

Otro colectivo con el que la sociedad vasca afirma tener un grado elevado de amistades o personas conocidas son personas LGTBI, en concreto el 81% del total. Si nos fijamos en los datos de la encuesta estatal, esta cifra asciende al

49,1%, mientras que en el caso de la UE el 63% afirman tener amistades con personas de este colectivo. Estas diferencias, en parte, pueden deberse al hecho de que en la encuesta de Ikuspegi se ha preguntado por todo el colectivo LGTBI, mientras que en la del CIS y el Eurobarómetro se pregunta por personas con orientación sexual distinta en el primer caso y personas homosexuales y bisexuales en el segundo. No obstante, se trata de una variación muy elevada, ya que en el Estado tan solo un 8% tiene amistades con personas transgénero y en Europa lo hace el 12% del total de la población encuestada.

Gráfico 5. Relaciones de amistad o personas conocidas, Euskadi, Navarra y Estado (%)



Fuente: Elaboración propia (EPADE: P18. ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son...?; IMIO-CIS: P25. En su entorno más cercano, ya sean familiares, amigos/as o compañeros/as de trabajo/estudios, ¿hay alguien que tenga...?; Eurobarómetro: SD1. Do you have friends or acquaintances who are...?)

En cuanto a las relaciones de amistad con personas de otra religión, el dato más alto lo observamos en la encuesta europea, donde el 68% del total afirma tener amistades o personas conocidas de otra religión, frente al 57,4% en la CAE y el 57,3% en el Estado.

Finalmente, con personas gitanas tiene amistad el 38,3% de la población vasca y el 20% de las personas encuestadas en la Unión Europea. En ambos casos se trata del colectivo con el que menos relación se afirma tener.

Percepción de la discriminación en la CAE, Navarra, Estado y Europa

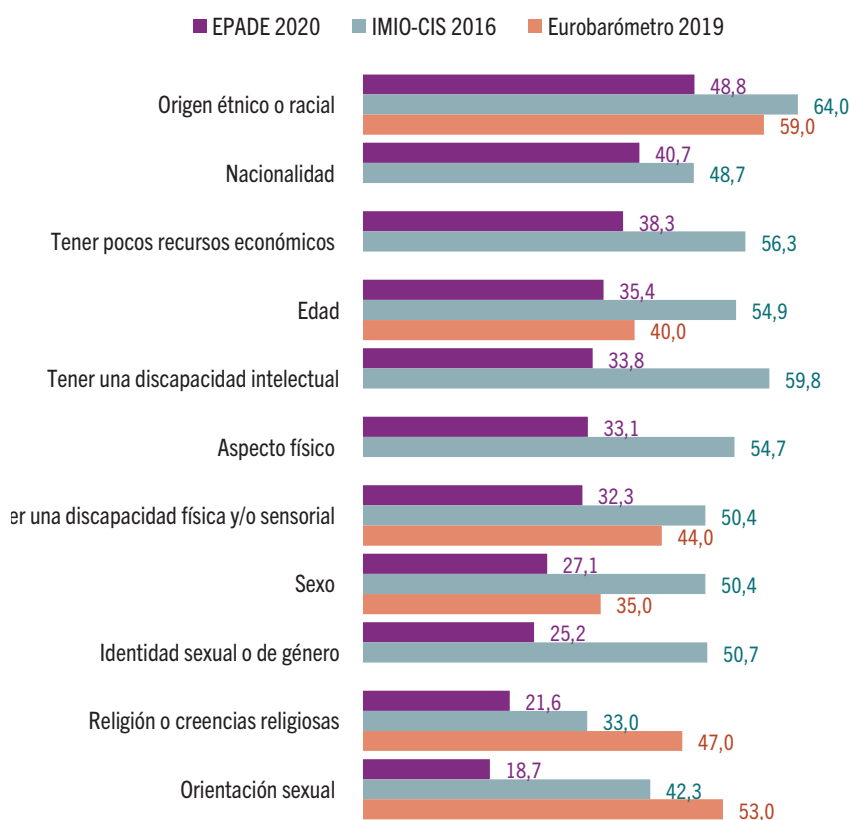
Discriminación percibida y sus ámbitos

En este apartado se realizará un análisis comparativo de la percepción de la discriminación en diferentes contextos, tanto a nivel autonómico como a nivel estatal y europeo. Al igual que en el apartado anterior, no es posible comparar todos los ítems incluidos en la EPADE 2020 con los de las encuestas del ESyCV,

IMIO-CIS o el Eurobarómetro, debido a que la mayoría de ellos no se plantean en los mismos términos. Por ello, se han seleccionado aquellas preguntas que se asemejan en mayor medida.

En el siguiente gráfico se presentan los resultados de la percepción de la existencia de discriminación según diferentes características o pertenencia a un colectivo determinado. Tal y como se aprecia, tanto en la CAE como en la UE la discriminación por origen es la que más menciones tiene —en la CAE 48,8% afirman que puede ser muy o bastante frecuente, en la UE el 59% y en el Estado el 64%—. En cuanto a la discriminación por edad, la percepción es más elevada en el Estado (54,9%) que en la CAE (35,4%) o la UE (40%).

Gráfico 6. Características de las personas percibidas como más afectadas por la discriminación y la desigualdad de trato, CAE, Estado y la UE (%)



Fuente: Elaboración propia (EPADE: P13. Se dice que una persona (o grupo de personas) es discriminada cuando es tratada de forma más desfavorable que otra debido a sus características personales. En su opinión, en Euskadi en general, ¿es muy frecuente, bastante frecuente, poco frecuente o nada frecuente, la discriminación o el trato desfavorable en cualquier ámbito por motivo de...?; IMIO-CIS: P9. Se dice que una persona (o grupo de personas) es discriminada cuando es tratada de forma más desfavorable que otra debido a sus características personales. En su opinión, en España en general, ¿es muy frecuente, bastante frecuente, poco frecuente o nada frecuente, la discriminación o el trato desfavorable en cualquier ámbito por motivo de...?); Eurobarómetro: QC1. For each of the following types of discrimination, could you please tell me whether, in your opinion, it is very widespread, fairly widespread, fairly rare or very rare in (OUR COUNTRY)? Discrimination on the basis of...;

En el caso de discriminación por tener discapacidad, la percepción de discriminación por tener discapacidad mental es más elevada que en la CAE (59,8% frente al 33,8%), mientras que la discapacidad física es percibida como motivo de discriminación muy o bastante frecuente por el 32,3% de las personas encuestadas en la CAE, el 50,4% en el Estado y el 44% en la UE.

Respecto a la discriminación por razón de sexo, la situación en la CAE (27,1%) se asemeja más a la media europea (35%) que la estatal, en cuyo caso el 50,4% de las personas encuestadas perciben que ser hombre o mujer puede ser un motivo de discriminación muy o bastante frecuente.

La identidad sexual o de género, a su vez, es mencionada como una característica de posible discriminación por el 50,7% de las personas encuestadas en el Estado, mientras que en la CAE esta cifra supone la mitad, el 25,2%.

Por último, y donde más diferencias se observan en los tres contextos, es la discriminación por religión y la orientación sexual. Si bien en el caso de la CAE son las dos características en las que menos discriminación se percibe, en la UE el porcentaje es mucho más elevado. Así, en la CAE solo un 21,6% percibe que la discriminación por creencias religiosas es muy o bastante frecuente, mientras que en la UE lo hace el 47% o en el Estado el 33%.

Respecto a la discriminación por orientación sexual, es destacable la distancia entre el dato de la CAE, la UE y el Estado: si en la CAE es la característica que, en opinión de la población vasca, puede llegar a ser un motivo de discriminación menos frecuente —tan solo el 18,7% percibe que es muy o bastante frecuente—, en la UE la cifra asciende al 53% y en el Estado al 42,3%.

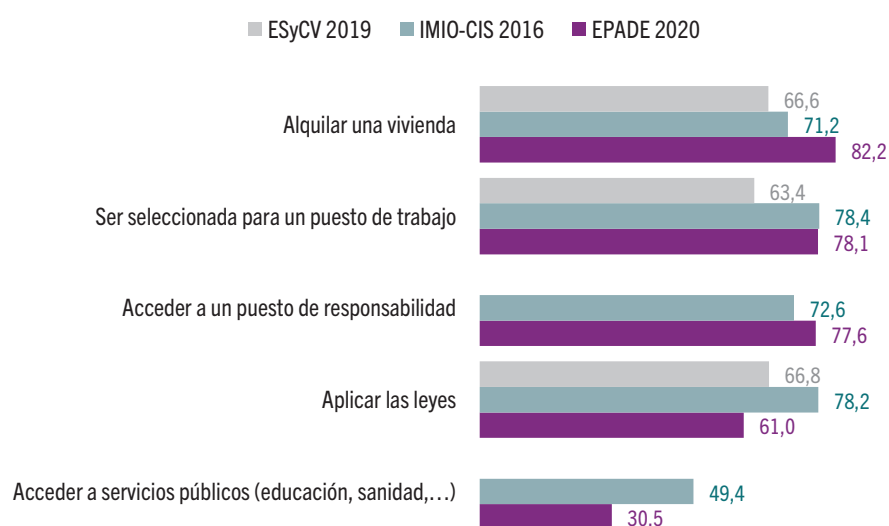
Si nos centramos en los ámbitos en los que se percibe que las personas no tienen las mismas oportunidades, vemos que la distribución varía significativamente en función del contexto. Como se observa en el Gráfico 7, el acceso al alquiler de una vivienda es el ámbito donde más trato desigual percibe la población vasca (el 82,2%), mientras que en el Estado esta cifra desciende al 71,2% y al 66,6% en Navarra. En cuanto a las características que más pueden perjudicar a una persona a la hora de alquilar una vivienda, tanto en la CAE como en Navarra y el Estado las más destacadas con tener pocos recursos económicos, ser gitano/a, extranjero/a o desempleado/a.

El ámbito laboral es otro de los escenarios percibidos por la sociedad vasca con mayores desigualdades de acceso. En este sentido, el 78,1% afirma que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo en la CAE, una cifra parecida a la que se recoge en la encuesta de IMIO-CIS en 2016 para el Estado (78,4%). En Navarra, en cambio, la percepción de la discriminación en este ámbito es bastante más baja, el 63,4% considera que no todas las personas tienen las mismas oportu-

nidades a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Respecto a las principales características que pueden perjudicar a las personas a la hora de acceder a un puesto, el orden de importancia varía. Así, en la CAE las características más importantes son ser gitano/a, extranjero/a, tener poca formación, ser mujer y ser mayor. En Navarra, en cambio, en primer lugar se menciona el hecho de ser una persona mayor, seguido de ser extranjero/a, tener una enfermedad mental, ser gitano/a, tener discapacidad física y ser mujer. Por último, en el Estado, al igual que en la CAE, la primera mención es ser gitano/a, seguido de ser mujer, mayor, tener discapacidad psíquica, ser extranjero/a y tener discapacidad física.

La desigualdad en el acceso a un puesto de responsabilidad es otro aspecto que se ha planteado tanto en la encuesta en la CAE (EPADE 2020) como en la del Estado (IMIO-CIS 2016). El dato recogido es muy similar en ambos contextos, donde el 77,6% de las personas encuestadas en la CAE y el 72,6% en el Estado consideran que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad. En cuanto a las características, en la percepción tanto de la sociedad vasca como en el resto del Estado, ser mujer y gitano/a son consideradas las características que más discriminación pueden provocar en el acceso a un puesto de responsabilidad. Entre otras, también aparecen el hecho de ser extranjero/a, tener poca formación o algún tipo de discapacidad.

Gráfico 7. Discriminación percibida en diferentes ámbitos, CAE, Estado y Navarra (%)



Fuente: Elaboración propia (EPADE: P7, P9, P11. ¿Cree que en Euskadi todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de...?; IMIO-CIS: P4-P8. ¿Cree Ud. que en España todas las personas tienen las mismas oportunidades para...?; ESyCV: ¿Hay características que podrían perjudicar a una persona a la hora de...?)

Siguiendo con los ámbitos de discriminación, la aplicación de las leyes es otro ámbito donde hay bastante disparidad en la percepción en los tres contextos

estudiados. Así, en Navarra y la CAE la percepción es similar, al percibir el 61% de los y las vascas y el 66,8% de los y las navarras que el trato no es igual, mientras que en el Estado este dato asciende al 78,2%. Sin embargo, las características que pueden perjudicar a una persona a la hora de aplicarse las leyes son similares en los tres contextos, siendo el hecho de tener pocos recursos económicos y ser gitano/a o extranjero/a las más mencionadas.

Por último, la igualdad de acceso a servicios públicos, como sanidad o educación, nuevamente solo ha planteado en las encuestas de EPADE 2020 e IMIO-CIS 2016, en las que las respuestas obtenidas varían bastante: si en la CAE el 30,5% considera que no todas las personas tienen las mismas oportunidades para acceder a dichos servicios, en el Estado lo hace casi la mitad, el 49,4%. Las características que pueden discriminar a una persona a la hora de acceder a servicios públicos son ser extranjero/a, tener pocos recursos económicos o ser gitano/a, aunque en la CAE la opción de respuesta más frecuente es “Ninguna”⁴.

Discriminación vivida en los últimos doce meses y el conocimiento del derecho a no discriminación

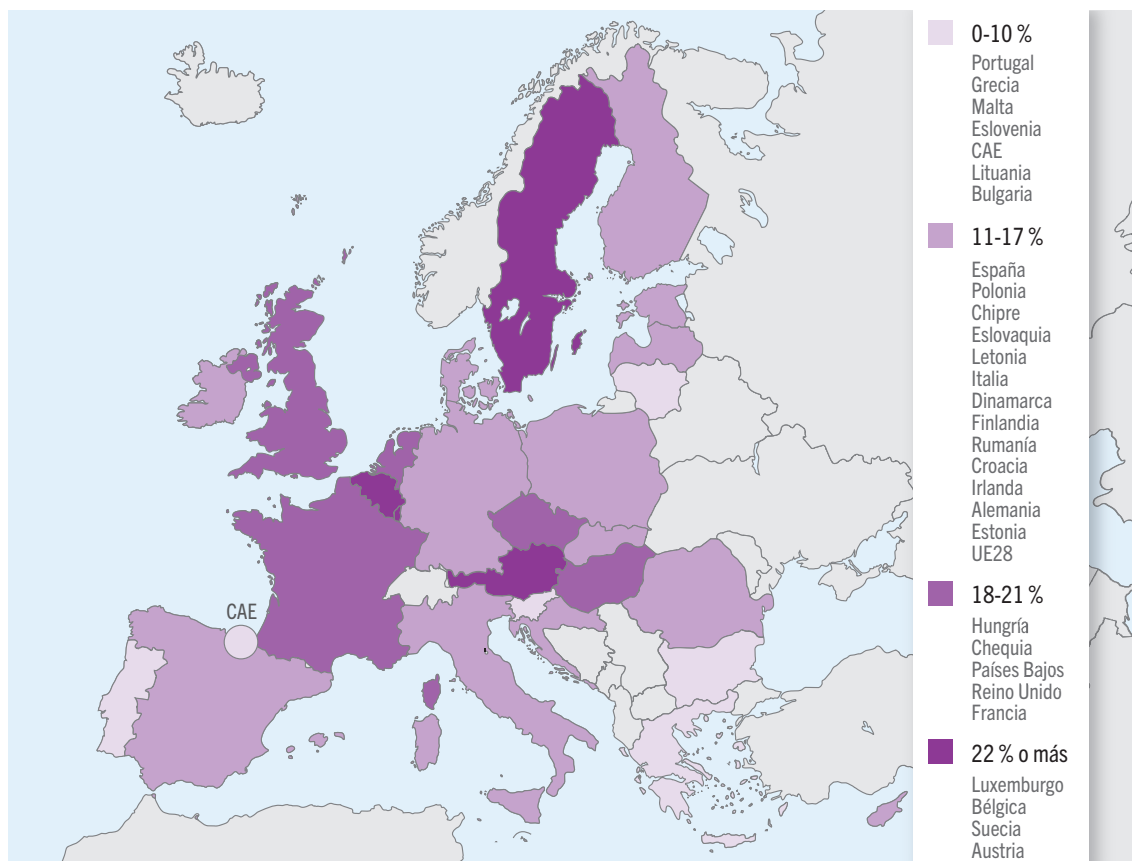
En este último apartado se analizarán los datos de la discriminación vivida por las personas encuestadas en los últimos doce meses, así como el conocimiento de los derechos en el caso de ser víctima de discriminación.

En cuanto a la discriminación que las personas encuestadas afirman haber sufrido en los últimos doce meses, esta pregunta aparece tanto en la EPADE 2020, como en Eurobarómetro de la UE 2019 y en IMIO-CIS 2016, y se ha planteado a aquellas personas que declaran que en alguna ocasión se han sentido discriminadas.

A continuación, en el Mapa 1 se presentan los porcentajes de personas que declaran haber sido víctima de discriminación en los últimos doce meses en la UE y la CAE. Así, vemos que los países con porcentajes de discriminación declarada más altos son Austria (27%), Suecia (26%), Bélgica (24%), Luxemburgo (22%), Francia (21%), Reino Unido (21%), Países Bajos (20%), Chequia (19%) y Hungría (18%), todos ellos por encima de la media europea (17%). En cuanto a la CAE y el Estado, estos se ubican entre los países con menos discriminación declarada, el 9,4% y el 11%, respectivamente. Estas diferencias pueden deberse no solo a la discriminación real que se está dando en cada uno de estos países, sino también al nivel de sensibilización y conciencia de las personas de las situaciones discriminatorias, así como de la capacidad de identificarlas.

⁴En la encuesta de IMIO-CIS 2016 no se ofrece esta opción de respuesta.

Mapa 1. Discriminación vivida en los últimos doce meses, CAE y la UE (%)



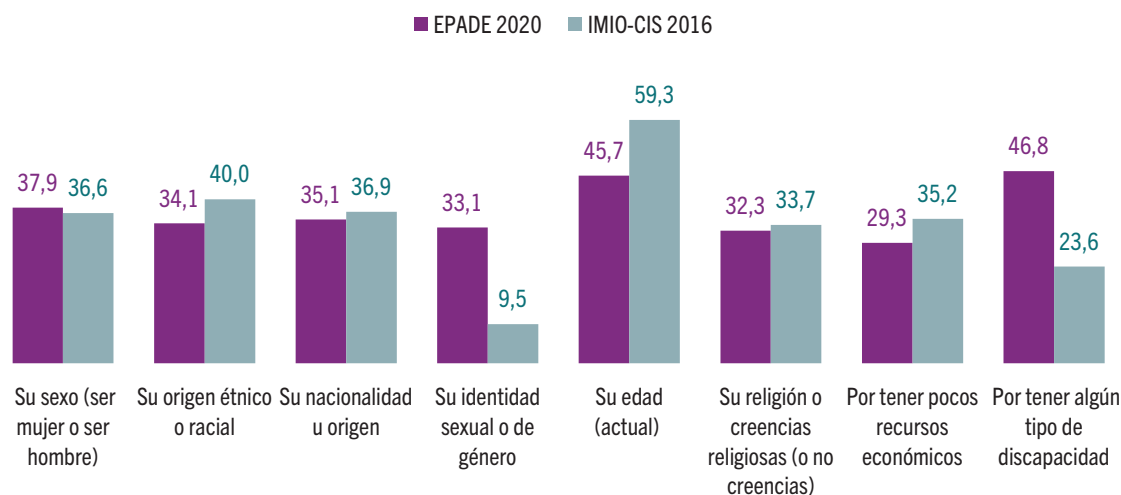
Fuente: Elaboración propia (EPADE: P36. Y Ud. personalmente, ¿en los últimos doce meses se ha sentido discriminado/a por [...]?, Eurobarómetro: QC2. In the past 12 months have you personally felt discriminated against or experienced harassment on one or more of the following grounds? Please tell me all that apply)

En cuanto al motivo por el que las personas encuestadas han sido discriminadas en los últimos doce meses, a continuación, se realiza una comparación con la encuesta estatal de IMIO-CIS, debido a cuestiones metodológicas que no permiten comparar directamente los datos de la EPADE con las del Eurobarómetro.

Así, en la CAE el hecho de tener algún tipo de discapacidad (46,8%) y la edad actual (45,7%) son los más frecuentes, mientras que en el Estado destaca la discriminación por edad (59,3%) y, a mayor distancia, el origen racial o étnico (40%).

Los motivos de discriminación en los que se observa la mayor distancia entre los dos contextos son la identidad sexual o de género, en cuyo caso en la CAE el 33,1% afirma que se ha sentido discriminado/a por esta razón en los últimos doce meses, mientras que en el Estado lo hace tan solo un 9,5%. La discriminación por tener algún tipo de discapacidad es otro motivo de discriminación en el que vemos una disparidad de respuestas: si en la CAE este dato asciende al 46,8%, en el Estado baja a la mitad, el 23,6%.

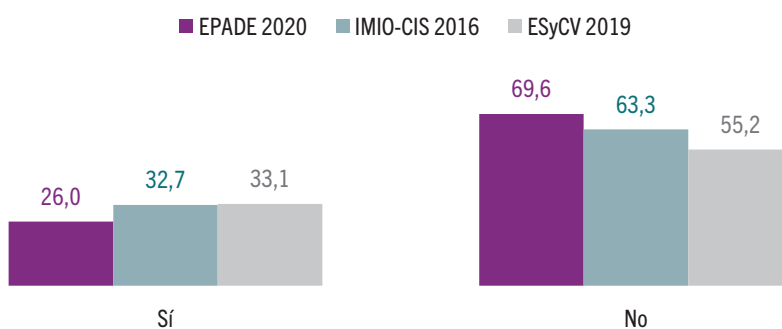
Gráfico 8. Discriminación vivida en últimos doce meses, por motivo, CAE y Estado (%)



Fuente: Elaboración propia (EPADE: P36 “Y Ud. personalmente, ¿en los últimos doce meses se ha sentido discriminado/a por [...]”; IMIO-CIS: P12 “Y, en los últimos doce meses, ¿se ha sentido discriminado/a por...?”).

Por otra parte, la discriminación sufrida por razón de edad actual es otro aspecto en el que se observan diferencias entre ambos contextos. Así, en el Estado hay un porcentaje superior que en la CAE de quienes afirman haber sufrido discriminación por este motivo, el 59,3% frente al 45,7%, respectivamente.

Gráfico 9. Conocimiento de derecho a no discriminación, CAE, Estado y Navarra (%)



Fuente: Elaboración propia (EPADE: P45. ¿Conoce Ud. cuáles son sus derechos en caso de ser víctima de discriminación?; IMIO-CIS: P16. ¿Conoce Ud. cuáles son sus derechos en caso de ser víctima de discriminación?; ESyCV: ¿Conoce ud. sus derechos en caso de ser víctima de discriminación?)

Finalmente, nos detenemos en el conocimiento general de derecho a no discriminación por parte de la población. Como se observa en el Gráfico 9, aunque en los tres contextos analizados el grado de desconocimiento en torno al derecho a la no discriminación es muy alto, la CAE destaca por tener una tasa de aquellas personas que afirman desconocer cuáles son sus derechos en caso de ser víctima de discriminación más bajo que en el Estado o Navarra —el 26% frente al 32,7% y 33,1%, respectivamente—.

Conclusiones

Los datos analizados demuestran una vez más que el fenómeno de la discriminación, lejos de desaparecer, sigue presente tanto en la sociedad vasca, navarra y española como en otros países de la Unión Europea. Esta realidad queda patente en los sondeos acerca de la discriminación y la percepción de la diversidad realizados en estas sociedades, donde destacan porcentajes relativamente altos de la discriminación percibida y se registran actitudes potencialmente discriminatorias y de rechazo de la diversidad.

No obstante, la situación varía de una sociedad a otra debido a las diferencias en las condiciones y el contexto en el que se produce la interacción con los colectivos sociales diversos. En este sentido, el análisis comparativo de la discriminación y la percepción de la diversidad en la sociedad vasca con otras realidades a nivel autonómico, estatal y europeo ha revelado algunas tendencias destacables. En primer lugar, los resultados muestran que en general la sociedad vasca se caracteriza por una menor presencia de discriminación, tanto percibida como vivida, y, al mismo tiempo, por una mayor apertura hacia la diversidad.

Así, los y las vascas son más abiertas hacia una diversidad multicultural que la sociedad navarra o en el resto del Estado. En cuanto al grado de tolerancia, si bien la tolerancia personal de la sociedad vasca es similar a la de otros contextos, como, por ejemplo, la Comunidad Foral de Navarra, en la colectiva sí se detectan diferencias, siendo esta última más tolerante hacia las personas gitanas y menos hacia las personas gais y lesbianas.

En lo que a las relaciones sociales y convivencia se refiere, la sociedad vasca se ha mostrado igual o más abierta hacia la convivencia con casi todos los colectivos que la navarra o el resto del Estado. Las amistades o relaciones sociales con personas pertenecientes a otros colectivos es otro indicador de la apertura hacia la diversidad, en el que en el caso vasco se detectan mayores niveles de interacción con prácticamente todos los colectivos (personas de origen extranjero, LGTBI, gitanas y con discapacidad), exceptuando las personas de otra religión, donde los porcentajes son algo más bajos que los observados en el Estado o la UE.

Por último, se ha comparado el grado de aceptación del matrimonio entre las personas del mismo sexo, donde se ha podido observar que los y las vascas tienen una apertura mucho mayor que la media europea. El análisis multivariante de clasificación (clúster jerárquico) ha detectado tres agrupaciones de países en función del porcentaje de personas que están a favor y en contra. Así, la CAE se sitúa entre los países nórdicos y de Europa Occidental que se caracterizan por la mayor apertura hacia el matrimonio entre personas del mismo sexo.

Respecto a la percepción de discriminación, el análisis ha puesto de manifiesto que la sociedad vasca en general se caracteriza por tener una percepción baja de discriminación en comparación con el Estado u otros países de la UE. Así, al comparar los datos relativos a la discriminación percibida en la sociedad en la CAE y otros países de la UE, podemos concluir que en la sociedad vasca hay una percepción baja de la existencia del fenómeno de discriminación. Sin embargo, por motivo de discriminación, en la CAE se observan unos porcentajes mayores de discriminación por tener algún tipo de discapacidad, el aspecto físico o la identidad sexual o de género. La percepción de la existencia de la discriminación por origen, edad, sexo en la sociedad vasca es parecida a la europea, mientras que discriminación basada en la religión o nacionalidad la comparte con el resto del Estado.

Por ámbito en el que se percibe la discriminación, el ámbito de la vivienda es el que mayores porcentajes tiene en todos los contextos estudiados, siendo, además, la sociedad vasca la que mayor discriminación percibe en este ámbito. En el caso del acceso al trabajo, los resultados de la CAE son similares a los del Estado y algo superiores que en Navarra. La desigualdad de trato percibida a la hora de aplicarse las leyes en la CAE es algo inferior que en el Estado y similar a Navarra. Por último, en el caso del acceso a los servicios públicos en la CAE se detecta significativamente menos desigualdad que en el resto del Estado.

Por último, se ha analizado la discriminación vivida por las personas encuestadas en los últimos doce meses, donde se ha podido observar que la CAE tiene una de las tasas de personas que declaran haber sufrido el trato discriminatorio más bajas de la UE. Además, si comparamos los motivos de la discriminación declarada con los registrados en el resto del Estado, vemos que en la CAE la discriminación por tener algún tipo de discapacidad o la edad actual son más frecuentes, mientras que en el Estado destaca la discriminación por edad en primer lugar y por origen en el segundo. La discriminación por identidad sexual y/o de género es también más frecuente en la CAE que en el resto del Estado.

En resumen, como se puede ver en los resultados, la sociedad vasca se caracteriza por tener una menor percepción de discriminación en casi todos los aspectos analizados, no obstante, estos resultados tienen que ser interpretados con cautela, ya que este dato solamente refleja el grado de conocimiento y/o consciencia de la existencia de la discriminación en general y en sus diferentes ámbitos.

Bibliografía

- Cea D'Ancona, M^a Ángeles y Valles Martínez, Miguel S. (2018). *Evolución de la discriminación en España. Informe de las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- CIS. (2016). *Percepción de la discriminación en España (II). Estudio nº 3150*. http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3140_3159/3150/es3150mar.pdf
- European Comission. (2019). *Special Eurobarometer 493. Report on Discrimination in the European Union*. [https:// doi: 10.2838/5155](https://doi.org/10.2838/5155)
- Fernández Aragón, Iraide, Ruiz Ciarreta, Irune, Shershneva, Julia y Arteta Esnal, Taide. (2020). *Análisis de la encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi*. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco. <https://www.ikuspegi.eus/documentos/investigaciones/2020discriminacionCAEcas.pdf>
- Nastat. Instituto de Estadística de Navarra. (2019). *Encuesta Social y de Condiciones de Vida 2019*. <https://administracionelectronica.navarra.es/GN.InstitutoEstadistica.Web/informacionestadistica.aspx?R=1&E=3>
- Nastat. Instituto de Estadística de Navarra. (2020). *Nota estadística de la Encuesta Social y de Condiciones de Vida, 2019*. https://administracionelectronica.navarra.es/GN.InstitutoEstadistica.Web/DescargaFichero.aspx?Fichero=\\web\\agregados\\3_sociedad\\31_soc_condiciones_vida\\321_soc_condivida_escv2019\\Discriminacion\\Para%20web\\ecv_2019.pdf



Discriminación múltiple en la CAE

María Ángeles Cea D'Ancona

Aunque la defensa de la igualdad de oportunidades adquiera cada vez mayor protagonismo en las agendas políticas de los gobiernos democráticos, lamentablemente su logro aún dista de haberse alcanzado. Los datos estadísticos y demoscópicos disponibles muestran que la discriminación continúa siendo una realidad para muchas personas, por cualquier característica que les distinga del conjunto de la población, aunque no siempre se acabe cristalizando de manera objetiva. A ello contribuye la creciente sensibilidad social contra la discriminación y que adquiera un cariz de mayor sutileza, que nubla la intencionalidad detrás de determinados comportamientos, actitudes y opiniones. En palabras de Oskooii (2016: 617), “se puede denegar a una persona una hipoteca, un apartamento, un permiso para crear un negocio, la admisión a un club, o darle un menor salario, sin darnos cuenta de que las bases de tales acciones se relacionan con factores asociados a su raza, etnicidad, género, u orientación sexual”.

También ha de considerarse que no siempre es fácil separar y medir los motivos que ocasionan la discriminación, tanto la objetiva como la percibida o subjetiva. Como apuntara la académica afroamericana Kimberlé W. Crenshaw (1991), no se puede captar la intersección del racismo y el sexismo en las vidas de las mujeres negras por completo, si se analizan las dimensiones de raza y género por separado. Es su análisis conjunto lo que puede ayudar a explicarlo, de manera interactiva o sumativa. Existen diferentes formas de conceptualizar la discriminación cuando se debe a más de un motivo. Términos como discriminación múltiple, acumulativa, compuesta, combinada e interseccional se suelen utilizar de manera intercambiable, aunque su significado no sea plenamente coincidente.

En el presente capítulo primero vamos a detenernos en las diferentes conceptualizaciones y mediciones de la discriminación atribuida a dos o más motivos. Después, se procederá al análisis de los nuevos datos demoscópicos que ofrece la *Encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi* (EPADE 2020), realizada por Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración en 2020 y analizada en Fernández Aragón et al. (2020). Comencemos por su conceptualización desde ámbitos académicos y legislativos.

Conceptualización y medición de la discriminación múltiple

Hace más de dos décadas que se reconoce la relevancia de la discriminación múltiple y la necesidad de actuar frente a ella en los ámbitos jurídicos y políticos; en los académicos, la trayectoria es más amplia, abarcando cinco décadas de aportaciones a su conceptualización y medición. Si en los primeros, los ámbitos jurídicos y políticos, prevalece la concepción de la discriminación por más de un motivo, converjan o no en el tiempo, como múltiple (ENAR, 2007; Burri y Schiek, 2008), en los ámbitos académicos se extiende su conceptualización como interseccional (Baca y Thornton, 1996; McCall, 2005; Berger y Guidroz, 2009; Choo y Ferree, 2010; Best et al., 2011), aunque esta se comprenda y emplee de manera desigual.

Para la conceptualización de la discriminación interseccional sin duda fue clave la aportación antes destacada de Crenshaw (1991). Introdujo el concepto de interseccionalidad (en las teorías feministas y políticas antirracistas) para resaltar la distinta discriminación vivida por las mujeres negras en la sociedad norteamericana: ha de analizarse en términos de raza y género porque operan e interactúan de manera simultánea en un mismo tiempo. Pero también adquirió gran relevancia la aportación Deborah King (1988), quien conceptualizó la combinación de diferentes motivos de discriminación como *multiple jeopardy*. Argumentó que los intentos de aislar las contribuciones separadas del racismo, el clasismo y el sexismo en la vida de las mujeres afroamericanas realmente no entienden cómo funcionan y se experimentan los sistemas de desigualdad, interactuando unos con otros. Introdujo el concepto de “riesgo múltiple” para describir el maltrato interpersonal y la desventaja estructural que resulta de los múltiples estatus de minoría de las mujeres afroamericanas. Un concepto que lo construye sobre modelos aditivos de desigualdad, siguiendo la propuesta de Beal (1970), porque “no sólo se refiere a varias opresiones simultáneas, sino también a las relaciones multiplicativas entre ellas” (King, 1988: 47).

No obstante, hay autores, como Spelman (1988: 122), que afirman que “es bastante engañoso decir, sin más explicación, que las mujeres negras experimentan sexismo y racismo”; o, como más recientemente indican Greenman y Xie (2008), la desigualdad salarial de las mujeres negras no es únicamente la suma de la penalización salarial atribuida a la raza y al género de la persona. Por su parte, Conaghan (2009: 28-29) insiste en que la interseccionalidad sirve “como poco más que una exhortación para tener en cuenta la complejidad”, cuando se teoriza sobre discriminación.

En la conceptualización interseccional de la discriminación no pueden separarse los diferentes motivos que operan e interactúan de manera simultánea en un mismo tiempo. Se contraponen a la concepción aditiva de la discriminación (Beal, 1970), que adopta la forma de fenómeno aditivo, que se puede dividir en componentes que corresponden a diferentes motivos de discriminación. Siguiendo esta línea, Timo Makkonen (2002) conceptualizó la discriminación por más de un motivo como discriminación múltiple, definiéndola como acumulación de diferentes experiencias de discriminación. Sugiere que el efecto de los diferentes tipos de discriminación se compone y agrava en el tiempo: “una situación en la que una persona sufre discriminación por varios motivos, pero de una manera en la que la discriminación tiene lugar por un motivo en un tiempo” (Makkonen, 2002: 9-10). Es el reconocimiento de la acumulación de distintas experiencias de discriminación. Por las connotaciones matemáticas de múltiple (o doble, triple, etcétera; por ejemplo, género + discapacidad + edad), no debería utilizarse en conexión con situaciones en las que diferentes motivos o fundamentos operan de manera simultánea y no separada.

Por el contrario, la discriminación compuesta se conceptúa para referirse a la situación en la que varios motivos de discriminación se suman unos a otros en un momento concreto. La discriminación sobre la base de un motivo se añade a la discriminación basada en otro motivo para crear una carga adicional. Pero son varios los autores que rechazan esta aproximación aditiva o compuesta de la discriminación, al considerar que conceptualiza las experiencias de discriminación como separadas, independientes y sumativas, pudiéndose graduar (Cuadraz y Uttal, 1999; Weber y Parra-Medina, 2003).

Sea como fuere, la aplicación del término discriminación múltiple para describir situaciones de convergencias de discriminaciones, añadiendo gravedad a la vulnerabilidad, es el originariamente más presente en los ámbitos jurídicos y políticos (ENAR, 2007; Burri y Schiek, 2008; Rey, 2008; Carles y Jubany-Baucells, 2010; Catalá, 2010; Giménez, 2013). Su relevancia para las políticas públicas fue inicialmente destacada en la Plataforma Beijing para *Action for Equality, Development, and Peace*, emitido por la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujeres en 1995. Los gobiernos participantes afirmaron su determinación de abordar el problema de la discriminación múltiple a la que se enfrentan muchas mujeres. El término múltiple igualmente aparece,

de manera explícita, en varias directivas contra la discriminación de la Unión Europea (UE):

- Directiva 2000/43/EC de 29 de junio (*Racial Equality Directive*), que implementa el principio de igualdad de trato entre las personas indistintamente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/EC de 27 de noviembre (*Employment Equality Directive*), que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo.

Ambas directivas ampliaron el número de motivos de discriminación prohibidos en la legislación de la UE de dos (género y nacionalidad) a siete (raza u origen étnico, edad, orientación sexual, discapacidad y religión o creencias). Sus preámbulos incluyeron declaraciones que afirman que las mujeres son a menudo víctimas de discriminación múltiple, y que las nuevas políticas para combatir la discriminación deberían incluir la discriminación múltiple. Un año después, el Informe de la Asamblea General de la ONU de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Intolerancias Relacionadas, celebrada en Durban (Sudáfrica), del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001, igualmente reconoció la relevancia de la discriminación múltiple. La Declaración final No. 2 explícitamente dice:

Reconocemos que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se producen por motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico, y que las víctimas pueden sufrir formas de discriminación múltiples o agravadas por otros motivos relacionados, tales como sexo, idioma, religión, opinión política u otra, origen social, propiedad, nacimiento u otro estatus.

La relevancia de la discriminación múltiple igualmente se destacó en la decisión que estableció que 2007 fuese el *Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todos*: “Hacia una sociedad justa” (Decisión 771/2006 /CE). En ella se afirmó que el Año Europeo también iba a abordar la discriminación múltiple (la discriminación por dos o más de los motivos enumerados en el artículo 13 CE). En 2008, la Comisión Europea anunció la aplicación de nuevos mecanismos de gobernanza para abordar la cuestión de la discriminación múltiple, financiando redes más pequeñas de ONGs que representasen grupos interseccionales. El 2 de abril de 2009, el Parlamento Europeo agregó disposiciones sobre discriminación múltiple a la propuesta de esta Comisión (Directiva del Consejo COM 2008), añadiendo al texto de la Directiva una disposición que explica que el marco para combatir la discriminación incluye la discriminación múltiple dentro de su alcance (artículo 1). Además, pidió a los Estados miembros que revisasen

la implementación de todas las políticas relacionadas con la discriminación múltiple (Resolución del Parlamento Europeo de 25 de noviembre de 2009)¹.

Del camino andado cabe concluir que seguimos prefiriendo el término múltiple, desde una conceptualización de la discriminación más holística y estructuralista, al igual que con anterioridad hicieran Burri y Schiek (2008), Sargeant (2011), Grollman (2014), Harnois (2015), Valles, Cea D’Ancona y Domínguez (2017) o Bericat et al. (2018). Un término general para todas las situaciones donde la discriminación ocurre por más de un motivo. Además, es el término elegido en los eurobarómetros específicos sobre discriminación efectuados hasta la fecha (el último dato de 2019), encargados por la Comisión Europea, o en EU-MIDIS (European Union Minorities and Discrimination Survey). En ellos la discriminación múltiple se entiende como discriminación por más de un motivo (combinación de motivos) en cualquier situación o tiempo.

Por otra parte, téngase presente que, en las encuestas de discriminación, el carácter múltiple comúnmente se mide como discriminación ordinaria o aditiva, y no como interseccional. De acuerdo con Bowleg (2008: 314), “es virtualmente imposible, particularmente en la investigación cuantitativa, hacer preguntas sobre la interseccionalidad que no sean inherentemente aditivas”². En palabras de Harnois (2015: 21), “hasta mi conocimiento, no existen encuestas de gran escala en Estados Unidos que explícitamente se dirijan a la discriminación múltiple. Más encuestas de este tipo se necesitan en los Estados Unidos, en Europa, y en todas partes. Sin tales encuestas, es casi imposible documentar la prevalencia, correlaciones, y consecuencias de la discriminación múltiple”. Además, alienta a los investigadores a que seleccionen “todo lo que corresponda”.

La metodología de encuesta sin duda contribuye a conocer y medir la discriminación que se autodeclara, la que se vive, siente y percibe, aunque no tanto la real u objetiva. En una investigación anterior sobre la adecuación de los diferentes métodos de encuesta para medir la discriminación múltiple (Cea D’Ancona, 2017) se constató la mayor adecuación de la encuesta cara a cara o presencial para medir la discriminación. Se debe a su aplicación generalizada al conjunto de la población, pese a su vulnerabilidad al sesgo de la deseabilidad social. Un sesgo que, en cambio, está menos presente en las encuestas autocumplimentadas *online*, favoreciendo la declaración de experiencias personales de discriminación y la exteriorización de actitudes discriminatorias socialmente desaprobadas. Pese a ello, continúan siendo más vulnerables a errores de no observación, como asimismo han constatado otros autores (Heerwegh y Loosveldt, 2008). En

¹Sobre estas y otras aportaciones a la conceptualización de la discriminación *múltiple* en ámbitos académicos, políticos y jurídicos, véase Cea D’Ancona y Valles (2020).

²En la investigación cuantitativa (McCall, 2005; Choo y Ferree, 2010; Cho et al., 2013) hay poco consenso respecto a la aplicación empírica de la *interseccionalidad*, que se muestra más fácil a través de la investigación cualitativa.

concreto, la menor representación de personas de menor nivel educativo y de renta en las encuestas autocumplimentadas *online*, junto con la mayor no respuesta de ítem y unidad, salvo que el tema de la encuesta sea de interés para la persona encuestada, como es en el caso de las encuestas aquí analizadas.

La investigación propia antes referida sobre discriminación múltiple igualmente constató que los indicadores directos de discriminación son los más afectados por la privacidad que trasmita el método de encuesta. De manera especial, en las personas de mayor nivel educativo, por su mayor vulnerabilidad al sesgo de la deseabilidad social. A estos se sumaron otros resultados fundamentales para la medición de la discriminación. Entre ellos la mayor utilidad de las preguntas cerradas con categorías de respuesta numéricas, para la obtención de una medición más precisa o menos ambiguas que cuando se aplican escalas tradicionales de “mucho, bastante, poco o nada”, que no son igualmente comprendida por todas las personas encuestadas (para algunas “bastante” es más que “mucho”).

Conjunción de experiencias de discriminación

Desde su conceptualización originaria, la discriminación múltiple, al igual que la interseccional, se ha vinculado a la combinación específica de las variables género y origen racial-étnico y/o la condición de inmigrante de la persona, más allá de que otros factores o motivos puedan concurrir en una determinada situación discriminatoria. Así ha sido. Veamos qué nos indica la reciente *Encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi* de 2020. Una encuesta que incluye dos preguntas sobre experiencias directas de discriminación. La primera presenta el siguiente enunciado de pregunta: “Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por...?”. Una tarjeta mostraba, a las personas encuestadas, los diferentes motivos de discriminación en este orden: “Su sexo (ser mujer o ser hombre); Su origen étnico o racial; Su nacionalidad u origen; Su identidad de género/orientación sexual; Su edad (actual); Su religión o creencias religiosas (o no creencias); Por tener pocos recursos económicos; Por tener algún tipo de discapacidad; Por tener sobrepeso/obesidad; Por residir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado; Por estar embarazada”. De cada motivo se pide que indique si se ha sentido discriminada “muchas veces, alguna vez, casi nunca o nunca”.

El Gráfico 1 muestra los diferentes motivos de discriminación ordenados por frecuencia de mención. Como se encuesta a la población en general, no a los colectivos más vulnerables a ser discriminados, despuntan los motivos más genéricos de discriminación, como es la discriminación por género (11%), seguido a distancia de la discriminación por nacionalidad (6%) y edad (6%). Como se observara en las encuestas de *Percepciones de discriminación en España* de

2013 y 2016 (analizadas en Cea D’Ancona y Valles, 2018), al encuestarse al conjunto de la población, la discriminación por género es la más mencionada, y en proporción similar a lo observado en Euskadi: 12% en 2013 y 14% en 2016. A esta siguen las otras dos discriminaciones resaltadas, pero en orden inverso: edad (10%) y nacionalidad (9%), y en similares proporciones en ambas fechas³. En todo caso ha de resaltarse que mediante esta pregunta se está analizando no tanto la discriminación objetiva, sino la subjetiva; es decir, la percepción que la persona tenga de haber sido tratada de manera diferente o considerada injusta: “en alguna ocasión se ha sentido discriminado por...”. Si bien, dichas discriminaciones adquieren inclusive una mayor relevancia para las personas que la padecen que la objetiva, como muestran estudios previos (Foley et al., 2005; Motti-Stefanidi y Asendorpf, 2012; Cea D’Ancona, 2020b).

Gráfico 1. Experiencias directas de discriminación (%)



Fuente: Elaboración propia. (P35. Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por [...]?)

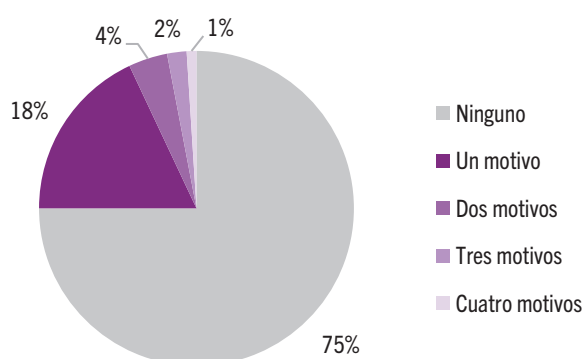
A la pregunta antes comentada sigue otra con igual formato de pregunta y de respuesta, aunque su enunciado matiza que la respuesta se circunscriba al último año. Exactamente se indica: “Y concretamente, en los últimos 12 meses, ¿se ha sentido discriminado/a por...? Además, esta pregunta únicamente se realiza a quienes en la pregunta anterior habían respondido haberse sentido discriminadas. Todo lo cual incide en una baja tasa de respuesta: 124 personas

³Resultados muy diferentes a los recabados en la Encuesta a *Personas Africanas y Afrodescendientes residentes en España*, de noviembre de 2020, donde la experiencia de discriminación dominante fue, como era esperable, la atribuida al *color de piel* o rasgos étnicos (78% de las 1.369 personas encuestadas *online*), al ser la población que responde a la encuesta personas negras, africanas y afrodescendientes. A esta sigue, aunque a distancia, la discriminación atribuida a la *nacionalidad* (47%), como igualmente era esperable. Por el contrario, la discriminación por *género* pasó a ubicarse en la tercera posición (42%), a gran distancia de la primera, pero con mayor mención que cuando se encuesta al conjunto de la población. Para más información, véase Cea D’Ancona y Valles (2021).

responden a la discriminación más mencionada, por género (suponen el 10% de la muestra total de 1.217). Por esta razón los análisis que siguen a continuación se restringen a la pregunta anterior, más genérica, tratándose de cuantificar el número total de diferentes motivos de discriminación que mencionan cada una de las 1.217 personas encuestadas en total.

