

LOS PERFILES DE LA DISCRIMINACIÓN EN ESPAÑA:

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA CIS-3.000 *PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN ESPAÑA*



Unión Europea

Fondo Social Europeo

"El FSE Invierte en tu futuro"



Gobierno
de España

Ministerio
de Sanidad, Servicios Sociales
e Igualdad

Secretaría
de Estado de Servicios Sociales
e Igualdad

Instituto de la Mujer
y para la Igualdad de Oportunidades

LOS PERFILES DE LA DISCRIMINACIÓN EN ESPAÑA:

Análisis de la Encuesta CIS-3.000
Percepción de la discriminación en España



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE Invierte en tu futuro"



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Diciembre de 2014

Autoría: ALTER. Grupo de investigación. Departamento de Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra: Miguel Laparra, Nerea Zugasti, Lucía Martínez Virto, Paola Damonti, Javier Arza, Rubén Lasheras, Patricia Azcona, Izaskun Adndueza, Ángel García.

Coordinación:

Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación: Ignacio Sola Barleycorn, Javier Fernández González, Rosario Maseda García e Iván Carabaño.



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Centro de Publicaciones
Paseo del Prado, 18, 28014 Madrid

NIPO (impreso): 680-14-190-3

NIPO (en línea): 680-14-189-0

Correo electrónico: publicaciones@mssi.es

www.mssi.gob.es

www.060.es

Diseño, maquetación y realización: PardeDÓS

Depósito Legal: M-35572-2014

La elaboración de este estudio ha contado con la cofinanciación del Fondo Social Europeo (2007ES05UP0003)

Índice

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	9
PARTE PRIMERA: LA SOCIEDAD ESPAÑOLA FRENTE A LA DIVERSIDAD	15
1. La discriminación y sus representaciones sociales	17
1.1 Aproximación conceptual y empírica	17
1.2 ¿Es la sociedad discriminatoria a juicio de la población?	20
Conclusiones.....	42
2. Actitudes ante la diversidad y la igualdad	44
2.1 Análisis de algunas actitudes que pueden favorecer o dificultar la convivencia.....	44
2.2 Entre la <i>alterifobia</i> y la <i>alterifilia</i> : el nivel de tolerancia de la sociedad española	50
2.3 Incidencia de la tolerancia y la intolerancia en los distintos grupos de población.....	54
2.4 Influencia del “ <i>contacto</i> ” en las actitudes ante la diversidad y la igualdad.....	58
PARTE SEGUNDA: LA DISCRIMINACIÓN DECLARADA	63
3. La discriminación declarada por las propias personas afectadas	64
3.1 Incidencia de la discriminación en España por diferentes motivos: las (sin)razones de la discriminación	64
3.2 ¿A quién afecta más la discriminación?	69
3.3 ¿Quiénes son las personas que experimentan los tipos de discriminación mayoritarios?	73
4. Discriminación por razón de sexo.....	75
4.1 En el conjunto de la sociedad.....	75
4.2 ...Y en el grupo de riesgo	76
5. Discriminación por razón de orientación e identidad sexual	83
5.1 Discriminación por razón de orientación sexual.....	83
5.2 Discriminación por razón de identidad sexual	85
6. La discriminación por edad	87
6.1 Un motivo de discriminación extendido	87
6.2 ¿A quién afecta más la discriminación por edad?	88
6.3 Impacto diverso de la discriminación por motivo de edad en distintos grupos etarios	91
7. Discriminación por origen racial y/o étnico	93
7.1 Mayor discriminación percibida entre la población inmigrante y extranjera	93
7.2 Menor discriminación percibida durante los últimos 12 meses que a lo largo de una vida.	96
7.3 Frecuencia de discriminación sentida.....	97
7.4 Percepción documentada: el ámbito laboral, donde más discriminación es declarada	98
7.5 Características de las personas que sufren discriminación con motivo de su nacionalidad y de su origen étnico y/o racial.....	101
8. La discriminación por discapacidad.....	105
9. La discriminación por enfermedad crónica o infecciosa	108
10. Discriminación por aspecto físico	110

10.1 Incidencia en el conjunto de la sociedad	110
10.2 Una mirada a las víctimas	111
10.3 Los ámbitos de la discriminación	114
11. Discriminación múltiple	115
11.1 Incidencia de la discriminación múltiple en España.....	116
11.2 ¿Qué personas sufren la múltiple discriminación? Características socio demográficas de la población afectada	117
11.3 Incidencia de las situaciones de discriminación múltiple en distintos grupos de población	120
11.4 Incidencia de las situaciones de discriminación múltiple por grupos de riesgo.....	123
11.5 Combinación de diversas discriminaciones	125
PARTE TERCERA: LOS ESCENARIOS DE LA DISCRIMINACIÓN	131
12. La discriminación declarada en distintos ámbitos	133
13. La discriminación en el ámbito laboral	138
13.1 La discriminación laboral, una problemática ampliamente extendida	138
13.2 Los motivos de discriminación que se esconden tras la discriminación laboral.....	140
13.3 ¿A quién afecta más la discriminación laboral?	142
PARTE CUARTA: LA ACCIÓN PÚBLICA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN.....	147
14. Conocimiento y ejercicio del Derecho a la Igualdad de Trato y no Discriminación	149
14.1 Conocimiento del derecho a la no discriminación	149
14.2 Escasa incidencia de las denuncias	151
14.3 Conclusión	156
15. Valoración de las políticas antidiscriminación	157
15.1 Conocimiento de los organismos e institutos de igualdad y no discriminación	157
15.2 Valoración de las políticas antidiscriminatorias.....	159
15.3 Valoración de las medidas de lucha contra la discriminación de colectivos específicos....	161
15.4 Las políticas de acción positiva son aceptadas por la mayoría de la población	167
15.5 ¿Más o menos esfuerzos para la lucha contra la discriminación?	168
15.6 Conclusiones	170
Tolerancia selectiva y discriminación intensiva en una sociedad aprendiendo a gestionar la diferencia	171
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	176
FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO CIS 3.000	181
CUESTIONARIO DEL ESTUDIO CIS 3.000.....	183
ÍNDICE DE TABLAS.....	201
ÍNDICE DE GRÁFICOS	205

PRESENTACIÓN

Presentación

Carmen Plaza Martín

La publicación que tienen en sus manos tiene como objetivo analizar la encuesta realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en colaboración con este Ministerio, sobre percepción de la discriminación en España. Esta encuesta es la primera, de estas características, que se realiza en España desde el año 2008 y tiene como objetivo fundamental ayudar a la construcción de un *mapa de la discriminación en España*, que permita poder diseñar políticas públicas más eficaces en la prevención y erradicación de toda forma de discriminación.

La *Encuesta sobre percepción de la discriminación en España 2013*, contiene elementos novedosos sobre los que se ha preguntado por primera vez. Este es el caso de motivos como la identidad sexual o el padecer alguna enfermedad crónica. Además, su enfoque integral ha permitido aproximarse a la realidad de la discriminación doble o múltiple y su incidencia en distintos ámbitos.

Tal y como muestra este análisis, la sociedad española es una sociedad con un fuerte nivel de concienciación acerca de la existencia de la discriminación, casi el 90% de las personas encuestadas reconoce, y le preocupa, la existencia de algún tipo de discriminación, y que a su vez muestra una clara preferencia a vivir en una sociedad diversa con personas de diferentes orígenes, culturas o religiones.

Como sucede en la mayoría de los estudios llevados a cabo, tanto a nivel nacional, como internacional, puede apreciarse que la percepción de la existencia de discriminación se centra en el origen racial o étnico, la discapacidad, el aspecto físico, la situación socioeconómica y la identidad de género, motivos que aúnan diversas dimensiones del fenómeno discriminatorio que cada vez más rompe los esquemas con los que hasta ahora se venía trabajando.

Afortunadamente, junto con esa presencia en el imaginario colectivo de la discriminación en nuestra sociedad, se constata el menor impacto de la discriminación en términos de vivencias personales directas, tanto en los últimos 12 meses, como a lo largo de la vida, lo que no debe hacernos despreciar la importancia e intensidad de los episodios de discriminación que sufren las personas, por su origen racial o étnico, su orientación e identidad sexual, su edad, discapacidad o situación socioeconómica.

Es esa realidad lo que nos obliga a seguir, desde las distintas administraciones públicas, trabajando para conseguir que la igualdad pase del terreno de lo abstracto, al de lo real y eso también es lo que nos reclaman los ciudadanos y ciudadanas que, aunque en su mayoría valoran positivamente las políticas que se están haciendo para luchar contra la discriminación, piden que incrementemos nuestros esfuerzos, en especial, en relación con algunos grupos tradicionalmente discriminados como las personas transexuales, y como no, con respecto al 50% de la sociedad, las mujeres, que se encuentran en una situación de mayor riesgo de sufrir discriminación múltiple.

Otro de los elementos fundamentales que pone de relieve el estudio es el de la reacción de la víctima frente a la discriminación. En este sentido, resulta necesario afrontar el reto de la falta de denuncia, solo 9,1% de las personas encuestadas que afirmaba haber sufrido discriminación la denunciaba, y el desconocimiento de los derechos que les asisten a las víctimas de discriminación, con un 65% que los desconocen.

Un elemento que no debe pasar desapercibido a la hora de orientar nuestras políticas, es que el contacto con la diferencia es el factor que más influye a la hora de explicar, tanto las actitudes más tolerantes como las más intolerantes. El contacto y el conocimiento actúan siempre de un modo positivo, por lo que nuestro enfoque debe centrarse en medidas que favorezcan e impulsen la convivencia entre los distintos grupos.

Un primer análisis de este estudio nos confirma que la orientación de nuestras políticas públicas debe centrarse en establecer metodologías estables de medición y conocimiento de fenómenos discriminatorios, pero no solo desde el punto de vista sociológico, sino también a través de la recogida y sistematización de incidentes discriminatorios o de odio.

En este ámbito hemos iniciado un camino que no tiene marcha atrás, y ya desde el año 2012 el Ministerio del Interior incorpora a su Anuario estadístico las denuncias recogidas por delitos motivados por el origen racial o étnico, la religión o creencias, situación socioeconómica, orientación sexual o identidad de género, discapacidad de sus víctimas, fruto de la colaboración con, entre otros, este Ministerio.

Un camino que completa y fortalece los avances que en los últimos años las políticas de promoción de la igualdad de trato y lucha contra la discriminación han recibido para garantizar a la ciudadanía un sistema eficaz de protección contra la discriminación a través de distintas iniciativas, tanto legislativas, como de fortalecimiento institucional del que la creación del nuevo Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, es un buen ejemplo.

Y, para finalizar esta presentación, sólo me queda agradecer al Presidente y al equipo directivo y técnico del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) por su inestimable ayuda en el diseño de la encuesta y la realización de la misma, al personal de la Unidad administradora del Fondo Social Europeo por hacer posible que este informe recibiera ayuda financiera de la Unión Europea y, como no podía ser de otra forma, al Grupo de Investigación ALTER, de la Universidad Pública de Navarra que, dirigido por el Profesor Miguel Laparra, ha realizado un riguroso análisis e interpretación de los resultados. Quiero trasladar igualmente mi gratitud a todas las personas, tanto ponentes como asistentes que participaron en las Jornadas “Conociendo la discriminación: de la medición a la denuncia, dificultades y retos”, celebradas recientemente en nuestra sede que, con sus interesantes intervenciones y aportaciones, han contribuido a enriquecer este informe.

Carmen Plaza Martín
Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

INTRODUCCIÓN

Introducción

Miguel Laparra

El presente estudio versa sobre el complejo fenómeno de la discriminación en España. Esta es una aproximación necesaria debido a la existencia de un déficit significativo de información en la materia. La cuestión de la discriminación como una práctica social contraria a la igualdad de trato tiene una especial relevancia en una sociedad abierta y plural. Nuestro sistema político, económico y social no garantiza una igualdad absoluta en los resultados y en las recompensas de los individuos. Es más, los mecanismos de motivación de una sociedad de mercado están basados, de alguna manera, en la aceptación de un cierto nivel de desigualdad. En este modelo de sociedad, la garantía de la igualdad en el tratamiento de las personas (derechos, acceso a servicios y recursos etc.) es un elemento clave de legitimación del que difícilmente puede prescindirse. Una sociedad que no respeta la igualdad de trato y desarrolla fuertes procesos discriminatorios difícilmente puede pretenderse democráticamente avanzada.

Pese a que durante las últimas décadas ha cobrado protagonismo el desarrollo y abordaje de determinados estudios específicos, como son los relativos a la discriminación por sexo/género o aquellos referidos a motivos étnicos o raciales, en términos generales hay una relativa ausencia de investigaciones sistemáticas sobre los distintos procesos de discriminación en su conjunto tanto a nivel nacional como comparado.

Existe un cierto bagaje normativo, tanto a nivel europeo como estatal, que regula la identificación de situaciones de discriminación concretas dentro de la Unión Europea por diversos motivos y en diferentes ámbitos. Europa ha establecido mecanismos jurídicos y políticos orientados a prevenir y paliar la discriminación en sus diversas formas. Establecido este marco normativo de directivas europeas con sus diversas aplicaciones en sus estados miembros, resulta absolutamente necesario el conocimiento integral de la realidad de la discriminación. La Unión Europea posee la legislación anti-discriminación más extensa del mundo y, de esta forma, ha realizado un considerable impulso de la igualdad formal pero, aún con todo, el alcance de una igualdad de trato real aparece como un objetivo lejano. La novedad de las políticas anti-discriminación en el contexto español, que no contaba con una tradición asentada en este campo comparable a la de otros países nórdicos o anglosajones, hace todavía más necesario en nuestro contexto la profundización en el conocimiento de estos procesos complejos de discriminación y de la forma en que se concretan específicamente en nuestro país. En su momento, se planteó el debate sobre los límites de la transposición de las directivas europeas a la legislación española. Durante estos años, diversas entidades han demandado reforzar los mecanismos jurídicos y administrativos frente a la discriminación. Ahora es pertinente, por tanto, una reflexión informada sobre la situación de los procesos de discriminación en sus diversas formas como vía para superar las limitaciones que se han señalado y seguir avanzando en las políticas de igualdad de trato, no discriminación e igualdad de oportunidades.

Antes de adentrarnos en el estudio de la discriminación, sin embargo, es necesario aclarar qué se entiende exactamente con este término, qué conductas contempla y cómo se concreta. Adoptamos aquí la definición establecida que califica como discriminatoria toda disposición, práctica y conducta que conlleva un “trato diferenciado y menos favorable hacia una persona, un grupo o una organización, basado en una o varias características particulares de la/s misma/s” (Ministerio SSSI, 2013).

En primer lugar, es importante subrayar que, según esta acepción, no todo trato diferenciado es discriminatorio, sino solamente el que sea menos favorable. Esta matización es importante, ya que en algunas circunstancias es la propia ley quién establece un trato diferenciado y más favorable para grupos que se

enfrentan a una desventaja de partida, con objetivo de eliminar o reducir esta desigualdad (las llamadas medidas de acción positiva) (Barrère, 2003). En segundo lugar, es necesario aclarar que la discriminación puede ser directa –cuando el trato es explícitamente menos favorable– pero también indirecta – cuando es el resultado de una disposición o conducta aparentemente neutra que es de facto discriminatoria– (Ministerio SSSI, 2013). Finalmente, es necesario subrayar que en muchos casos la discriminación experimentada no está relacionada con una única característica, sino con varias. En este caso nos enfrentamos a la llamada discriminación múltiple, o interseccional (Ministerio SSSI, 2013).

Esta diferenciación que se nos muestra teóricamente bastante clara en principio, puede no estar tan clara en la percepción y la interpretación de situaciones concretas observadas, tanto en la propia experiencia como en el contexto inmediato. Es posible, como quedará manifiesto en nuestro análisis, que aparezcan mezcladas distintas formas de discriminación, directa e indirecta, por ejemplo. Y es posible también que el sentimiento de estar discriminado/a se confunda con otras formas de desigualdad social o económica, especialmente en un momento en el que las diferencias sociales estaban aumentando como efecto de la fuerte crisis económica.

Hasta ahora, la aproximación más extendida a los fenómenos de discriminación era la que podía extraerse a partir de diversos análisis de opinión pública, consultando a la población sobre su percepción general en cuanto a si este fenómeno estaba más o menos extendido, una percepción social que no se tiene por qué corresponder exactamente con la evolución real del fenómeno. Por eso, **la discriminación requiere ser medida no solo a través de la percepción general de la población sino también a través de la experiencia subjetiva de los sujetos discriminados**, tanto por el valor que adquieren dichas vivencias en primer grado como por el contraste que permiten con otros indicadores.

Algunos análisis se han realizado, desde esta perspectiva de las víctimas, a partir de las denuncias y de los casos detectados, bien desde las instancias de control que intervienen (policía, tribunales de justicia), bien por las administraciones públicas implicadas, bien por las entidades sociales que trabajan en la materia. Sin embargo, como hemos podido observar, son muy pocas las situaciones de discriminación que llegan a ser denunciadas o notificadas a estas instancias, por lo que el alcance de estos análisis es también limitado. Una de las aportaciones fundamentales de la encuesta que aquí se presenta es el intento de cuantificación sistemática de la discriminación tal y como es sentida por las personas afectadas, a partir de su propia experiencia personal. Y hacerlo además no de un sólo tipo de discriminación, sino de la amplia variedad de (sin)razones que la explican.

A partir de ahí, se ha pretendido contrastar la incidencia de la discriminación (según la declaran las personas que creen haberla sufrido), con los valores y aspiraciones de la sociedad española en su conjunto, así como con la propia percepción general que la opinión pública manifiesta sobre la extensión de este fenómeno.

Para ello, este informe está basado fundamentalmente en el análisis de la Encuesta del CIS nº 3000: *Percepción de la Discriminación en España*, realizada a finales de 2013. Hemos tratado aquí de poner en diálogo los resultados de esta encuesta con otros estudios realizados en la materia, de forma que podamos asentar un conocimiento más contrastado.

Esta aproximación, a través de una encuesta previamente realizada, presenta los condicionamientos generales de toda encuesta que debe considerarse como una aproximación a la realidad, y no como la “realidad misma” y además presenta los límites de la información, forzosamente limitada, que se ha recogido previamente así como de la forma en la que esto se ha hecho. En cualquier caso, haber contado con el trabajo experimentado en la elaboración de encuestas de una agencia como el CIS es sin duda una garantía de seriedad y fiabilidad de la información disponible, aunque la responsabilidad en el tratamiento de la infor-

mación, en el análisis y la interpretación de los resultados, es exclusiva de *ALTER Grupo de Investigación*, que ha asumido estas tareas.

Con esta perspectiva y esta herramienta, presentamos aquí, en primer lugar la imagen, *la representación*, que la sociedad española hace de sí misma en cuanto a la presencia mayor o menor de procesos discriminatorios.

Contrastaremos, en segundo lugar, esta imagen con los valores y las ideas que la población confiesa directamente en cuanto a diversos grupos minoritarios o diversas prácticas diferentes a las de la mayoría. Pretendemos aportar así otra valoración sobre los *niveles de tolerancia* manifestados en el discurso por el conjunto de la población.

Hecha esta revisión de representaciones y actitudes, pasamos, en la segunda parte de este informe, a analizar la extensión y características de *la discriminación tal como es sentida* por la población, haciendo un análisis específico de los principales tipos de discriminación por diferentes motivos y focalizando además el análisis en la discriminación múltiple.

En la tercera parte nos centramos en el análisis de *los ámbitos*, los espacios sociales en los que se dan las prácticas discriminatorias, también a partir de la discriminación sentida y manifestada por la propia población afectada.

Dentro de estos espacios, dedicamos una especial atención al *ámbito laboral*. Entendemos que es un ámbito clave, tanto por la incidencia en el mismo de hechos discriminatorios, que queda manifiestamente demostrado en el 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.). El ámbito de las relaciones laborales tiene unas características especiales que le hacen especialmente interesante para el desarrollo de las políticas contra la discriminación (además de las consecuencias sociales a las que ya hacíamos referencia): es un ámbito regulado por un elenco amplio de normativa laboral y se desarrolla con un fuerte nivel de formalización (en la selección de personal, en la concreción de las condiciones de trabajo, etc.). Así mismo, y relacionado con lo anterior, cuenta con mecanismos propios de control a través de las organizaciones sindicales, de los servicios públicos de empleo, de los cuerpos de inspección o los tribunales laborales, con una notable capacidad de intervención para prevenir, detectar y corregir prácticas discriminatorias.

Finalmente, en la cuarta parte de este informe, analizamos la *acción pública* frente a la discriminación y la posición que la ciudadanía manifiesta frente a la misma. Por un lado, interesa valorar el nivel de *conocimiento* que la población y los diversos grupos de riesgo tienen sobre sus derechos frente a la discriminación y sobre las instituciones que pueden ayudarles a hacerlos efectivos. Por otro lado, abordamos la *valoración* que despiertan las distintas políticas públicas en la lucha contra la discriminación. A partir de unos análisis y otros mostraremos la necesidad de mejorar la información y la sensibilización de la población española en este campo.

PARTE PRIMERA:
LA SOCIEDAD ESPAÑOLA
FRENTE A LA DIVERSIDAD

1. La discriminación y sus representaciones sociales

Rubén Lasheras

El presente capítulo realiza una aproximación inicial a la compleja realidad de la discriminación en España a través de unas de sus expresiones: el espectro de representaciones de la ciudadanía española con respecto a la discriminación. Desde este propósito de atención preferente, son tres los objetivos específicos del capítulo:

- Comprobar la existencia y el grado de extensión de las representaciones sobre la discriminación en las realidades cotidianas.
- Profundizar en sus características principales (tipología, frecuencias, ámbitos, etc.).
- Analizar el encaje entre las lógicas cotidianas individuales y las respuestas institucionales.

Para cumplir con estos propósitos, el capítulo se articula del siguiente modo. En primer término, con el objeto de definir y acotar el campo de análisis, se realiza una breve aproximación conceptual (combinada con algunos apoyos empíricos) a las nociones centrales que nos ocupan. En segundo lugar, como cuerpo central del capítulo, se responde a los objetivos planteados a través de la profundización en las representaciones sociales sobre discriminación existentes, sus características centrales y las posibles implicaciones (individuales y colectivas) en los escenarios de convivencia cotidianos.

En este recorrido, además del lógico protagonismo concedido a los datos extraídos de la Encuesta CIS 2013, se contará con el asiduo recurso a fuentes secundarias (Eurobarómetros, Barómetro del CIS, estudios cualitativos, etc.). Éstas, por un lado, suministrarán los antecedentes teóricos y empíricos que habilitan la lectura e interpretación de los datos obtenidos en la encuesta y, por otro, permitirán el establecimiento de comparativas interanuales a nivel estatal y europeo.

1.1 Aproximación conceptual y empírica

La complejidad del propósito que nos ocupa y los objetivos planteados, demandan un breve e inicial ejercicio de aproximación conceptual (incorporando algunos refuerzos empíricos) a partir de la definición de las coordenadas básicas implicadas (la discriminación y sus representaciones) y el espacio de análisis que éstas conforman.

LAS REPRESENTACIONES

El abordaje de las representaciones precisa una inicial distinción entre *representaciones sociales* y *representaciones colectivas*.

La noción *representación social*, atribuida a Serge Moscovici (1961), pretendía reformular en términos psicosociales el concepto *representación colectiva*, definido por Durkheim (1898) como “formas de conocimiento o ideación construidas socialmente y que no pueden explicarse como epifenómenos de la vida individual o recurriendo a una psicología individual” (Álvaro, 2009). La distinción que Moscovici establece

entre ambas nociones es el carácter más dinámico atribuido a las representaciones sociales, que no son consideradas únicamente productos mentales sino construcciones simbólicas creadas y recreadas en las interacciones sociales cotidianas.

Su importancia para este análisis radica en que, como maneras específicas de entender y comunicar la realidad, “influyen a la vez que son determinadas por las personas a través de sus interacciones” (Álvaro, 2009). Es decir, no son sólo fórmulas para adquirir y reproducir el conocimiento sino que se caracterizan por su capacidad para conferir sentido y comprender la vida social.

Esta capacidad se materializa a través de dos ejercicios principales. En primer término, un proceso de categorización de personas o cosas que transforma lo desconocido en productos accesibles para los sistemas de categorías previamente disponibles. En segundo lugar, un proceso de objetivación que convierte entidades abstractas en productos concretos y accesibles.

En resumen, estos mecanismos, a través de los cuales se forman las representaciones sociales, “sirven para la definición de los grupos sociales al tiempo que guían su acción” (Álvaro, 2009). Es por ello que la atención de las representaciones ligadas a las realidades o episodios de discriminación deviene central en el análisis del propio fenómeno. La identificación de los significados atribuidos y las lecturas realizadas nos permitirá acercarnos a la comprensión de las actitudes¹, prácticas y conductas que, como era previamente adelantado, caracterizan a la discriminación.

LAS REPRESENTACIONES DE LA DISCRIMINACIÓN

El vínculo entre representaciones y nuestro objeto de análisis nace precisamente del recurso a ellas como fórmulas para conferir sentido y comprender la vida social. El terreno de la discriminación se caracteriza por la existencia de una serie de representaciones que permiten el acceso a esta noción distinguida a su vez por un significado nivel de abstracción que dificulta su concreción en los cursos de acción cotidianos. Como resultado, no es frecuente la explicitación conceptual de la discriminación sino otras nociones, subproductos o fenómenos afines más accesibles a otras categorías. Esta condición, que comparte con otras realidades sociales (marginación, desigualdad, exclusión, etc.), provoca que la atención a la discriminación tenga en sus distintas representaciones un obligado objeto de estudio.

Estas dificultades de identificación de la discriminación, explicarían la falta de presencia explícita que encontramos en los instrumentos periódicos utilizados por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), los denominados *barómetros*. Es especialmente significativo que en el histórico anual (1985-2014) resultante de las respuestas espontáneas recogidas mensualmente ante la pregunta “¿Cuál es, a su juicio, el principal problema que existe actualmente en España? ¿Y el segundo? ¿Y el tercero?”, la discriminación no adquiera una categoría propia destacada entre los principales problemas sociales². Este hecho, como

-
- 1.- Habitualmente vinculada con la discriminación, la noción *actitud* dispone dos rasgos principales diferenciadores de las *representaciones sociales*. El primero acentúa el carácter social de las representaciones sociales frente al individual de las actitudes. El segundo considera las actitudes “como reacciones individuales a los estímulos del medio, mientras que las representaciones sociales determinarían dichos estímulos”. Es decir, las representaciones constituirían elementos cardinales en la construcción simbólica del mundo social. No obstante, las referidas diferencias son eliminadas por concepciones sociológicas de las actitudes como la propuesta por Torregrosa (1968) que “destaca su determinación social en un triple sentido: tienen su origen en la interacción simbólica, caracterizan a los grupos sociales y el objeto al que se refieren es, también, de naturaleza social” (Álvaro, 2009).
 - 2.- Aunque es posible su presencia en la categoría “otras respuestas”, los problemas sociales mantenidos (con diferente protagonismo) y actualizados en el señalado histórico anual (1985-2014) son los siguientes: El paro, Las drogas, La inseguridad ciudadana, El terrorismo. ETA, Las infraestructuras, La sanidad, La vivienda, Los problemas de índole económica, Los problemas relacionados con la calidad del empleo, Los problemas de la agricultura, ganadería y pesca, La corrupción y el fraude, Las pensiones, Los políticos en general, los partidos políticos y la política, Las guerras en general (Balcanes, Irán, Afganistán, etc.), La administración de justicia, Los problemas de

podrá ser comprobado en posteriores apartados, contrasta con el alto nivel de acuerdo sobre la presencia de la discriminación en la realidad cotidiana de la sociedad española.

Tres son las posibles respuestas para este fenómeno. En primer término, como opción poco probable dadas las numerosas evidencias existentes, podría pensarse que la discriminación no sea considerada por la sociedad española en los términos problematizadores que exige la citada pregunta. En segundo lugar, como posibilidad razonable, dada la exigencia de enunciar los tres principales problemas, podría suponerse que la dimensión problematizadora existe pero su posición se encuentra relegada frente a otros fenómenos. Es decir, no se encontraría entre las primeras posiciones en la lista de preocupaciones de las personas entrevistadas. Por último, y como opción contemplada en este estudio, la referida condición abstracta y escurridiza del concepto facilita que su presencia pueda producirse a través de representaciones y/o comprendida bajo el paraguas de otros problemas. Por ejemplo, si se analiza el listado de problemas resultante, se comprueba la existencia de referencias indirectas a características o variables propias del espacio de la discriminación. Así, “el paro”, “los problemas de índole económica”, “la administración de justicia”, “el racismo”, “la inmigración”, “el funcionamiento de los servicios públicos” o “los problemas relacionados con la mujer”; son problemas que, como se comprobará en siguientes apartados de este capítulo, tienen una clara lectura en clave de prácticas discriminatorias (véase laborales, residenciales, en el acceso a los servicios públicos, etc.). En resumen, la discriminación se presenta frecuentemente como fenómeno subyacente o subordinado que precisa su expresión a través de otras categorías de conocimiento. De ahí las reiteradas alusiones a la complejidad que entraña el estudio y análisis de la discriminación.

Publicaciones recientes nos acercan al indicado problema de identificación de la discriminación. El *Estudio anual sobre la discriminación por el origen racial o étnico: la percepción de las potenciales víctimas 2011*, desarrollado en doce CC.AA. (Andalucía, Aragón, Castilla y León, Cataluña, Madrid, Murcia, Valencia, Castilla- La Mancha, Extremadura, Navarra, País Vasco y La Rioja), y que tomaba como muestra grupos de población de origen geográfico/étnico diverso identificados como potenciales víctimas (población de Europa del Este, subsahariana, magrebí, asiática, andina, gitana española, afrolatina o afrocaribeña e indopakistaní), trataba precisamente de medir, a través de sus percepciones subjetivas, “el nivel de conocimiento, comprensión y conciencia del fenómeno de la discriminación por parte de las potenciales víctimas de la misma” (Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico, 2012).

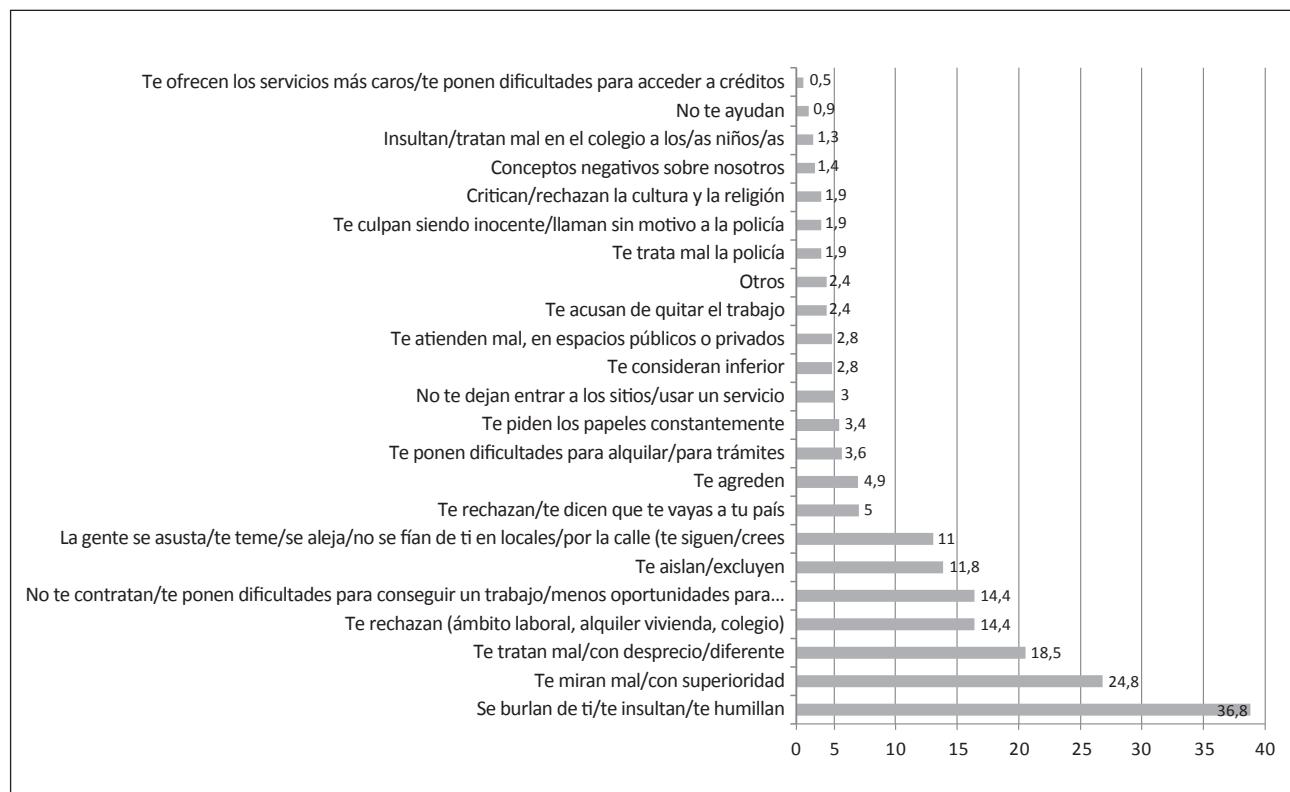
Los resultados apuntan en la línea de lo previamente señalado para el conjunto de la población: la existencia de un problema en la definición e identificación de la discriminación. El informe señala que el 26,42% de las personas encuestadas no supieron contestar a la pregunta sobre qué entienden por discriminación (una proporción que está, además, 14 puntos porcentuales por encima de la obtenida en el informe realizado en el año 2010). En el propio documento se explicita que el elevado grado de desconocimiento del significado de discriminación podría explicarse, en parte, y según las personas encargadas del desarrollo del trabajo de campo, por las dificultades de comprensión idiomática de las personas encuestadas.

A partir del resto de respuestas, y como se comprueba en el siguiente gráfico, estos grupos asocian la discriminación con insultos y humillaciones (36,8%), malas miradas o miradas de superioridad (24,8%) y mal trato o trato diferente/desprecio (18,5%). Por tanto, la discriminación es, en primer lugar, vinculada

índole social, El racismo, La inmigración, La violencia contra la mujer, Los problemas relacionados con la juventud, La crisis de valores, La educación, Los problemas medioambientales, La salud, El Gobierno y partidos o políticos concretos, El funcionamiento de los servicios públicos, Los problemas relacionados con la mujer, El euro (influencia en los precios, conversión, etc.), Los problemas relacionados con el ocio de los jóvenes, Los nacionalismos (el estatuto de Cataluña, ...), El desastre del Prestige, El terrorismo internacional (Al Qaeda, 11 S, 11 M, etc.), Las preocupaciones y situaciones personales, Las crisis alimenticias (vacas locas, gripe aviar), La subida de los carburantes, La sequía, La reforma laboral, Los recortes, Los bancos, La subida del IVA, Los desahucios, El fraude fiscal, Las hipotecas, La monarquía, Las excarcelaciones, La Ley del aborto, Subida de tarifas energéticas, Otras respuestas. Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas (2014).

con tratamientos desiguales y comportamientos humillantes. En segundo término, era destacado que en un escenario de crisis económica, un significado porcentaje de personas (14,4%) explicitó las dificultades de inserción en el mercado laboral mediante ausencia de contratos de trabajo o menos oportunidades para conseguirlo. Como podrá ser advertido en sucesivos apartados, estos obstáculos para la inserción laboral encuentran en las personas con diferente origen racial o étnico una de las dianas principales de discriminación. Además del espacio laboral, respuestas como “dificultades para alquilar / realizar trámites” (3,6%), “te piden los papeles constantemente” (3,4%), “no te dejan entrar a los sitios / usar un servicio” (3%), “te consideran inferior” o “te atienden mal en espacios públicos o privados” (2,8%), apuntan a fenómenos de discriminación en otros ámbitos (legal, residencial, servicios públicos o participación) que también serán atendidos en posteriores apartados de este capítulo.

Gráfico 1. Situaciones/comportamientos vinculados a la “discriminación” o el “racismo”



Fuente: Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico (2012)

En resumen, el estudio de la discriminación precisa la atención sobre el espacio de las representaciones por dos motivos principales. En primer lugar, por el constatado uso de estas fórmulas para la aproximación, comprensión y definición del fenómeno. En segundo lugar, por su capacidad de determinación y los potenciales efectos que las representaciones tienen sobre el desarrollo de la discriminación. En consecuencia, el siguiente apartado profundizará en sus principales características.

1.2 ¿Es la sociedad discriminatoria a juicio de la población?

El siguiente recorrido a través del espectro de representaciones sobre la discriminación comprende cuatro etapas principales. La primera atiende la tipología y frecuencias de las discriminaciones percibidas. La segunda detiene la atención en los principales ámbitos donde se identifican las discriminaciones y los factores incidentes. La tercera etapa, recogiendo las progresiones de las dos anteriores, analiza la distancia existente entre las representaciones sociales y sus manifestaciones o expresiones individuales cotidianas.

Por último, nos ocuparemos de los modelos sociales ideales y las representaciones sobre los esfuerzos institucionales realizados en la lucha contra la discriminación.

Como se avanzaba, este recorrido se traza a partir de los datos extraídos de la Encuesta CIS-3.000, realizada en 2013 y el apoyo en fuentes secundarias (Eurobarómetros, Barómetro del CIS, etc.) que habiliten comparativas interanuales a nivel estatal y europeo. Por ello, cada una de las etapas dispone una estructura común que comienza con un señalamiento de posibles antecedentes y una posterior presentación de los datos de la encuesta que nos ocupa.

TIPOS Y PRESENCIA

En este apartado se opta por separar dos fuentes (europeas y estatales) para un mismo propósito: identificar tipos, presencia de la discriminación en las realidades cotidianas y su evolución en los últimos años. Esta distinción de fuentes, como se indicará, resulta de los pequeños matices semánticos existentes en la enunciación de las preguntas utilizadas relativas a la comparecencia de la discriminación.

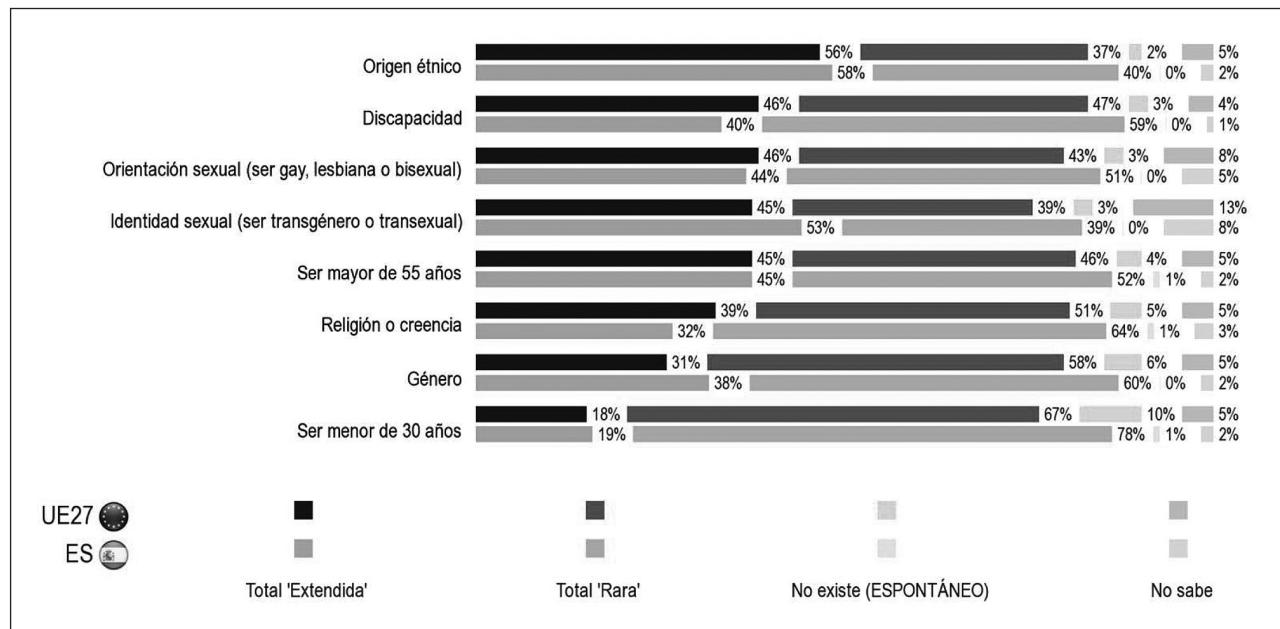
En el caso de las fuentes europeas se pregunta expresamente sobre la “extensión de la discriminación”³ en el territorio. Por el contrario, las fuentes estatales, entre las que se encuentra la Encuesta 2013 (CIS), interrogan explícitamente a través de la noción “frecuencia”⁴. Aunque es evidente que ambas preguntas atienden un mismo campo de significación (presencia y grado de la discriminación) la distinción resulta pertinente para los objetivos de este capítulo ya que, como se comprobará, existe significativa disparidad entre los resultados de unas y otras fuentes.

Comenzando por las fuentes europeas, y desplegando una atención detallada sobre el último estudio disponible, el Eurobarómetro 2012 muestra, en primer lugar, que la discriminación por origen étnico es señalada como la más extendida (categoría que agrupa las respuestas “muy extendida” o “bastante extendida”) entre los diferentes tipos de discriminación. El 58% de la población española considera esta discriminación como extendida frente al 56% de la media de la población europea. Tomando nuevamente estos datos, la discriminación por identidad sexual (ser transgénero o transexual) es la segunda considerada más extendida en el caso español con un porcentaje del 53% (este dato es significativamente distante del 45% de la media europea). En el extremo opuesto, y con un valor que solo supera en un punto porcentual a la media de los países de la UE-27, ser menor de 30 años es el tipo de discriminación menos señalado, con un porcentaje del 19%.

Como se evidencia, los valores correspondientes para el territorio español en la identificación de las frecuencias de los diferentes tipos de discriminación no distan en gran medida de los de la media europea. No obstante, destaca especialmente que la inexistencia de conductas discriminadoras en cada una de las opciones, es decir, indicar que no existe discriminación en las variables expuestas, es una opción que en el caso español en ningún caso supera el 1%. En concreto, cinco de los ocho tipos de discriminación señalados no recogen respuestas que nieguen la existencia de discriminación. Por el contrario, los datos para la media de los países miembros transitan en valores desde el 2% al 10%. Este hecho podría ser interpretado como un indicador relevante del mayor grado de extensión de la percepción o representación sobre la discriminación existente entre la población española.

3.- La pregunta concreta que será analizada es la siguiente: “Para cada uno de los siguientes tipos de discriminación, ¿podría usted decirme si, en su opinión, está muy extendido, bastante extendido, es bastante excepcional o muy excepcional en su país? Discriminación por motivo de...” (Eurobarómetros 2008, 2009 y 2012).

4.- La pregunta concreta que será analizada es la siguiente “En su opinión, en España en general ¿es muy frecuente, bastante frecuente, poco frecuente o nada frecuente, la discriminación o el trato desfavorable por motivo de.....?” (CIS 2008 y 2013).

Gráfico 2. Opiniones sobre la extensión de los diferentes tipos de discriminación

Fuente: Eurobarómetro (2012)

Con respecto a la evolución producida en la extensión de la discriminación (recordemos que agrupaba las opciones “muy extendida” y “bastante extendida”), y considerando los tres puntos de referencia temporal (2008, 2009 y 2012), resulta arriesgado aseverar la existencia de tendencias claras. A ello hay que añadir que la alteración (incorporación o supresión) de algunas de las categorías de respuesta dificulta su análisis temporal. No obstante, son tres las evidencias que pueden presentarse a partir de los datos suministrados en la siguiente tabla.

En primer lugar, se constata que la discriminación por origen étnico se mantiene a lo largo de la serie temporal como la más extendida tanto en el espacio europeo como el estatal, siendo, además, la única opción que logra un porcentaje mayoritario sobre su extensión en todos los años contemplados.

En segundo lugar, a pesar de las referidas fluctuaciones que impiden la identificación de tendencias generales manifiestas, podría hablarse de un perceptible descenso (o como mínimo, mantenimiento) de estos porcentajes, es decir, aquellos que apuntan a la “muy” o “bastante” extensión de los diferentes tipos de discriminación. En este sentido, sí pueden advertirse algunos ejemplos evidentes como la trayectoria descendente de la percepción de la discriminación por género, siendo esta última especialmente notoria en el marco estatal.

Tabla 1. Población que opina que la discriminación está muy extendida o bastante extendida (EU27/España) (2008, 2009 y 2012)

	2012		2009		2008	
	EU-27	España	EU-27	España	EU-27	España
Origen étnico	56%	58%	61%	66%	62%	66%
Discapacidad	46%	40%	53%	56%	45%	41%
Orientación sexual (ser gay, lesbiana o bisexual)	46%	44%	47%	44%	51%	48%
Identidad sexual (ser transgénero o transexual)	45%	53%	-	-	-	-
Ser mayor de 55 años	45%	45%	-	-	-	-
Religión o creencia	39%	32%	39%	32%	42%	41%
Género	31%	38%	40%	45%	36%	49%
Ser menor de 30 años	18%	19%	-	-	-	-
Edad	-	-	58%	61%	42%	39%

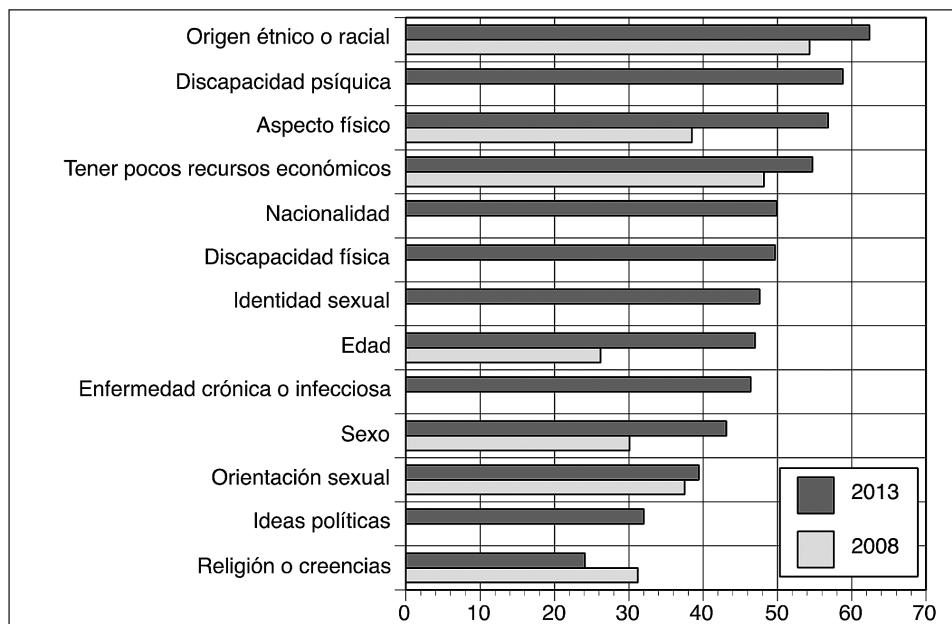
Fuente: Eurobarómetro (2008, 2009 y 2012)

En lo que respecta a las fuentes estatales, serán el barómetro del CIS de 2008 y la Encuesta 2013 los estudios referentes dado que suministran la oportunidad de establecer comparaciones. En ambos casos la pregunta apunta explícitamente al señalamiento de frecuencias (“muy”, “bastante”, “poco” o “nada” frecuente) en los diferentes tipos de discriminación.

Al igual que ocurriera con las fuentes europeas, los datos muestran que la población española describe como mayoritariamente frecuente (“muy” o “bastante” frecuente) la discriminación por origen étnico o racial. La tendencia, además, apunta a un incremento significativo del volumen de personas que identifican esta discriminación como “muy frecuente” o “bastante frecuente” (del 54,3% de 2008 al 62,4% en 2013). Este incremento también es identificable (en diferente grado pero de forma muy significativa), en la discriminación por edad (del 26,2% en 2008 al 47% en 2013), en la discriminación por el aspecto físico (del 38,5% en 2008 al 56,8% en 2013), en la discriminación por sexo (del 30,1% en 2008 al 43,1% en 2013), en la discriminación ejercida por tener pocos recursos económicos (del 48,2% en 2008 al 54,7% en 2013) y, por último, en la discriminación por orientación sexual (del 37,5% en 2008 al 39,4% en 2013). Es decir, salvo la discriminación por religión o creencias (que experimenta un descenso del 31,2% en 2008 al 24,1% en 2013), el resto de respuestas que pueden ser comparadas exhiben un significativo incremento del volumen de personas que señalan las opciones de mayor frecuencia de discriminación. En síntesis, a diferencia de los datos obtenidos en las fuentes europeas, la tendencia de la representación sobre la discriminación en el ámbito estatal resulta creciente.

Por último, la Encuesta 2013 incorpora nuevas expresiones de discriminación que también son identificadas como significativamente frecuentes (“muy” o “bastante” frecuentes): discapacidad psíquica (58,8%), nacionalidad (49,9%), discapacidad física (49,7%), identidad sexual (47,6%), enfermedad crónica o infecciosa (46,4%), ideas políticas (32%).

Gráfico 3. Proporción de población que cree que la discriminación es muy o bastante frecuente en cada tipo



Fuente: CIS (2008 y 2013)

Tabla 2. Opiniones sobre la frecuencia de la discriminación por diferentes motivos (2008-2013)

	Muy frecuente		Bastante reciente		Poco frecuente		Nada frecuente	
	2008	2013	2008	2013	2008	2013	2008	2013
Origen étnico o racial	11,8	11,9	42,5	50,5	33,6	27,6	7,2	6,4
Orientación sexual	6,4	7,2	31,1	32,2	41,9	40,8	12,0	13,8
Edad	3,1	8,6	23,1	38,4	43,2	31,0	25,7	19,7
Religión o creencias	4,0	4,2	27,2	19,9	40,9	43,6	21,5	26,7
Aspecto físico	7,1	15,5	31,4	41,3	38,8	28,1	17,9	12,9
Sexo	4,1	7,1	26,0	36,0	43,9	38,7	20,9	15,3
Tener pocos recursos económicos	9,5	12,5	38,7	42,2	33,7	29,6	12,8	12,7
Nacionalidad	-	7,5	-	42,4	-	35,3	-	10,9
Identidad sexual	-	11,5	-	36,1	-	29,7	-	10,3
Discapacidad física	-	7,9	-	41,8	-	33,3	-	13,6
Discapacidad psíquica	-	13,1	-	45,7	-	25,5	-	11,2
Enfermedad crónica o infecciosa	-	11,5	-	34,9	-	31,7	-	12,4
Ideas políticas	-	5,6	-	26,4	-	38,0	-	22,9

Fuente: CIS (2008 y 2013)

En resumen, sintetizando las ideas expuestas, y en la dirección del propósito que protagoniza este capítulo, los datos evidencian la representación colectiva de una presencia cotidiana de la discriminación que, además, presenta una tendencia creciente (más notoria según las fuentes estatales) en los últimos años. Por último, esta percepción de la discriminación se expresa a través de diferentes motivos entre los que destacan especialmente las alusiones a la variable étnica o racial.

ÁMBITOS Y CARACTERÍSTICAS

Detenemos ahora la atención en los principales ámbitos donde son identificadas las discriminaciones y algunas características que favorecen o limitan su expresión. Entre estas características, la Encuesta 2013 permite especialmente ahondar en los motivos de discriminación aludidos como incidentes en cada uno de los cinco ámbitos que serán tratados: legal, servicios públicos, residencial, laboral y participación.

En este sentido, como fenómeno que ayude en la lectura de los datos, es oportuno señalar como significativa la predisposición general a suministrar un mayor número de respuestas ligadas a las características que perjudican sobre las que favorecen. Es decir, se detecta más facilidad para que las personas encuestadas identifiquen los factores que impulsan la discriminación que aquellos que la frenan.

Los datos evidencian con rotundidad este hecho. Las preguntas con opción múltiple que comprenden los siguientes subapartados correspondientes a los ámbitos de discriminación han recogido un total de 42.368 respuestas. De ellas 16.194 (38%) señalan características que benefician el igual trato y 26.174 (62%) apuntan a otras perjudiciales. Este hecho rubricaría la aludida dimensión problematizadora del fenómeno y su necesaria expresión a través de otras categorías comunes.

El ámbito legal

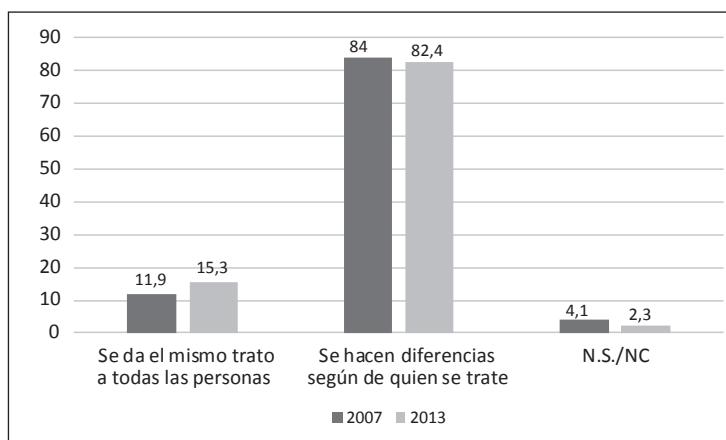
La discriminación en el ámbito legal emerge frecuentemente en los distintos estudios realizados y precisa una inicial delimitación para comprender su significado social e impacto en el espacio de las representaciones.

La discriminación en el campo normativo o del derecho deviene de la ruptura con una de las acepciones de la igualdad: aquella que señala la igualdad como analogía. En el terreno jurídico, la expresión “analogía” se utiliza para indicar “un cierto grado de similitud o de equivalencia con respecto a determinadas condiciones o aspectos considerados relevantes” (Ministerio SSSI, 2013: 11). De esta acepción nace el denominado *principio de igualdad ante la ley* que se sitúa como uno de los pilares básicos de todo estado democrático de derecho. En el caso español, este principio se encuentra recogido en el Artículo 14 de la Constitución: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social”. Por tanto, garantizar el *principio de igualdad ante la ley* precisa la ausencia de las citadas discriminaciones y supone un requisito fundamental para las garantías democráticas del estado.

Para comenzar con la prospección empírica del terreno de la discriminación en el ámbito legal, como puede comprobarse en el siguiente gráfico, la opción que apunta a que a la hora de aplicar las leyes “se hacen diferencias según de quien se trate”, supone la respuesta mayoritaria entre las personas encuestadas en los dos años de referencia (84% en 2007 y 82,4% en 2013) frente a la opción que apoya la existencia de un “mismo trato a todas las personas” (11,9% en 2007 y 15,3% en 2013). Es decir, a pesar de la ligera mejora en los resultados obtenidos, el cumplimiento del señalado *principio de igualdad ante la ley* no forma parte del horizonte de representaciones mayoritarias en el territorio español.

Rescatando la definición suministrada inicialmente sobre la discriminación (“trato diferenciado y menos favorable hacia una persona, un grupo o una organización, basado en una o varias características particulares de la/s misma/s”) los datos dibujarían de forma manifiesta un escenario discriminatorio en el terreno legal en el marco del estado español.

Gráfico 4. Opiniones sobre el tipo de trato en el espacio legal en España



Fuente: CIS (2007 y 2013)

Como era adelantado, resulta de especial interés conocer cuáles son las características que sostienen este diferente trato. Rescatando los resultados de una de las preguntas utilizadas en el cuestionario del estudio *Discriminaciones y su percepción* (CIS, 2007), se destacaban dos características que recogían altos niveles de acuerdo con respecto a la existencia de situaciones de discriminación en el terreno jurídico-legal: los recursos económicos y el origen étnico o racial. Con respecto a la primera, como se comprueba en la siguiente tabla, las opciones que apoyan (en sus diferentes grados: “muy de acuerdo” y “bastante de acuerdo”) que “la gente sin recursos económicos está peor defendida en los Tribunales de Justicia” alcanzaban el 79,5% de las respuestas frente a las que rechazaban esta opción (14,2%). De igual modo, el origen étnico o racial era señalado como significativamente incidente en dos direcciones vinculadas al cumplimiento de la ley. En primer término, era mayor el porcentaje de personas que señalaban su acuerdo con que “las personas de otro origen étnico o racial están más vigiladas por la policía” frente a las que estaban en desacuerdo (45,6% frente al 42,4%). Por último, aunque no es mayoritario, es elevado el porcentaje de personas (39,7%) que, en sus diferentes grados (“muy de acuerdo” o “bastante de acuerdo”) apuntan a que en España “los inmigrantes carecen de algunos derechos fundamentales”.