El concepto de discriminación múltiple reconoce el hecho de que un individuo puede ser discriminado por más de un motivo en cualquier situación o momento, y a lo largo de su vida. Es su combinación (tener unos rasgos étnicos, edad, género, aspecto físico o posición socioeconómica determinada) lo que podría añadir vulnerabilidad a la discriminación. Por lo que ha de investigarse la concurrencia de experiencias discriminatorias, por “acumulación de motivos” en una misma persona, a lo largo de su vida, abriendo la puerta a su análisis histórico-biográfico (Valles, Cea D’Ancona y Domínguez, 2017). Y ello porque ni esta encuesta, ni otras sobre discriminación, preguntan por la concurrencia de motivos, aunque sí por los motivos usuales por los que una persona pueda sentirse discriminada. El Gráfico 2 recoge el número de motivos de discriminación que se mencionan. Como antes se indicó, tres de cada cuatro personas encuestadas afirman no haberse sentido discriminadas por ninguno de los 11 motivos de discriminación por los que se pregunta. Un 18% menciona un único motivo de discriminación, mientras quienes mencionan dos o más son una minoría en el conjunto de la población encuestada: un 4% declara haberse sentido discriminada por dos motivos, mientras que apenas un 2% indica tres motivos diferentes de discriminación, y un 1% cuatro de los motivos sobre los que se pregunta.

Gráfico 2. Experiencia directa de discriminación múltiple por concurrencia de motivos (%)



Fuente: Elaboración propia. (P35. Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por [...]?)

Aunque sean bajos los porcentajes de números de motivos de discriminación mencionados, son similares a los obtenidos en las encuestas de *Percepciones de discriminación en España* antes mencionadas (las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016). En ellas, el 71% de las personas encuestadas en 2013 y el 66%

en 2016 afirmaron no haberse sentido discriminadas por ningún motivo; el 14 y el 16%, respectivamente, mencionaron 1 motivo; un 7% señalaron 2 motivos en ambas encuestas; un 3% indicaron 3 motivos; y un 2% 4 motivos, en igual proporción en ambas encuestas. Por lo que se asemejan los resultados recientes recabados en la CAE a cuando se pregunta al conjunto de la población que reside en España, por sus experiencias de discriminación.

La Tabla 1 describe diferentes conjunciones de discriminaciones, a partir de las personas que han afirmado haberse sentido discriminadas, abarcando cualquier frecuencia (“muchas veces”, “alguna vez” y “casi nunca”) frente a quienes nunca se han sentido discriminadas. La tabla únicamente recoge las conjunciones de discriminaciones más nombradas y teniendo en cuenta los 3 motivos de discriminación de mayor mención: por género (11%), nacionalidad (6%) y edad (6%). Las bases muestrales sobre las que se han calculado los porcentajes son, respectivamente, 127, 78 y 68 casos. La baja base muestral restringe la posibilidad de analizar conjunciones de otras discriminaciones de menos mención en la población encuestada en la CAE. De modo que, entre las 127 personas que se han sentido discriminadas por sexo/género, un 24% lo ha sido, a su vez, por edad (actual), y un 13% por nacionalidad. De cerca sigue la conjunción con pobreza, tener pocos recursos económicos (9%), y la discriminación por sobrepeso u obesidad (8%).

Al ser la discriminación por género de carácter eminentemente femenino (el 18% de las 627 mujeres encuestadas la han experimentado frente apenas un 2% de los 586 hombres que responde a la encuesta), la convergencia de las discriminaciones antes destacadas va en la dirección de su mayor vivencia en las mujeres. Del mismo modo, observamos que la segunda discriminación más nombrada, por nacionalidad, adquiere una mayor relevancia cuando converge a su vez con ser de un origen étnico o racial diferente, ser mujer, tener más edad y pocos recursos económicos.

Aunque la discriminación por nacionalidad no sea en conjunto alta (siendo declarada por un 6% de las personas encuestadas), en realidad la proporción se eleva bastante, si nos circunscribimos a las personas nacidas en otro país. En ese caso, el porcentaje abarca al 60% de las 131 personas encuestadas que han nacido en un país diferente a España; desde cuya óptica habría que analizar los datos. De estas 78 personas que se han sentido discriminadas por nacionalidad, el 32% han experimentado discriminación por origen étnico, un 22% por género, un 18% por edad, y un 12% por tener pocos recursos económicos. Proporciones que, en todos los casos, superan a las registradas en las conjunciones anteriores con la discriminación por género. Lo que asimismo incide en la mayor presencia de discriminación múltiple entre las personas de otras nacionalidades; más probable cuando se es de otro origen étnico o racial, yendo en el sentido de lo observado en la Encuesta a las *Personas Africanas y Afrodescendientes* antes comentada.

Por último, entre las 68 personas que han declarado haberse sentido discriminadas por su edad actual, un 46% lo ha sido a su vez por género, un 21% por nacionalidad, un 13% por tener pocos recursos económicos, y otro 13% por embarazo. A este respecto, ha de advertirse que esta última discriminación no solo conjuga con la discriminación por género (las mujeres), sino también con edad, al haber sido más experimentada por las mujeres de más edad. De hecho, la triple conjugación de discriminaciones de género + edad + embarazo es la de mayor presencia en la población encuestada en Euskadi. De igual modo, el origen étnico o racial añade vulnerabilidad a la vivencia de discriminación por nacionalidad, ya conjugue a su vez con la discriminación por género, ya por religión, más presente en las personas de religión musulmana.

Tabla 1. Convergencias de experiencias directas de discriminación (%)

Conjunción de discriminaciones		%	Conjunción de discriminaciones		%	Conjunción de discriminaciones		%
Género +	Edad	24	Nacionalidad +	Origen étnico	32	Edad +	Género	46
	Nacionalidad	13		Género	22		Nacionalidad	21
	Pocos recursos	9		Edad	18		Pocos recursos	13
	Sobrepeso	8		Pocos recursos	12		Embarazo	13
	Origen étnico	7		Religión	9		Sobrepeso	10
	Embarazo	7		Discapacidad	6		Discapacidad	7
Género + Edad +	Embarazo	15	Género + Nacionalidad +	Edad	15	Nacionalidad + Religión +	Origen étnico	10
	Sobrepeso	10		Origen étnico	10			

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a las convergencias de discriminaciones que se han destacado, puede añadirse lo observado en la indagación cualitativa del proyecto MEDIM II (Cea D'Ancona, 2020), y que ilustra lo afirmado por Bericat et al. (2018: 42) sobre la utilidad de la metodología cualitativa para el análisis de la discriminación múltiple: “La aproximación cualitativa permite una comprensión más profunda de las experiencias de los grupos que enfrentan discriminación múltiple y el acceso a las poblaciones ocultas y más vulnerables”. Los diferentes miembros de asociaciones y expertos en discriminación entrevistados para dicho proyecto destacaron (como antes detectara el proyecto MEDIM I sobre discriminación múltiple que le precedió), la existencia de dobles y triples discriminaciones, junto con la distinta discriminación que ello supone. Al conjunto de motivos de discriminación se suman los correspondientes a las variables género (ser mujer), edad (personas mayores), y aspecto físico o apariencia: “Ahora todos tenemos que ser guapos, jóvenes y delgados” (Miembro asociación LGTBI).

Entre las convergencias más destacadas en dicha indagación cualitativa sobre discriminación múltiple se encuentra la conjunción tradicional que origina la conceptualización de la discriminación interseccional: ser mujer + negra y/u

otros rasgos étnicos + tener pocos recursos económicos (“Hablamos de las multipertenencias que influyen en esas diferentes discriminaciones. Por ejemplo, una persona que es peruana rubia y tal, quizás no lo ha sentido”). También, ser inmigrante + negro + LGTBI (“No es lo mismo ser un español gay que una lesbiana de Senegal”), o ser inmigrante + musulmán + LGTBI (“Es una capa más que se añade a esa capa ya existente de la islamofobia, que es la xenofobia. A veces en una sola persona se dan varios tipos de discriminación; en el caso de una mujer musulmana con hiyab, de origen marroquí, por ejemplo, pues se puede dar aporofobia, xenofobia, islamofobia y machismo, además”).

Las dos últimas triples discriminaciones adquirieron mayor novedad en los relatos recabados en el proyecto MEDIM II. Por el contrario, la primera ya fue destacada en los proyectos MEXEES (Cea D’Ancona, Valles y Eseverri, 2013). En ellos se insistió mucho en la mayor discriminación debida a la nacionalidad + color de la piel + clase social, distinguiéndose entre inmigrantes de “primera, segunda y tercera categoría”, e incluso de “inmigrantes de pata negra”. Se insistió en que “nos fijamos mucho en el color de la piel”. Si tienes dinero, no eres inmigrante, “todo depende de la cartera que lleves”. Denuncia en la que convergieron tanto la población autóctona como la de origen inmigrante. Por lo que la discriminación se condicionó a “cuánto dinero tenga”: “depende de la situación económica del inmigrante”, reconociendo que somos clasistas. “Si el emigrante está bien posicionado, deja de ser *panchito* o negro. Otra cosa es que vengan con la miseria pidiendo, o que sean ruidosos, o molestos. Entonces ya son *panchitos*, son rumanos, son gitanos, y ya no nos caen tan bien” (relato que corresponde a un hombre de 41 años, de clase media-baja, cuyos padres emigraron a Alemania, donde él nació).

En los proyectos MEXEES, sobre medición de la xenofobia, fue recurrente la superposición del poder adquisitivo al color de la piel: “tú puedes ser de color y ser hijo de diplomático, y nunca te van a discriminar”; “la sociedad no discrimina a un jeque, pero sí que discrimina al inmigrante”; o “el primer valor es el dinero”. Afirmaciones que corroboraron lo antes señalado por Díez Nicolás (2005: 189): “el racismo y la xenofobia son, en la mayoría de los casos, expresión de un clasismo muy arraigado”. Clasismo que, como muestran los datos demoscópicos más recientes recabados en Euskadi, no queda restringido a la población de origen extranjero. Así lo muestran las convergencias, antes señaladas, de carencia de recursos económicos con las discriminaciones por género, nacionalidad o edad, como recoge la Tabla 1.

Por último, indagemos en las variables sociodemográficas que determinan el número de experiencias directas de discriminación que se declaran en la *Encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi* de 2020. El Gráfico 3 ilustra el modelo de regresión lineal múltiple que se obtiene tras incorporar las diferentes variables sociodemográficas presentes en la encuesta y recodificadas, incluyendo la variable ficticia “ser minoría étnica”.

Si bien, esta última variable no acaba integrando el modelo final, en contra de lo inicialmente previsto. La representación gráfica del modelo únicamente incluye las variables independientes con efectos estadísticamente significativos en la predicción del número de experiencias de discriminación indicadas en la encuesta.

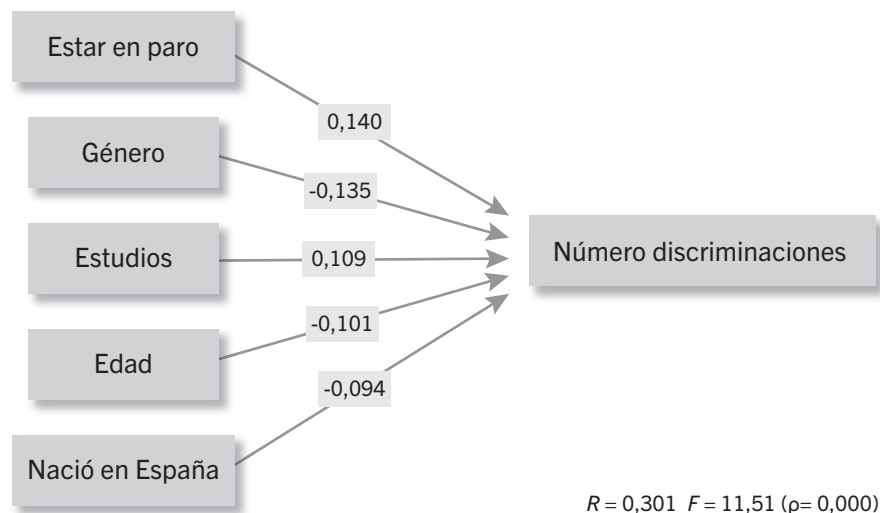
Para que puedan compararse sus efectos, en el gráfico las variables aparecen ordenadas de acuerdo con el coeficiente de regresión estandarizado (*beta*). Este permite comparar los efectos predictivos de variables en diferentes unidades de medición (como sucede en este caso). Para su lectura, téngase presente que el valor de dichos coeficientes se halla comprendido entre “-1,0” y “+1,0” (unidades de desviación típica). Cuanto más se aproxime su valor a “1,0” (indistintamente del signo), mayor es el efecto predictivo de la variable. El signo indica la dirección de la relación entre las variables: si es positivo, ambas variables avanzan en la misma dirección; si es negativo, las variables siguen direcciones inversas (una aumenta, mientras que la otra disminuye, o a la inversa).

En contra de lo que se preveía, la variable independiente que más incide en el número de experiencias de discriminación es estar en paro. De acuerdo con su coeficiente *beta*, hallarse en dicha situación laboral aumenta el número medio de discriminaciones en 0,140 unidades de desviación típica, comparado con no encontrarse en dicha situación. A esta variable se suman otras predictoras, cuyos efectos sí eran esperables. Nos referimos a la variable “sexo/género”, y con signo negativo (-0,135), que confirma que en los hombres disminuye el número de discriminaciones, en comparación con las mujeres. A dichas variables sigue el nivel de estudios (0,109), la edad (-0,101) y el haber nacido en España (-0,094). El número medio de experiencias de discriminación aumenta, conforme se asciende en la escala de nivel educativo, disminuye la edad de la persona encuestada, y no ha nacido en España. El haber nacido en España disminuye el número medio de discriminaciones en 0,094 unidades de desviación típica, comparado con quienes no han nacido en España. Asimismo, cada aumento en una unidad en el nivel educativo de la persona incrementa la media de experiencias de discriminación en 0,109. Media que desciende en 0,101, a medida que aumenta la edad de la persona. De lo que se concluye que son las personas que están en paro, las mujeres, las que tienen estudios superiores, de edad más joven, y que no han nacido en España, quienes más declaran haber experimentado varias discriminaciones.

El modelo de regresión lineal obtenido es estadísticamente significativo ($F=11,51$ siendo $p = 0,000$), aunque con bajo poder predictivo, en términos de porcentaje de varianza explicada ($R^2 = 9,1\%$). A ello favorece que el 75% de las personas encuestadas hayan afirmado que no han sentido discriminadas en alguna ocasión; lo que asimismo tiene reflejo en los bajos coeficientes *beta*. Una proporción de ausencia de discriminación muy elevada, que determina que las

medias estén próximas a 0. Por lo que, se obtiene un modelo estadístico predictivo, aunque no determinante.

Gráfico 3. Modelo explicativo del número de discriminaciones vividas mediante regresión lineal múltiple



Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

De lo analizado a lo largo del presente capítulo cabe concluir que la conceptualización de la discriminación por más de un motivo como múltiple no es solo más holística-integral y estructuralista-sociológica (Burri y Schiek, 2008; Harnois, 2015; Valles et al., 2017; Bericat et al. 2018). También es como se mide en la generalidad de las encuestas sobre discriminación, más como ordinaria o aditiva, y no como interseccional. Esta última es más fácilmente captable mediante metodología cualitativa, por la dificultad de separar los diferentes motivos de discriminación que interconexionan al mismo tiempo.

La encuesta contribuye a conocer y medir la discriminación subjetiva, la que se autodeclara, se siente y percibe, aunque no tanto la real u objetiva. Si bien, los efectos de la primera adquieren mayor relevancia para quienes la padecen (Foley et al., 2005; Motti-Stefanidi y Asendorpf, 2012). En todo caso, es la concurrencia de diferentes motivos lo que agrava la vulnerabilidad a la discriminación. Si atendemos a la población en general, las combinaciones más presentes son las que añaden a la discriminación por sexo/género la atribuida a la edad y la nacionalidad de la persona; sin olvidar otras relevantes, como la pobreza (tener pocos recursos económicos) y/o la apariencia física (que no se ajuste a los estándares actuales, como el sobrepeso u obesidad).

Si nos circunscribimos a la población de origen inmigrante, las experiencias de discriminación múltiple se incrementan notoriamente. Sobre todo, cuando se es de otro origen étnico o racial. Al origen étnico se suma la distintividad por género (en contra de las mujeres) y la edad de la persona, además de sus recursos económicos. Como antes se dijera, la xenofobia, el racismo, el machismo, el edadismo y la aporofobia (o clasismo) se entremezclan en la discriminación y otras manifestaciones de intolerancia. Por lo que no sorprende que, desde instancias académicas, políticas y jurídicas, nacionales e internacionales, junto con la sociedad civil, se demande una ley general contra la discriminación, que agrupe los diferentes motivos y sus conjunciones, además de otras medidas antidiscriminación (Cea D'Ancona, 2020a).

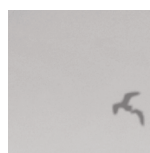
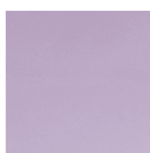
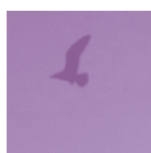
Bibliografía

- Baca Zinn, Maxine y Thornton Dill, Bonnie. (1996). Theorizing difference from multiracial feminism. *Feminist Studies*, 22(2), 321-333.
- Beal, Frances M. (1970). Double jeopardy: To be black and female. En Robin Morgan (Ed.), *Sisterhood is powerful* (pp. 340-352). Random House.
- Berger, Michele T. y Guidroz, Kathleen. (2009). *The intersectional approach: Transforming the academy through race, class, and gender*. University of North Carolina Press.
- Bericat, Eduardo, Camarero-Rioja, Mercedes y Jiménez-Rodrigo, M^a Luisa. (2018). Multiple discrimination from a social science approach: Theory, research, and policies. En Dionysis Balourdos y Nikos Sarris N (Eds.), *Tackling multiple discrimination in Greece* (pp. 25-60). ION Publishing Group.
- Best, Rachel K., Edelman, Lauren B., Krieger, Linda H. y Eliason, Scott R. (2011). Multiple disadvantages: An empirical test of intersectionality theory in EEO litigation. *Law & Society Review*, 45(4), 991-1025.
- Blank, Rebecca M., Dabady, Marilyn y Citro, Constance F. (Eds.) (2004). *Measuring racial discrimination*. The National Academic Press.
- Bowleg, Lisa. (2008). When black + lesbian + woman ≠ black lesbian woman. *Sex Roles*, 59, 312-325.
- Burri, Susanne y Schiek, Dagmar. (2008). *Multiple discrimination in EU Law*. European Commission.

- Carles, Isabelle y Jubany-Baucells, Olga. (Eds.) (2010). *Genderace. The use of racial antidiscrimination laws. Gender and citizenship in a multicultural context*. <http://genderace.ulb.ac.be/>
- Catalá Pellón, Alicia. (2010). Discriminación múltiple por razón de género y pertenencia a minoría étnica. *Aequalitas*, 26, 6-15.
- Cea D'Ancona, M^a Ángeles. (2017). Measuring multiple discrimination through survey methodology. *Social Science Research*, 67, 239-251.
- Cea D'Ancona, M^a Ángeles. (2020a). De la conceptualización y medición de la discriminación múltiple a la propuesta de políticas antidiscriminación. En M^a Ángeles Cea D'Ancona y Miguel S. Valles Martínez (Eds.), *Discriminación múltiple: Medición y acciones antidiscriminatorias* (pp. 17-52). Dextra.
- Cea D'Ancona, M^a Ángeles. (2020b). Perceptions of not equally tolerable discriminations: Is personal experience so decisive? *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 20(1), 481-507.
- Cea D'Ancona, M^a Ángeles y Valles Martínez, Miguel S. (2018). *Evolución de la discriminación en España. Informe de las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Cea D'Ancona, M^a Ángeles y Valles Martínez, Miguel S. (2020). Multiple discrimination: from perceptions and experiences to proposals for anti-discrimination policies. *Social & Legal Studies*. <https://doi.org/10.1177/0964663920983534>.
- Cea D'Ancona, M^a Ángeles y Valles Martínez, Miguel S. (2021). *Aproximación a la población afrodescendiente y africana en España. Identidad y acceso a derechos*. Ministerio de Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial.
- Cea D'Ancona, M^a Ángeles, Valles Martínez, Miguel S. y Eserverri, Cecilia. (2013). *Inmigración: Filias y fobias en tiempos de crisis*. Biblioteca Nueva.
- Choo, Hae Y. y Ferree, Myra M. (2010). Practicing intersectionality in sociological research. *Sociological Theory*, 28(2), 129-149.
- Cho, Sumi, Crenshaw, Kimberlé W. y McCall, Leslie. (2013). Toward a field of intersectionality studies. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 785-810.

- Díez Nicolás, Juan. (2005). *Las dos caras de la inmigración*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración*, nº 3.
- Conaghan, Joanne. (2009). Intersectionality and the feminist project in Law. En Emily Grabham, Davina Cooper, Jane Krishnadas y Didi Herman (Eds.), *Intersectionality and beyond: law, power and the politics of location* (pp. 21-49). Routledge Cavendish.
- Crenshaw, Kimberlé W. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- Cuadraz, Gloria H. y Uttal, Lynet. (1999). Intersectionality and in-depth interviews: Methodological strategies for analyzing race, class, and gender. *Race, Gender & Class*, 6, 156-186.
- European Network Against Discrimination (ENAR). (2007). *Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws*. Comisión Europea, Office for Official Publications of the European Communities.
- Fernández Aragón, Iraide, Ruiz Ciarreta, Irune, Shershneva, Julia y Arteta Esnal, Taide. (2020). *Análisis de la encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi*. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco. <https://www.ikuspegi.eus/documentos/investigaciones/2020discriminacionCAEcas.pdf>
- Foley, Sharon, Hang-Yue, Ngo y Wong, Angela. (2005). Perception of discrimination and justice. *Group & Organization Management*, 30(4), 421-450.
- Giménez Gluck, David. (2013). La discriminación múltiple en el Derecho de la Unión. *Civitas. Revista Española de Derecho Europeo*, 45, 113-136.
- Greenman, Emily y Xie, Yu. (2008). Double jeopardy? The interaction of gender and race on earnings in the United States. *Social Forces*, 86(3), 1217-1244.
- Grollman, Eric Anthony. (2014). Multiple disadvantaged statuses and health: The role of multiple forms of discrimination. *Journal of Health and Social Behavior*, 55(1), 3-19.
- Harnois, Catherine E. (2015). Jeopardy, consciousness, and multiple discrimination. *Sociological Forum*, 30(4), 971-994.

- Heerwegh, Dirk y Loosveldt, Geert. (2008). Face-to-face versus web surveying in a high-internet-coverage population differences in response quality. *Public Opinion Quarterly*, 72(5), 836-846.
- King, Deborah. (1988). Multiple jeopardy, multiple consciousness. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 14(1), 42-72.
- Makkonen, Timo. (2002). *Multiple, compound and intersectional discrimination*. Åbo Akademi Institute for Human Rights. *Research Reports* 11.
- McCall, Leslie. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), 1772-1800.
- Motti-Stefanidi, Frosso y Asendorpf, Jens B. (2012). Perceived discrimination of immigrant adolescents in Greece. *European Psychologist*, 17(2), 93-104.
- Rey Martínez, Fernando. (2008). La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo. *Revista española de derecho constitucional*, 84, 251-283.
- Sargeant, Malcolm. (2011). *Age discrimination and diversity: Multiple discrimination from an age perspective*. Cambridge University Press.
- Spelman, Elizabeth V. (1988). *Inessential woman: Problems of exclusion in feminist thought*. Beach Press.
- Valles Martínez, Miguel S., Cea D'Ancona, M^a Ángeles y Domínguez Alegría, Gloria. (2017). Multiple discrimination and immigration: Traces from institutional, academic and populational discourse / Discriminación múltiple e inmigración: Huellas de discurso institucional, académico y de la población. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 159, 123-138.
- Weber, Lynn y Parra-Medina, Deborah. (2003). Intersectionality and women's health: Charting a path to eliminating health disparities. *Advances in Gender Research*, 7, 181-230.



Discriminación sexista: percepciones y vivencias entre las mujeres de la CAE

Lía González Estepa
Beatriz Otero Gutiérrez

Este capítulo se dedica a abordar las percepciones y vivencias de las mujeres de la CAE en torno a la discriminación por razón de sexo/género o discriminación sexista, teniendo en cuenta las diferencias que se advierten entre mujeres según varias características sociodemográficas distintivas.

Tal y como destacan Fernández Aragón et al. (2020), la *Encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi 2020* (EPADE 2020) realizada por Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración ha sido diseñada teniendo en cuenta la perspectiva de género. Además de otros elementos, como una mayor complejidad en la definición de las variables relacionadas con el género, en el cuestionario se han incluido una serie de ítems dirigidos a la medición específica de la discriminación o trato desigual por ser mujer.

De esta manera, el diseño de la investigación nos permite realizar un análisis específico de las percepciones y experiencias de las mujeres sobre la discriminación por razón de sexo/género en la CAE. En este análisis planteamos un doble objetivo: por un lado, nos interesa estudiar la percepción que tienen las mujeres vascas respecto a la existencia de un trato injusto por motivo de sexo/género en nuestra sociedad; por otro lado, también queremos recoger las experiencias de discriminación sexista que estas mujeres declaran haber sufrido de manera directa.

Así, en primer lugar, contextualizamos brevemente el fenómeno social que nos ocupa para, seguidamente, mencionar la metodología y muestra de la que se parte y, a continuación, centrarnos en los datos, tratando primero la percepción de sexismo en Euskadi y abordando la discriminación sexista vivida después; por último, cerramos el capítulo con un apartado final de conclusiones.

Percibir y enfrentar el sexismo: ¿cosa de mujeres?

El sexismo (como el racismo, el clasismo, el capacitismo, el edadismo...) es una forma de dividir, desigualar y discriminar. Se articula en torno al eje de desigualdad sexo/género y funciona dentro del sistema patriarcal, que privilegia a los hombres y lo masculino sobre las mujeres y lo femenino; encorsetando y limitando, a su vez, la realidad sexo-genérica según este binarismo. María Jesús Izquierdo (2001) lo concreta explicitando que se trata de “un criterio de clasificación que permite asignar posiciones sociales, anticipar conductas, identificar a las personas”, que constituye “principalmente un acto de poder, un ejercicio de intereses” (p. 16). El sexismo abarca dinámicas, percepciones y actitudes culturalmente arraigadas, a veces incluso naturalizadas, que condicionan nuestra manera de entender y sentir la realidad, la forma de comportarnos —como sociedad y en clave individual— y, en definitiva, el modo de vivir y de relacionarnos, tanto con nuestro entorno como con nuestra propia persona.

Como plantea la teórica y activista afronorteamericana bell hooks (2017) en su conocido libro *El feminismo es para todo el mundo*, “ser mujer” no te vuelve automáticamente capaz de identificar y enfrentar el sexismo; la autora subraya que, si bien “los hombres se benefician del sexismo más que las mujeres y, como consecuencia, es menos probable que quieran renunciar al privilegio patriarcal”, las mujeres se socializan en el mismo marco de pensamiento y valores sexistas general, por lo que adoptar una posición antisexista —feminista¹— requiere un proceso de toma de conciencia y compromiso que abarca “elección y acción” (p. 29)².

Desde una mirada interseccional (que se nutre de planteamientos de feministas negras como, entre otras, la misma bell hooks), es importante tener presente que no elegimos y actuamos, sentimos, nos relacionamos o experimentamos solo en función de nuestra posición dentro del eje sexo/género, ya que, simultáneamente, intervienen otros ejes: la clase social, la racialización o la edad, por ejemplo; ejes que no son estancos e interaccionan entre sí, de modo que, según apuntan Patricia Hill Collins y Sirma Bilge (2019), es inusual que una circunstancia o suceso social, político o personal se pueda entender determinado por un único factor.

Desde este prisma, por tanto, conviene no limitarse a analizar las diferencias entre mujeres y hombres, sino preguntarse también por las diferencias entre

¹Una de las reivindicaciones centrales de bell hooks (2017) en este libro es que el feminismo “es anti-sexismo”, no algo inherente a las mujeres y contrario a los hombres en un sentido esencialista (p.34).

²Rompiendo con la tendencia a priorizar en este sentido los procesos de reflexión racionales, varias teóricas feministas han estudiado la importancia de las emociones, los vínculos sociales y el cuerpo en los procesos de politización y subjetividad feminista. María Martínez González (2019) ofrece una amplia revisión al respecto en *Identidades en proceso. Una propuesta a partir del análisis de las movilizaciones feministas contemporáneas*.

mujeres, teniendo en cuenta otros ejes de desigualdad social que puedan ser relevantes en cada contexto y desdibujando la idea de “la mujer” como sujeto monolítico, vinculado al estereotipo de mujer (cis) occidental, blanca, heterosexual, de clase media, urbanita, etc.

En nuestro caso, reparar en las diferencias entre mujeres a la hora de percibir y vivir el sexismo nos permite aproximarnos a un conocimiento de la realidad más profundo y complejo, que, además, nos da la oportunidad de reflexionar sobre uno de los retos clave que gira en torno al movimiento feminista: la creación de agendas feministas/antisexistas amplias capaces de conectar e ir más allá de los intereses y necesidades de solo ciertos colectivos —privilegiados— de mujeres.

No se trata en absoluto de un reto nuevo como tal, sino que tiene que ver con las críticas, análisis y reivindicaciones que desde hace décadas ha ido aportando el feminismo negro y chicano, también el lesbianismo, la decolonialidad, lo queer...; la llamada cuarta o nueva ola feminista (reconocida internacionalmente como vinculada al movimiento *#MeToo*, las multitudinarias manifestaciones contra Trump y la Huelga Internacional de Mujeres), sin embargo, configura un panorama en el que este reto adquiere un peso particular. Lo contextualizamos brevemente:

Para algunas intelectuales como Nancy Fraser, la derrota de Hillary Clinton frente a Donald Trump por la presidencia de los Estados Unidos en 2016 supuso un toque de atención importante, pues reflejaba el declive del apoyo social a una agenda contra el sexismo centrada en la ruptura del techo de cristal, el mercado y, en suma, el ascenso político y profesional de mujeres que ya gozan de un estatus privilegiado dentro del *stablishment* y, en consecuencia, queda lejos de las luchas y el día a día de muchas (Fraser, 2018).

La respuesta se inspiró en la fuerza y potencial del éxito de la Huelga Internacional de Mujeres del 8 de marzo de los años 2017 y 2018 y se concretó en un manifiesto firmado por Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya y la misma Nancy Fraser, *Manifiesto de un feminismo para el 99%*. En él las autoras hablan de aprovechar el momento histórico y abogan por un feminismo conectado con otros movimientos anticapitalistas y de izquierda, que aborde las necesidades y derechos de la gran mayoría de mujeres de clase trabajadora diversas: racializadas y blancas, jóvenes y mayores, migrantes, cis, trans, no conformes con su género, amas de casa, trabajadoras sexuales, entre otras (Arruzza et al., 2019).

Las ideas del manifiesto se entrecruzan con reivindicaciones y debates feministas que en estos años se están dando en diferentes lugares, adquiriendo características y formas propias relativas a cada contexto. Las *V. Jornadas Feministas de Euskal Herria*, celebradas del 1 al 3 de noviembre de 2019 en Durango

(Bizkaia), sin ir más lejos, reúnen en torno a un total de 3.000 mujeres*³ y entran de lleno a hablar de dinámicas de opresión y privilegios, sin eludir las tensiones, debates y retos pendientes también en el interior del propio movimiento (Equipo Salda Badago, 2020).

La mesa redonda sobre decolonialidad, compuesta por seis colectivos —algunos de mujeres racializadas y otros mixtos (mujeres racializadas y autóctonas)—, destaca en este sentido por reivindicar la importancia de introducir el antirracismo en la lucha feminista, desde posiciones críticas con un feminismo mayoritario con el que no todas las mujeres se identifican. Desde la *Red de Mujeres Racializadas* se explicita: “A mí también se me atraganta el patriarcado, pero es que tengo un monstruo más grande que se llama colonialismo y tú también estás ejerciendo violencia sobre mí” (Nguissani, 13-11-2019).

La nueva ola feminista irrumpe denunciando la desigualdad, discriminación y, en especial, violencia machista que se sigue perpetuando contra las mujeres dentro de sociedades que ya defienden la igualdad de género en el plano formal. Tiene el mérito de generar todo un revulsivo frente al denominado espejismo o velo de la igualdad⁴ y cobra mucha fuerza en torno a la denuncia de hechos y casos de violencia concretos, como, en nuestra realidad cercana, el proceso judicial relativo al caso de la autodenominada *manada*; pero, al tiempo, esta nueva ola también pone sobre la mesa muchos debates sobre qué tipo de feminismo queremos seguir defendiendo: qué luchas abarca, con qué otros movimientos conecta, quién se identifica con él y quién no. Cuestiones no exentas de tensiones y conflictos.

En una entrevista concedida a Begoña Zabala para *Vientosur*, la antropóloga feminista vasca Mari Luz Esteban declara que apenas había dado tiempo a empezar a pensar y organizarse al respecto cuando estalla la pandemia, que, queramos reconocerlo o no, lo afecta todo, también los movimientos sociales y sus procesos (Zabala, 17-02-2021). La tesitura del movimiento feminista en el Estado español se complica desde el inicio con la reacción contra las manifestaciones del 8 de marzo de 2020, mientras, por otro lado, supone igualmente un desgaste la evidente situación de conflicto interno o fractura que se va acentuando con la transexualidad y el binarismo como uno de los puntos de debate más encendidos (Sangre Fucsia, 07-03-2021).

³El Equipo Salda Badago (2020), organizador de las *V. Jornadas Feministas de Euskal Herria*, explicita que opta por emplear el término mujeres* con el objetivo de incluir todas las opciones.

⁴Se denomina espejismo o velo de la igualdad a una interpretación de la realidad fundamentada en dar por sentado que las sociedades entendidas como desarrolladas ya han llegado a la igualdad necesaria entre mujeres y hombres y, en consecuencia, todo aquello que plantee intervención y cambio en su funcionamiento normal será contraproducente, injusto y perjudicial en general para el conjunto y, en concreto, los hombres.

De esta forma, los interrogantes que se plantean a día de hoy son muchos, entre ellos, qué pasará con el auge feminista de los últimos años y los retos que este ha puesto sobre la mesa, incluyendo la mencionada creación de discursos y reivindicaciones susceptibles de conectar con mujeres diversas, con diferentes perfiles socioeconómicos, culturales, identitarios... Los datos que presentamos en este capítulo, acercándonos a las percepciones y vivencias de las mujeres de la CAE en torno a la discriminación sexista, pueden servirnos de apoyo para conocer el panorama con el que nos encontramos.

Metodología y muestra

Antes de presentar los datos es interesante hacer mención a la metodología y muestra de la que partimos para obtenerlos. Como se apunta en la introducción, nuestro análisis responde al doble objetivo de, por un lado, estudiar la percepción que tienen las mujeres vascas respecto a la existencia de un trato injusto por motivo de sexo/género en nuestra sociedad y, por otro lado, recoger las experiencias de discriminación sexista que estas mujeres declaran haber sufrido de manera directa. En la siguiente tabla se especifican los ítems de la encuesta que van a ser el soporte de nuestro análisis.

Tabla 1. Variables de la encuesta analizadas

Percepción sobre la existencia de sexismo en la sociedad vasca
P13. Se dice que una persona (o grupo de personas) es discriminada cuando es tratada de forma más desfavorable que otra debido a sus características personales. En su opinión, en Euskadi en general, ¿es muy frecuente, bastante frecuente, poco frecuente o nada frecuente, la discriminación o el trato desfavorable en cualquier ámbito por motivo de sexo/género?
P10. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo?
P12. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad?
P21. En una escala de machismo ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es “nada machista” y 10 “muy machista”?
P22. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de machismo, donde 0 es “nada machista” y 10 “muy machista”?
P29. En una escala de feminismo ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es “nada feminista” y 10 “muy feminista”?
P30. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de feminismo, donde 0 es “nada feminista” y 10 “muy feminista”?
Experiencias directas de discriminación
P35. Y Ud. Personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por ...?
P37. ¿En qué ámbito o situación se ha sentido discriminado/a por...?

Fuente: Elaboración propia.

Para abordar este doble objetivo, el análisis, por un lado, de la discriminación percibida y, por otro, de la discriminación declarada, trabajamos con la submuestra de 623 mujeres que forman parte de la muestra total del estudio⁵.

La Tabla 2 nos permite conocer las características sociodemográficas de estas mujeres. Como podremos ver posteriormente en el análisis, algunas de estas variables juegan un papel importante a la hora de explicar las diferentes percepciones que tienen las mujeres acerca de la discriminación sexista. Siguiendo con los datos de la tabla, algo más de la mitad de las mujeres encuestadas (64,5%) tiene 45 o más años y la gran mayoría son de origen estatal (89,8%)⁶. Respecto al nivel de estudios, nos encontramos con una gran heterogeneidad, aunque la mayoría (56,9%) tiene estudios secundarios post obligatorios. Así mismo, la lengua materna de la mayoría de estas mujeres es el castellano, siendo el porcentaje de mujeres euskaldunas un 23,8%. Más de la mitad de estas mujeres están insertas en el mercado laboral, bien porque están trabajando o bien porque están en situación de paro. Por otro lado, dos tercios de estas mujeres son de estatus socioeconómico (variable medida a través de los ingresos del hogar) medio alto y alto. Por último, nos encontramos con un porcentaje importante de personas creyentes/religiosas (73,7%), así como de mujeres que se ubican en el espectro de la izquierda respecto a su ideología política (casi un cuarto de ellas se considera de izquierdas y aproximadamente la mitad de centro izquierda).

Tabla 2. Características sociodemográficas de las mujeres encuestadas

	N	%
Edad		
18-29 años	80	12,8
30-44 años	141	22,6
45-64 años	218	35,0
65 y más años	184	29,5
Estatus		
Bajo y medio bajo	229	37,3
Medio alto y alto	384	62,6
Estudios		
Sin estudios/Primarios	180	29,0
Sec. Básicos	88	14,2
FP Secundarios	175	28,2
Superiores	178	28,7
Lengua materna		
Castellano	452	76,2
Euskera	142	23,8
Origen		
Estatatal	556	89,8
Extranjero	63	10,2
Ideología		
Izquierda	118	24,3
Centro Izquierda	239	49,3
Centro y centro derecha	128	26,3
Religiosidad		
Creyente	449	73,1
No creyente	165	26,9
Situación laboral		
En el mercado laboral	351	56,6
Fuera mercado laboral	269	43,4

Fuente: Elaboración propia.

⁵La variable sexo/género se ha recogido en el cuestionario con tres opciones de respuesta (mujer, hombre y no binario) aunque, finalmente, nadie ha contestado la tercera opción.

⁶La variable origen se ha construido a partir de las siguientes variables: país de nacimiento de la persona, nacionalidad de la persona y país de nacimiento de los progenitores. La categoría "origen estatal" recoge a aquellas personas han nacido en España, son de nacionalidad española y cuyos progenitores han nacido ambos en España. Por otro lado, la categoría origen extranjero recoge a aquellas personas nacidas en el extranjero y/o de nacionalidad extranjera, así como a aquellas personas de ascendencia extranjera (algún progenitor nacido en el extranjero).

Percepción del sexismo en Euskadi

Comenzando con la percepción de sexismo en Euskadi entre las mujeres vascas, cabe destacar en primer lugar que prácticamente una de cada tres mujeres encuestadas (32,2%) cree que la discriminación sexista en Euskadi es bastante o muy frecuente, mientras que la mayoría (65,8%) la considera poco o nada frecuente. Las mujeres encuestadas consideran que existen en nuestra sociedad motivos de discriminación más frecuentes, como son el origen racial, la nacionalidad, el tener pocos recursos económicos o el tener alguna enfermedad mental (Gráfico 1).

Así, no parece que la mayoría de las mujeres perciba el sexismo como un problema especialmente agravado. Ello contrasta con la situación de desigualdad entre mujeres y hombres en la CAE que evidencian, por ejemplo, la persistente brecha de género en cuanto a posición económica (renta personal, tipo de contrato laboral, cobro de pensiones...) o los usos del tiempo, que siguen reflejando una mayor responsabilización femenina respecto a las tareas de hogar y cuidados, sin olvidar la incidencia de la violencia contra las mujeres (Emakunde, 2020). Un panorama que nos invita a pensar que el espejismo o velo de la igualdad aún no se ha roto.

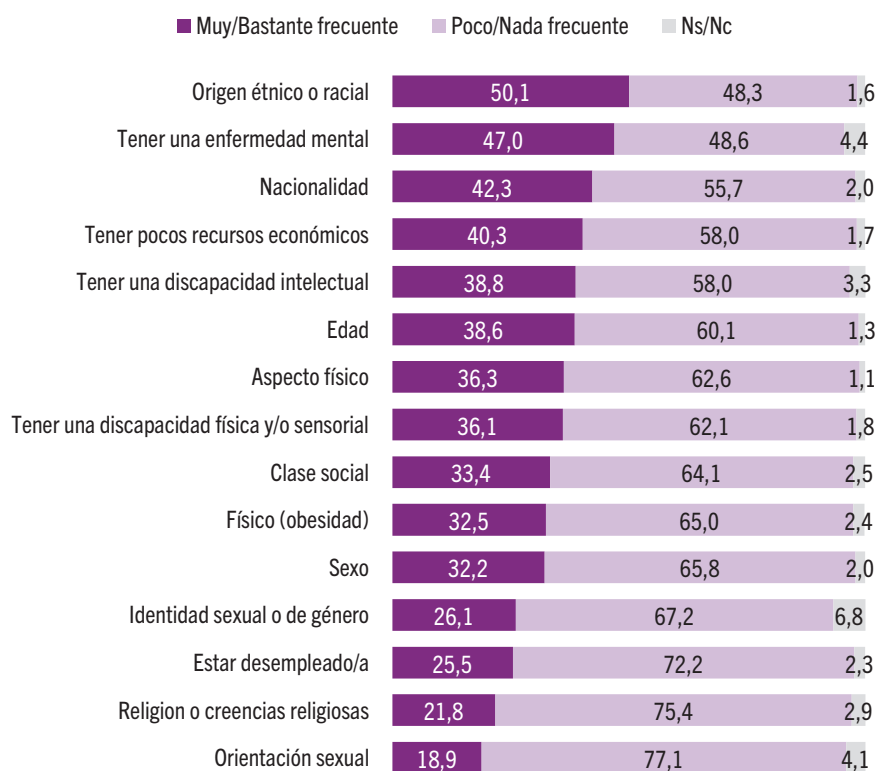
Con todo, no obstante, si tenemos en cuenta los resultados globales de la EPA-DE 2020, advertimos que las mujeres muestran, en comparación a los hombres, mayor percepción de la discriminación sexista, así como de la discriminación por razón de algún tipo de discapacidad y también la discriminación debida al aspecto físico, que la cultura patriarcal ha hecho recaer con más fuerza sobre las mujeres mediante el mandato de la belleza femenina (Wolf, 1991).

La encuesta consulta a la población vasca por la percepción de discriminación en cinco ámbitos concretos: acceso a una vivienda, selección para un puesto de trabajo, acceso a puestos de responsabilidad, aplicación de leyes y acceso a servicios públicos. En línea con la percepción social del techo de cristal, ser mujer destaca como característica considerada susceptible de generar discriminación en el ámbito laboral y el acceso a puestos de responsabilidad, siendo esta percepción más pronunciada en el caso de las mujeres que de los hombres⁷. En el análisis específico realizado con la submuestra de mujeres (Gráfico 2) se puede ver que ser mujer se considera el principal motivo de discriminación en el ámbito laboral. Así, un 42,5% de las mujeres encuestadas cree que ser mujer perjudica en el acceso a un puesto de trabajo y más de la mitad (55,5%) considera que ser mujer perjudica para acceder a un puesto de responsabilidad, mientras que en los demás ámbitos consultados la percepción de existencia de

⁷Esta percepción social vasca coincide con lo que revelan también los datos relativos a las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016, realizadas a nivel estatal (Cea D'Ancona y Valles Martínez, 2018).

discriminación sexista obtiene puntuaciones mucho menores, prácticamente residuales.

Gráfico 1. Percepción sobre el grado de frecuencia de la discriminación por diferentes motivos en nuestra sociedad, 2020 (%)

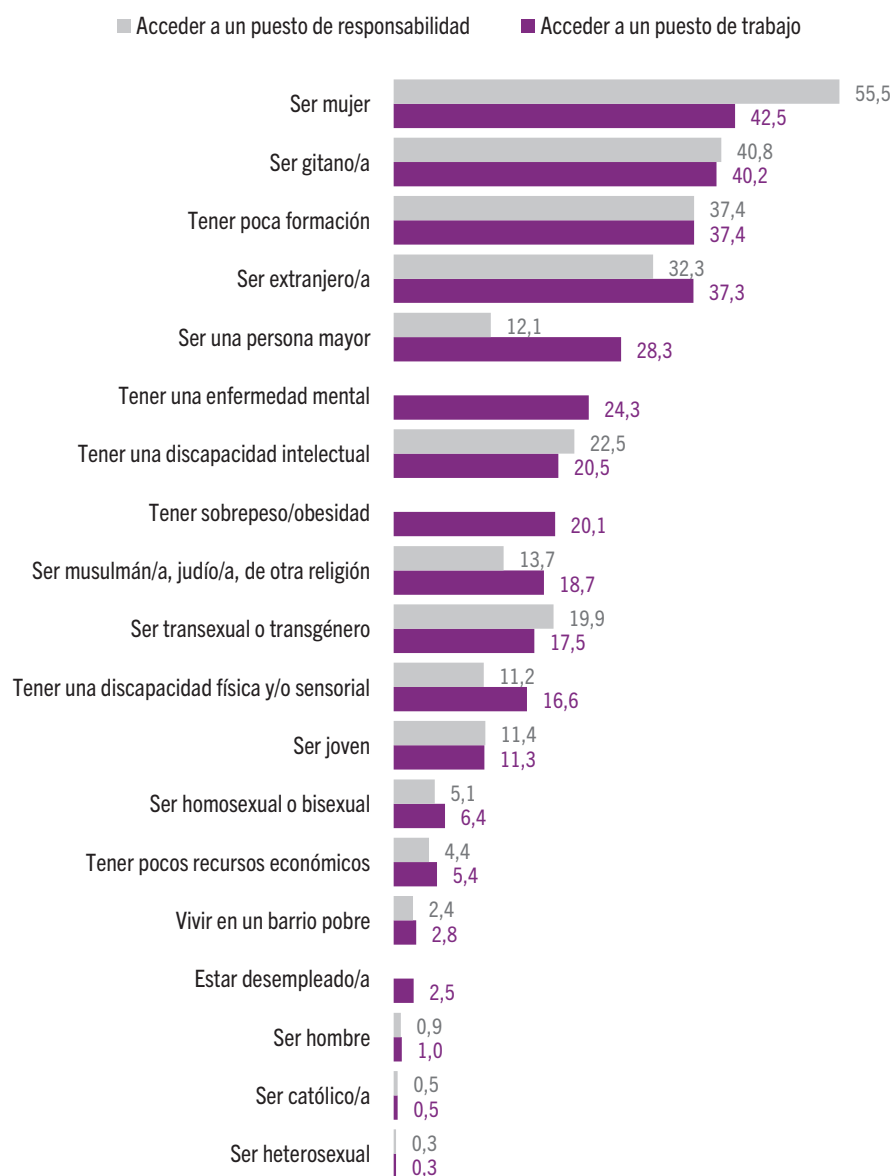


Fuente: Elaboración propia (P13. En su opinión, en Euskadi en general, ¿es muy frecuente, bastante frecuente, poco frecuente o nada frecuente, la discriminación o el trato desfavorable en cualquier ámbito por...?).

Es interesante analizar la incidencia entre las mujeres de la percepción de sexismo en general y en el ámbito laboral en particular según sus características sociodemográficas. Como se puede ver en la Tabla 3, las variables ideología y religiosidad marcan diferencias significativas en cuanto a la percepción de estas discriminaciones. Entre las mujeres de ideología de izquierdas y/o agnósticas, el porcentaje de mujeres que considera que en Euskadi existe discriminación por razón de sexo/género en general y, de manera más específica, en el ámbito laboral es significativamente mayor que el de aquellas mujeres que se sitúan más a la derecha o que se consideran religiosas.

En general, entre las mujeres más jóvenes hay un mayor porcentaje de mujeres que percibe que en Euskadi hay discriminación sexista, siendo especialmente significativo el porcentaje de mujeres más jóvenes (de 18 a 29 años) que considera que ser mujer es un motivo de discriminación para acceder a un puesto de responsabilidad.

Gráfico 2. Motivos de discriminación para acceder a un puesto de trabajo y para acceder a un puesto de responsabilidad, 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia (P10. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo? y P12 ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad?).

Por otro lado, las mujeres sin estudios consideran en menor medida que existe discriminación por razón de sexo/género que aquellas con estudios. Además, son las mujeres con un mayor nivel de estudios y un estatus socioeconómico más alto las que consideran en mayor medida que existe una discriminación por sexo/género para acceder a puestos de responsabilidad, tal vez debido a que son estas mujeres las que pueden llegar a sentirse más interpeladas directamente por dicha realidad.

Entre las mujeres de origen/ascendencia estatal es mayor el porcentaje de las que considera que existe discriminación sexista en Euskadi que entre aquellas mujeres de origen/ascendencia extranjera, acentuándose las diferencias en las variables relacionadas con la discriminación en el ámbito laboral y de poder en la esfera pública, quizás porque, como se apuntó en las *V. Jornadas Feministas de Euskal Herria*, las mujeres racializadas y/o de origen extranjero se enfrentan en estos ámbitos a otros tipos de discriminaciones más acuciantes y evidentes que el sexismo, al menos tal y como este ha sido configurado en nuestro imaginario (más ligado a las vivencias de mujeres blancas que a las experiencias donde la discriminación por razón de sexo/género confluye con el racismo o el colonialismo).

Por último, siguiendo con las diferencias culturales, cabe destacar que, entre las mujeres euskaldunas, es ligeramente mayor el porcentaje de aquellas que perciben discriminación sexista en Euskadi.

Tabla 3. Percepción de discriminación sexista en Euskadi en general y en el ámbito laboral y en el acceso a puestos de responsabilidad según características sociodemográficas, 2020 (%)

	Discriminación sexista en Euskadi	Ser mujer perjudicada para ser seleccionada en un trabajo	Ser mujer perjudicada para un puesto de responsabilidad
Edad			
De 18 a 29 años	40,0	50,0	53,8*
De 30 a 44 años	33,8	39,7	51,1
De 45 a 64 años	35,8	46,8	62,8
65 y más años	25,6	36,4	50,5
Estatus socioeconómico			
Bajo	29,1	41,5	48,9*
Medio y alto	35,5	42,2	58,7
Nivel de estudios			
Sin estudios	22,4*	37,2	48,3
Secundarios básicos	44,2	46,6	62,5
FP secundarios	33,9	48,3	56,6
Superiores	36,6	39,9	59,0
Lengua materna			
Castellano	33,0	42,2	55,6
Euskera	35,3	50,4	65,4
Ideología			
Izquierda	50,0**	51,7*	68,6*
Centro izquierda	32,3	49,4	58,6
Centro y centro derecha	23,6	37,5	50,0
Religiosidad			
Religioso/a	28,5*	38,5**	53,7
No religioso/a	44,8	53,3	60,8

(Continúa en la página siguiente)

	Discriminación sexista en Euskadi	Ser mujer perjudica para ser seleccionada en un trabajo	Ser mujer perjudica para un puesto de responsabilidad
Origen*			
Extranjero	16,4	15,9**	30,2**
Estatal	34,9	45,7	58,7
Situación laboral			
En el mercado laboral	33,5	43,3	56,1
Fuera del mercado laboral	31,9	41,6	54,6

*Significación $p < 0,05$ **Significación $p < 0,00$

Fuente: Elaboración propia (P13. En su opinión, en Euskadi en general, ¿es muy frecuente, bastante frecuente, poco frecuente o nada frecuente, la discriminación o el trato desfavorable en cualquier ámbito por motivo de sexo/ género? (% de mujeres que señalan que es muy o bastante frecuente); P10. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo? (% de mujeres que señalan como motivo ser mujer) y P12 ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad? (% de mujeres que señalan como motivo ser mujer)).

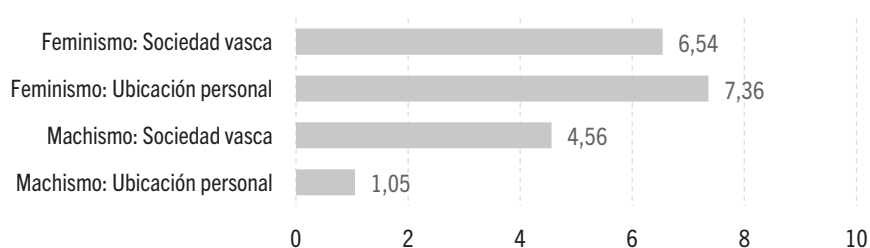
Si nos fijamos en las percepciones de las mujeres vascas en cuanto al posicionamiento social y personal respecto a feminismo y machismo, los datos nos indican la pérdida de fuerza en el imaginario colectivo del feminismo y el identificarse feminista como algo peyorativo y minoritario. Como se puede ver en el Gráfico 3, se da una percepción más negativa de la opinión del conjunto social que sobre la opinión propia; esto es, se tiende a considerar que la sociedad es más machista que una misma y, al tiempo, que una misma es más cercana al feminismo que la sociedad en general. Así mismo, se detecta una ambivalencia ante la posición de la sociedad vasca: se considera que estamos ante una sociedad que ha avanzado en su concienciación feminista (media de feminismo= 6,54) pero en la que perviven todavía importantes elementos machistas (media de machismo= 4,56 en una escala 0-10).

En la Tabla 4 se desglosa la media en la escala de machismo y feminismo de las mujeres encuestadas en cada categoría de las variables sociodemográficas principales analizadas para describir de esta manera sus perfiles. Como se puede ver en la tabla, las mujeres de edad más avanzada y/o cuya lengua materna es el castellano y/o de estatus socioeconómico bajo y/o sin estudios y/o religiosas y/o fuera del mercado laboral presentan medias más altas de machismo, así como medias más bajas en la escala de feminismo. Las medias más altas en la escala de feminismo corresponden a las mujeres que se consideran de izquierdas, no religiosas, euskaldunas, que se encuentran insertas en el mercado laboral y/o pertenecen al grupo de mujeres más jóvenes. En este sentido, cabe traer a colación que el *Informe Juventud en España 2020* destaca el alto grado de identificación con el feminismo y la igualdad de género entre las jóvenes: el 85% de las jóvenes se identifica con la lucha por la igualdad, mientras que el 80% lo hace expresamente con el feminismo (Injuve, 2020).

Puede interpretarse de este modo que nos encontramos con los siguientes perfiles: por un lado, aquel, menos cercano al feminismo, que tiende a vincularse

con mujeres de edad avanzada, religiosas y que denotan un estatus socioeconómico y cultural menor y, por otro, aquel, más afín al feminismo, ligado a mujeres con una ideología progresista, jóvenes, no religiosas y que denotan un grado de integración sociocultural mayor dentro de la sociedad vasca.

Gráfico 3. Percepción de machismo y feminismo: Posición personal y posición de la sociedad vasca (escala 0-10), 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia (P21. En una escala de machismo ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es “nada machista” y 10 “muy machista”?; P22. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de machismo, donde 0 es “nada machista” y 10 “muy machista”?; P29. En una escala de feminismo ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es “nada feminista” y 10 “muy feminista”? y P30. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de feminismo, donde 0 es “nada feminista” y 10 “muy feminista”?).

Tabla 4. Percepción de machismo y feminismo: ubicación en la escala de la posición personal según características sociodemográficas, 2020 (%)

	Machismo	Feminismo
Edad		
De 18 a 29 años	1,06**	8,22**
De 30 a 44 años	0,81	7,66
De 45 a 64 años	0,75	7,66
65 y más años	1,60	6,38
Estatus socioeconómico		
Bajo	1,82**	6,89**
Medio y Alto	0,62	7,61
Nivel de estudios		
Sin estudios	1,70**	6,60**
Secundarios básicos	0,73	7,46
FP secundarios	0,93	7,70
Superiores	0,69	7,71
Lengua materna		
Castellano	1,08*	7,22**
Euskera	0,75	7,86
Ideología		
Izquierda	0,92	7,97**
Centro izquierda	0,82	7,50

(Continúa en la página siguiente)

	Machismo	Feminismo
Centro y centro derecha	1,26	6,47
Religiosidad		
Religioso/a	1,15*	7,10**
No religioso/a	0,71	8,08
Origen		
Extranjero	1,56*	7,35
Estatal	1,00	7,36
Situación laboral		
En el mercado laboral	0,77**	7,67**
Fuera del mercado laboral	1,43	6,95

*Significación $p < 0,05$ ** Significación $p < 0,00$

Fuente: Elaboración propia (P21. En una escala de machismo ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es “nada machista” y 10 “muy machista”?; P22. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de machismo, donde 0 es “nada machista” y 10 “muy machista”?; P29. En una escala de feminismo ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es “nada feminista” y 10 “muy feminista”? y P30. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de feminismo, donde 0 es “nada feminista” y 10 “muy feminista”?).

Discriminación sexista vivida

En este apartado, tras analizar las variables relacionadas con la percepción sobre la discriminación por ser mujer en Euskadi, pasamos a analizar la información de variables relacionadas con la discriminación declarada; es decir, la información relativa a aquellas mujeres que afirman haber vivido en primera persona experiencias de discriminación.

Una de las conclusiones del análisis de la EPADE 2020 es que la discriminación en general afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Mientras que en la muestra total el 19,6% de los hombres menciona haber sufrido discriminación, este porcentaje se eleva al 28,9% en el caso de las mujeres.

Estas mujeres manifiestan haberse sentido discriminadas alguna vez por alguno de los motivos que se recogen en el Gráfico 4. La discriminación sexista es la desigualdad de trato recibida más señalada (18,0%). No obstante, y como bien señalan Fernández Aragón et al. (2020), este porcentaje parece más bajo de lo esperable en una sociedad aún desigual, donde las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres se manifiestan en las diferentes esferas sociales. Es importante tener presente que el sexismo o, en palabras de Pierre Bourdieu (2000), la “dominación masculina” se ha instaurado a lo largo de la historia como orden normal de las cosas y que considerarlo una forma de discriminación

e injusticia es relativamente reciente⁸, quedando aún camino por recorrer al respecto.

Se observa también que un 7,9% de las mujeres encuestadas declara haber sufrido discriminación por edad y cabe señalar que las mujeres sufren significativamente más esta discriminación que los hombres. Los siguientes motivos de discriminación más señalados por mujeres son su nacionalidad u origen y su origen étnico o racial.

El Gráfico 5 recoge las experiencias de discriminación de las 112 mujeres que manifiestan haberse sentido discriminadas por ser mujer. Podemos ver que, de aquellas mujeres que declaran haberse sentido discriminadas por ser mujer, el 26,8% además se ha sentido discriminada por su edad, una variable especialmente apegada a la cuestión de género y, en concreto, la presión social sobre las vidas y cuerpos de las mujeres en relación con la reproducción —el comúnmente denominado reloj biológico—, así como los estereotipos sexistas que subestiman e infantilizan a las jóvenes y desprecian a las mayores, desde la cosificación heterosexual machista⁹.

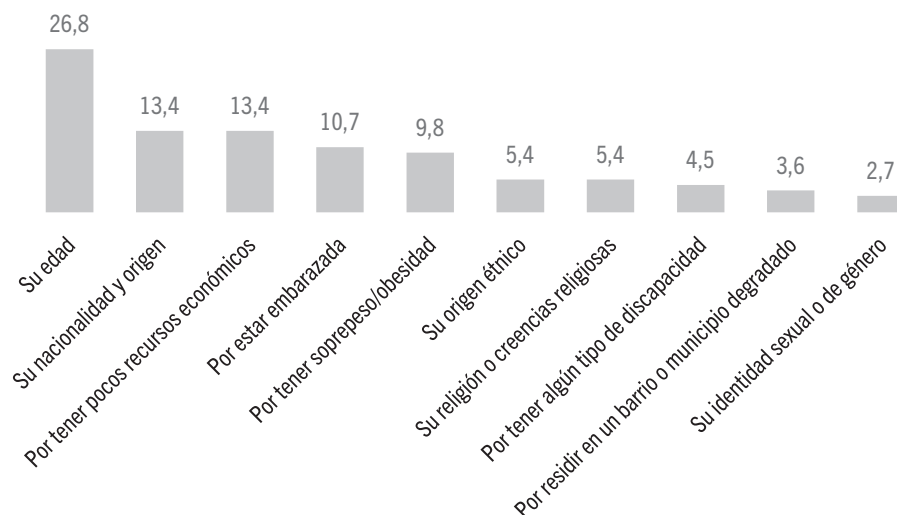
Gráfico 4. Discriminación directa declarada por mujeres según motivo, 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia (P35. Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por...?).

⁸Cabe recordar, por ejemplo, que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el primer gran referente normativo internacional sobre los derechos de las mujeres, se adoptó en 1979.

⁹La mexicana Marcela Lagarde (2007) analiza este tipo de estereotipos y condicionantes femeninos impuestos desde el sistema de dominación patriarcal en su libro *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*.

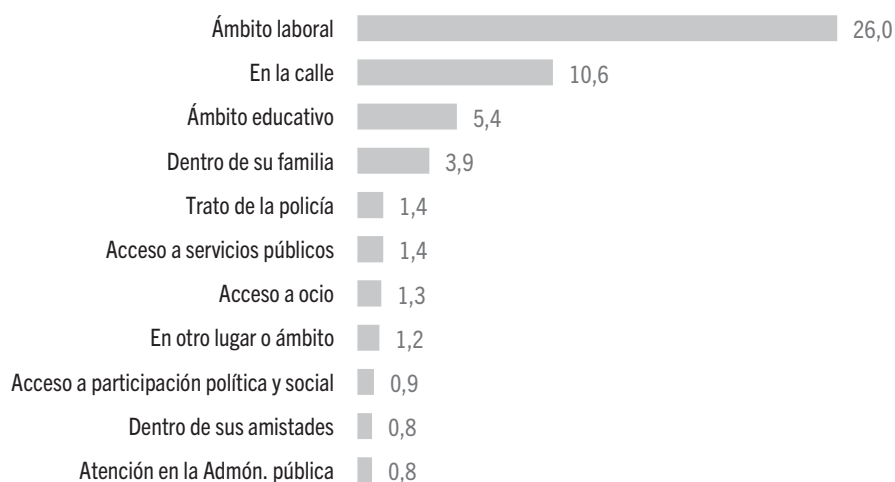
Gráfico 5. Convergencia de experiencias directas de discriminación, 2020 (%)

Fuente: Elaboración propia (P35. Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por...?).

Continuando con la discriminación sexista que declaran haber sufrido las mujeres encuestadas, en el siguiente gráfico (Gráfico 6) se puede observar los ámbitos o situaciones concretas donde se produjeron estas experiencias directas de discriminación sexista. La discriminación sexista aparece ligada sobre todo al ámbito laboral (26,0% de las discriminaciones por razón de sexo/género declaradas se han producido en este ámbito), aspecto coincidente con las percepciones sobre discriminación sexista en Euskadi vistas en el anterior apartado. Sin embargo, en este caso, otro ámbito de discriminación sexista destacado por las mujeres es la calle (10,6%). Conviene apuntar al respecto que el movimiento feminista vasco lleva años reivindicando, desde diferentes enfoques y formatos, el derecho de las mujeres a hacer uso del espacio público de manera segura y en igualdad¹⁰, cuestión que ha revertido también en el marco institucional, que ha contribuido en este sentido apoyando el desarrollo de herramientas como por ejemplo el *Mapa de la Ciudad Prohibida* (llevado a cabo por primera vez en 1996 por la plataforma política de mujeres *Plazandreok* para la ciudad de Donostia), que impulsa un urbanismo con perspectiva de género. Así mismo, más recientemente y en relación con las movilizaciones de respuesta frente al caso de la autodenominada *manada* y otros de características similares, el sexismo en este ámbito (la calle) ha adquirido mayor visibilidad e interés mediático.

¹⁰Eduarne Epelde, Miren Aranguren e Iratxe Retolaza (2015) recogen varios procesos e hitos desarrollados por el movimiento feminista vasco en este campo en *Gure Genealogia Feministak: Euskal Herriko Mugimendu Feministaren kronika bat*.

Gráfico 6. Ámbitos o situaciones en los que las mujeres ha sentido discriminación por razón de su sexo/género, 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia (P37. ¿En qué ámbito o situación se ha sentido discriminado/a por su sexo?).

Hemos cruzado la variable “haberse sentido discriminada alguna vez por razón de sexo/género” (P35) con las variables demográficas analizadas hasta ahora para comprobar si se producen diferencias significativas, según estas variables, en el hecho haber declarado alguna experiencia de discriminación por ser mujer.

En el resumen que ofrece la Tabla 5, aparecen las variables que se relacionan significativamente con la percepción de haber sufrido algún tipo de discriminación sexista. De esta manera, se observa que el perfil de mujer asociado a una mayor percepción de haber sufrido alguna desigualdad de trato por ser mujer es el relativo a aquellas con estudios universitarios, de estatus socioeconómico medio alto y alto, que se sitúan más hacia la izquierda en la escala de ideología política, que se consideran agnósticas/ateas en cuestión de religiosidad, que tienen menos de 30 años y que se encuentran insertas actualmente en el mercado laboral.

Por el contrario, declaran haber vivido menos experiencias directas de discriminación sexista aquellas mujeres de edad más avanzada (65 y más años), que no tienen estudios, de estatus socioeconómico bajo o medio-bajo, que se consideran religiosas, que se sitúan en la escala de ideología en el centro derecha o derecha y que se encuentran fuera del mercado laboral.

Cabe señalar que, aunque la variable origen no muestra diferencias significativas en cuanto a la percepción de discriminación vivida, son las mujeres de ascendencia y origen estatal las que señalan en mayor medida haber percibido alguna desigualdad de trato por ser mujer.

Esto es, en concordancia con lo advertido al analizar la percepción de sexismo en general en Euskadi y el posicionamiento personal frente al machismo y el feminismo, se evidencia que son las mujeres con valores progresistas, no religiosas, jóvenes y con un estatus socioeconómico y cultural más aventajado quienes tienden a declarar haber sufrido más experiencias de discriminación sexista, mientras que aquellas con valores conservadores, religiosas, de mayor edad y en posiciones socioeconómicas y culturales más desfavorables parecen identificarse menos con este tipo de discriminación.

Tabla 5. Variables sociodemográficas que discriminan la experiencia directa de desigualdad de trato por ser mujer, 2020 (%)

Grupo con menos experiencias de discriminación sexista declarada	Variable	Sig.	Grupo con más experiencias de discriminación sexista declarada
65 y más años	Edad	<0.01	De 18 a 29 años
Bajo y medio bajo	Estatus	<0.05	Medio alto y alto
Sin estudios	Estudios	<0.01	Estudios universitarios
Castellano	Lengua materna	<0.05	Euskera
Centro y centro derecha	Ideología	<0.05	Izquierda y centro izquierda
Religioso/a	Religiosidad	<0.01	No religioso/a
Fuera del mercado laboral	Situación laboral	<0.01	Dentro del mercado laboral (trabajando o en el paro)

Fuente: Elaboración propia.

Para comprobar si esta tendencia se repite en el caso de la percepción de haber vivido otro tipo de discriminaciones, ponemos el foco en la discriminación percibida por las mujeres encuestadas más allá de la discriminación sexista y vemos que, teniendo en cuenta los datos de la encuesta, hay 120 mujeres que manifiestan haberse sentido discriminada por algún motivo diferente al hecho de ser mujer, concretamente por alguno de los motivos que se recogen en el Gráfico 4¹¹. La siguiente tabla (Tabla 6) recoge las variables sociodemográficas que se asocian significativamente con la experiencia de haber vivido algún tipo de estas discriminaciones.

Como se puede ver en la Tabla 6, se detectan algunos cambios en el perfil de mujer que declara más experiencias de discriminación, en este caso son las mujeres de origen y/o ascendencia extranjera, más jóvenes, que se consideran agnósticas/ateas en materia de religiosidad, con nivel de estudios alto e insertas

¹¹ En este caso hemos agrupado a aquellas mujeres que manifiestan haberse sentido discriminada por alguno/s de estos motivos: su identidad sexual o de género, por residir en un barrio o municipio degradado, su religión o creencias religiosas, por tener algún tipo de discapacidad, por estar embarazada, por tener pocos recursos económicos, por tener sobrepeso/obesidad, su origen étnico, su nacionalidad y origen o su edad.

en el mercado laboral las que declaran en mayor medida vivencias directas de discriminación motivadas por un hecho diferente a ser mujer. Por otro lado, no se detectan diferencias significativas según la ideología o la lengua materna como sí ocurría en el caso de la discriminación sexista.

De esta forma, vemos que la juventud, la no religiosidad, el alto nivel de estudios y estar inserta en el mercado laboral parecen características propias de mujeres que tienden a identificar más experiencias de discriminación vivida en general, mientras que, si nos referimos a discriminación sexista en concreto, advertimos que situarse ideológicamente a la izquierda y ser *euskaldun* también inclina la balanza hacia una mayor percepción de experiencias de trato desigual; por otro lado, destaca que las mujeres de origen y/o ascendencia extranjera, si bien entran dentro del grupo de aquellas que más declaran haber sufrido discriminación, no parecen sentirse directamente identificadas con la discriminación sexista como tal.

Tabla 6. Variables sociodemográficas que discriminan la experiencia directa de desigualdad de trato por un motivo diferente a ser mujer, 2020 (%)

Grupo con menos experiencias de discriminación declarada	Variable	Sig.	Grupo con más experiencias de discriminación declarada
65 y más años	Edad	<0.01	De 18 a 44 años
Sin estudios	Estudios	<0.01	Estudios universitarios
Religioso/a	Religiosidad	<0.01	No religioso/a
Fuera del mercado laboral	Situación laboral	<0.01	Dentro del mercado laboral (trabajando o en el paro)
Estatál	Origen	<0.01	Extranjero

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

El análisis de datos realizado nos permite extraer varias conclusiones. Una de ellas es que, aún con el auge de la lucha feminista de los últimos años, en el imaginario de las mujeres vascas la percepción del sexismo no adquiere actualmente un peso especialmente destacado en comparación con otros tipos de discriminación en Euskadi. Los datos evidencian que el origen racial, la nacionalidad, tener pocos recursos económicos o tener alguna enfermedad mental son motivos de discriminación más frecuentes que el de ser mujer. Así mismo, aunque el sexismo sea el tipo de discriminación vivida más mencionado entre las mujeres, el porcentaje total de mujeres que declara haber sufrido personalmente alguna forma de discriminación sexista no llega al 20%.

Por otro lado, no obstante, cabe apreciar que identificarse como feminista se aleja del estigma social, obteniendo el posicionamiento personal medio de las mujeres vascas con respecto al feminismo algo más de un 7 en la escala de 0 a 10.

En sintonía con los discursos feministas mayoritarios o con más eco mediático, destaca la percepción del techo de cristal (es decir, la discriminación sexista vinculada al acceso y promoción de las mujeres en el mundo laboral y los espacios de poder en la esfera pública), tanto a nivel general en la CAE como en relación con las experiencias personales de discriminación vivida. En segundo lugar, también se advierte que avanza la percepción de experiencias personales de discriminación sexista vividas “en la calle”, un contexto visibilizado como escenario de agresiones y violencias machistas en los últimos años a raíz de casos como el relativo a la autodenominada *manada* y similares.

Finalmente, si nos fijamos en las características sociodemográficas que diferencian las percepciones en torno al sexismo entre las mujeres de la CAE, encontramos que tienden a percibir más el sexismo (tanto a nivel general en la sociedad vasca como en su propia experiencia personal), así como a denotar una posición más afín al feminismo, las mujeres declaradas de izquierda, jóvenes, euskaldunas, no religiosas y con una posición socioeconómica y cultural aventajada (un nivel de estudios alto, estatus socioeconómico medio y alto e insertas en el mercado laboral). En el otro extremo, con posiciones menos cercanas al feminismo y una percepción del sexismo más baja, se ubican las mujeres de ideología conservadora, religiosas, de edad avanzada y aquellas con un perfil más susceptible de denotar un nivel de integración menor en Euskadi (fuera del mercado laboral, sin estudios y de estatus socioeconómico bajo).

Todo ello dibuja un panorama en el que la percepción del sexismo y la cercanía hacia el feminismo avanza entre algunos grupos importantes de mujeres de la CAE, denotando, no obstante, una incidencia menor entre otros sectores. Por ejemplo, el colectivo de mujeres en situaciones de mayor desventaja socioeconómica y cultural, a las que, tal vez, resulte especialmente complicado identificarse con discursos y reivindicaciones en contra del techo de cristal y, en definitiva, las formas de discriminación sexista que puedan experimentar mujeres ubicadas en posiciones más acomodadas. Así, advertimos que el reto de articular agendas feministas/antisexistas amplias, capaces de abordar la compleja diversidad entre mujeres y las experiencias de discriminación sexista atravesadas por el clasismo, el capacitismo, el racismo, la edad..., sigue vigente y cobra sentido en nuestra realidad social.

Bibliografía

- Arruzza, Cinzia, Bhattacharya, Tithi y Fraser, Nancy. (2019). *Manifiesto de un feminismo para el 99%*. Herder.
- Bell hooks. (2017). *El feminismo es para todo el mundo*. Traficantes de Sueños.
- Bourdieu, Pierre. (2001). *La dominación masculina*. Editorial Anagrama.
- D'Ancona, M^a Ángeles y S. Valles, Miguel. (2018). *Evolución de la discriminación en España. Informe de las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2018/EvolucionDiscrimEsp2018-0159.pdf>
- Equipo Salda Badago. (2020). *V. Jornadas Feministas de Euskal Herria*. Salda Badago y Emagin Elkartea.
- Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. (2020). *CIFRAS 2019. Mujeres y hombres en Euskadi*. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/es_emakunde/adjuntos/cifras_2019.pdf
- Epelde, Edurne, Aranguren, Miren y Retolaza, Iratxe. (2015). *Gure Genealogia Feministak: Euskal Herriko Mugimendu Feministaren kronika bat*. Emagin Elkartea.
- Fernández Aragón, Iraide, Ruiz Ciarreta, Irune, Shershneva, Julia y Arteta Esnal, Taide. (2020). *Análisis de la encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi*. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco. <https://www.ikuspegi.eus/documentos/investigaciones/2020discriminacionCAEcas.pdf>
- Fraser, Nancy. (2018). Prefacio. En Alabao, N. (Coord.), *Un feminismo del 99%* (pp. xi-xiv). Editorial Lengua de Trapo.
- Hill Collins, Patricia y Bilge, Sirma. (2019). *Interseccionalidad*. Morata.
- Injuve (2020). *Informe Juventud en España 2020*. Instituto de la Juventud. http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2021/03/informe_juventud_espana_2020.pdf
- Izquierdo, María Jesús. (2001). *Sin vuelta de hoja: Sexismo, placer y trabajo*. Bellaterra.

Lagarde, Marcela. (2007). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Horas y Horas.

Martínez González, María. (2019). *Identidades en proceso. Una propuesta a partir del análisis de las movilizaciones feministas contemporáneas*. CIS.

Nguissani, Rebeca. (13 de noviembre de 2019). Cuando se pican es porque duele. *Pikara Magazine*. <https://www.pikaramagazine.com/2019/11/cuando-se-pican-es-porque-esta-doliendo/>

Sangre Fucsia. (7 de marzo de 2021). *Límites y excesos de un 8M pandémico* [Audio podcast]. <https://sangrefucsia.wordpress.com/2021/03/07/sangre-fucsia-8m-pandemico/>

Wolf, Naomi. (1991). *El mito de la belleza*. Emecé.

Zabala, Begoña. (17 de febrero de 2021). Entrevista a Mari Luz Esteban. *Viento-sur*. <https://vientosur.info/entrevista-a-mari-luz-esteban/>



Discriminación residencial: un derecho entre comillas

Iraide Fernández Aragón
Arkaitz Fullaondo Elordui-Zapaterietxe
Gorka Moreno Márquez

La vivienda, junto con la alimentación y el vestido, constituye un elemento básico y fundamental para el desarrollo humano, además de una pieza clave en el proceso de integración social. Así, el techo o vivienda permite a la persona satisfacer necesidades personales, sociales e, incluso, biológicas. En consecuencia, esta vivienda debe ser adecuada y/o digna para que los distintos tipos de necesidades queden debidamente cubiertos. Considerando su importancia, no es de extrañar que la vivienda se eleve a la categoría de derecho y, por consiguiente, el Estado o gobierno sea el responsable de garantizar el acceso de la ciudadanía en condiciones dignas. Sin embargo, la vivienda constituye un elemento complejo de cara a su gestión ya que, además de un derecho, es un producto de mercado que genera plusvalías y resulta complejo de regular (Garnier, 2010).

En este sentido, diversas voces críticas consideran que el derecho a vivienda digna no está siendo adecuadamente garantizado por las instituciones y que existen colectivos cuyo acceso se da de manera desigual (Albaga, 2003; Burón, 2008; Fernández et al., 2015; Pisarello, 2003). A este respecto, el estudio y análisis de la discriminación en el acceso a la vivienda se torna fundamental para la comprensión del fenómeno y, específicamente, de los grupos sociales que sufren o están en riesgo de sufrir exclusión residencial.

La *Encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euzkadi* (en adelante, EPADE 2020) realizada por Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración en 2020 pone de manifiesto las percepciones de la población vasca en torno a diferentes tipos de discriminación. No obstante, este capítulo se centrará en el trato desigual de los diferentes colectivos en su acceso a la

vivienda. Así pues, el objetivo de este capítulo será descubrir hasta qué punto la población vasca identifica la discriminación residencial y, en este sentido, que grupos de población la identifican y cuáles no. Esta investigación cuenta con una muestra de 1.200 encuestas (error $\pm 2,8$) a partir de las cuales se realizará este análisis cuantitativo bivariante y multivariante. En concreto, se han realizado cruces de variables a través de tablas de contingencia¹ y un análisis CHAID (o árbol de segmentación). Con respecto a esta última técnica, cabe destacar que tiene como objetivo de una técnica que detecta las interacciones con base en el Chi2 y que trata de segmentar en grupos o generar tipologías, explicando la variable dependiente a través de varias independientes.

En este texto se desarrolla, en primer lugar, un análisis del marco conceptual y, en menor medida, normativo del derecho a la vivienda y a la no discriminación en el acceso a la misma. En segundo lugar, se muestra una panorámica del mercado vasco de vivienda que contextualice la realidad en la que los diferentes colectivos deben acceder a la vivienda. A continuación, se lleva a cabo el análisis de las preguntas relacionadas con vivienda y entorno residencial/urbano. Este apartado tiene el objetivo secundario de establecer los perfiles de las personas que detectan la discriminación residencial y aquellas que lo hacen en menor medida. En tercer lugar, a través de otros estudios realizados en diferentes contextos, se completa la información de percepciones con la discriminación residencial sufrida y recogida por diversas organizaciones. Por último, se presentan las reflexiones finales del capítulo.

Discriminación y vivienda: marco teórico y normativo

La vivienda constituye el pilar básico del bienestar humano y es, además, un derecho fundamental en todos los países europeos, aunque no en todos se manifiesta y gestiona de la misma forma. Los países mediterráneos se caracterizan por un mercado inmobiliario centrado en la vivienda en propiedad. Un mercado que, con la crisis económica que comienza en 2008 se desmorona, provocando una crisis de vivienda y evidenciando que la vivienda, además de un producto, es un derecho. El impacto de esta crisis afecta de manera desigual a los distintos colectivos sociales, debilitando especialmente a aquellos que ya antes de la crisis podrían considerarse vulnerables o en riesgo de exclusión (Shershneva et al., 2018). Particularmente, la literatura analiza la situación de vulnerabilidad en el acceso a la vivienda de la población de origen extranjero (Fernández et al., 2015); las personas jóvenes (Observatorio Vasco de la Juventud, 2019; Trabada, 2005) y las personas sin hogar (Moreno y Fernández, 2019). El Pueblo gitano aparece escasamente en la literatura como uno de los colectivos discri-

¹Solo se han incluido en este análisis aquellas tablas que han resultado estadísticamente significativas.

minados en su acceso al mercado inmobiliario, sin embargo, los pocos estudios y testimonios recogidos confirman que, aunque se reduce progresivamente el chabolismo entre los hogares de personas gitanas, aún sigue existiendo infravivienda y malas condiciones residenciales y de equipamiento de vivienda (MSSSI, 2016). Respecto al acceso a la vivienda de las personas gitanas, en la encuesta elaborada por la Agencia de los Derechos Fundamentales (FRA) en diversos países europeos, destaca la alta incidencia general de la discriminación residencial, especialmente en República Checa y España. En relación a las diferencias de género, las mujeres gitanas presentan, en todos los países estudiados, peores condiciones de vida, sufriendo una mayor exclusión en el acceso a la vivienda (FRA, 2017).

A pesar de que el acceso a una vivienda digna siempre se ha planteado como un derecho básico, el impacto de la crisis económica que comienza en 2008 en la economía familiar, que en algunos casos se tradujo en impago de préstamos y desalojos, revive el debate público de la vivienda como derecho. Tal y como recoge la Constitución española en el Artículo 47, “Todos los españoles tienen derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada y los poderes públicos promoverán las condiciones necesarias y establecerán las medidas pertinentes para hacer efectivo este derecho”.

El Estado establece un marco general, pero es la CAE quien ostenta la competencia exclusiva en materia de vivienda, ordenación del territorio y del litoral y urbanismo, según el artículo 10.31 de la Ley Orgánica 3/1979. Una competencia que comparte con los municipios en materia de urbanismo y vivienda pública. En concreto, la Ley 3/2015 del 18 de junio de Vivienda, aprobada por el Parlamento Vasco, supone un avance significativo en materia de vivienda al reconocerla como “Derecho Subjetivo de acceso a la ocupación legal de una vivienda digna y adecuada” y, además, considerar las viviendas deshabitadas y su canon como garantía de la función social de la vivienda.

A escala estatal, la legislación que entró en vigor en 1996 apostó por un modelo que reconoce el valor del suelo por lo que podría ser y no por lo que es, favoreciendo la especulación inmobiliaria y afectando al derecho de la ciudadanía a acceder a una vivienda digna (Buron, 2008). Todo ello evidencia un contexto desregulado que favorecería la burbuja inmobiliaria especulativa (Romero et al., 2015), priorizando la nueva construcción frente a la rehabilitación y la vivienda libre frente a la pública. De esta forma se establecieron las bases del actual mercado inmobiliario, un mercado que genera una reseñable diferenciación social y espacial (Fernández, 2018).

Así, observamos que otros derechos sociales tienen una posición central en el discurso de “lo público”, mientras que la vivienda ostenta un lugar secundario, convirtiéndose en un derecho al que solo accede una parte de la población (Buron, 2008). En este sentido, es labor del Estado, o gobierno autonómico, garan-

tizar este derecho a través de la provisión de vivienda pública. Sin embargo, el modelo actual se centra en una vivienda pública en propiedad a la que, de nuevo, accede solo parte de la población, dejando fuera precisamente a los colectivos más vulnerables que no pueden permitirse la compra de una residencia, aunque sea a un precio inferior (Albaga, 2003). Si bien se ha dado un aumento significativo del parque de vivienda pública en alquiler², este es aún minoritario y, en consecuencia, cabría pensar que no cubre las necesidades de los colectivos anteriormente mencionados como vulnerables en el acceso a la vivienda.

En relación al derecho a la no discriminación en el acceso a la vivienda, el Principio de Igualdad de Trato y No Discriminación constituye un elemento fundamental de un estado democrático. Así pues, se trata de un principio ineludible en términos de defensa de los derechos fundamentales que promueven la cohesión social y el desarrollo económico sostenible (Gobierno Vasco, 2018). En concreto, las Directivas 2000/43/CEE y 2004/113/CE han regulado el principio de igualdad de trato en el acceso a los bienes y servicios, incluida la vivienda. Sin embargo, a pesar de la existencia del principio de igualdad formal ante la ley, la falta de igualdad real que se produce en el acceso al mercado de vivienda en el ámbito privado es un hecho (Llorente, 2017).

Panorámica del mercado vasco de vivienda y los diferentes colectivos

Como paso previo al análisis de las percepciones de la discriminación en materia residencial, conviene describir el mercado vasco de vivienda y el acceso de los diferentes colectivos al mismo. Los datos censales relacionados con el régimen de tenencia muestran las diferentes formas de acceso y su análisis longitudinal, los relevantes cambios de tendencia de la última década. El contexto residencial es fundamental para comprender la discriminación que las personas sufren en el acceso a este bien que, además de un producto, es un derecho.

En este sentido, las políticas de vivienda de cada territorio generan diferentes contextos inmobiliarios en términos de régimen de tenencia, peso de la vivienda protegida, precios, mercado libre y ayudas para el acceso. Todas estas características conforman entornos más o menos hostiles, donde el acceso a la vivienda se da de manera diferenciada. Según Trilla, en la UE existen tres grupos de países en función de su situación residencial: aquellos que aún poseen un sector de alquiler privado importante (como Alemania o Dinamarca), los que poseen un porcentaje de alquiler social relevante (como Holanda o Francia) y

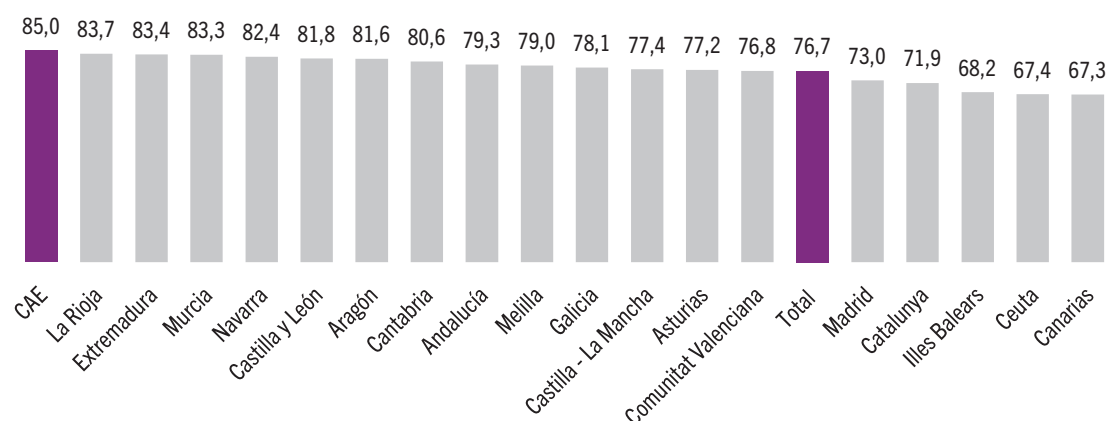
²ALOKABIDE: Sociedad Pública de Alquiler de vivienda protegida en Euskadi.

aquellos donde la vivienda en propiedad es mayoritaria (Trilla, 2001). En esta última categoría se ubican el Estado y también la CAE.

Así pues, los datos analizados a continuación, muestran para el caso de la CAE un mercado inmobiliario donde la propiedad tiene un protagonismo importante, con un mercado de alquiler residual y con un elevado precio. Un mercado al que no todos los grupos sociales acceden de manera igualitaria y que, en parte, explica su exclusión y su discriminación.

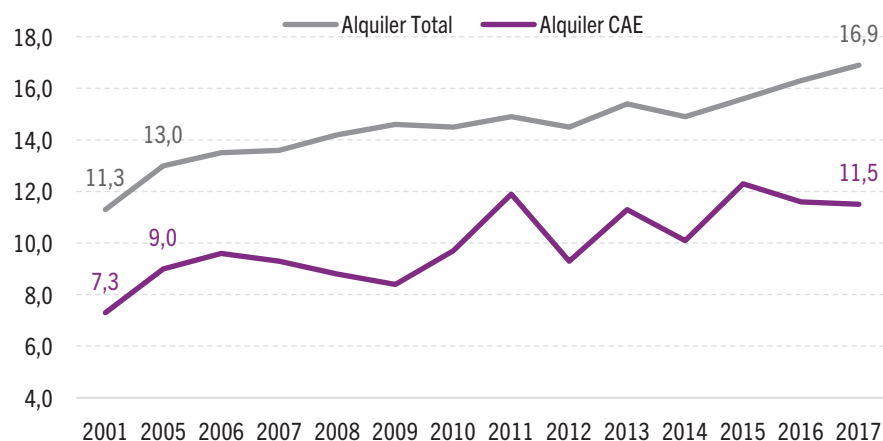
En general, y tal y como se observa en el Gráfico 1, España se caracteriza por un régimen de tenencia centrado en la vivienda en propiedad. En concreto, el 76,7% de los hogares poseen una vivienda en propiedad, según la “Encuesta de condiciones de vida” realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Entre las Comunidades Autónomas (en adelante, CC. AA.) destaca la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE), donde esta tendencia es aún más acusada. En ella, de cada 100 hogares, 85 disponen de vivienda en propiedad, 11 en alquiler y 4 son cedidas. Estos datos la convierten en la comunidad con la proporción de vivienda en alquiler más baja.

Gráfico 1. Hogares por régimen de tenencia en propiedad y CC. AA., 2017 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta condiciones de vida.

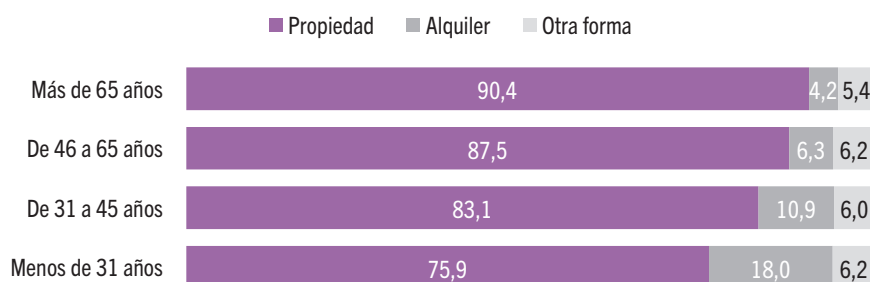
La fotografía del alquiler nos aporta también algunas de las claves necesarias para entender el contexto residencial en la CAE. De manera general, en el Estado, el alquiler ha seguido una tendencia ascendente, pasando de suponer un 11,3% del régimen de tenencia en 2001 a un 16,9% en 2017. Se trata de una tendencia que también se da en la CAE, pero con un crecimiento inferior: en 2001, solo el 7,3% de los hogares disponía de su vivienda en alquiler, siendo en la actualidad un 11,5%, un porcentaje significativamente inferior a la media.

Gráfico 2. Hogares en régimen de alquiler, CAE, 2001-2017 (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Censo 2001 y Encuesta condiciones de vida.

Esta distribución desigual es más acusada si realizamos un análisis del régimen de tenencia de los diferentes grupos sociales y más específicamente en el caso de las personas jóvenes, las mujeres y las personas de origen extranjero. Son estos tres grupos, además de las personas gitanas, aquellos que la literatura señala como especialmente vulnerables en el acceso a la vivienda. Lamentablemente, los datos no nos permiten corroborar este hecho en el caso del pueblo gitano, aunque otras investigaciones (Eraberean, 2019; MSSSI, 2018) y testimonios dan fe de ello.

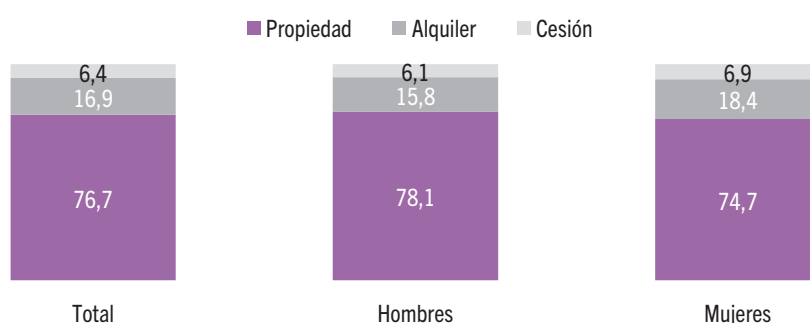
En relación a la edad, podemos observar cómo el alquiler es una opción para el 18% de la población menor de 31 años, mientras que solo lo es para el 4,5% de las personas mayores de 65 años (Gráfico 3). Aunque este dato tiene un aspecto lógico, sobre todo en relación al tiempo que una persona está empleada, es conveniente comprender que las personas jóvenes acceden a la vivienda a través del alquiler en mayor medida.

Gráfico 3. Hogares por régimen de alquiler y edad, CAE, 2011 (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Censo 2011.