Tabla 3. Nivel de acuerdo con afirmaciones respecto de la discriminación en el ámbito legal

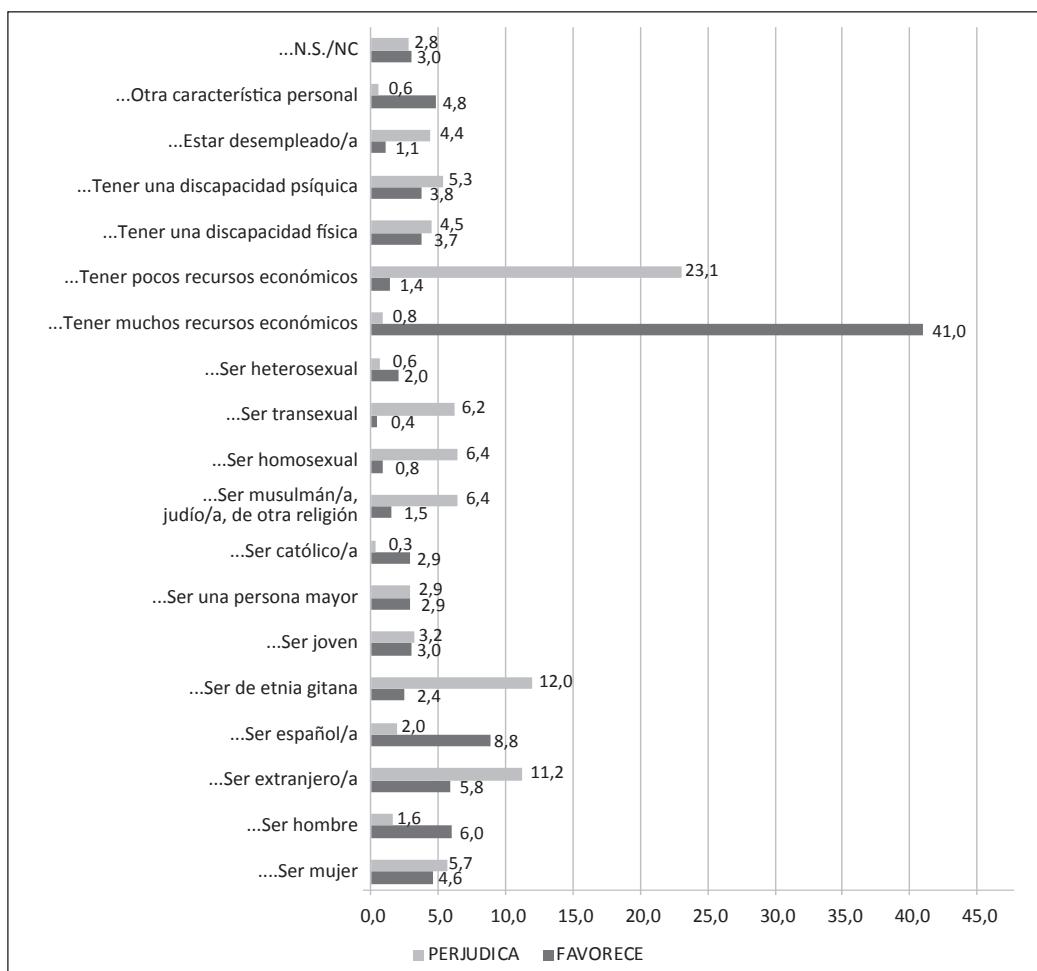
	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	N.S./ N.C.
La gente sin recursos económicos está peor defendida en los Tribunales de Justicia	38.7	40.8	11.1	3.1	6.3
En España, las personas de otro origen étnico o racial, están más vigiladas por la policía	11.0	34.6	27.2	15.2	12.1
En España, los inmigrantes carecen de algunos derechos fundamentales	10.2	29.5	29.2	19.4	11.9

Fuente: CIS (2007)

En la línea de los resultados previamente señalados, y aprovechando las mayores opciones de análisis que nos suministra la Encuesta 2013, como puede comprobarse en el siguiente gráfico, tener muchos recursos económicos es apuntada como la característica que más incide en el trato diferencial en el ámbito de la ley (el 41% de las respuestas se concentran en esta característica). Desde la óptica inversa, y congruente con la anterior realidad, tener pocos recursos económicos es también la respuesta más señalada (23,1%) para indicar los aspectos que más perjudican. En este sentido, tiene que destacarse que la variable económica logra una correspondencia (al ser señalada en ambas direcciones) que no ocurre con el resto de variables (frecuentemente susceptibles de varias lecturas).

Las variables nacionalidad y etnia son, como era señalado en los antecedentes, las siguientes que se revelan como incidentes en un trato desigual ante la ley. Así, ser de etnia gitana concentra el porcentaje más alto de respuestas (12%) entre las características que perjudican en el trato con la ley. De igual modo, ser extranjero/a agrupa el 11,2% de las respuestas. La incidencia negativa de la variable nacionalidad extranjera se rubrica al comprobar que ser español/a es apuntado como la segunda característica que más favorece a una persona a la hora de que se le aplique la ley (8,8%). Como ha sido señalado en diferentes estudios, el origen étnico o racial representa una de las variables que con mayor probabilidad predice las posibilidades de que una persona experimente discriminación (Ministerio SSSI, 2013). Estas discriminaciones, como se acreditará en sucesivos apartados, pueden extenderse a diversos ámbitos de la vida social (residencial, laboral, relacional, etcétera).

Gráfico 5. Opiniones sobre las características que podrían favorecer/perjudicar en la aplicación de la ley (% de la población)



Fuente: CIS (2013)

Acceso a los servicios públicos

Otro de los ámbitos centrales de la vida social es el acceso a los servicios públicos. Su relevancia es, además, cardinal, dado que reúne un importante número de instancias administrativas en las cuales las personas pueden experimentar discriminación. Conviene, por tanto, realizar una breve demarcación del espacio que comprenden los servicios públicos. Estudios que han trabajado la discriminación en el ámbito de los servicios públicos señalan las siguientes áreas y condiciones (Ministerio SSSI, 2013):

- Salud, sanidad y acceso y disfrute de los recursos sanitarios.
- Educación, escolaridad y acceso a los recursos educativos: trato, acceso y disfrute.
- Servicios sociales: trato, acceso y disfrute.
- Planificación del territorio, urbanismo y medio ambiente: inclusión, acceso y disfrute de los servicios.
- Movilidad y transportes: inclusión, acceso y disfrute de los servicios.
- Seguridad ciudadana: relaciones y trato policial y relaciones y trato judicial.

Entre algunos de los antecedentes de aproximaciones a este terreno que nos marque la senda interpretativa, en el estudio *Discriminaciones y su percepción* (CIS, 2007) se preguntaba en términos generales sobre el trato del funcionariado en las oficinas de la administración. Como puede comprobarse en la siguiente tabla, los resultados apuntaban mayoritariamente a la existencia de frecuentes diferencias en el trato (68,4%) frente a las posturas que señalaban que se trataba a todas las personas de la misma manera (23,4%).

Tabla 4. Opiniones sobre el trato del funcionariado en las oficinas de la Administración

	%
Tratan a todos/as de la misma manera	23,4
Suelen establecer diferencias	68,4
N.S./N.C.	8,2
Total	100,0

Fuente: CIS (2007)

La Encuesta 2013 también recoge las oportunidades de acceso a los servicios públicos y, como puede verificarse en la siguiente tabla, la opción de diferentes oportunidades de acceso (52,9%) supera a las respuestas que indican las mismas oportunidades (44,7%), si bien pueden apuntar a una mejora en la valoración de las relaciones con las administraciones públicas.

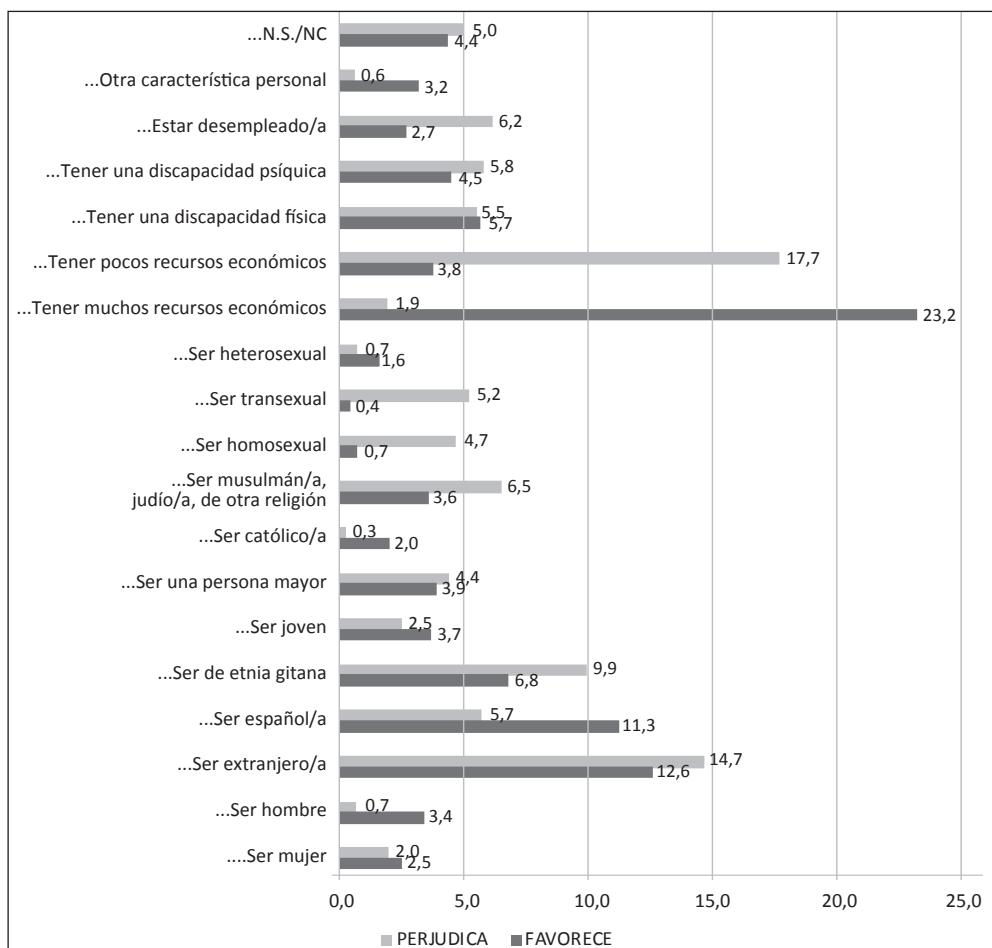
Tabla 5. Opiniones sobre la igualdad de acceso a servicios públicos

	%
Todas las personas tienen las mismas oportunidades	44,7
NO todas las personas tienen las mismas oportunidades	52,9
N.S./N.C.	2,4
Total	100,0

Fuente: CIS (2013)

En la búsqueda de las características que inciden en el acceso a los servicios públicos, según la opinión de la población, se repite la lógica detectada en el ámbito legal. Como se comprueba en el siguiente gráfico, la tenencia o no de recursos económicos es señalado como sumamente incidente en el acceso a los servicios públicos. Aunque esta representación contravendría la propia esencia de los servicios públicos, los resultados son contundentes. Por otro lado, es significativo el fenómeno con respecto a una de las categorías que era señalada como central en las representaciones sobre discriminación: el origen étnico, racial o nacional. Si bien es manifiesto la señalada percepción negativa sobre los efectos que, por ejemplo, ser extranjero/a tiene en el acceso a los servicios públicos (14,7%), resulta llamativo el cercano porcentaje de respuestas que lo señalan como una característica favorecedora (12,6%). Este hecho cabría ser interpretado desde la extensión de ideas estigmatizadoras que identifican como “abuso” el “uso” de los servicios públicos por parte de las personas de origen extranjero. En el mismo sentido podría interpretarse la limitada distancia entre las respuestas que apuntan la condición de pertenencia a la etnia gitana como favorecedora (6,8%) o perjudicial (9,9%). Estas representaciones se han visto especialmente agravadas por lógicas de competencia por recursos escasos impulsadas en un escenario de crisis económica y ajustes. Por último, cabe destacarse la emergencia de una variable como ser de otra religión entre las señaladas como más perjudiciales (6,5%) en el acceso a los servicios públicos.

Gráfico 6. Opiniones sobre las características que podrían favorecer/perjudicar en el acceso a los servicios públicos



Fuente: CIS (2013)

El ámbito residencial

El de la vivienda, como bien básico, es un terreno de gran impacto en las lógicas cotidianas y, por tanto, en el espacio de las representaciones. Históricamente, este campo se ha situado entre los principales problemas aludidos por la población española. En concreto, en septiembre de 2007 alcanzó, con un 77,4% de las respuestas, la primera posición en el listado de problemas que conforma el CIS a través del Barómetro. Aunque, en la actualidad su presencia ha sido claramente relegada a posiciones inferiores (en julio de 2014 sólo un 1,6% de las personas entrevistadas lo señalaban como principal problema) su relevancia continúa siendo notable y son conocidos los episodios de discriminación que afectan a este ámbito.

Existe un marco jurídico (tanto a nivel europeo como estatal) que tiene por objeto evitar la discriminación residencial. Dentro de la normativa comunitaria, la Directiva 2000/43, de 29 de junio de 2002, que desarrolla el principio de la igualdad de trato entre todas las personas independientemente de su origen racial o étnico, y, dentro del ámbito de aplicación de la misma, se hace mención explícita al espacio de la vivienda (Gutiérrez y Jarabo, 2013):

“Se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con (...) el acceso a bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda”

En el marco estatal, la Constitución española, en su artículo 47, promulga, en primer término, el derecho de toda la ciudadanía del Estado a una vivienda digna y adecuada. De igual modo, la transposición de esa Directiva realiza una mención específica a la vivienda ya que señala que tiene por objeto (Gutiérrez y Jarabo, 2013) “establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón del origen racial o étnico de las personas sea real y efectivo en la educación, la sanidad, las prestaciones y los servicios sociales, la vivienda y, en general, la oferta y el acceso a cualesquiera bienes y servicios”

En resumen, en línea con la dimensión de igualdad de trato, las referencias realizadas a este ámbito desde la perspectiva de las representaciones se realizan en las oportunidades de acceso. En concreto, la Encuesta 2013 nos permite comprobar el acceso al alquiler de la vivienda. A este respecto, los datos son contundentes: un 70,9% de las personas entrevistadas señala que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda.

Tabla 6. Opiniones sobre la igualdad de oportunidades en el alquiler de vivienda

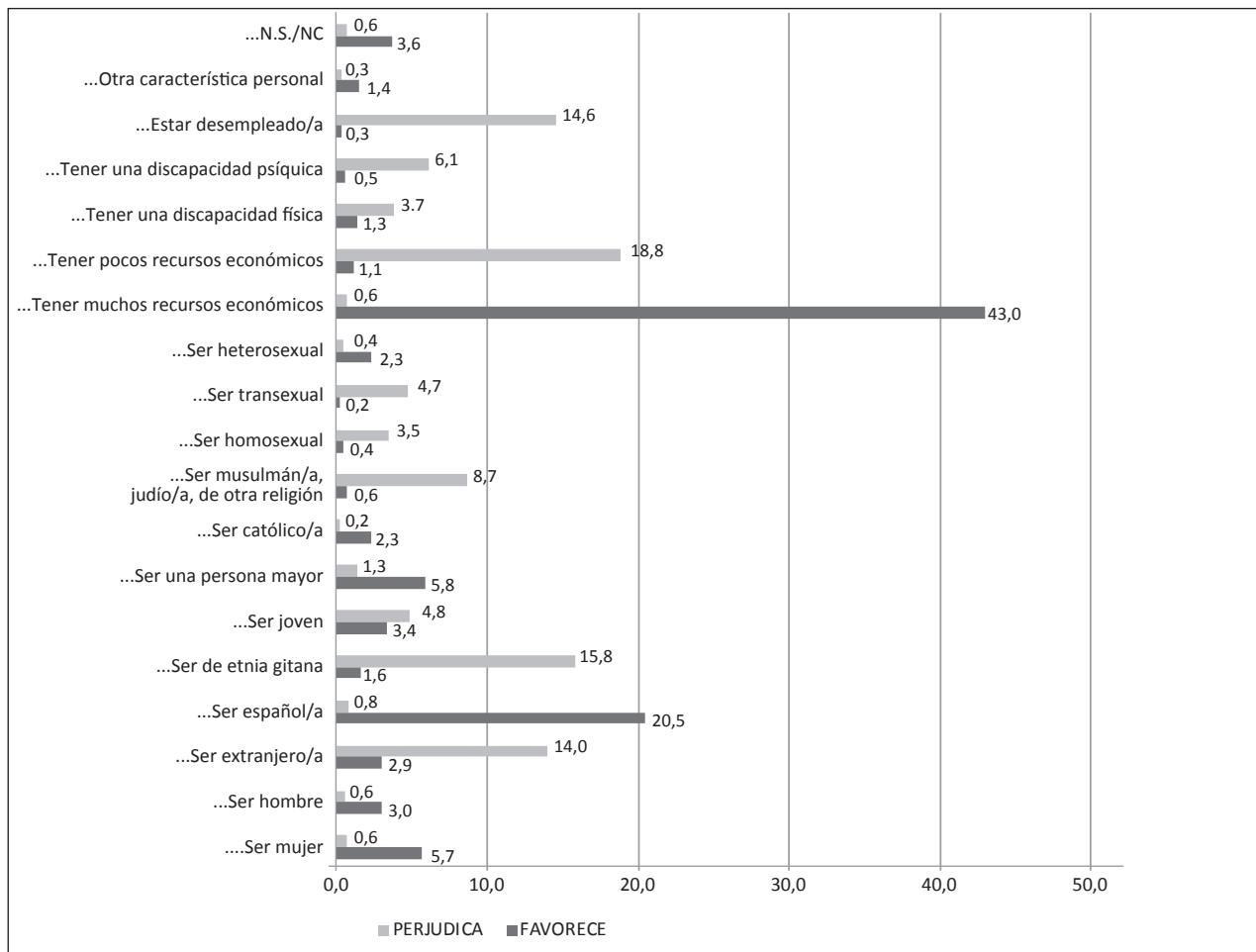
	%
Todas las personas tienen las mismas oportunidades	23,5
NO todas las personas tienen las mismas oportunidades	70,9
N.S./N.C.	5,6
Total	100,0

Fuente: CIS (2013)

Al igual que en los ámbitos anteriores, a través de la búsqueda de las características que perjudican y favorecen en el espacio residencial, se evidencia nuevamente que la condición económica, en su doble dimensión (“tener muchos recursos económicos” y “tener pocos recursos económicos”) aparecen como determinantes. De igual modo, la variable étnica, racial o nacional son también centrales. Es decir, los grupos étnicos y las minorías son identificados como los colectivos que mayores dificultades pueden tener en el acceso al alquiler de una vivienda. Por último, debe señalarse como significativo el señalamiento de

la condición “estar desempleado/a” como perjudicial (14,6%). Este hecho cabría ser vinculado a la primera de las razones apuntadas: la tenencia o no de recursos económicos. Es decir, la condición desempleado/a, asociada generalmente a una vulnerabilidad desde el punto de vista de los ingresos, puede suponer una amenaza para la realización de los pagos y, en consecuencia, emerge como variable que perjudica (por encima incluso que la variable “ser extranjero/a”).

Gráfico 7. Características que podrían favorecer/ perjudicar en el alquiler de una vivienda



Fuente: CIS (2013)

El ámbito laboral

Al igual que ocurriera con el anterior ámbito, el espacio laboral (en sus diferentes expresiones), como principal fuente de acceso a los recursos económicos, destaca por su rutinaria presencia en las lógicas cotidianas. En concreto, la falta de vinculación con este espacio, es decir, el desempleo, se ha situado históricamente entre las principales preocupaciones de la población española en los últimos 30 años. En la actualidad, el último barómetro disponible (julio de 2014) apunta que el paro es identificado como uno de los principales problemas por un 77% de las personas entrevistadas, representando el porcentaje más elevado en el listado. Además, otros problemas asociados (la calidad del empleo o la reforma laboral) también se encuentran presentes en el señalado listado (CIS, 2014).

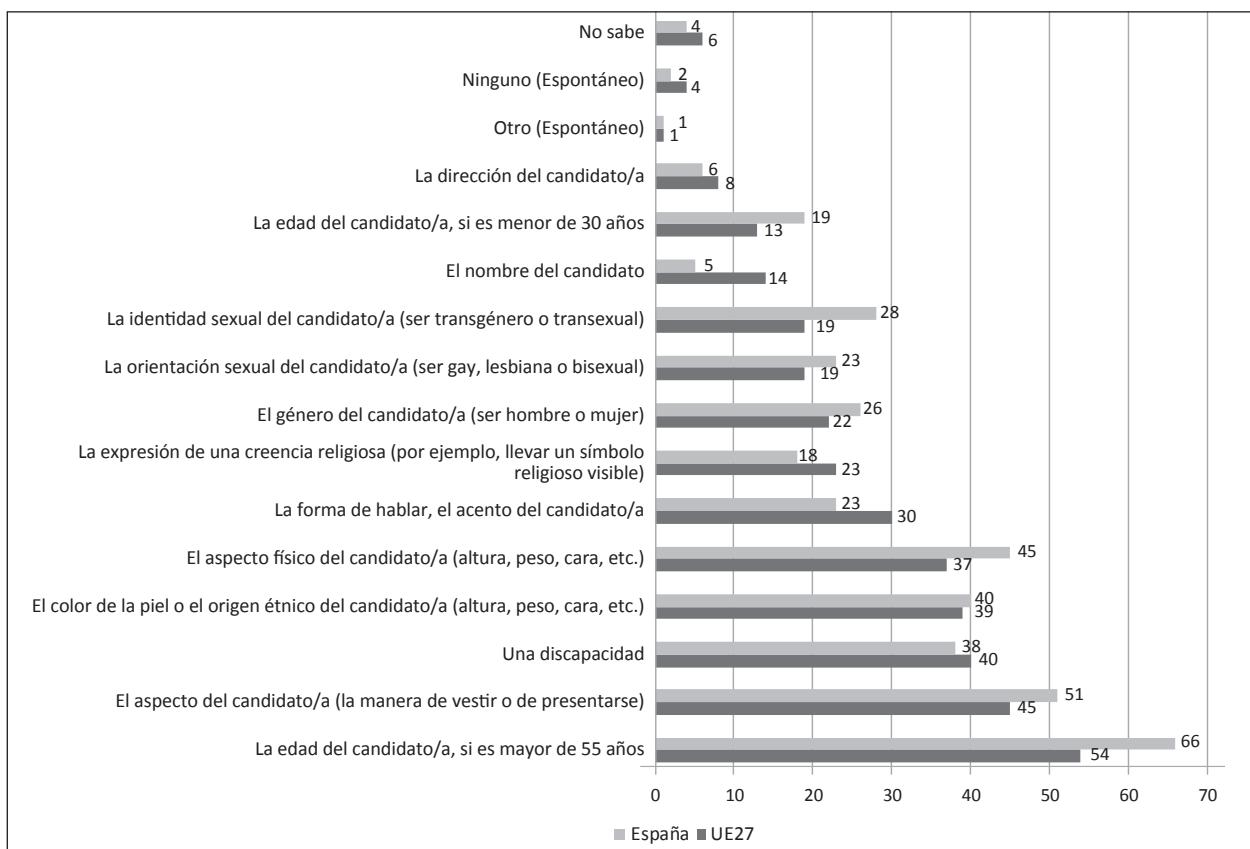
La discriminación laboral comprende dos direcciones principales que se encuentran recogidas en el *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación* redactado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1958 y en vigor desde el 15 junio de 1960. El convenio describe la discriminación laboral como, en primer lugar, “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en

motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (OIT, 1958). En segundo término, “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados” (OIT, 1958). Ambas expresiones de la discriminación hacen referencia tanto al acceso a los medios de formación profesional y admisión en el empleo como al desempeño de la actividad laboral y las condiciones de trabajo. A pesar del desarrollo y extensión de las señaladas normativas antidiscriminatorias apuntadas, la discriminación laboral es una realidad con significada presencia en el espacio de las representaciones.

Existen múltiples antecedentes de estudios en el terreno de la discriminación laboral. En su vínculo con las representaciones tomaremos nuevamente una doble dirección en la atención de las fuentes. En primer término, las fuentes europeas, representadas a través del Eurobarómetro (2012) nos muestran con rotundidad la extensión de representaciones sobre la desigualdad en el acceso al empleo. Como puede comprobarse en el siguiente gráfico, ante la pregunta sobre el modo de actuar de una empresa cuando quiere contratar a alguien y tiene para elegir dos candidaturas con las mismas habilidades y cualificaciones, las respuestas sobre los criterios que pueden poner en desventaja a las personas candidatas apuntan a la edad superior a 55 años como factor determinante (66% en España y 54% en el caso de la media europea). La incidencia de la variable edad es manifiesta si se suma también el porcentaje de personas que señalan que ser “menor de 30 años” es una desventaja (19% en el caso español y 13% en el europeo).

Aunque la variable étnica o nacional parece ocupar un papel menos determinante en esta ocasión (40% de las respuestas en el caso español y 39% en el europeo) podría considerarse que otras de las respuestas (véase “el aspecto del candidato” o “la forma de hablar, el acento del candidato”) recogen implícitamente también esa incidencia de la variable étnica o racial en el espacio de la discriminación.

Gráfico 8. Opiniones sobre las características que suponen una desventaja en la selección de candidaturas para un empleo

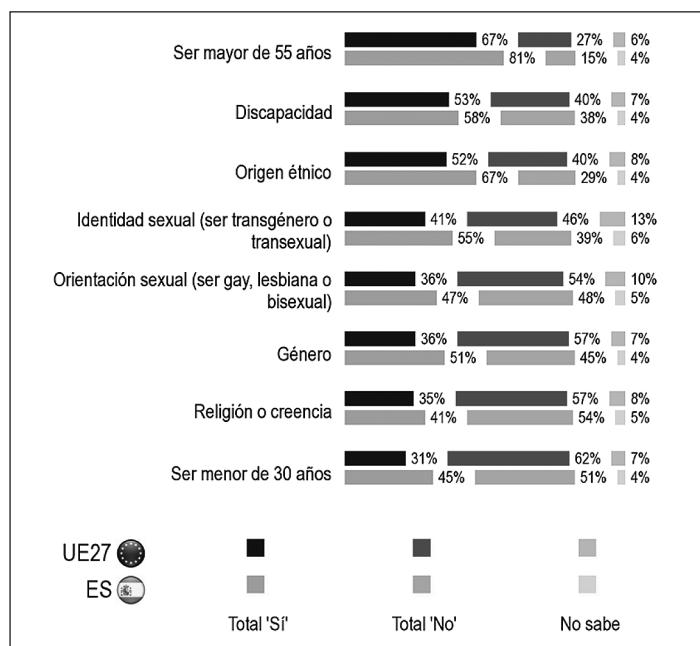


Fuente Eurobarómetro (2012)

En cuanto al posible impacto que el escenario de crisis económica puede estar teniendo en la extensión de la discriminación en el mercado laboral basada en los factores previamente señalados, el siguiente gráfico recoge el acuerdo existente acerca de la significativa incidencia de la crisis en las dos variables previamente apuntadas: “ser mayor de 55 años” (81% en el caso de España y 67% en la UE27) y “origen étnico” (67% en el caso español y 52% en la media europea). Nuevamente, si se añaden las respuestas que destacan la repercusión negativa para el acceso al mercado de trabajo en el caso de las personas menores de 30 años (45% en el caso español y 31% en el europeo), la variable edad se muestra como notablemente incidente.

Por último, como se evidencia en el gráfico, es manifiesto el mayor señalamiento por parte de la población española de la incidencia de la crisis económica en el conjunto de las categorías contempladas.

Gráfico 9. Opiniones sobre la incidencia de la crisis económica en el aumento de la discriminación laboral según distintas características



Fuente: Eurobarómetro (2012)

Las fuentes estatales (CIS, 2007 y 2013) corroboran los resultados apuntados. En los mismos términos que el Eurobarómetro, cuando se preguntaban las características que podrían perjudicar a un/a candidato/a para cubrir un puesto, una edad avanzada (“mayor de 50 años”) era el elemento más destacado en primer lugar (42,3%). Seguidamente, “tener una discapacidad” (16,8%) y “ser de otra raza (12,6%) aparecían como las siguientes características perjudiciales.

Tabla 7. Opiniones sobre las características que pueden perjudicar para cubrir un puesto de trabajo

	En primer lugar	En segundo lugar
Ser mujer	9,2	6,5
Ser mayor de 50 años	42,3	21,2
Ser de otra raza	12,6	14,6
Tener una discapacidad	16,8	24,9
Llevar visible un símbolo religioso	1,7	3,5
Vestir de forma inadecuada	7,9	12,1
Ser muy gordo/a	4,5	8,9
Ninguna de éstas	1,1	0,8
Otras	0,3	0,7
N.S./N.C.	3,6	6,6

Fuente: CIS (2007)

Tomando los resultados de la Encuesta 2013, la representación social del acceso al mercado de trabajo está claramente definida por las desiguales oportunidades (75,3%). Este porcentaje representa el más

alto de los cinco ámbitos que están siendo considerados en el presente análisis (legal, servicios públicos, residencial, laboral y participación).

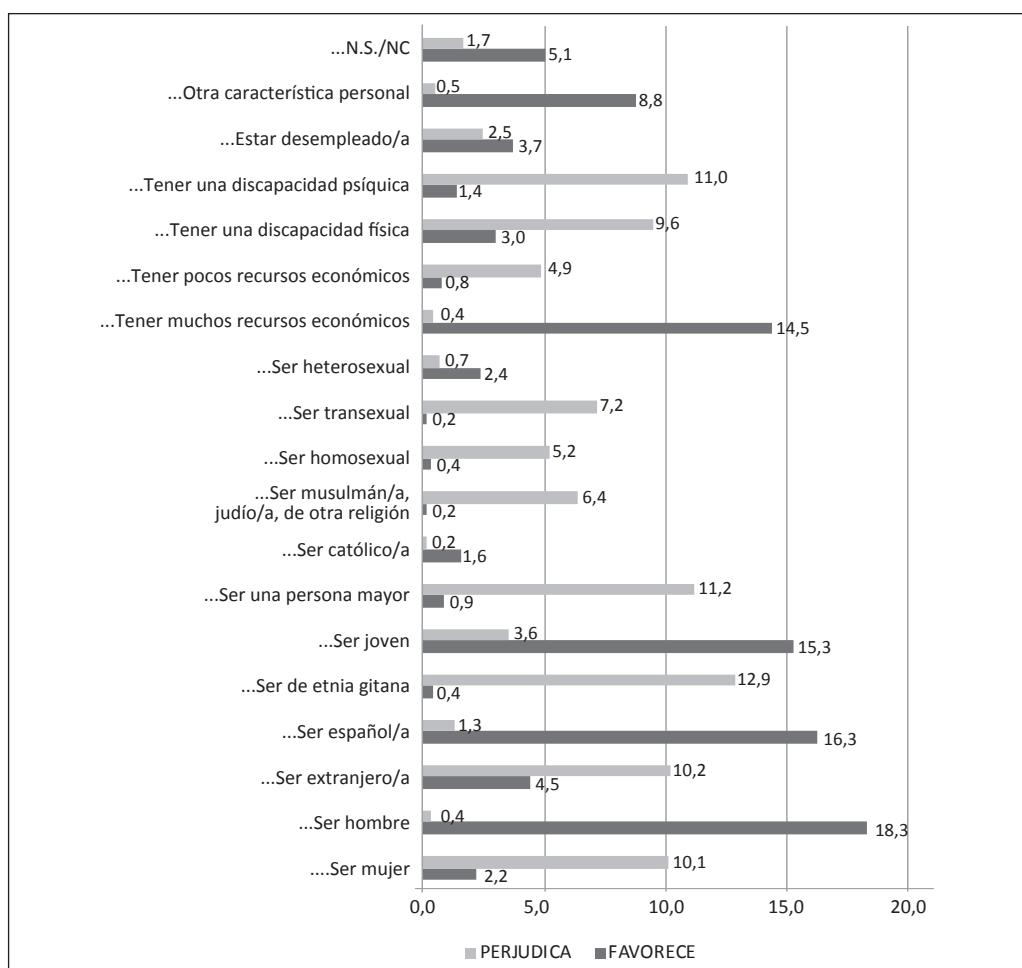
Tabla 8. Opiniones sobre la igualdad de oportunidades en el acceso a un puesto de trabajo

	%
Todas las personas tienen las mismas oportunidades	21,6
NO todas las personas tienen las mismas oportunidades	75,3
N.S./N.C.	3,1
Total	100,0

Fuente: CIS (2013)

Profundizando con la Encuesta 2013 en las características que favorecen o perjudican el acceso a un puesto de trabajo, nuevamente el factor étnico (en este caso ser de etnia gitana) es la característica señalada como más perjudicial con un 12,9% de las respuestas. En la línea de los resultados previos, el segundo factor perjudicial es la edad: “ser una persona mayor” (11,2%). En este último caso, la incidencia de la edad se rubrica al comprobar que “ser joven” es identificado como favorecedor en un 15,3% de las respuestas. También es muy destacable la condición nacional. “Ser español/a” es apuntada como la segunda característica más favorable (16,3%) y “ser extranjero/a” entre las más perjudiciales (10,2%).

Pero tiene que ser especialmente recalculada la notable incidencia de la variable género entre las características identificadas como favorecedoras. Así, “ser hombre” es señalado por un 18,3% de las personas entrevistadas como factor favorecedor en el acceso a un puesto de trabajo. De igual modo, disponer de muchos recursos económicos (14,5%) ocupa posiciones centrales entre las características más favorecedoras.

Gráfico 10. Características que podrían favorecer/perjudicar en la selección para un empleo

Fuente: CIS (2013)

Recurriendo a otras fuentes, y en la misma dirección que los datos presentados, el reciente informe del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE), de la Secretaría General de Inmigración y Emigración del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, referente a la evolución del racismo, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia en España, indica que la mayoría de las personas encuestadas (66%) presenta un alto grado de aceptación con la frase que señala que a la hora de contratar a una persona se prefiera contratar a un español antes que a un inmigrante (Cea y Valles, 2013). Este hecho evidencia nuevamente el protagonismo de la variable étnica y nacional en los episodios de discriminación.

Para finalizar, la destacada presencia de la condición étnica y nacional entre los factores perjudiciales impulsa la consulta de materiales cualitativos para una comprensión en profundidad del modo de articularse los discursos que acompañan este espacio de las representaciones. Entre los diversos trabajos existentes, y por su pertinencia y cercanía a las cuestiones aquí tratadas, se rescata concisamente parte del estudio *Opiniones y actitudes de la población andaluza ante la inmigración* (Rinken y Pérez Yruela, 2007).

En la parte final de la dinámica de uno de los grupos focales realizados en el marco de la investigación, se traslada a las personas participantes la siguiente cuestión: ¿Cuando contraten trabajadores, los empleadores deberían considerar sólo la formación, independientemente de la procedencia de las personas? Este planteamiento derivó en tres reacciones diferentes que sirven para la lectura de los resultados expuestos. Por un lado, un acuerdo sin fisuras con el enunciado. Éste predominaba entre personas jóvenes residentes

en un entorno urbano quienes priorizaban el mérito profesional como criterio básico y principal para la selección del personal laboral y rechazaban discriminaciones de todo tipo en el acceso al empleo:

- H: «*Y que no se mire el color ni se mire nada.*
- H: *La verdad que sí.*
- H: *Ni el sexo tampoco.*
- H: *Claro que sí.* (G 2, Almería) (Rinken y Pérez Yruela, 2007)

En segundo término, una reacción mixta, donde se alude a la necesidad de que la persona trabajadora tenga la documentación pertinente en regla y se subraya el rendimiento, argumentándose que, más allá del nivel formal de formación, es preciso comprobar las facultades reales. Estos aspectos son especialmente resaltados en los grupos de discusión realizados en las localidades agrícolas en las cuales las relaciones laborales directas con los inmigrantes son más comunes.

Por último, una actitud que problematizaba la contratación de inmigrantes en igualdad de condiciones fundamentadas en experiencias negativas previas o una declaración de preferencia (explícita o implícita) por las personas autóctonas o posturas que niegan la capacidad de las personas de origen extranjero para desempeñar tareas de responsabilidad:

- H: «*Hombre, a lo mejor, a lo mejor se podría decir que en igual(dad) de circunstancias, si hubiera dos personas que son dos agendas 2005 igual una que otra* (pone este ejemplo porque tiene una agenda de 2005 en la mano), *pues a lo mejor sí preferiríamos que fuera gente del pueblo, que no gente fuera...*
- H: *Por supuesto.*
- H: *iEh! Porque es verdad que la gente eh, arrraigada en el pueblo pues también... mmm... no sé, pues a lo mejor presta mejor servicio y...*
- H: *Más confianza.* (G 6, Villanueva del Arzobispo). (Rinken y Pérez Yruela, 2007)

- M: «*Pues ahí estoy en contra yo. Yo creo que las dos cosas (procedencia y acceso al empleo) van unidas.*
- M: Yo estoy en contra porque verás, yo hablo a nivel general ni sin raza ni cosas de esas. Una cosa es tu currículum, que luego a la hora de la verdad tienes que llevar tus papeles, ¿me entiendes?
- M: *Hombre, verificando, verificando lo que tú* (es interrumpida)
- M: *Un currículo es una presentación, pero luego tienes que presentar tus papeles, tu documentación. Ya eso es por un lado la profesionalidad que dé esa persona. Pero por otro lado si te hace una entrevista a nivel, pues yo que sé, hablando con preguntas, a nivel psicológico un poquito, tanteas más o menos cómo puede ser esa persona en el fondo, para luego... Porque un contrato ya es otra cosa, ya no es un currículum, un contrato ya es una responsabilidad, para uno y para el otro.* (G 4, Lepe). (Rinken y Pérez Yruela, 2007)

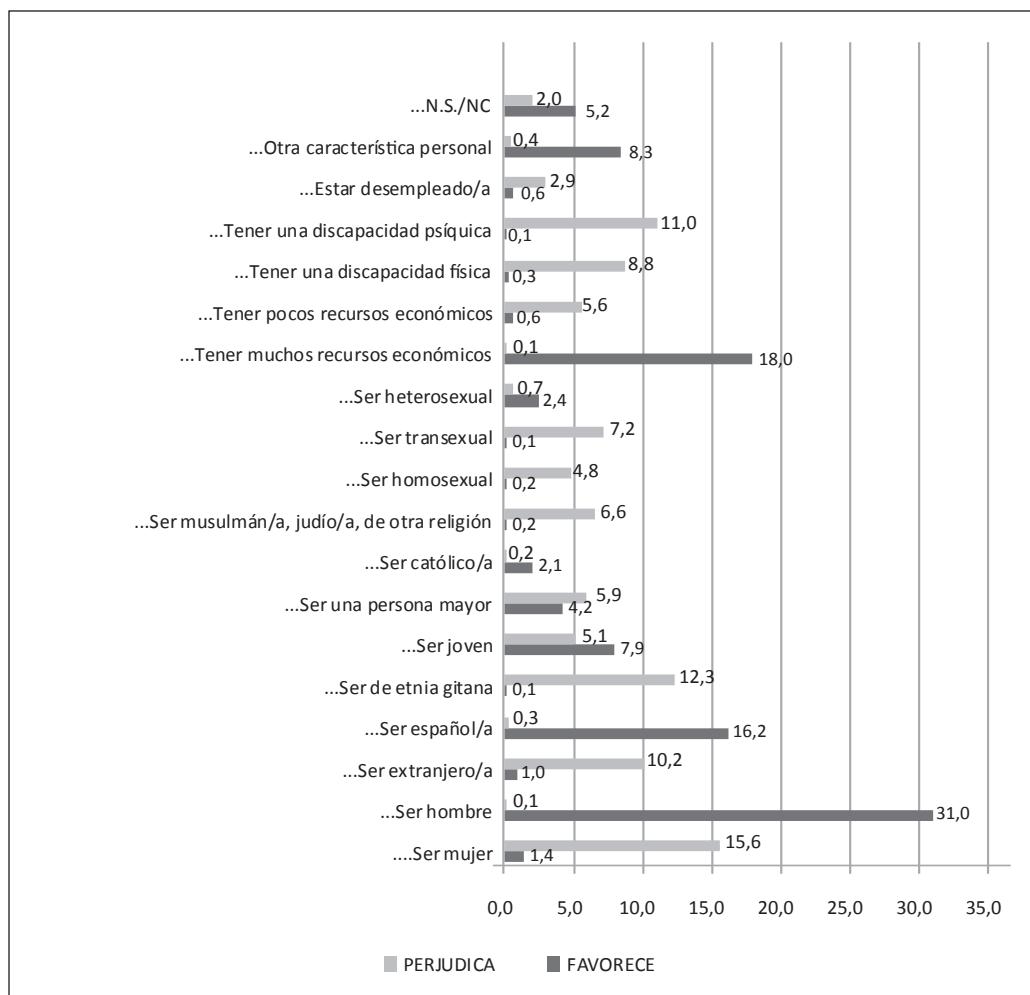
En la misma dirección, la Encuesta 2013 rubrica una desigual participación de determinados grupos en la vida social expresada a través, por ejemplo, de diferentes oportunidades de acceso a puestos de responsabilidad.

Tabla 9. Oportunidades en el acceso a un puesto de responsabilidad

	%
Todas las personas tienen las mismas oportunidades	23,4
NO todas las personas tienen las mismas oportunidades	67,2
N.S./N.C.	9,4
Total	100,0

Fuente: CIS (2013)

Continuando con la lógica expositiva, si 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. Es decir, tanto la característica más perjudicial (“ser mujer” con un 15,6%) como la más favorable (“ser hombre” con un 31%), apuntan claramente hacia esa interpretación. En segundo término, vuelve a destacar la posesión de muchos recursos económicos como característica favorecedora (18%) y, su anverso, “tener pocos recursos económicos” como perjudicial (5,6%). Por último, como está siendo la tónica a lo largo del capítulo, las variables étnica, racial y nacional se colocan entre las más determinantes en este ámbito.

Gráfico 11. Opiniones sobre las características que podrían favorecer/perjudicar el acceso a un puesto de responsabilidad

Fuente: CIS (2013)

Este orden de ámbitos donde se reconoce la falta de igualdad de oportunidades en el acceso se mantiene también en los diferentes grupos de riesgo, donde, además, es reseñable que se incrementa ligeramente la identificación de las situaciones de discriminación con respecto a la percepción de que sí existe una igualdad de oportunidades en el acceso a estos espacios. Por tanto, los grupos de riesgo identifican, ligeramente, en mayor medida, la no igualdad de oportunidades en el acceso a estos espacios.

Tabla 10. Proporción de personas en la población general y en diversos grupos que consideran que no hay igualdad de trato en distintos ámbitos

	Aplicación de las leyes	Acceso a los servicios públicos	Alquilar una vivienda	Acceder a un empleo	Acceder a un puesto de responsabilidad
Total población	84,4	54,2	75,1	77,7	74,2
P. discriminada	90,5	64,1	82,2	87,0	90,8
Mujeres	85,5	55,3	77,5	78,0	74,3
Jóvenes	87,4	54,9	78,0	80,2	79,1
Mayores	79,0	46,2	68,7	64,6	57,4
Origen extranjero	71,9	42,1	70,2	67,8	67,8
Religión minoritaria	65,2	37,1	69,7	67,4	65,2
Orientación sexual	86,7	60,0	84,4	84,4	84,4
Mala situación económica	84,7	54,1	75,1	79,0	72,5
Pobl. obrera no cualificada	82,7	51,9	75,0	73,7	66,0

La discriminación en la aplicación de las leyes es el espacio mayoritario en todos los grupos de riesgo, a excepción de las personas que profesan una religión minoritaria.

Además de este elemento constante, destacan entre las personas discriminadas por razón de sexo la falta de oportunidades manifestadas en el acceso al empleo. También el empleo es un espacio donde los jóvenes aprecian menores oportunidades. Las personas de origen, etnia o nacionalidad identifican también especialmente el acceso a una vivienda de alquiler como un ámbito destacado de desigualdad de trato, lo mismo que las personas que profesan una religión minoritaria.

Las personas con orientación sexual minoritaria, identifican más situaciones de discriminación en el acceso a la vivienda, el empleo y puestos de responsabilidad. También estos espacios destacan en la discriminación apreciada por las personas con una mala situación económica o clase social (obreros/as no cualificados/as).

REPRESENTACIONES Y EXPERIENCIAS

La tercera etapa, recogiendo las progresiones de las dos anteriores, analiza la distancia existente entre las representaciones sociales y sus manifestaciones individuales cotidianas. Para ello, se considera como hipótesis de partida la definición mayoritaria de un escenario social discriminatorio que contrasta con la

ausencia de un señalamiento mayoritario de esta realidad desde la perspectiva de la experiencia personal. Es decir, si bien el escenario es mayoritariamente definido como discriminador, no es mayoritario el número de personas que afirman haber sufrido un trato discriminatorio.

La práctica totalidad de la población española entrevistada (99,4%) identifica, según la Encuesta 2013, algún tipo de ejercicio de trato discriminatorio en sus diferentes grados (“muy frecuentemente”, “bastante frecuentemente” y “poco frecuentemente”) y por los diferentes motivos tratados en anteriores apartados (sexo, origen étnico o racial, nacionalidad, orientación sexual, etc.). Sin embargo, la mayoría (58,4%) indica no haber sufrido (nunca o casi nunca⁵) episodios de discriminación.

En la siguiente tabla se puede comprobar con nitidez la distancia que existe, para cada una de las categorías consideradas en este capítulo, entre los porcentajes de personas que han sufrido discriminación, las que han sido testigo de ella y las que declaran una frecuente extensión de la discriminación. Como se aprecia, son muy significativos los porcentajes de respuestas que apuntan a la extensión frecuente de la discriminación en sus diferentes expresiones (étnica o racial, aspecto físico, etc.) y la paulatina reducción si se transita hacia la columna que comprende los valores correspondientes a haber sido testigo de discriminación y, especialmente, en el caso de haberla sufrido (tanto a lo largo de su vida como en los últimos doce meses). En esta dirección, es preciso apuntar también que varias de las características son de difícil identificación como testigo (véase, por ejemplo, la discriminación por tener pocos recursos económicos, identidad sexual, etc.).

Tabla 11. Distancia entre experiencia personal (haberla sufrido), la observación directa (haber sido testigo) y la valoración de la extensión de la discriminación en la sociedad

	Sufrida (Muchas veces o alguna vez)	Sufrida (en los últimos 12 meses)	Testigo (en los últimos 12 meses)	Opinión: Es muy frecuente o bastante frecuente
Origen étnico o racial	5,0	2,3	19,1	62,4
Orientación sexual	1,4	0,3	9,1	39,4
Edad	10,2	5,4	12,8	47
Religión o creencias	3,3	1,2	6,9	24,1
Aspecto físico	7,3	2,8	15,1	56,8
Sexo	11,4	3,8	12,9	43,1
Tener pocos recursos económicos	6,8	3,1	13,5	54,7
Nacionalidad	7,7	3,5	15,4	49,9
Identidad sexual	-	-	3,4	47,6
Discapacidad física	1,8	0,7	8,4	49,7
Discapacidad psíquica	1,8	0,7	8,4	58,8
Enfermedad crónica o infecciosa	1,0	0,3	3,6	46,4
Ideas políticas	5,4	2,6	6,3	32

Fuente CIS (2013)

5.- Es preciso subrayar que estos datos deben tomarse con cierta cautela ya que el cuestionario de la Encuesta 2013 no permite identificar las personas que nunca han sufrido discriminación. La opción más cercana para este filtrado es “nunca o casi nunca”. Es decir, esta última opción puede incorporar algunas experiencias de discriminación sufridas.

Este contraste entre la representación y las realidades personales, extensible a otros fenómenos sociales de signo cercano (desigualdad, exclusión, etc.), y que tan frecuentemente se traduce en el cuestionamiento o problematización de estas realidades, obliga a extender nuestra reflexión al respecto.

Entre las posibles lecturas de este fenómeno podría incorporarse aquella que, fundamentada en experiencias históricas previas, hace compatible una representación en el imaginario colectivo de un ejercicio discriminador centrado en un cuerpo social minoritario (como, por ejemplo, minorías étnicas, personas de orígenes nacionales diferentes, etc) y no extensible en sus efectos al conjunto de la ciudadanía. Este hecho, sin embargo, como era señalado al comienzo del capítulo entre los motivos para el análisis de las representaciones, puede tener una serie de efectos sociales perversos como, por ejemplo, la naturalización y asunción acrítica de los procesos de discriminación de determinados colectivos en las realidades cotidianas.

De igual modo, no debe descartarse el efecto amplificador (a modo de “caja de resonancia” que puede tener una experiencia discriminatoria. En esta dirección, algunas de las tendencias mostradas que apuntan al incremento de las realidades de discriminación en el terreno de las representaciones (como pueden ser aquellas vinculadas al impacto de la crisis económica), pueden efectivamente deberse a un aumento de estos episodios en las lógicas cotidianas pero también puede expresar un incremento de la sensibilidad ciudadana con este tema o la mayor extensión de determinados acontecimientos discriminatorios.

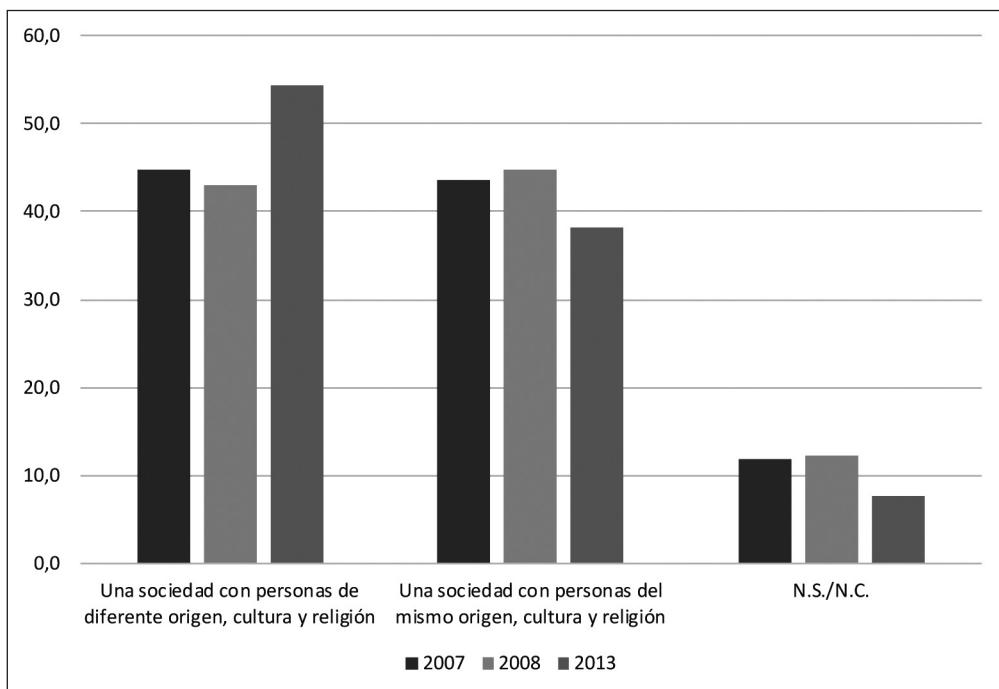
LAS APUESTAS

Como cierre al presente capítulo y en la lógica del camino trazado, nos ocuparemos brevemente de las representaciones de los modelos sociales deseados (las aquí denominadas “apuestas”).

Dado que la atención sobre la actitud ante la diversidad ocupa un espacio detallado en el próximo capítulo, únicamente quiere trasladarse una idea central como apoyo para la segunda parte de este último apartado: la representación de una sociedad en la que los procesos discriminatorios se encuentran presentes se extiende en el marco de un modelo social aspiracional que mayoritariamente aboga por una pluralidad de orígenes, culturas y religiones. Es decir, aunque es compartida la percepción de la discriminación hacia, por ejemplo, personas de diferente origen étnico u orientación sexual, estos pronunciamientos deben ubicarse en un marco de representación vinculado a un escenario ideal de desarrollo colectivo que apuesta por la presencia de personas de diferente origen, cultura y religión.

Esta última opción, como puede comprobarse en el siguiente gráfico, es señalada en la Encuesta 2013 por la mayoría de las personas entrevistadas (54,3%) frente a aquella que apuesta por “una sociedad con personas del mismo origen, cultura y religión” (38,1%). Además, según los resultados de los últimos años obtenidos de otras fuentes estadísticas (CIS, 2007 y 2008), la tendencia apunta hacia un crecimiento de estas opciones más aperturistas⁶.

6.- Es preciso señalar que en el cuestionario del año 2013 se produce una ligera variación en una de las opciones de respuesta con respecto a las preguntas del año 2007 y 2008. Así, la opción “Una sociedad en la que la gran mayoría de la gente tenga el mismo origen, cultura y religión” que aparecía en el cuestionario de los años 2007 y 2008, se convierte en “Una sociedad con personas del mismo origen, cultura y religión”. El matiz semántico es pequeño pero suficiente para que este aspecto tenga un lugar en la propia interpretación de los resultados.

Gráfico 12. Tipo de sociedad en la que le gustaría vivir (2007, 2008 y 2013)

Fuentes: CIS (2007, 2008 y 2013)

Esta realidad de una sociedad aperturista, puede identificarse también como central en la expansión de las representaciones de una sociedad en la que está presente la discriminación. Es decir, la falta de concordancia entre el modelo aspiracional y la identificación de episodios de discriminación puede provocar la previamente señalada amplificación de las representaciones que entienden la discriminación como un fenómeno extendido en España. En esta misma dirección, otro de los espacios de las representaciones que comprende el espacio de la discriminación, y que nos ocupa a continuación, es el efecto que esta definición tiene sobre la opinión del papel que las instituciones desarrollan en la lucha contra las discriminaciones.

Conclusiones

Tras este recorrido por el espacio de la discriminación y su vínculo con las representaciones, las ideas centrales que deben destacarse pueden sintetizarse a través de los siguientes puntos:

- **La atención sobre el espacio de las representaciones deviene central** debido a su capacidad no sólo para adquirir y reproducir el conocimiento sino también para conferir sentido y comprender los cursos de acción cotidianos. En el terreno que nos compete, el estudio de la discriminación precisa la atención sobre el espacio de las representaciones por dos motivos principales. Por un lado, por el frecuente uso de estas fórmulas para la aproximación, comprensión y definición del propio fenómeno. Por otro lado, por su capacidad de determinación y los potenciales efectos que las representaciones tienen sobre el desarrollo de la discriminación.
- Aunque la discriminación no es señalada explícitamente entre los principales problemas de la sociedad española, se constata un posicionamiento social mayoritario sobre la presencia de episodios de discriminación en la vida cotidiana. Además, esta presencia presenta una tendencia creciente (más notoria según las fuentes estatales) en los últimos años.

- **Las discriminaciones por motivos económicos, edad, sexo y origen étnico o racial destacan especialmente por encima del resto.** Sin embargo, recogiendo la adelantada condición múltiple o interseccional de algunos fenómenos de discriminación, no debe olvidarse que el carácter acumulativo de estos ejercicios puede también agravar notablemente sus efectos en el terreno de las representaciones. Es decir, se puede articular el sumatorio de distintas características atribuidas a una misma persona: extranjera, mujer, desempleada, tener pocos recursos económicos, etc.
- Ninguno de los ámbitos analizados es representado como garante de un acceso igualitario. Es decir, la sociedad española articula una definición mayoritaria caracterizada por la existencia de desiguales oportunidades de acceso al terreno legal, el de los servicios públicos, residenciales, laborales o la participación social. Son fundamentalmente aquellos que se sitúan en la esfera privada (alquiler de vivienda, acceso a un puesto de trabajo y acceso a puestos de responsabilidad) los que son advertidos como menos igualitarios en cuanto a las oportunidades de acceso. En el lado contrario, el ámbito de los **servicios públicos**, como cabría esperar por su propia lógica de existencia, representa el **espacio más igualitario** en las representaciones de la población.
- **Se constata una significativa distancia entre las representaciones de la discriminación y los impactos personales de la misma.** Es decir, emerge una aparente incongruencia: si bien la sociedad española se representa en el imaginario social como discriminadora, no es mayoritario el número de personas que señalan haber sufrido algún trato discriminatorio. Este fenómeno, extensible a otros similares (desigualdad, exclusión, etc.) obliga a considerar el efecto de resonancia que los episodios de discriminación pueden tener en el espacio de las representaciones y, a su vez, el efecto de estas últimas sobre las realidades individuales.
- La definición compartida de un escenario de significada presencia de episodios de discriminación es simultaneado con una representación mayoritariamente compartida acerca de la necesidad de mejora de la respuesta institucional a la hora de responder a este problema en un marco que, además, apuesta claramente por la diversidad y la igualdad. En esta dirección, son significativas, aunque minoritarias, las posiciones que valoran como excesiva la atención y protección hacia colectivos que previamente eran señalados como ampliamente discriminados. Es decir, se reconoce el efecto producido pero no siempre se está de acuerdo con su protección. En este terreno, factores como la competencia por recursos escasos (especialmente en el caso del empleo) está incidiendo en un escenario de crisis económica como en el que nos encontramos.
- Por último, desde la perspectiva metodológica, la diversidad de fuentes utilizadas y la variabilidad de algunos de los resultados, impulsa a reparar sobre la importancia de los métodos de aproximación a este complejo fenómeno social y la necesaria consideración del grado de sensibilidad ciudadana para interpretar adecuadamente la dirección de los resultados obtenidos.

2. Actitudes ante la diversidad y la igualdad

Javier Arza

El estudio de las actitudes hacia la diversidad y la igualdad está muy presente en las investigaciones sobre la discriminación (MSSI, 2013), formando parte de una corriente más amplia de las ciencias sociales que se ha interesado desde hace décadas por el papel que el componente actitudinal ocupa en la génesis y desarrollo de diversos fenómenos sociales. Así, diversos autores como Azjen y Fishbein (1977), han analizado la influencia de las actitudes sobre las conductas, señalando que son uno de los factores que influyen en los comportamientos, pero desde una relación no determinista sino de predisposición. En ese sentido, estos mismos autores resaltan la existencia de diferentes elementos que pueden favorecer o dificultar la traducción de las actitudes en conductas: normas legales, expectativas del entorno, valores sociales, circunstancias socioeconómicas, etc.

En el campo específico de la discriminación, la evidencia disponible permite afirmar que uno de los factores que incrementan el riesgo de sufrir discriminación es la pertenencia a un grupo sobre el que existan prejuicios y actitudes negativas en el conjunto de la sociedad (Díaz-Aguado, 2004). Entre otras razones, porque esos prejuicios facilitan que el agente discriminador justifique (ante sí mismo y ante su contexto) la acción discriminatoria.

Por todo ello, la detección de actitudes discriminatorias es fundamental para analizar el “caldo de cultivo”, el potencial de predisposición hacia la discriminación que existe en una sociedad determinada. Sin embargo, debemos tener en cuenta que, para determinar la incidencia de la discriminación, es necesario combinar este tipo de análisis con otras estrategias de investigación (Arza, 2011): percepción social de la discriminación existente y autopercepción sobre la discriminación sufrida, como se ha realizado en este estudio, pero también el análisis de casos de discriminación documentados, al que evidentemente no se puede acceder a través de esta encuesta.

2.1 Análisis de algunas actitudes que pueden favorecer o dificultar la convivencia

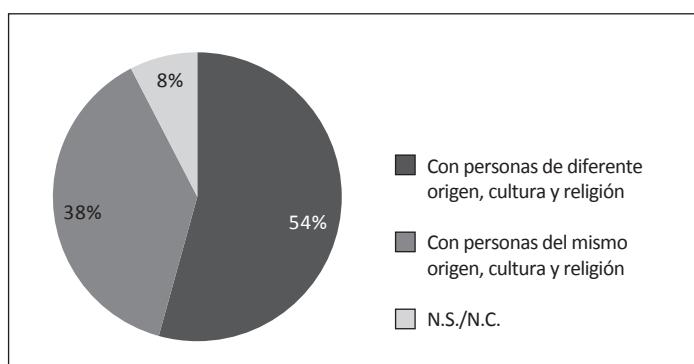
En el cuestionario del CIS que nos ocupa, existen tres preguntas que indagan en torno a las actitudes hacia la diversidad y la igualdad que tienen las personas encuestadas:

- P.1. Se pregunta en qué tipo de sociedad gustaría vivir: homogénea en cuanto a origen, cultura y religión de las personas que la componen, o heterogénea.
- P.2. Se pregunta en torno al grado de comodidad/incomodidad que generaría la vecindad con diferentes tipos de personas: jóvenes, inmigrantes, homosexuales, transexuales, de etnia gitana, de religión musulmana, mayores, con discapacidad, con VIH/SIDA.
- P.3. Se pregunta sobre el grado de aprobación/desaprobación respecto a diferentes situaciones relacionadas con la igualdad: por origen nacional, por género, por orientación sexual, por edad, por religión, por situación de salud.

ACTITUDES HACIA UNA SOCIEDAD DIVERSA

Los resultados de la primera pregunta nos muestran que el 54,3% de las personas encuestadas optaría por una sociedad heterogénea. Es decir, algo más de la mitad de la población está de acuerdo con una sociedad como la actual, en la que los cambios demográficos, económicos y culturales han contribuido a incrementar y visibilizar una diversidad que no obstante era preexistente. Sin embargo, un 38,1% de las personas encuestadas prefieren “una sociedad en la que la gran mayoría de la gente tenga el mismo origen, cultura y religión”. Algunos autores (Beck, 1999 y Bauman, 2003) describen ese tipo de procesos como propios de la “sociedad líquida posmoderna” (Bauman, 2003). La reivindicación de un pasado (idealizado en muchos casos) expresa el deseo de ciertos sectores por buscar la seguridad que no se encuentra en una sociedad cada vez más compleja y plagada de incertidumbres.

Gráfico 13. Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría vivir?



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

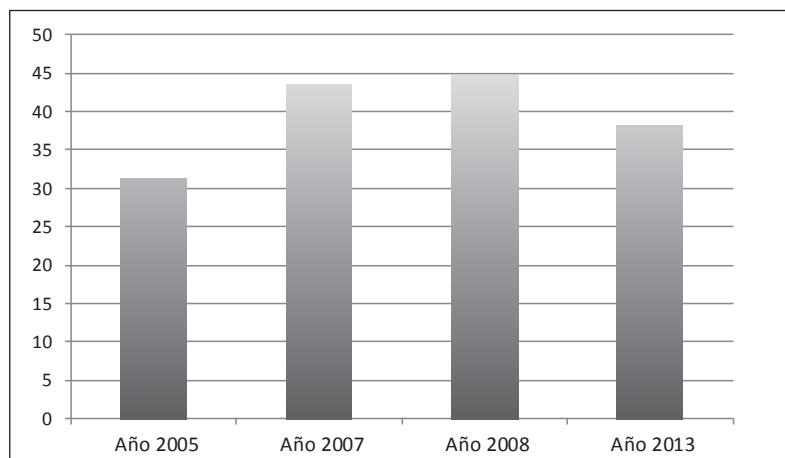
Estudios anteriores del CIS mostraban una clara tendencia al alza en la segunda opción. Así, el 31,3% eran partidarios de una sociedad mayoritariamente homogénea en el año 2005⁷, el 43,5% en el año 2007⁸ y el 44,7% en el año 2008⁹. En ese periodo, al parecer, se incrementó notablemente el porcentaje de personas que reivindicaban ese tipo de sociedad. Sin embargo, en los resultados del año 2013 vemos que no se continúa con esa evolución. En próximos estudios será necesario observar si este último resultado supone el inicio de un cambio de tendencia o no, y a qué puede ser debido.

7.- CIS. Barómetro noviembre 2005. http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=5118

8.- CIS. Discriminación y su percepción, 2007. <http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=8940>

9.- CIS. Barómetro diciembre 2008. <http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=8960>

Gráfico 14. Evolución actitud favorable hacia sociedad homogénea (en porcentaje)

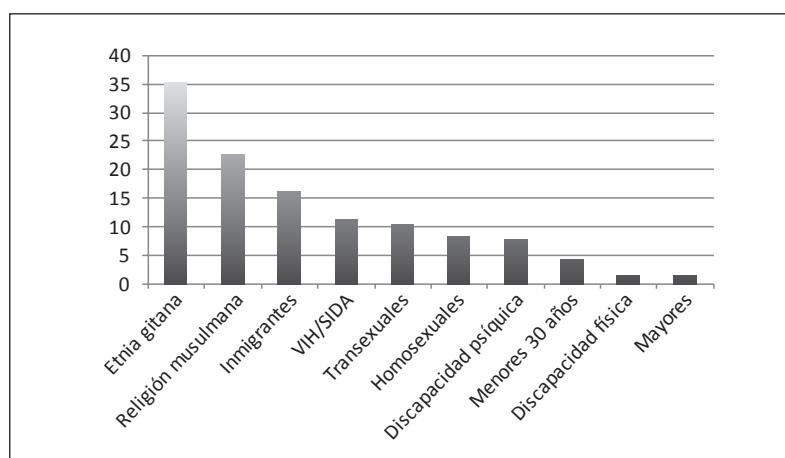


Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

ACTITUDES HACIA LA CONVIVENCIA

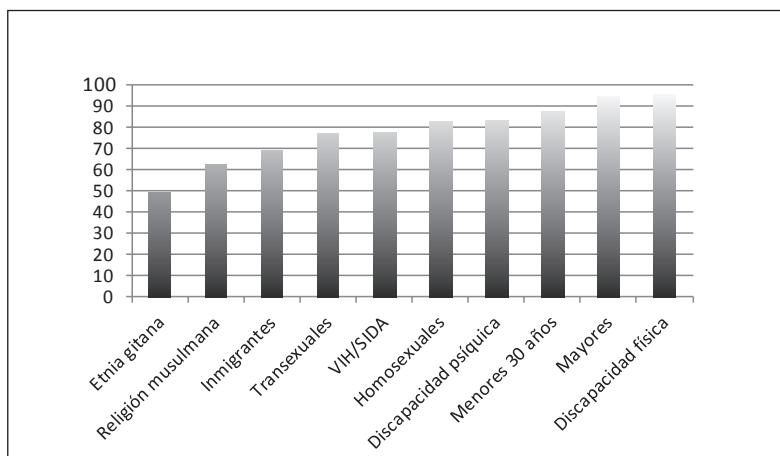
En cuanto a la segunda pregunta, podemos observar con claridad que los colectivos hacia los que un mayor porcentaje de las personas encuestadas muestra actitudes de rechazo son, por este orden, las personas de etnia gitana y las personas de religión musulmana. En cuanto a las primeras, el 35,4% de las personas encuestadas indican que les molestaría “mucho”, “bastante” o “algo” tener como vecinos a personas de esta etnia, mientras que el porcentaje que opta por la opción “nada” no llega a la mitad (49,3%). Respecto a las personas musulmanas, el porcentaje de personas encuestadas a las que les molestaría “mucho”, “bastante” o “algo” su vecindad alcanza el 22,6%, mientras que las que optan por la respuesta “nada” representan el 62,4%. Si tenemos en cuenta que el tercer grupo hacia el que más actitudes de rechazo se detectan son las personas inmigrantes (16,4%), podemos afirmar que este tipo de actitudes se dirigen especialmente hacia la diversidad étnica, religiosa o nacional. También podemos destacar las actitudes de rechazo hacia las personas con VIH/SIDA (11,4%), las personas transexuales (10,5%), las personas homosexuales (8,3%) y las personas con discapacidad psíquica (8%)¹⁰.

Gráfico 15. Porcentaje incomodidad vecindad con diferentes colectivos ("mucho", "bastante", "algo")



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

10.- En todos los casos el porcentaje se refiere a las personas que han elegido las opciones “mucho”, “bastante” o “algo”.

Gráfico 16. Porcentaje incomodidad vecindad con diferentes colectivos ("nada")

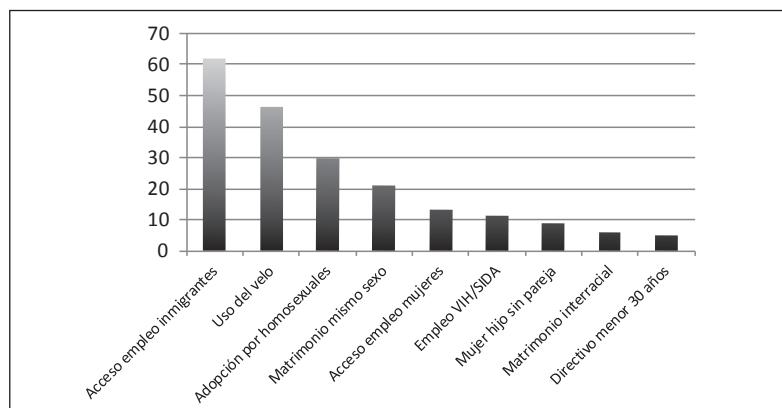
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Que la comunidad gitana sea el sector de nuestra sociedad hacia el que existen más actitudes de rechazo es una constante en las investigaciones realizadas durante los últimos años. Así, en el Barómetro CIS (2005), de noviembre, se recogía que al 40% de las personas encuestadas les molestaría "mucho" o "bastante"¹¹ tener como vecinos a personas gitanas, mientras que en la encuesta sobre discriminación y su percepción (CIS, 2007) el porcentaje de personas que declaraban tener "poca" o "ninguna" simpatía hacia las personas gitanas era el más alto (51,7%). En esa misma encuesta, las personas musulmanas eran el segundo colectivo hacia el que un mayor porcentaje de personas mostraban "poca" o "ninguna" simpatía (45,8%), y las personas inmigrantes el tercero (40%), por lo que ya se dibujaba la misma escala recogida en la encuesta del año 2013.

ACTITUDES HACIA LA IGUALDAD

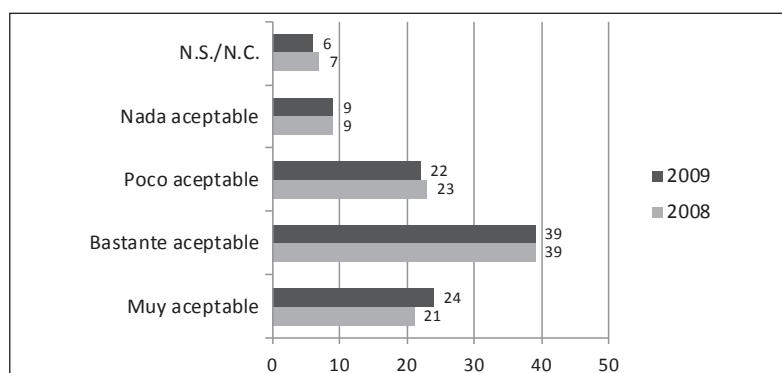
En el Barómetro de noviembre de 2010 del CIS se apuntaba que la inmensa mayoría de las personas encuestadas (90%) afirmaban que la Ley debe asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas. Sin embargo, un análisis más detallado, como el realizado en la encuesta CIS (2013) que estamos analizando, refleja importantes contradicciones al respecto. La pregunta 3, en la que se indaga en torno al grado de aprobación/desaprobación respecto a diferentes situaciones relacionadas con la igualdad, se observa la existencia de actitudes contrarias a la misma. Además, estas actitudes vuelven a concentrarse principalmente en situaciones relacionadas con el origen nacional y la diversidad religiosa. Así, el 61,8% de las personas encuestadas "aprueba por completo" o "hasta cierto punto" que se contrate antes a una persona nacida en España y el 46,3% "desaprueba por completo" o "hasta cierto punto" que las mujeres musulmanas puedan llevar "velo por la calle y los espacios públicos". En segundo lugar, se observan actitudes contrarias a la extensión de determinados derechos de las personas con distinta orientación sexual, ya que prácticamente el 30% "desaprueba" la adopción por parejas homosexuales y el 21,2% el matrimonio entre personas del mismo sexo. También es reseñable que el 13,3% "aprueben" la desigualdad de las mujeres en el acceso al empleo y el 11,3% la discriminación de las personas con VIH/SIDA en el empleo.

11.- En esta encuesta no existía la opción "algo".

Gráfico 17. Actitudes contrarias a la igualdad

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

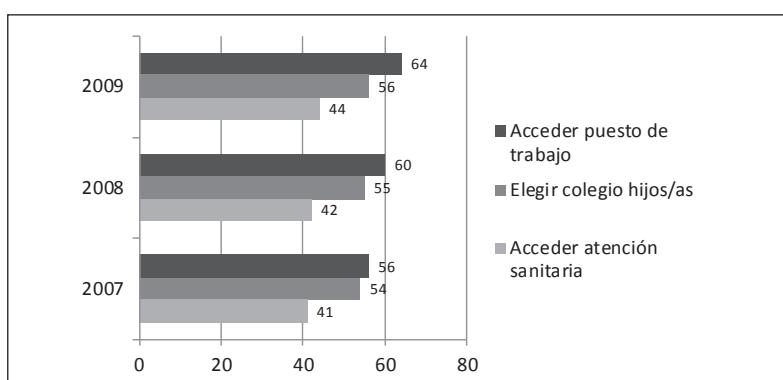
Otros estudios anteriores también reflejaban estas contradicciones entre la reivindicación general de la igualdad y las actitudes concretas ante determinadas situaciones. Así, en el informe 2010 del Consejo para la Igualdad de Trato y no Discriminación¹² se detectaba una posición favorable a la preferencia de los nacionales frente a los foráneos en el acceso a determinados derechos sociales (acceso a la atención sanitaria, plazas escolares, empleos o vivienda pública, entre otros). Además, en el mismo informe se refería que su tendencia al alza podría estar asociada al contexto económico y social de crisis.

Gráfico 18. Opinión sobre que se prefiera contratar a una persona española antes que a una persona inmigrante

Fuente: Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico (2010)

12.- En el transcurso de los trabajos de publicación de este estudio, dicho Consejo ha pasado a denominarse "Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica", en virtud de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa

Gráfico 19. Opinión sobre que los/as españoles/as tengan preferencia a la hora de acceder al empleo, la educación o la salud



Fuente: Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico (2010)

Respecto al uso del velo islámico, en la encuesta CIS (2012) sobre actitudes hacia la inmigración, se señalaba que el 37,5% de las personas encuestadas consideraban “muy o bastante aceptable” que “se excluya a una alumna de un colegio por llevar el velo islámico”.

Finalmente, en cuanto al matrimonio entre personas del mismo sexo, la encuesta del CIS (2007) sobre discriminación y su percepción señalaba que el 19,1% de las personas encuestadas consideraba que “... para garantizar el respeto hacia las personas homosexuales (gays y lesbianas)...” la Ley que permite el matrimonio civil entre parejas del mismo sexo “...es excesiva” .

LA CORRELACIÓN ENTRE ACTITUDES Y DISCRIMINACIÓN

En la introducción a este capítulo hablábamos sobre la vinculación entre las actitudes ante la diversidad y la igualdad, por un lado, y la discriminación, por el otro. Aunque profundizaremos en los próximos apartados sobre las percepciones y experiencia de las personas encuestadas en relación con la discriminación, vamos a adelantar en este momento que existe una cierta coherencia entre ambas en algunos aspectos (aunque no en todos).

Como detallaremos más adelante y, según las respuestas de las personas encuestadas, los motivos de discriminación más presentes en España son los siguientes: por sexo (a mujeres), por edad (a jóvenes) y por origen étnico o nacional. Estos resultados reflejan una importante coherencia entre actitudes y discriminación respecto al origen étnico o nacional, que tanto en la pregunta 2 como en la 3 aparecía como el caso que concentraba un mayor porcentaje de respuestas contrarias a la diversidad y la igualdad. En cuanto a la discriminación por sexo, en la pregunta 2 no aparecía ninguna pregunta al respecto, pero sí en la pregunta 3, donde el porcentaje de personas contrarias a la igualdad por sexo no era mayoritario pero sí significativo (13,3%). Sin embargo, en cuanto a la discriminación por edad, las preguntas que trataban de detectar el tipo de actitudes al respecto, no han logrado captar un tipo de respuestas coherente con la auto-percepción de discriminación posteriormente recogida en otros apartados de la encuesta. En ese sentido, en próximas ediciones de la encuesta sería importante incorporar preguntas que permitan profundizar en esta (al menos aparente) contradicción.

2.2 Entre la *alterifobia* y la *alterifilia*: el nivel de tolerancia de la sociedad española

Para realizar un análisis sobre la presencia de las actitudes relacionadas con la diversidad y la igualdad en la sociedad española, hemos clasificado a las personas encuestadas en función de su posicionamiento respecto del trato con personas de características diferentes. Identificamos así los discursos que manifiestan una actitud positiva ante la diversidad y, por otro lado, los discursos que manifiestan una actitud de rechazo a distintos grupos. Hablamos en el primer caso del nivel de “*alterifilia*” y en el segundo caso de “*alterifobia*”¹³. Mostramos a continuación la relación de los 20 ítems que han servido para crear ambas categorías de discurso.

Tabla 12. Proporción de población que manifiesta actitudes positivas a la convivencia con personas diferentes y a la igualdad de trato

Posicionamiento	%
Le gusta vivir en una sociedad con personas de distinto origen, cultura o religión	54,3
No les incomoda nada tener como vecinos a jóvenes menores de 30 años	87,5
No les incomoda nada tener como vecinos a personas inmigrantes	68,9
No les incomoda nada tener como vecinos a personas homosexuales (gais y lesbianas)	82,5
No les incomoda nada tener como vecinos a personas transexuales	76,9
No les incomoda nada tener como vecinos a personas de etnia gitana	49,3
No les incomoda nada tener como vecinos a personas de religión musulmana	62,4
No les incomoda nada tener como vecinos a personas mayores	94,6
No les incomoda nada tener como vecinos a personas con una discapacidad física	95,2
No les incomoda nada tener como vecinos a personas con una discapacidad psíquica	83,4
No les incomoda nada tener como vecinos a personas con VIH/Sida	77,3
Desaprueba que a igualdad de formación y experiencia, se contrate antes a una persona nacida en España que a un/a inmigrante	31,4
Desaprueba que a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a un hombre que a una mujer	76,1
Aprueba que dos personas del mismo sexo puedan casarse	71,2
Aprueba que dos personas de diferente origen racial tengan hijos/as juntos	88,2
Aprueba que una mujer sin pareja decida tener un hijo/a sola	86,4
Aprueba que las personas homosexuales puedan adoptar niños/as	63,7
Aprueba que una persona de menos de 30 años sea contratada para dirigir una empresa o departamento con 50 empleados/as	89,8
Aprueba que las mujeres musulmanas lleven el velo por la calle y los espacios públicos	42,7
Aprueba que una persona con VIH/Sida trabaje en una oficina donde hay más personas trabajando	79,7

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

13.- Utilizamos aquí el término latino “alter” para identificar aquello que se tiene como diferente de lo propio (lo otro). En la literatura sociológica, se ha utilizado habitualmente el concepto de “alteridad” en este sentido. Al hablar de alterifobia y alterifilia estamos tratando de identificar por tanto, posicionamientos y actitudes negativas o positivas frente a la diferencia.

Se aprecia una actitud ampliamente positiva entre la población española en relación a la convivencia en diversidad y a la igualdad de trato entre todos los grupos. La excepción son las actitudes más negativas hacia la población gitana, inmigrante y de religión musulmana. Por el contrario, los ítems en los que se produce una mayor concentración de respuestas favorables son los relativos a la vecindad con personas mayores y con personas que tienen una discapacidad física. En resumen, podemos decir que de los 20 ítems considerados, la población muestra actitudes positivas en una media de 14,6, que puede considerarse relativamente alta.

Partiendo de esa media y de la desviación típica (3,99), hemos clasificado a la población en 4 grupos según su posicionamiento a la hora de manifestar este tipo de actitudes positivas.

Tabla 13. Alterifilia de la población española: opiniones positivas en cuanto a la convivencia en diversidad y a la igualdad de trato

Actitud	Ítems positivos señalados	Porcentaje
Alterifilia baja	Hasta 10 ítems	16,9
Alterifilia moderada	De 11 a 14 ítems	24,1
Alterifilia alta	De 15 a 18 ítems	42,6
Alterifilia absoluta	19 y 20 ítems	16,3

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Con carácter general, el análisis de los posicionamientos claramente negativos tiene la misma lectura, pero las diferencias se extreman en el posicionamiento selectivo respecto de determinados grupos o situaciones.

Tabla 14. Proporción de población que manifiesta actitudes negativas a la convivencia con personas diferentes y a la igualdad de trato

Posicionamiento	%
Le gusta vivir en una sociedad con personas del mismo origen, cultura o religión	38,1
Le incomoda mucho o bastante tener como vecinos a jóvenes menores de 30 años	1,2
Le incomoda mucho o bastante tener como vecinos a personas inmigrantes	5,5
Le incomoda mucho o bastante tener como vecinos a personas homosexuales (gais y lesbianas)	3,9
Le incomoda mucho o bastante tener como vecinos a personas transexuales	5,1
Le incomoda mucho o bastante tener como vecinos a personas de etnia gitana	17,7
Le incomoda mucho o bastante tener como vecinos a personas de religión musulmana	11,0
Le incomoda mucho o bastante tener como vecinos a personas mayores	0,7
Le incomoda mucho o bastante tener como vecinos a personas con una discapacidad física	0,6
Le incomoda mucho o bastante tener como vecinos a personas con una discapacidad psíquica	2,8
Le incomoda mucho o bastante tener como vecinos a personas con VIH/Sida	4,3
Aprueba que a igualdad de formación y experiencia, se contrate antes a una persona nacida en España que a un/a inmigrante	61,7
Aprueba que a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a un hombre que a una mujer	13,3
Desaprueba que dos personas del mismo sexo puedan casarse	21,2
Desaprueba que dos personas de diferente origen racial tengan hijos/as juntos	6,1
Desaprueba que una mujer sin pareja decida tener un hijo/a sola	8,9
Desaprueba que las personas homosexuales puedan adoptar niños/as	29,7
Desaprueba que una persona de menos de 30 años sea contratada para dirigir una empresa o departamento con 50 empleados/as	5,2
Desaprueba que las mujeres musulmanas lleven el velo por la calle y los espacios públicos	46,3
Desaprueba que una persona con VIH/Sida trabaje en una oficina donde hay más personas trabajando	11,3

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Identificando los discursos explícitamente negativos frente a la diversidad puede llegarse también a la misma conclusión, ya que como media la población española manifiesta solamente actitudes de rechazo en 3 de los 20 ítems seleccionados (exactamente 2,95). Los más habituales, de nuevo, son los relacionados con la convivencia intercultural. A partir de ese posicionamiento medio, y con una desviación típica de 2,59, distribuimos también a la población en cuatro grupos.

Tabla 15. Alterifobia de la población española: opiniones negativas en cuanto a la convivencia en diversidad y la igualdad de trato

Actitud	Ítems negativos señalados	Porcentaje
No se detecta alterifobia	1 ítem o ninguno	34,3
Alterifobia baja	2 y 3 ítems	32,9
Alterifobia moderada	4 y 5 ítems	17,8
Alterifobia alta	6 y más	14,9

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Partiendo de estas dos clasificaciones, y viendo cómo se articula el discurso explícito a favor de la diferencia de unos grupos y en contra de otros, podemos identificar 3 posicionamientos distintos que nos aproximan al perfil de la tolerancia en la sociedad española.

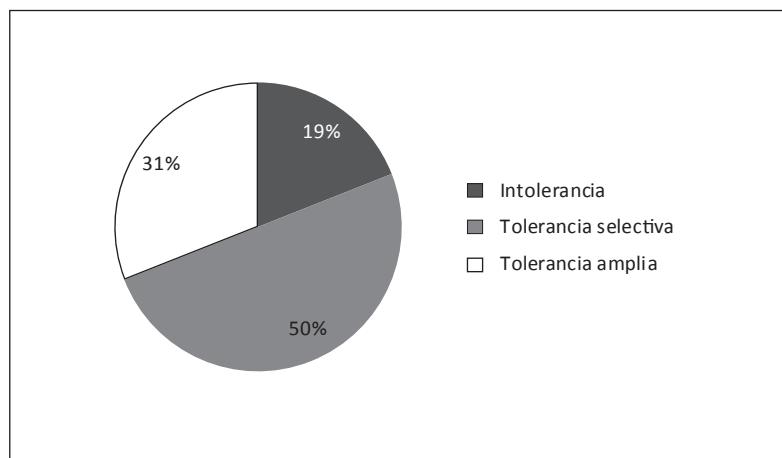
- “Tolerancia amplia”: las personas que en ambas clasificaciones aparecen situadas en las posiciones más favorables a la diversidad y la igualdad.
- “Tolerancia selectiva”: las personas que se sitúan en posiciones intermedias en ambas clasificaciones; o aquellas en las que se detectan incoherencias (por ejemplo: “alterifilia baja” en una de las clasificaciones y “alterifobia baja” en la otra).
- “Intolerancia”: las personas que en ambas clasificaciones aparecen situadas en las posiciones contrarias a la diversidad y la igualdad.

Se muestra a continuación la interrelación entre los dos tipos de discursos explicitados. En la tabla siguiente puede verse cómo se han delimitado estos tres grupos con tres tramas de colores distintos que se corresponden con los colores del gráfico que le acompaña.

Tabla 16. Combinación de los discursos explícitos a favor y en contra de la diversidad

	Alterifilia baja	Alterifilia moderada	Alterifilia alta	Alterifilia absoluta	Total
No se detecta alterifobia	0,9	2,5	14,7	16,3	34,3
Alterifobia baja	2,7	7,7	22,5	0,0	32,9
Alterifobia moderada	3,6	8,8	5,4	0,0	17,8
Alterifobia alta	9,7	5,2	0,0	0,0	14,9
Total	16,9	24,2	42,6	16,3	100,0

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Gráfico 20. Distribución de la población según su nivel de tolerancia

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Así, el porcentaje de personas con actitudes mayoritariamente contrarias a la diversidad y la igualdad (“intolerancia”) se eleva hasta el 18,5% y el de las personas mayoritariamente favorables (“tolerancia amplia”) es del 31%. Sin embargo, encontramos un alto porcentaje de personas que se sitúan en posiciones intermedias o contradictorias (“tolerancia selectiva”).

Debe hacerse notar que esta cuantificación de los grupos sociales más tolerantes y de los más intolerantes respecto de la diferencia está basada en una clasificación relativa a los valores medios de la población. Obviamente cualquier revisión de los intervalos considerados podría dar lugar a cuantificaciones distintas e igual de legítimas. Desde la perspectiva más extrema, cualquier valoración opuesta a la diferencia y a la igualdad de trato podría calificarse como negativa en sí misma, ya que es contraria al modelo de convivencia del que nos hemos dotado y que se basa en la igualdad de todas las personas. Desde esta perspectiva, debería hacerse notar que algún tipo de intolerancia, aunque sea muy selectiva, se encuentra presente en la inmensa mayoría de la población.

Más allá de la precisión de las estimaciones, o de si la botella se encuentra medio llena o medio vacía, lo que aquí nos interesa es la identificación de los grupos sociales que han manifestado los discursos explícitos más claros a favor y en contra de la alteridad y hacerlo a partir de una base amplia de información como la que se recoge en estos 20 ítems.

2.3 Incidencia de la tolerancia y la intolerancia en los distintos grupos de población

Veamos a continuación cuáles son las características que diferencian a las personas situadas en cada uno de los tres grupos de la clasificación. Para ello, hemos elaborado una tabla en la que se puede observar la distribución de una serie de variables de acuerdo con cada una de las categorías.

Tabla 17. Distribución de la tolerancia y la intolerancia según distintas características de las personas encuestadas

		Tolerancia amplia	Tolerancia selectiva	Intolerancia
Sexo	Varón	28,6	49,8	21,6
	Mujer	33,3	51,1	15,6
Grupos de edad	18-24	48,4	42,2	9,4
	25-34	41,1	48,0	10,9
	35-44	33,7	54,1	12,2
	45-54	33,4	51,8	14,8
	55-64	25,6	53,5	20,8
	65 o más	11,2	49,7	39,1
Estado civil	Casado/a o pareja hecho	28,2	53,1	18,7
	Soltero/a	40,6	45,8	13,6
	Viudo/a	19,4	43,6	37,0
	Separado/a o divorciado/a	37,5	47,9	14,6
Estudios	Sin estudios	10,5	47,1	42,5
	Primaria	19,1	48,4	32,5
	Secundarios 1ª etapa	27,0	55,5	17,4
	Secundarios 2ª etapa	37,3	49,1	13,6
	FP	34,6	53,6	11,8
	Superiores	44,4	46,0	9,6
Actividad económica	Trabajando	36,3	50,6	13,1
	En paro	36,0	50,5	13,5
	Jubilado-a o pensionista	15,0	49,3	35,7
	Estudiante	49,2	46,7	4,1
	Labores del hogar	18,4	56,1	25,5
Estatus socioeconómico	Clase alta/media-alta	41,4	46,3	12,3
	Nuevas clases medias	36,2	50,8	13,0
	Viejas clases medias	21,5	50,1	28,3
	Obreros/as cualificados/as	28,3	50,9	20,8
	Obreros/as no cualificados/as	27,3	53,0	19,7
Nacionalidad	Español/a o doble nacionalidad	29,4	51,4	19,2
	Extranjero/a	43,2	44,5	12,3
Hábitat	Menos o igual 10.000	26,6	53,1	20,3
	10.001 a 50.000	30,1	52,1	17,8
	50.001 a 100.000	37,0	45,2	17,8
	100.001 a 400.000	27,2	51,2	21,6
	Más de 400.001	38,1	47,5	14,4
Riqueza provincial	Baja	28,3	50,6	21,2
	Media	27,2	52,3	20,4
	Alta	35,4	49,5	15,1
Ideología política	1-2 izquierda	55,5	39,1	5,5
	3-4	40,8	47,7	11,5
	5-6	26,3	55,7	18,1
	7-8	10,6	51,5	37,9
	9-10 derecha	7,5	42,5	50,0
Total		31,0	50,4	18,6

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

El análisis de esta tabla nos permite observar que los porcentajes de “intolerancia” se incrementan:

- En los hombres (6 puntos de diferencia).
- En las personas más mayores. Entre el tramo 18-24 años y el de 65 años o más, hay prácticamente 30 puntos de diferencia.
- En las personas viudas.
- En las personas con menos estudios. Entre las personas que han cursado la primera etapa de secundaria, y las que cuentan con estudios primarios, se produce un salto de 15 puntos, llegando a 25 puntos respecto a las personas sin estudios.
- En las personas jubiladas o pensionistas y en las que se dedican a las labores del hogar.
- En las viejas clases medias (autónomos, pequeños propietarios agrícolas)
- En las personas que se posicionan ideológicamente más a la derecha (a partir de 7, siendo 10 la posición más a la derecha).

Por el contrario, el análisis de la tabla también refleja que los porcentajes de “tolerancia amplia” se incrementan:

- En las personas de entre 18 y 34 años. Prácticamente la mitad de las personas de entre 18 y 24 años se sitúan en este espacio.
- En las personas solteras y las separadas o divorciadas.
- En las personas con la segunda etapa de secundaria, FP o (especialmente) estudios superiores. Entre las personas sin estudios y las que declaran tener estudios superiores, la diferencia es de 34 puntos.
- En estudiantes.
- En personas situadas en la clase alta/media-alta y en las nuevas clases medias (personal administrativo, comercial, técnico y de servicios)
- En las personas que no tienen la nacionalidad española.
- En las personas que residen en municipios grandes.
- En las personas que residen en provincias ricas.
- En las personas que se posicionan ideológicamente más a la izquierda (entre 1 y 4, siendo 1 la posición más a la izquierda).

De entre todas estas variables, las que parecen tener una mayor capacidad explicativa en las actitudes ante la diversidad y la igualdad son dos: la edad y el nivel de estudios (y ambas están estrechamente vinculadas en muchos casos, además). Por ejemplo, el mayor porcentaje de “tolerancia amplia” es detectado en las personas más jóvenes y en las que tienen más estudios. Si además tenemos en cuenta que este tipo de actitud está más presente en las personas situadas en clase alta/media-alta y nuevas clases medias, en municipios grandes y en las provincias ricas, parece que la “tolerancia amplia” se encuentra especialmente representada en algunos de los sectores más dinámicos de nuestra sociedad. Por el contrario, la “intolerancia” está más vinculada a sectores que posiblemente se encuentren con dificultades para adaptarse a las profundas transformaciones que nuestra sociedad está sufriendo en las últimas décadas.

Estudios clásicos sobre las actitudes ante la diversidad y la igualdad (Glock et al., 1975; Rosenfield et al., 1981), ya reflejaban que las personas con actitudes intolerantes extremas se caracterizan, en gran parte, por sus dificultades para adaptarse a los cambios en el contexto y por sus temores a quedar relegados ante las transformaciones sociales. Díaz-Aguado (2004) señala que son tres las características que diferencian a este tipo de personas:

- “Su inferior capacidad para detectar el racismo y comprender la influencia que la historia y el contexto tienen en las actuales diferencias sociales.
- La tendencia a percibir la realidad social de forma absolutista y dicotómica, en términos blanco-negro.
- El sentimiento de haber sido injustamente tratado/a, que provoca una fuerte hostilidad hacia colectivos que se consideran inferiores, especialmente cuando al mismo tiempo se perciben como receptores de protección social”.

Se observa también que el posicionamiento ideológico y la nacionalidad son variables que también tienen una gran incidencia en las actitudes. Por un lado, cuanto más a la derecha se sitúe ideológicamente una persona, mayor presencia de actitudes contrarias a la diversidad y la igualdad se observan (y viceversa). Por el otro, parece que la vivencia de la diversidad en primera persona (en este caso, ser de una nacionalidad diferente a la mayoritaria en un país), incrementa las actitudes favorables a la diversidad y la igualdad. Profundizaremos sobre este aspecto en el siguiente apartado.

No obstante, y para matizar estas conclusiones, no debemos olvidar que en las posiciones intermedias o contradictorias ante la diversidad y la igualdad (“tolerancia selectiva”) se sitúa la mitad de las personas encuestadas, y que el porcentaje es elevado (superior al 40%) en todas las variables de análisis que hemos utilizado (excepto en las personas que se sitúan en el espectro ideológico más a la izquierda, que es de 39,1%).

ACTITUDES ANTE LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD DE LOS “GRUPOS DE RIESGO”

En siguientes capítulos de este informe identificaremos una serie de “grupos de riesgo”, que son en los que se concentra el grueso de las situaciones de discriminación detectadas en la encuesta. En la tabla que presentamos a continuación reflejamos cómo se distribuye la tolerancia/intolerancia en estos “grupos de riesgo”.

Tabla 18. Distribución de la tolerancia/intolerancia en los “grupos de riesgo” ante la discriminación

	Tolerancia Amplia	Tolerancia Selectiva	Intolerancia
Origen extranjero	40,2	48,3	11,5
Religión minoritaria	30,5	50,5	19
Orientación sexual	50	36,4	13,6
Mala situación económica	32,1	49,8	18,1
Sexo (mujeres)	33,3	51,1	15,6
Edad (16-29 años)	44,1	45	10,9
Edad (65 años o más)	11,2	49,7	39,1
Total	31	50,4	18,6

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

La “tolerancia amplia” se incrementa notablemente en tres de los grupos: personas con orientación sexual minoritaria (19 puntos de incremento)¹⁴, jóvenes de entre 16 y 29 años (13 puntos de incremento) y personas de origen extranjero (9,2 puntos de incremento). Por el contrario, la “tolerancia amplia” no se incrementa apenas en el resto de grupos, e incluso se reduce en el caso de las personas con 65 años y más (casi 20 puntos de reducción).

14.- No obstante, es necesario señalar que el número de casos encuestados de este “grupo de riesgo” es reducido: 110 casos.

Lo mismo ocurre en el caso de la “intolerancia”, que se reduce en los mismos grupos donde se incrementó la “tolerancia amplia”, aunque en este caso el primer puesto lo ocupan las personas jóvenes (7,7 puntos de reducción), el segundo las personas de origen extranjero (7,1 puntos de reducción) y el tercero las personas con una orientación sexual minoritaria (5 puntos de reducción). En el resto de los grupos no se producen apenas modificaciones respecto a la media, salvo en el caso de las personas mayores, donde se produce un incremento de casi 21 puntos en el porcentaje de “intolerancia”.

2.4 Influencia del “contacto” en las actitudes ante la diversidad y la igualdad

Según la hipótesis establecida por la “teoría del contacto” postulada por Allport (1954), la relación entre personas pertenecientes a diferentes grupos puede contribuir a la reducción de estereotipos si se establecen vínculos de interacción amistosos, pero puede influir en el incremento de prejuicios si no hay oportunidades para establecer un tipo de comunicación positiva. Por ello, en este apartado vamos a tratar de analizar el grado de influencia que “el contacto” con la diversidad tiene sobre las actitudes de tolerancia/intolerancia. Así, observaremos específicamente las actitudes de las personas que declaran mantener relaciones familiares, de amistad o laborales, con personas que tienen características diferentes a las propias.

Tabla 19. Influencia del “contacto” en la tolerancia/intolerancia

	Tolerancia amplia	Tolerancia selectiva	Intolerancia
Tienen entre sus familiares	Nacionalidad distinta a la suya	40,6	45,3
	Origen racial distinto al suyo	39,6	47,4
	Orientación sexual distinta a la suya	47,2	45
	Creencias religiosas distintas a las suyas	44,3	44,8
	Discapacidad física, psíquica o sensorial	39,6	46,7
	Transexual	44	36
Tienen entre sus compañeros/as de trabajo o estudios	Nacionalidad distinta a la suya	41,9	47,3
	Origen racial distinto al suyo	43,7	45,2
	Orientación sexual distinta a la suya	48,8	44,8
	Creencias religiosas distintas a las suyas	41,9	48,6
	Discapacidad física, psíquica o sensorial	42,2	47,5
	Transexual	52,8	41,7
Tienen entre sus amistades	Nacionalidad distinta a la suya	40,5	48,6
	Origen racial distinto al suyo	42,5	47,4
	Orientación sexual distinta a la suya	46,1	46,5
	Creencias religiosas distintas a las suyas	41,1	48,5
	Discapacidad física, psíquica o sensorial	36,8	48,7
	Transexual	45,2	43,7
Total		31,0	50,4
			18,6

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

La primera conclusión es que la “tolerancia amplia” se incrementa notablemente en todos los casos, mientras que la “intolerancia” se reduce. No tenemos en cuenta la categoría “transexual” en la categoría de familiares y compañeros-as de trabajo o estudio, ya que el número de casos registrados es muy reducido. Sin embargo, en la categoría de amistades se incrementa a 126 casos, por lo que es más significativo.

En cuanto a la “tolerancia amplia”, los incrementos más notables se observan en las personas que declaran tener un familiar con una orientación sexual distinta a la suya (16 puntos de incremento en el grado de “tolerancia amplia”) o con creencias religiosas diferentes (13 puntos de incremento). También en las personas que declaran tener compañeros/as de trabajo o estudio con orientación sexual diferente (casi 18 puntos de incremento) o con origen racial distinto (casi 13 puntos de incremento). Asimismo, en las personas que señalan tener amistades con una orientación sexual diferente (15 puntos de incremento) o transexuales (14 puntos de incremento).

En relación con la “intolerancia”, el tener a una persona con orientación sexual diferente entre los familiares, compañeros-as de trabajo-estudio o entre las amistades, es el factor “de contacto” que más influye en la disminución de actitudes contrarias a la diversidad y la igualdad.

Efectivamente, en el análisis multivariante, como se puede ver a continuación, el contacto con la diferencia es uno de los factores que más influyen a la hora de explicar, tanto las actitudes más tolerantes como las más intolerantes. El contacto y el conocimiento actúa siempre de un modo positivo.

Tabla 20. Regresión logística: Factores que influyen en las probabilidades de desarrollar actitudes tolerantes frente a la diferencia y factores que influyen en desarrollar actitudes de intolerancia

	Tolerancia		Intolerancia	
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Hombre (Ref.: Mujer)	0,012	0,746	0,000	1,827
Edad (Ref.: 65 años o más)	0,000		0,004	
18-29	0,000	2,961	0,001	0,346
30-44	0,009	1,995	0,003	0,426
45-64	0,014	1,829	0,042	0,624
Nivel de estudios (Ref.: Estudios superiores)	0,240		0,028	
Inferior a graduado escolar o ESO	0,042	0,620	0,013	2,055
ESO o Bachillerato	0,217	0,817	0,344	1,270
FP	0,456	0,875	0,745	1,098
País de origen España (Ref.: Origen extranjero)	0,531	0,905	0,417	1,223
Relación con la actividad (Ref.: Parado)	0,596		0,677	
Ocupado/a	0,800	0,962	0,380	1,219
Inactivo/a	0,331	0,832	0,557	1,165
Estatus (Ref.: Obreros/as no cualificados/as)	0,236		0,511	
Clase alta/media-alta	0,037	1,609	0,643	1,154
Nuevas clases medias	0,082	1,428	0,820	1,062
Viejas clases medias	0,556	1,153	0,114	1,511
Obreros/as cualificados/as	0,099	1,381	0,570	1,140
Situación económica buena (Ref.: mala)	0,923	0,986	0,392	0,843
Riqueza provincial (Ref.: Alta)	0,193		0,192	
Baja	0,344	0,885	0,156	1,259
Media	0,074	0,755	0,098	1,386
Ideología (Ref.: Derecha)	0,000		0,000	
Izquierda	0,000	7,159	0,000	0,155
Centro	0,000	3,479	0,000	0,366
Contacto con la diferencia (Ref. Alto)	0,000		0,000	
Bajo	0,000	0,448	0,000	2,219
Medio	0,288	0,856	0,578	0,867
Constante	0,000	0,147	0,001	0,175

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Es destacable que en este análisis no se aprecia significación en las variables que tienen que ver con el origen nacional, la situación económica familiar, la situación laboral o el nivel de desarrollo económico del

territorio. Tampoco la clase social parece explicar el desarrollo de las actitudes más intolerantes, aunque se aprecia una mayor tendencia en las clases altas y en las nuevas clases medias al desarrollo de una mayor tolerancia. Sin embargo, hay otras variables que se nos muestran muy significativas: los varones son claramente más intolerantes y las personas mayores: el nivel de intolerancia es inverso a la edad, lo que no deja de ser un elemento esperanzador. La falta de un nivel mínimo de estudios (inferior a la ESO, o equivalente) es un factor que potencia la intolerancia y reduce significativamente las actitudes más tolerantes. La ideología política tiene también una influencia muy clara. Sin embargo, como hemos dicho, es el contacto con la diferencia en la vida cotidiana, el conocimiento directo de personas de diferentes grupos minoritarios, el factor más relevante a la hora de limitar las actitudes más intolerantes entre la población. Las conclusiones respecto de las políticas de sensibilización social parecen estar muy claras en este sentido.

PARTE SEGUNDA: LA DISCRIMINACIÓN DECLARADA

3. La discriminación declarada por las propias personas afectadas

Nerea Zugasti

El estudio de la discriminación, que se enmarca en el terreno de las acciones y conductas de las personas en su relación con otras personas en diferentes escenarios de su vida cotidiana, permite al menos tres enfoques diferentes: uno que observa a partir de las personas que discriminan, otro a partir de las personas que son discriminadas y otro que observa directamente el acto de discriminar (Wagman, 2003). El abordaje que corresponde a este apartado toma como referente fundamental la **autopercepción** manifestada por la población participante en la Encuesta de haber sido víctimas de discriminación. Se centra en el posicionamiento de personas objeto de dicha discriminación.

En el análisis entran en juego entonces elementos de significación, aceptación, representación y manifestación que deben tenerse muy en cuenta al tratar de aproximarse al conocimiento del fenómeno. La discriminación percibida no tiene por qué corresponderse directamente con procesos objetivos de discriminación (Laparra, 2003), ni con la definitivamente manifestada por los propios agentes (Andueza, 2009). Además, puede ser entendida a partir de una diversidad de tipologías.

3.1 Incidencia de la discriminación en España por diferentes motivos: las (sin)razones de la discriminación

Un objetivo de la encuesta era efectivamente aportar una valoración cuantitativa de la incidencia de la discriminación por cualquiera de los motivos que están identificados en la normativa vigente y que habitualmente son objeto de atención en el análisis social.

Para ello, hemos creado una variable a partir de las situaciones de discriminación experimentada que han sido declaradas en la encuesta. Las personas discriminadas son aquellas que se han sentido discriminadas muchas veces o alguna vez por razón de sexo, origen étnico, nacionalidad, orientación e identidad sexual, edad, religión, aspecto físico, pocos recursos económicos, discapacidad, enfermedad crónica o infección, ideas políticas o cualquier otro motivo.

Los datos son muy distintos si se pregunta sobre el conjunto de la experiencia vital de las personas (lógicamente variable según la edad que se tienen) y en un periodo más concreto y más homogéneo de tiempo, en los doce meses. La experiencia de haber sido discriminado/a en algún momento de la vida no es demasiado extraña y el 31,5% de la población declara haber sido discriminado muchas veces o alguna vez. Con un periodo de referencia más preciso, el 15,8% declara haber sido discriminado en los últimos 12 meses, que no es muy distinto de lo que se recoge en otros estudios, como el Eurobarómetro.

No es fácil establecer una comparación precisa que nos permita valorar mejor estos datos en una perspectiva temporal y apreciar la tendencia que podrían manifestar. Según el *Barómetro del CIS*, en 2011, el 26% la población declara haber sufrido alguna forma de discriminación. Este último dato podría indicar que ha habido un incremento de la discriminación en comparación con el año 2011. Sin embargo, también hay que considerar que el dato de 2013 se obtiene en el marco de un cuestionario enteramente dedicado a la discriminación, cosa que no sucedía en 2011, y esto puede alterar los resultados. Los datos de los Eurobarómetros, por otra parte, otorgan más peso a la interpretación más pesimista, ya que ellos también reflejan un empeoramiento de la situación social: en particular, se destaca que, a nivel estatal, el porcen-

taje de población que ha experimentado algún tipo de discriminación en el último año ha aumentado de 2 puntos (del 15% en 2008 al 17% en 2012) (Eurobarómetros 2008 y de 2012).

La discriminación sexual es la más extendida en el conjunto de la población (11,4%) seguida de la discriminación por edad (10,3%) y la discriminación étnica (9,3%). También la discriminación por el aspecto físico, por la falta de recursos económicos o por motivos políticos tienen una cierta entidad. En los últimos 12 meses la discriminación por edad y la discriminación étnica son las más relevantes, pasando la discriminación sexual a una tercera posición.

Hemos identificado, allí donde lo permite la encuesta, los grupos de riesgo a los que potencialmente se dirige cada tipo de discriminación de forma preferente, aunque, lógicamente, no se trata de todas las personas que sufren este tipo de situaciones, como puede verse en la tabla. La incidencia en cada grupo de riesgo, que podemos ver en la última columna, nos permite aislar el factor del peso demográfico de cada grupo en la comparación. Aquí, la discriminación étnica, racial o por nacionalidad supone el motivo de mayor incidencia relativa, afectando a 1 de cada 3 personas de origen inmigrante y la discriminación sexual a 1 de cada 5 mujeres.

Tabla 21. Incidencia de cada tipo de discriminación en la población general y en cada grupo de riesgo

	Frecuencia del sentimiento de discriminación a lo largo de la vida			Sentimiento de discriminación en los últimos 12 mes	Definición del grupo de riesgo	Relación con el grupo de riesgo Nº de personas afectadas del grupo de riesgo/Nº de personas del grupo de riesgo	
	Muchas	Alguna	Total			En alguna ocasión	En los últimos 12 meses
Sexo	2,5	8,9	11,4	3,8	Mujer	19,6	6,6
Nacionalidad u origen étnico o racial	2,1	7,3	9,3	4,2	Con origen familiar personal extranjero	34,2	18,2
Orientación sexual	0,3	1,1	1,4	0,3	Homosexual o bisexual	13	4,8
Edad	2,2	8	10,3	5,4	Entre 16 y 29 años	13,5	7,6
					Mayores de 65	2,7	1,2
Creencias religiosas	0,3	3	3,3	1,2	Creyente no católico/a	13,9	5,6
Su aspecto físico	1,5	5,8	7,3	2,8			
Pocos recursos económicos	1,5	5,3	6,8	3,1	Pobreza subjetiva	13,8	7,7
Discapacidad	0,3	1,6	1,8	0,7			
Enfermedad crónica	0,2	0,8	1	0,3			
Por sus ideas políticas	1	4,5	5,4	2,6			

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO ES LA MÁS EXTENDIDA ENTRE LA POBLACIÓN GENERAL

Los datos del barómetro del CIS recogían una tendencia a la reducción de la discriminación percibida por motivo de sexo. En el año 2007¹⁵, el 11% de las personas encuestadas señalaron haber sido víctimas de este tipo de discriminación. Esta cifra se encuentra por encima de la registrada por la misma entidad en su Barómetro de 2011¹⁶, que refleja que el 6,7% se han sentido discriminados/as por razón de sexo. Sin embargo, los datos de la *Encuesta sobre percepción de la discriminación en España* muestran datos similares a los de 2007.

Como hemos comentado, el sexo se constituye como el tipo de discriminación más extendido. El 2,5% de la población señala haberse visto discriminada muchas veces por este motivo y el 8,9% en alguna ocasión. Es decir, el 11,4% de la población se ha visto discriminada por razón de sexo a lo largo de su vida. Cabría pensarse que esta amplia cifra se debe a que las mujeres, grupo potencialmente víctima de esta discriminación, representan la mitad de la población. Sin embargo, si ponemos en relación el número de personas afectadas del grupo de riesgo (las mujeres) con el número total de personas del mismo, observamos que el sexo se mantiene como uno de los principales motivos de discriminación. El 19,6% de las mujeres han sido víctimas de este fenómeno. Esta discriminación, basada en el sistema sexo-género, que afecta fundamentalmente a las mujeres, sirve de soporte socio-cultural a otras formas de discriminación (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013). Tanto es así que, como veremos a continuación, ellas experimentan en mayor medida que los hombres fenómenos de discriminación múltiple (por más de dos motivos).

LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD LLEGA A MOSTRAR UNA FUERTE INCIDENCIA SOBRE LA POBLACIÓN GENERAL POR SU IMPORTANCIA ENTRE LAS PERSONAS JÓVENES

Han sido muchos los esfuerzos para luchar contra la lacra de la discriminación por motivo de sexo que se traducen en textos legales como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Sin embargo, otros motivos como la edad han estado menos presentes en el marco de lucha por la igualdad y la no discriminación. A pesar de ello, este representa el segundo motivo más frecuente. El 10,3% de la población señala haberse sentido discriminado por su edad a lo largo de su vida. La cifra asciende hasta el 13,5% entre las personas con edades comprendidas entre los 16 y 29 años. Sin embargo, resulta menos frecuente (2,7%) entre los mayores de 65 años. El elevado porcentaje registrado entre la población joven viene a refrendar la idea de que esta es una población especialmente sensibilizada con la discriminación (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013). Sin embargo, apunta también a la ya analizada menor percepción autorreferente en el contexto español frente al europeo. Según el estudio Age Uk (2011), el 49,5% de los/as europeos/as entre 15 y 24 años señalan haber sido discriminadas por edad. Una parte de esta diferencia en los resultados puede verse sin embargo en los distintos tramos de edad, ya que la población entre 15 y 17 años, que no está presente en la Encuesta del CIS, puede manifestar más ampliamente haber sido discriminada, entre otras cosas por la legislación que les restringe ciertas actividades (beber, conducir, votar, etc.).

15.- CIS (2007). *Discriminaciones y su percepción. Estudio 2.745*

16.- CIS (2011). *Barómetro de septiembre. Estudio 2.911.*

LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVO DE ORIGEN ÉTNICO, RACIAL O NACIONALIDAD TIENE UN FUERTE IMPACTO EN EL GRUPO DE RIESGO

Para afrontar el análisis por motivo étnico, racial o de nacionalidad debemos tener en cuenta que la constitución de España como país de inmigración en el periodo de bonanza económica modificó muy rápidamente tanto el mapa de colectivos potencialmente susceptibles de ser objeto de discriminación como su volumen. A los aproximadamente 800.000 ó 900.000 gitanos que formaban la mayor y más importante minoría étnica en España se les unió un número importante de inmigrantes de origen extranjero, que constituyen en la actualidad una comunidad de colectivos potenciales de ser discriminados étnica o racialmente o por motivo de nacionalidad. En este contexto, el 9,3% de la población señala haber sido víctima de discriminación étnica, racial o por nacionalidad a lo largo de su vida y el 4,2% en los últimos 12 meses. Si bien resulta lógico que en un periodo más corto sean menos las personas que señalan ser víctimas de este fenómeno, la tendencia podría ir a la baja (la diferencia entre ambas referencias temporales es mayor que la que se da por otros motivos de discriminación).

Sin embargo, el panorama resulta alertador si nos centramos en el grupo potencialmente víctima de esta discriminación. Estudios como el del extinto Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Étnico (2012) señalan que, en 2011, el 32,7% de las personas residentes en España pertenecientes a minorías étnicas se habían sentido discriminadas en los últimos 12 meses. En un periodo temporal más inespecífico, los datos de la *Encuesta sobre percepción de la discriminación en España* muestran que este es el motivo de discriminación con una mayor incidencia sobre el grupo de riesgo potencial. El 34,2% de las personas con orígenes étnicos o raciales o nacionales minoritarios han experimentado discriminación a lo largo de su vida y un 18,2% en los últimos 12 meses.

LOS OTROS MOTIVOS DE LA DISCRIMINACIÓN

Otros motivos de discriminación menos frecuentes pero no por ello menos relevantes en términos de su impacto social tienen que ver con la discriminación por motivos políticos o religiosos, la orientación sexual, los motivos económicos o el aspecto físico. En estos casos, lo reducido de la muestra nos impide hacer una caracterización detallada de la población afectada, pero al menos, podemos identificar a qué grupos afecta más.

Siendo los procesos de discriminación ideológica relativamente reducidos en el conjunto de la población, no dejan de tener trascendencia en una sociedad que tiene el respeto de la libertad de ideas y credos como uno de sus pilares básicos para la legitimidad del sistema político y del modelo de convivencia.

La discriminación política es declarada por un 5,4% en el total de la población (2,6% en los últimos 12 meses), y tampoco es muy persistente (en la inmensa mayoría de los casos se produce “alguna vez”), pero esta experiencia se concentra especialmente en la ciudadanía que se sitúa a la izquierda en el mapa político.