Aunque no disponemos de los datos de régimen de tenencia desagregados por sexo para el caso de la CAE, los estatales pueden indicarnos la tendencia (Gráfico 4). Así, observamos que existen algunas diferencias en el acceso a la vivienda, siendo algo más habitual el acceso a través de la vivienda en propiedad en el caso de los hombres (78,1%) que en el de las mujeres (74,7%).

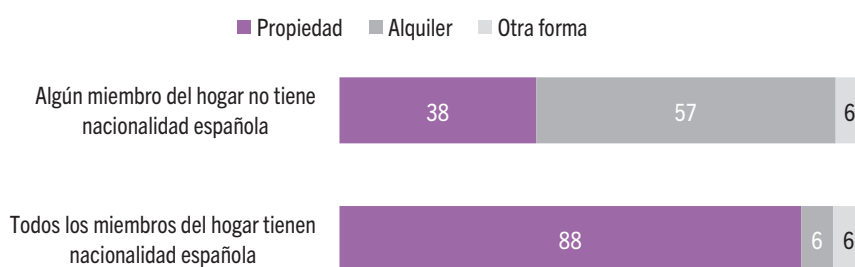
Gráfico 4. Hogares por régimen de tenencia y sexo, Estado, 2011 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Censo 2011.

La misma tendencia puede identificarse en el Gráfico 5 para el caso de las personas de nacionalidad extranjera, donde el alquiler es la opción mayoritaria para los hogares con al menos una persona extranjera (57%) y, sin embargo, solo lo es en el 6% de los hogares sin personas de nacionalidad extranjera. Esta diferencia se explica, en parte, por el propio proceso migratorio y sus etapas, donde el alquiler es la principal forma de acceso a la vivienda de la población inmigrante recién llegada o que aún no ha decidido su asentamiento definitivo o bien requiere una mayor movilidad y flexibilidad.

Gráfico 5. Hogares por régimen de alquiler y nacionalidad, CAE, 2011 (%)

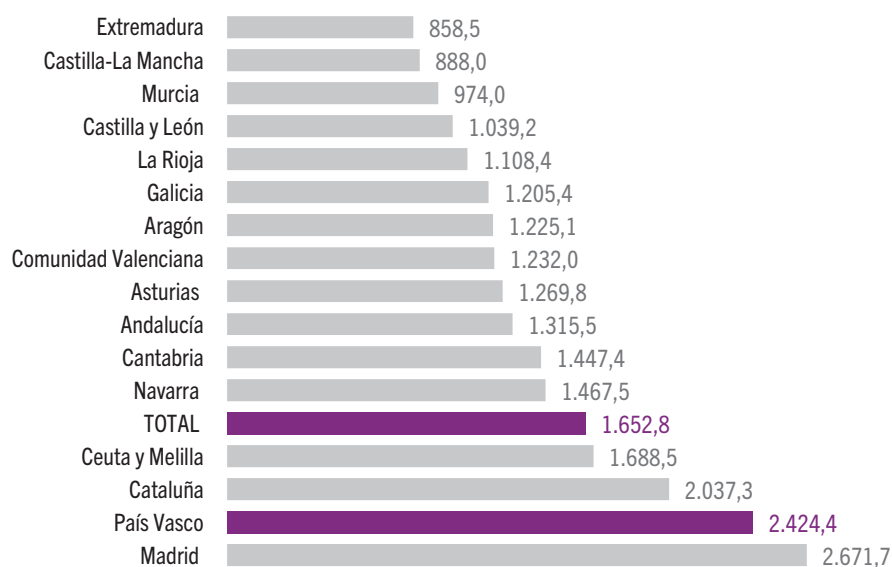


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Censo 2011.

Decíamos que tanto el acceso diferenciado de las personas jóvenes como el de las personas migrantes tienen una explicación lógica basada en su momento vital y/o migratorio. No obstante, existen otros factores vinculados a su mayor situación de vulnerabilidad que explican esa tendencia, como el precio de la vivienda. A pesar de ser un derecho, en términos generales podemos afirmar que

la vivienda en la CAE es cara y, en consecuencia, de difícil acceso. De hecho, tal y como muestra el Gráfico 6, la CAE tiene el segundo precio medio por metro cuadrado más elevado del Estado, solo por debajo de Madrid y muy por encima de la media estatal.

Gráfico 6. Valor tasado medio de la vivienda libre por CC. AA., 2019 (€)



Fuente: Elaboración propia. Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana.

Frente a los elevados precios de la vivienda en propiedad, el alquiler se presenta como la alternativa más económica. Sin embargo, en el caso de la CAE no lo es tanto: tal y como señala el Observatorio de la Vivienda en su último informe sobre *Estadística del Mercado de Alquiler* (2019), en las capitales vascas se registra la mayor carestía de las viviendas en alquiler libre. La renta media alcanza los 745€/mes en las capitales, debido en gran medida al elevado precio medio en Donostia (880€) y, en menor medida, de Bilbao (742€). Una medida superior a la Estatal y que ha aumentado un 3,9% desde 2017 (Observatorio de la Vivienda, 2019).

Así pues, finalmente se dibuja un panorama en el que el grueso de la población vasca dispone de una vivienda en propiedad. Sin embargo, esta realidad varía enormemente en el caso de las personas jóvenes y las personas de origen extranjero, que tienden en mayor medida al alquiler. Un alquiler residual que, debido a su elevada demanda y escasa oferta, aumenta sus precios y lo hace excesivamente elevado para poder considerarse como la “alternativa económica”. Este hecho, unido al también elevado precio de la vivienda en propiedad y el limitado parque de vivienda pública, —especialmente en alquiler—, hace que el derecho a la vivienda sea difícilmente garantizable y genera una situación de desajuste y competencia (Fernández et al., 2015). Todo ello supone, en definitiva, un caldo de cultivo para la informalidad, la vulnerabilidad y la discriminación.

Un mercado que relega a los colectivos más vulnerables a un mercado residual, desregulado y cada vez menos accesible, especialmente en las capitales.

La percepción de la discriminación en el acceso a la vivienda

En el estudio de la discriminación es habitual encontrar, por un lado, estudios centrados en la medición de las percepciones y, por otro, los que combinan percepción y vivencias. Aunque son estos segundos los que nos aportan una imagen más completa de la realidad, (ya que la percepción puede no ajustarse a los hechos), las percepciones sociales son un reflejo de la construcción social del objeto de estudio. Es decir, en este caso, un termómetro social de la discriminación en la sociedad vasca.

Percepción de la discriminación residencial

La EPADE 2020 registra las opiniones de la población vasca respecto a la discriminación general y también la que se da en diferentes ámbitos y grupos sociales. Al preguntar si “las personas reciben el mismo trato (u oportunidades) a la hora de acceder a...” diferentes ámbitos descubrimos que el residencial destaca sobre los demás como el más desigual o discriminatorio. El 82,2% de la población vasca opina que no existen las mismas oportunidades a la hora de acceder a una vivienda en alquiler, posicionando así este ámbito como el más discriminatorio de los consultados —justicia, servicios públicos, laboral y vivienda—. No existen diferencias significativas entre las opiniones de hombres y mujeres.

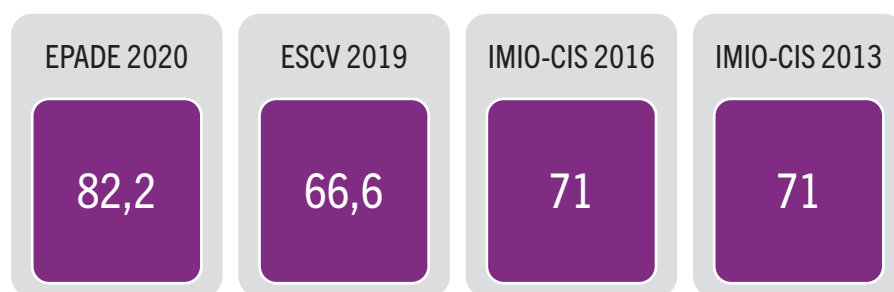
Tabla 1. Discriminación percibida en diferentes ámbitos, 2020 (%)

	Sí	No	Ns/Nc	Total
Mismo trato a la hora de aplicar las leyes	35,0	61,0	3,9	100
Mismas oportunidades para acceder a los servicios públicos	68,1	30,5	1,4	100
Mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda	13,4	82,2	4,4	100
Mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un empleo	19,3	78,1	2,6	100
Mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad	17,5	77,6	4,8	100

Fuente: Elaboración propia (P3-12. Cree que en Euskadi se da el mismo trato, o se hacen diferencias, a la hora de...).

Si bien mencionábamos que la discriminación residencial es una de las más percibidas en la CAE, la comparación de esta con otros contextos nos permite afirmar, además, que esta percepción puede estar ligada al contexto residencial de competencia anteriormente descrito. En la Figura 1 se observa este mismo porcentaje para este mismo ítem³ en el caso de la *Encuesta Social y de Condiciones de Vida* realizada por el Nastat en Navarra y la IMIO-CIS realizada a escala estatal en 2016 y 2013 por el CIS. En el caso de Navarra, el 66,6% de las personas detectan un trato desigual, mientras que en la CAE este porcentaje se sitúa más de 15 puntos por encima.

Figura 1. Percepción de discriminación en el acceso a la vivienda (%)



Fuente: Elaboración propia. Ikuspegi, NASTAT y CIS.

A pesar de que lo más adecuado sería comparar este dato exclusivamente con los de otras investigaciones que exploren esta misma cuestión en este mismo periodo, contrastar estas percepciones sobre discriminación residencial con las recogidas por los Barómetros del CIS realizados en los años 2013 y 2016 puede darnos una imagen aproximada de las diferencias existentes. Tal y como recogen Cea D'Ancona y Valles en su informe de 2018, el acceso a la vivienda no constituye a nivel estatal el ámbito donde se percibe una mayor desigualdad, este puesto lo ocupa “el trato desigual en la aplicación de la ley” tanto en 2016 como en 2013. De hecho, la vivienda es percibida como un ámbito donde se da un trato desigual por un 71% de la población (Cea D'Ancona y Valles, 2018). Aunque los resultados no son comparables debido a los 4 años de diferencia entre ambas investigaciones, sí parecen revelar que el acceso a la vivienda puede tener una mayor relevancia en el caso de la CAE.

Colectivos percibidos como más discriminados

Además de conocer el volumen de personas que perciben la discriminación en el acceso a una vivienda en alquiler, resulta de especial interés conocer las singularidades que sostienen esta discriminación; en otras palabras, qué ca-

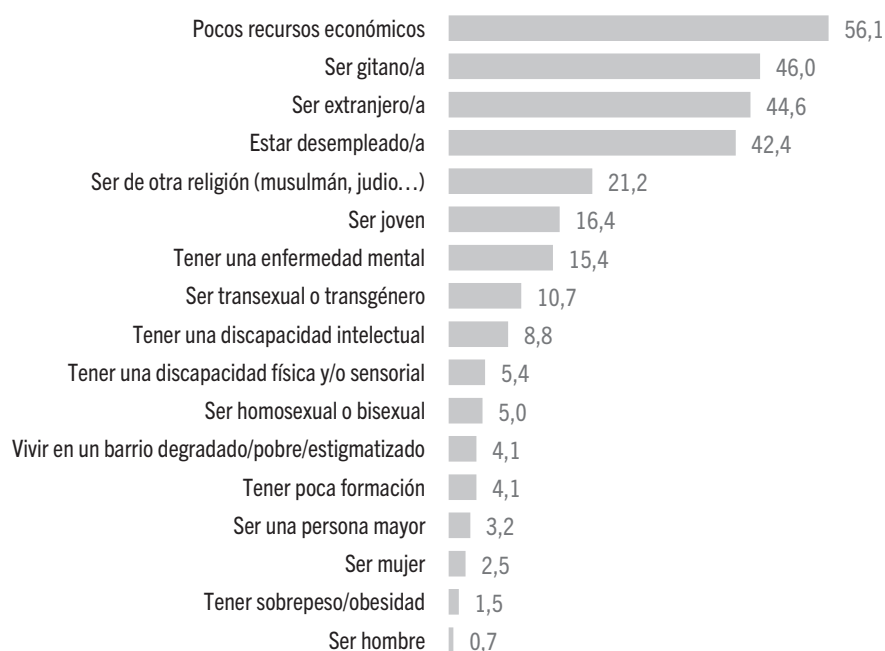
³¿Las personas reciben el mismo trato (u oportunidades) a la hora de acceder a una vivienda en alquiler?

racterísticas podrían favorecer o perjudicar en el alquiler de una vivienda. Esta pregunta refleja, a fin de cuentas, qué grupos sociales se perciben como los más afectados en el ámbito residencial.

En el Gráfico 7 se observa que entre aquellas características que, en opinión de la población vasca, pueden perjudicar a la hora de acceder a una vivienda, encontramos las relacionadas con factores económico-laborales y culturales-étnicos. No existen diferencias significativas entre las percepciones de mujeres y hombres.

Respecto a los factores económicos, el 56,1% de la población vasca considera que tener pocos recursos económicos puede ser perjudicial para acceder a una vivienda de alquiler. En esta misma línea, un 42,4% de la población subraya que estar en situación de desempleo puede promover una situación de desventaja. Ambas cuestiones responden a la propia lógica del mercado inmobiliario, donde el precio de la vivienda, ya en sea en alquiler o en propiedad, es bastante elevado. Así pues, precio elevado y pocos recursos económicos constituyen una mala combinación. En el caso de la vivienda en alquiler, además, la formalización del contrato de alquiler requiere un contrato de trabajo y un salario “adecuado” que garanticen el pago de la mensualidad, hechos ambos difícilmente compatibles con la falta de recursos o estar en situación de desempleo.

Gráfico 7. Características que podrían favorecer/perjudicar en el acceso a una vivienda en alquiler, 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia (P8. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de alquilar una vivienda?).

Respecto a los factores culturales, son aquellos que la población vasca subraya en suma como más importantes en el acceso desigual a una vivienda en alquiler. En concreto, el 46% cree que ser gitano/a puede ser una característica que discrimine, al tiempo que el 44,6% opina que ser extranjero/a también puede suponer discriminación en el acceso al alquiler residencial. Asimismo, aunque en menor medida, el 21,2% de la población vasca reconoce que ser de otra religión no católica puede suponer un trato desigual en materia de vivienda.

Las personas de origen extranjero se enfrentan a una doble discriminación en el acceso a la vivienda, también conocido como *Public and private discrimination* (Galster, 1988), esto es, la discriminación estructural/institucional y la ejercida por particulares/inmobiliarias. En esta misma línea, debemos diferenciar las dos dimensiones de la discriminación residencial en el caso de las personas de origen extranjero: la primera alude a los altos precios del alquiler de vivienda e incluso habitaciones, unidos al requerimiento de avales formales (como contrato de trabajo o aval bancario) que suponen un problema fundamental para un colectivo con un alto nivel de precariedad laboral (IOÉ, 2014). En este sentido, las mujeres extranjeras, empleadas en gran parte de los casos en sectores como servicio doméstico y cuidados, ambos caracterizados por su informalidad y bajos salarios, serían un colectivo destacado en la exclusión residencial por motivos socio-económicos (Fernández, 2018). La segunda dimensión hace referencia al trato desigual por motivos étnicos-raciales y se refiere a negar el alquiler por el hecho de ser inmigrante o incluso a la existencia de un doble listado de pisos disponibles para personas de origen extranjero y estatal en las inmobiliarias (CEAR y SOS Racismo, 2011). Así pues, no es de extrañar que el 44,6% de la población se haga eco de este hecho. En lo referente a la población gitana, como ya mencionábamos, existe aún una cierta presencia de infravivienda, además de peores condiciones habitacionales (MSSSI, 2015).

Perfiles poblacionales: ¿Quién percibe la discriminación y quién no?

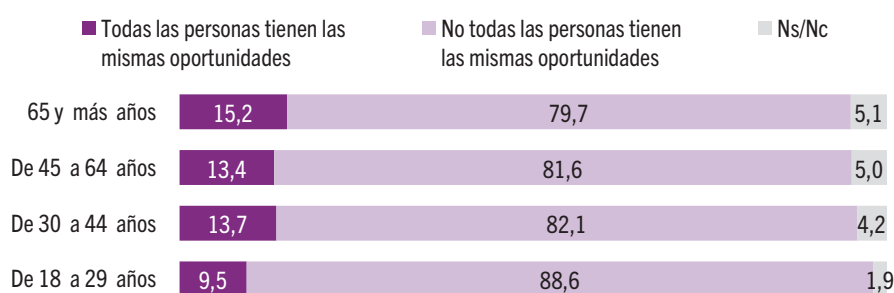
Tan interesante como conocer la opinión de la población vasca ante la discriminación residencial es analizar los diferentes perfiles que se dan en torno a esta actitud. Es decir, qué segmentos de población identifican en mayor medida la discriminación residencial y cuáles lo hacen en menor medida. Para el establecimiento de perfiles poblacionales, en primer lugar, realizaremos un análisis bivariable con las características sociodemográficas clásicas, para, después, realizar un análisis multivariante que jerarquice su importancia.

En primer lugar, analizamos la influencia en la percepción de la discriminación de variables como: sexo, edad, origen, religión, situación laboral, nivel de instrucción o ideología. Un primer análisis de significación revela que el sexo y la situación laboral no muestran diferencias significativas y, en consecuencia, no podemos afirmar que existan diferencias entre hombres y mujeres, o entre

personas paradas y ocupadas. Sin embargo, dicho análisis bivariante revela algunas cuestiones interesantes respecto a los perfiles poblacionales.

Considerando que la discriminación residencial es una de las que más se percibe (86%), el análisis de la edad muestra diferencias significativas (Gráfico 8). Son las personas más jóvenes las que la perciben en mayor medida (88,6%) mientras que las de mayor edad la reconocen significativamente menos (79,7%).

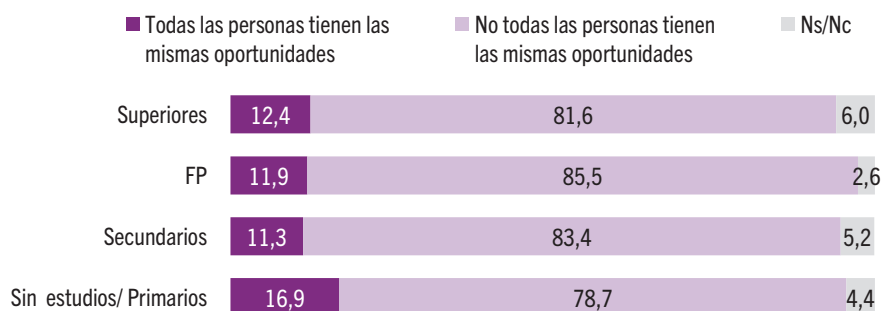
Gráfico 8. Percepción de la discriminación residencial por tramos de edad, 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia (P7. ¿Cree que en Euskadi todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda?).

Al analizar la opinión de la población vasca entorno a la desigualdad de acceso al mercado de alquiler, el nivel de instrucción también aporta información interesante. En concreto, el Gráfico 9 muestra cómo son aquellas personas con menor nivel de estudios las que reconocen en menor medida esta desigualdad (78,7%), mientras que las personas con estudios de formación profesional (85,5%) y universitarios, lo hacen en mayor medida.

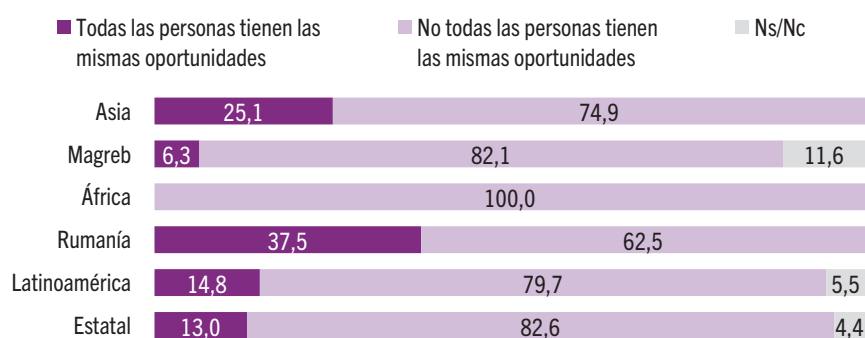
Gráfico 9. Percepción de la discriminación residencial por nivel de instrucción, 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia (P7. ¿Cree que en Euskadi todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda?).

En relación al origen, cabe destacar cómo esta variable muestra una asociación reseñable con la percepción de la discriminación residencial. En términos generales, las personas de origen extranjero y estatal reconocen la desigualdad en el acceso a la vivienda en la misma media. Sin embargo, al realizar este análisis considerando las diferentes áreas de origen (Gráfico 10) descubrimos que, mientras áreas de origen como Latinoamérica (79,7%) o Asia (74,9%) se sitúan por debajo de la media, otras como África subsahariana y Magreb reconocen en mayor medida esta discriminación. Investigaciones realizadas a nivel estatal y local señalan precisamente a estos dos colectivos como los principales destinatarios de la discriminación por razones raciales en el acceso a la vivienda, mostrando que, en esta ocasión, son aquellos colectivos que más sufren la discriminación quienes la perciben en mayor medida (Fernández, 2018).

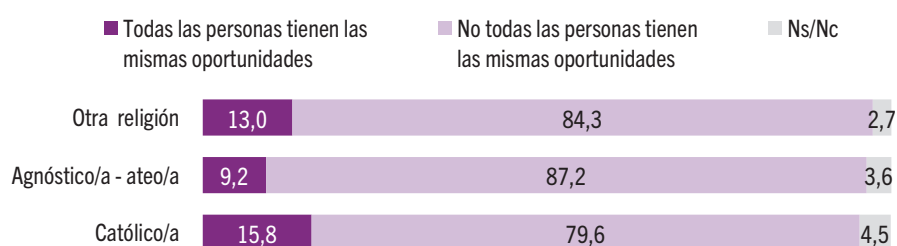
Gráfico 10. Percepción de la discriminación residencial por origen, 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia (P7. ¿Cree que en Euskadi todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda?).

En esta misma línea, el análisis de la variable religión reafirma lo anterior y nos muestra que, junto con las personas que se autodefinen como “agnósticas o ateas”, son las personas de “otra religión no católica” las que perciben una mayor discriminación (84,3%). No obstante, es probable que este cruce esté ocultando la influencia de la variable ideología.

Gráfico 11. Percepción de la discriminación residencial por religión, 2020 (%)

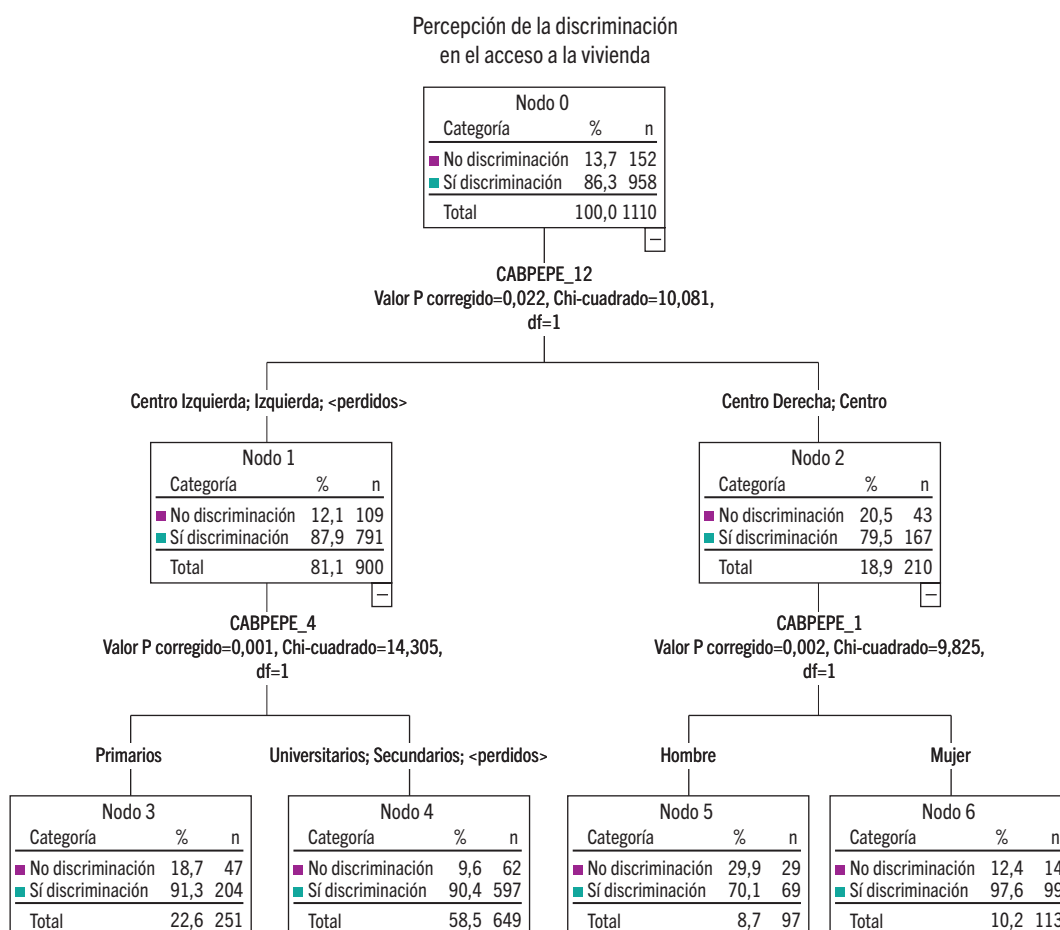


Fuente: Elaboración propia (P7. ¿Cree que en Euskadi todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda?).

Si bien el análisis de las variables dos a dos nos aporta una primera imagen de los grupos sociales que detectan en mayor y menor medida la discriminación, es necesario realizar un análisis múltiple que considere todas estas variables en su conjunto, cuantificando sus distintos pesos e influencias para confeccionar los mencionados perfiles tipo. Con este objetivo, se ha llevado a cabo la técnica conocida como CHAID (*Chi-Squared Automatic Interaction Detection*) o árbol de segmentación. Tal y como se observa en el siguiente gráfico, las variables que discriminan en mayor medida, esto es, que tienen una mayor influencia en la percepción de la discriminación residencial, son:

- 1) Ideología (Izquierda/centro/derecha)
- 2) Nivel de estudios
- 3) Sexo/Género

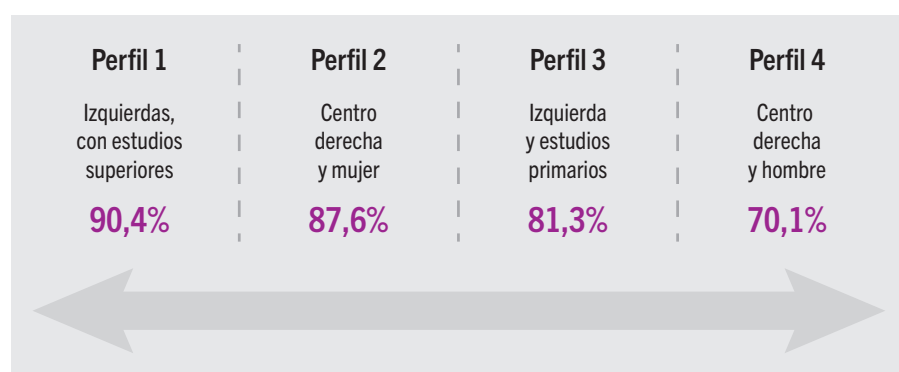
Gráfico 12. CHAID



Fuente: Elaboración propia (P7. ¿Cree que en Euskadi todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda?).

De los nodos finales que pueden observarse en el Gráfico 12, y que interpretaremos como una acumulación de característica que resultan en una tipología, extraemos los perfiles de población en función de en qué medida perciben la discriminación. Dichos perfiles se representan en la siguiente figura.

Figura 2. Perfiles de población en torno a la percepción de la discriminación en el acceso al alquiler



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EPADE 2020.

El perfil que detecta en mayor medida la discriminación en el acceso al alquiler (90,4%) es el de las personas con estudios superiores que se consideran ideológicamente de izquierdas (Perfil 1). En el extremo opuesto, el Perfil 4 compuesto por hombres que se autodefinen ideológicamente de centro o derecha, son los que menos identifican la discriminación. Entre los perfiles intermedios encontramos el de las mujeres consideradas de centro/derecha (Perfil 2) y el de las personas de izquierdas con estudios primarios (Perfil 3).

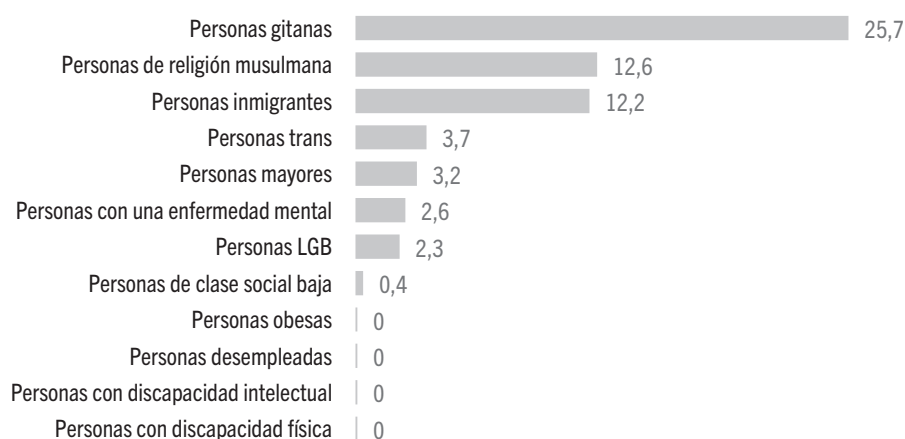
El barrio que queremos y el que no

En el análisis residencial se torna tan importante el acceso a la vivienda como el propio entorno, es decir, el barrio o vecindario. Desde la sociología urbana, la discriminación residencial que sufre el colectivo de origen extranjero en general —y algunas nacionalidades en particular— es también considerada por muchos autores y autoras como uno de los factores relevantes a la hora de hablar de segregación socioespacial (Galster, 1988). Asimismo, otros autores/as mencionarían las preferencias residenciales como vertebradoras del espacio urbano (Clark, 1992), en dos sentidos: por un lado, la *White avoidance*, que haría que las personas de origen estatal quieran vivir en entornos social y racialmente homogéneos; y, por otro, las propias preferencias de las personas de origen extranjero, que, a su vez, también preferirían barrios compuestos por personas de su mismo origen (Clark, 1992). La suma de la discriminación residencial y las preferencias residenciales, junto con otros factores de carácter económico y de clase social, generarían la llamada segregación urbana (Fernández, 2018).

Esta investigación nos permite comprobar la hipótesis de las preferencias residenciales de personas de origen extranjero y estatal. En primer lugar, y en términos generales, al preguntar a la población vasca por “A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a...?” descubrimos cómo la mayor parte de la población se siente cómoda residiendo entre los colectivos planteados, siempre considerando que se trata de una pregunta con un cierto componente de deseabilidad social y que, en consecuencia, es probable que el porcentaje real sea superior. No obstante, el análisis de la incomodidad muestra diferencias reseñables para algunos colectivos (Gráfico 13). Este es el caso de las personas gitanas, con las que un 25,7% de la población afirma no querer compartir vecindario. Las personas de origen estatal y mayores de 65 se sienten significativamente más incómodas a la hora de residir con personas gitanas (consultar Anexo 1).

Igualmente, es reseñable el colectivo de personas de religión musulmana y extranjeras, con el que un 12% de personas se sentiría incómoda residiendo en el mismo vecindario. Asimismo, aparecen en menor medida las personas trans (3,7%) y, de nuevo, las personas mayores de 65 años y los hombres se sienten significativamente más incómodos/as residiendo con personas pertenecientes a este colectivo. En relación a las personas LGB (personas lesbianas, gays y bisexuales) el 2,3% de las personas siente incomodidad, en mayor medida en los perfiles anteriormente mencionados, hombres y personas mayores de 65 años (consultar Anexo 1).

Gráfico 13. Preferencias residenciales (le incomodaría mucho+bastante) de la población vasca, 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia (P14. A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a...?).

Las preferencias muestran matices interesantes al ser analizadas en función de la nacionalidad. Así, entre las personas de origen estatal, solo el 70% se sentirían totalmente cómodas residiendo en un vecindario con personas de origen

extranjero. Este porcentaje asciende a 94,1% y 92,8% en el caso de las personas con nacionalidad doble u otra nacionalidad (respectivamente), mostrando que existen diferencias significativas entre el tipo de vecindario o barrio con el que unas y otras personas se siente cómodas.

Tabla 2. Preferencias residenciales por nacionalidad, 2020 (%)

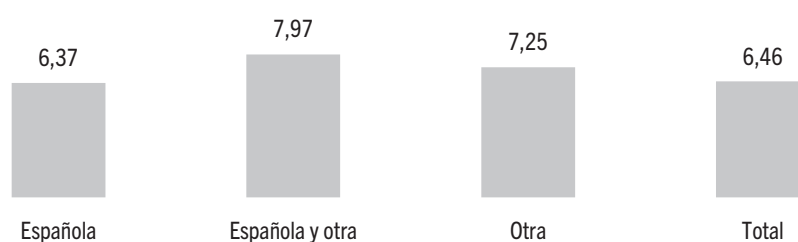
Le incomodaría vivir con personas extranjeras en vecindario	Española	Española y otra	Otra
Mucho	1,1	4,6	0
Bastante	3,6	0	0,6
Algo	9,6	0	3,1
Poco	14,6	1,3	1,4
Nada	70,5	94,1	92,8
Ns/Nc	0,6	0	2,2
N	1.092	34	71

Fuente: Elaboración propia (P14. A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a....?).

Sin embargo, debe destacarse que, a la luz de los datos, la preferencia por la homogeneidad racial no es mayoritaria en ninguno de los grupos.

En este mismo sentido, otras preguntas nos muestran la tolerancia hacia la diversidad en el lugar de residencia. Así, al preguntar por “Que se construya una mezquita en el barrio en el que Ud. vive” con una escala de 0 a 10, donde “10” es “aprueba” y “0” “desaprueba” obtenemos resultados interesantes (Gráfico 14).

Gráfico 14. Actitud hacia la construcción de una mezquita en su barrio por nacionalidad, 2020 (medias)⁴



Fuente: Elaboración propia (P15. Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones en una escala 0 a 10, donde 0 es desaprueba totalmente y 10 aprueba totalmente. Que se construya una mezquita en el barrio en el que Ud. vive).

La población vasca, de media, muestra un 6,5 sobre 10 de acuerdo al ser preguntada por la construcción de una mezquita en su barrio. En el caso de la población de origen estatal sí se observa una media por debajo (de 6,4), mientras

⁴Las desviaciones típicas de las medias aportadas son: española (s=3,18); española y otra (s=2,16); otra (s=2,71).

que las personas con doble nacionalidad o nacionalidad extranjera obtienen una media más elevada, cercana a 8 y 7,3, respectivamente. Esta pregunta, además del tipo de barrio que la población desea, es un indicador de islamofobia o desconfianza hacia la religión musulmana.

La discriminación sufrida

Esta investigación no permite medir, por cuestiones técnicas y muestrales, hasta qué punto esa discriminación que la población vasca identifica tan claramente se da entre la población general y, particularmente, entre las personas gitanas, de origen extranjero y jóvenes. Sin embargo, otras investigaciones han podido constatar la existencia de esta desigualdad en el acceso a la vivienda en diferentes contextos.

A nivel estatal, el Colectivo IOÉ nos muestra no solo las desigualdades existentes en el acceso a la vivienda de las personas inmigrantes extranjeras, sino la discriminación directa hacia este colectivo por su condición de inmigrantes (IOÉ, 2014). Para el caso de Catalunya y Madrid, cerca de 47% de las personas inmigrantes extranjeras encuestadas afirmaban haber sufrido una situación en la que se les denegaba el alquiler o compra de una vivienda por ser extranjeras. Esta situación se daba con mayor frecuencia en el caso del colectivo africano, especialmente entre las personas de origen marroquí.

A escala autonómica, la Red Eraberean realiza anualmente su informe de actividad en la que presenta los datos de los casos de discriminación atendidos. Tal y como se muestra en su último informe publicado en 2019, el 63% de los casos de discriminación se han dado en el ámbito privado y, de estos, un 39% en materia de vivienda. Estos casos denuncian la mala praxis de determinadas agencias inmobiliarias por “poner trabas a la hora de acceder al alquiler de un inmueble” (Eraberean, 2019:70). Las personas de origen extranjero y las personas gitanas son las principales denunciante en el ámbito de la vivienda.

Por último, para el caso de Bilbao, SOS Racismo en colaboración con CEAR-Euskadi, realizó una aproximación a este fenómeno en su estudio *Testing Inmobiliarias 2011* en el que encontramos resultados de gran relevancia (CEAR-Euskadi y SOS Racismo, 2011). Esta investigación se llevó a cabo mediante la técnica de *Testing*, “prueba empírica en el que se presentan diferentes personas o grupos con características idénticas en su acceso a un determinado servicio de modo que, si existe un trato desigual, este solo pueda responder a un motivo claro de discriminación” (CEAR-Euskadi y SOS Racismo, 2011: 56), utilizada con anterioridad en estudios de vivienda. De nuevo, la investigación concluía que la desigualdad de trato en el acceso residencial se da tanto entre los y las particulares como entre las inmobiliarias, donde se observan anuncios

con un claro componente discriminatorio, con textos como “solo nacionales” o “abstenerse extranjeros”. El informe también mostraba cómo el 65% de los y las particulares alquilaban únicamente a personas nacionales y en el 50% de las inmobiliarias analizadas no se ofrecían pisos a personas de origen extranjero. El colectivo africano es el más perjudicado por esta forma de discriminación (CEAR-Euskadi y SOS Racismo, 2011).

Conclusiones y reflexiones finales

La fotografía del mercado inmobiliario vasco nos bosqueja el escenario en el que las personas deben integrarse residencialmente y además, nos permite comprender qué grupos sociales pueden quedar excluidos. El vasco es un mercado de vivienda adverso, con un protagonismo exagerado de la vivienda en propiedad y, en consecuencia, un mercado de alquiler reducido. Consecuentemente, aquellos colectivos que deban insertarse en este mercado de alquiler se enfrentarán a dificultades muy concretas, como es el caso de las personas jóvenes y las personas de nacionalidad extranjera, que tienden en mayor medida a la vivienda en alquiler. Este es un alquiler residual que, debido a su elevada demanda y escasa oferta, aumenta sus precios y los hace excesivamente elevados para ser la alternativa viable a la compra de una vivienda. Todo ello, unido al también elevado precio de la vivienda en propiedad y el limitado parque de vivienda pública (especialmente en alquiler), hace que el derecho a la vivienda sea difícil de garantizar y generan una situación de desajuste. Se crea así, un caldo de cultivo para la informalidad, la vulnerabilidad y la discriminación en un mercado que relega a los colectivos más vulnerables a un mercado residual, desregulado y cada vez menos accesible, especialmente en las capitales de la CAE.

Con este contexto residencial como marco no es de extrañar que el 82,2% de la población vasca opine que no existen las mismas oportunidades a la hora de acceder a una vivienda en alquiler, posicionando así este ámbito como el más discriminatorio de todos consultados —justicia, servicios públicos, laboral y vivienda—. Igualmente coherente resulta que entre los grupos sociales que se perciben como los más afectados el acceso al ámbito residencial, la población vasca destaque características relacionadas con factores económico-laborales y étnico-culturales. El primero de ellos hace referencia a estar en situación de desempleo o tener pocos recursos económicos, cuestiones ambas difícilmente compatibles con los elevados precios del alquiler o los requerimientos para un contrato de arrendamiento de la vivienda (avales, contrato laboral, salario...). Por otro lado, ser de origen extranjero o pertenecer a la comunidad gitana se destacan también como características potencialmente discriminatorias. No cabe duda de que ambos colectivos se enfrentan a discriminación en el ámbito público y privado (particular e inmobiliaria), basada, en parte, en la clase social

(y factores económico-laborales) y, en parte, en motivos étnicos- raciales (negar el alquiler por el hecho de ser no-autóctono).

Sin embargo, la manera en la que se percibe la realidad no es homogénea en la CAE. En concreto, observamos que las personas jóvenes, las personas con estudios superiores y los colectivos que más sufren la discriminación (Magreb y África subsahariana) detectan en mayor medida la desigualdad en el acceso al alquiler. En este sentido, la ideología, el nivel formativo y el sexo/género ayudan a comprender los perfiles que son más conscientes de su existencia.

A la vista de estos y otros resultados, se torna imprescindible subrayar la necesidad de considerar la vivienda como un derecho y no como un producto. Un derecho subjetivo que debe ser garantizado a toda la sociedad y que, bajo ninguna circunstancia, puede excluir a las personas jóvenes, migrantes o gitanas. En lo referente a este último colectivo, la información sobre su situación es prácticamente inexistente, a diferencia de los otros dos, sobre los que existe información, si bien es escasa. Este déficit de datos no nos permite realizar un diagnóstico adecuado o comparar su situación con la del resto de la sociedad para reivindicar, con base empírica, la desigualdad (incluso exclusión) residencial a la que se enfrentan. Así pues, se hace evidente la necesidad de establecer una línea de investigación-intervención. Asimismo, debe resaltarse la necesidad de que todos los datos puedan desagregarse por género de cara a comprobar las posibles desigualdades existentes en este ámbito.

Las consecuencias de no corregir la desigualdad en materia de vivienda constituyen un precio que, como sociedad democrática y justa, no podemos asumir. Además de las consecuencias personales que la discriminación residencial tiene en las personas que la sufren; las sociales podrían acarrear una diferenciación o segregación espacial y una exclusión de parte de la sociedad a un derecho fundamental. En este sentido, la regulación del mercado inmobiliario y la vivienda pública constituyen las herramientas elementales para dar solución al llamado “problema de la vivienda”. Los avances actuales en materia de alquiler público⁵ parecen ir en la dirección adecuada, aunque insuficientes, para dar cobertura los grupos sociales que la sociedad vasca reconoce como más discriminados en el acceso a la vivienda.

⁵Las autoras se refieren a programas como Gaztelagun o Bizigune, Alokabide.

Bibliografía

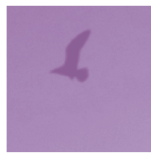
- Algaba, Antonio. (2003). La discriminación en el acceso al mercado de la vivienda: Las desventajas de la inmigración. Novedades y permanencias. *Scripta Nova*, 146(2), 1-17.
- Burón Cuadrado, Javier. (2008). Una política de vivienda alternativa. *Ciudad y territorio: Estudios territoriales*, 155, 9-40.
- Cea D'Ancona, M^a Ángeles y Valles Martínez, Miguel S. (2018). *Evolución de la discriminación en España: informe de las encuestas IMIO-CIS 2013 y 2016*. Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades. <https://cpage.mpr.gob.es/producto/evolucion-de-la-discriminacion-en-espana-2/>
- CEAR-Euskadi y SOS Racismo. (2011). *Testing inmobiliarias. Investigación sobre la discriminación en el acceso a una vivienda en alquiler de la población extranjera de Bilbao*. <https://ceareuskadi.files.wordpress.com/2012/05/testing-sos-racismo-2011-cast.pdf>
- Clark, William. (1992). Residential preferences and residential choices in a multiethnic context. *Demography*, 29, 451–466.
- Colectivo IOÉ. (2014). *Inmigración y vivienda en España*. <https://www.colectivoioe.org/uploads/0eaefc67da03a40d6be2755eefc2e5b3c284198b.pdf>
- Eraberean. (2019). *Informe 2019 de actividad de la Red Eraberean*. https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean_materiales/es_observat/adjuntos/eraberean2019_es_21x21.pdf
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS II): Main result*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-technical-report_en.pdf
- Fernández Aragón, Iraide, Fullaondo Elordui-Zapaterietxe, Arkaitz y Martín Herrero, María José. (2015). Vivienda pública y población extranjera: el caso de la CAE. En García Castaño, Francisco Javier (Coord). *Actas del VIII Congreso sobre Migraciones Internacionales en España*. (pp.96-100). Universidad de Granada.
- Fernández Aragón, Iraide. (2018). Pautas de localización socioresidencial de la población inmigrante extranjera en el Gran Bilbao. [Tesis Doctoral]. UPV/EHU, Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación.

- Galster, George. (1988). Assessing The Causes Of Racial Segregation: A Methodological Critique. *Journal of Urban Affairs*, 10, 395-407. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9906.1988.tb00170.x>
- Garnier, Jean-Pierre. (2011). Del derecho a la vivienda al derecho a la ciudad: ¿de qué derechos hablamos... y con qué derecho?. *Scripta Nova*, 16(909), 1-17.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2016). *Estudio-Mapa sobre Vivienda y Población Gitana*. <https://www.gitanos.org/upload/29/29/informecompletoe-mobreviviendaypg.pdf>
- Moreno Márquez, Gorka y Fernández Aragón, Iraide. (2019). Sinhogarismo y jóvenes extranjeros en Bilbao: la atención en un contexto de desbordamiento múltiple y secuencial de los recursos. *Zerbitzuan*, 70, 61-70. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.70.04>
- Observatorio Vasco de Vivienda. (2019). *Estadística del mercado de alquiler (EMA). Segundo informe*. https://www.etxebide.euskadi.eus/contenidos/informacion/ovv_ema19_2/es_ovv_sevi/adjuntos/EMA_informe_2_2019.pdf
- Pisarello, Gerardo. (2003). *Vivienda para todos: un derecho en (de) construcción, el derecho a una vivienda digna y adecuada como derecho exigible*. Icaria.
- Romero, Juan, Brandis, Dolores y Melo, Carme. (2015). El giro neoliberal de las políticas para la ciudad en España. Balance a partir de los ejemplos de Madrid y Valencia. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, 69, 369-386.
- Shershneva, Julia, Fernández Aragón, Iraide y Oleaga Páramo, José Antonio. (2018). Principales características de los grandes colectivos de población de origen extranjero en la CAE. En Moreno, Gorka (Ed.) *El proceso de integración del colectivo inmigrante en Euskadi* (pp.13-58). Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Trabada Crende, Xosé. (2005). *El acceso de la juventud a la vivienda. Euskadi en el contexto de la Unión Europea*. Servicio central de publicaciones de Gobierno Vasco.
- Trilla, Carme. (2001). *La política de vivienda en una perspectiva europea comparada*. (Colección Estudios Sociales). Fundación La Caixa.