Tabla 22. Incidencia de la discriminación por motivos políticos según la ideología política declarada

		Por sus ideas políticas		
		Muchas veces	Alguna vez	Nunca o casi nunca
Posición ideológica	Izquierda (1-2)	5,5	15,1	79,5
	Centro (3-6)	0,6	3,5	95,9
	Derecha (7-10)	-	4,7	95,3
Partido al que votó*	PP, UPyD y FAC	0,4	3,7	96,0
	PSOE	0,7	5,5	93,8
	Nacionalistas	1,9	3,7	94,4
	Izquierda**	3,7	9,1	87,2
Total		0,8	4,6	94,6

* Los partidos nacionalistas de izquierda están clasificados en ambos grupos
** Se agrupan aquí los partidos habitualmente situados a la izquierda del PSOE

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

La cuestión de la discriminación por motivos religiosos ha constituido tradicionalmente un tipo de discriminación de difícil aproximación a través de métodos cuantitativos. Aun así, son varios los análisis realizados. El estudio *Discriminaciones y su percepción* del CIS (2007)¹⁷, afirma que el 3% de las personas encuestadas señalaban a su religión o creencia como razón de la discriminación percibida. Este representa un elemento relevante a la hora de entender el mapa de la discriminación en España. En la *Encuesta sobre percepción de la discriminación en España*, el 3,3% de la población manifiesta haberse sentido discriminado por dicho motivo a lo largo de su vida y el 1,2% en los últimos 12 meses. Sin embargo, la incidencia sube al 13,8% entre el grupo potencial de riesgo, los creyentes no católicos, situándose a niveles similares a los de la discriminación percibida por los jóvenes por motivo de edad.

Tabla 23. Incidencia de la discriminación por motivos religioso según la creencia declarada

	Muchas veces	Alguna vez	Nunca o casi nunca
Católico/a	0,2	1,3	98,5
Creyente de otra religión	1,4	12,5	86,1
No creyente o ateo/a	0,6	4,0	95,4
Total	0,4	2,9	96,7

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

En lo que a la discriminación por orientación sexual se refiere, debemos señalar que el 13% de la población identificada como homosexual o bisexual se han sentido discriminada por dicho motivo a lo largo de su vida y el 4,7% en el último año. Este dato, se encuentra muy por debajo del recogido por la Encuesta sobre LGBT (FRA 2013). Según esta fuente, el 38% de las personas encuestadas (identificadas a sí misma como lesbiana, gay, bisexual o transgénero) se ha sentido discriminadas o acosadas por su orientación sexual en el último año.

17.- CIS (2007). *Discriminaciones y su percepción. Informe preliminar. Estudio nº 2.745.*

Se registra también una importante incidencia de la percepción de discriminación por razón de los escasos recursos económicos. El 6,8% de la población señala haberse visto discriminado por este motivo. El porcentaje aumenta entre quienes consideran que su situación es mala o que ha empeorado en el último año. El 13,8% de las personas de este colectivo señalan haberse visto discriminadas por esta razón.

Si bien no es posible referirnos al grupo potencialmente víctima de discriminación resulta reseñable que el 7,3% de la población manifiesta haberse visto discriminado por razón de su aspecto físico. Por último, resultan de una menor incidencia la discriminación por motivo de discapacidad (1,8%) o de enfermedad crónica (1%).

3.2 ¿A quién afecta más la discriminación?

Pero, más allá de la incidencia en cada grupo de riesgo, es importante saber las características de la población que se ve afectada por la discriminación en alguna de sus diversas formas. En la tabla siguiente puede verse la incidencia de la discriminación por cada 100 personas de cada grupo.

UNA MAYOR AFECCIÓN EN LAS MUJERES, GRUPO POTENCIALMENTE VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

En primer lugar, y como era esperado, cabe señalar que los hombres sufren discriminación en menor medida que las mujeres. Esta tendencia puede observarse tanto en relación a la percepción a lo largo de la vida (28,8% de los hombres frente al 34% de las mujeres) como en los últimos 12 meses (15% de los hombres frente al 16,5% de las mujeres). Sin embargo, las cifras parecen tender a la convergencia. En un periodo temporal más corto, de un año, la divergencia entre la autopercepción de discriminación de los hombres y las mujeres es de 1,5 puntos, mucho menor que el registrado entre ambos grupos en un periodo largo, toda la vida. Esa diferencia podría estar reflejando el notable avance de la igualdad entre sexos en las últimas décadas.

A MAYOR EDAD MENOR DISCRIMINACIÓN

Asimismo, podemos afirmar que la población de mayor edad es la menos discriminada a partir de su propio señalamiento autorreferente. En contraste, la población joven es la que muestra un mayor impacto del fenómeno. Existe por tanto una clara relación entre la edad y la discriminación manifestada. El 38,6% de las personas de 18 a 29 años señalan haber sufrido discriminación a lo largo de su vida y el 23,3% en los últimos 12 meses. Estas cifras contrastan con la imagen ofrecida por las personas de 65 años o más. El 14,1% del colectivo manifiesta haber sido víctima a lo largo de su vida y el 4,3% en el último año. Es este uno de los resultados de la encuesta que debe ser especialmente tomado en consideración: la alta incidencia relativa de la discriminación en los jóvenes, al menos tal y como es percibida por ellos. Tiene esto que ver posiblemente con diversos factores:

- Una mayor sensibilización en los jóvenes frente a los procesos de discriminación (unida al desarrollo de valores más tolerantes y proclives a la igualdad de trato) y analítica.
- Un mayor nivel educativo entre los jóvenes que les permite una mayor capacidad crítica.
- Una mayor presencia de jóvenes en ciertos grupos potencialmente más discriminados como las minorías étnicas.

- Finalmente, el deterioro de la situación social de los jóvenes durante los últimos años ha hecho de este grupo una de las principales víctimas de la crisis, reflejado así su percepción la discriminación estructural que en cierto modo están padeciendo.

UNA MAYOR DETECCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS PERSONAS CON MÁS ESTUDIOS

Aparece también una relación entre el nivel de estudios y la manifestación de discriminación. Cuanto mayor es el nivel de estudios mayor es la percepción de la discriminación, tanto a lo largo de la vida como en el último año. Este dato puede resultar sorprendente. Sin embargo, debemos poner de manifiesto que este análisis se basa en la auto-percepción de los individuos encuestados, que puede variar entre los grupos sociales analizados. El nivel educativo redonda en una mayor identificación de experiencias discriminatorias que pueden no ser vivenciadas como tales por otros colectivos de menor nivel formativo. Además, esta variable se interrelaciona con otras cuestiones, como el sexo y la edad de las personas entrevistadas. Tal y como señalamos a continuación, se observa una mayor incidencia de la discriminación por sexo entre las personas de estudios superiores. El dato puede estar entonces recogiendo las vivencias de mujeres de alto nivel de estudios que deben hacer frente a fenómenos como el conocido “techo de cristal”. Por otro lado, es preciso tener en cuenta, que la discriminación afecta más a los jóvenes, como hemos visto, y que estos presentan un nivel de estudios más alto que el resto de la población. No son los estudios lo que potencia la discriminación, sino el hecho de ser joven.

EL TENER UN ORIGEN RACIAL, ÉTNICO O NACIONAL MINORITARIO SUPONE UN FACTOR DE RIESGO NOTABLE PARA SUFRIR DISCRIMINACIÓN

Las diferencias son muy llamativas en lo que a la nacionalidad o el país de nacimiento se refiere. El 29% de las personas con nacionalidad española señala haber sido víctima de discriminación a lo largo de su vida frente al 49,1% de las personas extranjeras. Asimismo, el diferencial en la discriminación auto-percibida entre ambos grupos en los últimos 12 meses es de 10 puntos. El análisis por país de origen viene a reforzar esta idea poniendo así de manifiesto la importancia del fenómeno de la discriminación por origen racial, étnico o nacional.

Sin embargo, es destacable también que, a pesar de ello, 4 de cada 5 personas afectadas por la discriminación en sus diversos tipos son de nacionalidad española.

UNA MAYOR DISCRIMINACIÓN ENTRE LOS GRUPOS CON DIFICULTADES ECONÓMICAS

Cabe remarcar además que la población parada, que se vincula a importantes limitaciones en términos de ingresos, y las personas con bajos recursos económicos, son las que preferentemente señalan haber sido discriminadas tanto a lo largo de su vida como en los últimos 12 meses. La integración económica se convierte entonces en un elemento de relevancia a la hora de entender el fenómeno que nos ocupa. A esto debemos sumar que son las personas que viven en zonas con una mayor riqueza provincial las que muestran un mayor impacto de la discriminación. El aumento de la riqueza y el dinamismo económico, por si mismo, no garantiza la reducción de la desigualdad y, en este caso, parece ir asociado también a una incidencia mayor de los procesos de discriminación.

Asimismo, es reseñable que existen diferencias por clase social entre la población víctima de discriminación. Son las viejas clases medias y los obreros cualificados quienes señalan una menor discriminación auto-percibida. En contraste, son las nuevas clases medias quienes muestran una mayor incidencia del fenómeno.

PERO UN PERFIL MUY “NORMALIZADO”

Una incidencia mayor de la discriminación en los grupos de riesgo, en aquellos grupos socialmente más vulnerables, no nos debería ocultar sin embargo que estos procesos se extienden a sectores amplios de la sociedad por uno u otro motivo, no tan minoritarios.

Por ello, el perfil de la persona discriminada en los últimos 12 meses es muy parecido al del conjunto de la población: encontramos casi tantos hombres como mujeres (47% varones), de todos los grupos de edad, sobre todo del de 30 a 44 años, con estudios secundarios (58%), casados o con pareja de hecho (65%), de nacionalidad u origen español (81% españoles), que se encuentra trabajando (48%), sin dificultades económicas graves y que vive en la España rica (50% en provincias de renta alta).

Llamamos la atención sobre esto no para desatender las necesidades de apoyo y las medidas específicas para cada uno de los grupos de riesgo, sino para mostrar que, paradójicamente, aunque cuando hablamos de discriminación se habla lógicamente de minorías, en su conjunto, *la discriminación nos afecta un poco a todos/as* y que, por ello, la lucha contra la discriminación no se desprende solo de la solidaridad con grupos minoritarios sino que es una tarea de interés general.

Tabla 24. Incidencia de la discriminación por cada 100 personas de cada grupo y distribución de la población discriminada

		Se detecta discriminación a lo largo de la vida			Se detecta discriminación en los últimos 12 meses		
		Incidencia		Distribución	Incidencia		Distribución
		Sí	No		Sí	No	
Sexo	Hombre	28,8	71,2	44,9	15,0	85,0	46,7
	Mujer	34,0	66,0	55,1	16,5	83,5	53,3
Grupos de Edad	18-29	38,6	61,4	22,4	23,3	76,7	26,9
	30-44	36,8	63,2	36,7	19,1	80,9	37,9
	45-64	32,7	67,3	32,2	15,2	84,8	29,7
	65 ó más	14,1	85,9	8,8	4,3	95,7	5,4
Nivel de Estudios	Inferior a secundaria	22,0	78,0	17,0	10,4	89,6	15,9
	ESO o Bachillerato	31,2	68,8	37,8	16,3	83,7	39,3
	FP	37,0	63,0	20,5	18,1	81,9	20,1
	Estudios superiores	38,4	61,6	24,6	19,3	80,7	24,7
Estado civil	Casado/a o pareja de hecho	31,1	68,9	64,3	15,8	84,2	65,2
	Soltero/a	32,9	67,1	23,8	17,7	82,3	25,5
	Viudo/a	15,8	84,2	3,4	4,8	95,2	2,1
	Separado/a o Divorciado/a	46,2	53,8	8,5	19,6	80,4	7,2
Nacionalidad	Español o doble nacionalidad	29,0	71,0	81,4	14,5	85,5	80,9
	Extranjero	49,1	50,9	18,6	25,4	74,6	19,1
País de origen	En España	28,6	71,4	76,7	14,1	85,9	75,6
	En otro país	47,8	52,2	23,3	25,1	74,9	24,4
Actividad económica	Trabajando	33,6	66,4	45,5	17,8	82,2	48,1
	Parado	40,9	59,1	30,1	23,1	76,9	33,9
	Jubilado o pensionista	17,7	82,3	11,8	5,8	94,2	7,7
	Estudiante	39,3	60,7	6,2	21,3	78,7	6,7
	Labores del hogar	24,5	75,5	6,2	7,1	92,9	3,6
	Otras	20,0	80,0	0,3		100,0	
Estatus	Clase alta/media-alta	31,8	68,2	17,3	16,6	83,4	17,8
	Nuevas clases medias	36,0	64,0	25,0	19,0	81,0	26,1
	Viejas clases medias	28,3	71,7	12,5	11,2	88,8	9,8
	Obreros/as cualificados/as	28,8	71,2	28,8	15,2	84,8	30,0
	Obreros/as no cualificados/as	33,2	66,8	16,5	16,6	83,4	16,3
Pobreza subjetiva	No	27,4	72,6	67,1	12,9	87,1	63,0
	Sí	45,4	54,6	32,9	25,5	74,5	37,0
Riqueza provincial	Baja	24,5	75,5	31,1	13,4	86,6	33,8
	Media	31,9	68,1	19,3	13,6	86,4	16,4
	Alta	38,0	62,0	49,6	19,1	80,9	49,7
Total		31,5	68,5	100	15,8	84,2	100

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

3.3 ¿Quiénes son las personas que experimentan los tipos de discriminación mayoritarios?

Analizada la incidencia de los principales motivos de discriminación mostramos las características de las personas afectadas por los tres motivos de discriminación más extendidos.

Como es obvio, las mujeres constituyen el principal grupo de riesgo de la discriminación por motivo del sexo. Además, como veremos a continuación, se ven más afectadas por el fenómeno de la discriminación múltiple. Sin embargo, son los hombres quienes preferentemente señalan haber sido víctimas de discriminación por origen racial, étnico o nacional y también por edad.

Asimismo, resultan evidentes las diferencias por edad. A menor edad, mayor es la discriminación por origen racial, étnico o nacional. Este esquema no funciona para la discriminación por sexo, que se concentra en las personas de 30 a 44 años, ni para la discriminación por edad, con una mayor incidencia, como era esperable, en el grupo potencial de riesgo, los jóvenes, pero también en las personas de 45 a 64 años.

Las personas con estudios superiores muestran un fuerte impacto de la discriminación por sexo. Este hecho coincide con fenómenos constatados entre las mujeres de alto nivel educativo, que presentan una alta intensidad de la discriminación salarial (Ayala, 2010). En contraste, son las personas con estudios de FP quienes más se ven afectadas por la discriminación por origen racial, étnico o nacional y también por la discriminación por edad. A este respecto debemos señalar que son las personas más jóvenes las que principalmente tienen este tipo de formación. Es decir, la variable explicativa de este fenómeno puede ser la juventud de la persona encuestada.

Las personas de nacionalidad extranjera y de un país de origen diferente al español muestran, como es obvio, una mayor incidencia de la discriminación por origen racial, étnico o nacional. Sin embargo, se sienten menos discriminadas por edad (10,8%) que la población de nacionalidad española o de origen español. Por otro lado, si bien las diferencias entre los colectivos nacionales son algo mayores que las constatadas por país de origen, podemos afirmar que la incidencia de la discriminación por sexo es similar entre la población extranjera y española y entre la inmigrante y la nativa (11% aproximadamente).

En los siguientes capítulos analizamos en profundidad las características diferenciales de cada uno de los diferentes motivos de discriminación.

Tabla 25. Incidencia de la discriminación por sexo, etnia y edad, por cada 100 personas de cada grupo

		Sexo	Origen racial étnico o nacional	Edad
Sexo	Hombre	2,8	9,6	10,5
	Mujer	19,6	9,0	10,0
Grupo edad	18-29	11,3	14,9	13,6
	30-44	15,8	13,4	9,1
	45-64	11,4	6,0	14,3
	65 ó más	4,4	2,7	2,7
Nivel de Estudios	Inferior a graduado escolar o ESO	7,2	7,8	5,9
	ESO o Bachillerato	11,1	9,9	9,3
	FP	13,4	10,1	14,8
	Estudios superiores	15,7	9,6	13,7
Estado civil	Casado/a o pareja de hecho	11,1	10,3	9,1
	Soltero/a	10,8	8,8	12,9
	Viudo/a	6,7	2,4	3,0
	Separado/a o Divorciado/a	23,8	7,7	20,3
Nacionalidad	Española	11,4	5,4	10,8
	Extranjera	10,8	39,2	6,6
País de origen	En España	11,4	4,4	10,8
	En otro país	11,5	36,8	7,2
Relación con la actividad	Ocupado	12,2	11,4	10,4
	Inactivo	7,7	5,0	5,6
	Parado	15,8	12,4	16,3
Estatus	Clase alta o media alta	14,3	7,7	13,0
	Clases medias	12,5	8,5	10,8
	Clase obrera	9,6	10,8	8,8
Pobreza subjetiva	No	10,0	8,1	8,2
	Sí	16,4	13,5	17,2
Riqueza provincial	Baja	9,0	6,3	6,7
	Media	12,6	8,6	11,6
	Alta	13,3	12,7	13,1
Total		11,4	9,3	10,3

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

4. Discriminación por razón de sexo

Paola Damonti

La discriminación por razón de sexo es la más extendida en la sociedad española: el 2,5% de la población señala haberse visto discriminada muchas veces por este motivo y el 8,9% en alguna ocasión. Es decir, que el 11,4% de la población se ha visto alguna vez discriminada por razón de sexo a lo largo de su vida. Si nos limitamos a la discriminación sufrida en los últimos 12 meses, las cifras son más reducidas (3,9%) pero igualmente significativas. Valores parecidos son registrados por el Eurobarómetro 2012, que cifra este tipo de discriminación en un 3% para el conjunto de la UE.

4.1 En el conjunto de la sociedad...

Cuando desagregamos los datos en función del sexo de la persona discriminada, descubrimos que las diferencias entre mujeres y hombres son abrumadoras: a lo largo de la vida, el porcentaje de hombres que ha sufrido este tipo de discriminación no alcanza el 3% del total mientras que, en el caso de las mujeres, casi el 20% afirma haber sido discriminada por su sexo. Con respecto a la discriminación en el último año las diferencias se mantienen: la ha sufrido el 1,1% de los varones y el 6,6% de las mujeres. Estos datos confirman que la discriminación por sexo afecta fundamentalmente a mujeres. Por otra parte, sin restar en absoluto importancia a esta realidad, también es significativo el hecho de que exista un porcentaje de varones que declaran haber sufrido discriminación por razón de sexo. De hecho, aunque la grandísima mayoría (87,9%) de las personas que declaran haber sufrido discriminación por razón de sexo a lo largo de su vida son mujeres, algo más de una de cada 10 (12,1%) es un hombre.

Tabla 26. Incidencia de la discriminación por razón de sexo a lo largo de la vida y en los últimos doce meses

	Sentimiento de discriminación a lo largo de la vida			Sentimiento de discriminación en los últimos 12 meses
	Muchas veces	Alguna vez	Total	
Hombre	0,7	2,1	2,8	1,1
Mujer	4,2	15,4	19,6	6,6
Total	2,5	8,9	11,4	3,9

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

¿Cómo explicar la presencia de varones que declaran haber sufrido discriminación por razón de sexo? Desde aquí avanzamos dos hipótesis, de alguna manera contrapuestas pero no necesariamente excluyentes. Por un lado, podría tratarse de una reacción de algunos hombres frente a las políticas de igualdad y la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la esfera pública. Esta hipótesis se vería respaldada por el hecho de que nos encontramos en un momento de crisis económica y altísimos niveles de desempleo, contexto en el que las mujeres podrían estar siendo percibidas como nuevas competidoras por recursos demasiado escasos. Por otro lado, si consideramos que el sistema de sexo-género, aun situando a los hombres en una situación de privilegio en comparación con las mujeres, también limita su libertad de acción y establece también para ellos unos roles y funciones aceptables y otros no acep-

tables, los hombres que declaran haber sufrido discriminación por razón de su sexo podrían ser hombres que han intentado desafiar estas normas y han sido castigados por ello, o simplemente se han podido ver desfavorecidos por la preferencia por las mujeres en determinadas actividades que pueden tener los empleadores. Podría ser éste, por ejemplo, el caso de hombres que han querido emplearse en profesiones tradicionalmente feminizadas (maestra de infantil, canguro, etc.), llegando incluso por ello a ser mirados con suspicacia.

El escaso número de casos no nos permite analizar en profundidad las características sociodemográficas de estos hombres, sin embargo, sí es posible extraer algunas conclusiones de carácter general, aun siendo conscientes de las limitaciones de este tipo de análisis. Sobre todo, nos interesa destacar que los datos no reflejan la existencia de un claro perfil del hombre que percibe haber sido discriminado, sino que al contrario éstos se distribuyen de forma más o menos homogénea por todo el espectro social. Hay varones que declaran haber sufrido discriminación en todos los grupos de edad, en todos los niveles educativos, en todo el espectro político, tanto españoles como extranjeros, tanto ocupados como parados e inactivos, etc. La heterogeneidad de este grupo da lugar a dos diferentes interpretaciones: por un lado podría sugerir que no hay una única razón que lleve a estos hombres a declararse discriminados por su sexo, sino que las dos hipótesis antes presentadas (reacción frente a la pérdida de privilegios vs reacción a las limitaciones que el sistema sexo-género impone también a los hombres) conviven, combinándose de diferentes maneras. Por otro lado, esta heterogeneidad podría asimismo indicar que la misoginia no conoce fronteras de edad, de nivel socioeconómico, de orientación política, etc. sino que se distribuye “democráticamente” en todo el espectro social. Los datos hasta ahora disponibles no permiten llegar a conclusiones definitivas, pero sería interesante seguir investigando sobre este tema.

4.2 ...Y en el grupo de riesgo

Una vez aclarado que existen hombres que declaran haber sufrido discriminación por razón de su sexo y una vez aventuradas algunas hipótesis explicativas de este hecho, volvemos nuestra atención a las mujeres, que constituyen el grupo estructural y numéricamente más relevante para este tipo de discriminación. Su relevancia numérica queda patente si consideramos que, tanto en el caso de la discriminación a lo largo de la vida como en el de aquella que se dio en los últimos 12 meses, de cada 10 personas que la han sufrido, 9 son mujeres. Con respecto a su relevancia estructural, hay que mirar al sistema de sexo-género y a las desigualdades de género que éste origina y que sitúan a las mujeres en una situación de desventaja y subordinación en comparación con los varones. Esta desigualdad se manifiesta de múltiples formas y en diferentes ámbitos: menor participación en el mercado de trabajo y la esfera pública (como constata reiteradamente la EPA); sobrerrepresentación en el espacio de la pobreza y la exclusión social (Damonti 2014); infrarrepresentación en los medios de comunicación (Martínez-Lirola 2010); riesgo de experimentar violencia de género, tanto en ámbito íntimo (violencia causada por su compañero o ex compañero sentimental) como en el espacio público (violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo, trata, etc.), etc.

Resumiendo, aunque existen hombres que afirman haber sufrido discriminación por razón de sexo, es éste un fenómeno que atañe fundamentalmente a mujeres, porque son las que se encuentran peor posicionadas en el sistema de sexo-género y porque, en estrecha relación con esto, son las que en mayor medida la sufren. De aquí en adelante, por lo tanto, nuestra atención se centrará en la discriminación por razón de sexo sufrida por las mujeres, grupo de riesgo para este tipo de discriminación.

Como ya hemos visto, el sexo se mantiene como uno de los principales motivos de discriminación (la ha sufrido el 19,6% de las mujeres). Solamente la discriminación por razón de nacionalidad, origen étnico o racial presenta, en el grupo de riesgo, una mayor afección que la discriminación por sexo, aunque en la

referencia más cercana de los últimos 12 meses pasa a ser el 4º motivo de discriminación. Estos datos, en suma, confirman la relevancia de este tipo de discriminación, tanto en sentido absoluto (el grupo de riesgo es, en este caso, la mitad de la población) como relativo (considerando la afección en el grupo de riesgo).

A continuación, acercaremos la mirada hacia las mujeres víctimas de este tipo de discriminación y observaremos sus características socioeconómicas. Este análisis nos permitirá reconocer factores de riesgo y factores de protección, así como comprender mejor las dinámicas relacionadas con los procesos discriminatorios. Finalmente, observaremos los distintos ámbitos en los que puede darse la discriminación por razón de sexo. De esta manera podremos establecer si existen lugares y situaciones de mayor riesgo. Estos hallazgos podrán ser de gran utilidad de cara a la planificación de políticas públicas en contra de la discriminación por razón de sexo.

UNA MIRADA A LAS PROTAGONISTAS

Una vez aclaradas estas cuestiones de carácter general, observamos las características socioeconómicas de las mujeres que afirman haber sufrido discriminación por razón de sexo. Este análisis nos permitirá reconocer factores de riesgo y factores de protección, así como comprender mejor las dinámicas relacionadas con los procesos discriminatorios.

En relación a la edad, observamos que la máxima incidencia de la discriminación se da en el caso de mujeres de entre 30 y 44 años, franja en la que más de una mujer de cada cuatro afirma haber sufrido discriminación por razón de sexo a lo largo de la vida. Los valores son algo más reducidos en el caso de las mujeres más jóvenes (18-29 años) e inmediatamente más mayores (45-64 años), cuando la proporción se reduce a una de cada cinco mujeres. El riesgo, por otra parte, parece caer en picado en lo que respecta a las mujeres de 65 o más años, cuando solamente una entre 14 afirma haber sufrido discriminación. Estos resultados nos obligan a algunas reflexiones. En primer lugar, observamos que el pico de incidencia se sitúa en la franja de entre 30 y 44 años, que coincide con la edad reproductiva. Esta realidad, conjuntamente con el hecho de que el ámbito de mayor riesgo para este tipo de discriminación es el laboral¹⁸, nos lleva a hipotetizar que estas mujeres son las que mayormente están sufriendo discriminación en el mercado de trabajo, un mercado que, al ver en ellas unas – reales o potenciales - cuidadoras, las discrimina. Esta discriminación puede asumir formas muy diferentes, como por ejemplo: falta de perspectivas de ascenso para mujeres que trabajan a tiempo parcial; imposibilidad de participar en decisiones laborales que las afectan por el hecho de que éstas se han tomado fuera del lugar y horario de trabajo; no contratación de mujeres en edad reproductiva por miedo a que decidan ser madres, etc. La menor incidencia entre mujeres más jóvenes (que todavía no han entrado en el mercado laboral o, de haberlo hecho, todavía no son consideradas “madres potenciales”) y entre mujeres algo más mayores (que presentan tasas de actividad más reducidas o, de ser activas, en menor proporción tienen hijos/as que cuidar) es coherente con esta interpretación. La caída en picado que se registra entre mujeres mayores de 65 años, sin embargo, no puede ser explicada exclusivamente por una menor incidencia de la discriminación laboral, sino que es también efecto de una mayor dificultad de percepción de la discriminación que han sufrido. Hacemos esta afirmación porque no es posible suponer que unas mujeres que vivieron una época en la que la subordinación de la mujer con respecto al hombre era establecida por Ley no hayan experimentado discriminación por razón de sexo. Más bien, cabe hipotetizar que estas mujeres encuentren mayores dificultades a la hora de reconocer el trato más desfavorable recibido. Esta constatación nos lleva a una reflexión de carácter más general: en ningún momento debemos confundir la discriminación percibida (y manifestada) con la discriminación padecida. Al contrario, nuestras mediciones invisibilizan tanto la discriminación que no ha sido reconocida

18.- Para un estudio de los ámbitos de la discriminación por razón de sexo, se remite al siguiente apartado.

como tal por su víctima como aquella que, aun habiendo sido reconocida, no ha sido manifestada frente a la persona que ha realizado la encuesta¹⁹.

Con respecto al nivel educativo, se observa que la incidencia de la discriminación crece paralelamente al nivel educativo alcanzado: se sitúa en un 11,6% entre mujeres que no han terminado los estudios obligatorios; en un 19,7% entre las que han finalizado la ESO o el Bachiller; en un 23,9% entre las mujeres que han terminado una FP; y alcanza el 26,7% entre mujeres con estudios superiores. En este caso también cabe destacar que una mayor incidencia en la discriminación manifestada no siempre refleja una mayor incidencia de la discriminación padecida, sino solamente una mayor capacidad de reconocerla. Desde esta perspectiva, parece lógico suponer que al crecer el nivel educativo crece también la capacidad de reconocimiento de la discriminación. Por otra parte, también hay que considerar que la tasa de actividad crece paralelamente al nivel de formación (no llega al 22% entre mujeres que no han terminado los estudios obligatorios y supera el 80% entre las que poseen una educación superior) (EPA 1er trimestre de 2014). Si consideramos que el ámbito preponderante de discriminación es el laboral, se comprende que las diferencias relacionadas con el nivel educativo podrían estar en realidad escondiendo variaciones relacionadas con la participación en el mercado de trabajo. Es además evidente que existe una estrecha relación entre edad y nivel educativo, relación que podría estar confundiendo los resultados. Para intentar dilucidar este entramado se ha realizado un análisis multivariante. Desafortunadamente, sin embargo, los resultados no son concluyentes y los niveles de significación son bajos. Este hecho por un lado puede reflejar la existencia de una muestra insuficiente; por otro, sin embargo, también nos obliga a matizar las conclusiones del análisis descriptivo y a reconocer que, pese a la existencia de diferencias, el riesgo de discriminación por sexo se distribuye por toda la sociedad.

También se ha analizado la incidencia de la discriminación en función de la relación con la actividad laboral. Los resultados confirman que los valores más elevados se registran entre mujeres activas (el 23,9% de las mujeres ocupadas y el 28,3% de las paradas declara haber sufrido discriminación por razón de sexo). La incidencia de la discriminación se reduce claramente en el caso de las mujeres inactivas, existiendo sin embargo unas diferencias muy significativas entre estudiantes (15,2%), amas de casa (12,2%) y jubiladas (8,7%). Estos datos reafirman la importancia de la relación con la actividad laboral, pero también reflejan la relevancia de las variables de edad y nivel educativo.

Con respecto al lugar de origen, sorprende el hecho de que no se registran diferencias significativas entre mujeres con y sin origen extranjero. Es más, esta homogeneidad resulta aún más extraña si consideramos que, entre mujeres de origen extranjero, la tasa de actividad es 17 puntos mayor que entre mujeres autóctonas (datos EPA, 1er trimestre de 2014) y la media de edad 10 años menor (datos INE, 2013) (se trata, en ambos casos, de circunstancias que deberían incrementar la incidencia de la discriminación). Una explicación podría residir en el efecto contrario del (menor) nivel formativo de las mujeres de origen extranjero y, sobre todo, en las mayores dificultades de reconocimiento de la discriminación por parte de mujeres que se encuentran en un contexto nuevo, desconocido y por ello más difícil de interpretar. Sería interesante profundizar en el análisis de este fenómeno.

19.- A este propósito se destaca la oportunidad de afinar las herramientas de medición de la discriminación. Para ello se sugiere, que, análogamente a lo que, desde hace años, se viene haciendo en las Macroencuestas de Violencia de Género, se diferencie entre una discriminación declarada (la que se mide ahora) y una técnica. La primera identificaría las situaciones discriminatorias reconocidas como tales por la persona que las ha sufrido, mientras que la segunda la deducirían las y los investigadores a partir de preguntas acerca de hechos concretos que constituyen discriminación. De esta manera no solamente se podría mejorar la información disponible acerca de la incidencia de la discriminación, sino que se podría asimismo saber qué grupos presentan mayores dificultades para reconocer la discriminación de la que son objeto. En la presente encuesta se hace algo parecido para el ámbito laboral, desafortunadamente sin diferenciar por la razón de la discriminación. Se recomienda por lo tanto ampliar estas preguntas más allá del ámbito laboral y diferenciar por la razón de la discriminación.

En relación al estado civil, los valores más elevados se registran entre mujeres separadas o divorciadas (donde una de cada tres afirma haber sufrido discriminación por razón de sexo) y los más reducidos entre mujeres viudas (8,1%). No hay diferencias significativas entre mujeres solteras y casadas (o con pareja de hecho), en cuyo caso la incidencia de la discriminación se sitúa alrededor del 20%. La escasa incidencia entre las viudas se explica fácilmente a partir de la edad (y, en relación con ésta, también a partir del nivel educativo y de la relación con la actividad laboral). La elevada incidencia entre mujeres separadas o divorciadas, por el contrario, puede explicarse a partir de dinámicas relacionadas con la separación: si consideramos que, a nivel estatal, 3 de 4 hijos e hijas de padres separados son otorgados de forma exclusiva a la madre (datos INE, 2013), se comprende que la separación conlleva, para muchas mujeres con hijos/as, un incremento de las dificultades de conciliación de la vida personal y laboral (y eso en un momento en que la situación económica del hogar frecuentemente ha empeorado). Esta realidad, unida al hecho de que la discriminación por razón de género es preferentemente laboral, puede contribuir a explicar por qué los valores son tan elevados en el caso de las mujeres separadas y divorciadas.

La clase social también impacta de forma muy significativa en la incidencia de la discriminación (detectada), siendo ésta casi nueve puntos más elevada entre mujeres de clase alta o media alta que entre mujeres de clase obrera (26,2% frente a 17,5%). Nuevamente, estos resultados son susceptibles de interpretaciones diferentes: por un lado, podrían indicar que efectivamente en las clases altas hay una mayor incidencia de la discriminación por razón de sexo (en relación, sobre todo, con el famoso “techo de cristal” que claramente no afecta, o afecta mucho menos, a mujeres de clase baja). Por otro lado, sin embargo, estos datos también podrían indicar que las mujeres de clase alta disponen simplemente de más herramientas para reconocer la discriminación de la que son objeto.

Esta mayor incidencia de la discriminación entre mujeres de clase alta parece chocar con el hecho de que el riesgo de sufrir discriminación por razón de sexo es, entre mujeres que se encuentran en situación de pobreza subjetiva, ocho punto más elevado que en el resto (25,8% frente a 17,8%). Es más, la pobreza subjetiva es la única variable que el análisis multivariante señala como significativa (incrementaría del 66% el riesgo de sufrir discriminación). Resulta difícil comprender estos datos, quizás la explicación esté en las limitaciones de una medición de la pobreza en términos subjetivos.

La riqueza de la provincia de residencia también influye de manera muy significativa en la incidencia de la discriminación por razón de sexo, que se sitúa en un 22,5% en las provincias más acomodadas, en un 19,9% en las de nivel intermedio y en un 16,4% en las provincias de renta más baja. Si consideramos que, al incrementarse del nivel económico de la provincia, aumenta también el nivel educativo y la tasa de actividad de las mujeres, podemos avanzar la hipótesis de que las diferencias registradas están, por lo menos en parte, escondiendo el efecto de estas variables. Nuevamente, el hecho de que el análisis multivariante no sea concluyente nos obliga a mantener mucha cautela a la hora de interpretar estos resultados.

Con respecto al tamaño del municipio, no se evidencian diferencias significativas en la incidencia de la discriminación por razón de sexo, con excepción de los pueblos de menos de 10.000 habitantes, donde es la mitad que en el resto de municipios españoles. Si consideramos que, en estos pueblos, la tasa de actividad es ligeramente inferior, la media de edad ligeramente superior, y, sobre todo, el nivel educativo claramente inferior que en municipios más grandes, podemos, al igual que en el caso anterior, avanzar la hipótesis de que las diferencias registradas en relación al tamaño del municipio podrían estar escondiendo el efecto de otras variables.

Como último punto, queremos destacar una vez más que los datos aquí presentados deben ser tomados con cautela, ya que lo que se mide es la discriminación manifestada, no la sufrida. Si a esto se añade el hecho de que el análisis multivariante no es concluyente, se comprende la necesidad de extremar aún más la prudencia a la hora de interpretar los resultados.

Tabla 27. Incidencia de la discriminación por razón de sexo a lo largo de la vida en la población de riesgo en función de una serie de variables y distribución de la población discriminada

		Incidencia	Distribución
Grupo edad	18-29	20,5	18,1
	30-44	27,6	43,1
	45-64	20,2	31,0
	65 ó más	7,0	7,7
Nivel de Estudios	Inferior a graduado escolar o ESO	11,6	16,3
	ESO o Bachillerato	19,7	36,2
	FP	23,9	19,1
	Estudios superiores	26,7	28,5
Estado civil	Casada o pareja de hecho	19,8	65,0
	Soltera	20,8	19,5
	Viuda	8,1	4,5
	Separada o Divorciada	33,3	11,0
Nacionalidad	Española	19,5	88,4
	Extranjera	18,8	11,6
País de origen	En España	19,4	83,8
	En otro país	21,1	16,2
Origen extranjero	No	19,2	82,6
	Sí	20,2	17,4
Relación con la actividad	Ocupada	23,9	43,5
	Parada	28,3	33,5
	Inactiva	11,1	23,0
Relación con la actividad diferenciando estudiante, jubiladas y amas de casa	Ocupada	23,9	43,7
	Parada	28,3	33,6
	Estudiante	15,2	4,0
	Labores de hogar	12,2	9,7
	Jubilada	8,7	8,9
Estatus	Clase alta o media alta	26,2	22,5
	Clases medias	19,4	39,3
	Clase obrera	17,5	38,1
Pobreza subjetiva	No	17,8	68,8
	Sí	25,8	31,2
Riqueza provincial	Baja	16,4	33,2
	Media	19,9	19,0
	Alta	22,5	47,8
Tamaño Municipio	Menos de 10.000	11,8	12,2
	De 10.000 hasta 100.000	21,4	41,1
	De 100.000 hasta 1.000.000	21,5	34,1
	Más de 1.000.000	21,7	12,6
Ideología	Extrema izquierda (1-2)	36,6	19,8
	3-4	25,7	38,5
	5-6	16,7	30,7
	7-8	16,8	10,4
	Extrema derecha (9-10)	5,0	0,5
Total		19,6	100,0

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

LOS VARIOS ÁMBITOS DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Terminamos nuestro análisis de la discriminación por razón de sexo observando los ámbitos en los que ésta se da. Obtenemos así unos resultados muy interesantes que reflejan la particularidad de este tipo de discriminación.

Ante todo, cabe destacar la importancia de la discriminación en ámbito laboral: el 13,5% de las mujeres ha sido discriminada por su sexo en este ámbito. En otras palabras, de cada 10 mujeres que han sufrido discriminación por razón de sexo, 7 la han sufrido en ámbito laboral. Estos datos resultan especialmente significativos si los comparamos con la distribución por ámbitos de las otras (sin)razones de discriminación. Solamente en el caso de la discriminación por edad, de hecho, se registra una predominancia parecida del sector laboral; en todos los demás casos (discriminación por origen étnico o nacionalidad; por creencias religiosas; por escasez de recursos económicos, por orientación e identidad sexual; etc.), la distribución es muy diferente y claramente más homogénea entre ámbitos. ¿Cómo explicar una predominancia tan grande del ámbito laboral? Desde aquí avanzamos dos hipótesis, diferentes pero no excluyentes, ya que ambas podrían estar contribuyendo a incrementar la importancia relativa del ámbito laboral. Por un lado, la gran incidencia de la discriminación por razón de sexo en este ámbito podría ser una simple consecuencia de las grandes desigualdades de género que todavía persisten en él. Valga, por ejemplo, con considerar que las mujeres presentan menores tasas de actividad y mayores tasas de paro que los varones (datos EPA, 1er cuatrimestre 2014); que incluso aquellas que han conseguido insertarse en el mercado de trabajo se enfrentan a una fuerte segregación horizontal y vertical (Torns y Recio, 2012); y que perdura una importante brecha salarial entre mujeres y hombres²⁰ (17,8% en 2012) (datos Eurostat). Por otro lado, la predominancia del ámbito laboral observada podría significar también una mayor dificultad para reconocer la discriminación sufrida en otros ámbitos. Es decir, que sería consecuencia de una subestimación de la discriminación que tiene lugar en la familia, en la calle, en las tiendas, locales de ocio, bares y otros servicios privados, etc. Desde aquí consideramos que una herramienta interesante para dilucidar esta incógnita sería la incorporación de preguntas concretas acerca de actitudes discriminatorias que puedan tener lugar en estos otros ámbitos.

El segundo ámbito de discriminación por orden de importancia es la discriminación que tiene lugar en la calle, en el trato con la gente: ésta afecta al 2,9% de las mujeres y supone el 15,1% de las actitudes discriminatorias por razón de sexo. Se trata de unos valores bastante reducidos, menores que los registrados en el caso de la discriminación que, en este ámbito, se da en contra de las personas de origen extranjero, de religión no católica, de las y los jóvenes, etc. Por un lado, esto podría significar que efectivamente la discriminación por razón de sexo en la calle no es una actitud tan difundida. Por otro lado, sin embargo, también cabe hipotetizar una mayor dificultad de reconocimiento de este tipo de discriminación. A este propósito, cabe por ejemplo preguntarse cómo ha sido interpretado el acoso sexual (desde el mal llamado “piropo” hasta agresiones físicas), práctica que evidentemente han sufrido mucho más de 3 mujeres de cada 100 a lo largo de su vida.

Una atención especial debe ser dedicada a la discriminación por razón de sexo que tiene lugar en la propia familia, práctica que afecta al 1,8% de las mujeres y supone casi el 10% de la discriminación por razón de sexo. Ante todo, cabe destacar que estos valores, aun siendo reducidos, son muy elevados si los comparamos con la discriminación que, en este mismo ámbito, se da por otros motivos (la supera solamente la discriminación por orientación sexual, y la diferencia es mínima). Este hecho es significativo y digno de atención. Por otra parte, esta importancia relativa no puede hacernos olvidar que se trata de valores extremadamente reducidos. ¿Realmente podemos hipotetizar que, de cada 100 mujeres, más de 98 en toda

20.- La brecha salarial se define aquí como la diferencia entre el sueldo bruto medio por hora de los empleados varones y el de las empleadas mujeres, como porcentaje del sueldo bruto por hora de los empleados varones. Es decir, no se miden aquí las diferencias entre empleos equivalentes, sino las diferencias entre hombres y mujeres, independientemente del tipo de empleo. Para más información, consultar: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>.

su vida nunca han sido discriminadas por su sexo en la familia? Desde aquí avanzamos la hipótesis de que se trata más bien de una falta de reconocimiento de la discriminación que se ha sufrido. La exigencia que se hace a las niñas para que colaboren en tareas domésticas más que sus hermanos; la mayor libertad de las que gozan los adolescentes y los jóvenes varones en comparación con las chicas de su misma edad; la mayor carga laboral que recae en las mujeres en el seno de la familia (la famosa “doble jornada”): todos estos comportamientos no son más que una pequeña muestra de actitudes discriminatorias que pueden tener lugar en la familia y que seguramente no han sido interpretadas como tales por las mujeres que las han sufrido. En este caso también se recomienda la incorporación de preguntas concretas acerca de actitudes y comportamientos que constituyen discriminación, de cara a favorecer la emisión de lo que podríamos llamar “discriminación oculta”.

En lo referente a la discriminación por razón de sexo en el trato con la policía, se detecta una incidencia del 0,9% en el conjunto de la población femenina, que asciende al 4,5% si limitamos el análisis a las mujeres que han sufrido algún tipo de discriminación por razón de sexo. Con respecto al perfil socio-económico de las mujeres que han experimentado discriminación en este ámbito, cabe ante todo destacar que la escasez de casos detectados no permite llegar a conclusiones definitivas al respecto. Por otra parte, los datos de los que disponemos parecen sugerir que se trata de un tipo de discriminación que afecta principalmente a mujeres autóctonas, de clase alta o medio-alta, elevado nivel educativo e ideología de izquierdas. Una vez más, sin embargo, es necesario subrayar que estos datos hacen referencia a la discriminación percibida y expresada, no a la padecida: por ello, cabe pensar que estas mujeres son simplemente las más capaces de reconocer la discriminación de la que son objeto, no las más victimizadas. En este sentido, por ejemplo, cabría pensar que las mujeres de origen extranjero constituyen un grupo especialmente vulnerable, cuya discriminación permanece, sin embargo, invisibilizada por razones de orden estructural y metodológico.

Finalmente, con respecto a la discriminación por razón de sexo: en el trato por parte de la Administración Pública; en el acceso a servicios públicos; en las tiendas, locales de ocio, bares y otros servicios privados; y en el acceso a la vivienda, se detecta una incidencia muy baja. Nuevamente, deseamos remarcar que unos valores tan reducidos pueden significar tanto un riesgo efectivamente bajo de sufrir discriminación en estos ámbitos como una acusada incapacidad de detectar la discriminación que tiene lugar. Para solucionar este problema sería quizás oportuno ofrecer algunos ejemplos de comportamientos que pueden constituir actos discriminatorios en los distintos ámbitos.

Tabla 28. Incidencia y distribución de la discriminación por razón de sexo a lo largo de la vida en el grupo de riesgo en los diferentes ámbitos en los que ésta se puede dar

	Incidencia sobre el total de mujeres	Incidencia sobre las que han sufrido discriminación
Ámbito laboral	14,8	69,3
En la calle, en el trato con la gente	5,5	15,1
En la propia familia	2,5	9,2
En el trato con la policía	1,9	4,5
Atención y trato por parte de la Administración Pública	1,9	4,2
Acceso a servicios públicos	2,9	4,0
En las tiendas, locales de ocio, bares, otros servicios privados	2,1	4,0
En el acceso a la vivienda	2,2	1,5
Otro	0,9	4,6

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

5. Discriminación por razón de orientación e identidad sexual

Paola Damonti

Estos dos tipos de discriminación, aun constituyendo categorías independientes, presentan elementos en común, tanto entre sí como con la discriminación por razón de sexo antes analizada. Más concretamente, tanto la discriminación que sufren las mujeres como aquella que padecen personas pertenecientes a minorías sexuales tienen su origen en el sistema sexo-género. Por un lado, de hecho, la estructura patriarcal y el sistema de sexo-género, al estipular la subordinación de las mujeres con respecto a los hombres, es causa de la discriminación por razón de sexo, tal y como se ha visto en el apartado anterior. Por otra parte, este mismo sistema y la heteronormatividad que le va asociada están también en la base de la discriminación en contra de lesbianas, gays y personas bisexuales por un lado, y de personas transgénero y transexuales por otro. Todas ellas, en efecto, con su propia existencia están de alguna manera desafiando una estructura social que necesita de la heterosexualidad normativa por un lado y de la correspondencia entre sexo y género por otro, para naturalizarse y, de esta manera, legitimarse y reproducirse (Butler 2007).

5.1 Discriminación por razón de orientación sexual

La Encuesta CIS-3.000 revela que el 1,4% de la población ha sufrido discriminación por razón de orientación sexual alguna vez en la vida, y el 0,3% en los últimos 12 meses. Datos ligeramente más elevados se registran en el Eurobarómetro 2012, según el cual, en el último año, el 2,0% de las personas pertenecientes a una minoría sexual ha sufrido discriminación por esta razón. Tanto en un caso como en otro, se trata de valores aparentemente reducidos, sin embargo, si ponemos en relación el número de personas afectadas del grupo de riesgo con el número total de personas del mismo, observamos un panorama radicalmente diferente. De esta manera, en el caso de la Encuesta CIS, la incidencia de la discriminación por razón de orientación sexual se sitúa en el 13,0% a lo largo de la vida y en el 4,8% en los últimos 12 meses. Si atendemos a los datos del Eurobarómetro (que hacen referencia al conjunto de la UE), la incidencia parece ser mucho mayor: en el último año habría sufrido discriminación por razón de orientación sexual el 27% de las personas del grupo de riesgo, es decir, más de una de cada cuatro.

Tabla 29. Incidencia de la discriminación por razón de orientación sexual en el conjunto de la población y en el grupo de riesgo a lo largo de la vida y en los últimos 12 meses

		En el conjunto de la población (%)	En personas homosexuales y bisexuales (%)
Sentimiento de discriminación a lo largo de la vida	Muchas veces	0,3	4,8
	Alguna vez	1,1	8,2
	Total	1,4	13,0
Sentimiento de discriminación en los últimos 12 meses	Sí	0,3	4,8

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Si comparamos los datos referentes a la discriminación sufrida con los relativos a las representaciones de la sociedad española acerca de este tipo de discriminación, cabría hipotetizar cierta subestimación de la misma en la Encuesta CIS. Más del 40% de la población española, de hecho, considera que la discriminación por razón de orientación sexual es bastante o muy frecuente, mientras que menos del 15% considera que no es nada frecuente. Si además consideramos que casi el 17% de la población reconoce abiertamente que se sentiría algo incómoda por el simple hecho de tener como vecina a una persona homosexual o bisexual, es lógico hipotetizar una subestimación de la discriminación por razón de orientación sexual en los datos de la Encuesta CIS.

Por otra parte, existe también otra opción capaz de explicar la disonancia entre experiencia y representaciones, tal como hemos visto antes: una actitud crítica en una parte importante de la sociedad acerca de las actitudes discriminatorias de sus miembros. No disponemos, por el momento, de las herramientas necesarias para dilucidar estas incógnitas, sin embargo, sería interesante seguir investigando en este tema.

Tabla 30. Representaciones de la sociedad española acerca de la discriminación por razón de orientación sexual

	Representación de la discriminación
Muy frecuente	7,6
Bastante frecuente	34,2
Poco frecuente	43,4
Nada frecuente	14,7
Total	100,0

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Tabla 31. Porcentaje de población que se sentiría mucho, bastante, algo, poco o nada incómoda por el hecho de tener como vecinos/as a personas gayas, lesbianas y bisexuales

	Distribución
Mucho	1,5
Bastante	2,5
Algo	4,4
Poco	8,3
Nada	83,3
Total	100,0

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Con respecto a los ámbitos de la discriminación, cabe ante todo destacar que el escaso número de casos detectados impide un análisis detallado y en profundidad, sin embargo, sí es posible realizar alguna aproximación que deberá, de todas formas, ser tomada con extrema cautela. Así, el elemento más interesante que emerge a través de este análisis es la ausencia de una clara predominancia de un ámbito sobre el otro. Podría éste parecer un resultado inconcluyente, sin embargo, si lo comparamos con el panorama que emergía en el caso de la discriminación por razón de sexo, comprendemos que esta ausencia de resultados es en sí misma un resultado. La discriminación por razón de sexo, en efecto, era eminentemente laboral, mientras que la discriminación por razón de orientación sexual se presenta claramente “interámbito”.

Finalmente, en relación al perfil socio-económico de las mujeres y los hombres que sufren este tipo de discriminación, se presentan los mismos problemas que se han descrito en relación a la diversificación por ámbitos (falta de muestra). Los datos de los que disponemos, por lo tanto, han de ser interpretado con extrema prudencia y nos permiten únicamente confirmar que este tipo de discriminación afecta a personas de cualquier condición socio-económica. Son éstos hallazgos relevantes para la planificación de políticas de sensibilización e intervención.

5.2 Discriminación por razón de identidad sexual

La Encuesta que analizamos aquí no permite cuantificar la discriminación por razón de identidad sexual a partir de la declaración de las personas que la padecen. Por un lado, esto es consecuencia del hecho de que no hay una pregunta que la pueda identificar, así como tampoco hay una pregunta que pueda identificar al grupo de riesgo. Por otro lado, sin embargo, incluso si se incorporasen estas preguntas, sería muy difícil poder obtener algún tipo de información válida, ya que la escasez de casos detectables difícilmente permitiría llegar a algún resultado concluyente.

Por esta razón recurrimos a los datos de discriminación por razón de identidad sexual *presenciada*, en los últimos 12 meses, por el conjunto de la población española. También en este caso (al igual que en la discriminación por orientación sexual), los valores registrados por la Encuesta CIS son más elevados que los del Eurobarómetro 2012: 3,4% frente a 2,0%. Las diferencias pueden deberse tanto al ámbito geográfico de referencia (España en un caso, UE en otro) como a otras razones de orden metodológico. En cualquier caso, queremos destacar que, aunque a primera vista no se trata de valores muy elevados, sí lo son si los ponemos en relación al tamaño de la población de riesgo. Para dimensionar esta población, al no existir un censo oficial, necesitamos recurrir a varios estudios que intentan realizar una estimación. Por el caso español, existen datos muy dispares: Bataller i Perelló calculan que, a nivel estatal, hay 55.000 personas transexuales y 500.000 personas transgénero; según la Fundación para la Identidad de Género, por otra parte, la población transexual se situaría en 31.938 unidades, mientras que Transexualia (Asociación Española de Transexuales) y Balaguer ofrecen datos aun más reducidos (8.000 personas y 2.087 respectivamente) (en Herrero y Díaz, 2009). Herrero y Díaz, por su parte, confirman estas últimas estimaciones, cifrando en 2.400 personas la población transexual española.

Es evidente que se trata de cifras enormemente dispares, sin embargo, lo que nos interesa señalar es que, incluso tomando como referencia los datos más elevados (lo cual es seguramente una estimación por exceso), se trata de una incidencia muy baja en el conjunto de la población, alrededor del 1%, lo cual hace que un 3,4% de discriminación presenciada en los últimos 12 meses sea un dato elevado. Para comprender esta afirmación, valga con comparar la situación de las personas transexuales con las de origen extranjero (que sabemos son víctimas de discriminación). Estas últimas constituyen alrededor del 17% de la población, y “solamente” un 15% de las y los entrevistados ha presenciado discriminación en su contra. En suma, estos datos parecerían indicar que, según la estimación más optimista, la discriminación por razón de identidad sexual es 4 veces más elevada que la discriminación por lugar de origen. La diferencia sería aún más grande si tomásemos como referencia las estimaciones más reducidas (1 persona transexual cada 20.000 habitantes) (Herrero y Díaz 2009), evidenciándose así una frecuencia e intensidad de la discriminación en contra de las personas transexuales o transgénero que no sería comparable con la de ningún otro grupo de riesgo.

Finalmente, si analizamos las representaciones de la sociedad española acerca de este tipo de discriminación, se confirma la incidencia del problema: más de la mitad de la población considera que es éste un tipo de discriminación muy o bastante frecuente, mientras que solamente una de cada 10 personas estima que no es nada frecuente. Por otra parte, si comparamos la representación social de la discriminación con

la discriminación ejercida, se registran ciertas inconsistencias. Nueve de cada 10 personas creen que la identidad sexual es razón de discriminación, pero “solamente” 2 de cada 10 se sentirían algo molestas para con el hecho de tener como vecino/a a una persona transexual. ¿Cómo explicar estos datos? Podemos aventurar dos hipótesis contrarias. Por un lado, al igual que en el caso de la discriminación por razón de orientación sexual, podríamos suponer que existe un exceso de pesimismo por parte de la sociedad acerca de las actitudes discriminatorias de sus miembros. Por otro, sin embargo, existe una posibilidad mucho menos esperanzadora, y es que las y los entrevistados contesten de forma sincera cuando se les pregunta acerca de comportamiento sociales y de forma “políticamente correcta” cuando se les interroga acerca de sus propias actitudes.

Tabla 32. Representaciones de la sociedad española acerca de la discriminación por razón de identidad sexual

	Representación de la discriminación
Muy frecuente	13,1
Bastante frecuente	41,2
Poco frecuente	33,9
Nada frecuente	11,8
Total	100,0

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Tabla 33. Porcentaje de población que se sentiría mucho, bastante, algo, poco o nada incómoda por el hecho de tener como vecinos/as a personas transexuales

	Distribución
Mucho	2,3
Bastante	3,0
Algo	5,5
Poco	9,9
Nada	79,3
Total	100,0

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

6. La discriminación por edad

Nerea Zugasti

Como ha quedado evidenciado en anteriores apartados, han sido muchos los esfuerzos para luchar contra la lacra de la discriminación. Sin embargo, motivos como la edad han estado menos presentes en el marco de lucha por la igualdad y la no discriminación. Esta situación queda también reflejada en el análisis empírico del fenómeno. Los estudios en relación a esta problemática no son abundantes ni en el ámbito europeo ni en el estatal (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013). Partiendo de esta limitación, en este apartado trataremos de abordar cuestiones clave en relación a la discriminación por motivo de edad a partir de la encuesta CIS-3.000 pero relacionándolo con estudios en el marco europeo y con otros análisis realizados en el nivel del Estado.

6.1 Un motivo de discriminación extendido

En primer lugar cabe destacar que la edad representa el segundo motivo de discriminación más frecuente. El 10,3% de la población señala haberse sentido discriminado por su edad a lo largo de su vida. La cifra asciende hasta el 13,5% entre las personas con edades comprendidas entre los 16 y 29 años. Sin embargo, resulta menos frecuente (2,7%) entre los mayores de 65 años, grupo potencialmente víctima de esta discriminación. Como es lógico, la percepción de la discriminación sufrida en los últimos meses es menor que la experimentada en alguna ocasión a lo largo de la vida. El 7,6% de los jóvenes entre 16 y 29 años señalan haberla sufrido frente al 1,2% de las personas de mayor edad.

El elevado porcentaje registrado entre la población joven en España viene a refrendar la idea de que esta es una población especialmente sensibilizada con la discriminación (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013). Es decir, es consciente de las situaciones de discriminación vivida. Sin embargo, apunta también a la ya analizada menor percepción autorreferente en el contexto español frente al europeo. Según el estudio Age UK (2011), el 49,5% de los/las europeos/as entre 15 y 24 años señalan haber sido discriminados por su edad. Una parte de esta diferencia en los resultados puede deberse sin embargo a los distintos tramos de edad, ya que la población entre 15 y 17 años, que no está presente en la Encuesta del CIS, puede manifestar más ampliamente haber sido discriminada, entre otras cosas por la legislación que les restringe ciertas actividades (beber, conducir, votar, etc.).

En contraste y, si bien el planteamiento de las preguntas es diferente, el Eurobarómetro 2012 lleva a intuir que los niveles de discriminación de la población joven y de la población de mayor edad en España se encuentran por debajo de los registrados en el nivel europeo. Además la incidencia en las poblaciones se invierte. Según el Eurobarómetro 2012 el 4% de la población encuestada manifestó haberse sentido discriminado en los últimos 12 meses por ser mayor de 55 años y el 2%, por ser menor de 30 años.

Asimismo, podemos señalar que el marco ofrecido por las propias personas discriminadas según la Encuesta CIS no concuerda con la opinión general de la sociedad española registrada por el Eurobarómetro (2012), según el cual la discriminación por edad se concentraría preferentemente en las personas mayores. La propia percepción de las personas encuestadas según la Encuesta CIS-3.000 contrasta entonces con la imagen que la sociedad española tiene sobre el fenómeno. Un 45% de los/as españoles/as considera que la discriminación por edad hacia personas mayores de 55 años está extendida. En contraste la discriminación hacia personas menores de 30 años es considerada como extendida por el 19% de los/as españoles/as.

6.2 ¿A quién afecta más la discriminación por edad?

Viendo más en detalle las características de las personas afectadas cabe destacar, en primer lugar, que la incidencia de la discriminación por edad entre los hombres y las mujeres es muy similar. Las diferencias en la experiencia de discriminación por edad en función del sexo tanto en los últimos doce meses como a lo largo de la vida, no superan el medio punto.

Por otro lado, el 7,6% de las personas jóvenes ha sufrido discriminación por edad en los últimos 12 meses. Esta es la cifra más alta registrada, pero se encuentra muy próxima a la correspondiente a la población de 45 a 64 años (7,4%). Sin embargo, este último grupo es el que señala haberse sentido discriminado en alguna ocasión a lo largo de la vida, en mayor medida. El 14,3% de las personas de esta franja de edad señalan haber sido víctimas. Cabe mencionar que en esta pregunta se hace referencia a la discriminación sufrida por la edad actual. La mayor probabilidad de sufrir discriminación en alguna ocasión a lo largo de la vida, que se vincula a una mayor edad, no es entonces lo que nos explica este resultado. Tanto es así que una relevante proporción de población joven señala haber sido víctima de discriminación por edad a lo largo de la vida (13,6%). Ello debe relacionarse con la fuerte discriminación por edad experimentada en ámbitos como el laboral por el colectivo joven pero, muy especialmente, por el de personas de 45 a 64 años.

En este marco, resulta interesante el contraste con la información derivada de las regresiones logísticas. Si bien la falta de significación de los resultados de las regresiones nos impide, en algunos casos, establecer conclusiones, podemos utilizarlas para intuir el peso de las diferentes variables. En primer lugar, destaca que ser joven multiplica por 3 las probabilidades de ser víctima en alguna ocasión en relación al grupo de referencia, las personas mayores de 65 años. Sin embargo, observamos también que, a igualdad de condiciones, son las personas de 45 a 64 años las que tienen una mayor probabilidad de experimentar discriminación en alguna ocasión a lo largo de la vida. En relación a esta última cuestión, las personas de 45 a 64 años tienen una probabilidad cuatro veces mayor que el grupo de referencia (mayores de 65 años). A la luz de los datos no podemos obviar la influencia del ser joven en las posibilidades de sufrir discriminación por edad. Sin embargo, las principales víctimas de esta lacra parecen ser personas con edades comprendidas entre los 45 y los 64 años.

Son las personas con estudios de FP quienes más se ven afectadas por la discriminación por edad a lo largo de la vida y el 7,9% señala haber sido víctima en el último año. A este respecto debemos señalar que son las personas más jóvenes las que principalmente tienen este tipo de formación que son, como ya hemos comentado, uno de los grupos a quiénes más afecta la discriminación por edad. Es decir, la variable explicativa de este fenómeno puede ser la juventud de la persona encuestada.

Las personas de nacionalidad extranjera y de un país de origen diferente al español muestran, como se ha comentado, una mayor incidencia de la discriminación por origen racial, étnico o nacional. Sin embargo, los datos descriptivos evidencian que son menos discriminadas por edad que la población de nacionalidad española o de origen español, tanto en los últimos 12 meses como a lo largo de la vida.

Debemos reseñar, sin embargo, que este motivo de discriminación se extiende en amplios sectores sociales afectando prácticamente a todos los grupos analizados. Ello no debe llevarnos a desatender las medidas para paliar la discriminación sufrida por lo que hemos calificado como grupos de riesgo sino más bien a entender, que la discriminación afecta a amplios grupos sociales. El perfil de la persona discriminada en los últimos 12 meses, y al igual que pasaba con el perfil de la persona discriminada “en general”, es muy parecido al del conjunto de la población: hay una distribución parecida entre hombres y mujeres (48,1% de varones), son mayoría las personas de entre 45 y 65 años, con estudios secundarios (el 32,3% ha terminado el Bachillerato, casados o con pareja de hecho (54,5%), de nacionalidad u origen español (94% españoles), que se encuentra trabajando (38,6%), sin dificultades económicas (54,5%) y que reside en zonas de alta riqueza provincial (49,6% en provincias de renta alta).

Tabla 34. Incidencia de la discriminación por edad, por cada 100 personas de cada grupo

		Incidencia		Distribución	
		Últimos 12 meses	En alguna ocasión	Últimos 12 meses	En alguna ocasión
Sexo	Hombre	5,3	10,5	48,1	50,2
	Mujer	5,5	10,0	51,9	49,8
Grupos de edad	18-29	7,6	13,6	25,6	24,1
	30-44	4,8	9,1	27,8	27,7
	45-64	7,4	14,3	42,1	43,1
	65 ó más	1,2	2,7	4,5	5,1
Nivel de estudios	Inferior a graduado escolar o ESO	3,5	5,9	15,8	13,8
	ESO o Bachillerato	4,6	9,3	32,3	34,4
	FP	7,9	14,8	25,6	24,9
	Estudios superiores	7,1	13,7	26,3	26,9
Estado civil	Casado/a o pareja de hecho	4,5	9,1	54,5	57,8
	Soltero/a	7,8	12,9	32,6	28,7
	Viudo/a	3	3,0	3,8	2,0
	Separado/a o Divorciado/a	8,4	20,3	9,1	11,6
Nacionalidad	Española o doble nacionalidad	5,8	10,8	94,0	92,4
	Extranjero/a	2,7	6,6	6,0	7,6
País de origen	En España	5,9	10,8	92,5	89,3
	En otro país	2,6	7,2	7,5	10,7
Actividad económica	Ocupado/a	5	10,4	38,6	43,3
	Parado/a	3	5,6	18,9	19
	Inactivo/a	9,9	16,3	42,4	37,7
	Clase alta/media-alta	5,9	13	18,3	21,8
	Nuevas clases medias	8,1	14,5	32,8	31
	Viejas clases medias	1,8	4,8	4,6	6,5
	Obreros cualificados	5,1	8,8	29,8	27
	Obreros no cualificados	1	9	14,5	13,7
Pobreza subjetiva	No	3,8	8,2	54,5	61,4
	Sí	10,7	17,2	45,5	38,6
Riqueza provincial	Baja	4	6,7	29,3	26,1
	Media	6	11,6	21,1	21,3
	Alta	6,5	13,1	49,6	52,6
Total		5,4	10,3	100,0	100,0

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Tabla 35. Relación entre distintas variables con la probabilidad sufrir discriminación por edad. Regresión logística

	En los últimos 12 meses		En alguna ocasión	
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Hombre (Ref.: Mujeres)	0,924	0,981	0,930	1,013
Edad (Ref.: 65 años o más)	0,001		0,000	
18-29	0,032	3,315	0,004	3,297
30-44	0,126	2,327	0,054	2,175
45-64	0,003	4,530	0,000	4,147
Nivel de estudios (Ref.: Estudios superiores)	0,171		0,075	
Inferior a graduado escolar o ESO	0,398	0,731	0,206	0,699
ESO o Bachillerato	0,054	0,583	0,067	0,678
FP	0,813	0,935	0,754	1,070
Estado civil (Ref.: Separado/a o divorciado/a o viudo/a)	0,291		0,334	
Casado/a o pareja de hecho	0,497	0,817	0,174	0,736
Soltero/a	0,638	1,180	0,561	0,854
Nacional (Ref.: Extranjero)	0,976	0,978	0,468	1,386
Nacido en España (Ref.: Otro país de nacimiento)	0,140	2,710	0,378	1,409
Relación con la actividad (Ref.: Parado)	0,056		0,014	
Ocupado/a	0,075	0,657	0,064	0,716
Inactivo/a	0,030	0,533	0,004	0,521
ESTATUS (Ref.: Obreros/as no cualificados/as)	0,066		0,013	
Clase alta/media-alta	0,804	0,097	0,274	1,359
Nuevas clases medias	0,217	1,468	0,066	1,559
Viejas clases medias	0,053	0,380	0,081	0,558
Obreros/as cualificados/as	0,817	1,072	0,813	1,057
Situación económica buena (Ref.: mala)	0,000	0,392	0,000	0,456
Riqueza provincial (Ref.: Alta)	0,007		0,000	
Baja	0,003	0,524	0,000	0,453
Media	0,964	1,011	0,915	0,98
Constante	0,000	0,037	0,000	0,096

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

6.3 Impacto diverso de la discriminación por motivo de edad en distintos grupos etarios

Hasta ahora nos hemos centrado en la discriminación por edad a partir de preguntas que podríamos clasificar de máximo grado de generalidad. Sin embargo, constatamos que si concretamos un poco más las preguntas y las centramos en ámbitos específicos, el panorama de la incidencia de la discriminación por edad en los diferentes grupos muestra una mayor complejidad.

Las personas jóvenes son las que se muestran más discriminadas por edad en una variedad de ámbitos (acceso a servicios públicos, atención y trato por parte de la Administración Pública; en el trato con la policía; en el acceso a la vivienda; en las tiendas, locales de ocio, bares, otros servicios privados; en la propia familia; en la calle; en el trato con la gente).

Varias cuestiones se encuentran detrás de estos resultados. En un momento económica y socialmente complicado en España, son diversos los estudios que constatan las dificultades para la emancipación de los jóvenes españoles, que permanecen en el domicilio de sus padres hasta edades muy superiores a la media europea (INJUVE, 2012). Además, los menores de 25 años se encuentran explícitamente excluidos de ciertas prestaciones de carácter asistencial como las rentas mínimas autonómicas, o tienen más dificultad para acceder a otras más extendidas, como las extensiones asistenciales de la protección por desempleo, cuestión esta que puede influir en la percepción de discriminación en el acceso a servicios públicos en un momento de crisis. Por otro lado, la restricción de actividades vinculadas al ocio en la calle puede afectar a la percepción de un trato discriminatorio por parte de la policía y en la calle.

Por otro lado, son las personas de 45 a 64 años, grupo clasificado como de difícil empleabilidad, las que en mayor medida experimentan discriminación por edad en el ámbito laboral (12,6%). La cifra se encuentra 2,5 puntos por encima de la correspondiente a la población más joven (10,1%). Este resultado, que constata la percepción autorreferente de discriminación, va en la línea planteada por los datos en relación a la opinión de la sociedad española recogidos por el Eurobarómetro (2012).

En dicho estudio el 66% de la población española considera que la edad de las personas mayores de 55 años puede ser una desventaja a la hora de optar a un puesto de trabajo. En contraste, ser menor de 30 años es una desventaja para el 15% de la población española. Asimismo, el estudio Age UK apunta al empleo como uno de los ámbitos clave para la discriminación por edad. Cabe señalar que el 52% de los españoles encuestados manifestaron que las empresas pueden preferir a personas jóvenes en sus puestos de trabajo.

Si bien en un caso nos referimos a la opinión del conjunto de la sociedad y en el otro a la percepción auto-referente de las personas encuestadas, los datos parecen apuntar a que la discriminación laboral por motivo de edad está más extendida entre las personas de 45 a 64 años que entre las jóvenes. Sin embargo, el empleo sigue siendo uno de los ámbitos donde los jóvenes se sienten más discriminados (INJUVE, 2010). Además, y como veremos en el apartado laboral, la incidencia de la discriminación laboral a partir de la propia opinión auto-referente de la población encuestada varía en función de cómo midamos dicha discriminación (preguntas sobre hechos concretos o preguntas generales).

Sea como fuere, podemos decir que existe una fuerte interrelación entre la discriminación por edad y el ámbito laboral. Si bien la discriminación por edad está presente en todos los ámbitos, únicamente en el laboral encontramos una proporción significativa de población afectada (8,4%). En contraste, en la tabla adjunta podemos observar que menos del 1% de la población encuestada señala haberse sentido discriminada en aspectos como la vivienda, el acceso a servicios públicos o en el trato por parte de las administraciones.

Tabla 36. Incidencia de la discriminación por motivo de edad, por cada 100 personas de cada grupo y distribución por grupos de edad

	Distribución por edad				Incidencia por 100 personas de cada grupo etario				
	18-29	30-44	45-64	65 ó más	18-29	30-44	45-64	65 ó más	Total
Ámbito laboral	21,7	28,1	46,8	3,4	10,1	7,5	12,6	1,5	8,4
Acceso a servicios públicos	28,6	19,0	33,3	19,0	1,5	0,6	1,1	0,8	0,9
Atención y trato por parte de la Administración Pública	37,5	31,3	25,0	6,3	1,5	0,7	0,6	0,2	0,7
En el trato con la policía	69,2	23,1	7,7		2,3	0,4	0,2		0,6
En el acceso a la vivienda	43,8	25,0	25,0	6,3	1,8	0,6	0,6	0,2	0,7
En las tiendas, locales de ocio, bares, otros servicios privados	60,0	13,3	20,0	6,7	2,3	0,3	0,5	0,2	0,7
En la propia familia	60,0		40,0		0,8		0,3		0,2
En la calle, en el trato con la gente	40,0	20,0	15,0	25,0	2,0	0,6	0,5	1,1	0,9
Total	17,6	31,7	29,5	21,2					

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

7. Discriminación por origen racial y/o étnico

Patricia Azcona

La discriminación por origen racial y/o étnico es una cuestión de suma relevancia en nuestra sociedad. El hecho de que la discriminación étnica sea parte constitutiva de las actuales preocupaciones de nuestra sociedad se debe a que la homogeneidad étnica ha tenido vocación hegemónica en un Estado-nación dado. A pesar de que la práctica totalidad de las sociedades son fruto y expresión de la diversidad, tal heterogeneidad ha tendido a ser negada, o al menos subrogada, tradicionalmente. La atribución de la etnicidad es, sin embargo, cambiante, por lo que los grupos definidos como minoritarios, y por ende susceptibles de ser objeto de discriminación, varían en función de las necesidades de las élites culturales. El antropólogo alemán Gerd Baumann (2001) reparó en esta cuestión aportando una novedosa visión de la etnicidad que radica en su dependencia del contexto y de las relaciones que se establecen en dicho contexto por ser entendida a modo de construcción social.

Pese a que la sociedad española ha estado tradicionalmente vinculada con la diversidad étnica, durante los últimos decenios ha experimentado una especial transformación con motivo de su conversión en una sociedad de acogida de inmigración que ha “alterado” el ya naturalizado sistema relacional entre las minorías y la mayoría étnica nacional. Los procesos migratorios internacionales han acentuado la diversidad de rasgos fenotípicos y patrones culturales en un mismo espacio, dando paso a una nueva sociedad en la que la diversidad se ha convertido en una de las protagonistas indiscutibles.

La mayor convivencia con la diversidad no implica, sin embargo necesariamente, su reconocimiento y aceptación. La dificultad de tal proceso reside en que la diferencia puede erigirse como elemento disgregador por las posibilidades de autoafirmación identitaria atribuidas a la negación de “el otro” (Simmel, 2012); es decir, por sus posibilidades de definición de sujetos colectivos. En el Eurobarómetro (2012) revela que el 56% de los y las ciudadanas europeas creen que la discriminación por origen étnico se encuentra extendida entre su sociedad. En el caso del Estado español, y según la misma fuente, la población percibe una discriminación dos puntos superior a la media europea (58%), pareciendo existir un mayor prejuicio social entre la misma.

No obstante, resulta necesario apuntar nuevamente que el ejercicio discriminador en muchas ocasiones se encuentra conformado por actitudes y prácticas difíciles de percibir incluso por la persona objeto del acto discriminatorio, habiendo de considerarse la subjetividad de las personas discriminadas de forma parcial, en el sentido de no dictar sentencia a partir de la misma por no ser capaz de mostrar la totalidad de la realidad de la discriminación.

7.1 Mayor discriminación percibida entre la población inmigrante y extranjera

Al dirigir la atención hacia el conjunto de personas entrevistadas por la Encuesta CIS 3000, se evidencia una mayor discriminación percibida por el grupo considerado a modo de minoría étnica. Dicho grupo, conformado por personas cuya madre o padre han nacido en un país extranjero, por personas cuyo país de origen difiere del español o por aquellas que tienen nacionalidad extranjera²¹, declara una mayor discri-

21.- Los datos de la Encuesta 3000 del CIS no permiten identificar al pueblo gitano, por lo que la categoría minoría étnica hace referencia exclusivamente a aquellas personas con origen o herencia extranjera.

minación percibida, encontrándose, en consecuencia, en una situación de clara desventaja frente al grupo nacional. La discriminación, como bien se ha referido en apartados anteriores, descansa sobre el supuesto antidemocrático de que no todas las personas son iguales, lo que conduce al desarrollo de un trato diferenciado que supone una desventaja para la persona víctima de discriminación.

Tabla 37. Incidencia de la discriminación (general) en función del origen familiar, el país de nacimiento, la nacionalidad, el momento de adquirir la nacionalidad (en su caso), así como del país de nacimiento y la nacionalidad de los padres.

		Sin discriminación	Con algún tipo de discriminación	Total
Origen familiar	Mayoritario (España)	71,9	28,1	100
	Minoritario (padres extranjeros u origen o nacionalidad extranjera)	55,1	44,9	100
País de nacimiento	En España	71,5	28,5	100
	En otro país	53,1	46,9	100
Nacionalidad	Española o doble nacionalidad	71	29	100
	Extranjera	46,7	53,3	100
Momento de adquisición de la nacionalidad (sólo españoles)	Desde que nació	71,8	28,2	100
	La adquirió con posterioridad	54,5	45,5	100
País de nacimiento de los padres	España	71,6	28,4	100
	Extranjero	54,7	45,3	100
Nacionalidad de los padres (nacidos en España)	Española	71,7	28,3	100
	Extranjera	64,8	35,2	100
Total		70,2	29,8	100

Fuente: CIS-3.000.

Dicha desventaja se expresa en el menor porcentaje de población perteneciente a una minoría étnica que no ha sufrido nunca discriminación (el 55,1% de la minoría étnica extranjera no ha sufrido discriminación frente al 71,9% de la población no perteneciente a alguna de esas minorías étnicas).

Al entrar en un mayor nivel de detalle y desgranar la categoría *denominada minoría étnica* en sus elementos constitutivos, pueden apreciarse diferencias sustanciales. En primer lugar, el grupo que mayor discriminación percibida declara es aquel definido por su nacionalidad. La nacionalidad responde a una categoría jurídica e implica la pertenencia de una persona al país del que ostenta la misma así como la adquisición de un conjunto de derechos y obligaciones. En el caso que nos ocupa, la tenencia de una nacionalidad que difiere de la mayoritaria supone una mayor experimentación de discriminación. El 53,2% de las personas de nacionalidad extranjera declara discriminación percibida frente al 29% de quienes tienen la nacionalidad española o doble nacionalidad. La cuestión jurídica parece, por tanto, cobrar una relevancia fundamental y establecerse como elemento diferenciador y propulsor de la percepción de la discriminación. Esto es debido a que la existencia de un vínculo jurídico con otro Estado-nación permite hablar de comunidades políticas opuestas. En este caso, por parte del colectivo nacional (español), se establece un antagonismo hacia la persona extranjera; expresado en la ya mencionada mayor discriminación percibida por parte de las personas no nacionales. Pudiendo interpretarse esta mayor discriminación percibida a partir del siguiente fragmento de Javier de Lucas: “hasta que no se ha «naturalizado», hasta que no ha

dejado de ser él, no podemos creer en su integración” (De Lucas 2003, pp.46). Es decir, que si bien la aparente mayor discriminación de las personas no nacionales se apoya en una cierta desconfianza por ser ajenas a un territorio dado, la menor discriminación de los grupos nacionalizados descansa entonces sobre la renuncia de la identidad nacional “extraña” y la pérdida de la atribución de la alteridad.

Por otra parte, parece existir una cierta distancia entre quienes adquirieron la nacionalidad española por nacimiento y quienes lo hicieron a consecuencia de un proceso de naturalización. El 45,4% de quienes accedieron a la misma por medio de la naturalización confiesa haber sufrido discriminación frente al 28,3% de quienes les fue concedida por nacimiento. Junto a la sociedad integrada y duida simbólicamente por grupos nacionales (jurídicos), coexiste la sociedad diferenciada en función del modo de adquisición de la nacionalidad, pareciendo considerarse el acceso a la misma a través del nacimiento más legítimo que a raíz de un proceso de naturalización.

En segundo lugar, aparece el país de origen como fuente de mayor discriminación. El 46,9% de quienes tienen por país de nacimiento otro distinto al español declaran haber sentido discriminación frente al 28,4% de quienes son naturales de dicho Estado. Si bien existe una clara mayor discriminación percibida por parte de las personas de origen extranjero, el antiguo Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las personas (2012) a través el “*Estudio anual sobre discriminación: percepción desde la perspectiva de las potenciales víctimas*” aporta, para 2011, un grado de racismo en España menor que en el año anterior. Dicho Consejo advierte entonces que las minorías étnicas (entre las que incluye al pueblo gitano) atribuyeron, en una escala del 1 al 10, un grado de racismo de 4,87 en 2010 y de 4,60 en 2011; es decir, se mantiene un nivel similar con una ligera tendencia de descenso. Siendo en primer lugar el pueblo gitano español (media de 5,92) y, en segundo, el grupo subsahariano (media de 5,25) aquellos que atribuyeron mayores grados de racismo.

En tercer lugar, cabe reparar en aquel definido por el origen extranjero de al menos uno de sus progenitores. La población que conforma dicho grupo engloba tanto a las personas que han realizado un proceso migratorio con destino el Estado español (y como mínimo uno de sus progenitores no es español) como a la población que ha nacido directamente en el país de destino escogido por su padre y/o madre (proceso migratorio protagonizado por sus padres); es decir a incluye tanto a las “primeras” como a las llamadas “segundas generaciones” de inmigrantes²². El 45,3% de quienes componen dicho grupo señala haber sido discriminado por algún motivo frente al 28,3% de aquellos cuyos progenitores tiene por país de origen España.

En cuarto lugar, cabe detenerse en las denominadas “segundas generaciones de inmigrantes” por evidenciar la vocación de permanencia de las primeras generaciones en la sociedad receptora así como el nuevo reto en materia de integración/aceptación. No obstante, resulta igualmente conveniente reparar brevemente en la reflexión que autores tales como Delgado y Moncusí han realizado en torno a dicha expresión. Delgado (1988) advierte entonces sobre la errónea utilización de la expresión “segundas generaciones de inmigrantes” por mostrar el carácter de inmigrante a modo de herencia transgeneracional; es decir, que el proceso migratorio afecta también a las hijas e hijos del colectivo inmigrante a pesar de no haber protagonizado tal proceso. Moncusí, apoyándose en Delgado, repara posteriormente en lo que supone tal herencia en términos discriminatorios. De modo que Moncusí señala que “el concepto (de segundas generaciones de inmigrantes) quiere responder al hecho demográfico de que los inmigrantes tienen hijos y al hecho sociológico de que éstos comparten con sus progenitores formas de discriminación y a veces un status social derivado de la trayectoria migratoria de aquellos” (Moncusí 2007, pp.464).

22.- Suele referirse con el ‘termino “inmigrantes de segunda generación” a los hijos e hijas de inmigrantes que han nacido ya en el país de acogida de sus padres, aunque por extensión en ocasiones puede incluirse también a los niños que han migrado con sus padres o han sido reagrupados muy temprano. El término en sí no deja de incluir una cierta contradicción: si son nacidos en el país de acogida no son “inmigrantes” en la concepción más puramente demográfica ya que no han realizado ningún movimiento migratorio. Cabría hablar en ese caso más propiamente de origen familiar inmigrante (*migrant background*).

Una vez realizado dicho apunte conceptual y retornando los datos que ofrece la Encuesta del CIS-3.000, puede apreciarse la menor discriminación percibida de entre los grupos específicos analizados (el 35,2% de quienes tiene algún progenitor de origen extranjero confiesa haber sufrido discriminación frente al 28,3% de las llamadas “segundas generaciones”). Esta menor discriminación percibida por las mal “segundas generaciones” puede ser leída a modo de avance al considerar el corto espacio de tiempo que llevan sus padres en el país (tiempo raramente superior a una década). No obstante, el nada despreciable 64,8% de “segundas generaciones” que confiesa haber sentido discriminación por algún motivo conduce nuevamente hacia la reflexión sobre la automática oposición entre la población “autóctona” y la “extranjera” y, como decía Moncusí (2007), sobre la pervivencia de la discriminación a través de la ampliación del status de inmigrante. Por lo que las hijas e hijos de la población inmigrante soportan, solo por ello, mayor discriminación. No obstante, la distancia con respecto a las personas descendientes de progenitores nacionales resulta escasa, siendo tan solo de 6,9 puntos porcentuales.

Como veremos en el apartado correspondiente, esta mayor incidencia de la discriminación en general en los grupos étnicos minoritarios va también asociada en mayor medida a otros tipos de discriminación y por ello, es mayor la presencia de discriminación múltiple (el 17,8% de la población extranjera ha experimentado discriminación múltiple frente al 6,1% de la nacional).

Para la explicación de la mayor incidencia discriminación múltiple sobre las minorías extranjeras, se recurre al FRA (Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea), la cual advierte que “*los integrantes de minorías étnicas y la población inmigrante son generalmente más vulnerables a la discriminación múltiple que la mayoría de la población de la Unión Europea*” (FRA pp.4, 2010). Esta información, correspondiente a la Encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación (EU-MIDIS) sobre discriminación múltiple, apunta entonces hacia dos características facilitadoras de tal discriminación, como son la pertenencia a una minoría étnica fácilmente reconocible o, más bien, especialmente visible en el entorno, y la presencia de un nivel de ingresos bajo.

7.2 Menor discriminación percibida durante los últimos 12 meses que a lo largo de una vida.

Debido a que los datos anteriores se refieren a la discriminación experimentada a lo largo de la vida, donde el paso del tiempo se presenta como un inconveniente insalvable, resulta oportuno reparar en la experiencia discriminatoria de los últimos doce meses. Pese a que ambas categorías temporales no pueden equipararse, sí que resulta oportuno realizar una breve comparativa, aún a sabiendas de que aquella referida a la discriminación general podrá abarcar, si se recuerdan todas las viviendas discriminatorias, una mayor presencia de experiencias discriminatorias por el mero hecho de contar con un espacio temporal mayor.

Tabla 38. Discriminación durante el último año en función del grupo étnico de pertenencia.

Grupo étnico	Sin discriminación	Con discriminación	Total
Mayoritario	86,1	13,9	100
Minoritario (padre/madre extranjeros extranjeros u origen o nacionalidad extranjera)	74,6	25,4	100
Total	85,1	14,9	100

Fuente: Encuesta CIS 3000.

Durante el último año, la mayor discriminación percibida por parte del grupo étnicamente minoritario se confirma nuevamente. Aún así, la distancia con respecto al grupo mayoritario de referencia parece acortarse. Al dirigir la mirada hacia aquella pregunta de la Encuesta del CIS-3.000 que contemplaba la posibilidad de haber experimentado algún tipo de discriminación a lo largo de la vida (Tabla 1) y compararla con la presente pregunta (dirigida a captar la discriminación durante un período de tiempo dado, como son los últimos doce meses), se presenta una menor diferencia entre la discriminación sufrida por el grupo nacional legítimo y el minoritario. La distancia entre ambos grupos para la discriminación general (a lo largo de la vida) es de 16,8 puntos y la distancia presente durante el último año resulta de 11,5.

De igual modo, al centrar la atención exclusivamente en el grupo étnico minoritario, se advierte que el porcentaje de personas pertenecientes a dicho grupo que señala haber sido discriminado durante el último año se reduce considerablemente al compararlo con aquel que había advertido alguna situación de discriminación a lo largo de su vida. Mientras que el 25,4% de las personas que integran una minoría étnica (conformado por personas cuya madre o padre han nacido en un país extranjero, por personas cuyo país de origen difiere del español o por aquellas que tienen nacionalidad extranjera) señalaba haber sufrido discriminación durante el último año, el 44,9% había advertido algún tipo de discriminación durante su vida. Al respecto de la discriminación durante los últimos doce meses, el antiguo Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las personas por origen racial y/o étnico (2012), proporciona un dato del 19% para el año 2011, un dato igual al contemplado por el CIS en el 2013.

Dicho esto, a raíz de tal comparativa anterior que se remite exclusivamente a los datos del CIS, puede disponerse que la discriminación parezca estar menguando; tanto en el sentido de reducirse la distancia entre la población nacional y el grupo étnico minoritario como dentro de este último. Es más, la discriminación parece reducirse de manera general. Muestra de ello sería que si bien el 29,5% de la población total declaraba haber sufrido discriminación percibida a lo largo de su vida, el 14,9% ha podido advertir una experiencia discriminatoria en primera persona durante los últimos doce meses.

7.3 Frecuencia de discriminación sentida

En otro orden de cosas, resulta relevante reparar en la frecuencia con la que se experimenta el acto discriminatorio. El presente informe no tiene por objeto ahondar en los efectos que la discriminación tienen sobre la población. Sin embargo, sí puede apuntarse en el mismo, que la frecuencia con la que se advierte no se encuentra libre de importancia. La discriminación no solo tiene efectos a nivel objetivo (como la desigualdad en el mercado laboral) sino también a nivel subjetivo (ejemplo de ello sería una menor autoestima).

A la luz de los datos que ofrecen las dos tablas se observa que no solo un mayor porcentaje de población integrante perteneciente a una minoría étnica (definida, como ya se ha comentado, por la tenencia de algún vínculo extranjero) declara haber sufrido discriminación sino que también la ha sufrido con mayor intensidad.

Tabla 39. Frecuencia de la discriminación, con motivo del origen étnico o racial, en función del grupo étnico.

		Muchas veces	Alguna vez	Nunca o casi nunca	Total
Grupo étnico	Mayoritario	0,4	2	97,6	100
	Minoritario (padre/madre extranjeros u origen o nacionalidad extranjera)	7	11,4	81,6	100
Total		1	2,8	96,2	100

Fuente: Encuesta CIS 3000.

La tabla anterior muestra cómo las minorías étnicas declaran sentir discriminación con motivo de su origen étnico o racial en un mayor número de ocasiones que la mayoría nacional. Tanto es así que el 7% del grupo étnico minoritario señala sufrir discriminación por tal motivo frente al casi inapreciable 0,4% de la población mayoritaria. Un resultado casi esperable ante la detención de factores de riesgo por parte del grupo minoritario. Así pues, mientras que el 81,6% del grupo étnico minoritario señala no percibir nunca o casi nunca discriminación, el 97,6% del mayoritario señala lo mismo.

Por su parte, la tabla siguiente confirma la mayor discriminación percibida con motivo de la nacionalidad que con motivo del origen étnico o racial. De manera previa se había presentado el grupo definido por su nacionalidad como aquel que confesaba en mayor grado haber experimentado vivencias de discriminación.

Tabla 40. Frecuencia de la discriminación, con motivo de la nacionalidad, en función del grupo étnico.

		Muchas veces	Alguna vez	Nunca o casi nunca	Total
Etnia	Mayoritaria	0,5	2,6	97	100
	Minoritaria	5,9	21,4	72,6	100
Total		0,9	4,2	94,9	100

Fuente: Encuesta CIS 3000.

Así pues, el 5,9% del grupo étnico minoritario señala haber sufrido discriminación “muchas veces” y el 21,4% “alguna vez”; es decir, el 27,3% del grupo que integra algún rasgo étnico indica haber experimentado discriminación con una frecuencia significativa frente al 3,1% del grupo mayoritario que advierte discriminación en la misma intensidad. El dato referido exclusivamente a las personas pertenecientes a un grupo étnico minoritario que confiesan haber sentido con cierta frecuencia discriminación con motivo de su nacionalidad (27,3%) coincide con el 29% de la población de nacionalidad extranjera que señalaba haberse sentido discriminada alguna vez (cuálquiera que fuese el motivo).

7.4 Percepción documentada: el ámbito laboral, donde más discriminación es declarada

Como era previsible, es el grupo étnico minoritario el que declara en mayor grado haber experimentado discriminación y el que la experimenta con mayor frecuencia. Nos detenemos ahora en los ámbitos en los que las personas pertenecientes a una minoría étnica en España declaran sentir tales experiencias discriminatorias en primer grado. Esto es lo que el antiguo Consejo para la Promoción de la Igualdad de

Trato y No Discriminación de las personas por origen racial y/o étnico (2012) denomina “percepción de la discriminación documentada”. Este Consejo define tal discriminación a partir de “*la experiencia de las personas de determinadas situaciones que se viven como manifestaciones de discriminación por origen racial o étnico (es decir, detectadas a través de una batería de ítems que reflejan situaciones de trato discriminatorio en diferentes ámbitos, sobre las que se pregunta si las han vivido y a qué motivos las achacan -motivos de origen racial o étnico u otros motivos-)*” (Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las personas por origen racial y/o étnico, 2012, pp. 48).

La población que detenta una nacionalidad extranjera señala como primer ámbito de discriminación percibida el ámbito laboral, seguido “de la calle, el trato público con la gente”, y, con más distancia, del relativo al acceso a la vivienda. Por su parte, aquella que se distingue por un origen étnico o racial que difiere del mayoritario, coincide en la mayor percepción de discriminación en los dos primeros ámbitos para pasar a diferenciarse en el tercero de ellos, el cual es, en este caso, el trato con la policía.

Tabla 41. Ámbitos de discriminación con motivo de la nacionalidad y del origen étnico y/o racial.

	Discriminación por razón de nacionalidad	Discriminación por origen étnico o racial
Ámbito laboral	19,6	10,5
Acceso a servicios públicos	7,8	3
Atención y trato por parte de la Administración Pública	3,2	3,6
En el trato con la policía	7,2	5
En el acceso a la vivienda	12	4,1
En las tiendas, locales de ocio, bares, otros servicios privados o particulares	4	3,8
En la propia familia	0	0,4
En la calle, en el trato de la gente	17,3	6,3
En otro ámbito específico	0	0

Fuente: Encuesta CIS 3000.

Si bien ambos motivos de discriminación prácticamente son coincidentes en la jerarquía establecida en cuanto a los ámbitos en los que se produce, resulta menor el porcentaje de personas de origen étnico o racial distinto del mayoritario que se remite a los mismos para ubicar en ellos experiencias concretas de discriminación.

El hecho de que el registro de vivencias discriminatorias en el ámbito laboral ocupe la primera posición no resulta sorprendente. La peor (desigual) ubicación de las personas inmigrantes y/o extranjeras dentro del mercado laboral se ha instaurado como tema de estudio desde la configuración del Estado español a modo de sociedad de acogida de inmigración (ejemplo de ello son los trabajos de Cachón 1995, Anguiano 2001 y Martínez Veiga 2004). La esfera pública, especialmente, el ámbito laboral, ha distado de ser congruente con el imperativo de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. Pajares (2002) advierte al respecto, que si bien determinados factores²³ inciden en la inserción y concentración laboral “*de las personas inmigradas en la primera fase de su establecimiento, la discriminación racial las afectará toda la*

23.- Estos factores son “*una política de inmigración que ya los conduce a sectores laborales concretos; la existencia de malas condiciones laborales en los mismos; el abandono de tales sectores por los autóctonos y, por último, la importancia de las redes sociales de los inmigrantes para canalizar las ofertas de empleo en los sectores en los que comienzan a concentrarse*” (Pajares 2002, pp.63).

vida. Es la discriminación que sufre una persona a la que se la rechaza en un trabajo por ser negra o de determinado origen o aspecto físico, independientemente del tiempo que lleve en el país receptor y de la formación que tenga o haya adquirido” (Pajares, 2002, pp.63). Como evidencia de la persistencia de tal discriminación se presenta la tabla 10, en la que, durante el pasado año 2013, el 19,6% de las personas de nacionalidad extranjera confesaba sentirse discriminada en dicho ámbito frente al 10,5% de aquellas diferenciadas por su origen étnico o racial.

El alcance del trato discriminatorio en el mercado laboral español es igualmente secundado por el Consejo de Igualdad de Trato y No Discriminación de las personas por origen racial y/o étnico (2012). Este coincide en el hecho de que las personas con origen racial y/o étnico divergente del mayoritario sitúan el mercado laboral como el ámbito de mayor discriminación percibida. Según dicho Consejo (2012), en el año 2011 el 46,7% confesaba haberse sentido discriminada por algún motivo en el mercado laboral; 3 puntos más que en 2010.

En segundo lugar, cabe reparar en el segundo ámbito identificado; este es, “la calle, el trato con la gente”. El espacio público evidencia la diversidad de una sociedad en todas sus formas y, este, se ha encontrado tradicionalmente dominado por el discurso cultural hegemónico, derivando en la determinación de un carácter étnico predominante y definitorio del mismo. La calle se ha configurado, por tanto, como espacio de expresión del prejuicio cultural a través del trato discriminatorio a las minorías étnicas; las cuales tienden hacia la realización de un uso más intenso del espacio público. Los motivos que llevan a un uso del espacio público más elevado que la media nacional son diversos, implicando, como apunta Aramburu (2004) citando a Sennet (2002), desde la infrautilización del mismo por parte de la sociedad occidental en su tendencia hacia la reclusión en el ámbito privado, hasta factores consecuencia del propio proceso migratorio y la inserción socio-laboral y residencial de la población inmigrante que conducen hacia un uso “obligado” del mismo ante la carencia de otros espacios. Por tanto, la mayor exposición de las minorías étnicas en dicho espacio conlleva que el 17,3% de la población de nacionalidad extranjera se haya sentido discriminada en la calle por dicho motivo así como el 6,3% de la población de origen racial y/o étnico extranjero.

En tercer lugar, el colectivo nacional extranjero sitúa el acceso a la vivienda. El 12% de dicho colectivo señala que la nacionalidad ha sido un impedimento sustancial al tratar de acceder a una residencia. Por su parte, el 4,1% de la población con origen étnico y/o racial minoritario, señalan su etnia u origen racial como motivo de discriminación en el ámbito residencial. El acceso a la vivienda no se trata de un aspecto baladí, ya que es un elemento clave en los procesos de integración y supone la cobertura de una necesidad básica. La Constitución Española (1978) y la Asamblea General de Naciones Unidas (1948) son conscientes de la importancia de la vivienda, contemplando su tenencia a modo de derecho. La Constitución Española sentencia que “*Todos los españoles tienen derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada. Los poderes públicos promoverán las condiciones necesarias y establecerán las normas pertinentes para hacer efectivo este derecho, regulando la utilización del suelo de acuerdo con el interés general para impedir la especulación. La comunidad participará en las plusvalías que genere la acción urbanística de los entes públicos*” (Constitución Española 1978, art.47), y, la Asamblea General de Naciones Unidas, que “*Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad*” (Declaración Universal de Derechos Humanos 1948, artículo 25). No obstante, la Constitución Española se refiere únicamente a un derecho vinculado a la tenencia de nacionalidad española, discriminando desde un inicio a quienes no se configuran a modo de sujetos de derecho.

Sin embargo, la vivienda no es un derecho garantizado y su acceso viene condicionado tanto por criterios económicos como personales (vivienda privada) y/o administrativos (vivienda pública). En este punto, las

clases más desfavorecidas encuentran más impedimentos para satisfacer dicha necesidad básica y es entonces cuando se constata la discriminación. Navarro (2009) señala que “*Las propias personas inmigrantes resaltan las dificultades para acceder a la vivienda de alquiler debido a la negativa de muchas de las personas propietarias a alquilar a gente extranjera*”. La discriminación con motivo de la nacionalidad resulta mayor que la discriminación percibida por razón del origen racial y/o étnico extranjero debido al riesgo implícito de irregularidad. La probabilidad de sufrir discriminación con motivo de una situación jurídico-administrativa irregular es elevada así como un reflejo de la propia discriminación vivenciada en el mercado laboral que relega a buena parte del colectivo extranjero al desarrollo de trabajos dentro de la economía sumergida. No obstante, el alquilar una vivienda a una persona en situación de irregularidad no supone un delito. Las reticencias, por tanto, provienen de la frecuente imposibilidad de cumplir los requisitos vinculados al acceso (aval bancario, número de cuenta bancaria, contrato de trabajo, etc.) así como de la propia inseguridad de quien se configura como arrendador/a. El caso más extremo de exclusión residencial sería el “sinhogarismo”. Según el INE (2012), durante el año 2012, el 45,8% de las personas sin hogar que habían sido usuarias de centros asistenciales de alojamiento y/o restauración eran extranjeras y, el 54,2% restante, españolas.

En cuarto lugar, el trato con la policía destaca como un ámbito en el que la población de origen étnico y/o racial minoritario se ha sentido discriminada por su origen. Este es,. Si bien el colectivo de origen étnico extranjero lo sitúa en cuarto lugar con un 5,3% de dicha población que se siente discriminada por tal motivo, es el 7,2% de la población de nacionalidad extranjera la que se siente discriminada por su nacionalidad en el trato con la policía, haciendo que ocupe el quinto lugar en su jerarquía.

La mayor discriminación percibida relativa por parte de la minoría de origen extranjero es presumiblemente consecuencia del mayor sometimiento a procesos de identificación en la vía pública. El documento “*Hay alternativas: no a la detención de personas inmigrante*”, adoptado por la Plataforma por la Gestión Policial de la Diversidad, de la que forman parte entidades tales como Unión Nacional de Jefes y Directivos de Policía Local (Unijepol), Open Society Justice Initiative (Fundación Soros), Fundación Secretariado Gitano o Fundación Pluralismo y Convivencia, es muestra de ello. En él, Amnistía Internacional (2013) evidencia cómo “*durante los últimos años, varias organizaciones de derechos humanos y defensa de las personas migrantes, así como algunos sindicatos policiales, han denunciado la existencia de identificaciones masivas en la vía pública, siguiendo un perfil étnico con objeto de realizar controles migratorios*” (Amnistía Internacional 2013, pp. 5). El sesgo étnico se configura, por tanto, como elemento diferencial, haciendo que las personas con una etnia visible y diferente de la mayoritaria se perciban a sí mismos víctimas de discriminación.

7.5 Características de las personas que sufren discriminación con motivo de su nacionalidad y de su origen étnico y/o racial

Una vez establecidas las características generales así como los ámbitos de discriminación percibida, se procede a reparar en las características socio-económicas de los grupos de riesgo; como son, las personas de nacionalidad extranjera y aquellas que tienen un origen étnico y/o racial divergente del mayoritario.

En lo referido al sistema sexo-género, cabe destacar una mayor incidencia en las mujeres de nacionalidad extranjera (el 31,3% de las mujeres ha sufrido discriminación frente al 24,4% de los hombres). En el caso del grupo definido por su origen étnico, los resultados se encuentran más equiparados (el 33,4% de las mujeres se ha sentido discriminada frente al 30,8% de los hombres). La mayor discriminación en el caso de las mujeres de nacionalidad extranjera puede estar vinculada con su mayor presencia dentro del mercado sumergido, donde el desarrollo de un trabajo no da lugar a derechos. Sin embargo, no solo ha

de apuntarse hacia el mercado, sino que los diferentes roles ocupados por mujeres y hombres son los que sustentan esta mayor discriminación percibida por parte de las mujeres. Las de nacionalidad extranjera son más proclives a percibir discriminación con motivo de su situación jurídico-administrativa.

En lo relativo al grupo de edad, es, tanto para el grupo definido por su nacionalidad como para el definido por su origen étnico, la franja de 18-29 años aquella en la que señalan encontrar más experiencias discriminatorias. El 42,2% de las personas que se encuentran en dicha franja confiesan haberse sentido discriminadas por motivo de su nacionalidad y, el 35%, con motivo de su origen étnico y/o racial. La menor discriminación es para el grupo de 65 años o más. Por lo que la discriminación parece disminuir conforme aumenta la edad.

El hecho de que sea la franja más joven la que más declara haberse sentido discriminada puede vincularse con que corresponde con la inserción en el mercado laboral. Es entonces, en el intento de insertarse por primera vez en el mercado, cuando esta población puede sentirse discriminada. Sin embargo, también es consecuencia de la mayor presencia de personas jóvenes en diferentes contextos, tales como el educativo o el espacio público (la calle). La mayor discriminación concuerda igualmente con la discriminación sentida por las “segundas generaciones de inmigrantes”, comentado de manera previa.

Tabla 42. Incidencia de la discriminación por nacionalidad y por origen étnico y/o racial según características de la población (por 100 personas de cada grupo)

		Por nacionalidad		Por origen étnico y/o racial	
		En general	En el grupo de riesgo por nacionalidad	En general	En el grupo de riesgo por origen étnico y/o racial
Sexo	Hombre	3,4	24,4	5,4	30,8
	Mujer	4	31,3	4,7	33,4
Grupo edad	18-29	6,6	42,4	6,3	35
	30-44	5	22,4	7,2	31,9
	45-64	2,7	27,8	4,3	30,8
	65 ó más	1	0	2	27,5
Nivel de Estudios	Inferior a graduado escolar o ESO	3,3	29,8	2,9	22
	ESO o Bachillerato	4,5	18,9	7,3	33,2
	FP	4,8	49	6,6	50,7
	Estudios superiores	3,2	26,7	7,2	37
Estado civil	Casado/a o pareja de hecho	3,7	27,1	5	36,1
	Soltero/a	4,7	35,4	5,8	25,9
	Viudo/a	1,2	0	1,1	11,8
	Separado/a o Divorciado/a	3,4	15,2	5,2	20
Nacionalidad	Española	3		4,1	26,5
	Extranjera	28,1	28,1	40,2	40,7
País de origen	En España	2,4		3	
	En otro país	20,6	27,8	32,1	32,1
Relación con la actividad	Ocupado/a	4,4	33,2	6,3	39,7
	Parado/a	5,7	24,7	6,3	25,3
	Estudiante	1,8	24,1	4,1	13,3
	Labores de hogar	3,5	0	3,8	45,8
	Jubilado/a	1,1	0	2,2	10,8
Estatus	Clase alta o media alta	3,2	18,8	6,1	42,2
	Nuevas clases medias	3,2	57,4	4,9	25,8
	Viejas clases medias	3,5	22	4,6	23,1
	Obreros/as cualificados/as	4	20,3	4,6	28
	Obreros/as no cualificados/as	5,1	28	6,3	40,9
Riqueza provincial	Baja	3	47,7	3,5	35,8
	Media	2,9	29,7	4,8	24,9
	Alta	4,9	20,8	6,8	32,2
Ideología	Extrema izquierda	2,9	31	7,6	33
	Izquierda	4,4	36,7	5,5	36,2
	Centro	2,7	20,8	3,6	30,4
	Derecha	1,9	23,5	4,6	41,1
	Extrema derecha	0	0	7,2	0
Total		3,7	28,1	5,1	32,1

Por su parte, al fijar la mirada en el nivel de estudios, se observa que son los que han alcanzado, como máximo nivel educativo, la Formación Profesional o equivalente, quienes han experimentado mayor discriminación. El 49% de quienes han completado dicho nivel y tienen nacionalidad extranjera así como el 50,7% que tiene un origen étnico extranjero, confiesan haberse sentido discriminados con razón de su nacionalidad y origen respectivamente. Entendiéndose la mayor presencia de discriminación en niveles superiores como consecuencia de una mayor conciencia de discriminación debido precisamente a su nivel educativo. Es decir, pese a que la discriminación resulta transversal a todos los niveles educativos, son quienes detentan mayores herramientas quienes manifiestan una mayor presencia de la misma por el mero hecho de poder captarla.

En lo relativo al estado civil, este difiere en función del motivo de discriminación. Los mayores valores, en el caso de las personas discriminadas por su nacionalidad se encuentran en el estado de soltería (35,4%). Por su parte, en lo referido a aquellas discriminadas por su origen, se encuentran en el estado matrimonial (36,1%).

Al fijar la mirada en la relación con la actividad, se encuentra, para las personas de nacionalidad extranjera discriminadas por dicho motivo, el ámbito relativo a la ocupación como el más discriminatorio. De quienes están ocupadas, el 33,2% han percibido discriminación. Por su parte, las personas de origen étnico y/o racial minoritario que se han sentido discriminadas por dicho motivo, declaran, sin lugar a duda, la actividad relativa a las labores domésticas. El 45,8% de quienes desarrollan tal actividad se han sentido discriminadas. Debido a que presumiblemente, quienes desarrollen tal tarea serán mujeres, puede leerse en términos de la doble segmentación vivida por las mujeres inmigradas en el mercado laboral español, el cual discrimina en función de la etnia y del sexo.

En lo referido al estatus, la percepción varía ligeramente en función del motivo y grupo de discriminación. Al contemplar los valores relativos al grupo nacional extranjero, se encuentran entre las clases medias (57,4%) y la de obreros/as no cualificados/as (28%) los valores más elevados. Sin embargo, al reparar en los propios del grupo de origen étnico minoritario, los mayores valores se ubican en la clase alta o media alta (42,2%) y en la clase de obreros/as no cualificados (40,9%). Pese a dicha variación, la explicación a los hechos es similar. La mayor discriminación percibida se encuentra en los dos extremos, entre quienes se ubican en las clases más elevadas así como en la inferior. La explicación radicaría en que quienes ocupan las posiciones de clase más aventajadas perciben mayor discriminación con motivo de su (supuesto) mayor nivel educativo, quienes ocupan las posiciones inferiores lo hacen con motivo de aunar otros factores de riesgo como es la tenencia de escasos recursos económicos.

Por su parte, al reparar en el nivel de riqueza de la provincia de residencia, se hallan los valores más elevados en las provincias de menor nivel de riqueza. Casi la mitad (47,7%) de quienes tienen nacionalidad extranjera y viven en una de estas provincias han percibido discriminación. De igual modo, el 35,8% de quienes tienen un origen étnico minoritario e igualmente residen en una provincia con un bajo nivel de renta confiesan alguna experiencia discriminatoria con motivo de su origen. La mayor concentración de la discriminación en dichos territorios puede sustentarse sobre la discriminación en base a la competencia por unos recursos escasos.

Finalmente, en lo referido a la adscripción ideológica se encuentran resultados casi contradictorios. Mientras que, para la discriminación por nacionalidad, los valores más elevados se encuentran en la izquierda (36,7%), en la discriminación por origen étnico minoritario se sitúan en la derecha (41,1%). Lo reducido de la muestra de para estos grupos nos ha impedido encontrar una explicación razonable para estos resultados.

8. La discriminación por discapacidad

Javier Arza

UN TIPO DE DISCRIMINACIÓN MUY PRESENTE EN LA PERCEPCIÓN DE LA SOCIEDAD

Según el Eurobarómetro de 2012 sobre discriminación, la discapacidad es el segundo motivo de discriminación percibido por la ciudadanía en la Unión Europea (46%) y en España (40%). Asimismo, es considerada uno de los principales obstáculos en el acceso al empleo. Para el 38% de las personas encuestadas en España, y el 40% en la Unión Europea, la discapacidad es una desventaja “cuando una empresa quiere contratar a alguien y puede elegir entre dos candidaturas con las mismas habilidades y cualidades”.

En el caso de la Encuesta del CIS-3.000 (2013), también se observa que la discriminación por discapacidad se sitúa en los primeros puestos en cuanto a la percepción que la ciudadanía tiene sobre su extensión, y con unos porcentajes aún superiores a los obtenidos en el Eurobarómetro. Destaca especialmente la “discapacidad psíquica”, que ocupa el segundo lugar con casi un 59% de personas que consideran muy o bastante frecuente la discriminación por este motivo (únicamente superada por la discriminación por origen étnico o racial). En cuanto a la “discapacidad física”, el porcentaje se sitúa casi en el 50%.

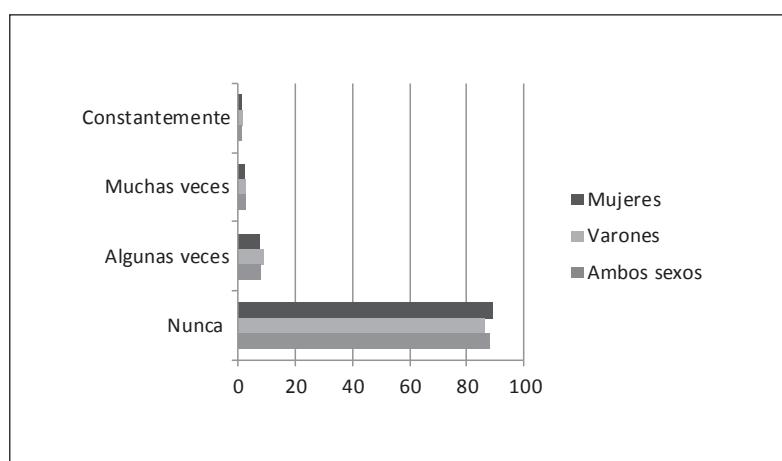
Esta importante incidencia en la percepción de discriminación por discapacidad, parece no corresponderse con una alta presencia de actitudes prejuiciosas o de rechazo hacia las personas con discapacidad, al contrario de lo ocurrido en otros casos analizados en este estudio (especialmente en la relacionada con el origen étnico o nacional). En la Encuesta CIS-3.000 (2013), apenas se detectan personas que declaran sentirse molestas ante la vecindad de una persona con “discapacidad física” (el 95,6% señalan la opción “nada”). En el caso de la “discapacidad intelectual”, aunque el porcentaje de personas que indican la opción “nada” sigue siendo mayoritario (84,7%), también se detecta un pequeño grupo al que les molestaría “algo”, “bastante” o “mucho” la vecindad de estas personas (8% en total). No obstante, también debemos señalar que las preguntas incorporadas en el cuestionario quizás no sean suficientes para detectar uno de los tipos de actitudes propiciatorias de la discriminación en el caso de la discapacidad, las vinculadas al paternalismo o la desconfianza en las capacidades de estas personas.

UN TIPO DE DISCRIMINACIÓN POCO DECLARADA POR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se observa también una notable falta de correspondencia entre la alta percepción respecto a la presencia en la sociedad de la discriminación por discapacidad, frente al relativamente bajo porcentaje de personas que declaran sufrirla. Así, la Encuesta EDAD 2008 del INE²⁴ señala que “tan sólo” el 12% de las personas con discapacidad se han sentido discriminadas por ello, mientras que el 88% declaran no haberse sentido así nunca.

24.- En la actualidad es la principal fuente de información que analiza la situación y percepción de las personas con discapacidad en España.

Gráfico 21. Personas con discapacidad según la frecuencia con la que se han sentido discriminadas en los últimos 12 meses



Fuente: Elaboración propia a partir de EDAD (INE, 2008)

En el caso de la Encuesta CIS (2013), no se puede establecer el porcentaje de personas con discapacidad que se han sentido discriminadas, ya que no se planteó ninguna pregunta que permita detectar a las personas con discapacidad. No obstante, disponemos de dos datos. Por un lado, el porcentaje global de personas encuestadas que declaran haberse sentido discriminadas por discapacidad: 1,8% alguna vez en la vida y 0,7% en los últimos doce meses. Por otro lado, el porcentaje de personas que en los últimos doce meses ha sido testigo (ha visto u oído) alguna discriminación por discapacidad sufrida por alguna persona cercana: 8,4%. Como podemos observar, en ambos casos los porcentajes son reducidos y, como venimos insistiendo, distan mucho de la percepción sobre la presencia de la discriminación por discapacidad en nuestra sociedad.

DIFICULTADES EN LA DETECCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD

En una publicación del CERMI (Jiménez y Huete, 2003) se establece una diferenciación entre dos tipos de discriminación. La primera es la que sufre directamente la persona con discapacidad, que en muchos casos está vinculada con aspectos socio-relacionales y tiene como consecuencia que se sienta infravalorada, menospreciada, invisibilizada, temida, etc., en su relación con otras personas. La segunda es un tipo de discriminación de tipo contextual y podemos vincularla con los conceptos de accesibilidad y diseño para todas las personas. Estos conceptos plantean que todos aquellos entornos y productos que no estén diseñados para permitir la participación, el acceso, el uso, a todo tipo de personas, son entornos y productos discriminatorios.