Anexo 1

	Total	Hombre	Mujer	De 18 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	65 y más años
PERSONAS MIGRANTES							
Mucho	1,2	1,5	0,8	1,5	2,3	1,2	0
Bastante	3,3	3,7	3	1,8	2,1	2,9	5,8
Algo	8,9	8,1	9,6	5,4	6,1	8,6	13,5
Poco	13,5	13,2	13,8	9,9	14,9	12,1	16,2
Nada	72,4	72,7	72,1	81,2	73,4	74,5	64,2
Ns/Nc	0,7	0,8	0,7	0,3	1,3	0,8	0,2
PERSONAS LGB							
Mucho	0,3	0,6	0	0	0	0,4	0,5
Bastante	0,5	0,8	0,2	0,8	0	0	1,5
Algo	1,8	1,2	2,3	0	1,3	0,8	4,5
Poco	5	5,6	4,5	2,7	4,4	6,2	5,3
Nada	91,4	91,2	91,6	96,3	92,8	91,4	87,7
Ns/Nc	1	0,6	1,4	0,3	1,6	1,2	0,5
PERSONAS TRANS							
Mucho	0,5	1,1	0	0	0	0,4	1,5
Bastante	0,9	0,8	0,9	0,8	0	0	2,9
Algo	2,8	2,3	3,2	1,5	1,4	3	4,4
Poco	5,8	6,1	5,5	3,8	6,2	6,6	5,4
Nada	89	89	88,9	93,7	90,7	88,9	85,2
Ns/Nc	1	0,6	1,4	0,3	1,6	1,2	0,6
PERSONAS DE RELIGIÓN MUSULMANA							
Mucho	3,1	3,9	2,3	1,5	1,7	3,5	4,6
Bastante	3,6	3,5	3,7	2,8	2,6	3,7	4,8
Algo	9	7,2	10,7	2,3	8,2	9,5	12,7
Poco	15,3	14,2	16,3	8,4	13,5	15,2	20,8
Nada	68,4	70,8	66,2	84,7	73,4	67,7	56,3
Ns/Nc	0,6	0,4	0,8	0,3	0,6	0,5	0,8
PERSONAS GITANAS							
Mucho	10,1	10,2	10,1	2,9	8,1	11,7	13,6
Bastante	9,5	9,8	9,1	6,8	8	9,4	12,2
Algo	16,2	14,1	18,2	5,7	12,7	15,8	25,4
Poco	13,4	12,6	14,1	11,6	15,9	14,5	10,7
Nada	50,2	52,8	47,9	72,7	54,8	47,9	37,5
Ns/Nc	0,6	0,5	0,6	0,3	0,6	0,7	0,8

Fuente: Elaboración propia.



Desigualdad de trato y discriminación laboral de la CAE

Irune Ruiz Ciarreta
Maite Fouassier Zamalloa

El propósito de este capítulo es analizar aquellos datos que se desprenden del análisis de la *Encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi 2020* (EPADE 2020) realizada en 2020 por Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración que correspondan al ámbito laboral. Para ello, tomaremos como base todas las manifestaciones de discriminación tratadas en el cuestionario sobre este escenario. A través de una labor de cuantificación y medición, podremos conocer con mayor profundidad el fenómeno de la desigualdad laboral percibida, sus manifestaciones, experiencias y actitudes entre la población de la C. A. de Euskadi.

Nos queda claro que, pese a que la legislación vigente actúa y crea normas en contra de la discriminación laboral, a día de hoy todavía existen importantes desigualdades entre personas, colectivos y comunidades que hacen necesaria la intervención de las instituciones al respecto y el análisis y estudio de esta realidad. Cabe destacar cómo en el año 2013 en la publicación sobre *Los perfiles de la discriminación en España* del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se prestaba especial atención al ámbito laboral, considerado un espacio social clave, tanto por la incidencia en el mismo de hechos discriminatorios —que queda manifiestamente demostrado en su análisis—, como por la trascendencia social y las consecuencias que ello tiene en el conjunto de la dinámica social —movilidad, oportunidades vitales, condiciones de vida, etc.— (Alter, 2014). Concretamente, la falta de vinculación con este espacio laboral, esto es, el desempleo, se ha ubicado históricamente entre las principales preocupaciones de la población vasca. Así lo podemos comprobar en el último *Barómetro sobre percepciones y actitudes hacia la población de origen extranjero* (2020)

de Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración, donde el paro aparece como una de las principales preocupaciones, concretamente para un 51% de las personas consultadas.

Los datos obtenidos en la investigación sobre discriminación en Euskadi (EPA-DE 2020), nos proporcionan información actualizada, no solo de la discriminación laboral que se percibe entre la población de la CAE, sino también de la discriminación experimentada, así como su denuncia u ocultación. Además, recogeremos específicamente las diferentes actitudes y reacciones de la población ante la problemática y el grado de conocimiento y valoración de las actuaciones institucionales en temas de igualdad y no discriminación laboral de las personas.

Por ello, realizaremos un resumen inicial que enmarque teóricamente la discriminación laboral, así como una mención a distintas modalidades de discriminación en el empleo. Seguidamente, mostraremos un apartado metodológico con la selección de variables extraídas del estudio de referencia para su análisis. Y, por último, un análisis de datos centrando principalmente en la igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo y el acceso a puestos de responsabilidad. Todo ello, teniendo en cuenta las percepciones, experiencias y actuaciones de la población vasca ante la desigualdad de trato y discriminación en el ámbito laboral. Finalmente, se presentan algunas conclusiones que nos resultan interesantes de subrayar.

Discriminación y mercado laboral

En un mercado laboral cada vez más cambiante y teniendo en cuenta la situación actual de crisis —económica y sanitaria—, la discriminación laboral por motivos de género, origen racial o étnico, orientación sexual, religión o convicciones, edad o por discapacidad u otros motivos cobra especial interés. Estamos ante uno de los principales escenarios de discriminación, tanto percibida como vivida, experimentados por la sociedad y son muchos los estudios previos sobre la temática los que coinciden en afirmar que, a día de hoy, coexisten multitud de factores discriminantes en el ámbito laboral. Además, estamos ante un espacio clave por la trascendencia social y las consecuencias que tiene en el conjunto de la dinámica social (movilidad, oportunidades vitales, condiciones de vida, etc.) (Alter, 2014).

Como se comentaba al inicio del capítulo, no cabe duda de que la legislación vigente intenta encauzar esta realidad y que, a nivel internacional, también se trata de impulsar y apoyar desde hace años diversas iniciativas sobre normas relacionadas con la no discriminación en el mercado laboral por diversos motivos —sexo, raza y color, etc.—. Pero la asimilación de la diversidad es una

cuestión sociológica más que jurídica y es la sociedad misma la que deberá diluir con el transcurso del tiempo las tendencias hacia la intolerancia, prejuicios y temores sobre muchas cuestiones que presenta la diversidad humana (Porret, 2010).

Si lo examinamos con detalle, se puede apreciar que el concepto de *discriminación laboral* es bastante complejo; su estudio no es propio o exclusivo de las ciencias sociales, sino que pertenece por igual a diversas áreas de conocimiento. Ha sido estudiado lo mismo por la economía, la política, la sociología, la antropología que por el derecho.

Así pues, como señala Javier Rubio (2012) en su análisis sobre los factores sociológicos de la discriminación sociolaboral, “(...) discriminación laboral (comienza ésta), cuando se le niega el puesto de trabajo a una persona candidata (rechazo) por razón por ejemplo de: edad, apariencia o aspecto, origen o nacionalidad, género, etc., negando la oportunidad a la persona candidata de trabajar” (p. 190).

Otra definición del concepto reseñable es la de Castro (2001) que afirma que la discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Y atendiendo a la temática desde un punto de vista más económico, Cooter (1994) realiza la siguiente definición de la discriminación en la economía en la que concluye en que la discriminación en la vida económica, por lo general, consiste en la clasificación de las personas según los rasgos en lugar de la productividad.

De las definiciones de discriminación económico-laborales citadas se desprende que la discriminación en el ámbito del empleo tiene muchos aspectos o formas y que esta puede ocurrir tanto dentro de la propia relación laboral como fuera de la misma —esto puede deberse a que la relación laboral no se ha establecido o se ha terminado—. Por tanto, estamos ante un problema global y no personal, ya que durante los años algunas formas de discriminación laboral han llegado incluso a desaparecer, mientras que otras se han acentuado, tomado nuevas formas y siendo más sutiles (Rubio, 2012).

Así mismo, además de comentar el concepto y sus modalidades de discriminación, resulta relevante señalar los momentos clave de desarrollo de la relación laboral, teniendo en cuenta el tiempo. Según Castro, se puede fragmentar la relación en tres etapas fundamentales: el momento previo a la constitución de la relación laboral —etapa pre-ocupacional—, durante la relación laboral mis-

ma —etapa ocupacional— y, por último, una vez extinguida la relación laboral —etapa post-ocupacional—. En cada una de estas etapas se pueden configurar conductas discriminatorias (Castro, 2001).

En nuestro caso concreto de análisis, y observando los datos donde debemos reparar en la encuesta realizada en la CAE (EPADE 2020), queda claro que los dos momentos clave donde se pregunta por discriminación laboral son, por un lado, al ser seleccionada una persona para un puesto de trabajo y, por otro, las posibilidades de acceder a puestos de responsabilidad.

Centrándonos en el momento de acceso a un puesto de trabajo, la discriminación en los procesos de selección es muy destacable. Aquí, la discriminación se manifiesta en el momento en el que se percibe una diferenciación en el trato a las personas candidatas, según su raza, color, sexo o religión, entre otras muchas variables, sin tener en cuenta competencias, cualidades o referencias necesarias para ocupar el puesto de trabajo (García-Izquierdo, 2007). Por tanto, desde este momento inicial de selección y acceso a un puesto de trabajo, se presentan una serie de barreras entre las personas candidatas repletas de prejuicios y estereotipos que incorporan prácticas discriminatorias. El hecho de que exista discriminación en este primer proceso provoca un problema en la sociedad, educación y formación (Hernández, 2018).

En este contexto, destacan los diferentes tipos de discriminación que se pueden dar en el ámbito laboral: la discriminación directa y de la discriminación indirecta, esta última mucho más desconocida por considerarse complicada de detectar y de determinar. Hay discriminación directa cuando se trata a una persona de manera menos favorable que a otra en situación análoga. La discriminación directa es más frecuente y evidente, cuando surge de una decisión unilateral empresarial (Porret, 2010). Pero, como se ha comentado anteriormente, la discriminación puede adoptar formas más sutiles y aquí nos encontramos con la discriminación indirecta. Esta aparece cuando una práctica o criterio aparentemente neutral ocasiona una desventaja a personas en el empleo por distintos motivos, ya sea género, origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, etc. (Rubio, 2012).

El segundo momento de análisis que nos compete es, como hemos señalado antes, la segregación vertical, esto es, desigualdades de acceso a determinados puestos de responsabilidad dentro de una organización. Este momento es fundamental dentro del desarrollo de las personas en el ámbito laboral y nos invita a reflexionar sobre las actitudes de desigualdad y los estereotipos vigentes en la sociedad hacia otras diversidades.

Estamos, por tanto, ante otra etapa laboral en la que la diversidad no se entiende, generalmente, como un valor positivo que permite a todas las personas desplegar todo su talento y potencialidades, independientemente de su na-

cionalidad, origen racial o étnico, características físicas, orientación sexual o edad. Recurriendo a otras fuentes, cabe destacar en este apartado la encuesta realizada por el CIS en 2014, donde los datos confirman una percepción social de desigualdad en la participación de determinados grupos en la vida social, expresada a través de diferentes oportunidades de acceso a puestos de responsabilidad. En el mismo estudio, se atiende a las características que pueden perjudicar o favorecer el acceso a un puesto de responsabilidad, en esta ocasión destaca especialmente la lectura de género (Alter, 2014). Son muchos los antecedentes de estudios en el terreno de la discriminación laboral por sexo/género en el acceso a puestos de responsabilidad —el llamado *techo de cristal*—. Durante las últimas décadas, la creciente y progresiva incorporación de las mujeres a la vida laboral ha supuesto un importante reto social, pues permite observar las diferencias en cuanto a salarios y representación en puestos directivos (García-Izquierdo, 2007).

Pero, una vez más, no solo la variable sexo/género presenta discriminación en el acceso a puestos de responsabilidad, encontrándose más factores o motivos perjudiciales al respecto. Aspectos como el origen étnico o racial, la edad o el nivel socioeconómico de las personas —entre otros— también adquieren protagonismo en este momento laboral de desigualdad de trato y discriminación. A modo de ejemplo, el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia evidencia en sus estudios el protagonismo de la variable étnico o racial en los episodios de discriminación laboral (OBERAXE, 2019).

En definitiva, el ámbito laboral, como viene recogiendo en diversos estudios y en la literatura sobre el tema, es el escenario en el que se producen un gran número de situaciones discriminatorias donde, además, en muchas ocasiones, convergen diversos motivos o causas —raza/etnia, origen, género, edad, discapacidad, religión— creando relaciones laborales basadas en la desigualdad de trato y la discriminación múltiple e interseccional. Por todo ello, a continuación, analizaremos de la el bloque de preguntas específicas que dan cuerpo a esta problemática.

Datos y metodología

Previo a la presentación de los datos sobre discriminación laboral extraídos del estudio de Ikuspegi, cabe destacar la metodología utilizada, la muestra con la que contamos y las variables de análisis seleccionadas en consonancia con la temática. Concretamente, en el análisis de la discriminación en la CAE, se optó por una metodología cuantitativa. Se realizaron 1.200 encuestas presenciales y domiciliarias en los tres territorios históricos de la CAE. Por tanto, trabajaremos con la totalidad de la muestra disponible y contaremos con los siguientes ítems para el fundamento de nuestro análisis (Tabla 1).

Tabla 1. Variables analizadas

P9. ¿Cree Ud. que, en Euskadi, a igualdad de formación y experiencia, todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo?
P10. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo?
P11. ¿Cree que, en Euskadi, a igualdad de formación y experiencia, todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad?
P12. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea.
P37. ¿En qué ámbito o situación se ha sentido discriminado/a por su...?
P44. ¿En qué ámbito o situación ha sido testigo (ha visto u oído) de alguna situación de discriminación sufrida por alguna persona cercana a usted por motivo de...?
P15. Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones:
Que una persona de menos de 30 años sea contratada para dirigir una empresa o departamento con 50 o más empleados/as
Que se promueva a una mujer con hijos/as a un puesto de dirección y/o responsabilidad
Que una persona con VIH/Sida trabaje en una oficina donde hay más personas trabajando
Que a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona con discapacidad que a otra que no tenga discapacidad
Que a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona nacida en España que a una persona inmigrante
Que una empresa contrate antes a una persona menor de 55 años que mayor de 55 años.
Que a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a un hombre que a una mujer.
P16. En cualquier caso, ¿diría Ud. que nuestro marco legal, la ley, permite o no estos comportamientos?
P3 y P4. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de que se le aplique la ley? (Espontánea y sugerida)
P6. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a los servicios públicos?
P42a "Si fuera (o volviera a ser) víctima de una discriminación. ¿A quién preferiría informar? ¿En primera opción?"

Fuente: Elaboración propia

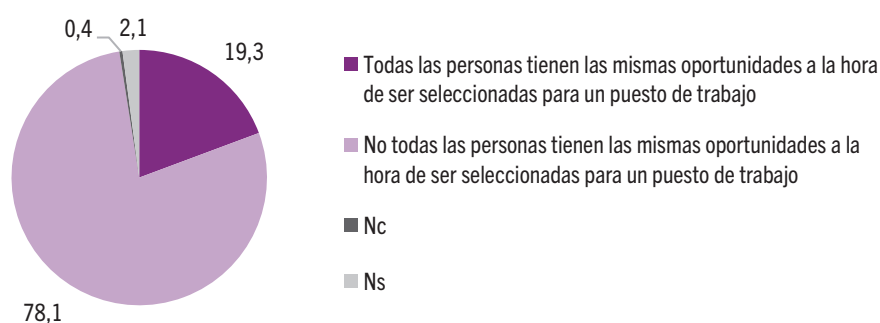
Discriminación percibida en el ámbito laboral de la CAE

Este análisis sobre discriminación laboral comienza con los datos extraídos sobre la percepción de la población vasca respecto a la existencia de un trato injusto en diferentes situaciones del ámbito laboral. Cabe destacar que una percepción puede distar o aproximarse a la realidad, pero siempre es un reflejo de cómo esta se construye socialmente y de los factores que en ello intervienen (Cea D'Ancona y Valles, 2018).

Percepción de desigualdad de trato o discriminación laboral en la CAE

Según se puede observar en el Gráfico 1, la población vasca es consciente de que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo (78,1%). Como hemos podido ver al comienzo del capítulo, el acceso al empleo y las dificultades a las que se enfrentan determinados grupos sociales son una realidad. Bien sea por motivos de género, origen racial o étnico, orientación sexual, religión o convicciones, edad, por tener discapacidad u otros motivos el ámbito laboral es percibido socialmente como un escenario clave para el desarrollo de actitudes discriminatorias múltiples. De aquí se deriva que la sociedad vasca detecta diferencias de trato y de oportunidades y que observa algunos grupos de la sociedad como *favoritos* y otros como *agraviados*.

Gráfico 1. Oportunidades laborales de acceso al empleo (%)

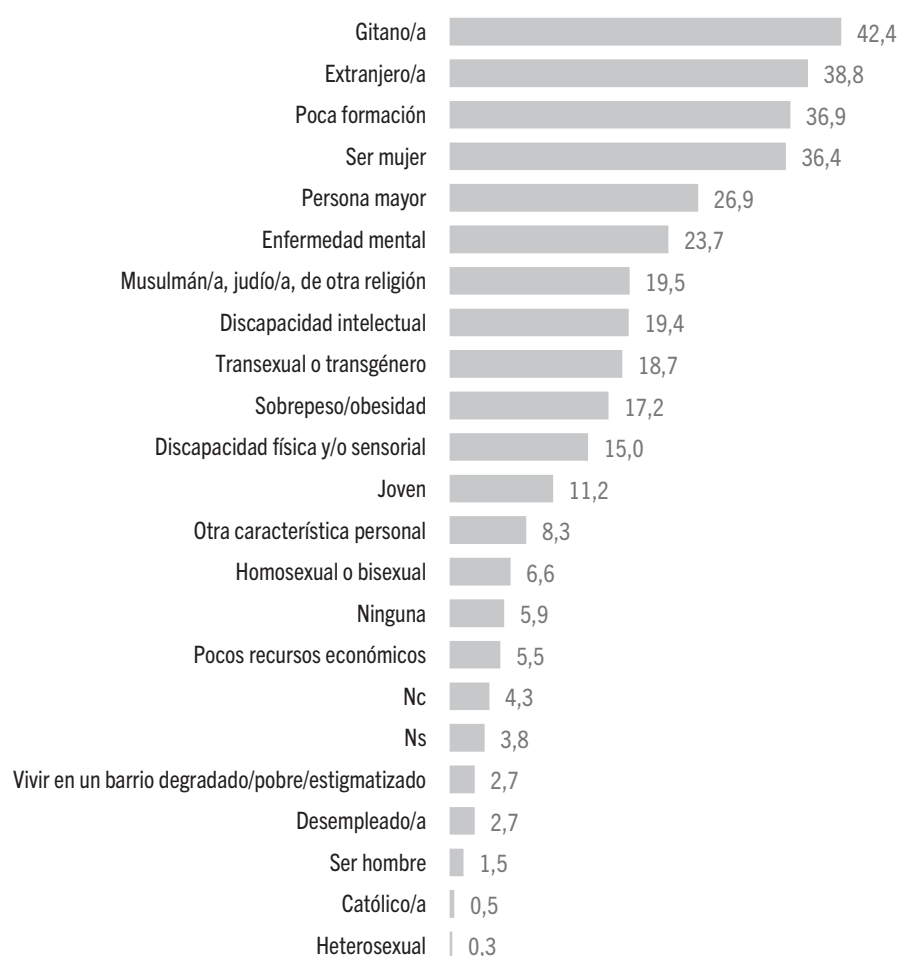


Fuente: Elaboración propia (P9. ¿Cree Ud. que, en Euskadi, a igualdad de formación y experiencia, todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo?).

Con ánimo de conocer concretamente qué características pueden favorecer y cuáles perjudicar a una persona a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo, a continuación, se analizan las características que, en opinión de la población, pueden provocar más discriminación laboral. Como muestra el Gráfico 2, la población vasca considera que formar parte del pueblo gitano

(42,4%), ser una persona extranjera (38,8%), tener poca formación (36,9%) y ser mujer (36,4%) son las características que más pueden perjudicar a una persona a la hora de acceder a un puesto laboral. Por el contrario, entre las particularidades que perciben que menos afectan está ser heterosexual (0,3%), hombre (0,5%), desempleado/a (2,7%) y vivir en un barrio degradado, pobre o estigmatizado (2,7%).

Gráfico 2. Características que pueden perjudicar a la hora de ser seleccionado/a para un puesto laboral (% sobre el total)



Fuente: Elaboración propia. (P10. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo?).

Si analizamos con mayor detalle estas cuatro características que se detectan como las más desfavorecedoras en el acceso al empleo, en el caso de “formar parte del pueblo gitano” (42,4% del total) observamos diferencias estadísticamente significativas en las variables país de origen, ingresos y situación laboral. Concretamente, quienes provienen de Latinoamérica perciben en menor medida (18,5%) que pertenecer a este colectivo puede no favorecerles en el acceso

al mercado laboral, así como quienes tienen bajos ingresos (25,3%) y están en situación de desempleo (28,3%). Ante las dificultades de acceso de las personas extranjeras, más de la mitad de la juventud de entre los 18 y los 29 años (54,6%) estima que ser una persona extranjera perjudica en mayor medida su incorporación al mercado laboral, si bien quienes no tienen estudios o tan solo los primarios lo contemplan en menor medida (31,1%).

Si atendemos a los datos que se manejan en el Eurobarómetro sobre discriminación en la Unión Europea (2019)¹, en los datos a nivel estatal, la edad es la primera causa que se declara como posible desventaja a la hora de acceder a un puesto laboral —y la segunda a nivel europeo—, ya sea por juventud o por excesiva madurez, apareciendo en el cuarto lugar ser una persona gitana. El color de la piel de la persona candidata es otra de las características que aparecen reflejadas entre las categorías que pueden llevar discriminar a una persona para ser contratada, y que aparece en quinto lugar.

Por su parte, en el último estudio de Cea D’Ancona y Valles (2018) sobre la evolución de la discriminación en España, en el acceso al empleo, la discriminación por ser una persona gitana adquiere también especial protagonismo (50%). Y tampoco se pueden obviar los datos de empleo sobre el pueblo gitano publicados por La Fundación Secretariado Gitano, donde afirma que, con sus estudios realizados en 2005, 2011 y 2018, se muestra una situación de clara desigualdad en el colectivo y cómo esta situación se ha ido deteriorando con los años: se ha hecho aún más grande la brecha de la población gitana con el resto de la población. Ofrecen datos a nivel estatal, afirmando que, con una tasa de actividad muy similar entre la población gitana y la población general (el 56% de las personas gitanas o están ocupadas o en paro), la tasa de paro alcanza el 52% en la población gitana, más de tres veces la de la población general (14,5%) (De la Rica, 2019).

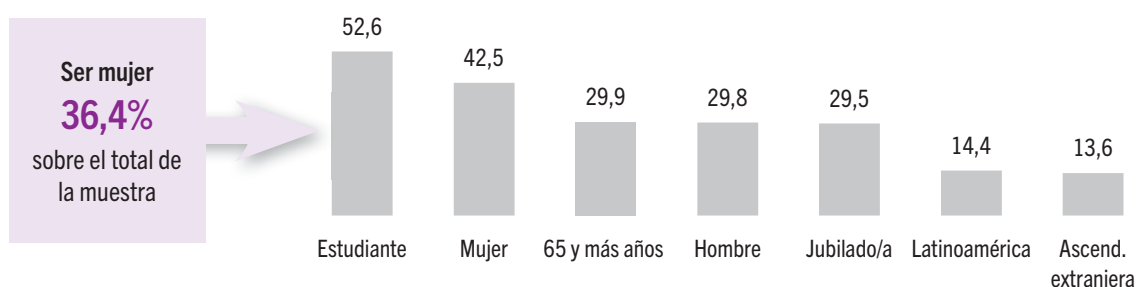
En el segundo puesto de colectivos más perjudicados en el ámbito laboral, encontramos a las personas de origen extranjero, un 38,8% de la población vasca así lo percibe. En la reciente *Encuesta sobre intolerancia y discriminación hacia las personas musulmanas* (Aparicio, 2020) elaborada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la discriminación en el acceso al empleo del colectivo de origen extranjero serían, en opinión de más del 80% de las personas encuestadas, muy o bastante frecuentes.

Volviendo a nuestros datos de análisis, como podemos ver en el Gráfico 3, si atendemos a las variables de cruce entre quienes afirman que “ser mujer” puede ser una característica que perjudique en su acceso al mercado laboral (36,4% del total), son las y los estudiantes (52,6%) y las propias mujeres

¹Eurobarómetro Especial 493. Discriminación en la Unión Europea 2019.

(42,5%) quienes perciben en mayor grado que el género femenino contribuye a ser discriminada en el acceso al empleo. Por el contrario, las personas en edad avanzada con 65 años y más (29,9%), los hombres (29,8%), personas jubiladas (29,5%), y aquellas con ascendencia extranjera (13,6%) estiman que no les parece tan relevante dicha característica.

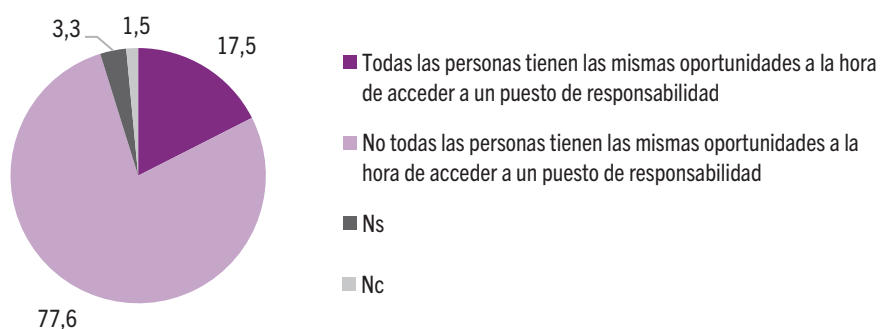
Gráfico 3. Perfil socio-demográfico de la población que afirma que “ser mujer” es un factor discriminante en el entorno laboral (%)



Fuente: Elaboración propia. (P10. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo?).

Otro momento clave en el entorno laboral es el acceso a puestos de responsabilidad y las diferencias y desigualdades que se generan en el mismo. Estamos ante una segregación vertical muy habitual en el mercado de trabajo, que se da principalmente cuando un determinado colectivo de personas se concentra en los niveles más bajos de la escala ocupacional y cuando existen otros grupos de personas que se reparten en las demás categorías o se concentran solo en los niveles más elevados de esa misma escala.

Gráfico 4. Oportunidades de acceso a puestos de responsabilidad en el entorno laboral (%)

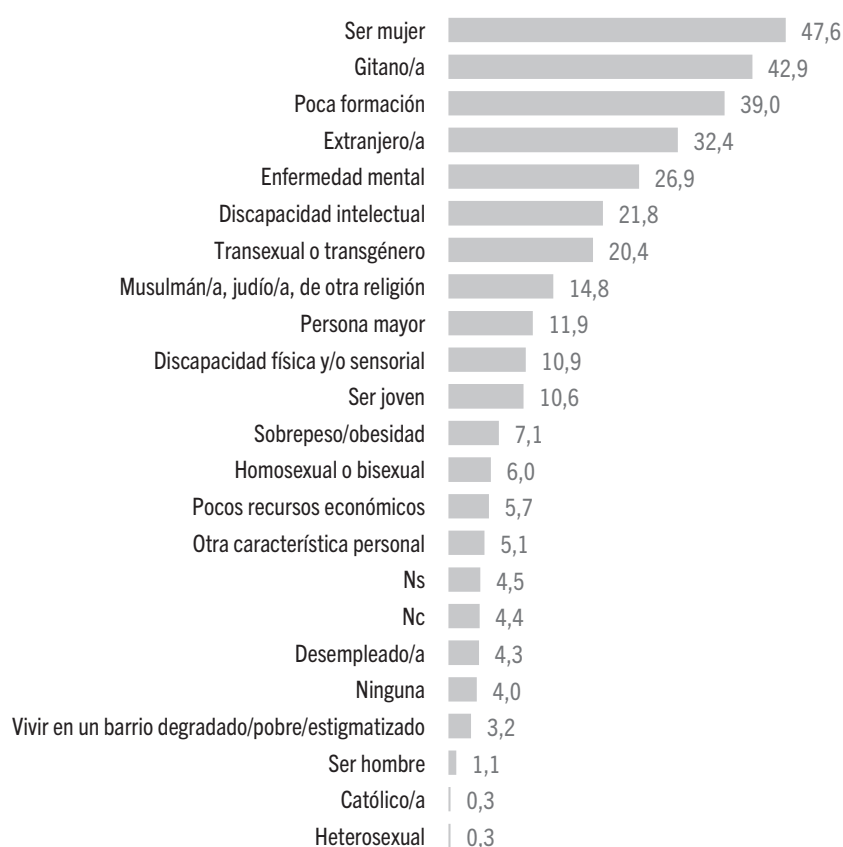


Fuente: Elaboración propia. (P11. ¿Cree que, en Euskadi, a igualdad de formación y experiencia, todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad?).

En este punto concreto, si atendemos a los datos de la encuesta sobre acceso a puestos de responsabilidad en el entorno laboral, la población vasca también es consciente de que, a igualdad de formación y experiencia, las oportunidades no llegan a todas las personas por igual (Gráfico 4). Concretamente un 77,6% así lo percibe frente al 17,5% que sí que considera que todas las personas tienen las mismas oportunidades. Por otra parte, un 3,3% no sabe decantarse por ninguna de las afirmaciones anteriores, y un 1,5% prefiere no contestar.

Entre las características que la población vasca considera que pueden afectar a la hora de acceder a un puesto laboral de responsabilidad, volvemos a encontrarnos con que ser mujer (47,6%), pertenecer a la comunidad gitana (42,9%), tener poca formación (39%) y ser una persona extranjera (32,4%) aparecen como las más identificadas (Gráfico 5). Es decir, tanto el acceso a un determinado puesto laboral como llegar a desempeñar un trabajo de responsabilidad se pueden ver afectados en mayor medida por estas características, ya que en ambos casos coinciden, aunque con porcentajes diferentes en cada uno de ellos.

Gráfico 5. Características que perjudican en el acceso a un puesto de responsabilidad (%)



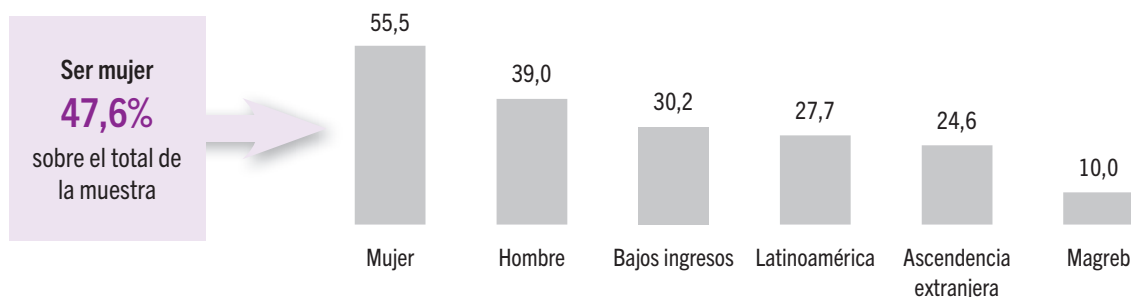
Fuente: Elaboración propia. (P12. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea).

También en el estudio de Cea D’Ancona y Valles (2018) es en este ámbito, respecto a los demás analizados, donde más se ve ampliada la brecha de género, a favor de los hombres y en contra de las mujeres (45%).

Respecto a “ser mujer” como el primer motivo que puede perjudicar a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad (47,6% del total), encontramos que el informe de Igualdad de Género realizado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE, 2019) estudia seis aspectos sobre la igualdad de género en los países que conforman la Unión Europea. Este indica que, a nivel estatal, la puntuación más baja de todos los ámbitos es la del poder, es decir, en el reparto de los puestos de trabajo que requieren una responsabilidad y una toma de decisiones, tanto en el ámbito privado como en el público. Por tanto, se constata a modo de ejemplo, que las mujeres están presentes solo en el 18% de los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa. Si bien, por otro lado, España aparece en el noveno puesto en el ranking de la UE en el índice de igualdad de género, con un ligero aumento desde 2017, y que ya en los últimos datos que se han avanzado de 2020 parece que escala hasta el octavo puesto.

Es más, si atendemos a las variables de cruce en relación a que ser mujer es una característica que puede perjudicar el acceso a un puesto de responsabilidad, observamos en el Gráfico 6 cómo se destacan aquellas categorías que muestran diferencias significativas. En este caso, únicamente las mujeres (55,5%) declaran en mayor medida que ser mujer menoscaba su capacidad para poder optar a un puesto laboral de responsabilidad. Tanto los hombres (39%), quienes perciben bajos ingresos (30,2%), tienen ascendencia extranjera (24,6%), y son de origen latinoamericano (27,7%) y magrebí (10%), consideran en menor grado que ser mujer puede ser una característica que dificulte su acceso a puestos laborales de responsabilidad.

Gráfico 6. Perfil socio-demográfico de la población que afirma que “ser mujer” perjudica en el acceso a puestos de responsabilidad (%)



Fuente: Elaboración propia. (P12. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea).

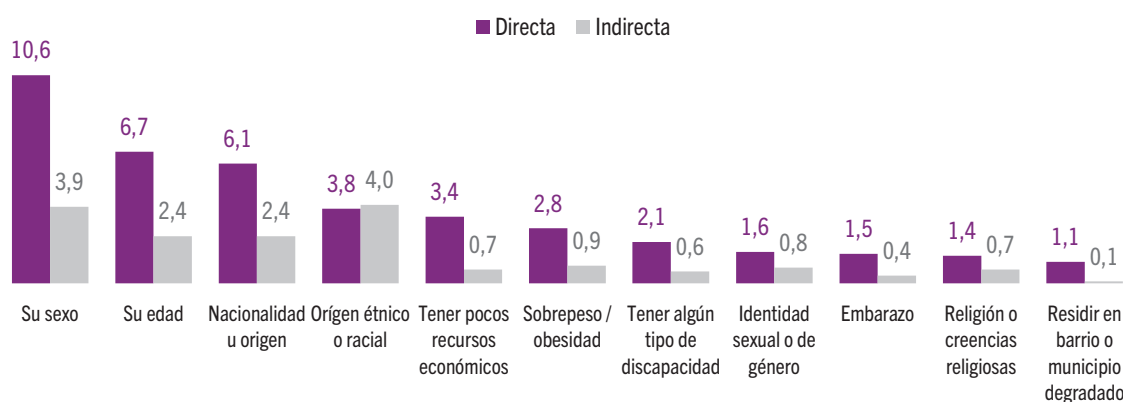
Por tanto, los datos nos demuestran cómo, tanto si se pregunta por el acceso a un puesto de trabajo o a un puesto de responsabilidad, la discriminación por género adquiere gran protagonismo. Y la población vasca sigue percibiendo a las mujeres como las grandes perjudicadas en el momento de ascenso profesional (en el primer puesto) y una de las más discriminadas (en cuarto puesto) al acceder a un puesto laboral.

Experiencias de discriminación laboral

Además de la anteriormente analizada discriminación percibida en el ámbito laboral, precisamos del análisis de otras realidades que demuestran también la discriminación existente. Estamos hablando de las vivencias de discriminación laboral —discriminación declarada—, bien sean vividas directamente —“en primera persona”— o de manera indirecta —“siendo testigo de”—. A continuación, para ello, extraemos de la encuesta los datos de discriminación directa en el entorno laboral, es decir, aquella que las personas declaran haber vivido en primera persona. Y, en segundo lugar, se detallan los datos de discriminación indirecta o transmitida, aquella que las personas declaran haber visto, esto es, de la que han sido testigos en su entorno. Una vez más destacar cómo en el ámbito laboral la discriminación se da por múltiples motivos.

En base a los datos analizados, la población vasca toma mayor conciencia de situaciones discriminatorias cuando las vive en primera persona que cuando se le interpela a determinar los motivos de las que ha sido testigo. Así lo podemos comprobar en el siguiente Gráfico 7, donde se compara la discriminación directa de la indirecta, en este caso en el entorno laboral.

Gráfico 7. Discriminación directa e indirecta en el entorno laboral (% sobre el total)



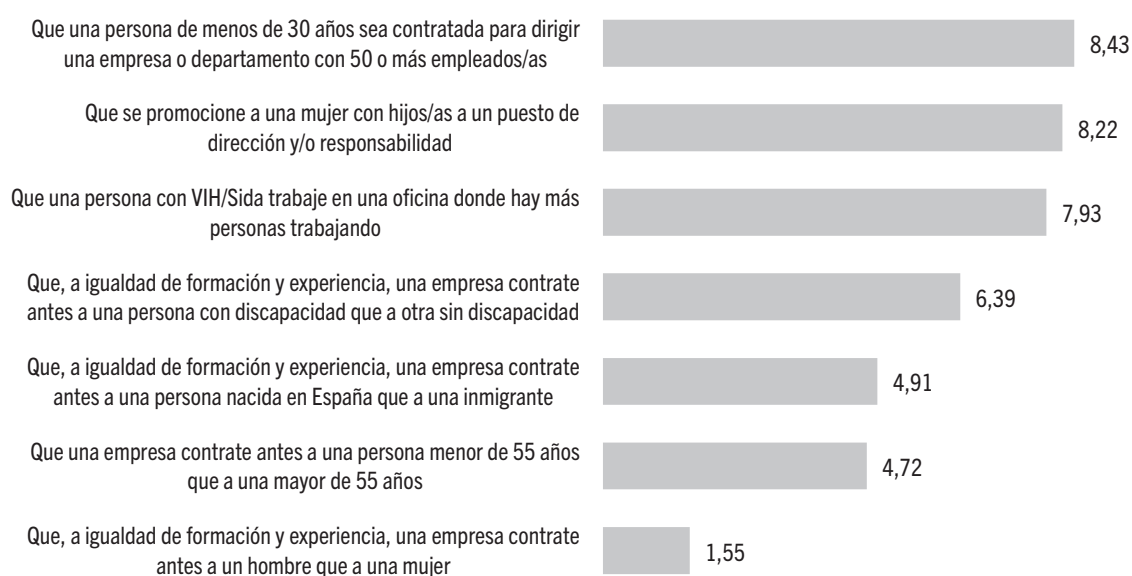
Fuente: Elaboración propia. (P37. ¿En qué ámbito o situación se ha sentido discriminado/a por su...?, P44. ¿En qué ámbito o situación ha sido testigo (ha visto u oído) de alguna situación de discriminación sufrida por alguna persona cercana a usted por motivo de...?).

De los datos se desprende cómo un 10,6% de la población vasca se ha sentido discriminada en el ámbito laboral por su género, si bien cuando se le pregunta por si ha sido testigo de algún tipo de discriminación hacia otras personas por este motivo, tan solo lo afirma el 3,9%. La edad (6,7%) y la nacionalidad u origen (6,1%) aparecen como el segundo y tercer motivo por los que se ha sentido discriminada en el trabajo o en el entorno del mismo, si bien ha sido percibida en otras personas en el 2,4% en ambos casos. Tan solo el motivo del origen étnico o racial es percibido en mayor medida (4%) que vivido (3,8%), aunque la diferencia es mínima.

Actitudes discriminatorias en el ámbito laboral: creencias y posicionamiento

La aceptación de las diversidades en el ámbito laboral se puede medir analizando las actitudes de la población vasca ante ciertas situaciones de la vida cotidiana en el entorno del trabajo. La encuesta analizada evalúa ciertas situaciones de la vida laboral en la que la población vasca se posiciona y muestra sus creencias. Los temas centrales analizados se articulan en torno a posibles prejuicios laborales como son: la edad —jóvenes y/o mayores—, el acceso a puestos de responsabilidad de las mujeres, personas con algún tipo de enfermedad en el trabajo, discapacidad o presencia de personas de origen extranjero.

Gráfico 8. Grado de acuerdo de la sociedad vasca ante distintas situaciones del entorno laboral (puntuación media en una escala de 0 a 10)



Fuente: Elaboración propia. (P15. Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones...)

Así, en el Gráfico 8 muestra el grado de acuerdo de la sociedad vasca ante una serie de situaciones que se pueden dar en el ámbito laboral. Todas ellas en una escala de 0 a 10, siendo 0 “desaprueba totalmente” y 10 “aprueba totalmente”. A continuación, se han ordenado los ítems de mayor puntuación a menor, de manera que facilite la lectura de del posicionamiento de la sociedad vasca al respecto.

De los datos se desprende una elevada aceptación social ante contrataciones de personas jóvenes (8,43 puntos de media) o de mujeres con descendencia (8,22 puntos) en puestos de responsabilidad. Con un grado de aceptación media y, por tanto, con mayor discrepancia social, encontramos la aprobación de la convivencia laboral con personas con VIH/Sida (7,93 puntos) o la contratación preferente de personas con algún tipo de discapacidad (6,39 puntos). Y como actuaciones con menor aprobación destacan: la desaprobación casi total de la contratación preferente de personal masculino (1,55 puntos de media), la contratación preferente de una persona joven (4,72 puntos) o la de una persona nacida en España (4,91 puntos). Cabe destacar cómo, si se analizan las respuestas teniendo en cuenta la variable sexo/género, se obtienen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, donde las mujeres apoyan en mayor medida que los hombres la promoción de una mujer con descendencia a un puesto de dirección y/responsabilidad (8,43 puntos).

A continuación, analizamos detalladamente cada opción de respuesta. Comenzando desde la actitud mejor valorada se puede afirmar que la población vasca, en general, está muy de acuerdo en que una persona menor de 30 años sea contratada para dirigir una empresa o departamento con 50 o más personas empleadas. Por tanto, no considera que la edad sea un impedimento para poder guiar y administrar un puesto laboral de responsabilidad con personal a su cargo.

Del mismo modo, la maternidad tampoco parece ser penalizada por la opinión pública vasca en cuanto a que una mujer con descendencia pueda ser promocionada a un puesto laboral de responsabilidad. Por lo tanto, el apoyo a tal afirmación indica que la maternidad, al menos en el imaginario social colectivo, no es un impedimento para acceder a un cargo de responsabilidad.

Con casi 8 puntos de media (7,93 puntos), la población vasca aprueba que una persona con VIH desarrolle su actividad laboral con otras personas. Es decir, si bien hace años el rechazo a relacionarse con personas que tuvieran VIH era mayor, derivado por las actitudes y creencias negativas sobre las personas que viven con VIH, con los años y el trabajo de concienciación y sensibilización sobre este virus se ha podido avanzar en desmontar los temores irracionales sobre la infección por el VIH, aunque queda todavía trabajo por delante, ya que aún permanecen altos niveles de estigma entre poblaciones con mayor riesgo de infección.

En el caso de personas con discapacidad, la puntuación media que otorga la población vasca a la afirmación de que, a igualdad de formación y experiencia,

una empresa contrate antes a una persona con discapacidad que a otra que no la tenga es de 6,39 puntos. Vemos, por tanto, que se da cierto apoyo a medidas de discriminación positiva hacia el colectivo con diversidad funcional, que posibiliten y favorezcan su acceso a un mercado laboral que, quizás, sin ellas quizás no se produciría.

Si hablamos, por el contrario, de preferir que una persona nacida en España sea contratada antes que una persona de origen extranjero, a igualdad de formación y experiencia, la aprobación a tal medida no supera los 5 puntos de media (concretamente 4,91 puntos). Por lo tanto, la población vasca no aprueba que se favorezca —o perjudique— a una persona únicamente por su lugar de nacimiento.

Con una puntuación media similar a la afirmación anterior (4,72 puntos), la población vasca manifiesta que no aprueba que una empresa contrate antes a una persona menor de 55 años que a una mayor de esta edad. Vemos, por tanto, que no se apoya que el acceso a un empleo esté condicionado por la edad de la persona que opta a un puesto de trabajo.

Por último, la población vasca rechaza de manera contundente que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a un hombre que a una mujer. Lo comprobamos al ver que la puntuación media a tal afirmación es de 1,55 puntos. La discriminación laboral por cuestión de género es claramente censurada por la opinión pública vasca.

Derechos, denuncias, trámites y actuaciones institucionales ante la discriminación laboral

Una vez analizada la percepción de discriminación laboral, las experiencias directas e indirectas de discriminación y las actitudes o posicionamiento social vasco ante distintas situaciones del ámbito del empleo, resulta interesante reparar en las reacciones tanto individuales como sociales e institucionales al respecto.

La no discriminación en las relaciones laborales es un derecho que se reconoce en el Estatuto de los Trabajadores y este no se puede ver vulnerado por una organización. Asimismo, el artículo 14 de la Constitución Española también trata de garantizar la igualdad de todas las personas². Ahora bien, resulta interesante analizar, por ejemplo, si conocemos nuestros derechos laborales, si

²La Constitución española de 1978. Título I. De los derechos y deberes fundamentales. Capítulo segundo. Derechos y libertades. Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

denunciamos estas situaciones de desigualdad de trato y si recurrimos o no a los sindicatos. Hemos extraído de la encuesta de discriminación analizada los ítems correspondientes a este tipo de cuestiones. A continuación, mostramos los resultados más destacados.

Según percibe la población vasca, a la hora de aplicar la ley existen algunos elementos o características que pueden incidir de manera negativa a las personas. Este es el caso, por ejemplo, de “ser de la comunidad gitana”, “ser una persona extranjera”, “tener pocos recursos económicos” o “ser mujer”. En todos y cada uno de estos casos, la población vasca percibe que pertenecer a algunos de estos colectivos supone hándicap desde un punto de vista legal.

En lo que respecta al ámbito laboral, nos encontramos con que características más relacionadas con el empleo como “tener poca formación” o “estar en situación de desempleo” la situación es la contraria: la población vasca no considera que a la hora de aplicar la ley alguna de estas características sea un menoscabo para la persona.