A modo de hipótesis, consideramos que el primer tipo de discriminación es más fácil de detectar, mientras que el segundo requiere un mayor nivel de concienciación, por lo que es más difícil que pueda ser detectado en este tipo de encuestas. De hecho, desde una concepción tradicional de la discapacidad, cuando una persona tiene dificultades para acceder a un entorno o usar un producto, se tiende a pensar que el problema está en la “falta de capacidad” de la persona. Sin embargo, los conceptos de accesibilidad y diseño para todas las personas plantean que el problema está en que los entornos y los productos, al ser diseñados pensando en un supuesto patrón medio de persona, son discriminatorios e incapacitantes.

Vinculando esta reflexión con el estudio de la discriminación, y para lograr incrementar la capacidad de detección de las encuestas, sería necesario incorporar preguntas que faciliten a la persona la vinculación de este tipo de situaciones contextuales con la discriminación por discapacidad.

ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE HAN SUFRIDO DISCRIMINACIÓN

El escaso número de casos de discriminación por discapacidad detectados a través de la encuesta (45 alguna vez en la vida y 17 en los últimos doce meses) nos han impedido realizar un análisis de sus características que fuese extrapolable. Para ello, debemos recurrir de nuevo a los datos aportados por la Encuesta EDAD (2008). En ella se plantea que el perfil de la persona con discapacidad que se ha sentido discriminada es el de un varón, menor de 65 años, desempleado y con “deficiencias mentales o del sistema nervioso”. Respecto a los ámbitos o situaciones en las que ha sufrido la discriminación, destaca especialmente el de las relaciones sociales, seguido de la participación social y el acceso a la atención sanitaria. Finalmente, en la práctica totalidad de los casos (92,3%) no denunciaron la situación de discriminación sufrida.

Estos últimos datos nos remiten de nuevo a la hipótesis planteada anteriormente. Los ámbitos y las situaciones más señaladas en este perfil son las vinculadas a una discriminación de tipo socio-relacional. Por otro lado, el escaso porcentaje de situaciones denunciadas, además de responder hipotéticamente a la falta de canales de denuncia o a la insuficiente información que las personas afectadas tiene sobre los procedimientos que se deben seguir, también puede estar relacionada con la necesidad de incrementar la conciencia en este colectivo respecto a sus derechos de ciudadanía.

9. La discriminación por enfermedad crónica o infecciosa

Javier Arza

Ya desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, diferentes organismos han tratado de fijar los motivos o circunstancias de discriminación que deben ser combatidos. Quizás la definición más detallada sea la recogida en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en cuyo art. 21 se indica lo siguiente:

“Se prohíbe toda discriminación y, en particular, la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”. Sin embargo, la compleja realidad social siempre excederá los límites que el legislador pretende construir. Así, fuera de ese listado de motivos podemos encontrar otras circunstancias de discriminación menos visibilizadas, como puede ser el aspecto físico (que es tratado en otro capítulo) o la enfermedad crónica o infecciosa, a la que dedicaremos las siguientes páginas.

Que la discriminación por enfermedad esté menos visibilizada en la legislación actual, en la literatura científica, e incluso en la intervención de los organismos especializados, desde luego no quiere decir que no exista o que sea un fenómeno nuevo. De hecho, en las enfermedades infecciosas es donde tradicionalmente más se han producido los fenómenos de estigmatización y discriminación.

Además de por razones comunes a otros motivos de discriminación, en el caso de la enfermedad, la discriminación y el estigma tienen un claro efecto sobre la salud individual y pública. Puede llevar a retrasar el diagnóstico, o a interrumpir el seguimiento, por temor a ser identificado o identificada. También puede conducir a que la persona vea reducidas sus redes sociales de apoyo y sus vías de participación social, por lo que puede perjudicar su motivación y las posibilidades de acceso al tratamiento.

De las escasas publicaciones e investigaciones recientes sobre esta temática, la mayoría se refieren a la discriminación por VIH/SIDA. El Informe FIPSE, 2009 recoge las importantes barreras que las personas con VIH encuentran en el acceso al empleo. Según este estudio, la tasa de desempleo alcanza el 53% en esta población. El Informe FIPSE, 2010 detectó importantes porcentajes de población con actitudes discriminatorias hacia las personas con VIH. Por ejemplo, el 58,8% se sentiría “algo”, “bastante” o “absolutamente” incómodo-a si algún-a compañero-a de su hijo-a estuviera infectado-a por VIH; el porcentaje de incomodidad es del 30,8% cuando se pregunta por la posibilidad de tener compañeros-as con VIH en el trabajo; el 20% de las personas encuestadas estaría de acuerdo en que la ley obligara, en ciertos lugares, a separar a las personas con VIH.

En el caso de la Encuesta CIS (2003), también hemos detectado actitudes discriminatorias hacia las personas con VIH, aunque en porcentajes inferiores a los recogidos en el Informe FIPSA, 2010. Así, el 11,4% de las personas encuestadas se manifiestan incómodas (“algo”, “bastante” o “mucho”) ante la vecindad de personas con VIH. A resaltar que, después de las categorías relacionadas con el origen étnico-nacional, es el grupo ante el que se registra un porcentaje de incomodidad más elevado. Un porcentaje prácticamente idéntico se recoge cuando se pregunta sobre el grado de acuerdo ante la discriminación laboral a las personas con VIH (el 11,3% “desaprueban por completo” “que una persona con VIH/SIDA trabaje en una oficina donde hay más personas trabajando”).

En cuanto a la percepción sobre la presencia de la discriminación “por tener una enfermedad crónica o infecciosa (hepatitis, diabetes, VIH/SIDA)”, la encuesta del CIS (2013) recoge que el 46,4% de las personas encuestadas considera que es muy o bastante frecuente. Esta valoración respecto a este tipo de discriminación se encuentra en una posición intermedia en el conjunto de los diferentes tipos de discriminación analizadas a juicio del conjunto de la población.

En este caso, la forma en la que se plantea la pregunta no desagrega la situación de las personas con VIH/SIDA, sino que la valoración aparece conjuntamente con otro tipo de enfermedades (hepatitis o diabetes) claramente diferentes en su etiología, formas de transmisión y consecuencias, tanto físicas como sociales. Sin embargo, y a pesar de esa percepción y de las actitudes discriminatorias detectadas, el porcentaje de personas que afirman haber sido víctimas de discriminación por este motivo es el más reducido de todos los tipos analizados en la encuesta: 1% alguna vez en la vida y 0,3% en los últimos doce meses. Asimismo, también es muy reducido el porcentaje de personas que en los últimos doce meses ha sido testigo (ha visto u oído) alguna discriminación por enfermedad sufrida por alguna persona cercana: 3,6%.²⁵

Finalmente, y como sugerencia para futuras encuestas, proponemos no incorporar en la misma pregunta enfermedades con una consideración social tan diferente como el VIH/SIDA, la diabetes y la hepatitis, dentro de una categoría tan amplia y diversa como “enfermedades crónica o infecciosas”.

25.- Aquí también la definición es amplia, “enfermedad crónica o infecciosa”, haciendo una referencia explícita conjunta a la hepatitis, la diabetes y el VIH/SIDA, tanto a la hora de identificar a los que han sido testigos de actos discriminatorios como para recoger la declaración de haber sido víctima de discriminación en persona.

10. Discriminación por aspecto físico

Paola Damonti

La discriminación por aspecto físico constituye, a nivel estatal, un campo de estudio prácticamente inexplorado. Otros países, al contrario, sí han dedicado mayores esfuerzos en la investigación para profundizar en este tema. Se ha llegado así a acuñar la noción de *aspectismo*, para definir “la vulneración de derechos y exclusión de una persona por no ajustarse a los parámetros hegemónicos de belleza y a los estereotipos sociales ligados a la idea de normalidad y corrección en términos estéticos” (MSSI 2013, p. 124). Esta discriminación parece afectar con especial intensidad a las personas obesas o con sobrepeso, víctima de lo que ha sido definido como “gordofobia” (Dio Bleichmar, 2008). El Instituto Nacional contra la Discriminación Argentino, por su parte, utiliza el concepto de “racismo de la apariencia” para referirse a las prácticas discriminatorias socialmente aceptadas en contra de personas que no se ajustan a los estándares hegemónicos de belleza (República Argentina, 2005). En suma, con el presente estudio intentaremos ofrecer algunos datos acerca de este tipo de discriminación, datos que esperamos sirvan de impulso para el desarrollo, también en nuestro país, de nuevas investigaciones en este ámbito.

10.1 Incidencia en el conjunto de la sociedad

Ante todo, destacamos que nos encontramos frente a un tipo de discriminación bastante extendido: el 7,3% de la población lo ha experimentado alguna vez en la vida, y el 2,8% en los últimos 12 meses. Son datos más elevados que la discriminación por ideas políticas, creencias religiosas, orientación sexual, discapacidad y enfermedad, situándose en el mismo nivel que la discriminación por escasez de recursos económicos y detrás solamente de la discriminación por nacionalidad/etnia y por género²⁶.

Es más, si atendemos a la discriminación por aspecto físico *presenciada*, en los últimos 12 meses, por el conjunto de la población española, los datos son aún más alarmantes: el 15,1% afirma haberla presenciado, una cifra inferior solamente a la discriminación por origen étnico/racial y por nacionalidad, y superior a todos los demás motivos de discriminación²⁷.

Tabla 43. Incidencia de la discriminación por aspecto físico a lo largo de la vida y en los últimos 12 meses

	%
Sentimiento de discriminación a lo largo de la vida	Muchas veces
	Alguna vez
	Total
Sentimiento de discriminación en los últimos 12 meses	2,8

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

26.- Se trata obviamente de datos referidos al conjunto de la población, ya que no es posible identificar un grupo de riesgo para este tipo de discriminación.

27.- No presentamos estos datos para hacer un ranking de gravedad, sino para mostrar que nos enfrentamos a un tipo de discriminación que, por desconocido, no es menos grave ni menos endémico en la sociedad.

10.2 Una mirada a las víctimas

Analizando las características de las personas que han experimentado este tipo de discriminación, por su aspecto físico, podemos comprender mejor las dinámicas de estos procesos discriminatorios, identificando asimismo factores de riesgo y de protección.

Ante todo se observa que el riesgo de sufrir discriminación por aspecto físico es marcadamente mayor para las mujeres (8,4% frente al 6,2% en los hombres), que representan casi el 60% de las personas que han sido discriminadas por su aspecto. Estas diferencias en función del sexo guardan claramente relación con el sistema de sexo/género y el imperativo de “belleza” femenina que le va asociado.

La edad también se constituye como un factor extremadamente importante, tanto que el riesgo de sufrir discriminación por aspecto físico pasa del 1,5% entre personas de 65 o más años al 12,9% en jóvenes de entre 18 y 29 años (11,3% en el caso de los chicos y 14,6% en el de las chicas).

Con respecto al nivel educativo, el panorama es menos claro: los niveles de discriminación más elevados se registran entre personas con formación profesional (10,8%), seguido por las personas con un título superior (7,7%) y, a corta distancia, por aquellas que han finalizado la ESO o bachiller (7,2%), siendo claramente más reducidos los niveles de discriminación detectados entre las personas que no han finalizado los estudios obligatorios (4,7%). Si en este último caso es evidente la influencia de la variable edad, más difícil es comprender las diferencias entre formación profesional y superior.

En lo que concierne la relación con la actividad laboral, los valores más elevados se dan entre personas paradas (10,2%), seguido por las personas ocupadas (7,7%) y, solamente en último lugar, por las inactivas. Si consideramos que, en 2013, la tasa de paro entre personas menores de 30 años era casi 20 puntos mayor que entre el conjunto de la población (42,4% frente a 26,1%) (EPA), podemos avanzar la hipótesis de que la mayor incidencia de la discriminación por aspecto físico entre personas paradas se debe, por lo menos en parte, al efecto de la variable edad. Siempre la influencia del factor edad nos obliga a diferenciar, dentro de las personas inactivas, entre jubiladas, amas de casa y estudiantes. Descubrimos así que la incidencia de la discriminación es muy baja entre jubiladas (2,5%) y amas de casa (4,1%), mientras que es muy elevada entre estudiantes (14,3% entre chicos y 17,9% entre chicas)²⁸.

En lo referente al estado civil, se detectan unos niveles de discriminación por aspecto físico especialmente elevados entre personas solteras (12,4% a nivel general, que asciende al 15,2% para las mujeres y se reduce al 10,4% para los hombres) y entre personas separadas o divorciadas (9,2% en total, 11,1% en el caso de las mujeres y 6,5% en el de los hombres). Valores más reducidos se registran entre personas casadas o parejas de hecho (6,0%) y entre viudos/as (1,2%). Si la mayor incidencia entre personas solteras puede estar en parte relacionada con la variable edad, los valores tan elevados que se registran entre mujeres divorciadas requieren de otras explicaciones.

El lugar de origen no parece influir grandemente en el riesgo de sufrir discriminación por aspecto físico, existiendo sin embargo una (muy ligera) diferencia a favor de las personas de origen extranjero.

Tanto en el caso de la clase social de pertenencia como en el de la provincia de residencia se observa un incremento de la discriminación conforme nos movemos hacia arriba en el escalafón social. Cabe, en

28.- Para analizar el peso relativo de cada variable, se ha realizado un análisis multivariante. Desafortunadamente, sin embargo, los resultados no son concluyentes (niveles de significación demasiado elevados). Este hecho por un lado puede reflejar la existencia de una muestra insuficiente; por otro, sin embargo, también nos obliga a matizar las conclusiones del análisis descriptivo y a reconocer que, pese a la existencia de diferencias, el riesgo de discriminación por aspecto físico se distribuye de forma relativamente homogénea en toda la sociedad.

este caso, preguntarse si asistimos realmente a una mayor incidencia de la discriminación entre personas de clase alta y residentes en provincias más acomodadas o si, por el contrario, estas personas disponen simplemente de mayores herramientas para reconocer la discriminación de la que son objeto.

Si las diferencias entre clases son bastante reducidas, lo mismo no puede decirse en lo referente a la situación económica, tal como se valora subjetivamente: para las personas que se encuentran, según su opinión, en una situación económica mala, de hecho, el riesgo de haber sido discriminadas por su aspecto es el 120% más elevado²⁹. Cabe avanzar la hipótesis de que el mayor riesgo enfrentado por estas personas no se debe tanto a que no encajan en el canon de belleza vigente, sino al hecho de que su ropa, calzado y demás accesorios de alguna manera “desvelan” su situación económica desfavorecida. En suma, en este caso sería muy difícil diferenciar entre discriminación por aspecto físico y por falta de recursos económicos.

En relación al tamaño de municipio, no se evidencian diferencias significativas, con la excepción de los pueblos de menos de 10.000 habitantes, donde el riesgo se reduce a la mitad. Cabe, por otra parte, preguntarse si estas diferencias guardan relación con la discriminación sufrida o con la percibida.

Como último punto, señalamos que la incidencia de la discriminación por aspecto físico aumenta conforme nos movemos hacia una ideología de izquierdas. Avanzamos la hipótesis de que, por lo menos en parte, estas diferencias se deben al efecto de la variable edad.

29.- Es ésta una de las pocas variables que el análisis multivariante señala como significativas.

Tabla 44. Incidencia de la discriminación por aspecto físico a lo largo de la vida en función de una serie de variables y distribución de la población discriminada

		Incidencia	Distribución
Sexo	Hombre	6,2	41,4
	Mujer	8,4	58,6
Grupo edad	18-29	12,9	32,0
	30-44	8,8	37,6
	45-64	6,3	26,5
	65 ó más	1,5	3,9
Nivel de Estudios	Inferior a graduado escolar o ESO	4,7	15,6
	ESO o Bachillerato	7,2	37,4
	FP	10,8	25,7
	Estudios superiores	7,7	21,2
Estado civil	Casado/a o pareja de hecho	6,0	53,3
	Soltero/a	12,4	38,3
	Viudo/a	1,2	1,1
	Separado/a o Divorciado/a	9,2	7,2
Nacionalidad	Española	7,5	89,4
	Extranjera	6,6	10,6
País de origen	En España	7,5	86,7
	En otro país	6,4	13,3
Origen extranjero	No	7,6	85,6
	Sí	6,3	14,4
Relación con la actividad	Ocupado/a	7,7	44,8
	Parado/a	10,2	32,0
	Inactiva	5,0	23,2
Relación con la actividad diferenciando estudiante, jubiladas y amas de casa	Ocupado/a	7,7	45,0
	Parado/a	10,2	32,2
	Estudiante	16,3	11,1
	Labores de hogar	4,1	4,4
	Jubilado/a	2,5	7,2
Estatus	Clase alta o media alta	8,7	20,2
	Clases medias	6,8	33,1
	Clase obrera	7,3	46,6
Situación económica subjetiva	Buena	5,6	58,9
	Mala	13,2	41,1
Riqueza provincial	Baja	6,1	33,3
	Media	7,3	18,9
	Alta	8,5	47,8
Tamaño Municipio	Menos de 10.000	4,1	11,7
	De 10.000 hasta 100.000	7,6	39,4
	De 100.000 hasta 1.000.000	8,8	37,2
	Más de 1.000.000	8,1	11,7
Ideología	Extrema izquierda (1-2)	12,8	22,2
	3-4	8,1	38,1
	5-6	5,3	29,4
	7-8	5,1	9,5
	Extrema derecha (9-10)	2,5	0,8
Total		7,3	100,0

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

10.3 Los ámbitos de la discriminación

Terminamos nuestro análisis de la discriminación por aspecto físico observando en qué ámbitos ésta se da con mayor frecuencia.

Descubrimos así que el ámbito de mayor riesgo es el laboral: el 3,9% de la población ha sido discriminada por su aspecto en este sector, lo cual quiere decir que más de la mitad de las personas que han sido discriminadas por tal razón lo han sido en relación al empleo. Estos datos pueden parecer elevados, sin embargo, si consideramos la creciente normalización de prácticas que claramente favorecen este tipo de discriminación (como la inclusión de una fotografía en el currículum), podemos más bien hipotetizar una subestimación, en esta encuesta, de la discriminación por aspecto físico.

El segundo ámbito de mayor riesgo es la calle y el trato con la gente, situación en la que ha sufrido discriminación el 2,8% de la población y el 38,6% de las personas que han sido discriminadas por su aspecto. En estrecha relación con la que se da en este ámbito está la discriminación que tiene lugar en las tiendas, locales de ocio, bares y otros servicios privados, que afecta al 1,1% de la población y al 14,5% de las personas que han sido discriminadas por su aspecto. Tomados conjuntamente, estos dos ámbitos de discriminación afectan al 3,5% de la población y al 48,5% de la población discriminada.

Especial interés merecen además la declaración de haber sentido discriminación por el aspecto físico en el ámbito del trato con la Policía y con las Administraciones Públicas, así como la declarada en el acceso a los servicios públicos, que, conjuntamente, afectarían al 1,5% de la población y al 20,0% de las personas que han sido discriminadas por su aspecto. Si bien estos valores son inferiores a los referentes a la discriminación que tiene lugar en el ámbito laboral y en la calle, resultan especialmente preocupantes ya que hacen referencia a una discriminación que es ejercida por parte de las instituciones de un Estado que se pretende comprometido en luchar en contra de todas las formas de discriminación. Valores más reducidos se registran en los ámbitos de vivienda y familia.

Tabla 45. Incidencia y distribución de la discriminación por aspecto físico a lo largo de la vida en el grupo de riesgo en los diferentes ámbitos en los que ésta se puede dar

	Incidencia en la población	Incidencia en la población que ha sufrido discriminación por aspecto físico
Ámbito laboral	3,9	53,0
En la calle, en el trato con la gente	2,8	38,6
En las tiendas, locales de ocio, bares, otros servicios privados	1,1	14,5
En el trato con la policía	0,9	12,7
Atención y trato por parte de la Administración Pública	0,5	6,2
Acceso a servicios públicos	0,3	4,5
En el acceso a la vivienda	0,4	5,5
En la propia familia	0,2	2,6
Otro	0,2	3,1

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

11. Discriminación múltiple

Lucía Martínez

Uno de los objetivos del informe era dimensionar las situaciones de discriminación múltiple, es decir, tratar de conocer la incidencia de la discriminación por dos o más motivos. En ocasiones las situaciones de discriminación no surgen de un solo factor, sino que aparecen como una combinación de varios: sexo, origen étnico, edad, nacionalidad, orientación sexual, entre otros, y que dan lugar a intensos episodios discriminatorios.

El concepto de discriminación múltiple, habitualmente vinculada a personas que acumulan diferentes desventajas sociales, comenzó a ser utilizado por las feministas norteamericanas en los años 80 para identificar las habituales situaciones de discriminación que sufrían las mujeres afroamericanas (Rey, 2009). En ese contexto, la discriminación múltiple hacía referencia a la “*discriminación o situación discriminatoria producida y percibida por la concurrencia de dos o más factores que motivan la discriminación de la persona*” (MSSSI, 2013:15). No obstante, no es hasta la Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia, celebrada en Durban (Sudáfrica) en el año 2001, cuando se recoge de manera oficial su relevancia al ser señalado en su artículo 2 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 u otra condición*”(Naciones Unidas, 2012:8).

A partir de este momento, numerosos informes oficiales, tanto de carácter nacional como internacional, comienzan a subrayar la relevancia de atender a esta complejidad (OIT, 2003; Cizmesija, Gavril`chenko, y Pagels, 2000). No obstante, la diversidad en que las situaciones de discriminación pueden producirse, el peso de una u otra, la complejidad de identificar las diferentes formas en las que se combinan, así como, si se dan o no de manera simultánea ha requerido un nivel más de concreción teórica que delimita este objeto. Por ello, en el año 2007, la Comisión Europea en su informe *Tackling multiple discrimination. Practices, policies and laws*, distingue 3 tipos de discriminación: las discriminaciones múltiples, las compuestas y las interseccionales:

La *discriminación múltiple* es definida como aquella que se produce cuando una persona recibe un peor trato que otra, por diferentes razones, (sexo, edad, origen étnico, nacionalidad, etc.) y en diversos momentos, de tal forma que se convierten en discriminaciones acumuladas. Por tanto, según el MSSSI (2013), podría también denominarse como discriminación doble, triple o acumulada, pero siempre subrayando que los factores de discriminación pueden actuar por separado y no de forma conjunta.

En segundo lugar, la *discriminación compuesta* es aquella referida a una situación en la que se dan diversos motivos de discriminación al mismo tiempo que se suman a una dificultad o barrera ya existente. Es, por tanto, una forma de discriminación donde varios factores a la vez, de manera adicional, se añaden a una situación de dificultad previa, pero no actúan conjuntamente.

Por último, la *discriminación interseccional* sería aquella donde varios motivos o factores de discriminación interactúan de manera simultánea produciendo una nueva situación de discriminación o agravando una ya existente.

Si bien desde la perspectiva teórica esta diferenciación puede estar clara, hacerla operativa en el análisis de una encuesta es más complicado, como podrá verse en este caso.

11.1 Incidencia de la discriminación múltiple en España

En este apartado nos aproximaremos a esta realidad dimensionando la discriminación múltiple, sus características socio demográficas y la identificación de qué motivos de discriminación combinada han sido los más incidentes. Para ello se ha creado una variable en la que se identifican 4 grupos definidos en función de las respuestas manifestadas en el cuestionario. En primer lugar, aquellas personas que no han señalado discriminación en ninguno de esos motivos, las cuales son denominadas personas “sin discriminación”. En segundo lugar aquellas que manifiestan un motivo de discriminación, llamadas personas con “discriminación simple”. En tercer lugar, aquellas que han manifestado dos discriminaciones, personas con “doble discriminación” y por último, las que manifiestan haber sentido discriminación por tres o más motivos, identificadas como personas con “discriminación múltiple”. Por la propia formulación de las preguntas base utilizadas, la respuesta de las personas entrevistadas, en relación a los tres tipos de discriminación presentadas, nos permite atender a la discriminación múltiple, debido a que solo es posible identificar la acumulación de motivos en una misma persona, desconociendo si esas discriminaciones se han dado de manera simultánea o bien en distintos momentos o sucesos concretos.

En la tabla siguiente puede verse la incidencia de la discriminación por un solo motivo (discriminación simple), por dos motivos (discriminación doble) y por tres o más motivos (discriminación múltiple). Se diferencian dos referencias temporales: la discriminación en alguna ocasión o en los últimos 12 meses.

El 16% han sentido discriminación simple, el 7,8% discriminación doble y en el 7,7% la discriminación ha sido múltiple. Si bien, aproximadamente, la mitad de las personas que en algún momento de su vida se han sentido discriminadas lo han hecho por una razón (discriminación simple), la otra mitad se reparte, con solo una décima de diferencia, entre la doble y la discriminación múltiple. Esta incidencia de la discriminación múltiple casi duplica al 4% de la población europea que, según el barómetro europeo del año 2012, manifestó haberla experimentado.

Tabla 46. Personas que manifiestan haberse sentido discriminadas en alguna ocasión o en los últimos 12 meses, sobre el total de personas entrevistadas.

	En alguna ocasión		Últimos 12 meses	
Sin discriminación	68,5	68,5	84,2	84,2
Discriminación simple	16,0		9,5	
Discriminación doble	7,8		3,3	
Discriminación múltiple	7,7	31,5	3,0	15,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Estos porcentajes se reducen casi a la mitad si las respuestas que dan las personas encuestadas se refieren a los 12 últimos meses. La disminución es debido, evidentemente, a que la probabilidad de haber sufrido situaciones de discriminación es menor en 12 meses que en un periodo más largo. Aún así, un 15,8% de las personas encuestadas trasmiten haberla padecido. De este total, más de la mitad, el 9,5%, han sentido discriminación simple, el 3,3% doble y un 3% de las personas encuestadas manifiestan en el último año haber sido discriminados de manera múltiple.

11.2 ¿Qué personas sufren la múltiple discriminación? Características socio demográficas de la población afectada

Si atendemos al perfil sociodemográfico de las personas que se ubican en cada uno de los cuatro grupos encontramos que el perfil de persona que no ha manifestado haber sentido en ningún momento de su vida discriminación es mayoritariamente el de un varón (50,9%), de 45-64 años (30,4%), casado o en pareja de hecho (65,1%), con una formación inferior a graduado o ESO (65,1%), que se encuentra actualmente trabajando (41,2%), perteneciente a las nuevas clases medias o a obreros con cualificación (20,4% y 32,7%, respectivamente), de nacionalidad española (91,2%), y que vive en la zona Este y Sur de España (29,5% y 26,2%, respectivamente), que habita en entornos entre 10.000 y 50.000 habitantes (26,4%) y en zonas de baja riqueza provincial (43,9%).

Por el contrario, las personas que manifiestan haber vivido a lo largo de su vida simple, doble o múltiple discriminación son en su mayoría mujeres (51,3%, 59,9% y 58,4%, respectivamente), también de 30-44 años (38%, 35,4% y 35,6% respectivamente), pero, en el caso de la discriminación múltiple, se constata que hay 12 puntos porcentuales más de jóvenes (18-29 años) con 3 o más discriminaciones, en relación a las personas sin discriminación (16,3% frente a 28,3%). De tal forma que observamos que, si bien hay más mujeres con doble o múltiple discriminación, las personas jóvenes aumentan a nivel porcentual conforme se van acumulando más discriminaciones. En relación al estado civil, también se incrementa el número de personas solteras en los grupos de doble y múltiple discriminación (23% y 27,9%, respectivamente), así como, en el caso de las personas separadas o divorciadas (11,5% y 11,6%).

El nivel de estudios de las personas que manifiestan tener dos o más discriminaciones es medio alto, debido a que los mayores porcentajes se reflejan en los niveles de ESO y bachillerato y en las FP (19,6% y 23,3% respectivamente en la discriminación múltiple). En lo referente a la discriminación simple, el aumento se observa en las personas con estudios superiores (25,5%). En relación a estos aspectos, cabe subrayar que el nivel de discriminación manifestada podría estar estrechamente vinculado al nivel de conciencia de discriminación o a la discriminación percibida y detectada, un factor que puede venir asociado a un mayor nivel de estudios, así como, a una posición social alta (un 21,7% en la múltiple discriminación) o en las nuevas clases medias (con un 29,1% en la doble discriminación) donde, por el carácter simbólico del “auto-enclasmamiento”, las personas pueden manifestar o identificar de manera más rotunda algunas discriminaciones sentidas por razón de sexo, edad, aspecto físico, etc. No obstante, en relación a la clase social, también es preciso señalar que la mayor diferencia entre grupos discriminados o no discriminados se da en las/os obreros/as no cualificados/as (15,3% en la no discriminación frente al 20,7% en la múltiple).

Por otro lado, se observa un alto número de parados/as en los grupos con una discriminación (29,4%), con doble (30,9%) y con múltiple (30,7%). Igualmente, la presencia de personas extranjeras aumenta conforme se van acumulando discriminaciones (18% en la simple, 14,7% en la doble y 23,7% en la múltiple).

En relación al hábitat se constata que hay más personas con doble o triple discriminación en las zonas de alta densidad de población como la Comunidad de Madrid donde esta población aumenta de manera progresiva al número de discriminaciones sufridas (15,9% en la simple, 23,4% en la doble y 24,7% en la múltiple). Con respecto a la distribución en el grupo de personas sin discriminación, ésta es la zona de España donde más diferencias porcentuales existen entre la no discriminación y la discriminación. Del mismo modo, esta lógica se repite en las ciudades con mucha población, debido a que es en aquellas de más de 400.001 habitantes donde mayor es la diferencia de personas con doble o múltiple discriminación, con respecto a las que no la sufren (23,8% y 22%, respectivamente, frente a 17,3%). Por último, también la riqueza de un territorio parece ir de la mano de un aumento del porcentaje de personas con una, dos o más discriminaciones. Este hecho podría estar asociado a la mayor desigualdad existente en las zonas con más recursos.

Por tanto, a partir de esta descripción se constata que ser varón, de media edad, con una formación media, habitualmente orientada al sector de la industria obrera cualificada, que vive en núcleos pequeños y en entornos de baja riqueza provincial son factores que contribuyen a no vivir situaciones de discriminación. Mientras que aumenta el peso porcentual de las mujeres, personas de 18-34 años, de estado civil solteras o divorciadas, con un nivel de estudios medio y técnico, paradas, de origen extranjero, que viven en grandes ciudades, núcleos de alta densidad de población y de entornos territoriales de riqueza alta o media que manifiestan haber vivido una, dos o más discriminaciones. Es decir, si bien se observaba que vivir en núcleos pequeños y de riqueza baja puede limitar las situaciones de discriminación sentidas, en las grandes ciudades y provincias más ricas se vive una mayor discriminación. La razón de ello, previsiblemente, la desigualdad social en estas zonas. La distribución porcentual de estas características, en la mayoría de los casos, aumentan al mismo tiempo que lo hace el número de discriminaciones vividas.

LOS PERFILES CAMBIAN SI LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN HAN OCURRIDO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES

Con respecto a los perfiles presentados, se constatan algunas diferencias en las características de las personas que ocupan cada uno de estos grupos si atendemos las situaciones de discriminación vividas que se han producido en los últimos doce meses. Si las comparamos con respecto a las vividas en alguna ocasión observamos un aumento de los hombres en la doble (48,8%) y en múltiple discriminación (42,5%), a pesar de que sigue siendo superior el porcentaje de mujeres en ambos. Por tanto, si bien cuando se pregunta el número de discriminaciones vividas a lo largo de toda una vida las mujeres se ubican más en los grupos más discriminados y los hombres en los menos discriminados, al preguntarlo en los últimos 12 meses, los hombres manifiestan un incremento de las discriminaciones vividas y las mujeres incrementan su porcentaje en los grupos no discriminados (50,6%). Aun así, si bien tienden a igualarse los porcentajes, las mujeres continúan manifestando más que los hombres, situaciones de discriminación doble (51,2% frente a 48,8%) o múltiple (57,5% frente a 42,5%).

También en relación a la edad se producen algunos cambios reseñables. En los últimos doce meses se observa un incremento espectacular de las personas jóvenes, de 18 a 29 años, que manifiestan haber sentido en los últimos doce meses situaciones de discriminación múltiple (37%). Por tanto, las personas que en los últimos 12 meses han vivido tres o más situaciones de discriminación son en su mayoría jóvenes. Este hecho se encuentra también vinculado a que casi se duplica el porcentaje de estudiantes que señalan haber sufrido discriminación múltiple en los últimos 12 meses, con respecto a alguna ocasión (del 4,2% al 8,1%). En cuanto al estado civil, hay menos personas divorciadas (4,1%) y separadas con múltiple discriminación, mientras que se incrementa el porcentaje de solteros/as tanto en la doble como en la múltiple (28% y 31,1%, respectivamente).

En lo concerniente al nivel de estudios se observa un descenso de la discriminación múltiple manifestada por las personas con estudios superiores mientras que hay un ligero aumento de las que han estudiado ESO o bachillerato (24,3%). En esta misma línea, se observa un aumento del porcentaje de obreros/as cualificados y no cualificados que han vivido más situaciones de discriminación en el último año, respectivamente, 24,4% y 17,1% para la doble y 32,9% y 23,3% en la múltiple. Igualmente se evidencia un incremento de las personas extranjeras en los grupos de doble y múltiple discriminación (20,7% y 28,8%, respectivamente).

Tabla 47. Distribución de la población afectada por no discriminación, la discriminación simple, la doble y la múltiple discriminación, según distintas características, en alguna ocasión o en los últimos doce meses

	En alguna ocasión				En los últimos 12 meses			
	Sin discriminación	Con discriminación			Sin discriminación	Con discriminación		
		Simple	Doble	Múltiple		Simple	Doble	Múltiple
Hombre	50,9	48,7	40,1	41,6	49,4	47,4	48,8	42,5
Mujer	49,1	51,3	59,9	58,4	50,6	52,6	51,2	57,5
18-29	16,3	20,0	21,4	28,3	16,6	25,6	21,7	37,0
30-44	28,9	38,0	35,4	35,6	30,1	39,7	36,1	34,2
45-64	30,4	31,6	32,8	32,5	31,1	28,6	36,1	26,0
65 o más	24,4	10,4	10,4	3,7	22,2	6,0	6,0	2,7
Casado/a -pareja	65,1	67,3	63,4	58,9	64,8	68,8	57,3	62,2
Soltero/a	22,2	22,1	23,0	27,9	22,1	22,6	28,0	31,1
Viudo/a	8,2	4,8	2,1	1,6	7,6	2,1	2,4	2,7
Separado/a o Divorciado/a	4,6	5,8	11,5	11,6	5,5	6,4	12,2	4,1
Inferior a secundaria	51,6	37,2	40,8	33,3	49,3	35,2	36,6	33,8
ESO o Bachillerato	14,2	17,1	16,8	19,6	14,3	19,7	15,9	24,3
FP	16,0	20,2	18,8	23,3	17,0	18,0	23,2	24,3
Estudios Superiores	18,2	25,5	23,6	23,8	19,4	27,0	24,4	17,6
Trabajando	41,2	42,3	42,9	55,0	41,5	46,6	46,3	54,1
Parado/a	19,9	29,4	30,9	30,7	21,1	35,0	37,8	27,0
Jubilado/a o pensionista	25,3	14,4	12,6	5,8	23,6	7,7	8,5	6,8
Estudiante	4,4	7,1	6,3	4,2	4,6	6,8	4,9	8,1
Labores del hogar y otras	9,2	6,9	7,3	4,2	9,2	3,8	2,4	4,1
Clase media-alta	17,0	13,7	19,6	21,8	17,0	15,5	22,0	20,5
Nuevas clases medias	20,4	25,3	29,1	20,2	21,1	28,0	31,7	13,7
Viejas clases medias	14,6	14,2	13,2	9,0	14,7	12,1	4,9	9,6
Obreros/as cualificados/as	32,7	31,4	23,8	28,2	31,7	31,0	24,4	32,9
Obreros/as no cualificados/as	15,3	15,5	14,3	20,7	15,5	13,4	17,1	23,3
Española	91,2	82,0	85,3	76,3	89,5	84,4	79,3	71,2
Extranjera	8,8	18,0	14,7	23,7	10,5	15,6	20,7	28,8
Noroeste	10,3	7,8	8,3	7,4	10,1	7,7	3,6	5,4
Noreste	9,3	12,8	10,9	10,0	10,1	13,7	3,6	1,4
Comunidad de Madrid	10,6	15,9	23,4	24,7	12,2	20,1	21,7	18,9
Centro	14,0	8,8	7,3	4,7	13,0	7,3	6,0	5,4
Este	29,5	32,5	31,8	32,6	29,9	29,1	38,6	40,5
Sur y Canarias	26,2	22,2	18,2	20,5	24,6	22,2	26,5	28,4
≤ 10.000 hab.	23,0	18,9	15,0	11,5	21,5	21,3	15,9	8,2
10.001 a 50.000 hab.	26,4	24,2	26,4	29,8	26,3	24,3	22,0	39,7
50.001 a 100.000 hab.	11,2	10,3	13,0	13,1	11,2	12,3	11,0	11,0
100.001 a 400.000 hab.	22,1	27,0	21,8	23,6	22,7	23,4	24,4	26,0
Más de 400.001 hab.	17,3	19,6	23,8	22,0	18,3	18,7	26,8	15,1
Provincias de renta baja	43,9	33,7	28,8	28,3	41,0	31,6	34,1	39,7
Provincias de renta media	18,9	18,0	21,5	19,4	19,5	15,0	15,9	21,9
Provincias de renta alta	37,2	48,4	49,7	52,4	39,5	53,4	50,0	38,4

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Por último, igualmente, las características territoriales parecen verse alteradas en el último año. Si bien los grandes núcleos de población con muchos recursos como la Comunidad de Madrid presenciaban un elevado número de situaciones de doble y múltiple discriminación, en los últimos meses se produce un incremento de las personas que tienen múltiple discriminación en las comunidades del Este y Sur de España (40,5% y 28,4% respectivamente) mientras que se observa una caída importante de 7 y 9 puntos, de la doble y múltiple respectivamente, en la zona Noreste. En esta línea, se reduce la discriminación múltiple en las grandes ciudades mientras que se produce un incremento de 10 puntos en los núcleos de 10.001-50.000 habitantes. Finalmente, también se reducen las diferencias entre provincias con riqueza alta y baja al aumentar en más de 10 puntos el porcentaje de personas con múltiple discriminación en provincias de riqueza baja (del 28,3% al 39,7%) y al reducirse en 14 puntos en las zonas más ricas (del 52,4% al 38,4%).

11.3 Incidencia de las situaciones de discriminación múltiple en distintos grupos de población

En la tabla siguiente puede verse la incidencia de la discriminación simple, doble y múltiple según características de la población. Para cada grupo se especifica la acumulación de motivos de discriminación con una referencia temporal más imprecisa (en alguna ocasión) y también la experimentada en los últimos 12 meses.

Tabla 48. Incidencia de la población afectada por no discriminación, la discriminación simple, la doble y la discriminación múltiple, según distintas características, en alguna ocasión o en los últimos doce meses

	En alguna ocasión				En los últimos 12 meses			
	Sin dis- crimina- ción	Con discriminación			Sin dis- crimina- ción	Con discriminación		
		Simple	Doble	Múltiple		Simple	Doble	Múltiple
Hombre	71,2	15,9	6,4	6,5	85,0	9,2	3,3	2,6
Mujer	66,0	16,1	9,1	8,8	83,6	9,7	3,3	3,3
18-29	61,4	17,5	9,1	12,0	76,7	13,3	4,0	6,0
30-44	63,1	19,3	8,8	8,8	80,9	12,0	3,9	3,2
45-64	67,3	16,3	8,2	8,1	84,8	8,8	3,9	2,5
65 o más	85,9	8,5	4,1	1,5	95,7	2,9	1,0	0,4
Casado/a -pareja	68,9	16,6	7,6	7,0	84,1	10,1	2,9	2,9
Soltero/a	67,1	15,6	7,9	9,5	82,3	9,5	4,1	4,1
Viudo/a	84,2	11,5	2,4	1,8	94,6	3,0	1,2	1,2
Separado/a o Divorciado/a	53,5	16,0	15,3	15,3	80,4	10,5	7,0	2,1
Inferior a secundaria	75,1	12,7	6,7	5,5	88,1	7,1	2,6	2,2
ESO o Bachillerato	63,7	17,9	8,5	9,9	79,4	12,3	3,5	4,8
FP	63,0	18,4	8,4	10,2	81,7	9,7	4,4	4,2
Estudios Superiores	61,8	20,1	9,1	9,1	80,7	12,7	4,0	2,6
Trabajando	66,4	15,9	7,8	9,9	82,2	10,4	3,6	3,8
Parado/a	59,2	20,3	10,3	10,2	76,7	14,3	5,4	3,5
Jubilado/a o pensionista	82,3	10,9	4,6	2,1	94,2	3,5	1,3	1,0
Estudiante	60,7	23,0	9,8	6,6	78,7	13,1	3,3	4,9
Labores del hogar	75,9	13,3	6,7	4,1	92,9	4,6	1,0	1,5
Clase media-alta	68,4	12,8	8,9	9,9	83,4	8,7	4,3	3,6
Nuevas clases medias	64,0	18,5	10,4	7,2	81,0	12,2	4,9	1,9
Viejas clases medias	71,5	16,2	7,4	5,0	88,5	8,2	1,2	2,1
Obreros/as cualificados/as	71,2	16,0	5,9	6,9	84,8	9,4	2,6	3,1
Obreros/as no cualificados/as	66,8	15,8	7,1	10,3	83,6	8,2	3,7	4,5
Española	71,0	14,7	7,5	6,7	85,5	9,0	3,0	2,4
Extranjera	50,9	24,1	9,6	15,5	74,6	12,4	5,8	7,2
Noroeste	74,2	13,1	6,8	5,9	89,4	7,6	1,3	1,7
Noreste	63,5	20,5	8,4	7,6	85,4	13,0	1,2	0,4
Comunidad de Madrid	53,7	18,8	13,4	14,0	76,3	14,1	5,4	4,2
Centro	80,3	11,9	4,7	3,1	91,2	5,7	1,7	1,4
Este	66,5	17,1	8,1	8,2	82,8	9,0	4,2	4,0
Sur y Canarias	73,3	14,5	5,8	6,4	84,4	8,6	3,6	3,5
≤ 10.000 hab.	75,6	14,5	5,6	4,3	86,6	9,7	2,5	1,2
10.001 a 50.000 hab.	68,7	14,7	7,8	8,7	84,0	8,7	2,8	4,4
50.001 a 100.000 hab.	67,6	14,6	8,9	8,9	83,6	10,4	3,2	2,9
100.001 a 400.000 hab.	65,8	18,8	7,4	7,9	83,4	9,7	3,5	3,4
Más de 400.001 hab.	63,9	17,0	10,0	9,1	83,2	9,6	4,8	2,4
Provincias de renta baja	75,5	13,5	5,6	5,5	86,7	7,5	2,8	2,9
Provincias de renta media	68,2	15,1	8,7	7,9	86,4	7,4	2,8	3,4
Provincias de renta alta	62,0	18,8	9,3	9,8	80,9	12,3	4,0	2,8

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

LAS MUJERES SUFREN MÁS DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE, AUNQUE EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES LAS DIFERENCIAS CON LOS VARONES SE HAN REDUCIDO

Los resultados evidencian que el sexo es un factor estrechamente relacionado con el número de motivos de discriminación manifestados. En este sentido, las mujeres son más discriminadas por dos o más razones que los hombres. En el primero de los casos la diferencia con los varones es de 3 puntos (6,4% frente a 9,1%) y las situaciones discriminación múltiple de 1,5 puntos. Estas diferencias han disminuido si la discriminación ha sido vivida en los últimos doce meses. En relación a ello, un 3,3% tanto de mujeres como de hombres manifiesta haber vivido situaciones de discriminación doble en el último año, y en las situaciones de discriminación múltiple la diferencia es solo de 0,5 puntos porcentuales (2,6% de los varones frente al 3,3% de las mujeres). Por tanto, si bien las mujeres continúan sufriendo mayores situaciones de discriminación doble o múltiple, si estas se han producido en el último año, las diferencias se reducen entre sexos.

LOS JÓVENES DE 18-29 AÑOS SON LOS MÁS DISCRIMINADOS POR MÚLTIPLES RAZONES, MIENTRAS QUE LOS MAYORES DE 65, ADEMÁS DE SER LOS MENOS DISCRIMINADOS, EN EL CASO DE SUFRIRLA, LO HACEN POR UN SOLO MOTIVO.

El 12% de las personas jóvenes de 18-29 años manifiestan haber vivido en algún momento situaciones de discriminación múltiple. Este resultado contrasta con las personas mayores de 65 años, de las cuales un 85,9% señala no haber sentido discriminación en ninguna ocasión y, en el caso de haberla padecido, más de la mitad (8,5%), la señalan en solo una ocasión (discriminación simple). Por ello, las personas jóvenes señalan haber sido más discriminadas que las personas mayores de 65 años y, además, lo manifiestan en mayor medida por 3 o más motivos. Esta incidencia se ve reforzada en las situaciones de discriminación vividas en los últimos 12 meses, debido a que la manifiestan el 6% del total de jóvenes de 18-29 años y un 4,9% de los estudiantes.

LAS PERSONAS CON ESTUDIOS SUPERIORES, LAS NUEVAS CLASES MEDIAS Y LAS SITUACIONES DE DIVORCIO PIERDEN INCIDENCIA, EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, EN LOS GRUPOS DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Un total del 15,8% de las personas separadas o divorciadas han vivido, en alguna ocasión, situaciones de discriminación múltiple. Igualmente, lo manifiestan el 10,2% de las personas con estudios de FP, el 9,1% de las personas con estudios superiores y el 7,2% de las nuevas clases medias. Como se adelantaba anteriormente, el elevado porcentaje de personas con alto nivel educativo que señalan haber vivido situaciones de discriminación múltiple podría vincularse a la relación entre un mayor nivel de estudios con una elevada conciencia y sensibilización frente a las situaciones de discriminación. La mayor presencia de jóvenes, con mayor formación, explica aquí también que la discriminación múltiple afecte comparativamente más a las personas con formación media-alta.

LAS PERSONAS PARADAS SEÑALAN MENOS DISCRIMINACIÓN DOBLE Y MÚLTIPLE EN EL ÚLTIMO AÑO.

También parece haberse reducido la incidencia de las situaciones de discriminación doble y múltiple en las personas que en el momento de la encuesta se encontraban paradas³⁰. Un total del 20,5% de las

30.- Nótese que una buena parte de las personas que se encontraban paradas en 2013 muy probablemente no lo estaban unos años antes. Por tanto, no podemos extraer aquí conclusiones en cuanto a la asociación entre el desempleo y la incidencia

personas paradas han señalado que, en alguna ocasión, han vivido situaciones de doble y discriminación múltiple (10,2% y 10,2%, respectivamente). No obstante, si estas discriminaciones se han producido en los 12 últimos meses, este porcentaje se reduce a la mitad en el caso de las personas paradas con doble discriminación (5,4%) y en 7 puntos porcentuales (3,5%) en las situaciones de 3 o más discriminaciones.

LAS PERSONAS EXTRANJERAS SON MÁS DISCRIMINADAS POR MÚLTIPLES MOTIVOS QUE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA

La discriminación múltiple está especialmente presente en el caso de la población extranjera. En los últimos 12 meses es tres veces mayor en este grupo (7,2%) que en la población nacional (2,4%). No hay ningún grupo que presente mayor acumulación de discriminación múltiple de entre los que pueden establecerse a través de las variables del análisis.

HAY IMPORTANTES DIFERENCIAS TERRITORIALES EN LA INCIDENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN Y EN LA FORMA EN LA QUE EVOLUCIONA

La encuesta presenta limitaciones para llegar a conclusiones definitivas respecto a la comparación territorial. Sin embargo, los datos disponibles con un mínimo de significación (agregando las Comunidades Autónomas a nivel NUTS1) reflejan que en las zonas con una mayor diversidad en sus modelos productivos y quizás también más dinámicas en términos económicos hay una mayor incidencia de los procesos de discriminación múltiple. Esto es especialmente evidente en el caso madrileño y también, aunque en menor medida, en el Noreste y en la zona Este.

Sin embargo, atendiendo a la incidencia en los últimos 12 meses, la evolución podría ser distinta en unos territorios y en otros. Por ejemplo, la zona Noreste presenta una incidencia especialmente baja en este último periodo. En contraste, los pequeños núcleos de población parecen registrar una menor presencia de la discriminación múltiple. Cabe pensar que estas son zonas también más homogéneas en términos sociales y menos anónimas. Ello redundaría en una menor incidencia de la discriminación. Pero por otro lado, también puede ser fruto de un mayor nivel de concienciación frente a la discriminación en los entornos más urbanos y de mayor desarrollo económico. En estos espacios, además, el ámbito de las relaciones laborales (el empleo asalariado), donde hemos visto que hay una especial incidencia de las prácticas discriminatorias, está notablemente más desarrollado.

11.4 Incidencia de las situaciones de discriminación múltiple por grupos de riesgo

En la siguiente tabla se puede comprobar, por tanto, la distribución e incidencia de las situaciones de doble y múltiple discriminación en los 8 grupos de riesgo: las mujeres, por la discriminación por sexo, las personas jóvenes y ancianas, grupos de riesgo de la discriminación por edad, las personas de origen extranjero y/o diferente nacionalidad y/o etnia con respecto a la mayoritaria, las personas con religión y orientación sexual minoritarias, aquellas personas con mala situación económica y, por último, los obreros no cualificados como grupo de riesgo de la discriminación por clase social.

de la discriminación múltiple: lo que se ha producido es una extensión del fenómeno del desempleo en sectores amplios de la sociedad española, por lo que participan de la tendencia general en la comparación entre estas dos referencias temporales (para el mismo grupo de población).

Al igual que se ha constatado con respecto a la población total, las situaciones de discriminación manifestadas por los grupos de riesgo en los últimos 12 meses son menos que si ha ocurrido en alguna ocasión.

Tabla 49. Incidencia y distribución de la población afectada por no discriminación, la discriminación simple, la doble y la discriminación múltiple, según grupos de riesgo, en alguna ocasión o en los últimos doce meses

	En alguna ocasión (% vertical)		En alguna ocasión (% horizontal)			En los últimos 12 meses (% horizontal)				
	Con Discriminación		Sin discriminación	Con discriminación			Sin discriminación	Con discriminación		
	Doble	Múltiple		Simple	Doble	Múltiple		Simple	Doble	Múltiple
Mujeres	59,9	58,4	66,0	16,1	9,1	8,8	83,6	9,7	3,3	3,3
Jóvenes	21,4	28,3	61,4	17,5	9,1	12,0	76,7	13,3	4,0	6,0
Mayores	10,4	3,7	85,9	8,5	4,1	1,5	95,7	2,9	1,0	0,4
Origen extranjero/nacionalidad/etnia	20,9	33,2	54,2	21,2	9,5	15,0	75,7	12,6	5,0	6,7
Religión minoritaria	17,6	17,7	49,3	21,2	14,7	14,7	73,3	12,4	6,5	7,8
Orientación sexual	5,4	13,9	51,4	15,6	9,2	23,9	70,0	15,5	3,6	10,9
Mala situación económica	33,9	38,6	54,6	20,9	11,5	12,9	74,5	14,7	5,3	5,5
Obrero/as no cualificados	14,3	28,7	66,8	15,8	7,1	10,3	83,6	8,2	3,7	4,5
Total	100	100	68,5	16,0	7,8	7,7	84,2	9,5	3,3	3,0

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

En la tabla anterior se constata que casi seis de cada diez personas entrevistadas han manifestado haber sufrido discriminación doble (59,9%) o múltiple (58,4%), una de ellas, por razón de sexo. Como se ha mencionado a lo largo del informe, la discriminación por sexo es el motivo más señalado por las personas entrevistadas, sin embargo, no es menos reseñable la discriminación por origen nacional y/o étnico, edad o mala situación económica. En este sentido es especialmente significativo destacar que las situaciones de discriminación múltiple son más numerosas que las de discriminación doble en grupos como los jóvenes, personas extranjeras, con la mala situación económica y obreros no cualificados.

La mayor incidencia de las situaciones de discriminación doble vividas en alguna ocasión son identificadas, respectivamente, por las personas que profesan una religión minoritaria (14,7%), las personas de origen extranjero (9,2%), por las mujeres (9,1%) y por los jóvenes (9,1%). En relación a la discriminación múltiple destaca la incidencia en las personas con una orientación sexual minoritaria (23,9%), más del doble que la incidencia de la doble en este mismo grupo. También es mayor la discriminación múltiple padecida, en relación a la doble, en las personas extranjeras, con religión minoritaria, mala situación económica, obreros/as no cualificados y jóvenes. Por el contrario, en las mujeres esta incidencia baja ligeramente (8,8%).

Los niveles más bajos de incidencia se encuentran en la población mayor de 65 años, una diferencia especialmente reseñable con respecto, por ejemplo, a las personas jóvenes, donde la distancia entre ambos grupos en la discriminación múltiple es de 10,5 puntos, casi 9 veces más.

11.5 Combinación de diversas discriminaciones

El reconocimiento de las “discriminaciones múltiples” como una categoría de análisis diferenciada comienza ya a ser objeto de estudio en recientes informes. Agencias internacionales como la FRA han desarrollado algunos estudios como el de “*Desigualdades y discriminación múltiple en el acceso y calidad de los servicios de salud*” (2013), que identifica las situaciones de discriminación múltiple en áreas específicas como la salud. El objetivo de estos análisis es identificar la interrelación de factores como la edad, el sexo, el origen étnico o la discapacidad, entre otros, para proponer medidas políticas que garanticen un acceso igualitario a la salud para las personas con discriminación múltiple. En este informe, por ejemplo, se identificaron 3 grupos de especial riesgo: las mujeres con discapacidad pertenecientes a colectivos migrantes o minorías étnicas cuando tratan de acceder a servicios de salud reproductiva; las personas de edad avanzada pertenecientes a colectivos migrantes o a minorías étnicas, incluidas aquellas personas con discapacidades; y los jóvenes pertenecientes a colectivos migrantes o minorías étnicas de 18 a 25 años de edad, con discapacidades intelectuales. Como resultado del estudio destaca la constatación de las situaciones de discriminación que sufren estos tres colectivos de riesgo. A partir de ello, se propusieron varias medidas concretas entre las que destacan, por un lado, acciones de capacitación y concienciación tanto para usuarios como para profesionales, y por otro, medidas de acción positiva que garanticen el acceso igualitario de estos colectivos a la asistencia sanitaria. Análisis como este, que tratan de visibilizar las situaciones de discriminación múltiple, son importantes hitos sobre los que ir desarrollando una línea de análisis como la aquí planteada.

Algunas Comunidades autónomas como Andalucía, han desarrollado algunos análisis específicos en el año 2012 en relación a la discriminación que sufren, en este caso, las mujeres con alguna discapacidad. El estudio de esta comunidad ilustra que uno de los ámbitos donde más se sufre la discriminación por estos motivos es el ámbito laboral. Si bien los bajos niveles educativos de estas mujeres podrían explicar su bajo nivel de empleabilidad, debido a que el informe señala que el analfabetismo total entre las mujeres con discapacidad alcanza al 10% de éstas, que el analfabetismo funcional se incrementa hasta el 30%, que 6 de cada 10 tienen estudios primarios y que solo el 11% son diplomadas o licenciadas, los principales obstáculos de acceso al empleo se deben a las situaciones discriminatorias. Como efecto de estas dificultades, el 79% de las mujeres con discapacidad están en situación de desempleo, por lo que la situación económica de estas mujeres (a pesar de contar con ingresos propios provenientes, generalmente, de salarios o pensiones) es muy problemático: el 66% de estas mujeres tiene ingresos inferiores al Salario Mínimo Interprofesional. Todo ello podría dar lugar a situaciones de discriminación múltiple, por sexo y discapacidad, pero también por la mala situación económica.

El desarrollo de estos estudios, además da lugar a otros manuales y documentos específicos de medidas, programas y recomendaciones para la no discriminación, es el caso del “*Manual de recomendaciones para el tratamiento no sexista y discriminatorio de las mujeres con discapacidad*” (2012) o el “*Manual de propuestas para la mejora de la atención de las personas con discapacidad intelectual y problemas de salud mental*” (2013). ambos han sido editados por la Junta de Andalucía y se enmarcan en el I Plan de Acción Integral para las mujeres con discapacidad en Andalucía 2008-2013 (PAIMDA); y en el Programa “Mujer, empleo y discapacidad” de esta región. En ellos se identifican los distintos indicadores que señalan la existencia de esa discriminación. Se dota así de herramientas analíticas y de sensibilización social para identificar las situaciones discriminatorias.

En relación a la encuesta CIS-3000, se constata que las personas que a lo largo de su vida han vivido discriminación por razones de sexo y de edad alcanzan el 3,3%, el porcentaje más alto de acumulación de dos motivos. Asimismo, también es muy numerosa la acumulación de razones de sexo y aspecto físico (2,6%), de sexo y recursos económicos (1,8%), sexo y nacionalidad (1,5%) o sexo y origen étnicos. Las situaciones de discriminación por edad y aspecto físico también son numerosas (2,3%) y afectan preferen-

temente a las personas jóvenes. También cuando se dan razones de edad y motivos económicos (2,2%) o por aspecto físico y económico (2%). Esto es lo que puede verse en la tabla siguiente.