Tabla 2. Características que pueden perjudicar a una persona al aplicarle la Ley. Respuesta espontánea y sugerida (%)

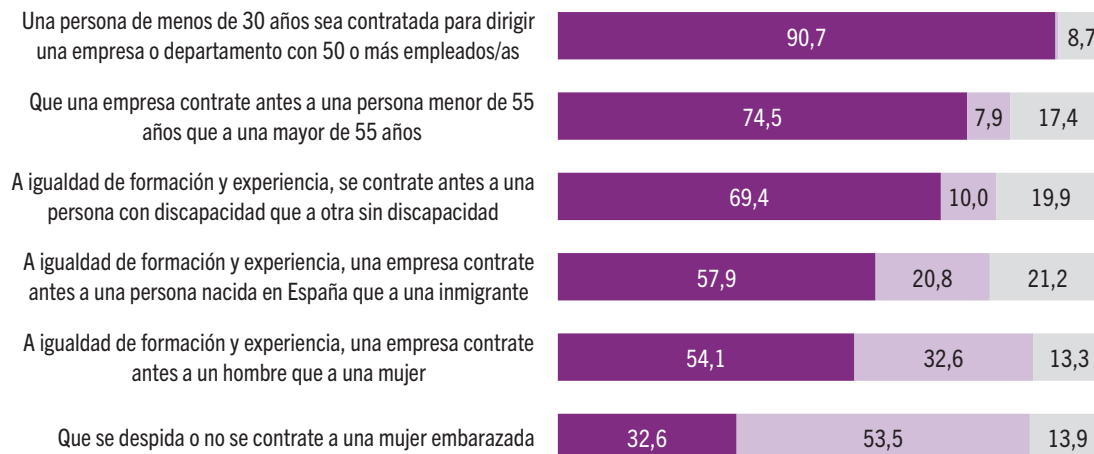
	Espontánea	Sugerida
Ser extranjero/a	21,0	10,6
Tener pocos recursos económicos	18,0	17,1
Ns	17,5	12,8
Ninguna	15,8	13,9
Ser mujer	10,7	6,2
Ser gitano/a	9,3	15,6
Otra característica personal	8,6	4,2
Nc	4,0	20,4
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	3,6	9,0
Ser hombre	2,6	1,9
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	1,8	8,8
Tener poca formación	1,6	6,1
Ser una persona mayor	1,5	4,2
Ser joven	1,3	3,7
Estar desempleado/a	0,9	5,3
Ser transexual o transgénero	0,8	9,6
Ser homosexual o bisexual	0,7	7,9
Tener una discapacidad física y/o sensorial	0,7	5,3
Tener una discapacidad intelectual	0,4	5,8
Tener una enfermedad mental	0,2	5,7
Ser católico/a	0,1	0,3
Ser heterosexual	0,1	0,5
Tener sobrepeso/obesidad	0,1	3,2

Fuente: Elaboración propia. (P3 y P4. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de que se le aplique la ley? (Espontánea y sugerida).

Continuando con el ámbito legal, otro de los elementos por los que se preguntó en la Encuesta fue sobre la legalidad o no de ciertos escenarios. Es decir, a las personas encuestadas se plantearon diferentes casos para que opinaran si, a su juicio, estos estaban permitidos por la ley o no. A modo de conclusión, se percibe, en un 53,5%, que la ley ampara la imposibilidad de despedir o no contratar a una mujer embarazada, si bien un 32,6% considera que la ley sí permite que puedan ocurrir estos hechos en el entorno laboral. En el caso de que, a igualdad de formación y experiencia, se contrate antes a un hombre que a una mujer, un 54,1% de la población vasca considera que la ley permite que ocurra tal circunstancia.

Los casos en los que la población vasca desconoce en mayor medida si la ley permite o ampara ciertos comportamientos o no, encontramos a que se contrate a una persona nacida en España antes que a una persona inmigrante (21,1%) y que se contrate a una persona con discapacidad antes que a una persona sin discapacidad (19,9%), en ambos casos a igualdad de formación y experiencia, aunque en este último caso sí que se percibe en un 69,4% que la legislación posibilita que se de tal condición.

Gráfico 9. Conocimiento del marco legal entre la sociedad vasca (%)



Fuente: Elaboración propia. (P16. En cualquier caso, ¿diría Ud. que nuestro marco legal, la ley, permite o no estos comportamientos?).

Por último, al sugerir una serie de organismos o entidades institucionales a las que poder acudir en caso de ver la necesidad de comunicar o denunciar una situación de discriminación (Gráfico 10), tan solo el 7,1% de las personas consultadas acudiría a un sindicato. El 20,1% preferiría denunciar ante la policía, seguido del 13,7% que escogería en primer lugar un organismo público de Igualdad. Por tanto, se puede afirmar que entre las personas que han sufrido o pueden sufrir algún tipo de discriminación laboral, los sindicatos no son preferentes a la hora de realizar una denuncia o una reclamación.

Gráfico 10. Institución preferente ante la realización de una denuncia o reclamación hipotética (%)



Fuente. Elaboración propia. (P42a "Si fuera (o volviera a ser) víctima de una discriminación. ¿A quién preferiría informar? ¿En primera opción?").

Conclusiones

Este análisis sobre las percepciones y experiencias de discriminación laboral en la CAE dibuja una sociedad vasca consciente y perceptora de la desigualdad de trato existente en este ámbito. Bien para conseguir un empleo o bien para acceder a puestos de responsabilidad, la población vasca detecta discriminación, especialmente, en el caso de las personas de origen extranjero, de la comunidad gitana y de las mujeres.

Respecto a las características de las personas percibidas como más afectadas por la discriminación laboral, casi una de cada dos personas vascas considera que tener un origen cultural y/o étnico diferente es un motivo preferente de discriminación. Destaca también la discriminación laboral por razón de género. La población reconoce la desigualdad laboral entre hombres y mujeres que, en este caso, se manifiesta en el acceso a puestos de responsabilidad (*techo de cristal*). Las mujeres encuestadas se muestran significativamente más sensibles ante la discriminación en el ámbito laboral por cualquiera de las razones que se les consultó, pero resalta especialmente la existencia de discriminación por aspecto físico y por género. Además, perciben mayores desigualdades a la hora de acceder a puestos de responsabilidad que los hombres.

Por otra parte, respecto a la discriminación experimentada en el ámbito laboral, destacan aquellas relacionadas con el sexo/género, la nacionalidad u origen. En este sentido, la población vasca toma mayor conciencia de situaciones discriminatorias cuando las vive en primera persona que cuando se le interpela a determinar los motivos de las que ha sido testigo.

En lo que concierne a las actitudes frente a discriminación, la población vasca manifiesta entender las problemáticas derivadas de la desigualdad en el trabajo y rechaza terminantemente las actitudes discriminatorias en el entorno laboral, lo que, en parte, puede tener que ver con el fenómeno de deseabilidad social. Lo mismo se desprende de sus valoraciones sobre las actuaciones institucionales mediante leyes.

A la hora de denunciar actuaciones o situaciones de discriminación laboral ha quedado claro que los sindicatos no son un apoyo fundamental para la sociedad vasca. Es más, bien por motivos de desconfianza o porque no creen que se vaya a resolver la situación, muchas personas manifiestan que no saben a dónde acudirían y otras prefieren acudir directamente a la policía.

Podemos concluir, por tanto, que son muchos los factores y motivos discriminantes que pueden concurrir en el ámbito laboral. Esto implica una precarización y, en muchos casos, una exclusión laboral de un amplio conjunto de la población compuesto por mujeres, personas de origen extranjero, de diferentes orígenes y procedencias, personas mayores, con algún tipo de discapacidad, personas LGTBI, etc. Y teniendo en cuenta la relevancia del empleo como medio de inclusión social para las personas, estas situaciones de exclusión y precariedad pueden desencadenar otro tipo de situaciones discriminatorias en otros ámbitos de la vida de las personas durante toda su existencia. Para poder abordar toda esta problemática, se requiere de un enfoque más amplio, que recoja y analice todas las intersecciones existentes en estas situaciones de desigualdad entre los grupos de personas más vulnerables de la sociedad vasca.

Bibliografía

- Alter. Grupo de investigación. (2014). *Los perfiles de la discriminación en España. Análisis de la encuesta CIS-3.000. Percepción de la discriminación en España*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Centro de Publicaciones.
- Aparicio Gómez, Rosa, Biderbost, Pablo y Tornos Cubillo, Andrés. (2019). *La integración de los jóvenes hijos de inmigrantes en el mercado laboral español*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/integracion_hijos_inmigrantes-largo.pdf
- Aparicio Gómez, Rosa. (2020) *Encuesta sobre intolerancia y discriminación hacia personas musulmanas en España*. Secretaría de Estado de Migraciones a través del Observatorio Español de Racismo y Xenofobia (OBERAXE).

https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Resultado_encuesta_musulmanes_11112020.pdf

Calderón Milán, M^a José y Hidalgo Vega, Álvaro. (2007). La segregación sectorial y ocupacional de los inmigrantes en España: identificación de los espacios laborales prioritarios por países de origen. En Luis Toharia (Coord.), *VII Jornadas de Economía Laboral*. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. <https://aeet-aede.ulpgc.es/Descargas/Sesion3Sala2/Calderon-Hidalgo.pdf>

Castilla, Emilio J. (2010). Mérito y discriminación dentro de las organizaciones: diferencias en la evaluación y retribución de empleados/as según género y origen étnico. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 129, 61-105. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3396851.pdf>

Castro Castro, José Francisco. (2001). Discriminación en las Relaciones Laborales. Algunos casos particulares. *Boletín Oficial Dirección del Trabajo*, 146, 7-19. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

Cea D'Ancona, M^a Ángeles y Valles Martínez, Miguel S. (2018). *Evolución de la discriminación en España: informe de las encuestas IMIO-CIS 2013 y 2016*. Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades. <https://cpage.mpr.gob.es/producto/evolucion-de-la-discriminacion-en-espana-2/>

Consejo Económico y Social España. (2019). *Informe 02/2019 La inmigración en España: efectos y oportunidades*. Consejo Económico y Social. <http://www.pensamientocritico.org/wp-content/uploads/2020/05/Inf0219-La-Inmigraci%C3%B3n-en-Espa%C3%B1a.pdf>

Cooter, Robert. (1994). Market Affirmative Action. *San Diego Law Review*, 31, 133-168. <https://digital.sandiego.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1205&context=sdlr>

De la Rica, Sara, Gorjón, Lucía, Miller, Luis y Úbeda, Paloma. (2019). *Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza*. Fundación Secretariado Gitano. https://www.gitanos.org/centro_documentacion/publicaciones/fichas/129378.html.es

EU Open Data Portal. (2019). *Special Eurobarometer 493: Discrimination in the EU (including LGBTI)*. Directorate-General for Communication. https://data.europa.eu/data/datasets/s2251_91_4_493_eng?locale=en

Fernández Aragón, Iraide, Ruiz Ciarreta, Irune, Shershneva, Julia y Arteta Esnal, Taide. (2020). *Análisis de la encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi*. Servicio Editorial de la Universidad

del País Vasco. <https://www.ikuspegi.eus/documentos/investigaciones/2020discriminacionCAEcas.pdf>

García-Izquierdo, Antonio León y García-Izquierdo, Mariano. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(1), 111-138. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317574007.pdf>

Hernández Sánchez, Yenny. (2009). Prácticas de selección de personal, un instrumento de dominación socialmente aceptado. *AD-minister*, 14, 137-160. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322327244007>

Ikuspegi. (2020). *Barómetro 2020. Percepciones y actitudes hacia la población de origen extranjero*. https://www.ikuspegi.eus/documentos/barometros/2020/bar2020_cas.pdf

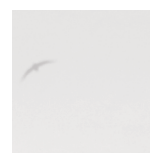
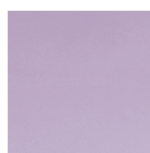
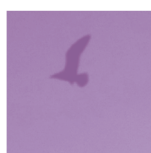
Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (2019). *Índice de Igualdad de Género 2019: España*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-spain#downloads-wrapper>

Porret Gelabert, Miquel. (2010). La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos. *Revista técnico laboral*, 32(126), 513-568. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44668/1/585238.pdf>

Rubio Arribas, Francisco Javier. (2012). Factores sociológicos de “la discriminación sociolaboral”. *Nómaditas Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 35(3), 189-199. https://doi.org/10.5209/rev_NOMA.2012.v35.n3.42202

Normativas y Leyes:

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE, nº75, de 29 de marzo de 1995, pp. 9654-9688).
- Constitución Española. (BOE, nº311, de 29 de diciembre de 1978).



Índice vasco de apertura hacia la diversidad

Basque Open-mindedness Index

José Antonio Oleaga Páramo

Iraide Fernández Aragón

Taide Arteta Esnal

La *Encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi 2020* (en adelante, EPADE 2020) realizada por Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración se construye sobre algunos términos de elevada complejidad y profundidad como la diversidad o la discriminación, conceptos que, de no delimitarse, diluyen su significado. Así, podemos diferenciar entre múltiples diversidades —diversidad cultural, diversidad religiosa, diversidad étnica, diversidad lingüística, diversidad sexual y de género, diversidad funcional— y, también, entre matices relevantes relacionados con la igualdad de trato y su contrario, la discriminación. Sin embargo, en este capítulo se prestará especial atención a los objetivos que guían esta investigación: por un lado, la necesidad de considerar de manera conjunta las diversidades y sus discriminaciones que, a menudo, se entrelazan; por otro, la importancia de cuantificar y medir la realidad social de diferentes colectivos de cara a disponer de un diagnóstico actualizado que nos permita transformar dicha realidad. En ese sentido, es importante resaltar que la igualdad de trato (y en consecuencia la no discriminación) es un eje vertebrador de los ODS u Objetivos estratégicos de la Agenda 2030 (Gobierno Vasco, 2021).

En relación a la necesidad de medición, se trata de uno de los objetivos institucionales, sociales y académicos básicos, ya que responde a diversas lógicas:

- medir es, ante todo, justificar la necesidad de intervención para eliminar las posibles discriminaciones o desigualdades,
- orientar las intervenciones hacia los ámbitos prioritarios y en la dirección adecuada,

- monitorizar un fenómeno para poder realizar su seguimiento a lo largo del tiempo,
- y, concretamente, denunciar una situación de desigualdad, exclusión o discriminación.

Esta es la lógica que subyace a otras operaciones estadísticas y de investigación como el Índice de igualdad de género, creado por Emakunde como instrumento que mide la evolución del grado de igualdad de mujeres y hombres (Emakunde, 2020). Asimismo, es el propósito del *Barómetro sobre percepciones y actitudes hacia la población de origen extranjero* elaborado por Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración, que también se concreta en el Índice de tolerancia (Ikuspegi, 2020).

Sin embargo, la generación de datos e indicadores se da de manera desigual entre los diferentes colectivos. Destacan, por ejemplo, la falta de datos sobre la vida de las personas LGBTI, que constituye un obstáculo de cara a abordar el estigma y la exclusión basados en la orientación sexual y la identidad de género (Banco Mundial, 2021). Los datos cuantitativos sólidos sobre las experiencias de desarrollo y resultados diferenciales de las personas LGBTI —especialmente en los países en desarrollo— son muy escasos (ONU, 2019). También es el caso del pueblo gitano, del que existe una falta de datos reseñable. De hecho, desde múltiples instancias políticas, académicas y sociales se ha advertido de la necesidad de visibilizar la discriminación y la exclusión a la que se enfrenta este colectivo (European Commission, 2020; Cortés Gómez y End, 2019) y en cuya denuncia será fundamental el desarrollo de instrumentos de medición que permitan conocer las situaciones de exclusión con el objetivo de desarrollar políticas de inclusión y de lucha contra la discriminación (Jiménez y Sánchez, 2020; Open Society European Policy Institute, 2017).

Por supuesto, la necesidad de medición de los diferentes colectivos sociales no está exenta de controversia y discursos que muestran su malestar a este respecto (Jiménez y Sánchez, 2020), cuestiones que deben considerarse a nivel ético y metodológico y tratarse desde el respeto y la participación de los colectivos implicados en la producción científica.

En concreto, la medición de la diversidad y la discriminación dispone de una amplia trayectoria a escala europea (Eurobarómetro 2015 y 2019 de la Comisión Europea), estatal (IMIO-CIS 2013 y 2016) y en diversidad de comunidades autónomas (Encuesta Social y de Condiciones de Vida de Navarra 2019). Tanto desde el ámbito de las percepciones y actitudes, como desde la discriminación que las personas afirman haber sufrido. Sin embargo, la CAE no disponía de una fotografía actualizada de estas cuestiones, además de los informes de casos publicados anualmente por la Red Eraberean (Eraberean, 2019). Para ello, Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración con el objetivo medir y monitorizar el fenómeno de la discriminación en la CAE elaboró en 2020 la *Encuesta*

sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi (EPADE 2020).

A pesar de que el estudio de opiniones y actitudes tiene una gran trayectoria en la sociología, debe considerarse que la medición de las mismas recoge siempre un cierto sesgo de deseabilidad social, o tendencia a responder de una manera que será vista como favorable por los demás (Cea D’Ancona, 2009). Aunque es posible que este hecho afecte a esta (y todas) las encuestas, medir periódicamente las actitudes a través de encuesta permitirá monitorizar los cambios y las tendencias que puedan producirse en los próximos años, así como evaluar el impacto que en la sociedad vasca puedan tener las diferentes políticas emprendidas desde las instituciones y desde el tejido social para mejorar las posiciones y actitudes ante la diversidad social.

Para ello, además del análisis individualizado de los distintos ítems que recogen esas actitudes, el objetivo de este capítulo es elaborar un índice que sintetice la posición de la población vasca hacia la diversidad, de manera que facilite su comprensión, su comunicación y el seguimiento de su evolución. Con este espíritu nace el Índice vasco de apertura hacia la diversidad —*Basque Open-mindedness Index* (BOPI)— como un instrumento que haga las veces de termómetro social del grado de aperturismo y aceptación de las distintas diversidades por parte de la sociedad vasca y nos permita establecer su evolución en diferentes contextos. Además, este índice tiene como objetivo secundario aportar información relevante en torno a la detección de personas y grupos de personas con actitudes negativas y resistencias hacia la diversidad, para la puesta en marcha de políticas sociales que modifiquen esas actitudes y remuevan sus resistencias. Se trata de avanzar hacia una sociedad vasca más abierta ante la diversidad social, más flexible, más inclusiva, más justa y donde no tenga cabida la discriminación por ningún motivo.

Elaboración del Índice de apertura hacia la diversidad

En el cuestionario empleado por Ikuspegi en el sondeo se encuentran una serie de ítems que recogen posiciones y actitudes de la población vasca hacia la diversidad. En términos generales, la sociedad vasca aprueba con alto grado de aceptación muchas de las situaciones que expresan diversidad social en diferentes ámbitos —ítem P15 de la encuesta—. En esta línea, tampoco se declaran especiales incomodidades si la diversidad, de cualquier tipo, llegara hasta la Lehendakaritza —ítem P17 de la encuesta—.

También cuando se menciona el círculo íntimo de amistades y personas conocidas de la ciudadanía vasca, destaca por ser muy abierto e incluir todo tipo de personas, si exceptuamos la menor presencia de personas de otras religiones y

personas gitanas, menos presentes en todas esas relaciones personales —ítem P18 de la encuesta—.

La posición en la que se ubica subjetivamente la ciudadanía vasca frente a la diversidad es coherente con sus respuestas pormenorizadas a los distintos ítems que se les plantea, de forma que se autopercibe como muy abierta y tolerante con la diversidad social —ítems P19 a P34—.

Tal y como mencionábamos, los datos analizados de manera descriptiva muestran un cierto sesgo de deseabilidad social respecto a algunos colectivos, aunque otros como las personas de origen extranjero y las personas gitanas no parecen verse afectadas de la misma manera (Fernández Aragón et al., 2020). Sin entrar en el análisis de los datos concretos, esta cuestión en sí misma resulta ya de gran interés, ya que muestra en qué diversidades podemos identificar discursos xenófobos y en cuáles no, o en menor medida. Para la elaboración del índice, hemos decidido tener en cuenta esta circunstancia y corregir, en parte, dicho sesgo.

Variables seleccionadas

Para la elaboración del índice hemos seleccionado una serie de variables de la encuesta de la encuesta EPADE 2020 realizada por Ikuspegi que recogen posiciones y actitudes de la población vasca hacia la diversidad social. En concreto, hemos extraído las preguntas P1, P14, P15, P17, P18, P19, P21, P23, P25, P27, P29, P31 y P33:

- P1: Si tuviera que elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría más vivir?
- P14: A Ud. personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a...? Y se le sugerían 12 perfiles de personas distintos.
- P15: Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones en una escala de 0 a 10, donde 0 es que desaprueba totalmente y 10 que aprueba totalmente. Y se le leían un total de 16 situaciones que hacían referencia a distintos ámbitos de diversidad social.
- P17: Usando una escala de 0 a 10, ¿me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es? Y se le proponía a la persona encuestada un total de 10 perfiles distintos de personas que reflejan diversidad social.
- P18: ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son...? Y se le proponían 6 perfiles de personas distintos que reflejan diversidad social.
- P19: En una escala de tolerancia hacia personas de otros orígenes, ¿dónde se situaría Ud., donde 0 es nada tolerante y 10 muy tolerante?
- P21: En una escala de machismo, ¿dónde se situaría Ud., donde 0 es nada tolerante y 10 muy tolerante?

- P23: En una escala de tolerancia hacia personas gitanas, ¿dónde se situaría Ud., donde 0 es nada tolerante y 10 muy tolerante?
- P25: En una escala de tolerancia hacia personas que profesan la religión del islam, ¿dónde se situaría Ud., donde 0 es nada tolerante y 10 muy tolerante?
- P27: En una escala de tolerancia hacia personas LGTBI, ¿dónde se situaría Ud., donde 0 es nada tolerante y 10 muy tolerante?
- P29: En una escala de feminismo, ¿dónde se situaría Ud., donde 0 es nada tolerante y 10 muy tolerante?
- P31: En una escala de tolerancia hacia personas pobres, ¿dónde se situaría Ud., donde 0 es nada tolerante y 10 muy tolerante?
- P33: En una escala de tolerancia hacia personas con obesidad, ¿dónde se situaría Ud., donde 0 es nada tolerante y 10 muy tolerante?

En total, hemos trabajado inicialmente con 53 variables.

Proceso metodológico de elaboración del índice

Para la elaboración de nuestro índice, en esta ocasión, hemos optado por un proceso metodológico mixto, cuantitativo y cualitativo:

- Fase 1 cuantitativa: aplicación de un análisis factorial de componentes principales¹ de segundo orden al conjunto de variables o indicadores seleccionadas y que representan a las dimensiones que se quieren analizar. En un primer momento de la elaboración del índice, hemos aplicado un primer análisis factorial de componentes principales para establecer las dimensiones que más discriminan (que más variabilidad recogen o explican) en las actitudes de la población vasca hacia la diversidad social y para conocer qué variables forman fundamentalmente cada una de esas dimensiones. Seguidamente, la aplicación de un análisis factorial de segundo orden nos ha permitido ponderar esas dimensiones y conocer el peso diferencial que tiene cada una a la hora de discriminar a la población vasca.
- Fase 2 cualitativa: partiendo de la información obtenida en la primera fase hemos procedido a recodificar las variables asignadas a cada una de las

¹El análisis factorial de componentes principales es una técnica multivariante de proceso de datos que tiene por objetivo principal sacar a la luz la estructura latente de un fenómeno. Es una técnica de la familia de las técnicas de interdependencia y forma parte del subgrupo de las técnicas factoriales, junto con el análisis de correspondencias simples (AFCS), múltiples (AFCM) y las escalas multidimensionales (EMD). Todas ellas, técnicas también llamadas de reducción de datos, aunque con base matemática distinta, comparten objetivos, que no son otros que reducir un conjunto amplio de variables (indicadores de apertura hacia la diversidad social) que forman un todo a un número reducido de factores o componentes que recojan o expliquen la mayor parte de la variabilidad o varianza total (que discriminen). Estos factores, los componentes principales de la variabilidad, tendrán interpretación sustantiva y supondrán las dimensiones reales que forman la estructura del fenómeno a analizar.

dimensiones para que todas las dimensiones, que no son sino índices parciales de apertura hacia la diversidad social, tengan el mismo rango o recorrido, entre 0 y 14,3 puntos. De esa forma, entre las siete dimensiones obtenidas, con su ponderación correspondiente obtenida del segundo análisis factorial de la primera fase, obtenemos por adición un índice cuyo recorrido se mueve entre 0 y 100 puntos (100,10 puntos, para ser exactos). De esta forma, obtenemos un índice que puede ser comparable de manera sencilla en el tiempo, toda vez que habernos quedado con un índice sintético basado solo en la primera fase (que también era posible) supondría que el recorrido de la distribución quedaría definido por la propia variabilidad de la base de datos de cada sondeo.

Dimensiones de las actitudes hacia la diversidad social

La primera operación que hemos realizado ha sido un análisis factorial exploratorio con las 53 variables que hemos comentado anteriormente para comprobar la pertinencia del análisis en su conjunto y de la inclusión de todas y cada una de las variables. Ese primer análisis ha reducido el conjunto a un total de 47 variables².

El primer análisis factorial de componentes principales nos ha proporcionado un total de siete dimensiones básicas³ compuestas por las variables que indica el Gráfico 1. El segundo análisis factorial nos ha permitido conocer el peso que cada dimensión tiene en la posición de la población vasca hacia la diversidad social.

Así, podemos afirmar que la actitud o posición de una persona o grupo hacia la diversidad social descansa en siete dimensiones básicas, en siete posiciones parciales hacia siete ámbitos en los que se puede descomponer la diversidad social. La interpretación de las dimensiones, basada en las variables o indicadores que las componen, es la siguiente:

1. Dimensión 1: este factor recoge la posición que la sociedad vasca tiene hacia la diversidad en la esfera macrosocial en la que se sancionan, toleran o promueven diversas situaciones sociales que indican diversidad. Es la dimensión que más variabilidad recoge, que más discrimina a la población vasca (explica el 20,59% de la varianza total). Es decir, donde hay más disparidad de posturas en la sociedad vasca es en lo concerniente al acceso a derechos de las personas pertenecientes a minorías o en las posturas hacia prácticas sociales discriminatorias.

²Hemos decidido prescindir de seis variables porque sus indicadores de correlación (MSA) o su comunalidad no cumplían los requisitos mínimos para ser incluidas en el análisis.

³Aunque esas siete dimensiones explican solo el 57,84% de la varianza total hemos optado por no trabajar con un mayor número de dimensiones porque la interpretación sustantiva de las siete dimensiones así nos lo aconsejaba.

Gráfico 1. Dimensiones e indicadores del análisis factorial de primer orden y porcentaje de varianza de cada factor en el factorial de segundo orden



Fuente: Elaboración propia

- Dimensión 2: es una dimensión que claramente nos habla de la posición de la ciudadanía vasca hacia la diversidad cultural (origen, religión, etnia, prácticas culturales...) en el entorno social inmediato del vecindario. Este factor explica también una parte importante de la variabilidad en las posturas de la población vasca (explica un 10,37% de la varianza): la diversidad cultural de la población vasca provoca también división en sus posturas, conviviendo las resistencias y la aceptación de esa realidad.
- Dimensión 3: esta dimensión recoge la posición hacia la diversidad institucional, toda vez que reúne a indicadores de diversidad en la representación institucional. El tercer factor discriminante (recoge el 8,54% de la variabilidad total) tiene que ver con las actitudes de aceptación o resistencia hacia la diversidad en la máxima representación de la CAE, ser Lehendakari, como un indicador evidente de actitudes hacia la diversidad institucional y representativa.
- Dimensión 4: este factor (explica el 5,75%), en el entorno inmediato del vecindario, representa la posición de la sociedad vasca hacia la diversidad entre personas autóctonas. Sus variables no tienen otra consideración que la diversidad social entre personas autóctonas porque recoge la aceptación

o la resistencia que la sociedad vasca tiene hacia la diversidad en el entorno microsocioal del vecindario, con las personas con las interactuamos en el día a día, pero solo recoge las actitudes hacia personas diversas por múltiples rasgos, pero siempre desde la homogeneidad cultural.

5. Dimensión 5: esta dimensión recoge la posición subjetiva personal hacia las diversidades sociales que no implican diferencias culturales. El quinto factor discriminante (explica el 5,19% de la varianza total) tiene que ver con las posiciones subjetivas de la población vasca, con la autopercepción que tienen de sí mismas las personas encuestadas hacia la diversidad social, como personas más tolerantes o más intolerantes.
6. Dimensión 6: factor que nos habla de la posición de la sociedad vasca hacia la diversidad en el entorno más cercano de las personas conocidas y más íntimo de las amistades. Esta dimensión (explica el 4,18% de la varianza total) apela claramente a las diferencias que se entre la población vasca en su entorno más íntimo, psicosocioal podríamos decir. Recoge las posiciones y actitudes de las personas en el entorno personal, de sus amistades y de sus conocidos/as. Muestra la aceptación o la resistencia a permitir en nuestro entorno personal la presencia, las relaciones y las interacciones con personas diversas.
7. Dimensión 7: una dimensión que se remite a la posición de la ciudadanía vasca hacia la diversidad LGB y trans en el vecindario. El séptimo factor (explica el 3,18% de la varianza) está compuesto de dos variables íntimamente relacionadas, una con el colectivo LGB y otra con el trans, y recoge la aceptación o rechazo hacia estas diversidades en el entorno cotidiano del vecindario.

En el anexo indicamos el contenido exacto de cada uno de los ítems. Además, incluimos la matriz de estructura resultante del primer análisis factorial de componentes principales que recoge la asignación de variables a cada uno de los factores y la saturación factorial o correlación que tiene cada una de ellas con cada uno de los factores extraídos.

Partiendo de esas siete dimensiones se ha procedido a aplicar un segundo factorial, el denominado de segundo orden⁴. Con este análisis hemos podido jerarquizar el peso que tienen las diferentes dimensiones que forman la actitud ante la diversidad.

Aunque con estos dos análisis podríamos haber optado por un índice sintético directamente obtenido por la adición ponderada de los índices parciales obte-

⁴Si para el primer análisis factorial habíamos optado por una rotación Promax, al no necesitar imperiosamente la independencia de los factores, para el segundo análisis factorial hemos seleccionado la opción de la rotación ortogonal VARIMAX que maximiza la independencia de los factores obtenidos.

nidos por la relación lineal de las variables con cada factor, hemos preferido, a partir de aquí, realizar una manipulación cualitativa de los datos con el objeto de obtener un índice global cuyo recorrido o rango se mueva entre 0 y 100 puntos.

Para ello, hemos procedido a asignar las variables a uno solo de los factores en función de su mayor correlación o saturación factorial con ellos; hemos recodificado las respuestas de cada variable y de todas las que forman una misma dimensión para que cada una de las siete dimensiones se mueva entre 0 y 14,3 puntos. Así, se convierten en índices parciales de posición ante la diversidad, de forma que quien puntúe cercano a 0 presenta posiciones y actitudes negativas hacia la diversidad y quien se aproxime a los 14,3 puntos implique posiciones positivas hacia la diversidad social.

Finalmente, calculamos el índice global de posición hacia la diversidad de una persona como el resultado de la adición ponderada (según la varianza que recogen las dimensiones en el segundo análisis factorial de componentes principales) de las puntuaciones en los siete índices parciales. Este índice global se mueve entre 0 y 100 puntos⁵. De cara a comprobar que el cálculo de nuestro Índice de apertura hacia la diversidad está correctamente elaborado, hemos procedido a calcular la correlación existente entre los valores del índice sintético que hemos obtenido a partir de los dos análisis factoriales de componentes principales y los valores calculados en nuestro índice. El valor obtenido de la *r* de Pearson es de 0.922 (sig. 0.000), muy próximo a 1, lo que indica que ambos índices miden, en la práctica, lo mismo.

Resultados del Índice vasco de apertura hacia la diversidad

En este apartado vamos a desarrollar la información procedente del proceso de datos, una vez que hemos calculado los índices parciales de apertura hacia la diversidad, los correspondientes a las siete dimensiones establecidas, y el índice integral de apertura hacia la diversidad.

El apartado lo hemos articulado en cuatro puntos:

1. El Índice vasco de apertura hacia la diversidad —*Basque Open-mindedness Index* (BOPI)—
2. Dimensiones que integran el Índice de apertura
3. Variables discriminantes: perfiles de aceptación y resistencia
4. Una tipología

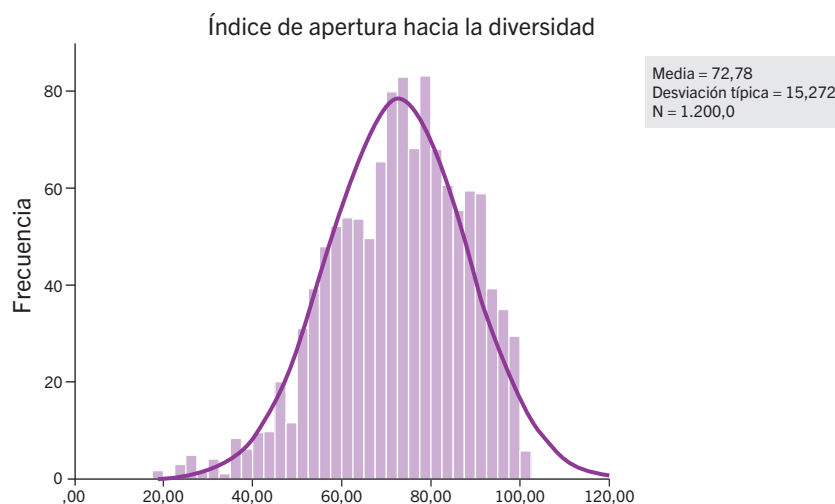
⁵Realmente el índice se mueve entre 0 y 100,1 puntos, pero entendemos que podemos despreciar esos 0,1 puntos de la parte superior de la escala en aras de una mayor simplificación en la explicación y divulgación de los resultados.

El Índice vasco de apertura hacia la diversidad

—*Basque Open-mindedness Index (BOPI)*—

Una vez que hemos determinado el proceso metodológico y estadístico para el cálculo del valor del índice, observamos que su valor medio para el conjunto de la sociedad vasca es de 72,78 puntos. Este valor nos indicaría la posición de las actitudes de la sociedad vasca en una escala entre 0, que significaría total resistencia a la diversidad social, y 100, que significaría total aceptación de la sociedad vasca a su diversidad.

Gráfico 2. Índice vasco de apertura hacia la diversidad



Fuente: Elaboración propia

De entrada, nos aparece una puntuación en la parte alta del intervalo que podríamos haber esperado de las posiciones de la sociedad vasca. De hecho, una consulta cualitativa que hemos realizado a personas expertas que trabajan en el ámbito de la diversidad aventuraba que la ubicación de la sociedad vasca en una hipotética escala que midiera sus actitudes hacia la diversidad social debería oscilar entre los 5, las personas más críticas, y los 7 puntos, las personas más optimistas.

Este índice es, además, bastante coherente respecto al elaborado por Ikuspegi en materia de diversidad cultural. El Índice de tolerancia hacia la inmigración, que se mueve también en una escala 0-100, ubica a la población vasca en este mismo año en el valor de 65,00 puntos (Ikuspegi, 2020). Considerando que es precisamente la diversidad cultural la que, en esta encuesta, presenta mayores actitudes de rechazo, no es de extrañar que la inclusión de otras diversidades aumente el valor del índice de 65 a 72,78 puntos.

Así pues, creemos que el valor obtenido representa adecuadamente la posición intermedia de la sociedad vasca respecto a la diversidad. Desde luego que al tratarse de un valor medio, que resume el conjunto de la sociedad vasca en una única cifra, no capta las diferencias que pudieran darse en función de variables como la edad, pero este hecho no anula el valor del índice como un indicador longitudinal de hacia dónde y cómo se moverán las posturas y actitudes de la población vasca hacia su diversidad social en los próximos años. Este indicador nos resulta igualmente útil para establecer tipologías y/o diferenciar entre ámbitos o colectivos, además de conocer las dimensiones sobre las que descansa la aceptación o rechazo a la diversidad.

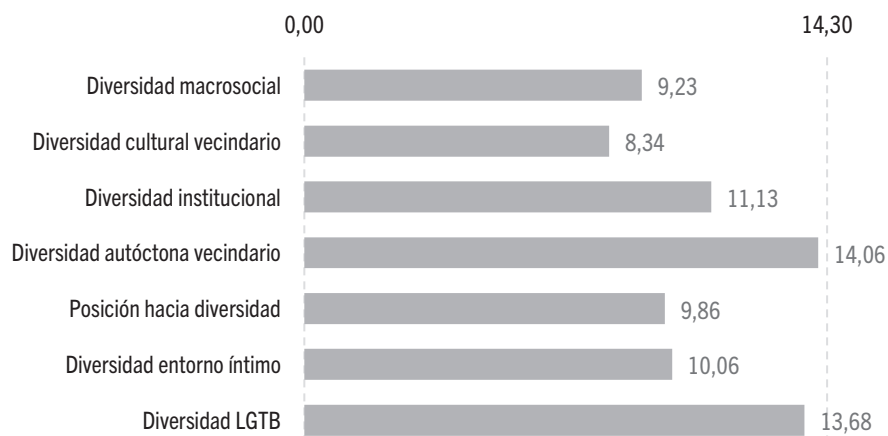
Dimensiones que integran el Índice vasco de apertura hacia la diversidad

Hemos visto un poco más arriba que una mayor disposición a aceptar la diversidad social o una mayor postura de resistencia ante ella descansa en siete dimensiones básicas:

1. Diversidad en la esfera macrosocial
2. Diversidad cultural (origen, religión, etnia, prácticas culturales...) en el entorno social inmediato del vecindario
3. Diversidad institucional
4. Diversidad entre personas autóctonas en el vecindario
5. Posición subjetiva personal hacia las diversidades sociales que no implican diferencias culturales
6. Diversidad en el entorno más cercano de las personas conocidas y más íntimo de las amistades
7. Diversidad LGTB en el vecindario

Como paso previo a la obtención del Índice de apertura hacia la diversidad hemos tenido que elaborar y calcular los índices parciales de las siete dimensiones que lo componen. Todos los índices parciales tienen un recorrido o rango que se mueve entre los 0 y los 14,3 puntos. Así, podemos comparar las siete dimensiones y establecer diferencias en las posiciones y actitudes que tiene la población hacia estas siete diversidades.

En el Gráfico 3 podemos observar cómo destacan, por presentar valores muy altos, indicativos de una alta aceptación declarada por parte del conjunto de la población vasca en el entorno vecinal de la diversidad de distinta índole que no tenga ninguna connotación de tipo cultural y de la diversidad, también en el entorno vecinal, relacionada con personas LGB y personas trans.

Gráfico 3. Puntuaciones de las dimensiones de la actitud hacia la diversidad

Fuente: Elaboración propia

En el otro extremo, con puntuaciones que se mueven entre los 8 y los 11 puntos, destacan la actitud más negativa de la población vasca en el entorno de la cotidianidad vecinal a aceptar la diversidad cultural, la diversidad macrosocial (la que se refiere a las normas, regulaciones y derechos de las minorías), la propia posición subjetiva ante la diversidad social, la resistencia a incorporar la diversidad en el entorno más íntimo de las personas (amistades) y a que la diversidad se exprese y llegue a las altas esferas de la representatividad institucional.

Variables discriminantes: perfiles de aceptación y resistencia

El haber llegado a elaborar un índice sintético y poder otorgar una puntuación final a cada una de las personas en las siete dimensiones parciales en las que descansan las posturas y actitudes hacia la diversidad social y en el cómputo final de éstas nos permite establecer diferencias entre unas personas y otras. Porque no toda la sociedad vasca comparte su aceptación o resistencia a la diversidad social. La cuestión es si hay variables sociodemográficas (categorías sociales) que puedan explicar esas diferencias en sus reacciones ante la diversidad social.

Dicho de otra manera, conociendo las características sociodemográficas de las personas que componemos la sociedad vasca podemos detectar variables que discriminan comportamientos y podemos establecer grupos de personas que aceptan mejor la diversidad y llamar la atención sobre otros grupos que presentan mayores resistencias ante la diversidad social creciente.

Si encontramos variables que son capaces de explicar la diferente posición de las personas hacia la diversidad, se convertirán en variables predictoras de

comportamiento, lo que nos ayudará a establecer tipologías y detectar aquellos grupos de personas con mayores resistencias hacia la diversidad social.

Si lo conseguimos, podremos guiar la acción política encaminada a informar y sensibilizar a estos grupos de personas en torno a la igualdad de derechos (y de obligaciones) de todas las personas que residen en la CAE, independientemente de su sexo, origen, cultura, orientación sexual, etc. y que actuar de otra manera no es sino incurrir en comportamientos discriminatorios, hechos que no están permitidos por la legalidad vigente.

Para discriminar comportamientos hemos cruzado, en un primer momento, nuestro Índice de apertura hacia la diversidad con una serie de variables socio-demográficas. El objetivo es comprobar si se producen diferencias significativas entre las distintas categorías de las variables sociodemográficas. Estas son las siguientes: sexo, edad, composición del hogar, estado civil, lengua materna, nivel de estudios, hábitat de residencia, religión, ingresos del hogar, estatus, actividad e ideología. En la Tabla 1 presentamos el resumen de los datos que nos indica que la mayor parte de las variables presenta diferencias significativas de comportamiento según sus diferentes categorías. Únicamente las variables sexo, composición del hogar, idioma materno e ideología no consiguen diferencias significativas de comportamiento entre sus categorías.

Tabla 1. Variables que discriminan la aceptación de la diversidad social

Perfil de personas con mayores resistencias hacia la diversidad social	Variable	Sig.	Perfil de personas con mayor aceptación de la diversidad social
65 y más años	Edad	.000	18 a 44 años
Personas viudas, personas casadas	Estado civil	.000	Personas solteras, parejas de hecho
Sin estudios, estudios primarios	Estudios	.000	Universitarios, secundarios
Municipios entre 5 y 20.000 habitantes	Hábitat	.000	Municipios de 20 a 150.000 habitantes, hasta 5.000 habitantes
Personas católicas practicantes o no	Religión	.000	Personas agnósticas, ateas
Entre 651 y 1.700€/mes	Ingresos	.000	Más de 1.700€/mes
Personas jubiladas, trabajo hogar	Actividad	.000	Estudiantes y personas activas
Bajo, medio-bajo	Estatus	.000	Medio, medio-alto, alto

Fuente: Elaboración propia

Así, podemos establecer que los rasgos distintivos de las personas con una mayor aceptación significativamente de la diversidad social, tienen que ver con ser:

- Personas jóvenes hasta los 44 años, solteras o parejas de hecho, personas con estudios universitarios o secundarios, personas residentes en municipios muy pequeños (hasta 5.000 habitantes) o intermedios

(entre 20 y 150.000 habitantes, personas agnósticas o ateas, que ingresan en su hogar más de 1.700€ al mes, personas que estudian o que trabajan y que son de estatus auto percibido medio, medio-alto o alto.

Las personas que presentan significativamente mayores resistencias hacia la diversidad social, tienen fundamentalmente estos rasgos:

- Personas mayores de 64 años, viudas o casadas, personas sin estudios o con estudios primarios, personas residentes en municipios pequeños (entre 5.000 y 20.000 habitantes), personas católicas practicantes o no, que ingresan en su hogar entre 601 y 1.700€ al mes, personas jubiladas o que trabajan en su hogar y que son de estatus socioeconómico percibido bajo o medio-bajo.

Perfiles de aceptación/rechazo a la diversidad

Para profundizar en los perfiles descritos, hemos realizado un análisis multivariante denominado Detector Automático de Interacciones (AID)⁶. En nuestro caso, esta técnica, a través de un árbol de segmentación, va a ir desagregando el conjunto de las personas de origen extranjero en segmentos o tipologías compuestos de personas con diferentes características sociodemográficas y con diferencial posición y actitudes hacia la diversidad social. Esa desagregación la iremos haciendo basándonos en aquellas variables que más variabilidad expliquen, es decir, que más discriminen entre las categorías de esas variables.

Para nuestro análisis hemos trabajado con la variable Índice de apertura hacia la diversidad como variable dependiente y hemos incluido como independientes las mismas que hemos analizado previamente de forma bivalente y a las que ya hemos aludido con anterioridad: sexo, edad, composición del hogar, estado civil, lengua materna, nivel de estudios, hábitat de residencia, religión, ingresos del hogar, estatus, actividad e ideología.

Este análisis multivariante nos va a permitir profundizar en los perfiles de personas que aceptan o rechazan la diversidad social y ser más precisos en las tipologías resultantes. Además, nos va a proporcionar un listado jerarquizado de las variables predictoras de actitudes de mayor aceptación o rechazo hacia la diversidad.

⁶El análisis AID (*Automatic Interaction Detection*) es una metodología multivariante basada en el análisis simple de la varianza, pero realizado en cascada. Es un técnica o metodología multivariante ubicada entre las técnicas de dependencia, por cuanto que necesita de un modelo de análisis que diferencie entre una variable dependiente y un conjunto de independientes. La primera es una variable numérica (de razón o de intervalo) y las segundas son variables nominales o de categoría. El objetivo de esta técnica es establecer una serie de tipologías de casos a través del desarrollo de los que se denomina un árbol de segmentación o de decisión (*answer tree*).

El árbol de segmentación resultante nos proporciona un total de trece tipos o segmentos distintos de personas con diferentes características sociodemográficas y/o diferente actitud hacia la diversidad, tal y como lo podemos comprobar en el Gráfico 4.

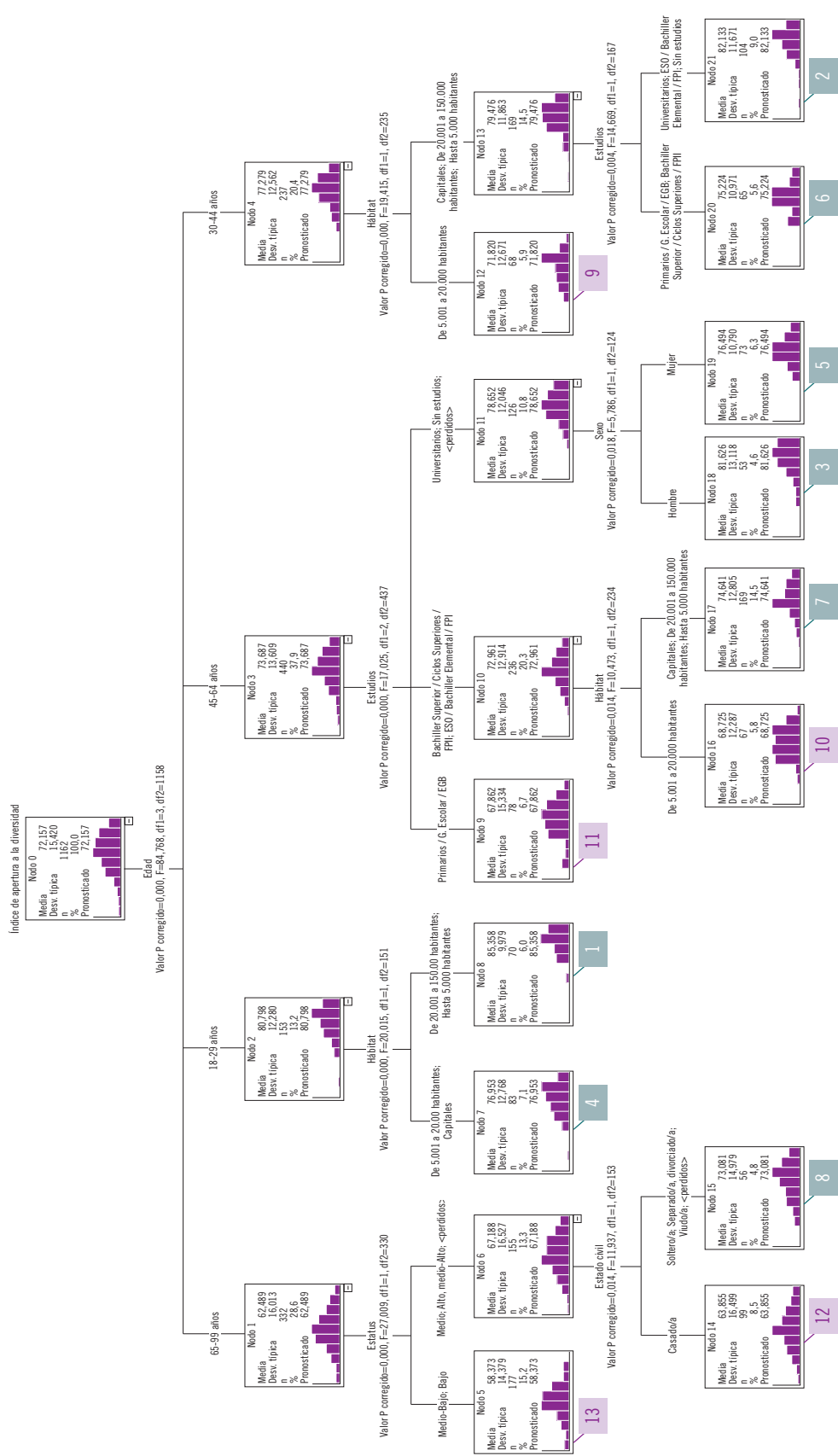
De ese gráfico, además, podemos extraer las diferentes variables predictoras, es decir, aquellas que más discriminan entre el colectivo y que mejor pueden predecir la posición de aceptación o rechazo en la que se encuentran las personas. De mayor a menor importancia, de mayor a menor capacidad predictiva, estas son las variables causantes de la construcción de nuestro árbol:

1. Primer nivel: la variable *edad* es la variable con mayor capacidad explicativa del diferente nivel de aceptación o rechazo hacia de la diversidad social⁷, la variable que más discrimina las distintas posturas (significación 0.000).
2. Segundo nivel: en segundo orden de importancia, en este nivel aparecen variables como el *estatus* (significación 0.000), los *estudios* (significación 0.000) y el *hábitat* por duplicado, discriminando en dos de las ramas del árbol (significación en ambas de 0.000).
3. Tercer nivel: en este nivel aparece nuevamente el *hábitat* (significación 0.014), el *estado civil* (significación 0.014), el *sexo* (significación 0.018) y los *estudios* (significación 0.004).

Estas variables predictoras de comportamiento son las causantes, con su capacidad discriminante, de la construcción del árbol de segmentación del Gráfico 4. En este hemos ordenado todos los tipos o segmentos de más a menos aceptación de la diversidad social, señalando aquellos que se encuentran por encima de la media con una numeración ordinal en color verde (con una aceptación mayo) y aquellos segmentos cuyo nivel de aceptación de la diversidad social queda por debajo de la media en color morado (con una resistencia mayor a la diversidad).

⁷La aplicación del AID ha reducido la variabilidad total del colectivo, separando la variabilidad intergrupos, la que existe entre los diferentes tipos o segmentos, es decir, la varianza que explicamos con las variables independientes, de la variabilidad intragrupo, la diferente integración social que sigue habiendo dentro de los componentes de un mismo segmento o tipo, es decir, la varianza final que sigue existiendo porque no la explicamos con nuestras variables independientes. Teniendo en cuenta la varianza o variabilidad inicial y la final intragrupo, hemos comprobado que nuestro modelo es capaz de explicar solo un 27,15% de la varianza total.

Gráfico 4. Árbol de segmentación y tipologías



Fuente: Elaboración propia

Las características de los trece segmentos, ordenados de mayor a menor aceptación de la diversidad social, son estas:

1. Tipo 1: formado por personas de 18 a 29 años y residentes en municipios de hasta 5.000 habitantes o entre 20.001 y 150.000 habitantes. Es el grupo con la actitud más abierta hacia la diversidad social con un valor en el índice de 85,36 puntos. Reúne al 6,0% de la población vasca.
2. Tipo 2: formado por personas de 30 a 44 años, residentes en municipios de menos de 5.000 o de más de 20.000 habitantes, y con estudios universitarios, de bachiller elemental o sin estudios. Es un grupo que puntúa 82,13 puntos y recoge al 9,0% de la población vasca.
3. Tipo 3: formado por hombres 45 a 64 años, con estudios universitarios o sin estudios. Este grupo puntúa 81,63 puntos y suponen el 4,6% de la población.
4. Tipo 4: formado por personas de 18 a 29 años y residentes en municipios de 5.000 a 20.000 habitantes. Es un segmento con posición por encima de la media, puntúa 76,95% y reúne al 7,1% de la población vasca.
5. Tipo 5: formado por mujeres 45 a 64 años, con estudios universitarios o sin estudios. Este grupo puntúa 76,49 puntos y suponen el 6,3% de la población.
6. Tipo 6: formado por personas de 30 a 44 años, residentes en municipios de menos de 5.000 o de más de 20.000 habitantes, y con estudios primarios o bachiller superior. Es un grupo que puntúa 75,22 puntos y recoge al 5,6% de la población vasca.
7. Tipo 7: formado por personas de 45 a 64 años, con estudios de bachiller elemental o superior, y residentes en capitales, en municipios de 20.001 a 150.000 habitantes o menores de 5.000. Este grupo puntúa 74,84 puntos y suponen el 14,5% de la población.
8. Tipo 8: formado por personas de 65 o más años, de estatus medio, medio alto o alto y solteras, separadas, divorciadas o viudas. Este grupo puntúa 73,08 puntos en aceptación de la diversidad y suponen el 4,8% de la población.
9. Tipo 9: formado por personas de 30 a 44 años y residentes en municipios de menos de 5.001 a 20.000 habitantes. El nivel de aceptación de la diversidad social de este grupo está ya por debajo del comportamiento medio. Recoge al 5,9% de la población vasca.

10. Tipo 10: formado por personas de 45 a 64 años, con estudios de bachiller elemental o superior, y residentes en municipios de 5.001 a 20.000 habitantes. Este grupo puntúa 68,72 puntos y suponen el 5,8% de la población.
11. Tipo 11: formado por personas de 45 a 64 años y con estudios primarios. Este grupo tiene un nivel de aceptación de la diversidad en 67,86 puntos y suponen el 6,7% de la población.
12. Tipo 12: formado por personas de 65 o más años, de estatus medio, medio alto o alto, y casadas. Este grupo puntúa 63,85 puntos en aceptación de la diversidad y suponen el 8,5% de la población.
13. Tipo 13: formado por personas de 65 o más años, de estatus bajo o medio bajo. Este grupo puntúa 58,37 puntos en aceptación de la diversidad y suponen el 15,2% de la población.

Conclusiones

Las actitudes de la población vasca de aceptación o de rechazo de la diversidad social descansan en siete dimensiones básicas. Son estas:

- i. la posición que la sociedad vasca tiene hacia la diversidad en la esfera macrosocial en la que se sancionan, toleran o promueven diversas situaciones sociales que indican diversidad. Se trata de lo concerniente al acceso a derechos de las personas pertenecientes a minorías o en las posturas hacia prácticas sociales discriminatorias.
- ii. posición de la ciudadanía vasca hacia la diversidad cultural (origen, religión, etnia, prácticas culturales...) en el entorno social inmediato del vecindario.
- iii. posición hacia la diversidad institucional, toda vez que reúne a indicadores de diversidad en la representación institucional.
- iv. posición de la sociedad vasca hacia la diversidad entre personas autóctonas en el entorno del vecindario.
- v. posición subjetiva personal hacia las diversidades sociales que no implican diferencias culturales.
- vi. posición de la sociedad vasca hacia la diversidad en el entorno más cercano de las personas conocidas y más íntimo de las amistades.
- vii. posición de la ciudadanía vasca hacia la diversidad LGTB en el vecindario.

Una vez calculado un índice que resume en un solo dígito la posición o actitud de la población vasca hacia la diversidad, hemos obtenido la puntuación de 72,78 puntos, en una escala que se mueve entre 0 y 100 puntos. En principio, podemos afirmar que la población vasca obtiene una puntuación notable. A pe-

sar del ya mencionado posible sesgo de deseabilidad social, creemos que este índice recoge adecuadamente la posición media de la sociedad vasca respecto a la diversidad y nos permitirá monitorizar la evolución de su comportamiento y comprobar si en los próximos años avanzamos en la senda de una mayor aceptación de la diversidad social creciente o presentamos síntomas de involución hacia posiciones más intransigentes e intolerantes.

Del mismo modo que disponemos de una puntuación que resume la posición y la actitud de la sociedad vasca hacia la diversidad, hemos obtenido también las puntuaciones correspondientes a las siete dimensiones en las que descansa nuestra actitud de aceptación o rechazo de nuestra diversidad social. Esas puntuaciones, que se mueven de 0 a 14,30 puntos en todos los casos, nos indican que presentamos actitudes más tolerantes y abiertas y aceptamos de mejor grado la diversidad si es en el entorno vecinal y sin que tenga ninguna connotación de tipo cultural. También en el entorno vecinal, aceptamos mejor la diversidad relacionada con personas LGB y personas trans que la de otros colectivos.

Por el contrario, presentamos posiciones más intolerantes y más resistencias a aceptar la diversidad cultural en el entorno de la cotidianeidad vecinal, la diversidad macrosocial —la que se refiere a las normas, regulaciones y derechos de las minorías—, la propia posición subjetiva ante la diversidad social, la resistencia a incorporar la diversidad en el entorno más íntimo de las personas (amistades) y a que la diversidad se exprese y llegue a las altas esferas de la representatividad institucional. Así, pues, esta investigación nos permite comprobar que el componente de deseabilidad social actúa en menor medida en el caso de la diversidad cultural, es decir, las actitudes hacia las personas gitanas y/o de origen extranjero se manifiestan de manera más franca. De este hecho se puede deducir que determinados discursos racistas están aún socialmente aceptados y se manifiestan más abiertamente.

Como es natural, entre la población vasca hemos detectado diferencias significativas de comportamiento que explican en parte las posiciones y actitudes que tienen las personas hacia la diversidad social. Fundamentalmente, y por orden de importancia, podemos afirmar que las variables que mejor predicen las actitudes de la población vasca son la edad de las personas —cuanto más jóvenes, mejor aceptan la diversidad y viceversa—, el hábitat —mayor aceptación de la diversidad social en municipios muy pequeños o intermedios—, los estudios —en general, mayor aceptación entre quienes tienen más formación y viceversa— y el estatus —cuanto mayor, más aceptación y viceversa—.

Bibliografía

- Banco Mundial. (n.d./2021). *Orientación sexual e identidad de género*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/sexual-orientation-and-gender-identity#1>
- Cea D'Ancona, M^a Ángeles. (2009). La compleja detección del racismo y la xenofobia a través de encuesta. Un paso adelante en su medición. *REIS Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 125, 13-45. http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_125_011231144723167.pdf
- Cea D'Ancona, M^a Ángeles y Valles Martínez, Miguel S. (2018). *Evolución de la discriminación en España: informe de las encuestas IMIO-CIS 2013 y 2016*. Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades. <https://cpage.mpr.gob.es/producto/evolucion-de-la-discriminacion-en-espana-2/>
- Comisión Europea. (2020). *EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation for 2020-2030*. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/eu_roma_strategic_framework_for_equality_inclusion_and_participation_for_2020_-_2030_0.pdf
- Cortés Gómez, Ismael y End, Markus. (2019). *Dimensions of Antigypsyism in Europe*. European Network Against Racism & Central Council of German Sinti and Roma. https://www.enar-eu.org/IMG/pdf/20116_book_roma_final.pdf
- Emakunde. (2020). *Índice de igualdad de género*. Gobierno Vasco. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_planes/es_def/adjuntos/indice_igualdad_genero.pdf
- Eraberean. (2020). *Informe 2019 de actividad de la Red Eraberean*. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean_materiales/es_observat/adjuntos/eraberean2019_es_21x21.pdf
- Fernández Aragón, Iraide, Ruiz Ciarreta, Irune, Shershneva, Julia y Arteta Esnal, Taide. (2020). *Análisis de la encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi*. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco. <https://www.ikuspegi.eus/documentos/investigaciones/2020discriminacionCAEcas.pdf>
- Gobierno Vasco. (2021). *Agenda Euskadi Basque Country 2030. Contribución Vasca a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://www.euskadi.eus/pdf/agenda-euskadi-basque-country-2030.pdf>

Ikuspegi. (2020). *Barómetro 2020. Percepciones y actitudes hacia la población de origen extranjero*. https://www.ikuspegi.eus/documentos/barometros/2020/bar2020_cas.pdf

Instituto de Estadística de Navarra. (18 de junio de 2020). *Enfermedad mental, discapacidad y origen étnica son las características por las que se discrimina con más frecuencia*. <http://www.navarra.es/NR/exeres/9F28C22B-8C54-4A55-ADFA-D342B25C7574.htm>

Jiménez-Rodrigo, María Luisa y Sánchez-Muros, Sonsoles Patricia. (2020). El reto de la medición del antigitanismo: indicadores sobre discriminación social hacia la población Romá en la Unión Europea. *Sociología Histórica*, (10), 11-50. <https://doi.org/10.6018/sh.398531>

Mirga-Kruszelnicka, Anna. (2017). *Revisiting the EU Roma Framework: Assessing the European Dimension for the Post-2020 Future*. Open Society European Policy Institute. <https://www.opensocietyfoundations.org/publications/revisiting-eu-roma-framework-assessing-european-dimension-post-2020-future>

Organización de las Naciones Unidas Centro Regional de Información. (2019). *ONUSIDA y la Fundación LGBT lanzan una innovadora encuesta*. <https://un-ric.org/es/onusida-y-la-fundacion-lgbt-lanzan-una-innovadora-encuesta/>

Anexos

Anexo I

Dimensión 1: posición hacia la diversidad en la esfera macrosocial. Variables que la componen:

- P15_6 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que dos personas de diferente origen racial tengan hijos/as juntos
- P15_7 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que una mujer sin pareja decida tener un/a hijo/a sola
- P15_16 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que en su barrio se establezcan recursos institucionales para atender a personas pobres o sin recursos
- P15_5 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que dos personas del mismo sexo puedan casarse
- P15_14 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que una persona que nació hombre y se siente mujer pueda cambiar su nombre y su documentación para que sea tratada como mujer (o viceversa)

- P15_15 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que en su barrio se construya un bloque de vivienda social/pública (VPO)
- P15_8 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que las personas homosexuales puedan tener/adoptar niños/as
- P15_12 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que una persona con VIH/Sida trabaje en una oficina donde hay más personas trabajando
- P15_9 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que una persona de menos de 30 años sea contratada para dirigir una empresa o departamento con 50 o más empleados/as
- P15_3 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que se promocioe a una mujer con hijos/as a un puesto de dirección y/o responsabilidad

Dimensión 2: posición hacia la diversidad cultural en el vecindario. Variables que la componen:

- RP14_4 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas de religión musulmana?
- RP14_1 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas inmigrantes?
- RP14_5 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas gitanas?
- RP15_13 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que se construya una mezquita en el barrio en el que Ud. Vive
- RP15_1 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona nacida en España que a una persona inmigrante
- RP17_3 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una persona de diferente origen étnico que la mayoría de la población?
- RP17_5 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una persona de religión distinta que la mayoría de la población?
- RP25 En una escala de tolerancia hacia personas que profesan la religión del islam ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es “nada tolerante” y 10 “muy tolerante”?
- RP15_11 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que las mujeres musulmanas lleven el velo por la calle y los espacios públicos
- RP23 En una escala de tolerancia hacia personas gitanas ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es “nada tolerante” y 10 “muy tolerante”?
- RP1 Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría más vivir?

- RP14_9 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas con una enfermedad mental?

Dimensión 3: posición hacia la diversidad institucional. Variables que la componen:

- RP17_10 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una mujer embarazada?
- RP17_2 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una persona gay, lesbiana o bisexual?
- RP17_8 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una persona transgénero o transexual?
- RP17_9 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una persona con obesidad?
- RP17_1 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una mujer?
- RP17_6 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una persona con una discapacidad?
- RP17_4 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una persona menor de 30 años?

Dimensión 4: posición hacia la diversidad entre personas autóctonas en el vecindario. Variables que la componen:

- RP14_7 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas con discapacidad física y/o sensorial?
- RP14_8 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas con discapacidad intelectual?
- RP14_11 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas desempleadas?
- RP14_12 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas obesas?
- RP14_6 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas mayores?

- RP14_10 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas de clase social baja?

Dimensión 5: posición subjetiva personal hacia las diversidades. Variables que la componen:

- RP31 En una escala de tolerancia hacia las personas pobres ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es “nada tolerante” y 10 “muy tolerante”?
- RP33 En una escala de tolerancia hacia las personas con obesidad ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es “nada tolerante” y 10 “muy tolerante”?
- RP27 En una escala de tolerancia hacia personas LGTBI ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es “nada tolerante” y 10 “muy tolerante”?
- RP19 En una escala de tolerancia hacia personas de otros orígenes ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es “nada tolerante” y 10 “muy tolerante”?

Dimensión 6: posición hacia la diversidad en el entorno más íntimo. Variables que la componen:

- RP18_5 ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son de otra religión, musulmán/a, judío/a?
- RP18_3 ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son homosexuales (gay, lesbiana), bisexuales, transexuales, transgénero?
- RP18_1 ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son de origen extranjero?
- RP18_2 ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son gitanos/as?
- RP18_4 ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son personas con algún tipo de discapacidad?
- RP18_6 ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son pobres o con pocos recursos económicos?

Dimensión 7: posición hacia la diversidad LGTBI en el vecindario. Variables que la componen:

- RP14_3 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas transexuales o transgénero?
- RP14_2 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas homosexuales (gais y lesbianas) o bisexuales?

Anexo II

Matriz de estructura. Dimensiones, variables y saturaciones factoriales

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
RP15_6 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que dos personas de diferente origen racial tengan hijos/as juntos	0,852		0,263				0,296
RP15_7 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que una mujer sin pareja decida tener un/a hijo/a sola	0,84		0,328				0,398
RP15_16 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que en su barrio se establezcan recursos institucionales para atender a personas pobres o sin recursos	0,809						
RP15_5 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que dos personas del mismo sexo puedan casarse	0,803		0,423		0,277		0,555
RP15_14 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que una persona que nació hombre y se siente mujer pueda cambiar su nombre y su documentación para que sea tratada como mujer (o viceversa)	0,8		0,425				0,531
RP15_15 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que en su barrio se construya un bloque de vivienda social/pública (VPO)	0,787						
RP15_8 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que las personas homosexuales puedan tener/adoptrar niños/as	0,75		0,443		0,298		0,575
RP15_12 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que una persona con VIH/Sida trabaje en una oficina donde hay más personas trabajando	0,647	0,311	0,369				0,361
RP15_9 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que una persona de menos de 30 años sea contratada para dirigir una empresa o departamento con 50 o más empleados/as	0,634		0,326				
RP15_3 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que se promocióne a una mujer con hijos/as a un puesto de dirección y/o responsabilidad	0,545						
RP14_4 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas de religión musulmana ?		0,725					0,384
RP14_1 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas inmigrantes ?		0,696					0,365
RP14_5 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas gitanas ?		0,687					
RP15_13 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que se construya una mezquita en el barrio en el que Ud. Vive	0,427	0,635					
RP15_1 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona nacida en España que a una persona inmigrante		-0,633			-0,26		
RP17_3 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una persona de diferente origen étnico que la mayoría de la población ?		0,629	0,551				0,291
RP17_5 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una persona de religión distinta que la mayoría de la población ?		0,619	0,48				
RP25 En una escala de tolerancia hacia personas que profesan la religión del islam ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?		0,592			0,501	0,255	
RP15_11 Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones: Que las mujeres musulmanas lleven el velo por la calle y los espacios públicos	0,427	0,583					
RP23 En una escala de tolerancia hacia personas gitanas ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?		0,57			0,49	0,258	
RP1 Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría más vivir?		0,526					
RP14_9 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a Personas con una enfermedad mental ?		0,447		0,325			

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
RP17_10 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una mujer embarazada?	0,267		0,8				0,278
RP17_2 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una persona gay, lesbiana o bisexual ?	0,425		0,792		0,274		0,653
RP17_8 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una persona transgénero o transexual ?	0,437	0,312	0,747		0,28		0,645
RP17_9 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una persona con obesidad ?			0,74				
RP17_1 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una mujer ?			0,732				0,275
RP17_6 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una persona con una discapacidad ?		0,258	0,624				
RP17_4 ¿Me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es una persona menor de 30 años ?		0,357	0,548				0,29
RP14_7 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas con discapacidad física y/o sensorial ?				0,853			0,313
RP14_8 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas con discapacidad intelectual ?				0,823			0,309
RP14_11 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas desempleadas ?				0,823			
RP14_12 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas obesas ?				0,803			
RP14_6 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas mayores ?				0,664			
RP14_10 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas de clase social baja ?				0,601			
RP31 En una escala de tolerancia hacia las personas pobres ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?		0,27			0,889		
RP33 En una escala de tolerancia hacia las personas con obesidad ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?					0,866		
RP27 En una escala de tolerancia hacia personas LGTBI ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?	0,359		0,345		0,841		0,437
RP19 En una escala de tolerancia hacia personas de otros orígenes ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?	0,292	0,384			0,719		
RP18_5 ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son de otra religión, musulmán/a, judío/a ?		0,307				0,698	
RP18_3 ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son homosexuales (gay, lesbiana), bisexuales, transexuales, transgénero ?			0,296			0,666	0,414
RP18_1 ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son de origen extranjero ?						0,638	
RP18_2 ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son gitanos/as ?						0,63	
RP18_4 ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son personas con algún tipo de discapacidad ?						0,508	
RP18_6 ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son pobres o con pocos recursos económicos ?						0,505	
RP14_3 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas transexuales o transgénero ?		0,371		0,289			0,797
RP14_2 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas homosexuales (gais y lesbianas) o bisexuales ?		0,3		0,316			0,791

Fuente: Elaboración propia



Euskadi ante el reto de la diversidad

Imanol Zubero Beascoechea

«La integración total y la segregación absoluta son las dos caras de una misma actitud fundamental, que consiste en destruir los colores naturales de la vida, ya sea mezclándolos y confundiéndonos, ya sea eliminándolos todos en beneficio de uno solo» (Volkoff, 1984: 39).

Ser “el Otro”

Sostiene Kapuściński que «el encuentro con el Otro, con personas diferentes, desde siempre ha constituido la experiencia básica y universal de nuestra especie» (2007:11). No puedo estar más de acuerdo. Solamente haría una matización: en muchas ocasiones el Otro somos nosotras.

Es tal vez la escena más conocida y recordada de la excelente película *Handia* (Jon Garaño y Aitor Arregi, 2017). Me refiero al momento en el que la reina Isabel II conoce a Miguel Joaquín Eleizegi, el gigante de Altzo, que se dirige a ella en euskera; al no entender nada de lo que dice, la reina pregunta: «¿es retrasado?», a lo que uno de los cortesanos responde, susurrando: «Es vasco». Si nos remontamos cuatro siglos en la historia, Eduardo Galeano reproduce una escena muy similar que, como si de una suerte de efecto rebote se tratara, vuelve a traernos hasta tiempos más actuales:

El 12 de octubre de 1492, Cristóbal Colón escribió en su diario que él quería llevarse algunos indios a España para que aprendan a hablar (“que deprendan fablar”). Cinco siglos después, el 12 de octubre de 1989, en una corte de justicia de los Estados Unidos un indio mixteco fue considerado retardado mental (“mentally retarded”) porque no

hablaba correctamente la lengua castellana. Ladislao Pastrana, mexicano de Oaxaca, bracero ilegal en los campos de California, iba a ser encerrado de por vida en un asilo público. Pastrana no se entendía con la intérprete española y el psicólogo diagnosticó un claro déficit intelectual. Finalmente, los antropólogos aclararon la situación: Pastrana se expresaba perfectamente en su lengua, la lengua mixteca, que hablan los indios herederos de una cultura que tiene más de dos mil años de antigüedad (Galeano, 1992: 18).

El antropólogo Ralph Linton advierte de que, muy probablemente, lo último de lo que sería consciente un habitante de las profundidades del mar es, precisamente, del hecho de vivir en un entorno acuático (Linton, 1976: 130). Los seres humanos habitamos en las profundidades de un particular océano al que las ciencias sociales denominan *cultura*, entendiendo por tal los valores que compartimos, las normas que acatamos y los bienes materiales que producimos (Giddens, 1991: 65). La cultura (la concreta cultura del grupo humano, la sociedad y el tiempo histórico en que venimos al mundo) nos constituye como los seres humanos que somos.

Aunque las culturas son una construcción social, a menudo las vivimos como si de una realidad natural se tratara. Como plantea Gerd Baumann, las culturas (nacionales, étnicas o religiosas) son entidades complejas que experimentamos al inicio de nuestra existencia como algo dado, objetivo, como algo que está ahí, fuera de nosotras, a lo que debemos adaptarnos. Nuestra primera experiencia de la cultura es esencialista, experimentándola y aprehendiéndola no como algo que hacemos sino como algo que nos hace, nos moldea, nos construye: «Bajo este prisma, la cultura [...] es algo que uno posee y de la que uno es miembro, y no algo que uno crea y moldea a través de la constante actividad renovadora» (Baumann, 2001: 108). Evidentemente, esta es la única manera en que podemos abordar la tarea de la primera socialización de cada una de las nuevas generaciones que se incorporan a una sociedad: presentando la cultura de la que participamos como *lo que es* y *lo que debe ser*. Resulta, en este sentido, fascinante, leer la obra clásica de Norbert Elias *El proceso de la civilización*, en concreto su referencia al libro de Erasmo de Rotterdam *De la urbanidad en las maneras de los niños*, publicado en 1530, del que destaca lo siguiente:

El libro de Erasmo trata de algo muy simple: de la conducta de las personas en la sociedad, especialmente (aunque no tan sólo) del *externum corporis decorum* (decoro externo del cuerpo). Está dedicado a un muchacho noble, a un hijo de un príncipe, para su adoctrinamiento. Contiene pensamientos muy simples, expresados con gran seriedad y, al mismo tiempo, con bromas e ironía, en un lenguaje claro y preciso y con una envidiable exactitud. Puede decirse que ninguna de sus imitaciones ha alcanzado la fuerza, la claridad y el estilo peculiar de esta obra erasmiana. Cuando se la considera con atención puede verse tras

ella un mundo y un tipo de vida que están muy cerca de los nuestros, sin duda, pero que, por otro lado, nos resultan completamente extraños, puesto que se refiere a actitudes que ya se han perdido y que muchos de nosotros seguramente consideraríamos “bárbaras” o, quizá, “incivilizadas”. Gran parte del contenido del libro es hoy ya indecible, mientras que otra parte se ha convertido en algo perfectamente natural (Elias, 1993: 100-101).

Lo que en un momento necesitaba ser *formado* (unas determinadas maneras de comportarse) acaba por convertirse en algo «perfectamente natural». No somos conscientes de vivir rodeadas de elementos culturales —por tanto, no naturales—, empezando por nuestro lenguaje y continuando por nuestros valores, hasta llegar a nuestras instituciones e instrumentos. Nos parece lo más natural del mundo vivir como vivimos, comer lo que comemos, hablar como hablamos. Si no conociéramos la existencia de otros modos de vida, de otras costumbres, de otros idiomas, ni se nos pasaría por la cabeza pensar en la posibilidad de vivir de manera distinta a la nuestra. E incluso cuando conocemos otras culturas, nuestra primera reacción suele ser la de considerarlas extrañas (por contraposición a la nuestra, que inconscientemente consideramos normal), cuando no como inferiores, atrasadas o grotescas. El resultado es una experiencia naturalizada del mundo de la vida cotidiana: «En la actitud natural, siempre me encuentro en un mundo que presupongo y considero evidentemente “real”. Nací en él y presumo que existió antes de mí. Es el fundamento incuestionado de todo lo dado en mi experiencia, el marco presupuesto por así decir, en el cual se colocan todos los problemas que debo resolver» (Schutz y Luckmann, 1977: 25).

Por eso, pocas experiencias habrá tan fascinantes como la de salir de nuestra particular realidad cultural y entrar en contacto con otras, sea al nivel que sea: salir de un pequeño pueblo y vivir la cultura urbana, viajar a un país extranjero, conocer a personas que tienen credos o ideologías distintas, etc. Tales experiencias son como contemplar desde la costa el mar en cuyo fondo hemos pasado nuestra vida; vemos las cosas de otra forma, desde otra perspectiva: probablemente, con una cierta humildad, con la sensación de que lo nuestro no es, como antes nos parecía, el centro del universo. Pero pocas experiencias pueden ser tan incómodas como esta. Los seres humanos ansiamos la seguridad, la estabilidad. Esta aspiración se ve radicalmente amenazada por la simple existencia de *otras* realidades: existen *otras* religiones y ya no podemos afirmar la nuestra desde el dogmatismo; existen *otras* formas de vivir la sexualidad y ya no podemos mantener comportamientos homofóbicos... Descubrimos que también nosotros y nosotras, con nuestras creencias y formas de vida, somos *otras* y *otros* para muchas personas, lo que supone un indudable elemento de inseguridad. Máxime cuando puede que empecemos a sentirnos extrañas y extraños «en nuestra propia tierra» (Hochschild, 2018).

Pues bien: como se recuerda en el punto 1 del *Pacto Social Vasco para la Migración*, con toda seguridad la Euskadi de mañana va a ser una sociedad más diversa de lo que ya es en la actualidad.¹ Una diversidad, hay que insistir en ello, que no es consecuencia de la inmigración extranjera (Euskadi ha sido siempre un país diverso y plural), si bien esta ha tenido el efecto de incrementar y complejizar la diversidad ya existente en la sociedad vasca. La creciente diversidad de la sociedad vasca no tiene que ver con la (falsa) imagen amedrentadora de «extraños llamando a la puerta» (Bauman, 2016), sino con la gozosa constatación de una realidad plural, dinámica, compleja que debemos afrontar en clave de conversación horizontal e inclusiva.

Reflexividad y pertenencia

Aunque nos cueste aceptarlo, la identidad no tiene que ver con raíces sino con vendavales, con revisiones (casi siempre violentas) del pasado y reconstrucciones (casi siempre conflictivas) de elementos heredados, con un proceso continuo de selección y reordenamiento de las múltiples pertenencias a partir de las cuales definimos nuestra identidad (Maalouf, 1999: 27-33; Lertxundi, 2010: 237-238). Como nos advierte Jean-Claude Kaufmann, desde las ciencias sociales debemos insistir en que la identidad está «del lado de la subjetividad y la producción de sentido y no del de las “raíces”» (2015: 26).

Pero no es en absoluto sencillo vivir en la permanente relativización reflexiva de las raíces que nos proporcionan un sentimiento de estabilidad y pertenencia. Para la mayoría de las personas, la diversidad cultural es vivida como exilio, como desarraigo, como destierro, como desolación, es decir, como privación de un suelo firme sobre el que construir su existencia y proyectar su futuro (Nancy, 1996; Finkelkraut, 2001: 122). Este funambulismo identitario parece pensado exclusivamente para unas minorías cuyo capital social, cultural y económico les permite disfrutar y sacar provecho de su inscripción en redes múltiples y diversas (Kaufmann, 2015: 34), sobrevolando las diversidades como turistas étnicos que se relacionan con la «población local» (aunque sean sus vecinas y vecinos) de manera temporal, desigual, transitoria y superficial (MacCannell, 2007: 186).

Pero para la mayoría de la gente la situación de pluralidad cultural supone una situación de confusión e inseguridad; una experiencia a veces insoportable de desamparo (Zubero, 2015). De ahí la añoranza de un territorio social culturalmente homogéneo, puro, a salvo de la contaminación de lo extraño. Por eso, junto con el encuentro con el Otro, indisociable de esta, el rechazo del Otro ha constituido la otra experiencia básica y universal de nuestra especie.

¹Pacto Social Vasco para la Migración. https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/planes_estrategicos_inmigracio/es_planes/adjuntos/PACTO-CASTELLANO-2018.pdf

En 1973 el sociólogo Peter Berger, junto con Brigitte Berger y Hansfried Kellner, publicaba uno de sus libros más influyentes, al que recomiendo volver periódicamente, *Un mundo sin hogar: modernización y conciencia*, en el que analizaba una de las fuentes más poderosas y permanentes de descontento con los procesos de modernización: la falta de hogar (Berger, Berger y Kellner, 1979: 175). El cambio cultural que provoca la modernización de las sociedades tiene como consecuencia la aparición de dos grandes tipos de personas en función de su nivel de adaptación a las exigencias de movilidad (física, pero también y sobre todo cognitiva y normativa) y pluralidad de modos de vida que este cambio genera y exige: quienes se adaptan bien a las nuevas condiciones y modos de vida, aprovechando las oportunidades que ofrecen —«virtuosos del pluralismo», como los denomina en una obra posterior (Berger y Luckmann, 1998: 80)—, y quienes experimentan esta movilidad forzada como una fuente de inseguridad ontológica (Giddens, 1995) y, en última instancia, de anomía.

Habituamos un mundo desajustado en el que todas las identidades afrontan el riesgo de convertirse en «identidades a la intemperie» (Moreras, 2018). Cada vez son más las y los analistas que coinciden en la relevancia que esta experiencia de pérdida del hogar, de crisis de las referencias culturales y normativas que dan estabilidad y sentido a la existencia, tiene a la hora de explicar el auge actual de los populismos nativistas. Junto a la privación material, aunque sea relativa, que muchas veces acompaña a esa protesta, actúa también una privación nostálgica (Gest, Reny y Mayer, 2017): esta ya no es mi calle, mi ciudad, este no es mi barrio, mi pueblo, mi país; otras lenguas, otras tradiciones, otras fisonomías, otras sexualidades, otros aromas, otras músicas... este ya no es nuestro mundo.

De esta manera se va consolidando una especie de peligrosa *gentrificación global*, una revalorización capitalista del mundo que provoca expulsiones (físicas o subjetivas) de las personas y colectivos más fragilizados, que son, precisamente, quienes en mayor medida precisan un suelo mínimamente estable desde el que encarar su futuro. Nuestras sociedades empiezan a dividirse entre emancipadas/os y arraigadas/os (Delsol, 2015), entre quienes se encuentran a gusto en cualquier lugar (*anywheres*) y quienes reclaman su lugar nativo (*somewheres*) (Goodhart, 2017). Y al igual que ocurre con la gentrificación urbana, esta otra gentrificación global acaba por impactar sobre los espacios de la ciudad donde se concentra la diversidad social, en particular la relacionada con la inmigración extranjera; lugares locales donde surgen «choques de barriada» (Guilluy, 2018) a partir de la conceptualización de la diversidad como amenaza y de la defensa abierta del nativismo y la mixofobia, la «tendencia a buscar islas de semejanza e igualdad en medio del mar de la diversidad y de la diferencia» (Bauman 2006: 32-33). Pero se trata de una aspiración imposible —la movilidad de personas e ideas o la pluralización de modos de vida no pueden desinventarse— además de indeseable, ya que solo puede desembocar en políticas de discriminación, exclusión, expulsión y maltrato.

Nuestra relación con la diversidad y la discriminación: cómoda... ¿demasiado cómoda?

Salvo en lo que se refiere a la convivencia con personas gitanas —nuestro Otro más otro, nuestro extraño radical, nuestra «diferencia inquietante» (San Román, 2010) a pesar de tener constancia desde el siglo XVII de la existencia de personas gitanas apellidadas «Echeverría» (Martín, 2017: 211)—, la *Encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi* (EPADE 2020) nos devuelve la imagen de una sociedad vasca notablemente abierta y tolerante con la diversidad social. Si bien alrededor de tres de cada diez vascos y vascos (28,9%) declaran su preferencia por vivir en una sociedad en la que la gente tenga el mismo origen, cultura y religión, una amplia mayoría (el 65,6%) elige vivir en una sociedad con personas de diferente origen, cultura y religión.

Una breve nota respecto al uso del concepto tolerancia. Soy muy consciente de su componente etnocéntrico y jerárquico, tal como fue elaborado por la Ilustración europea, con «su consideración del otro (esto es, del africano, del americano o del asiático) como simple infante, primitivo o bárbaro al que hay que educar en nuestra cultura, su convencimiento, en suma, de la superioridad cultural de nuestro “dar lumbre” a los otros» (Fernández Buey, 1995: 133); como lo soy de los riesgos de instalarnos en una mera tolerancia *pura*, abstracta y en el fondo *represiva* (Wolff, Moore Jr. y Marcuse, 1965). Pero me parece que, convenientemente repensado, sigue siendo un concepto que permite definir «una pequeña virtud imprescindible para la democracia» (Fetscher, 1994). Una tolerancia republicana, «activa y solidaria» (Giner, 1998: 131), una tolerancia centrada no en el respeto a las ideas, sino fundada sobre el respeto a las y los demás (Jahanbegloo, 2007: 74). Lo expresa magistralmente Fernando Salmerón:

La tolerancia no es acerca de la posibilidad de que coexistan cuerpos de creencias, doctrinas o conductas opuestas entre sí: es acerca de las personas en tanto que detentadoras ellas de una capacidad de imaginar y practicar ideas y costumbres, y de proseguir fines y proyectos de vida que pueden ser opuestos. [...] De lo que realmente se trata es de la dignidad de la persona, definida fundamentalmente por su capacidad para elegir fines y proseguir de un modo racional su propio plan de vida (Salmerón, 1998: 31).

Por supuesto, estoy dispuesta a sustituir esta idea de tolerancia por otro recurso conceptual que, manteniendo sus potencialidades, limite o elimine sus carencias. Por ahora no lo he encontrado. No confundamos la subversión del lenguaje con la transformación efectiva de la realidad (Rorty, 1999: 85).

Volviendo a los datos de la EPADE 2020, a la inmensa mayoría de las personas encuestadas no les incomodaría *nada* tener en su vecindario a personas homosexuales (gais y lesbianas) o bisexuales (91,4 %), a personas transexuales o transgénero (89,0 %), mayores (95,8 %), obesas (97,6 %), desempleadas (97,3 %), de clase social baja (94,6 %), con alguna discapacidad física y/o sensorial (94,1 %) o intelectual (93,9 %), o con enfermedad mental (81,9 %). Menos apoyo recibe la posibilidad de compartir vecindario con personas inmigrantes (el 72,4 % de las personas encuestadas señalan que no les incomodaría nada) o con personas de religión musulmana (68,4 %).

No es lo mismo hablar de o preguntar sobre la diversidad en abstracto que sobre diversidades concretas. Como advierte el geógrafo Georges Benko, «hay Otros que son más Otro que Otros» (citado en Bauman, 2002: 117). Por ello, es fundamental fijarnos no solo en nuestra disposición media hacia la diversidad abstracta, sino en la varianza de nuestra tolerancia en función de las diversas categorías de otredad que definimos en la realidad (Izaola y Zubero, 2015).

Por otra parte, no sabemos de cuántas personas diferentes estamos hablando: ¿existe un umbral consciente o inconsciente de diversidad más allá del cual la nuestro espíritu o nuestra disposición hacia la tolerancia se resiente? El concepto de *superdiversidad* (Vertovec, 2007) nos advierte del hecho de que, además de que ahora más personas migran desde más lugares, estas traen consigo «diversas diversidades» que exigen un abordaje interseccional, lo que complejiza sobremanera las políticas de integración. ¿Puede una sociedad llegar a ser «demasiado diversa» como para sostener las obligaciones mutuas sobre las que descansa una sociedad cohesionada? (Goodhart, 2004).

Euskadi es, hoy por hoy, una sociedad diversa, sí, pero no superdiversa. ¿Es la nuestra una tolerancia adaptada a esta realidad moderada o relativamente diversa —por lo tanto, una tolerancia relativa o moderada—, tal vez insuficiente cuando vayamos superdiversificándonos? Recordando y citando de nuevo el *Pacto Social Vasco para la Migración*: «Tenemos tiempo, pero no para perderlo sino para aprovecharlo. Partimos de un porcentaje relativamente reducido de personas extranjeras en Euskadi. Personas que, además, manifiestan activamente su voluntad de integración, contribuyendo como unas ciudadanas y unos ciudadanos más a la mejora de esta sociedad» (punto 39). ¿Estamos haciendo hoy lo necesario para prepararnos para la diversidad de mañana?

Sex-blind discrimination?

La EPADE 2020 nos muestra que las experiencias directas de discriminación indicadas por la población vasca tienen que ver con el sexo (un 10,5 %), la edad (6,5%), la nacionalidad (5,9 %), o el origen étnico o racial (3,6 %). La discriminación sexual es, por lo tanto, la más extendida. Resulta interesante advertir la disonancia existente entre la discriminación sentida por las víctimas de la misma y la discriminación imaginada por la sociedad en general. Mientras que el principal motivo de discriminación es el sexo (la EPADE 2020 nos aclara algo que ya sabemos: que son fundamentalmente las mujeres las que sufren esta discriminación), entre la población general el sexo como motivo de discriminación cae hasta el puesto undécimo de un total de quince.

Cuadro 1. Motivos de discriminación declarada y percibida

Motivos de discriminación declarada	Motivos de discriminación percibida
<i>P35: “Y Ud, personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por [...]?”</i>	<i>P13: “Se dice que una persona (o grupo de personas) es discriminada cuando es tratada de forma más desfavorable que otra debido a sus características personales. En su opinión, en Euskadi en general, ¿es muy frecuente, bastante frecuente, poco frecuente o nada frecuente, la discriminación o el trato desfavorable en cualquier ámbito por motivo de...?”</i>
Su sexo (ser mujer o ser hombre) Su edad (actual) Su nacionalidad u origen Su origen étnico o racial Por tener pocos recursos económicos Por tener sobrepeso/obesidad Por tener algún tipo de discapacidad Su identidad sexual o de género Por estar embarazada Su religión o creencias religiosas (o no creencias) Por residir en un barrio o municipio degradado	Origen étnico o racial Tener una enfermedad mental Nacionalidad Tener pocos recursos económicos Edad Tener una discapacidad intelectual Aspecto físico Tener una discapacidad física y/o sensorial Clase social Físico (obesidad) Sexo Identidad sexual o de género Estar desempleado/a Religión o creencias religiosas Orientación sexual

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020

Sorprende también que, como se indica en el capítulo “Discriminación sexista: percepciones y vivencias entre las mujeres de la CAE”, dos de cada tres mujeres encuestadas en la EPADE 2020 (el 65,8 %) considere que la discriminación sexista en Euskadi es poco o nada frecuente. Solo hay dos ámbitos en relación a los cuales alrededor de la mitad de las mujeres considera el sexo como un motivo de discriminación relevante: la selección para un puesto de trabajo (un 42,5 % de las mujeres encuestadas cree que ser mujer las perjudica) y el acceso a

puesto de responsabilidad (así lo cree un 55,5 % de las mujeres). No así en otros ámbitos, como el acceso a una vivienda, la aplicación de las leyes o el acceso a servicios públicos.

No estoy en condiciones de desarrollar ahora y aquí esta idea, pero cabe la posibilidad de que en Euskadi nos ocurra con el sexismo patriarcal lo mismo que ocurre en Estados Unidos con el racismo blanco hacia la población negra: si allí se advierte desde hace años un problema de *color-blind racism* (Burke, 2012, 2018), es decir, la negación de que la raza sea una causa de discriminación, en Euskadi podríamos identificar un problema de *gender-blindness* o *sex-blindness*, o sea, una seria dificultad para reconocer nuestra discriminación más habitual, como es la discriminación sexual.

En su libro *Por qué no hablo con blancos sobre racismo* la periodista Reni Eddo-Lodge explica así el origen de su reflexión:

He dejado de hablar con blancos sobre racismo. No con todos ellos, pero sí con la amplia mayoría que rechaza aceptar la existencia del racismo estructural y sus síntomas. No puedo seguir enfrentándome al abismo de desconexión emocional que las personas blancas exhiben cuando una persona de color articula su experiencia. Su mirada se apaga y se endurece. Es como si alguien echara melaza en sus oídos y bloqueara sus canales auditivos. Es como si ya no pudiera oírnos (Eddo-Lodge, 2021: 19).²

Y es que, como advierte la autora: «¿Quién querría, en realidad, que se le hiciera notar la existencia de un sistema estructural que lo beneficia a expensas de otros?» (*Ibidem*: 20).

El principal obstáculo para identificar la discriminación ejercida es el privilegio disfrutado. Y el privilegio más difícil de combatir y desmontar es aquel del que ni siquiera somos conscientes, tan naturalizado como en las sociedades aristocráticas supuestamente superadas. El privilegio blanco nos insensibiliza ante la discriminación racial. El privilegio masculino nos hace ciegos (¡y ciegas!) a la discriminación sexual. Una sociedad inconsciente o insensible para con el sexismo patriarcal que la estructura, ¿está preparada para percibir, siquiera, otras formas de discriminación, como la racial, hoy por hoy menos extendidas?

²En la edición castellana se dice «... la legitimidad del racismo estructural y sus síntomas». Me parece confuso. El texto original en inglés dice así: «Not all white people, just the vast majority who refuse to accept the existence of structural racism and its symptoms» (en *The Guardian*, 30 May 2017. <https://www.theguardian.com/world/2017/may/30/why-im-no-longer-talking-to-white-people-about-race>). Por eso me he tomado la libertad de sustituir el término «legitimidad», con su connotación de justicia y razonabilidad, por el de «existencia», que hace referencia a un mero hecho.

De la deseabilidad a la con-vivencia

Las encuestas sobre percepciones, actitudes y opiniones presentan un riesgo evidente: el de reflejar más un componente de deseabilidad social que de práctica real. Las personas encuestadas frecuentemente responden, de manera inconsciente, aquello que socialmente se encuentra mejor aceptado. Esto es algo de lo que son plenamente conscientes las autoras y el autor del capítulo en el que se presenta el Índice vasco de apertura hacia la diversidad.