Tabla 50. Asociación de los distintos motivos de discriminación. Total de personas afectadas por cada par de discriminaciones sobre el total de población

	Origen étnico	Nacionalidad	Orientación sexual	Edad	Religión	Aspecto físico	Pocos recursos económicos	Discapacidad	Enfermedad crónica o infecciosa	Ideas políticas	Cualquier otro motivo
Sexo	1,1	1,5	0,3	3,3	0,8	2,6	1,8	0,1	0,1	1,8	0,3
Origen étnico		2,8	0,1	0,8	0,9	1,1	1,1	0,1	0	0,6	0
Nacionalidad			0,1	1,1	0,9	1,1	1,5	0,1	0	0,8	0,2
Orientación sexual				0,2	0,2	0,2	0,2	0	0	0,2	0
Edad					0,8	2,3	2,2	0,40	0,2	1,5	0,3
Religión						0,9	0,5	0	0	1,3	0
Aspecto físico							2	0,2	0,1	1,5	0,2
Pocos recursos económicos								0,3	0,1	1,3	0,2
Discapacidad									0,1	0,1	0
Enfermedad crónica o infecciosa										0	0
Ideas políticas											0,1

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Obviamente la discriminación de origen étnico se asocia sobre todo con la de nacionalidad (en el 2,8% de los casos). En realidad el análisis conjunto de estos dos motivos de discriminación, técnicamente distintos pero muy interrelacionados en el caso español, muestra que este es uno de los motivos principales de discriminación en el conjunto de la población y posiblemente el más relevante para su grupo de riesgo: tanto las personas de origen familiar extranjero como también la comunidad gitana española para la que no hay datos en esta encuesta. La asociación de motivos étnicos y de nacionalidad con la pobreza también es importante.

En relación a la discapacidad, se constata que un 0,4% del total de la población manifiesta haber vivido discriminación por discapacidad y por edad, un 0,3% por motivos económicos, un 0,2% también por razones de aspecto físico, el 0,1% manifiesta vivirla con la discriminación por sexo y otro 0,1% además del origen étnico. En esta línea encontramos estudios que avalan la acumulación de estos motivos de discriminación.

Observamos algunas combinaciones de procesos discriminatorios a las que se ha prestado atención en diversos análisis (Parella 2003; Solé 2003), cuando se asocian tres características que suponen un cierto riesgo de discriminación relacionadas con el sexo, la edad, el origen étnico-nacional o la clase social. Esta perspectiva en el estudio de la discriminación de las trabajadoras migrantes tiene como pionera a Mirjana Morokvasic (1984). Ambos estudios han abordado, tanto desde la reflexión teórica como desde el análisis empírico, las situaciones de discriminación que viven las mujeres migrantes trabajadoras en sectores poco reconocidos, como es el sector doméstico y de cuidados, nicho de empleo en España para las mujeres, fundamentalmente de origen latinoamericano, en la última década. Estas mujeres se enfrentan a situacio-

nes de discriminación que pueden verse agravadas en el caso de pertenecer a otros grupos de riesgo como, por ejemplo, las mujeres musulmanas. En estos casos las situaciones de discriminación aumentarían en más de tres y las situaciones de vulnerabilidad se intensificarían.

Recientemente, Intermón Oxfam ha rescatado este ámbito de análisis a través de su estudio “*Mujeres migrantes andinas: contexto, políticas y gestión migratoria*” realizado en el marco del programa “Abriendo Mundos”. Este análisis está centrado en la discriminación sufrida, específicamente, por las mujeres andinas que emigraron a España para trabajar en el sector doméstico y de cuidados. La novedad de esta perspectiva es que vincula las experiencias narradas desde los países de destino con las relatadas por las mujeres en origen.

A partir de los resultados que no ofrecen estas fuentes secundarias, la Encuesta CIS-3000 nos permite dimensionar algunas de ellas. Las probabilidades de sufrir discriminación se duplican respecto a la incidencia en el conjunto de la población, llegando a 2 de cada 3 casos. Esto es lo que puede verse en los tres grupos que hemos identificado en la siguiente tabla: significan una proporción reducida de la población pero les afecta mucho más intensamente la discriminación.

Tabla 51. Incidencia de la discriminación en tres grupos de población definidos a partir de tres características de riesgo

	Grupo de riesgo (% sobre la población general)	Incidencia de la discriminación en alguna ocasión	Incidencia de la discriminación en los últimos 12 meses
Mujeres de origen extranjero y con mala situación económica	2,2	67,3	29,1
Jóvenes (16-29) de origen extranjero y con mala situación económica	1,1	64,0	23,1
Mujeres jóvenes (16-29) de origen extranjero)	2,1	51,0	21,6

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Podemos observar también cómo algunos motivos de discriminación aparecen más habitualmente asociados a otros, intensificando así sus consecuencias. Las discriminaciones por sexo y edad, que son las más extensas, aparecen proporcionalmente menos asociadas a otras. Por el contrario, algunos tipos de discriminación se ven especialmente reforzados por su asociación con otros motivos diversos. Destacan en este sentido la orientación sexual, la religión, el origen étnico y la mala situación económica.

Tabla 52. Asociación de cada motivo de discriminación con la acumulación de discriminaciones (%) sobre el total de personas discriminadas por cada motivo)

	Discriminación simple	Discriminación doble (a)	Discriminación multiple (b)	Acumulación de varias discriminaciones (a+b)
Sexo	36,5	28,8	34,6	63,5
Origen étnico	16,3	23,3	60,5	83,7
Nacionalidad	37,5	19,4	43,1	62,5
Orientación sexual	16,7	16,7	66,7	83,3
Edad	33,0	32,0	35,1	67,0
Religión	14,8	22,2	63,0	85,2
Aspecto físico	25,4	22,4	52,2	74,6
Pocos recursos económicos	14,0	31,6	54,4	86,0
Discapacidad	41,7	25,0	33,3	58,3
Enfermedad crónica o infecciosa	50,0	16,7	33,3	50,0
Ideas políticas	19,6	26,1	54,3	80,4
Cualquier otro motivo	55,0	25,0	20,0	45,0

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Tabla 53. Tipos de discriminación que se presentan más aislados y más acumulados junto a otros (resumen)

Motivos de discriminación que se presentan más aislados	Motivos de discriminación que se presentan más acumulados
Enfermedad crónica o infecciosa (50%) Discapacidad (41,7%) Nacionalidad (37,5%) Sexo (36,5%) Edad (33%)	Pocos recursos económicos (86%) Religión (85,2%) Origen étnico (83,7%) Orientación sexual (83,3%) Ideas políticas (80%)

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Los análisis vinculados a las discriminaciones por orientación sexual son menos numerosos, sin embargo, cabe destacar un ensayo editado por CERMI y Fundación ONCE titulado "Re-inventarse: la doble exclusión. Vivir como homosexual y discapacitado" (J. González, 2005). En este sentido, la Federación Española de Lesbianas, Gays y Transexuales (FELGT) subraya que en el caso de las mujeres homosexuales se vive una doble discriminación, pero en aquellas que además tienen alguna discapacidad, las situaciones de discriminación son triples: "ser mujer, lesbiana y con discapacidad". La combinación de estos motivos de discriminación también han sido analizados desde el ámbito académico (Moya, 2009), subrayando que, la orientación sexual es un motivo de discriminación pero que, además, las mujeres con discapacidad sufren discriminación en el ámbito afectivo y sexual.

En definitiva, tanto en la literatura académica, como en informes realizados por los propios organismos que aglutinan a los diferentes colectivos de riesgo se ha trabajado por visibilizar las situaciones de doble, triple y múltiple discriminación que viven algunos colectivos. En número, como se observa en la encuesta, no es un amplio grupo, debido a que la combinación de discriminaciones es muy específica y depende de numerosas características personales que se acumulan en determinados grupos sociales. Sin embargo, las situaciones

de vulnerabilidad a las que se enfrentan estas personas son muy intensas, por lo que se requiere el desarrollo de medidas específicas de prevención y tratamiento basadas en el conocimiento de estas realidades. De ahí la importancia de continuar trabajando y visibilizando estas situaciones de discriminación múltiple.

PARTE TERCERA:
LOS ESCENARIOS
DE LA DISCRIMINACIÓN

12. La discriminación declarada en distintos ámbitos

Izaskun Andueza

Como se ha venido señalando anteriormente, la discriminación se produce por diversos motivos como el sexo, la pertenencia a un grupo étnico determinado, la orientación sexual, la nacionalidad, la edad, etc. Pero estos actos ¿en qué lugares se producen? ¿hay escenarios más propensos a albergar este tipo de actuaciones? ¿en qué medida se producen situaciones discriminatorias en los diferentes ámbitos de la vida social española?

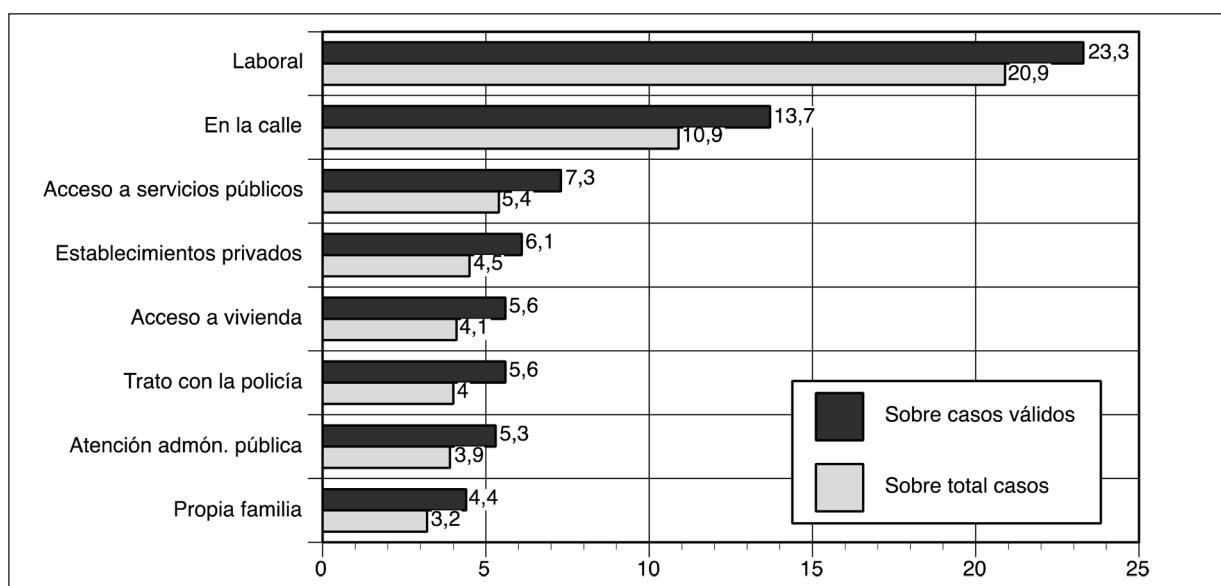
Ya hemos visto en el análisis anterior de cada uno de los tipos de discriminación cómo varía significativamente la incidencia en los diversos espacios sociales, en cada ámbito de la vida cotidiana. En este apartado se ofrece una visión general, de conjunto, de los ámbitos en los que se produce la discriminación en el territorio español³¹ articulando dos perspectivas diferentes: una centrada en la comparación de los distintos ámbitos de discriminación que se dan en cada tipo y otra que fija su mirada en la relevancia de cada ámbito en cada uno de los grupos de riesgo identificados.

Los datos recabados a través del cuestionario evidencian en primer lugar que la discriminación de unas personas hacia otras por diferentes motivos se produce en todos los ámbitos de la vida social española; tanto en espacios públicos como en privados, tanto en aquellos que recogen relaciones más íntimas como en aquellos que reproducen relaciones más anónimas. En segundo lugar, demuestran de manera contundente que la discriminación no ocurre en todos lugares con la misma frecuencia; o lo que es lo mismo, que existen ámbitos y lugares más propensos a albergar situaciones discriminatorias.

En este sentido el ámbito laboral aparece, sin duda, como el más problemático. La calle, como lugar por excelencia en el que se establecen las relaciones más anónimas, destaca como otro de los escenarios en los que se originan más este tipo de actos. En otras circunstancias la discriminación ocurre en menor medida, como en el acceso a los servicios públicos, a la vivienda, en el trato recibido en establecimientos o servicios privados o particulares, en el recibido por parte de la policía o de la administración pública. De acuerdo a los datos disponibles, el 3,2% tienen lugar en el propio ámbito familiar de las personas afectadas.

Algo más del 20% de la población española manifiesta sufrir algún tipo de discriminación en el ámbito laboral y una de cada diez señala que ha padecido este tipo de actuaciones en la calle. En el acceso a los servicios públicos el 5,4% y en el resto de los escenarios la población afectada es algo menor al 5%.

31.- La pregunta del cuestionario que se refiere a los ámbitos o situaciones concretas en las que se han sentido discriminadas las personas (p.12), es contestada por las personas que previamente habían contestado que “muchas veces” o “alguna vez” han sufrido algún tipo de discriminación. (p.10). Quedan excluidas de la p.12 aquellas que han señalado “nunca o casi nunca” en la p. 10.

Gráfico 22. Porcentaje de personas que manifiestan ser discriminadas en los diferentes ámbitos

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Además, el ámbito laboral es, junto con el acceso a la vivienda, en donde más motivos de discriminación confluyen en una misma persona dando lugar a procesos de discriminación múltiple y por ello, posiblemente, también más grave. Analizaremos más adelante la cuestión de la discriminación múltiple.

Tabla 54. Número de motivos por los que se produce discriminación en cada ámbito

Ámbito / espacio	1	2	3 o más	Media
Laboral	13,5	4,5	2,9	1,55
Acceso a Servicios Públicos	3,9	1,2	0,3	1,34
Atención Administración Pública	2,7	0,9	0,2	1,36
Trato con Policía	2,9	0,9	0,2	1,31
Acceso a vivienda	2,6	0,8	0,7	1,59
Establecimientos privados	3,4	1,0	0,1	1,29
Propia familia	2,6	0,3	0,3	1,30
En la calle	7,7	2,0	1,2	1,46

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

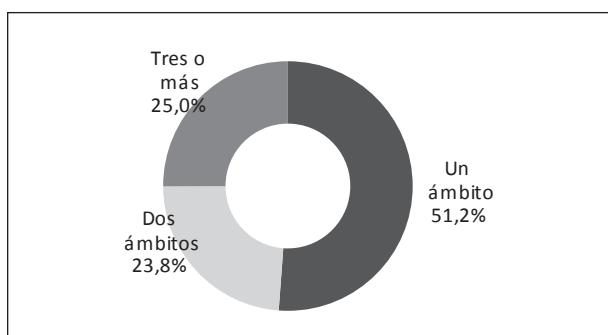
Pero además de la acumulación de diversos motivos de discriminación en un mismo ámbito, tiene interés conocer también las experiencias en las que la discriminación se siente en espacios diversos de la vida cotidiana. Aquí, el significado es que la percepción de discriminación se hace más omnipresente en la vida cotidiana de ciertas personas.

En la tabla y el gráfico que siguen, se observa que casi la mitad de las personas que han señalado que “alguna vez” o “muchas veces” se han sentido discriminadas, manifiestan haberlo sido en más de un ámbito diferente. Un 25% señala haberlo vivido en 3 o más ámbitos diferentes.

Tabla 55. Acumulación de ámbitos de discriminación

Nº Ámbitos	Nº Personas	%
1 ámbito	380	51,2
2 ámbitos	177	23,8
3 ámbitos	96	12,9
4 ámbitos	51	6,8
5 ámbitos	27	3,7
6 ámbitos	6	0,8
7 ámbitos	4	0,5
8 ámbitos	3	0,4
Total	743	100,0

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Gráfico 23. Distribución de personas discriminadas por nº de ámbitos.

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Un análisis más detallado en el que se combinan los motivos específicos por los que las personas han sentido ser objeto de discriminación en cada uno de los ámbitos, nos permite acercarnos más a las realidades específicas en las que tiene lugar la discriminación.

En la tabla se presentan enmarcados en trazo grueso, las realidades que, de acuerdo a los datos disponibles, engloban al mayor porcentaje de situaciones discriminatorias³². Entre ellas se hallan la discriminación por motivos de edad en el ámbito laboral, que engloba al 9,7% del total de situaciones señaladas y la discriminación por motivo de sexo en ese mismo ámbito (9%).

Con fondo gris más oscuro se muestran las siguientes en intensidad, aquellas que recogen entre el 2,5 y el 5% del total de las situaciones. Se trata de la discriminación por el aspecto físico (4,6%), por nacionalidad (4%), por origen étnico (2,6%) y por ideas políticas (2,5%) en el ámbito laboral; y por aspecto físico (3,3%) y nacionalidad (3,1%) en la calle.

Con fondo gris más claro se colorean aquellas situaciones que contemplan entre el 1,5 y el 2,5%.

32.- Las situaciones concretas que representan a un porcentaje superior al 5% del total de situaciones señaladas.

Tabla 56. Incidencia de la discriminación según motivo y ámbito en el conjunto de la población mayor de 18 años (porcentajes)

	Laboral	Acceso a Serv. Pùblicos	Atención Admón. Pública	Trato Policía	Acceso a vivienda	Establecimientos privados	Propia familia	En la calle	Otros específicos	En general
Sexo	9,0	0,7	0,8	0,6	0,2	0,6	1,3	1,8	0,2	0,5
Origen étnico o racial	2,6	0,8	0,8	1,2	1,1	0,8	0,4	2,0	0,0	0,1
Nacionalidad	4,0	1,6	1,0	1,2	1,9	1,1	0,0	3,1	0,1	0,2
Orientación sexual	0,3	0,2	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	0,3	0,0	0,0
Edad	9,7	1,0	0,7	0,6	0,8	0,7	0,2	0,9	0,0	0,2
Religión o creencias	1,1	0,2	0,1	0,0	0,3	0,3	0,7	1,8	0,0	0,1
Aspecto físico	4,6	0,4	0,5	1,1	0,5	1,2	0,2	3,3	0,0	0,3
Pocos recursos económicos	1,7	2,3	1,2	0,3	2,5	1,3	0,4	1,5	0,1	0,3
Discapacidad física o psíquica	1,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,5	0,0	0,1
Enfermedad crónica	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0
Ideas políticas	2,5	0,6	0,5	1,1	0,0	0,3	1,1	2,4	0,2	0,3
Otros motivos	1,1	0,4	0,3	0,1	0,2	0,2	0,2	0,7	0,1	0,2

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Una lectura más centrada en cada uno de los ámbitos nos permite identificar los motivos específicos por los que más se discrimina en cada espacio. Éstas se han destacado en la tabla con recuadros de trazo fino. Podemos observar además que en el ámbito laboral los principales motivos por los que se aparece declarada la discriminación, son la edad y el sexo, en el acceso a los servicios públicos destacan el hecho de tener pocos recursos económicos y la nacionalidad. Esos mismos motivos se reproducen como más problemáticos en la atención recibida por la administración pública, el acceso a la vivienda y a los establecimientos privados o particulares.

En el ámbito del trato con las policías, el origen étnico o racial y la nacionalidad despuntan como motivos principales por los que la discriminación es percibida; en el entorno familiar sin embargo, el sexo las ideas políticas y la religión o las creencias resultan ser los más problemáticos. En la calle, como ya se señalaba previamente, el aspecto físico y la nacionalidad ocupan los puestos más destacados.

Pero si nos fijamos específicamente en los grupos de riesgo de cada uno de los motivos de discriminación (eliminando así la influencia del distinto peso demográfico entre ellos), la imagen que obtenemos es notablemente distinta. El ámbito laboral sigue siendo el primer motivo en todos los grupos, salvo en las personas mayores, por razones obvias. Lo mismo sucede con la discriminación que pasa en la calle. Pero salvo con las personas mayores, las diferencias entre los grupos se hacen más reducidas y destaca ahora preferentemente el grupo de personas de origen familiar extranjero, que muestra sistemáticamente más discriminación en todos los espacios, salvo en la propia familia, lógicamente, y solo se encuentra detrás de las personas en mala situación económica en el trato de las administraciones públicas.

Tabla 57. Incidencia de la discriminación según motivo y ámbito en cada grupo de riesgo específico para cada tipo de discriminación (por cada 100 personas del grupo de riesgo correspondiente)

Grupo de riesgo	Motivo	Laboral	Acceso a Servicios Públicos	Atención Administración Pública	Trato con Policía	Acceso a vivienda	Establecimientos privados	Propia familia	En la calle
Mujeres	Sexo	14,8	2,9	1,9	1,9	2,2	2,1	2,5	5,5
De origen extranjero	Nacionalidad, origen étnico o racial	20,0	7,4	3,6	8,1	9,5	6,9	2,1	16,9
Homosexuales	Orientación sexual	8,2	4,5	0,9	1,8	5,5	2,7	2,7	5,5
Jóvenes	Edad	10,9	2,4	1,6	4,2	2,4	2,9	1,3	6,0
Mayores	Edad	1,5	1,0	0,2	0,0	0,2	0,4	0,2	1,0
Religión no católica	Religión o creencias	7,4	2,3	1,4	2,8	5,1	4,1	0,9	9,2
Pobres	Pocos recursos económicos	8,5	4,3	4,3	2,1	5,7	3,6	2,5	5,3
Obreros/as no cualificados	Pocos recursos económicos	5,8	2,4	1,8	1,3	3,9	1,3	0,8	2,4

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Un ámbito que destaca más claramente en este análisis por grupos de riesgo es el acceso a la vivienda que genera situaciones de discriminación especialmente en las personas de origen inmigrante, pero también en las personas en mala situación económica, homosexuales o que profesan otras religiones.

13. La discriminación en el ámbito laboral

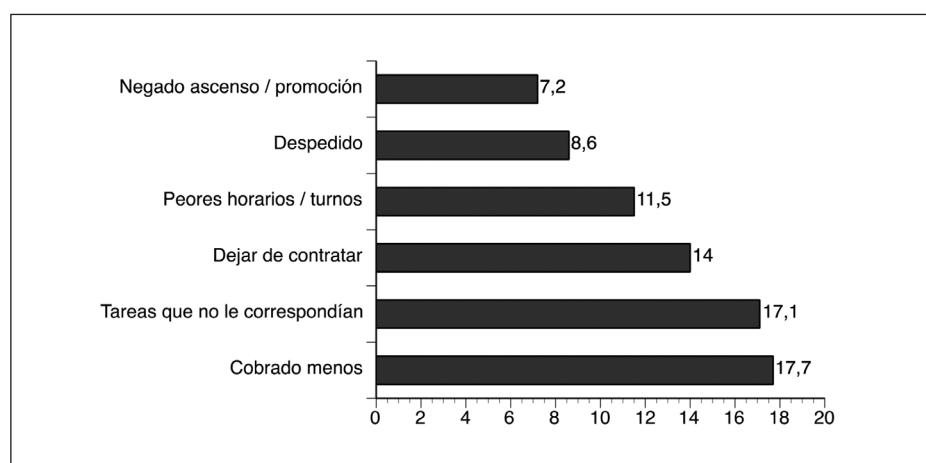
Nerea Zugasti

El mundo laboral, como viene recogiéndose en diversos estudios y en la literatura del tema, es el escenario en el que se producen mayor número de situaciones discriminatorias y es por ello por lo que el cuestionario reserva una batería de preguntas para ahondar en las actuaciones específicas que dan cuerpo a este hecho. Analizamos a continuación en esta problemática

13.1 La discriminación laboral, una problemática ampliamente extendida

Tomando como base todos los señalamientos de las diferentes manifestaciones de discriminación propuestas en el cuestionario sobre el marco laboral, observamos que el haber cobrado menos, con un 17,7% del total de personas con experiencia laboral, es la situación que más se repite. Le siguen el hecho de tener que realizar tareas que no le corresponden (17,1%) y no haber sido contratado (14%). A otros niveles se encuentran las discriminaciones en el tema de los horarios o turnos (11,5%), los despidos (8,6%) y los obstáculos para la promoción o el ascenso (7,2%).

Gráfico 24. Incidencia de situaciones discriminatorias sufridas en el ámbito laboral para las personas con experiencia laboral



Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

A partir de aquí cabe cuantificar al total de población que ha sufrido discriminación laboral y es entonces cuando se ponen de manifiesto las diferencias en función del método elegido para aproximarnos al fenómeno. En primer lugar, debe señalarse que al preguntar a las personas acerca de si en alguna ocasión a lo largo de su vida laboral han sufrido personalmente alguna discriminación concreta (como haber sido despedido, tener que realizar tareas que no le correspondían, haber cobrado menos, tener peores horarios o turnos o que le hubieran negado el ascenso o la promoción), el número de personas que contesta afirmativamente (35,3%) supera en diez puntos porcentuales al número de personas que en la pregunta general sobre los ámbitos en los que ha sido víctima de discriminación ha señalado el ámbito laboral (25,3%).

A partir de este contraste entre las dos opciones metodológicas (preguntas más generales y abstractas o más concretas y específicas) se nos abre una vía interesante para avanzar en el conocimiento de los procesos de discriminación y en concreto para mejorar la capacidad de identificar y medirlos. Una identificación más precisa de situaciones concretas que pueden considerarse técnicamente discriminación en cada uno de los ámbitos planteados, habría llevado muy posiblemente a estimaciones más elevadas de la incidencia de la discriminación en España, tal como hemos podido ver en lo que concierne al ámbito laboral. Cuanto más generales son las preguntas planteadas, mayor es la posibilidad de infravalorar el fenómeno.

Como puede verse en la siguiente tabla, si bien hay un amplio porcentaje de coincidencias en entre ambas vías para medir la discriminación laboral, son también muy relevantes las inconsistencias. Se observa una coincidencia en el 77,7% de la población encuestada: el 19% señala haber sido víctima de discriminación y el 58,7% no haberla sufrido en las dos formas planteadas de recoger la información.

Tabla 58. Combinación de la percepción de la discriminación medida a través de la pregunta sobre experiencias concretas con la medida a través de la pregunta genérica sobre discriminación en el ámbito laboral. Población que ha trabajado alguna vez

		Discriminación laboral (agregando la identificada por los diferentes motivos)		Total
		Sí	No	
Discriminación laboral (identificando hechos concretos)	Sí	19,0	15,7	34,6
	No	6,7	58,7	65,4
Total		25,6	74,4	100,0

Nota: Los valores perdidos en una de las dos variables no se tienen en cuenta.

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Este hecho es interpretado, sobre todo, como el resultado de la mayor facilidad para identificar situaciones concretas vividas que son discriminatorias, que la identificación de la discriminación planteada de manera general en ámbito más abstracto. También podría influir, aunque posiblemente en menor grado, el filtro establecido en la pregunta 10 del cuestionario para no preguntar sobre los ámbitos específicos en los que se produce la discriminación (pregunta 12), con una redacción poco clara (“nunca o casi nunca se ha sentido discriminado”).

Estas cuestiones nos llevan a que técnicamente se considere más preciso medir la discriminación laboral agregando tanto a quienes lo han manifestado en las preguntas más amplias y genéricas como a quienes lo han señalado en aspectos concretos. Entonces la proporción de población que se ha sentido discriminada asciende a la muy relevante proporción del 43,9%. Esta cifra pone de relevancia la magnitud del fenómeno al que nos enfrentamos.

Tabla 59. Porcentaje de personas que manifiestan haber discriminadas en el ámbito laboral

Población que ha trabajado	Despedido	8,6
	Tareas que no le correspondían	17,1
	Cobrar menos	17,7
	Peores horarios o turnos	11,5
	Negado ascenso o promoción	7,2
	Dejado de contratar	14,0
	Discriminación laboral (agregando los 6 hechos concretos anteriores)	35,3
	Discriminación laboral (agregando la identificada por los diferentes motivos)	25,3
	Discriminación laboral (agregado de 2 anteriores)	43,9
Total de población	Dejado de contratar	13,3
	Discriminación laboral (agregando la identificada por los diferentes motivos)	23,3

Nota: Aquí los porcentajes se establecen sobre los casos válidos en cada variable por lo que no se corresponden con exactitud con los de la tabla anterior.

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

13.2 Los motivos de discriminación que se esconden tras la discriminación laboral

Presentamos aquí una aproximación a los motivos de discriminación que pueden encontrarse detrás de cada una de las cuestiones analizadas (despido, asunción de tareas que no corresponden, cobrar menos, peores horarios, dificultades en el ascenso o la promoción, no concesión de un contrato etc.). Este análisis resulta especialmente relevante en el actual contexto ya que estudios en el nivel europeo vienen señalando la importancia que la población atribuye a la discriminación laboral para determinados colectivos en un contexto de crisis económica y de competencia por el empleo. Así el Eurobarómetro (2012) señala que dos de cada tres europeos (67%) creen que la crisis económica está contribuyendo a un aumento de la discriminación de los trabajadores "mayores" en particular (los mayores de 55). Más de la mitad piensa que la crisis económica ha ido ligada a un aumento de la discriminación en el mercado de trabajo en función de la discapacidad (53%) y el origen étnico (52%).

Este análisis debe tratarse con prudencia ya que no se trata de una respuesta directa ofrecida por las propias personas encuestadas. Es decir, en el cuestionario no se recogen directamente los motivos de discriminación que se encuentran detrás de cada uno de los sucesos. Sin embargo, considerando que esta es una cuestión relevante, hemos decidido cruzar los datos de quiénes señalan haber sido víctimas de discriminación en el ámbito laboral por diferentes motivos con los de quienes señalan haberse sentido discriminados en las situaciones concretas identificadas en este ámbito en la encuesta.

Por esta vía podemos obtener algunas conclusiones interesantes. Se observa una clara relación entre la experimentación de discriminación en las cuestiones analizadas con el sexo y/o la edad. Así por ejemplo, entre las personas con experiencia laboral que señalaron haberse sentido discriminadas porque les dejaron de contratar, el 48,3% manifestaron también haber sido víctima de discriminación laboral por edad y el 39,8% por motivo de sexo.

En la tabla siguiente puede verse cómo la proporción de población discriminada por motivo de sexo o edad es la mayoritaria en todos los ítems analizados (% sobre la experiencia de un suceso determinado). No pretendemos establecer aquí una relación sin ambigüedad, ya que, por un lado, todos estos motivos están fuertemente interrelacionados y, por otro lado, no se trata de una respuesta directa ofrecida por las personas encuestadas. Sin embargo, sí podemos ver la clara asociación existente entre la discriminación por sexo y edad y la experiencia de las diferentes situaciones discriminatorias que aquí reflejamos.

Sin embargo, y aún teniendo en cuenta las posibles divergencias derivadas de la forma de medición, debemos mencionar que los resultados obtenidos en los diferentes ítems en relación a la discriminación por motivo de sexo se encuentran muy por encima de los recogidos en la perspectiva europea. El Eurobarómetro especial sobre Igualdad de Género de 2009, puso de manifiesto que en los 3 años anteriores, el 5% de los europeos señaló haber vivido alguna discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

Asimismo, debemos tener en cuenta que con el esquema analizado estamos reproduciendo, en parte, los motivos de discriminación mayoritarios, que se trasladan al ámbito laboral. Por ello resulta pertinente realizar la lectura inversa. Es interesante analizar por ejemplo el porcentaje de personas que ha experimentado los citados sucesos de discriminación sobre el total de personas que han señalado ser víctimas de discriminación laboral por motivo algún motivo. Así, descubrimos la importancia de determinados sucesos entre las personas que han sufrido discriminación laboral por motivo nacional o étnico. El 49% de quienes han sufrido discriminación laboral por motivo étnico señalan además haber dejado de ser contratados. Asimismo, el 51,3% de quienes han sufrido discriminación laboral por motivo nacional afirma también haber dejado de ser contratados. Análisis en el nivel del Estado confirman también la importancia de la discriminación laboral entre las minorías étnicas. Así, el estudio del antiguo Consejo para la Promoción de la Igualdad de trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico (2011) señala que el ámbito laboral es la esfera de la vida de las personas analizadas en la que se ha detectado la tasa de discriminación más alta de todos los ámbitos analizados. Un 46,7% de las personas encuestadas se han sentido discriminadas por motivo de su origen racial. Asimismo, el 19,2% fue rechazado en una entrevista por su origen étnico o racial.

Tabla 60. Incidencia de diferentes sucesos de discriminación laboral según los motivos asociados, por cada 100 personas de cada grupo y distribución porcentual por grupos (población que declara haber sufrido discriminación laboral)

	Población que ha trabajado												Total de población	
	Despedido		Tareas que no le corresponden		Cobrar menos		Peores horarios		Ascenso o promoción		Dejado de contratar		Dejado de contratar	
	Distribución	Incidencia	Distribución	Incidencia	Distribución	Incidencia	Distribución	Incidencia	Distribución	Incidencia	Distribución	Incidencia	Distribución	Incidencia
Sexo	38,0	20,6	46,7	41,3	53,1	49,7	44,7	26,6	56,5	30,8	39,8	41,5	39,9	41,4
Etnia	11,8	21,6	12,7	38,0	13,8	44,9	16,3	34,0	8,8	16,7	14,5	49,0	13,8	48,1
Nacionalidad	16,1	18,3	20,5	37,8	15,3	29,3	22,5	28,0	18,5	20,7	23,7	51,3	21,8	50,6
Orientación sexual	2,1	33,3	0,6	16,7								1,7	50,0	1,5
Edad	45,3	23,9	36,4	31,3	41,4	37,4	34,6	20,6	36,0	18,1	48,3	48,0	48,5	47,7
Religión	8,1	31,8	4,0	27,3	3,1	22,7	3,9	18,2	4,5	18,2	4,6	36,4	4,7	39,1
Aspecto físico	21,7	24,1	25,0	42,4	19,1	35,7	25,2	31,0	19,8	21,7	21,6	46,8	22,2	47,2
Pocos recursos económicos	8,4	24,1	6,9	30,0	7,9	36,7	6,9	20,0	7,3	20,0	5,3	29,6	6,1	32,3
Discapacidad	7,2	30,4	3,2	21,7	4,8	36,4	4,6	21,7	1,1	4,5	3,8	31,8	3,5	30,4
Enfermedad crónica o infecciosa	5,2	50,0	1,9	30,0	1,8	30,0	0,9	11,1	3,2	30,0	2,2	40,0	2,0	36,4
Ideas políticas	13,2	24,0	12,0	36,0	9,9	31,4	13,2	28,0	18,5	33,3	9,0	31,4	8,3	30,8
Otro motivo	8,3	38,1	3,2	22,7	3,6	27,3	5,6	27,3	6,6	27,3	5,6	47,6	5,6	50,0
Total	100	21,2	100	34,5	100	36,6	100	23,8	100	20,3	100	40,4	100	40,2

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

13.3 ¿A quién afecta más la discriminación laboral?

Como cabía esperar son las mujeres quienes preferentemente manifiestan haber sido víctimas de discriminación laboral. Ellas han sufrido y sufren de especial manera la lacra de la precarización en España. Una de cada 2 señala haber sido víctima. El ámbito laboral es donde se detecta, junto con el acceso a la vivienda, una mayor confluencia de motivos de discriminación. Además, como hemos visto, ellas son víctimas de discriminación múltiple en mayor medida que los varones. El análisis multivariante nos confirma que aún aislando la influencia del resto de factores, las mujeres tienen una mayor probabilidad de ser víctimas de discriminación en el ámbito laboral.

Además, a partir de esta forma de medir la discriminación laboral, que agrega tanto a quienes señalan haber sido víctimas en las preguntas más específicas como a quienes lo manifiestan en las más generales referidas a los ámbitos de discriminación, observamos que la discriminación laboral impacta con gran

fuerza en las personas jóvenes (el 54,2% en los/as jóvenes con experiencia laboral) y se va reduciendo conforme aumenta la edad. También aquí, el análisis multivariante confirma la edad influye a la hora de explicar la discriminación tal como es declarada por la población.

De manera paralela podemos afirmar que a mayor nivel educativo, mayor es la discriminación manifestada. Como se ha señalado, este es un dato que deriva de la propia auto-percepción de los individuos, que varía en los diferentes grupos analizados. El alto nivel educativo va ligado a una mayor capacidad para la identificación de experiencias discriminatorias. Además, la explicación a este dato puede encontrarse en otras variables. Por un lado, las personas jóvenes, que se ven fuertemente afectadas por la discriminación laboral, tienen un nivel de estudios más alto que el resto de la población. Por ello, podríamos señalar que es el ser joven lo que multiplica las posibilidades de ser víctima de discriminación y no tanto los estudios.

El análisis multivariante, sin embargo muestra una escasa significación del nivel de estudios por lo que esas diferencias bien podrían explicarse por el deferente nivel de estudios de los grupos de edad.

Cabría pensar que estamos constatando un fenómeno de acumulación de discriminaciones vinculado a las experiencias de mujeres jóvenes de alto nivel de estudios que deben hacer frente a fenómenos como el conocido “techo de cristal”. Sin embargo, las mujeres, jóvenes, con estudios de FP o superiores suponen el 5% del total de población que ha trabajado y que ha sido víctima de discriminación laboral.

En cuanto a la variable étnico-nacional, son varios los estudios que constatan la fuerte presencia de población extranjera e inmigrante en puestos del mercado secundario, caracterizados por presentar unas peores condiciones de trabajo que el resto de empleo y por ser más vulnerables a las relaciones asimétricas (Zugasti, 2014). En este contexto, resultaba esperable, como ha sucedido, que este colectivo más vulnerable a la discriminación por motivo étnico o racial mostrase también una mayor incidencia de la discriminación laboral (58,4%). La variable se muestra claramente explicativa también en el análisis multivariante.

La situación económica de las personas tiene una lectura más compleja a la hora de explicar la influencia en la experiencia de haber sufrido discriminación laboral. Por un lado, parece incidir más en los extremos de la estructura social: tanto en las personas de clases altas, o en las nuevas clases medias, como en los obreros no cualificados. Y parece afectar más a las personas paradas³³ (52,8% de las que han tenido experiencia laboral), aunque la diferencia con las personas ocupadas no es significativa en el análisis multivariante. Sí es significativa la menor incidencia en las personas inactivas. Y destaca especialmente la influencia de la situación económica, tal como es valorada por la persona encuestada: son las personas que en el momento de realización de la encuesta manifestaban una mala situación económica las que en mayor medida señalaron haber sufrido este tipo de discriminación (57%). Quizás el hecho de experimentar más intensamente el impacto de la crisis, por un proceso de pérdida de estatus, de caída en los ingresos o de aumento de las dificultades económicas (de sentirse víctima), que afectaría a distintos grupos sociales, pueda explicar las diferencias en la capacidad explicativa de estas variables de carácter económico. En relación con esto, la discriminación laboral es experimentada preferentemente por quienes residen en provincias de alto nivel de renta, donde más claramente puede apreciarse la comparación entre situaciones.

33.- Los datos se han obtenido sobre la población que ha trabajado alguna vez por lo que la discriminación se ha podido producir cuando las personas que actualmente se encuentran en desempleo estaban ocupadas.

Tabla 61. Incidencia de la discriminación laboral, por cada 100 personas de cada grupo y distribución por grupos. % sobre población que ha trabajado alguna vez

		Incidencia	Distribución
Sexo	Hombre	38,9	48,4
	Mujer	50,1	51,6
Grupos de Edad	18-29	54,2	17,1
	30-44	49,9	40,7
	45-64	44,9	34,3
	65 ó más	20,8	8,0
Nivel de Estudios	Inferior a graduado escolar o ESO	33,3	16,3
	ESO o Bachillerato	44,5	38,0
	FP	48,7	20,9
	Estudios superiores	48,9	24,8
Estado civil	Casado/a o pareja de hecho	43,6	67,7
	Soltero/a	48,4	22,2
	Viudo/a	27,2	3,4
	Separado/a o Divorciado/a	46,6	6,7
Nacionalidad	Español o doble nacionalidad	41,8	84,3
	Extranjero/a	58,4	15,7
País de origen	En España	41,3	80,0
	En otro país	58,5	20,0
Actividad económica	Trabajando	47,5	56,1
	Parado	52,8	31,5
	Jubilado o pensionista	24,9	12,5
Estatus	Clase alta/media-alta	45,9	18,7
	Nuevas clases medias	49,1	25,6
	Viejas clases medias	37,6	10,5
	Obreros/as cualificados/as	39,4	27,0
	Obreros/as no cualificados/as	48,5	18,2
Pobreza subjetiva	No	40,4	71,4
	Sí	57,0	28,6
Riqueza provincial	Baja	37,9	33,7
	Media	45,9	19,5
	Alta	48,7	46,8
Total		43,9	100,0

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Tabla 62. Relación entre distintas variables con la probabilidad sufrir discriminación en el ámbito laboral. Población que ha trabajado. Regresión logística

	Sig.	Exp(B)
Hombre (Ref.: Mujer)	0,001	0,705
Edad (Ref.: 65 años o más)	0,012	
18-29	0,001	2,667
30-44	0,006	2,104
45-64	0,005	1,981
Nivel de estudios (Ref.: Estudios superiores)	0,559	
Inferior a graduado escolar o ESO	0,611	0,903
ESO o Bachillerato	0,314	0,853
FP	0,876	1,027
Estado civil (Ref.: Separado/a o divorciado/a)	0,903	
Casado/a o pareja de hecho	0,590	1,118
Soltero/a	0,571	1,142
Viudo/a	0,935	0,974
Nacido/a en España (Ref.: Nacidos/as en el extranjero)	0,037	0,578
Relación con la actividad (Ref.: Parado/a)	0,180	
Ocupado/a	0,541	0,924
Inactivo/a	0,065	0,651
Estatus (Ref.: Obreros/as no cualificados/as)	0,530	
Clase alta/media-alta	0,819	1,047
Nuevas clases medias	0,412	1,149
Viejas clases medias	0,851	0,964
Obreros/as cualificados/as	0,415	0,880
Buena situación económica subjetiva (Ref.: mala)	0,000	0,559
Riqueza provincial (Ref.: Alta)	0,002	
Baja	0,001	0,689
Media	0,963	0,994
Constante	0,302	1,536

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

PARTE CUARTA:
LA ACCIÓN PÚBLICA
FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

14. Conocimiento y ejercicio del Derecho a la Igualdad de Trato y no Discriminación

Lucía Martínez

El principio de igualdad y no discriminación es una premisa recogida en la Constitución Española de 1978. El artículo 14 de esta norma fundamental señala que “*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*”. A partir de esta afirmación, el artículo 9.2 del propio texto constitucional explicita el mandato a los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Las administraciones públicas deben por tanto desarrollar las medidas necesarias para paliarlas y prevenir las situaciones de no discriminación.

Para ello existen programas e instituciones, así como, una red de centros de asistencia a víctimas de discriminación donde se presta asistencia jurídica gratuita y orientación para denunciar o comunicar una situación de discriminación.

No obstante, a pesar de que la igualdad y la no discriminación se consideran derechos fundamentales e incuestionables, las situaciones de discriminación persisten. ¿Conocemos nuestros derechos? ¿Los hacemos efectivos? ¿Cómo? ¿Cuáles son los motivos que más incidencia tiene en la no igualdad de acceso a los derechos sociales? Estas son algunas de las cuestiones que se tratarán de abordar a lo largo de este apartado.

14.1 Conocimiento del derecho a la no discriminación

El conocimiento del contenido derecho a la no discriminación como un derecho básico y fundamental es algo desconocido para casi un 65% de la población entrevistada. Solo 3 de cada 10 personas señalan conocer sus derechos en el caso de ser discriminadas.

Los niveles de conocimiento de los derechos en materia de discriminación por los grupos de riesgo son similares al conjunto de la población. A excepción de las personas con una orientación sexual no minoritaria, en las que el 37,6% de este colectivo manifiesta sí conocer sus derechos, un nivel superior en 6 puntos porcentuales a lo manifestado por la población general, el resto de colectivos manifiesta conocer sus derechos en el mismo nivel, o por debajo, al señalado por el total de la muestra.

Tabla 63. Conocimiento de los derechos en el caso de ser víctimas de discriminación por el conjunto de la población y por diferentes grupos de riesgo

	Si	No	Depende	Grupo / total población (%)
Total población	31,0	64,5	4,5	100
Mujeres	30,0	66,3	3,7	51
Jóvenes	31,0	65,6	3,3	18,2
Mayores	22,9	72,5	4,6	19,5
Origen extranjero/nacionalidad/etnia	30,4	66,0	3,6	17,1
Religión minoritaria	21,7	73,7	4,6	8,9
Orientación sexual	37,6	55,0	7,3	4,5
Mala situación económica	23,1	72,2	4,6	22,9
Obrero no cualificado	22,8	72,7	4,5	15,6

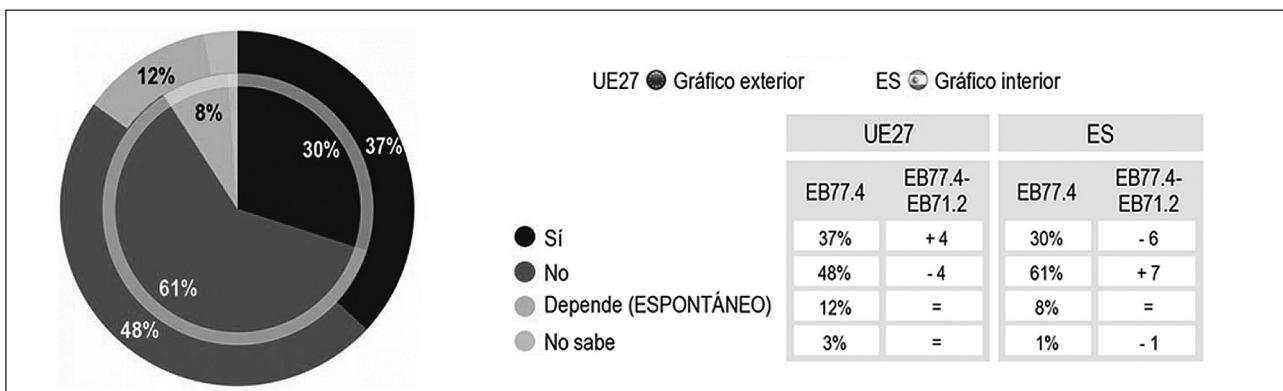
Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España (%total/% horizontal para los grupos de riesgo).

Los niveles porcentuales en relación a aquellas personas que manifiestan no conocer sus derechos en totalidad, sino en algunos casos, destaca el 7,3% de las personas con una orientación sexual no mayoritaria que han respondido “depende”. Esta respuesta, en el cuestionario no era leída por la persona entrevistadora pero señalarla da cuenta de la desinformación y ambigüedad con la que se vinculan los derechos a la igualdad de trato en algunos colectivos donde las medidas de sensibilización e información han podido desarrollarse en menor medida.

Si se comparan los resultados obtenidos en la encuesta CIS-3000 con aquellos que se manifestaban en el barómetro (2008) CIS-2.781 se observa que el porcentaje de personas que manifiestan conocer sus derechos, en caso de ser víctima de discriminación (el 37% entonces), se ha reducido en 6 puntos porcentuales. Por lo que, a juzgar por estos datos, en los últimos años, el nivel de población informada de sus derechos no solo no se ha incrementado, sino que se ha reducido.

Por otro lado, además de las encuestas de carácter estatal, el Eurobarómetro (2012) nos da la oportunidad de compararnos en el marco europeo. Como se puede observar en el siguiente gráfico en el año 2012 el porcentaje de víctimas de discriminación que conocían sus derechos era del 30%, 7 puntos porcentuales por debajo de la media de la EU-27. Al comparar esos resultados con los del año 2009 se observa que la media europea subió en 4 puntos porcentuales mientras en España el porcentaje de personas discriminadas que conocen sus derechos se redujo entre 2009 y 2012 en 6 puntos porcentuales, es decir, del 36% al 30% de la población discriminada. Desde el año 2012 a la actualidad este porcentaje se ha incrementado en un punto porcentual, alcanzando, según se ve en la Encuesta CIS-3000 el 31%.

Grafico 25. Personas que conocen/no conocen/depende sus derechos en el caso de ser víctimas de discriminación, España y EU27.



Fuente: Eurobarómetro (2012). Evolución junio 2012/mayo-junio 2009.

Por otro lado es también reseñable que la población que ha respondido de forma negativa se ha incrementado en 3 puntos porcentuales según se observa en la comparación de los datos que se ofrecen en el Eurobarómetro con los de la Encuesta CIS-3000. Este dato es, en el año 2012, trece puntos porcentuales superior al de la media EU-27.

14.2 Escasa incidencia de las denuncias

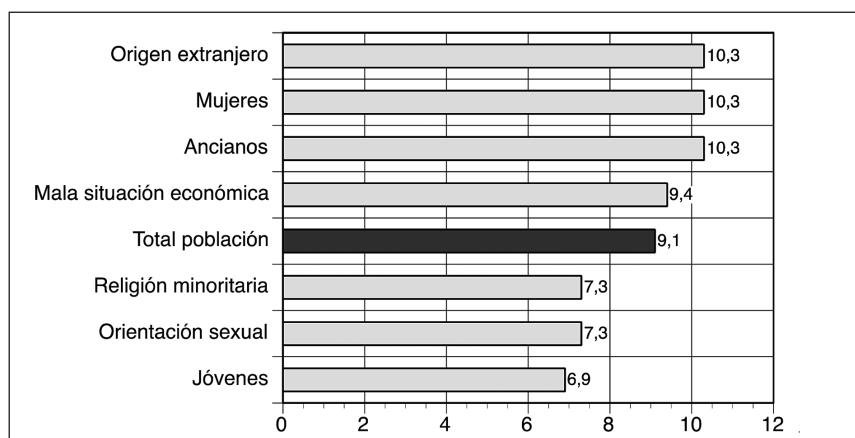
La igualdad es un principio básico en España por lo que el ordenamiento jurídico protege a las personas que han sido víctimas de discriminación. No obstante, muchas de las situaciones de discriminación quedan impunes al no ser denunciadas, bien por no identificarlas como tales, debido a que se producen de manera sutil en situaciones cotidianas, o bien por el miedo a hacerlo. Todo ello produce una situación de desprotección de la persona discriminada.

La encuesta CIS-3000 señala que solo un 9,1% del total de las personas entrevistadas denuncia en el caso de haber sufrido una situación de discriminación, mientras que casi 9 de cada 10 no lo hacen. Por tanto, las situaciones percibidas como discriminatorias que se producen en España solo son denunciadas en una de cada diez veces.

Este porcentaje se incrementa ligeramente en el caso de los grupos de riesgo como mujeres, personas mayores, obreros/as no cualificados/as o personas de origen, nacionalidad o etnia minoritaria. Sin embargo, los jóvenes son el grupo de riesgo que menos denuncia, solo el 6,9%, más de dos puntos por debajo al porcentaje de la población general. El porcentaje de las personas que han denunciado situaciones de discriminación por profesar una religión y orientación sexual minoritaria es también reducido, dos puntos menos que el porcentaje señalado de la población general (7,3%).

En relación a las personas de origen extranjero este nivel de denuncia es superior al identificado en un informe anterior elaborado por el antiguo Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no discriminación de las personas por Origen racial o étnico (2010), donde de cada 100 personas discriminadas por origen racial o étnico, solo el 4,3% manifestó haber denunciado.

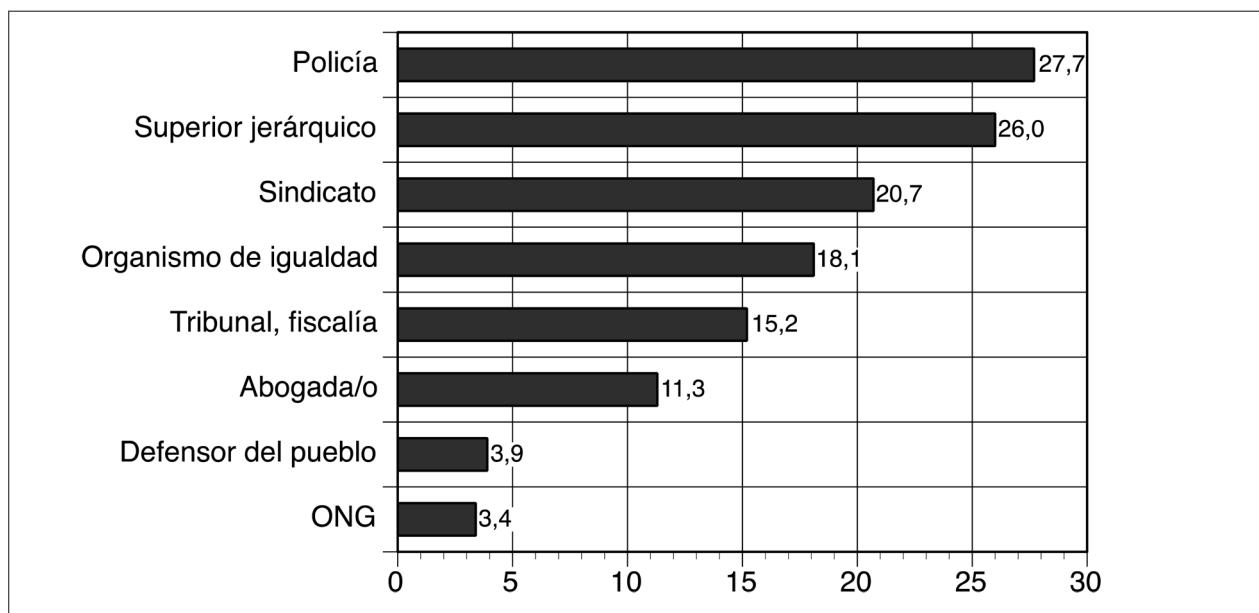
Gráfico 26. Proporción de personas que han denunciado (entre las que han sufrido discriminación), para el total de la población discriminada y para diversos grupos de riesgo (%).



Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España.

Estas denuncias son mayoritariamente comunicadas ante organismos como la policía, el superior jerárquico e instituciones como los organismos de igualdad (Instituto de la mujer, Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica, etc.) o la fiscalía. También es importante señalar que los sindicatos suelen ser espacios donde se comunican una gran parte de las situaciones de discriminación, en su mayoría, relacionadas con el ámbito laboral.

Gráfico 27. Organismos ante los cuales se ha denunciado, sobre el total de población que denunció



Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España (% total).

Si nos fijamos, no en las denuncias efectivas, tal como las han manifestado las personas entrevistadas, sino en las preferencias señaladas por el conjunto de la población para el caso en el que pudiesen ser víctimas de discriminación, el panorama es claramente distinto. Aunque la policía sigue siendo la institución a la que más se recurriría, destacan aquí también los abogados, los organismos públicos de igualdad, el Defensor del Pueblo o los tribunales. Si a la hora de la verdad se recurriría realmente a estas instituciones

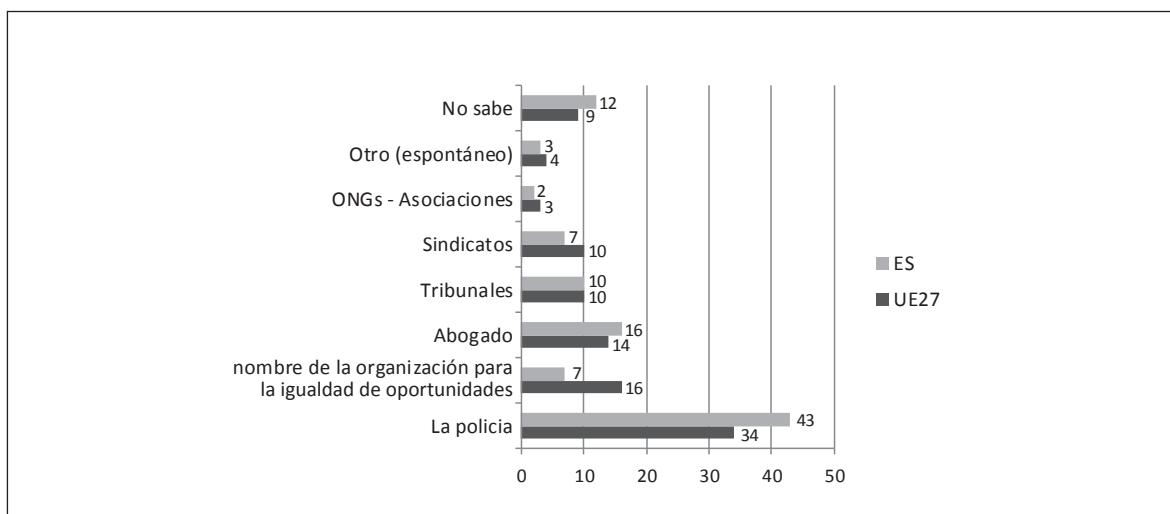
o se actuaría más en la línea de lo manifestado por las víctimas que efectivamente denunciaron es algo que está por ver.