Antes de seguir con esta cuestión considero importante decir algo sobre los posibles fundamentos de esta expresión de la deseabilidad social, sobre este deseo inconsciente de quedar bien cuando respondemos a preguntas sobre nuestra posición personal ante la diversidad. Mucha gente puede interpretarla como mera expresión de hipocresía, como ocultamiento consciente de las verdaderas opiniones; seguro que, en algún caso, pueda ser así. Sin embargo, yo hago una lectura más positiva: me parece alentador que, a pesar de la brutalización de la política que sufrimos actualmente en todo el mundo, con la proliferación de liderazgos encarnados por esos *strongmen* que desprecian la vida (Kribbe, 2020), con el intento de convertir la empatía, la compasión y el respeto en buenismo blandengue y derrotista, mantengamos ese deseo de quedar bien, no tanto ante los demás, sino ante nosotras mismas. Me parece positivo porque refleja la persistencia de un sustrato moral no sometido a la colonización del egoísmo y el utilitarismo. Es verdad que del dicho al hecho hay un gran trecho, que en demasiadas ocasiones no somos consecuentes con nuestros discursos bellos y luminosos³, pero el auténtico problema lo tendremos si algún día deja de preocuparnos ese «quedar bien».

En todo caso, no cabe duda de que este sesgo de deseabilidad social supone un reto metodológico —¿hasta qué punto somos identificables en esa foto, hasta qué punto somos realmente nosotras mismas, no nos habremos pasado con el *photoshop*?— del que deriva un no menos importante reto de gestión pública: ¿podemos dar por bueno el diagnóstico que emana de esas encuestas como punto de partida para diseñar políticas públicas que combatan la discriminación y hagan avanzar la convivencia en la diversidad? La triangulación metodológica, combinando el uso de técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas, así como el despliegue sobre el terreno de *radars sociales* (redes comunitarias, agentes antirrumores, asociaciones de personas migradas) es fundamental para retratar la realidad de la actitud ante la diversidad de la sociedad vasca.

³Por cierto, y afortunadamente, tampoco somos plenamente coherentes con nuestros discursos de odio y crueldad. Somos menos buenas (menos tolerantes, menos solidarias, menos justas...) en nuestras prácticas que nuestros discursos, pero también somos menos malas. Lo refleja maravillosamente Amos Oz en *Contra el fanatismo*, con la anécdota de su amigo, el también novelista Sammy Michael, y el taxista que peroraba sobre la necesidad de «matar a todos los árabes» (Oz, 2003: 22-23).

De hecho, el Índice vasco de apertura hacia la diversidad flaquea en el entorno de la cotidianeidad vecinal, donde «presentamos posiciones más intolerantes y más resistencias a aceptar la diversidad cultural». Desde que en 2012 Ikuspegi incorporó en sus barómetros la variable «barrio» para la elaboración del Índice de tolerancia ante la inmigración, se constata que entre las personas con umbral de tolerancia más bajo se encuentran aquellas que viven en barrios con mayor presencia de personas inmigrantes; es lo que volvemos a encontrar en el último *Barómetro 2020*.

Figura 1. Variables relacionadas con el Índice de Tolerancia, 2020

PERFIL DE PERSONAS CON UMBRAL DE TOLERANCIA MÁS BAJO		PERFIL DE PERSONAS CON UMBRAL DE TOLERANCIA MÁS ALTO	
	Variable	Sig.	
Mujeres	Sexo	.002	Hombres
45 y más años	Edad	.000	18 a 44 años
Estudios primarios	Estudios	.000	Estudios universitarios
Capitales	Hábitat	.010	Hasta 5.000 habitantes
Católicas practicantes y no practicantes	Religión	.000	Otras religiones, agnósticas, ateas
Erdaldunes	Idioma	.000	Euskaldunes
Español o indiferente	Nacionalismo	.001	Vasco
Sentimiento predominante español	Sentimiento identidad	.000	Predominante vasco
Derecha, centro-derecha, centro-izquierda	Ideología	.000	Izquierda
Hasta 1.000 €/mes	Ingresos	.000	Más de 1.800 €/mes y más
Insatisfechas con su situación	Situación Económica	.000	Satisfechas con su situación
Personas al cuidado del hogar	Ocupación	.000	Estudiantes, personas activas
Estatus bajo	Estatus	.000	Estatus alto
Pesimistas	Optimismo	.003	Optimistas
Malas y normales perspectivas	Futuro	.000	Buenas perspectivas
Alguna o mucha inmigración	Barrio	.028	Sin inmigración
Ninguna relación	Interacción privada	.000	Alguna relación
Ninguna interacción	Interacción pública	.000	Alta o alguna interacción
Inexistente relación	Interacción ocio	.000	Alta o alguna relación

Fuente: Barómetro 2020

Esta es una cuestión que nos debería preocupar y de la que deberíamos ocuparnos con especial urgencia, ya que constituye la base material de esa división entre emancipadas/os y arraigadas/os o entre *anywheres* y *somewheres* y los «choques de barriada» a los que nos hemos referido antes. Pido disculpas por la autocita, pero no sabría decirlo mejor:

Quienes deseen promover la cohesión comunitaria y proteger a las minorías étnicas de la propaganda populista deben, no sólo atender a los miedos y las inseguridades expresados por los sectores sociales potenciales votantes de los partidos populistas, sino compartir con estos sectores los espacios (barrios, escuelas, servicios públicos) donde desarrollan sus vidas. El populismo anti-inmigración se expresa en muchas ocasiones con el lenguaje típico de los movimientos NIMBY (*not in my*

back yard, “no en mi patio trasero”). La reacción más habitual frente a los discursos normativos sobre la diversidad y la convivencia es: “¡Llévatelos a tu casa!”. [...]

“¿En qué barrio vive usted? ¿A qué centro educativo van sus hijos? ¿Qué medio de transporte utiliza para moverse en la ciudad? ¿Qué servicios públicos consume?”. Estas son las preguntas que nos van a hacer cuando reivindicemos la diversidad etnocultural y defendamos la convivencia intercultural. Cuando nos las hagan los populistas podremos decir con razón que se trata de preguntas tramposas; pero cuando nos las hagan las personas que rechazan o cuestionan la diversidad, la inmigración o el multiculturalismo, tendremos a asumirlas como cuestiones a las que debemos responder. Nos encontramos en la que podemos denominar *posición Churchill*: si lo que prometemos es “inmigración, diversidad, multiculturalidad y pluralismo”, debemos estar en disposición de compartirlo y vivirlo personalmente. De lo contrario, nuestra credibilidad será nula. Aquí sirven de muy poco los discursos académicos, cargados de propuestas normativas, si no están encarnadas en las vidas de quienes los enuncian (Zubero, 2015: 106-107).

La tolerancia sin convivencia es tolerancia de chalet adosado que, con el tiempo, derivará en tolerancia de comunidad cerrada. Tolerancia sostenida sobre la construcción de fronteras internas, sobre el distanciamiento social, sobre la segregación espacial. Tolerancia pura, reacia a cualquier impureza nacida del mestizaje y el encuentro. Tolerancia de muro, no de puente. Tolerancia intolerante, vivida como carga, a medio plazo insostenible.

Como indica Michael Ignatieff, la tolerancia es una de esas virtudes cotidianas que, junto con otras como la confianza, la honestidad, la cortesía o el respeto, constituyen «el sistema operativo de cualquier comunidad» (2018: 81). La tolerancia es una virtud esencialmente práctica, aplicada. Su existencia o no se comprueba sobre el terreno local, en espacios urbanos diversos donde se practique el *contacto social ampliado*, donde no sea posible escoger la homogeneidad (Zubero, 2008). Es en estos espacios donde debemos poner el foco. En el caso de Euskadi, son unos pocos lugares, pero son lugares casi siempre dañados, donde se acumulan discriminaciones múltiples.

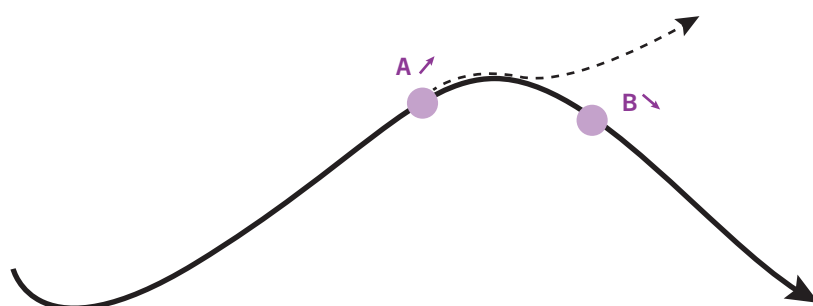
Ampliar el Nosotras/os

Charles Handy nos advierte de la dificultad de anticiparse proactivamente a los procesos de cambio social, particularmente cuando las cosas parecen irnos bien: «El mundo cambia sin cesar. Una de las paradojas del éxito es que las cosas y los caminos que nos llevaron hasta donde estamos raras veces son los mismos que nos mantendrán allí»; si confiamos en lo contrario, si pensa-

mos que «conocemos el camino al futuro porque es la continuación del lugar de donde venimos», lo más probable es que acabemos en dificultades (Handy, 1996: 61). En el planteamiento de Handy, la evolución de cualquier realidad social adopta inevitablemente la figura de una *curva sigmoidea*: a una fase de crecimiento le sigue inevitablemente otra de declive que, en caso de ser correctamente afrontada, puede dar lugar a una nueva fase de crecimiento que, a su vez, se asomará a su declive... La clave estaría en ser capaces de empezar una nueva curva sigmoidea antes de que la primera se acabe. Pero esto, que en la teoría parece tan evidente, no es tan sencillo en la práctica:

El lugar adecuado para empezar esa segunda curva es el punto A, donde aún hay el tiempo, además de los recursos y la energía, para conseguir que la nueva curva supere sus exploraciones y tropezones iniciales antes de que la primera curva empiece a caer en picado. Eso parecería obvio si no fuera por el hecho de que en el punto A todos los mensajes que le llegan al individuo o a la institución son que todo va estupendamente, que sería una locura cambiar cuando las recetas actuales funcionan tan bien. Todo lo que sabemos del cambio, tanto si es un cambio personal o un cambio en las organizaciones, nos dice que la auténtica energía para el cambio sólo llega cuando nos enfrentamos al desastre cara a cara, en el punto B sobre la primera curva. En este punto, no obstante, va a ser necesario un enorme esfuerzo para arrastrarnos hasta donde ya deberíamos estar sobre la segunda curva (Handy, 1996: 62-63).

Figura 2. Curva sigmoidea



Fuente: Elaboración propia

La sociedad vasca moderna lleva siglo y medio descubriéndose, no sin tensiones, como una sociedad diversa. En cada época histórica (durante la primera industrialización del XIX, las migraciones internas de las décadas cincuenta a setenta, el proceso de inmigración extranjera a partir del año 2000), con mayor o menor acierto, hemos respondido al reto de diversidad que cada etapa nos ha ido planteando. En diversos momentos, la respuesta del grupo establecido frente a las nuevas y nuevos residentes (Elias y Scotson, 2016) ha sido abiertamente excluyente, llegando incluso a la eliminación física en la época del terrorismo de ETA (Zubero, 2012). Pese a todo, el resultado final, en términos

de integración y cohesión social, ha sido razonablemente satisfactorio, aunque no deje de haber cuestiones preocupantes como la segregación escolar⁴, las recurrentes polémicas sobre la relación entre inmigración y RGI⁵, la política de acogida y refugio⁶ o el supuesto efecto de la inmigración sobre el euskera⁷.

En todo caso no deberíamos caer en la trampa de la curva sigmoidea. Necesitamos impulsar una conversación amplia y sostenida en el seno de la sociedad, no solo en el espacio de las instituciones públicas. Hasta ahora no lo hemos hecho, al menos no de manera coherente y estable. En 2011 esa conversación empezó a plantearse en torno al denominado *Pacto Social por la Inmigración* (Zubero e Innerarity, 2011)⁸, paralizada o atemperada un tiempo después, retomada a finales de 2019 con el *Pacto Social Vasco para la Migración*⁹ para, en la actualidad, volver a una situación de relativo silencio. ¿Tal vez porque, afortunadamente, en estos momentos las temáticas de la inmigración y la diversidad no están en la agenda de «problemas» de la sociedad vasca, a diferencia de lo que ocurre en otros lugares de Europa? Pudiera ser, lo que desde luego es una buena noticia.

Pero los procesos sociales siguen su curso y bien pudiera ocurrir que dentro de no mucho tiempo la curva sigmoidea de la diversidad en Euskadi se aproxime a su punto de inflexión y comience a caer. Ante esta posibilidad, precisamente porque a día de hoy salimos bien en la foto, justamente porque parece no haber necesidad de hacer cosas extraordinarias, deberíamos ponernos las pilas y aplicarnos en la tarea de volver a poner la cuestión en el centro de nuestra conversación cívica. Siempre guiadas por la aspiración normativa que se expresa en el punto 1 del *Pacto Social Vasco para la Migración*,

Las personas inmigrantes no son el “Otro entre Nosotros”. Son ya, de hecho, parte del “Nosotros” vasco del futuro que estamos construyendo desde ahora entre todas y todos. En realidad, en Euskadi siempre han existido varios “nosotros”. En el momento actual, se trata de construir un nosotros cívico y mínimo, renunciando a incidir sustancialmente

⁴La escuela pública es la que asume la inmigración, pero sin medios. https://www.eldiario.es/euskadi/euskadi/escuela-publica-asume-inmigracion-medios_1_2809174.html

⁵El mito de la ‘sobrerepresentación’ de los inmigrantes en la RGI. https://www.eldiario.es/euskadi/euskadi/mito-sobrerepresentacion-inmigrantes-rgi_1_2550627.html

⁶El Lehendakari, la inmigración ilegal y la inopia socialdemócrata. <https://latribunadelpaisvasco.com/art/11555/el-lehendakari-la-inmigracion-ilegal-y-la-inopia-socialdemocrata>

⁷Denuncian el impacto del desarrollo de Añorga Txiki en el uso del euskera. <https://www.diariovasco.com/san-sebastian/denuncian-impacto-desarrollo-20210615000135-ntvo.html>

⁸El Gobierno Vasco pone en marcha un Pacto Social por la inmigración para lograr una sociedad más cohesionada. https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/contenidos/noticia/pacto_social_inmigracion/es_pactosoc/pacto_social_inmigracion.html

⁹Pacto Social Vasco para la Migración. Un compromiso común por la convivencia. <https://www.euskadi.eus/pacto-social-vasco-para-la-migracion-un-compromiso-comun-por-la-convivencia/web01-s2enple/es/>

sobre los varios “nosotros” que en nuestro país están arraigados o que puedan ir arraigándose. Una gestión democrática de la diversidad exige hoy articular combinaciones de identidades. La identidad cívica, la que deriva de la pertenencia política, deberá articularse como un espacio mínimo, amplio y abierto, con el que puedan combinarse múltiples identidades. Lo relevante es que todas las personas cuya residencia fáctica se encuentra en Euskadi constituyen parte del “nosotros” actual sin que puedan alegarse razones temporales o históricas para imponer parámetros identitarios de convivencia. La convivencia generará con carácter permanente una tensión entre el “nosotros” y los “ellos” sobre los que en cada momento articulemos nuestras relaciones sociales, pero en la construcción del “nosotros” oficial, mínimo y flexible, todas y todos tienen derecho a la participación efectiva.

Bibliografía

- Bauman, Zygmunt. (2002). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Zygmunt. (2006). *Confianza y temor en la ciudad: Vivir con extranjeros*. Arcadia.
- Bauman, Zygmunt. (2016). *Extraños llamando a la puerta*. Paidós.
- Baumann, Gerd. (2001). *El enigma multicultural*. Paidós.
- Berger, Peter, Berger, B. y Kellner, Hansfried. (1979). *Un mundo sin hogar: Modernización y conciencia*. Sal Terrae.
- Berger, Peter y Luckmann, Thomas. (1997). *Modernidad, pluralismo y crisis de sentido: La orientación del hombre moderno*. Paidós.
- Burke, Meghan. (2012). *Racial Ambivalence in Diverse Communities: Whiteness and the Power of Color-Blind Ideologies*. Lexington Books.
- Burke, Meghan. (2018). *Colorblind Racism*. Polity Press.
- Delsol, Chantal. (2015). *Populismos: Una defensa de lo indefendible*. Ariel.
- Elias, Norbert. (1993). *El proceso de la civilización*. Fondo de Cultura Económica.
- Elias, Norbert y Scotson, John. (2016). *Establecidos y marginados: Una investigación sociológica sobre problemas comunitarios*. Fondo de Cultura Económica.

- Fernández Buey, Francisco. (1995). *La barbarie: De ellos y de los nuestros*. Paidós.
- Fetscher, Iring. (1994). *La tolerancia: Una pequeña virtud imprescindible para la democracia*. Gedisa.
- Finkelkraut, Alain. (2001). *La ingratitud: Conversación sobre nuestro tiempo*. Anagrama.
- Galeano, Eduardo. (1992). *Ser como ellos y otros artículos*. Siglo XXI.
- Gest, Justin, Reny, Tayler y Mayer, Jeremy. (2017). Roots of the Radical Right: Nostalgic Deprivation in the United States and Britain. *Comparative Political Studies*, 51(13), 1694–1719.
- Giddens, Anthony. (1991). *Sociología*. Alianza Editorial.
- Giddens, Anthony. (1995). *Modernidad e identidad del yo*. Península.
- Giner, Salvador. (1998). Verdad, tolerancia y virtud republicana. En M. Cruz (comp.), *Tolerancia o barbarie* (119-139). Gedisa.
- Gobierno Vasco. (2019). *Pacto Social Vasco para la Migración*. <https://www.euskadi.eus/pacto-social-vasco-para-la-migracion-un-compromiso-comun-por-la-convivencia/web01-s2enple/es/>
- Goodhart, David. (2004). Too diverse? *Prospect*, February 20.
- Goodhart, David. (2017). *The Road to Somewhere: The New Tribes Shaping British Politics*. Penguin Random House.
- Guilluy, Christophe. (2018). *No society: El fin de la clase media occidental*. Taurus.
- Handy, Charles. (1996). *La edad de la paradoja*. Apóstrofe.
- Hochschild, Arlie. (2018). *Extraños en su propia tierra*. Capitán Swing.
- Ignatieff, Michael. (2018). *Las virtudes cotidianas*. Taurus.
- Ikuspegi. (2020). *Barómetro 2020. Percepciones y actitudes hacia la población de origen extranjero*. https://www.ikuspegi.eus/documentos/barometros/2020/bar2020_cas.pdf
- Izaola, Amaia y Zubero, Imanol. (2015). La cuestión del otro: forasteros, extranjeros, extraños y monstruos. *Papers*, 100(1), 105-129.

- Jahanbegloo, Ramin. (2007). *Elogio de la diversidad*. Arcadia.
- Kapuściński, Ryszard. (2007). *Encuentro con el Otro*. Anagrama.
- Kaufmann, Jean Claude. (2015). *Identidades, una bomba de relojería*. Ariel.
- Kribbe, Hans. (2020). *The Strongmen: European Encounters with Sovereign Power*. McGill-Queen's University Press.
- Lertxundi, Anjel. (2010). *Vida y otras dudas*. Alberdania.
- Linton, Ralph. (1976). *Cultura y personalidad*. Fondo de Cultura Económica (7ª).
- Maalouf, Amin. (1999). *Identidades asesinas*. Alianza.
- Martín, David. (2017). *El pueblo gitano en Euskal Herria*. Txalaparta.
- Moreras, Jordi. (2018). *Identidades a la intemperie: Una mirada antropológica a la radicalización en Europa*. Bellaterra.
- Nancy, Jean Luc. (1996). La existencia exiliada. *Archipiélago* 26-27, 34-40.
- Oz, Amos. (2003). *Contra el fanatismo*. Siruela.
- Rorty, Richard. (1999). *Forjar nuestro país. El pensamiento de izquierdas en los Estados Unidos del siglo XX*. Paidós.
- Salmerón, Fernando. (1998). *Diversidad cultural y tolerancia*. Paidós.
- San Román, Teresa. (2000). *La diferencia inquietante: Viejas y nuevas estrategias culturales de los gitanos*. Siglo XXI.
- Schutz, Alfred y Luckmann, Thomas. (1977). *Las estructuras del mundo de la vida*. Amorrotu.
- Vertovec, Steven. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1024-1054.
- Volkoff, Vladimir. (1984). *Elogio de la diferencia: El complejo de Procusto*. Tusquets.
- Wolff, Robert Paul, Moore Jr., Barrington y Marcuse, Herbert. (1965). *A Critique of Pure Tolerance*. Beacon Press.

- Zubero, Imanol. (2008). Construcción y deconstrucción de extraños en el ámbito local: de las identidades predadoras a las identificaciones dialogantes. En S. Fleury, J. Subirats e I. Blanco (eds.). *Respuestas locales a inseguridades globales. Innovación y cambios en Brasil y España* (25-56). Fundació CIDOB.
- Zubero, Imanol. (2012). Violencia, política e identidad. *Constelaciones. Revista de Teoría Crítica*, 4(4), 325–341.
- Zubero, Imanol. (2015). Desamparo, populismo y xenofobia. *Revista Española del Tercer Sector*, 31, 89-117.
- Zubero, Imanol e Inerarity, Daniel. (2011). Un pacto social por la inmigración. *El Correo*, 20 diciembre.

Anexo: cuestionario

Buenos días / Buenas tardes. Ikuspegi está realizando un estudio sobre las opiniones de los vascos y vascas hacia determinados colectivos. Necesitamos su valiosa colaboración para responder unas preguntas y así conocer mejor y mejorar nuestra sociedad. Tenga en cuenta que no hay respuestas correctas o incorrectas, se trata de su opinión.

1. Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría más vivir? (LEER).

Una sociedad con personas de diferente origen, cultura y religión	1
Una sociedad en la que la gran mayoría de la gente tenga el mismo origen, cultura y religión	2
Ns	0
Nc	99

2. ¿Cree que en Euskadi a la hora de aplicar las leyes se da el mismo trato a todas las personas, o se hacen diferencias según de quién se trate?

Se da el mismo trato a todas las personas	1
Se hacen diferencias según de quién se trate	2
Ns	0
Nc	99

3. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de que se le aplique la ley? (ESPONTÁNEA: NO LEER)

	P3	P4
Ser mujer	1	1
Ser hombre	2	2
Ser extranjero/a	3	3
Ser gitano/a	4	4
Ser joven	5	5
Ser una persona mayor	6	6
Ser católico/a	7	7
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	8	8
Ser lesbiana, gay o bisexual	9	9
Ser transexual o transgénero	10	10
Ser heterosexual	11	11
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	12	12
Tener pocos recursos económicos	13	13
Tener poca formación	14	14
Tener una discapacidad física y/o sensorial	15	15
Tener una discapacidad intelectual	16	16
Tener una enfermedad mental	17	17
Estar desempleado/a	18	18
Tener sobrepeso/obesidad	19	19
Otra característica personal, ¿cuál?	20	20
Ns	0	0
Nc	99	99

4. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de que se le aplique la ley? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea. (MOSTRAR TARJETA 1. MARCAR TODAS las que la persona entrevistada mencione).

5. ¿Cree Ud. que en Euskadi todas las personas tienen las mismas oportunidades para acceder a los servicios públicos, como por ejemplo la educación y la sanidad, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades para acceder a dichos servicios?

Todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceso a los servicios públicos	1
No todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceso a los servicios públicos	2
Ns	0
Nc	99

6. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a los servicios públicos? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea. (MOSTRAR TARJETA 1. MARCAR TODAS las que la persona entrevistada mencione).

Ser mujer	1
Ser hombre	2
Ser extranjero/a	3
Ser gitano/a	4
Ser joven	5
Ser una persona mayor	6
Ser católico/a	7
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	8
Ser lesbiana, gay o bisexual	9
Ser transexual o transgénero	10
Ser heterosexual	11
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	12
Tener pocos recursos económicos	13
Tener poca formación	14
Tener una discapacidad física y/o sensorial	15
Tener una discapacidad intelectual	16
Tener una enfermedad mental	17
Estar desempleado/a	18
Tener sobrepeso/obesidad	19
Otra característica personal, ¿cuál?	20
Ns	0
Nc	99

7. ¿Cree que en Euskadi todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda?

Todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda	1
No todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda	2
Ns	0
Nc	99

8. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de alquilar una vivienda? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea. (MOSTRAR TARJETA 1. MARCAR TODAS las que la persona entrevistada mencione).

Ser mujer	1
Ser hombre	2
Ser extranjero/a	3
Ser gitano/a	4
Ser joven	5
Ser una persona mayor	6
Ser católico/a	7
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	8
Ser lesbiana, gay o bisexual	9
Ser transexual o transgénero	10
Ser heterosexual	11
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	12
Tener pocos recursos económicos	13
Tener poca formación	14
Tener una discapacidad física y/o sensorial	15
Tener una discapacidad intelectual	16
Tener una enfermedad mental	17
Estar desempleado/a	18
Tener sobrepeso/obesidad	19
Otra característica personal, ¿cuál?	20
Ns	0
Nc	99

9. ¿Cree Ud. que, en Euskadi, a igualdad de formación y experiencia, todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo? (LEER)

Todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo	1
No todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo	2
Ns	0
Nc	99

10. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea. (MOSTRAR TARJETA 1. MARCAR TODAS las que la persona entrevistada mencione).

Ser mujer	1
Ser hombre	2
Ser extranjero/a	3
Ser gitano/a	4
Ser joven	5
Ser una persona mayor	6
Ser católico/a	7
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	8
Ser lesbiana, gay o bisexual	9
Ser transexual o transgénero	10

Ser heterosexual	11
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	12
Tener pocos recursos económicos	13
Tener poca formación	14
Tener una discapacidad física y/o sensorial	15
Tener una discapacidad intelectual	16
Tener una enfermedad mental	17
Estar desempleado/a	18
Tener sobrepeso/obesidad	19
Otra característica personal, ¿cuál?	20
Ns	0
Nc	99

11. ¿Cree que, en Euskadi, a igualdad de formación y experiencia, todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad?

Todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad	1
No todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad	2
Ns	0
Nc	99

12. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea. (MOSTRAR TARJETA 1. MARCAR TODAS las que la persona entrevistada mencione).

Ser mujer	1
Ser hombre	2
Ser extranjero/a	3
Ser gitano/a	4
Ser joven	5
Ser una persona mayor	6
Ser católico/a	7
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	8
Ser lesbiana, gay o bisexual	9
Ser transexual o transgénero	10
Ser heterosexual	11
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	12
Tener pocos recursos económicos	13
Tener poca formación	14
Tener una discapacidad física y/o sensorial	15
Tener una discapacidad intelectual	16
Tener una enfermedad mental	17
Estar desempleado/a	18
Tener sobrepeso/obesidad	19
Otra característica personal, ¿cuál?	20
Ns	0
Nc	99

13. Se dice que una persona (o grupo de personas) es discriminada cuando es tratada de forma más desfavorable que otra debido a sus características personales. En su opinión, en Euskadi en general, ¿es muy frecuente, bastante frecuente, poco frecuente o nada frecuente, la discriminación o el trato desfavorable en cualquier ámbito por motivo de...? (MOSTRAR TARJETA 2).

	MF	BF	PF	NF	Ns	Nc
Sexo/género	1	2	3	4	0	99
Origen étnico o racial	1	2	3	4	0	99
Nacionalidad	1	2	3	4	0	99
Orientación sexual	1	2	3	4	0	99
Identidad sexual o de género	1	2	3	4	0	99
Edad	1	2	3	4	0	99
Religión o creencias religiosas	1	2	3	4	0	99
Aspecto físico	1	2	3	4	0	99
Tener pocos recursos económicos	1	2	3	4	0	99
Tener una discapacidad física y/o sensorial	1	2	3	4	0	99
Tener una discapacidad intelectual	1	2	3	4	0	99
Tener una enfermedad mental	1	2	3	4	0	99
Clase social	1	2	3	4	0	99
Estar desempleado/a	1	2	3	4	0	99
Físico (obesidad)	1	2	3	4	0	99

14. A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a...? (MOSTRAR TARJETA 3).

	M	B	A	P	N	Ns	Nc
Personas inmigrantes	1	2	3	4	5	0	99
Personas lesbianas, gays o bisexuales	1	2	3	4	5	0	99
Personas transexuales o transgénero	1	2	3	4	5	0	99
Personas de religión musulmana	1	2	3	4	5	0	99
Personas gitanas	1	2	3	4	5	0	99
Personas mayores	1	2	3	4	5	0	99
Personas con discapacidad física y/o sensorial	1	2	3	4	5	0	99
Personas con discapacidad intelectual	1	2	3	4	5	0	99
Personas con una enfermedad mental	1	2	3	4	5	0	99
Personas de clase social baja	1	2	3	4	5	0	99
Personas desempleadas	1	2	3	4	5	0	99
Personas obesas	1	2	3	4	5	0	99

15. Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones en una escala 0 a 10, donde 0 es desaprueba totalmente y 10 aprueba totalmente (MOSTRAR TARJETA 4).

	DC										AC	Nc
Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona nacida en España que a una persona inmigrante	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a un hombre que a una mujer	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que se promocione a una mujer con hijos/as a un puesto de dirección y/o responsabilidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona con discapacidad que a otra que no tenga discapacidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que dos personas del mismo sexo puedan casarse	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que dos personas de diferente origen racial tengan hijos/as juntos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que una mujer sin pareja decida tener un/a hijo/a sola	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que las personas homosexuales puedan tener/adoptar niños/as	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que una persona de menos de 30 años sea contratada para dirigir una empresa o departamento con 50 o más empleados/as	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que una empresa contrate antes a una persona menor de 55 años que a una mayor de 55 años	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que las mujeres musulmanas lleven el velo por la calle y los espacios públicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que una persona con VIH/Sida trabaje en una oficina donde hay más personas trabajando	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que se construya una mezquita en el barrio en el que Ud. vive	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que una persona que nació hombre y es mujer pueda cambiar su nombre y su documentación para que sea tratada como mujer (o viceversa)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que en su barrio se construya un bloque de vivienda social/pública (VPO)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que en su barrio se establezcan recursos institucionales para atender a personas pobres o sin recursos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99

16. En cualquier caso, ¿diría Ud. que nuestro marco legal, la ley, permite o no estos comportamientos?

	Sí permite	No permite	Ns	Nc
Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona nacida en España que a una persona inmigrante	1	2	0	99
Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a un hombre que a una mujer	1	2	0	99
Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona con discapacidad que a otra que no tenga discapacidad	1	2	0	99
Que dos personas del mismo sexo puedan casarse	1	2	0	99
Que dos personas de diferente origen racial tengan hijos/as juntos	1	2	0	99
Que una mujer sin pareja decida tener un/a hijo/a sola	1	2	0	99
Que se despidan o no se contrate a una mujer embarazada	1	2	0	99
Que las personas gays, lesbianas y bisexuales puedan tener/adoptar niños/as	1	2	0	99
Que una persona de menos de 30 años sea contratada para dirigir una empresa o departamento con 50 o más empleados/as	1	2	0	99
Que una empresa contrate antes a una persona menor de 55 años que a una mayor de 55 años	1	2	0	99
Que las mujeres musulmanas lleven el velo por la calle y los espacios públicos	1	2	0	99
Que se construya una mezquita en el barrio en el que Ud. vive	1	2	0	99
Que una persona que nació hombre y es mujer pueda cambiar su nombre y su documentación para que sea tratada como mujer (o viceversa)	1	2	0	99

17. Usando una escala de 0 a 10, ¿me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es?:

	Incómodo/a					Cómico/a					Ns	Nc	
Una mujer	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99
Una persona gay, lesbiana o bisexual	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99
Una persona de diferente origen étnico que la mayoría de la población	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99
Una persona menor de 30 años	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99
Una persona de religión distinta que la mayoría de la población	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99
Una persona con una discapacidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99
Una persona mayor de 75 años	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99
Una persona transgénero o transexual	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99
Una persona con obesidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99
Una mujer embarazada	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99

18. ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son...?

	Sí	No	Ns	Nc
De origen extranjero	1	2	0	99
Gitanos/as	1	2	0	99
Homosexuales (gay, lesbiana), bisexuales, transexuales, transgénero	1	2	0	99
Personas con algún tipo de discapacidad	1	2	0	99
De otra religión, musulmán/a, judío/a	1	2	0	99
Pobres o con pocos recursos económicos	1	2	0	99

19. En una escala de tolerancia hacia personas de otros orígenes ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

	Nada										Muy										Ns	Nc
P.19. Racismo (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.20. Racismo (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.21. Machismo (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.22. Machismo (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.23. Antigitanismo (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.24. Antigitanismo (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.25. Islamofobia (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.26. Islamofobia (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.27. Homofobia (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.28. Homofobia (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.29. Feminismo (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.30. Feminismo (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.31. Aporofobia (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.32. Aporofobia (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.33. Gordofofia (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.34. Gordofofia (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									

20. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de tolerancia hacia personas de otros orígenes, donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

21. En una escala de machismo ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada machista" y 10 "muy machista"?

22. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de machismo, donde 0 es "nada machista" y 10 "muy machista"?

23. En una escala de tolerancia hacia personas gitanas ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

24. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de tolerancia hacia personas gitanas, donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

25. En una escala de tolerancia hacia personas que profesan la religión del islam ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

26. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de tolerancia hacia personas que profesan la religión del islam, donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

27. En una escala de tolerancia hacia personas LGTBI ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

28. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de tolerancia hacia personas LGTBI, donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

29. En una escala de feminismo ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada feminista" y 10 "muy feminista"?

30. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de feminismo, donde 0 es "nada feminista" y 10 "muy feminista"?

31. En una escala de tolerancia hacia las personas pobres ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

32. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de tolerancia al pobre, donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

33. En una escala de tolerancia hacia las personas con obesidad ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

34. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de tolerancia a las personas obesas, donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

35. Y Ud. Personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por...? (MOSTRAR TARJETA 5). (Si nunca se ha sentido discriminado/a por ningún motivo -todo 4 en P.35-, pasar a P.42. Si responde por algún motivo muchas veces, alguna vez o casi nunca, pasar a P.36 y posteriores.)

	MV	AV	CN	N	Ns	Nc
Su sexo (ser mujer o ser hombre)	1	2	3	4	0	99
Su origen étnico o racial	1	2	3	4	0	99
Su nacionalidad u origen	1	2	3	4	0	99
Su identidad de género / orientación sexual	1	2	3	4	0	99
Su edad (actual)	1	2	3	4	0	99
Su religión o creencias religiosas (o no creencias)	1	2	3	4	0	99
Por tener pocos recursos económicos	1	2	3	4	0	99
Por tener algún tipo de discapacidad	1	2	3	4	0	99
Por tener sobrepeso/obesidad	1	2	3	4	0	99
Por residir en un barrio o municipio degradado/ pobre/estigmatizado	1	2	3	4	0	99
Por estar embarazada	1	2	3	4	0	99

36. Y concretamente, en los últimos 12 meses, ¿se ha sentido discriminado/a por...? (MOSTRAR TARJETA 5). (Si nunca se ha sentido discriminado/a por ningún motivo -todo 4 en P.36-, pasar a P.42. Si responde por algún motivo muchas veces, alguna vez o casi nunca, pasar a P.37 y posteriores.)

	MV	AV	CN	N	Ns	Nc
Su sexo (ser mujer o ser hombre)	1	2	3	4	0	99
Su origen étnico o racial	1	2	3	4	0	99
Su nacionalidad u origen	1	2	3	4	0	99
Su identidad de género / orientación sexual	1	2	3	4	0	99
Su edad (actual)	1	2	3	4	0	99
Su religión o creencias religiosas (o no creencias)	1	2	3	4	0	99
Por tener pocos recursos económicos	1	2	3	4	0	99
Por tener algún tipo de discapacidad	1	2	3	4	0	99
Por tener sobrepeso/obesidad	1	2	3	4	0	99
Por residir en un barrio o municipio degradado/ pobre/estigmatizado	1	2	3	4	0	99
Por estar embarazada	1	2	3	4	0	99

37. ¿En qué ámbito o situación se ha sentido discriminado/a por su...? (MOSTRAR TARJETA 6). Marcar todos los ámbitos que señale la persona entrevistada.

	Ámbito laboral	Ámbito educativo	Acceso a servicios públicos	Atención en la adm. pública	Trato de la policía	Acceso a partic. Político y/o social	Transporte público	Acceso a tiendas	Acceso a ocio (bares, rest. o discot.	Dentro de su propia familia	Dentro de sus amistades o personas conocidas	En su vecindario o comunidad	En la calle	En otro lugar o ámbito (especificar)	Ns	Nc
Su sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su origen étnico o racial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su nacionalidad u origen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su identidad de género / orientación sexual	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su edad (actual)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su religión o creencias religiosas (o no creencias)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por tener pocos recursos económicos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por tener algún tipo de discapacidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por tener sobrepeso/obesidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por residir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por estar embarazada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99

38. ¿Ante la situación de discriminación presentó usted algún tipo de queja o reclamación formal o denuncia?

Sí	1	ir a P.40
No	2	P.39 y pasar a P.42
Ns	0	ir a P.42
Nc	99	ir a P.42

39. ¿Por qué no realizó una queja formal o denuncia ante la situación de discriminación? (MOSTRAR TARJETA 7). (Máximo 2 respuestas).

No sabe dónde o cómo hacerlo	1
No sirve de nada	2
Por miedo a represalias	3
Porque no era muy grave	4
Por burocracia, molestias, gastos	5
Es normal, habitual, frecuente	6
Por otro motivo. ¿Cuál? _____	7
Ns	0
Nc	99

40. ¿Ante qué organismos o entidades ha comunicado o denunciado la situación de discriminación? (MOSTRAR TARJETA 8). (Anotar todas las que mencione.)

A una persona superior jerárquica	1
A la policía	2
A un abogado/a	3
A los tribunales, fiscalía	4
A un sindicato	5
A una ONG o asociación	6
A un organismo público de igualdad	7
Otro. ¿Cuál? _____	8
Ns	0
Nc	99

41. ¿Cuál es el grado de satisfacción del resultado final de la resolución? 0 "nada satisfecho/a" y 10 "totalmente satisfecho/a". (MOSTRAR TARJETA 9).

Nada satisfecho/a	Totalmente satisfecho/a										T	Ns	Nc
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	77	88	99

42. (A todas las personas) Si fuera (o volviera a ser) víctima de una discriminación. ¿A quién preferiría informar? ¿En primera opción? ¿Y en segunda? (MOSTRAR TARJETA 8).

	Primera Opción	Segunda Opción
A una persona superior jerárquica	1	1
A la policía	2	2
A un abogado/a	3	3
A los tribunales, fiscalía	4	4
A un sindicato	5	5
A una ONG o asociación	6	6
A un organismo público de igualdad	7	7
Otro. ¿Cuál? _____	8	8
Ns	0	0
Nc	99	99

43. Independientemente de su situación personal, ¿en los últimos 12 meses ha sido testigo (ha visto u oído) de alguna situación de discriminación sufrida por alguna persona cercana a usted por motivo de...? (LEER TODAS) (Si no ha sido testigo de ninguna discriminación por ningún motivo –todo 2 en P.43–, pasar a P. 45. Si responde sí por algún motivo, pasar a P.44.)

	Sí	No	Ns	Nc
Su sexo (ser mujer o ser hombre)	1	2	0	99
Su origen étnico o racial	1	2	0	99
Su nacionalidad u origen	1	2	0	99
Su identidad de género / orientación sexual	1	2	0	99
Su edad (actual)	1	2	0	99
Su religión o creencias religiosas (o no creencias)	1	2	0	99
Por tener pocos recursos económicos	1	2	0	99
Por tener algún tipo de discapacidad	1	2	0	99
Por tener sobrepeso/obesidad	1	2	0	99
Por residir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado	1	2	0	99

44. ¿En qué ámbito o situación ha sido testigo (ha visto u oído) de alguna situación de discriminación sufrida por alguna persona cercana a usted por motivo de...? (MOSTRAR TARJETA 6). Marcar todos los ámbitos que señale la persona entrevistada

	Ámbito laboral	Ámbito educativo	Acceso a servicios públicos	Atención en la adm. pública	Trato de la policía	Acceso a partic. Política y/o social	Transporte público	Acceso a tiendas	Acceso a ocio (bares, rest. o discot.	Dentro de su propia familia	Dentro de sus amistades o personas conocidas	En su vecindario o comunidad	En la calle	En otro lugar o ámbito (especificar)	Ns	Nc
Su sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su origen étnico o racial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su nacionalidad u origen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su identidad de género / orientación sexual	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su edad (actual)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su religión o creencias religiosas (o no creencias)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por tener pocos recursos económicos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por tener algún tipo de discapacidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por tener sobrepeso/obesidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por residir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por estar embarazada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99

45. ¿Conoce Ud. cuáles son sus derechos en caso de ser víctima de discriminación?

Sí	1
No	2
(NO LEER) Depende	3
Ns	0
Nc	99

46. ¿Ha oído hablar de...?

	Sí	No	Ns	Nc
a) Eraberean	1	2	0	99
b) Berdindu	1	2	0	99
c) Emakunde	1	2	0	99
d) Pacto Social Vasco para la Migración	1	2	0	99

47. ¿Cree Ud. que las distintas instituciones vascas están haciendo los esfuerzos suficientes para...? (LEER TODAS).

	Sí	No	Ns	Nc
lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres?	1	2	0	99
la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad?	1	2	0	99
la plena integración de las personas inmigrantes en la sociedad?	1	2	0	99
que las personas gays, lesbianas o bisexuales no sean discriminadas?	1	2	0	99
que las personas transexuales o transgénero no sean discriminadas?	1	2	0	99
que las personas de todas las creencias religiosas puedan profesar su fe?	1	2	0	99
acabar con la violencia hacia las mujeres?	1	2	0	99

SOCIODEMOGRÁFICAS

A. Sexo/género

Hombre	1
Mujer	2
Otro (no binario)	3

B. ¿Me podría decir cuántos años ha cumplido en su último cumpleaños?

--	--

C. ¿Cómo describiría Ud. la composición de su hogar?

Persona sola	1
Pareja sin hijos/as	2
Pareja con hijos/as	3
Un solo progenitor con hijos/as	4
Pareja con hijos/as y otras personas de la familia	5
Familia con otros parentescos	6
Personas sin parentesco	7
Personas con parentesco y también sin parentesco	8
Ns/Nc	0

D. ¿Cuál es su estado civil?

Soltero/a	1
Casado/a	2
Pareja de hecho	3
Viudo/a	4
Separado/a	5
Divorciado/a	6
Ns/Nc	0

E. ¿En qué país nació usted?

España	1
Otro (indicar) _____	2
Ns/inc	0

F. ¿Qué nacionalidad tiene usted?

Española únicamente	1
Española y otra	2
Solo otra nacionalidad	3
Ns/Nc	0

G. ¿Dónde han nacido sus progenitores (padre/madre)?

Ambos/as han nacido en España	1
Uno/a ha nacido en España y otro/a en el extranjero	2
Ambos/as han nacido en el extranjero	3
Ns/inc	0

H. ¿Cuál es su lengua materna?

Castellano	1
Euskera	2
Otra. ¿Cuál?	3
Ns/nc	0

I. ¿Me puede decir su nivel de estudios más alto que ha terminado?

Sin estudios	1
Primarios / G. Escolar / EGB	2
ESO / Bachiller Elemental / FP I	3
Bachiller Superior / Ciclos Superiores / FP II	4
Titulado Medio	5
Titulado Superior	6
Ns/nc	0

J. Provincia de la CAE

Bizkaia	1
Gipuzkoa	2
Álava	3

K. Hábitat:

Hasta 5.000 habitantes	1
De 5.001 a 20.000 habitantes	2
De 20.001 a 150.000 habitantes	3
Capitales	4
Ns/nc	0

A continuación, le proponemos una serie de preguntas de carácter más personal. No tiene por qué contestarlas si no se siente cómodo/a, las realizamos sólo para poder hacer un mejor diagnóstico de la situación de diversos colectivos en Euskadi. Es decir, con el fin de mejorar la sociedad vasca.

L. ¿Cómo se define usted en materia religiosa?

Católico/a practicante	1
Católico/a no practicante	2
Otra religión. ¿Cuál?	3
Agnóstico/a, ateo/a, indiferente	4
Ns/nc	0

M. En relación a su orientación sexual. ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones se siente usted más identificado/a.

Le atraen las personas de su mismo sexo	1
Le atraen las personas de diferente sexo al suyo	2
Le atraen indistintamente las personas de cualquier sexo	3
Ns/nc	0

N. ¿Pensando en el lugar en el que reside (Euskadi), se identifica como miembro de alguno de estos colectivos? LEER: Respuesta múltiple

Minoría étnica	1
Minoría religiosa	2
Minoría sexual	3
Colectivo de personas con discapacidad	4
Algún otro tipo de minoría. Especificar:	5
Ninguna minoría	6
Ns/nc	0

O. Y, en concreto, de la siguiente lista ¿podría ubicarse en alguna de estas categorías? (MOSTRAR TARJETA 10) Respuesta múltiple

Gitano/a	1
Persona racializada (raza negra, árabe, china...)	2
Lesbiana o gay	3
Bisexual	4
Transexual	5

Intersexual	6
Queer	7
Asexual	8
Transgénero	9
Ninguna de las anteriores	10
Ns/nc	0

P. ¿Podría decirme aproximadamente cuáles son los ingresos netos que entran al mes en su hogar por todos los conceptos? Fijese que no le pido una cifra exacta, sino que se sitúe en estos intervalos:

Hasta 650 euros	1
De 651 a 1700 euros	2
De 1.701 a 2.800 euros	3
De 2.801 a 5.000 euros	4
Más de 5.000 euros	5
Ns/nc	0

Q. En relación con la situación económica de su hogar... ¿en qué nivel situaría los ingresos económicos de su hogar? LEER TODAS

Bajo	1
Medio-bajo	2
Medio	3
Medio-alto	4
Alto	5
Ns/nc	0

R. En cuanto a su situación laboral. ¿Cuál es su situación actual?

Con trabajo remunerado	1
Parado/a	2
Retirado/a, jubilado/a, pensionista, incapacitado/a	3
Estudiante	4
Trabajo doméstico	5
Otra situación. Especificar:	6
Ns/nc	0

S. Respecto a su ideología política, cómo se ubicaría en una escala de 0 a 10, donde 0 es "extrema izquierda" y 10 "extrema derecha".

Izda	Dcha										Ns/Nc
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99

Nombre: _____

Teléfono: _____

Municipio: _____

EXPLICAR QUE EL MOTIVO ES QUE SE PUEDAN REALIZAR COMPROBACIONES PARA SABER QUE LA ENTREVISTA HA SIDO REALMENTE REALIZADA.



**ikus
pegi** Immigrazioaren
Euskal Behatokia
Observatorio Vasco
de Inmigración