Tabla 64. Organismos a los que el total de la población informaría en caso de ser víctima de discriminación

	1 ^a opción	2 ^a opción	Total
A la policía	30,3	11,8	42,1
A un abogado/a	15,0	15,1	30,1
A un organismo público de igualdad	9,6	10,8	20,4
Al Defensor del Pueblo	9,3	7,7	17,0
A los tribunales, fiscalía	6,1	10,2	16,2
A un superior jerárquico	7,4	2,8	10,3
A un sindicato	4,1	5,3	9,4
A una ONG o asociación	3,0	4,8	7,8
A la familia	0,9	0,1	1,0
A un/a trabajador/a social	0,3	0,0	0,4
A la prensa	0,1	0,0	0,1
Al Ayuntamiento	0,1	0,0	0,1
Otro	0,8	0,2	0,9
N.S.	13,0	0,0	13,0
Total	100,0	100,0	100,0

Al comparar estos resultados con los ofrecidos por el Eurobarómetro (2012) se constata que la policía sigue apareciendo como el primer organismo donde preferirían informar de las situaciones de discriminación el 34% de los ciudadanos de la EU-27, y su incidencia es 11 puntos superior en España. Por otro lado, las organizaciones por la igualdad de trato y oportunidades gozan de mayor prestigio en Europa, debido a que en 2012 tenían el doble de incidencia que en España (16% frente al 7%). Por el contrario, se acudiría a los abogados más en España que en Europa (16% frente al 14%). Al comparar estos resultados para España con los que nos ofrecen las encuestas más actuales se observa que el orden en el que se acude a uno u otro organismo no ha variado desde el año 2012.

Gráfico 28. Organismos antes los cuales se prefiere informar de las situaciones de discriminación, España y EU-27.



Fuente: Eurobarómetro (2012). Evolución Junio 2012/mayo-junio 2009.

Los organismos e instituciones públicas que trabajan por la igualdad de trato como el Instituto de la Mujer, Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica, el Defensor del Pueblo, etc. no se han constituido como referentes para efectuar las denuncias.

Cabe señalarse también que las ONGs no son un espacio habitual para comunicar situaciones de discriminación.

No obstante, es importante resaltar de nuevo que 9 de cada 10 personas que han sufrido una situación de discriminación no la han denunciado. Las razones de ello son diversas, según la encuesta se observa que cuatro de cada 10 personas entrevistadas considera que denunciar no sirve para nada y 3 que no eran situaciones con la suficiente gravedad como para ser comunicadas formalmente.

Por grupos de riesgo cabe destacar que 1 de cada 10 personas de origen, nacionalidad o etnia minoritaria, orientación sexual o religión minoritaria y mala situación económica manifiestan desconocimiento sobre dónde y cómo denunciar. Este porcentaje asciende al 16,2% de los obreros no cualificados. También el miedo y las represalias se señalan en el 6,3% de las mujeres y obreros no cualificados, en el 6,7% de las personas de mala situación económica en el 5,3% de las personas de origen, nacionalidad o etnia minoritaria.

Tabla 65. Razones por las que nunca se ha comunicado formalmente o denunciado haber sido víctima de discriminación, para la población general y para diferentes grupos de riesgo (%)

	No sé como hacerlo	No sirve de nada	Por miedo a represalias	Porque no era muy grave	Por burocracia, molestias, gastos	Es normal, habitual	Por otro motivo
Total población	7,0	40,9	5,3	31,3	3,9	9,5	2,1
Mujeres	8,2	38,6	6,3	32,6	3,8	8,5	1,9
Jóvenes	4,5	34,8	3,2	41,3	1,9	12,3	1,9
Mayores	3,4	55,2	5,2	19,0	1,7	12,1	3,4
Origen extranjero/nacionalidad/etnia	10,7	37,3	5,3	32,5	1,2	11,2	1,8
Religión minoritaria	9,9	39,6	4,0	24,8	4,0	16,8	1,0
Orientación sexual	10,9	34,8	2,2	39,1	2,2	6,	4,3
Mala situación económica	9,8	39,7	6,7	26,3	2,2	12,1	3,1
Obrero/a no cualificado/a	16,2	39,6	6,3	25,2	3,6	8,1	0,9

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España.

La normalización de las situaciones de discriminación o el no reconocimiento de la gravedad de estas son también razones por las que las personas no denuncian. No comunicar formalmente una situación de discriminación porque la situación no era muy grave es una razón para no denunciar para 3 de cada 10 mujeres y personas de origen, nacionalidad o etnia minoritaria, el 41,3% de los/as jóvenes o casi 4 de cada 10 personas con una orientación sexual minoritaria. Por otro lado, la normalización o habitualidad de las situaciones de discriminación es también una razón para más de 1 de cada 10 personas jóvenes, ancianas, de mala situación económica o de origen, nacionalidad o etnia minoritaria. Igualmente lo es para el 16,8% de las personas que profesan una religión minoritaria.

Estas razones también son identificadas en algunos informes específicos en materia de discriminación a la comunidad gitana, donde se especifica que “*existe una tendencia en las víctimas a asumir los hechos con resignación, como algo natural e inevitable, argumentando que la fama de conflictividad laboral, unida al factor étnico, pueden ser determinantes de un desempleo crónico, lo que dificulta enormemente la interposición de denuncias ante las autoridades competentes*” (FSG, 2006:4).

Además de causas como éstas, vinculadas al ámbito del empleo, se destaca también la reticencia de las víctimas a denunciar por miedo a represalias o no credibilidad, como queda constatado en el Informe realizado por el antiguo Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no discriminación de las personas por Origen racial o étnico (2010). En este informe se señala la tendencia a criminalizar y no creer a determinados grupos sociales a causa de los prejuicios raciales y culturales y, como efecto de ello, a atender mal a la víctima en el momento de hacer la denuncia. Ambas realidades se constataron en un 9,8% y 7,2% de las personas entrevistadas respectivamente.

Por último, también se subraya que el desconocimiento de los derechos a la no discriminación se produce, en algunas ocasiones, en los propios agentes, por lo que ello disuade de denunciar a algunas víctimas (FSG, 2006).

Por tanto, las razones que no animan a denunciar las situaciones de discriminación son variadas y responden a la diversidad de las situaciones en las que puede encontrarse la persona discriminada. Sin embargo, todas tienen una consecuencia común: son situaciones donde queda violado el derecho a la igualdad de trato, contribuyendo a que las situaciones de discriminación permanezcan ocultas. Ello hace imprescindible trabajar por sensibilizar y mejorar la información sobre la importancia de denunciar. Igualmente, los resultados obtenidos en otras fuentes secundarias nos recuerdan que las acciones de sensibilización e información no solo deben dirigirse a las víctimas, sino que la formación de los agentes sociales es imprescindible.

14.3 Conclusión

A pesar de que el derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación está incluido en el artículo 14 de la Constitución Española, solo 3 de cada 10 personas manifiestan conocer sus derechos en el caso de ser víctimas de la discriminación, un porcentaje que no solo no se ha incrementado desde el año 2008, sino que se ha reducido en 6 puntos porcentuales.

Como efecto de este desconocimiento, la comunicación oficial o denuncias de las situaciones de discriminación se producen solo en 1 de cada 10 casos. Estas denuncias son mayoritariamente efectuadas en la policía, ante un superior jerárquico o en organismos de igualdad (Instituto de la Mujer, Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica...). Pero 9 de cada diez casos de discriminación no son comunicados. Las razones de ello son diversas pero destaca que cuatro de cada 10 personas entrevistadas considera que denunciar no sirve para nada y 3 de cada 10 considera que no eran situaciones con la suficiente gravedad como para ser comunicadas formalmente. Por tanto, la sensibilización, información sobre derechos y el trabajo por arrojar luz sobre la gravedad de cualquier situación de discriminación, aunque sea útil o se produzca de manera habitual, deben ser objetivos prioritarios de las acciones políticas.

15. Valoración de las políticas antidiscriminación

Lucía Martínez

La responsabilidad institucional en la promoción de la igualdad de trato se materializa a través de la promoción de organismos, desarrollo de acciones y dotación de recursos para actuaciones contra la discriminación. Entre las acciones más representativas encontramos la creación de instituciones públicas y organizaciones que trabajan en favor de la igualdad para evitar que las personas sean discriminadas por razón de sexo, edad, orientación sexual, religión, origen racial o étnico, clase social, etc.

No obstante, ¿Conocemos estos organismos? ¿Son instituciones de referencia para los grupos de riesgo? ¿Confiamos en los diferentes agentes políticos y sociales? ¿Consideramos que se están haciendo los suficientes esfuerzos para luchar contra la discriminación? Los resultados de estas políticas y los efectos que su desarrollo tiene en las relaciones de igualdad entre personas deben ser evaluados y revisados de manera periódica con el fin de adecuar las medidas de prevención, lucha y tratamiento de las situaciones de discriminación a la realidad social.

La Encuesta CIS-3000 no es la vía para esta evaluación, ni ninguna encuesta puede llegar a cubrir por sí sola todas las dimensiones de esa tarea. Sin embargo, nos aporta una primera información que puede ser útil para reflexionar sobre el valor de estas políticas y sobre la forma en la que son percibidas por la población.

15.1 Conocimiento de los organismos e institutos de igualdad y no discriminación

El apoyo y la promoción de los organismos e institutos de igualdad de trato en una de las principales medidas de lucha contra la discriminación en España. A través de estas organizaciones se implementan medidas adaptadas a colectivos en riesgo de discriminación. Ello es posible gracias al compromiso público de instituciones como el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad o el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en promover las políticas de igualdad de trato.

El primero de ellos es el responsable público y político de la política del Gobierno en materia de igualdad, lucha contra toda clase de discriminación y contra la violencia de género. Sus acciones se definen tanto en el desarrollo de acciones contra la discriminación de carácter más específico con aquellas de prevención en ámbitos como la cohesión e inclusión social, de familias, de protección del menor y de atención a las personas dependientes o con discapacidad. El desarrollo y las competencias específicas de la propuesta y ejecución de las políticas en materia de igualdad corresponden a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. El objetivo fundamental de estas acciones es la eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Sin embargo, también adscritos a esta área encontramos organismos que tienen como finalidad la lucha contra la discriminación de algunos colectivos. Es el caso del Consejo Nacional de la Discapacidad a través de la Oficina de Apoyo a la Discapacidad, el Consejo de las Personas Mayores, el Instituto de la Juventud (INJUVE), el Instituto de la Mujer, el Consejo Estatal del Pueblo Gitano y el antiguo Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico, ahora

Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica. La mayoría de estos organismos tienen un carácter interministerial, debido a que asesoran y proponen acciones políticas de lucha contra la discriminación y promoción del bienestar integral de los diferentes colectivos de riesgo. En el caso de la atención a la comunidad de etnia gitana destaca el Instituto de Cultura Gitana, una fundación pública enmarcada en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte que tiene como objetivo el desarrollo y la promoción de la historia, la cultura y la lengua gitanas, y la difusión de su conocimiento y reconocimiento a través de estudios, investigaciones y publicaciones.

Otro de los ministerios referentes en materia de igualdad de oportunidades es el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, responsable de las políticas públicas relacionadas con la integración laboral y social de las personas extranjeras. Estas funciones son desarrolladas desde la Secretaría General de Inmigración y Emigración a través, fundamentalmente, de dos organismos³⁴: Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia y el Observatorio Permanente de la Inmigración. El primero de ellos tiene entre sus funciones la recopilación y el análisis de la información sobre racismo y xenofobia para el conocimiento de la situación y de sus tendencias de evolución, la promoción del principio de igualdad de trato y no discriminación, la lucha contra el racismo y la xenofobia y la prevención de la discriminación en este espacio. Para ello desarrolla medidas como la observación estadística para conocer la evolución del fenómeno y la colaboración y coordinación con los distintos agentes públicos y privados, nacionales e internacionales, vinculados con la prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia. Por otro lado, el Observatorio Permanente de la Inmigración se encarga, específicamente, de las funciones relativas a la recogida de datos, análisis, estudio y difusión de la información relacionada con los movimientos migratorios en España. Una de las labores fundamentales de este organismo es a su vez ser el enlace en España de la Red Europea de Migraciones, creada en 2008. Además de este organismo a nivel estatal, numerosas Comunidades Autónomas cuentan con sus propios observatorios permanentes, es el caso de Ikuspegi en la Comunidad Autónoma Vasca, el OPINA en la Comunidad Foral de Navarra o el OPAM en Andalucía, entre otros.

Además de estos organismos y observatorios públicos, entre las políticas implementadas en materia de igualdad de trato está la dotación de recursos económicos a otras instituciones como, por ejemplo, el Foro para la Integración Social de los inmigrantes. Un órgano de consulta, información y asesoramiento en materia de integración de los inmigrantes que tiene como objetivo promover la participación e integración de los inmigrantes en la sociedad española. Para ello, además de su labor consultiva, elabora planes y propone medidas para mejorar la integración de la población de origen extranjero.

Por último, y con carácter general para los distintos tipos de discriminación, destaca la figura del Defensor del Pueblo, institución encargada de defender los derechos fundamentales de toda la ciudadanía y que debe por tanto velar por el respeto al principio fundamental de no discriminación que establece la Constitución. Así, se convierte también en una figura de referencia para el respeto a la igualdad de trato.

A través de la Encuesta CIS-3000 tenemos la oportunidad de constatar en qué medida son conocidas algunas de estas instituciones y organismos que luchan contra la discriminación y promueven la igualdad de trato. A partir de estos resultados se observa cómo el Defensor del Pueblo es un organismo conocido por 8 de cada 10 personas en España. Así mismo, más de tres cuartas partes de la muestra señalan que conocen el Instituto de la Mujer (77,8%). Por el contrario, el Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica y la Oficina permanente especializada en Discapacidad son conocidas en menor medida. En el primer caso solo el 28,5% manifiesta conocerlo, mientras la Oficina permanente especializada en Discapacidad es señalada por un 22% del total de la muestra.

34.- Información obtenida de las diferentes normativas que han regulado las funciones de ambos organismos: El R.D. 343/2012, de 10 de febrero, que asigna las funciones al Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia y el R. D. 345/2001, de 4 de abril, por el que se regula el Observatorio Permanente de la Inmigración.

En el análisis por grupos de riesgo se observa igualmente que los organismos más conocidos son el Defensor del Pueblo y el Instituto de la Mujer, mientras que aquellos organismos orientados a la lucha contra la discriminación de personas de diferente origen racial y/o étnico o personas con discapacidad son menos conocidos. En este sentido es importante señalar que solo un 23,9% de las personas de origen extranjero, nacionalidad o etnia minoritaria conocen el Consejo para la Igualdad de Trato por Origen Racial o Étnico (ahora Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial), un porcentaje inferior al de otros colectivos como mujeres, jóvenes, mayores o personas con orientación sexual minoritaria, e incluso, 5 puntos porcentuales inferior al de la población total. Asimismo, las personas que con orientación sexual y religión minoritaria, se sitúan 7 y 8 puntos porcentuales por debajo de la población total con respecto al conocimiento de la Oficina de Apoyo a la Discapacidad. Por el contrario, son las mujeres y el colectivo de personas de orientación sexual minoritaria quienes conocen en mayor medida al Instituto de la Mujer, con un porcentaje incluso superior al de la población general.

Tabla 66. Personas que han oído hablar de los siguientes organismos, por población general y grupos de riesgo

	El Defensor del Pueblo	El Instituto de la Mujer	El Consejo para la Igualdad de Trato por Origen racial o Étnico	La Oficina permanente especializada en Discapacidad
Total población	81,6	77,8	28,5	22
Mujeres	80,6	80	29,9	22,9
Jóvenes	67,6	73,7	25,9	20,7
Mayores	84,4	68,3	28,2	22,4
Origen extranjero/nacionalidad/etnia	54,5	57,9	23,9	17,7
Religión minoritaria	41,5	47,7	15,7	14,3
Orientación sexual	77,3	81,8	33	15,5
Mala situación económica	75,5	71,8	21,9	18,4
Obrero/a no cualificado/a	69,9	64,9	22,9	16,7

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España (%total/ % horizontal para los grupos de riesgo).

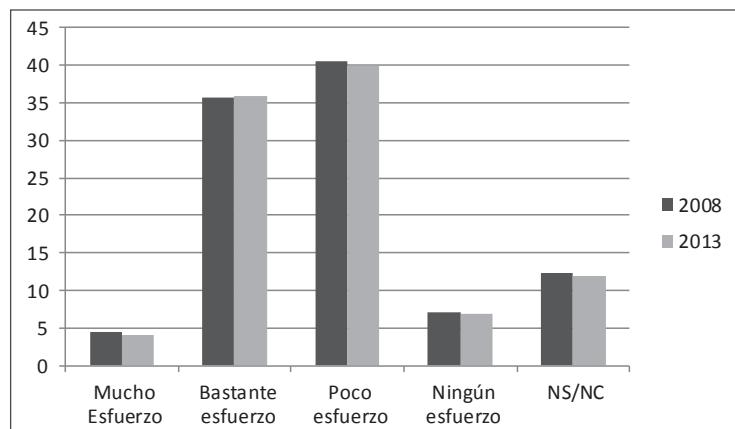
Además de promover el conocimiento de estas instituciones, desde diversos ámbitos se ha planteado la conveniencia de crear un único organismo integral, independiente y eficaz en la lucha contra las situaciones de discriminación como forma de potenciar su incidencia en la sociedad (Cachón, 2009).

15.2 Valoración de las políticas antidiscriminatorias

Más allá del conocimiento de las instituciones, debe considerarse que sus políticas, planes y acciones son bien valoradas por la ciudadanía. Para mostrar esto, atendemos tanto a la valoración general de las medidas de igualdad de trato implementadas como su adecuación y atención a los diferentes colectivos. Como se observa en la siguiente tabla, cerca de la mitad de la población considera que se realizan los esfuerzos suficientes para luchar contra la discriminación. En el año 2008, casi 4 de cada 10 personas en España consideraron que el estado hace muchos o bastantes esfuerzos para luchar contra la discri-

minación, frente a casi 5 de cada 10 que consideran que los esfuerzos son pocos o ninguno. Dentro de estos dos grupos, las respuestas que aglutinan a un mayor número de personas en España son aquellas intermedias. Es decir, un 40,5% señalaban que se hacían pocos esfuerzos y un 35,7% consideraban que en España se hacían bastantes esfuerzos para luchar contra la discriminación. Las proporciones prácticamente no se han movido en estos años.

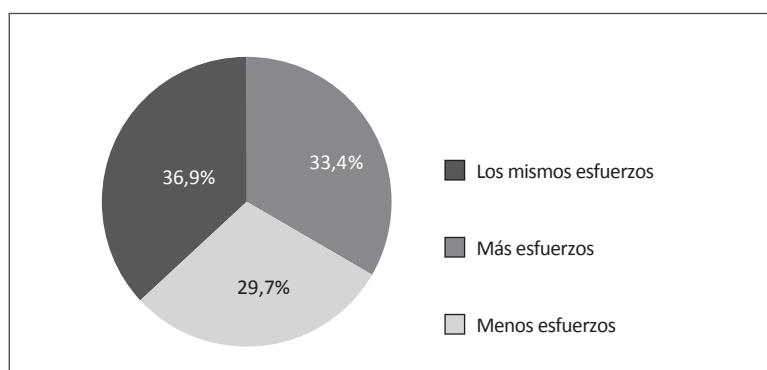
Gráfico 29. Valoración de los esfuerzos que se están haciendo en España para luchar contra toda forma de discriminación



Fuente: CIS. Estudio nº 2.781 Barómetro de diciembre 2008 y Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

Quizás por esa escasa variación en esos años, la perspectiva de la evolución temporal de estas políticas tampoco es percibida con claridad por la opinión pública: prácticamente 1/3 de la muestra opta por cada una de las tres opciones de respuesta planteadas.

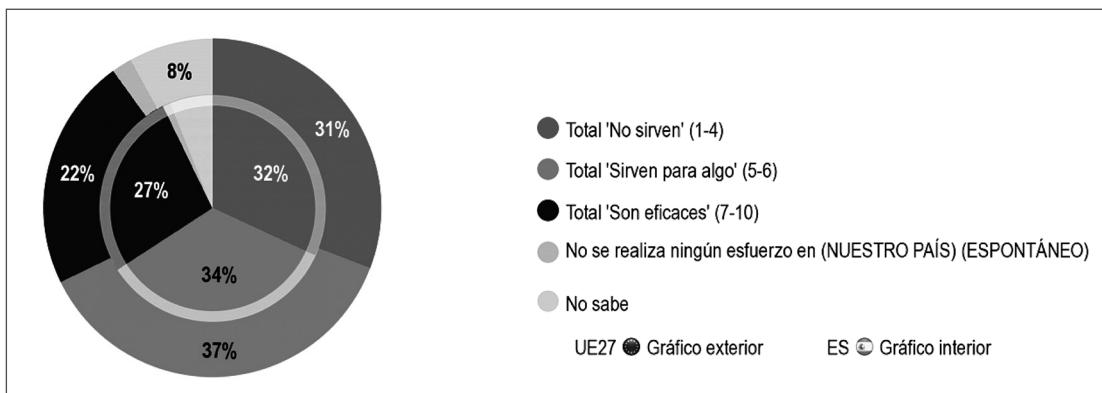
Gráfico 30. Valoración de esfuerzo en la lucha contra la discriminación en comparación con hace 5 años



Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España

La valoración de estas políticas se encuentra estrechamente vinculada con la utilidad percibida de estas acciones. Cuatro años más tarde de la encuesta anterior, en el año 2012, el 34% de la población española consideró que las políticas de igualdad servían para algo. Además de la valoración de las políticas contra la discriminación desarrolladas en España, la popularidad de estas acciones se sustenta, en gran medida, en su valoración tanto de si son eficaces contra la discriminación, como del coste-beneficio que la implementación de estas medidas genera en la sociedad. En este sentido, el 27% de la población española considera que las políticas de igualdad eficaces, un porcentaje 7 puntos superior al de la media EU27.

Gráfico 31. Valoración de la eficacia de los esfuerzos realizados en la lucha contra las situaciones de discriminación, España y EU-27.

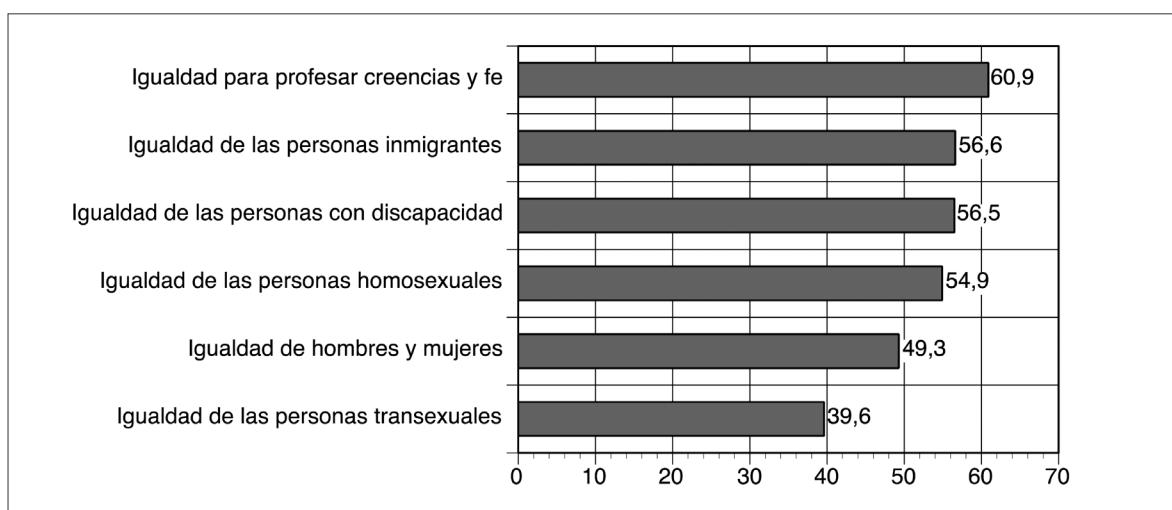


Fuente: Euro barómetro 2012

Sin embargo, estos porcentajes son más reducidos que el de personas que consideran que no sirven para nada. En España el 32% de las personas consideran que las políticas de igualdad y lucha contra la discriminación no tienen ninguna utilidad. En este caso, las respuestas negativas en Europa son 1 punto porcentual inferior (31%). En definitiva, a nivel general, la mayoría de la población española y europea consideran que las políticas contra la discriminación sirven para algo. La consideración de eficacia de estas políticas, por otro lado, desciende en 5 puntos porcentuales en España y el 15 en Europa, donde se sitúa en un escaso 22%. La valoración negativa se manifiesta en 3 de cada 10 personas, un dato importante debido a que la consideración de estas políticas y su valor social se vincula estrechamente con las campañas de sensibilización e información a la ciudadanía.

15.3 Valoración de las medidas de lucha contra la discriminación de colectivos específicos

Si bien al menos la mitad de la población considera que, en términos generales, debería aumentarse el esfuerzo desarrollado por los gobiernos en materia de igualdad ni la eficacia y utilidad de estas medidas, al atender a las destinadas específicamente a los diferentes colectivos encontramos algunas diferencias reseñables que pueden explicarse tanto por la diferencia de recursos destinados a cada grupo como por una mayor sensibilidad para identificar las situaciones de desigualdad y por tanto, la insuficiente cobertura de las políticas de igualdad de trato en cada caso.

Gráfico 32. Proporción de personas que consideran suficientes los esfuerzos en las políticas de igualdad en cada ámbito

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES, DEBEN INCREMENTARSE SEGÚN 5 DE CADA 10 CIUDADANOS/AS.

Una de cada 10 personas en España considera que los esfuerzos realizados para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres son completamente suficientes y un 15% considera que no lo son en absoluto. Asimismo el 39,1% considera que más bien lo son y un 35,7% que más bien no lo son. En total, hay un 49,3% de valoraciones positivas y un 50,7% de negativas. Estos porcentajes se reducen en el grupo de riesgo destinatario de estas políticas, por lo que la valoración de las mujeres es más negativa que la de la población en general. Esta reducción es especialmente visible en el grupo más optimista, debido a que solo un 6,4% de las mujeres considera que estos esfuerzos son completamente suficientes.

Tabla 67. Valoración de si son suficientes los esfuerzos realizados para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres

	(A+B) Si	(C+D) No	(A) Sí, completa- mente	(B) Más bien sí	(C) Más bien no	(D) No, en absoluto
Total población	49,3	50,7	10,2	39,1	35,7	15,0
Mujeres	44,1	55,9	6,4	37,8	40,2	15,7
Jóvenes	51,6	48,4	10,1	41,5	35,1	13,3
Mayores	55	45	12,1	42,9	32,0	13,1
Origen extranjero/ nacionalidad/etnia	52,6	47,4	9,5	43,1	35,0	12,3
Religión minoritaria	56,9	43,1	10,9	46,0	33,3	9,8
Orientación sexual	44,1	55,9	8,8	35,3	37,3	18,6
Mala situación económica	40,1	59,9	7,9	32,2	40,2	19,7
Obrero/a no cualificado/a	46,5	53,4	10,8	35,7	38,1	15,3

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España (%total/ % horizontal para los grupos de riesgo).

En este sentido, al menos más de la mitad de la población encuestada y de cada grupo de riesgo considera que las políticas de igualdad no son suficientes, por lo que deben ampliarse los esfuerzos para luchar contra la desigualdad de género, lo que se incrementa en comparación con las actuaciones que se desarrollan para colectivos minoritarios, esta tiene una valoración peor, ello podría deberse a que existe una sensibilidad mayor para detectar estas situaciones de discriminación que las que hay para otros colectivos. A modo de ejemplo, un 44,8% de la población encuestada por el Estudio nº 2.781 del Barómetro del CIS (2008) consideraba que las desigualdades entre hombres y mujeres eran bastante grandes en España. Por tanto, la valoración de la suficiencia de este tipo de políticas es menor que la desarrollada para otros colectivos que, probablemente, recibirán menores recursos para estas acciones, pero para los que no existe tanta sensibilidad para detectarlas.

LOS ESFUERZOS REALIZADOS PARA LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SON VALORADOS POSITIVAMENTE POR CASI 6 DE CADA 10 PERSONAS

Los esfuerzos destinados a políticas de promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas con discapacidad son valoradas suficientemente por un 56,5% de la muestra. Esta opinión asciende entre el colectivo de personas extranjeras, de nacionalidad o etnia y religión minoritaria, los cuales apuntan en un 64,1% y 68,7%, respectivamente, que se realizan suficientes esfuerzos. Entre los colectivos que esperarían un aumento de los esfuerzos en esta materia destaca el 12,4% de las personas ancianas o de orientación sexual minoritaria y el 15,3% de las personas con mala situación económica.

Tabla 68. Valoración de si son suficientes los esfuerzos realizados para lograr la plena igualdad de las personas con discapacidad

	(A+B) Sí	(C+D) No	(A) Sí, completa- mente	(B) Más bien sí	(C) Más bien no	(D) No, en absoluto
Total población	56,5	43,5	10,1	46,4	30,9	12,6
Mujeres	55,5	44,5	8,3	47,2	33,3	11,2
Jóvenes	58,9	41,1	8,7	50,2	30,0	11,1
Mayores	58,7	41,3	11,5	47,2	28,9	12,4
Origen extranjero/ nacionalidad/etnia	64,1	35,9	11,5	52,6	24,8	11,1
Religión minoritaria	68,7	31,3	13,6	55,1	23,3	8,0
Orientación sexual	60	40	12,4	47,6	27,6	12,4
Mala situación económica	52,1	47,9	8,4	43,6	32,6	15,3
Obrero/a no cualificado/a	56,7	43,3	9,0	47,7	31,5	11,8

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España (% total/ % horizontal para los grupos de riesgo).

Las políticas destinadas para la igualdad de trato de las personas con discapacidad son una de las líneas de acción que más trayectoria tienen. Desde que en el año 1982 se aprobara la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido), los gobiernos asumieron el compromiso de trabajar contra la discriminación de este colectivo a través de medidas de apoyo, suficiencia de ingresos, sensibilización, eliminación de barreras arquitectónicas y/o medidas de acción positiva como la reserva de puestos, entre otras. Una de las características más relevantes de esta ley fue su carácter integral, el cual nació fruto de la demanda popular

y la presión de las entidades sociales que trabajan en este campo. A pesar de su desarrollo y compromiso político, 4 de cada 10 personas consideran que los esfuerzos realizados no son suficientes, por lo que se debe continuar trabajando en la lucha contra la discriminación de estas personas.

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE TRATO PARA LAS PERSONAS INMIGRANTES SON VALORADAS POSTIVAMENTE POR MÁS DE LA MITAD DE LA POBLACIÓN

El 56,6% de las personas entrevistadas considera que son suficientes los esfuerzos que realiza el gobierno para promover la igualdad plena de las personas inmigrantes. Este porcentaje aumenta hasta el 66,5% si el colectivo que responde es el de personas ancianas. Por el contrario, solo el 46,4% de las personas de origen extranjero, nacionalidad o etnia minoritaria considera que son suficientes, más aún, el 15,1% del colectivo considera que son absolutamente insuficientes.

Tabla 69. Valoración de si son suficientes los esfuerzos realizados para lograr la plena igualdad de las personas inmigrantes

	(A+B) Sí	(C+D) No	(A) Sí, completa- mente	(B) Más bien sí	(C) Más bien no	(D) No, en absoluto
Total población	56,6	43,4	13,2	43,4	32,1	11,3
Mujeres	56,9	43,1	12,1	44,8	33,1	10,0
Jóvenes	54,2	45,8	11,2	43,0	33,2	12,6
Mayores	66,5	33,5	16,1	50,4	25,8	7,7
Origen extranjero/ nacionalidad/etnia	46,4	53,6	8,4	38,0	38,5	15,1
Religión minoritaria	56,2	43,8	10,0	46,2	34,3	9,5
Orientación sexual	51,4	48,6	12,6	38,8	27,2	21,4
Mala situación económica	52,6	47,4	12,3	40,3	33,1	14,3
Obrero/a no cualificado/a	58,7	41,3	12,8	45,9	31,1	10,2

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España (%total/ % horizontal para los grupos de riesgo).

La llegada durante la pasada década de flujos migratorios incrementó el número de personas de origen extranjero que viven en España. Con la crisis económica, la destrucción de empleo y el incremento de la tasa de paro tanto en personas autóctonas como alóctonas han podido influir en una “sobrepercepción” de las políticas de igualdad de trato destinadas a este colectivo. La lucha por los escasos recursos laborales en España puede ser una de las razones por las cuales casi 6 de cada 10 personas trabajadoras no cualificadas manifieste que son suficientes estas políticas.

LAS POLÍTICAS QUE PROMUEVEN LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS HOMOSEXUALES APRUEBAN, PERO SUSPENDEN LAS DESTINADAS A LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS TRANSEXUALES.

Las políticas destinadas a promover la igualdad de las personas con orientación sexual minoritaria tienen una valoración diversa. Por un lado, el 54,9% de la muestra considera que sí se hacen esfuerzos para lograr la igualdad plena de las personas homosexuales, sin embargo, solo el 39,6% opina esto si se trata de promover la igualdad de las personas transexuales.

Los esfuerzos realizados para promover políticas destinadas a las personas homosexuales son valorados como insuficientes por más de la mitad de las personas de origen extranjero, nacionalidad o etnia minoritaria y de los jóvenes. Por otro lado, el resto de los colectivos los valoran como suficientes en más de la mitad de sus opiniones. De estos grupos destaca que un 15% de los mayores y de las personas que profesan una religión minoritaria consideran que se hacen, completamente, los esfuerzos suficientes. En el caso contrario, el 14% de los/as jóvenes y el 21,9% de las personas con una orientación sexual minoritaria, colectivo destinatario de estas acciones, considera de manera rotunda que en absoluto se están haciendo las medidas suficientes para ello.

Tabla 70. Valoración de si son suficientes los esfuerzos realizados para lograr la plena igualdad de las personas homosexuales

	(A+B) Sí	(C+D) No	(A) Sí, completa- mente	(B) Más bien sí	(C) Más bien no	(D) No, en absoluto
Total población	54,9	45,1	11,0	43,9	33,6	11,5
Mujeres	54,5	45,5	9,6	44,9	34,7	10,8
Jóvenes	47,2	52,8	9,4	37,8	38,3	14,5
mayores	64,9	35,1	15,0	49,9	27,6	7,5
Origen extranjero/ nacionalidad/etnia	52,3	47,7	9,1	43,2	35,8	11,9
Religión minoritaria	66,2	33,8	15,2	51,0	25,5	8,3
Orientación sexual	47,9	52,1	7,3	40,6	30,2	21,9
Mala situación eco- nómica	51,7	48,3	7,9	43,8	33,3	15,0
Obrero/a no cualificado/a	58	42	11,6	46,4	32,4	9,6

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España (%total/ % horizontal para los grupos de riesgo).

El nivel de descontento en las personas con orientación sexual se incrementa al 33,3% si toca valorar los esfuerzos destinados a las políticas para lograr la plena igualdad de las personas transexuales. En esta línea, una de cada dos personas de la muestra total considera que no se hacen en absoluto los esfuerzos suficientes. Este porcentaje también se sitúa en un 20,4% en el caso de las personas de origen extranjero, nacionalidad o etnia minoritaria, y asciende a un cuarto de la muestra en el caso de las personas jóvenes o con mala situación económica. Los colectivos que en menor medida alertan de los reducidos esfuerzos realizados para promover la igualdad plena de las personas transexuales son el grupo de ancianos y el de personas que profesan una religión minoritaria.

Tabla 71. Valoración de si son suficientes los esfuerzos realizados para lograr la plena igualdad de las personas transexuales

	(A+B) Sí	(C+D) No	(A) Sí, completa- mente	(B) Más bien sí	(C) Más bien no	(D) No, en absoluto
Total población	39,6	60,4	6,9	32,7	40,5	19,9
Mujeres	37,4	62,6	5,6	31,8	44,3	18,3
Jóvenes	33,9	66,1	5,6	28,3	40,8	25,3
Mayores	53,9	46,1	12,0	41,9	34,5	11,6
Origen extranjero/ nacionalidad/ etnia	37,1	62,9	6,0	31,1	42,5	20,4
Religión minori- taria	49,6	50,4	8,1	41,5	37,8	12,6
Orientación sexual	22,7	77,3	5,7	17,0	44,3	33,0
Mala situación económica	35,8	64,2	5,0	30,8	40,0	24,2
Obrero/a no cualificado/a	41,4	58,6	6,7	34,7	39,9	18,7

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España (%total/ % horizontal para los grupos de riesgo).

El desarrollo de políticas de igualdad de trato orientadas, específicamente, a algunos colectivos como el de las personas con orientación sexual minoritaria deben garantizar, además de acciones paliativas, la prevención a través de la formación a nivel educativo, laboral, sanitario, etc. En este caso, más allá de la lucha contra la discriminación, la formación, información y sensibilización social deben trabajar por romper con falsos mitos, estereotipos y prejuicios asociados a este colectivo (Hernández, 2011). Por tanto, la lucha contra la discriminación requiere acciones con cierto carácter interministerial, adaptadas a la realidad del colectivo pero sobre todo integrales.

LAS POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE CULTO SON LAS MÁS VALORADAS

Casi 7 de cada 10 personas entrevistadas considera que los esfuerzos realizados para promover que toda la ciudadanía pueda profesar sus creencias y fe son suficientes. De este total, el 13,2% considera que son completamente suficientes y el 47,7% de más bien lo son. Por el contrario, una persona de cada 10 considera que no se hacen, en absoluto, los esfuerzos necesarios. Por grupos de riesgo destaca la alta valoración de estos esfuerzos por el colectivo de personas ancianas, donde el 68,1% considera que se hacen los esfuerzos suficientes. Igualmente lo señala el colectivo de personas de religión minoritaria, grupo destinatario de estas políticas. A diferencia de otros apartados donde la percepción más negativa era señalada por los grupos destinatarios, en este caso, el 16,3% de este colectivo considera que se hacen completamente los esfuerzos necesarios.

Tabla 72. Valoración de si son suficientes los esfuerzos realizados para lograr que toda la ciudadanía pueda profesar sus creencias y fe.

	(A+B) Sí	(C+D) No	(A) Sí, comple- tamente	(B) Más bien sí	(C) Más bien no	(D) No, en absoluto
Total población	60,9	39,1	13,2	47,7	28,4	10,7
Mujeres	59,9	40,1	11,5	48,4	29,5	10,6
Jóvenes	55	45	12,2	42,8	30,1	14,9
Mayores	68,1	31,9	15,5	52,6	25,1	6,8
Origen extranjero/ nacionalidad/etnia	55,5	44,5	12,0	43,5	29,8	14,7
Religión minoritaria	61,6	38,4	16,3	45,3	27,9	10,5
Orientación sexual	44,5	55,5	9,1	35,4	33,3	22,2
Mala situación económica	57,8	42,2	11,8	46,0	28,0	14,2
Obrero/a no cualificado/a	60,9	39,1	11,9	49,0	27,8	11,3

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España (%total/ % horizontal para los grupos de riesgo).

La valoración de estas políticas son, de las estudiadas, las que mayor reconocimiento obtienen, aproximadamente, si se comparan con el resto de acciones analizadas, entre un 10%-15% más de personas considera que se hacen suficientes esfuerzos para promover la igualdad de culto. Asimismo, anteriormente se ha comprobado que también el 56,6% de la población considera que se hacen esfuerzos suficientes para luchar contra la discriminación de las personas inmigrantes. Ambas valoraciones podrían tener cierta vinculación debido a que la diversidad religiosa ha sido, entre otros aspectos, una cuestión que se ha incrementado en España como efecto del aumento de los flujos migratorios la pasada década.

15.4 Las políticas de acción positiva son aceptadas por la mayoría de la población

Muchas de las acciones para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación son concretadas en políticas de acción positiva. Estas medidas tienen como objetivo eliminar las desigualdades existentes entre colectivos tradicionalmente discriminados. Su desarrollo es, por definición temporal, y pretenden compensar las desventajas existentes entre colectivos hasta que estas sean eliminadas. El tratamiento favorable y ventajoso, aunque de manera temporal y con el objetivo de compensar las desigualdades existentes en la sociedad, son los aspectos más controvertidos de estas políticas, las cuales son habitualmente son objeto de debate.

Entre algunas de estas medidas de acción positiva que promueven la igualdad de trato, entre algunos ejemplos destacan, a nivel laboral, los incentivos fiscales o bonificaciones a la seguridad social por la contratación de grupos especialmente vulnerables al desempleo como jóvenes o mujeres, así como, la reserva de puestos para las personas con discapacidad.

Tabla 73. Opinión acerca de la implementación de medidas concretas para favorecer la contratación de los siguientes colectivos.

	A favor	En contra	No Sabe	No Contesta
Personas mayores de 50 años	92,7	4,2	2,7	0,4
Personas menores de 30 años	96,1	2,1	1,6	0,3
Mujeres	95,7	2,4	1,6	0,3
Personas de origen étnico o racial distinto al de la mayoría.	73,0	17,0	7,8	2,1

Fuente: CIS. Estudio nº 2.781 Barómetro de diciembre 2008

A pesar de que en numerosas ocasiones estas políticas están en el centro del debate más de 9 de cada 10 personas manifestó estar a favor de su desarrollo para favorecer la contratación de mayores de 50, menores de 30 o mujeres. Sin embargo, la valoración de estas medidas para aquellas promover la contratación de personas de diferente origen étnico o racial son menos populares, solo el 73% está a favor de ellas. Este resultado choca con el observado anteriormente, donde las políticas destinadas a la igualdad de culto y no discriminación de las personas inmigrantes son aquellas que mayor valoración y reconocimiento tienen y por tanto, donde menores esfuerzos se esperan en la acción del gobierno.

La implementación de estas medidas es adecuada para reducir las situaciones de discriminación en distintos ámbitos, no obstante, deben ser transitorias y nunca deben ocultar que el gran eje de actuación en la lucha contra la discriminación, por ejemplo, de las mujeres en el ámbito laboral es, más allá de la contratación, la discriminación salarial, la promoción laboral interna, el reparto de tareas y los reconocimientos laborales (Quintanilla, 2004). Por tanto, en los distintos espacios donde se producen discriminaciones las medidas de acción positiva son necesarias pero nunca se deben desatender aquellas situaciones de discriminación que sustentan las mayores desigualdades.

15.5 ¿Más o menos esfuerzos para la lucha contra la discriminación?

La crisis económica ha tenido importantes efectos en las condiciones de vida de la ciudadanía española. Más allá del alto número de hogares con desempleados, de la prolongación de las situaciones de dificultad y de los costes personales, familiares y sociales de estas realidades, se han podido reducir también los recursos económicos destinados a la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación.

Sin embargo, a pesar de la implementación de las políticas de contención del gasto público, la percepción y valoración de los esfuerzos realizados en la lucha contra la discriminación con respecto a hace 5 años no es desfavorable. A excepción de las personas con origen extranjero, nacionalidad o pertenecientes a colectivos étnicos y las personas de orientación sexual minoritaria donde la mayor parte de estos consideran menores los esfuerzos destinados a la lucha contra la discriminación a nivel general con respecto a hace cinco años, el resto de grupos consideran que se realizan más o los mismos esfuerzos. En este sentido, casi el 37% de la población española considera que se hacen los mismos esfuerzos que hace 5 años y un 33,4% que se han más.

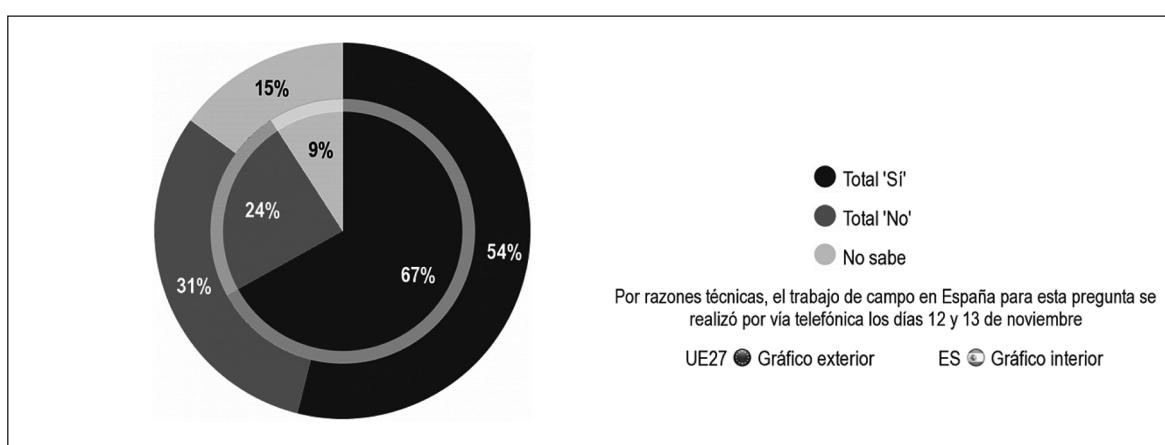
Tabla 74. Valoración de los esfuerzos realizados en la lucha contra la discriminación con respecto a los últimos 5 años.

	Más	Menos	Los mismos
Total población	33,4	29,7	36,9
Mujeres	32,8	31,6	35,6
Jóvenes	36,3	24,9	38,8
Mayores	35,2	24,9	39,8
Origen extranjero/ nacionalidad/etnia	32,0	35,4	32,6
Religión minoritaria	36,3	32,5	31,3
Orientación sexual	27,1	44,8	28,1
Mala situación económica	29,0	34,4	36,6
Obrero/a no cualificado/a	35,4	29,5	35,1

Fuente: Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España (%total/ % horizontal para los grupos de riesgo).

Sin embargo, a pesar de que la crisis no ha sido percibida como una amenaza en materia de lucha contra la discriminación, en el año 2012, casi 7 de cada 10 personas españolas consideraron que, debido a la crisis, las políticas que promueven la igualdad y la diversidad tienen una menor importancia. En Europa esta misma cuestión era valorada por un 54% de la población encuestada de la EU-27.

Gráfico 33. Valoración sobre la posible menor consideración de las políticas que promueven la igualdad y la diversidad debido a la crisis económica³⁵



Fuente: Euro barómetro 2012

Por tanto, si bien crisis económica y los ajustes no son todavía identificados como una limitación de los esfuerzos destinados a la promoción de la igualdad de trato, el Eurobarómetro sí que nos informa de que la consideración de estas políticas es menor debido a la coyuntura.

35.- Respuestas relativas a la pregunta QC9 ¿Piensa usted que debido a la crisis económica las políticas que promueven la igualdad y la diversidad en (nuestro país) están siendo consideradas como menos importantes o están recibiendo menos fondos?

15.6 Conclusiones

El desarrollo de políticas de igualdad de trato y lucha contra la discriminación acoge desde el desarrollo de políticas de igualdad o acción positiva concretas hasta la creación de organismos e instituciones orientados específicamente tanto a conocer y hacer un seguimiento de la evolución de las diferentes situaciones de discriminación que se producen en España como a promover y desarrollar medidas específicas para la igualdad de trato, prevenir la discriminación y proteger a los colectivos discriminados. Entre estas instituciones destacan el Defensor del Pueblo y el Instituto de la Mujer, ambos conocidos por más de tres cuartas partes de la muestra. No obstante, otros organismos, de más reciente creación, no son conocidos por tanta población, es el ejemplo del Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica o la Oficina permanente especializada en Discapacidad, instituciones conocidas por entre 2 y 3 personas de cada 10.

Los esfuerzos que tanto estos organismos como a nivel general el Estado desarrolla para acabar con la discriminación tienen una valoración por debajo de 5 sobre 10. Es decir, en el año 2008 solamente cuatro de cada 10 personas en España consideraron que el estado hacía muchos o bastantes esfuerzos para luchar contra la discriminación. Cuatro años después, el eurobarómetro del 2012 constató además que el 34% de la población española consideraba que las políticas de igualdad servían para algo, el 32% que no tenían ninguna utilidad y solo el 27% de la población española consideró que las políticas de igualdad eran eficaces. Es este aspecto, España ganaba en eficacia a Europa, donde se señalaba un porcentaje 7 puntos inferior.

A excepción de las políticas destinadas a la igualdad entre hombres y mujeres como a las de personas transexuales, más de la mitad de la población considera que los esfuerzos realizados para luchar contra la discriminación son suficientes. En los dos casos que suspenden encontramos dos realidades diferentes. En primer lugar, la percepción social de que las políticas de igualdad entre hombres y mujeres son insuficientes a pesar de contar con mayores recursos que las acciones destinadas a colectivos minoritarios podría explicarse por una mayor sensibilidad y conciencia social para identificar las enraizadas y persistentes desigualdades y por su impacto en la mitad de la población. Por el contrario, el suspenso de las políticas de igualdad para las personas transexuales es posiblemente debido al escaso recorrido de las políticas de atención a este colectivo.

Las medidas de acción positiva son, habitualmente, objeto de debate, sin embargo, en ámbitos como el laboral, son ampliamente respaldadas por más de 9 de cada 10 personas si tienen como objeto la contratación de colectivos de más de 50 años, de menos de 30 o de mujeres. El apoyo sigue siendo mayoritario, aunque en menor grado, cuando las medidas van destinadas a la contratación de personas de diferente origen étnico o racial.

La crisis económica y las políticas de contención del gasto público no son de momento percibidos como una reducción de los esfuerzos destinados a la lucha contra la discriminación, pero es reseñable que casi 7 de cada 10 personas en España consideren que la consideración de estas políticas es menor debido a la coyuntura económica, según el Eurobarómetro 2012.

Tolerancia selectiva y discriminación intensiva en una sociedad aprendiendo a gestionar la diferencia

Miguel Laparra

LA SOCIEDAD ESPAÑOLA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

La imagen que la sociedad española tiene de sí misma es bastante crítica respecto del desarrollo de procesos de discriminación, lo que denota un amplio nivel de concienciación frente a este fenómeno. Está ampliamente extendida la creencia de que nuestra sociedad está muy lejos de garantizar la igualdad de trato a todas las personas y que ciertas características personales son un inconveniente para el acceso a determinados recursos y servicios. Esta imagen es comparativamente más crítica en el caso español que en la media de la Unión Europea y además esta crítica parece intensificarse en los últimos años. La crítica social a la discriminación en España se relaciona con la aspiración a una sociedad más plural, más igualitaria en el trato y más tolerante. Es significativo que esta opción en el sistema de valores mayoritario de la sociedad española se mantenga de forma consistente incluso en un periodo de intensificación de las dificultades económicas.

En contraste con esa opinión que la sociedad española tiene sobre sí misma, y en coherencia con la interpretación que le hemos dado, las opiniones manifestadas por la ciudadanía muestran un grado de tolerancia relativamente alto respecto de los grupos de características o prácticas diferentes y una actitud mayoritariamente positiva hacia la igualdad de trato. Cabría matizar, sin embargo, la existencia de procesos de rechazo bastante amplios respecto de algunos colectivos muy específicos, como la comunidad gitana o las personas de religión musulmana. Asimismo, aparece también extendida la justificación de prácticas de preferencia en el acceso a determinados ámbitos respecto de determinados grupos como la población inmigrante: es lo que hemos denominado la *tolerancia selectiva de la sociedad española*.

Por otro lado, se constata una vez más la existencia de un colectivo minoritario que desarrolla un discurso explícito ampliamente intolerante que hemos cuantificado en el 19% de la población española. Esta encuesta permite profundizar en el conocimiento de esta población. De ese análisis se desprende la primacía de los factores ideológicos más que los de carácter estructural (clase social, situación laboral,...) a la hora de explicar la aparición de estas actitudes más intolerantes. Es esperanzador que sean los grupos más jóvenes y los más formados los que desarrollem actitudes más tolerantes y proclives a la igualdad de trato. Si esto es así, cabe pensar que en el futuro estas actitudes más favorables a la convivencia en diversidad se irán desarrollando de forma positiva. También es positivo que el mayor conocimiento y contacto con grupos minoritarios sea uno de los factores que más explican el desarrollo de actitudes tolerantes. A partir de ahí, parece bastante razonable el desarrollo de actuaciones de los poderes públicos orientadas a aumentar la información y el conocimiento del conjunto de la población sobre los grupos sociales minoritarios, a promover el contacto y la interrelación entre diversos grupos sociales y a desarrollar la sensibilidad social en contra de la discriminación.

CÓMO ES SENTIDA LA DISCRIMINACIÓN EN ESPAÑA

En coherencia también con lo anterior, la experiencia manifestada de haber sido discriminado es una experiencia minoritaria en la población española, que habría afectado a un 31,5% de la población en algún momento de su vida y al 15,8% en los últimos 12 meses. Estos resultados podrían suponer un ligero au-

mento de en torno a 2 puntos respecto de referencias anteriores. En un contexto como el actual en el que las problemáticas sociales se han intensificado tanto cabe valorar incluso positivamente esta evolución.

Cabe señalar además que en 1 de cada 4 casos la discriminación se produce en España por 3 o más motivos. Esta discriminación múltiple se da en España en proporciones claramente superiores a las señaladas en el nivel europeo, lo que nos hace pensar en procesos más intensos de discriminación de consecuencias sociales más graves para las personas afectadas. Cuando en una persona se combinan determinadas características, por ejemplo mujer inmigrante pobre, la probabilidad de experimentar discriminación se podría duplicar. Debemos tener en cuenta que la discriminación por la carencia de recursos económicos, por religión, origen étnico-nacional y por orientación sexual se presentan más habitualmente acumuladas con otros tipos de discriminación, intensificándose así sus efectos. En su conjunto, la discriminación múltiple nos identifica ciertos grupos especialmente vulnerables, por la combinación del género, la etnia, la edad y la situación económica, a los que habría que atender prioritariamente.

También 1 de cada 4 personas que manifiesta haber sido víctima de discriminación la habría experimentado en 3 o más ámbitos diferentes de su vida cotidiana. Esta discriminación multi-ámbito, que también nos aproxima a los casos de más intensidad debe ser resaltada también por los efectos no sólo sociales o materiales que pueda tener sino también por sus efectos psico-sociales al convertirse en una experiencia habitual en la vida cotidiana, pudiendo afectar a la identidad y a la autoestima.

En cualquier caso, el ámbito laboral es claramente el espacio donde la discriminación se siente más, tanto por el conjunto de la población como por los distintos grupos de riesgo. También la calle, un espacio más anónimo, destaca frente a otros en cuanto a la existencia de discriminación sentida por la población. Son dos ámbitos muy distintos en los que se desarrollan las relaciones privadas entre los individuos de formas muy diferenciadas y que requerirán por tanto estrategias específicas para combatir las distintas formas de discriminación. Por lo peculiar de las relaciones en este ámbito (formalización, regulación, instrumentos de inspección,...) el laboral se nos muestra como un espacio estratégico para avanzar en la igualdad de trato y la no discriminación.

La discriminación sexual es la más extendida en el conjunto de la población y, como es obvio, afecta preferentemente a las mujeres. Se trata de una discriminación ampliamente percibida frente a la cual determinados grupos de mujeres, más activas y formadas, parecen estar especialmente sensibilizadas. Es este un indicio positivo que posiblemente incidirá en una actitud más proclive a la defensa proactiva de sus derechos por parte de las mujeres y que nos permite presagiar para el futuro el avance de la igualdad de trato entre hombres y mujeres. La discriminación por razón de sexo se produce preferentemente en el ámbito laboral pero se extiende en menor proporción a otros ámbitos de la vida cotidiana. La mayor formalización de las relaciones en el ámbito laboral (sujeto a importantes regulaciones) hacen que este avance sea más fácil aquí que en otros ámbitos si se desarrollan las acciones necesarias para ello. La propia encuesta aporta indicios de esta tendencia, hacia una creciente igualdad de trato por razón de sexo. Por contra, la escasa expresión en la encuesta de situaciones de discriminación por razón de sexo en algunos ámbitos como en la familia o en la calle, contraria a diversas investigaciones realizadas específicamente en este campo, nos habla de un déficit de sensibilización que seguramente haga que este avance de la igualdad de sexos no se desarrolle del mismo modo en todos los ámbitos. Esta constatación nos descubre la existencia de una "discriminación oculta", que será preciso analizar por otras vías.

Quizás hay menor conciencia social de la extensión de la discriminación que afecta a los jóvenes, tanto con carácter general, por diversos motivos, como específicamente por razón de su edad. Sorprende incluso más en comparación con la escasa incidencia de la discriminación declarada por las personas mayores. En el caso de las personas jóvenes, cabe pues defender la hipótesis de una extensión de los procesos de discriminación en los últimos años así como de una creciente asociación con otros motivos de discriminación

en lo que denominamos discriminación múltiple. Pero a la hora de explicar estos resultados seguramente tendremos que tener en cuenta factores de muy diversa naturaleza: una mayor sensibilización de las personas jóvenes frente a la igualdad y la no discriminación que hace que se detecten y se declaren más situaciones que en otros grupos; una mayor presencia de jóvenes en determinados colectivos especialmente afectados por la discriminación, como en la población de origen inmigrante; una mayor presencia de los/as jóvenes en determinados espacios y actividades, como en el ámbito laboral y en concreto en los procesos de acceso al empleo, especialmente sensibles en este caso; y también la incidencia en la percepción de una situación más desfavorecida de los/as jóvenes que se han visto más intensamente afectados por la crisis económica estos últimos años y que en realidad estaría reflejando una forma más estructural y más institucional de discriminación que aquella que se concreta en actos y situaciones individuales.

Pero sin duda, los procesos de discriminación más complicados y que más parecen estar erosionando la igualdad de trato en la sociedad española son los que se asocian a un origen étnico o nacional minoritario. La discriminación étnica es la que más afecta en términos cuantitativos a su grupo de riesgo, afectando a 1 de cada 3 casos en algún momento de la vida. El 18,2% de las personas con origen familiar o personal extranjero ha experimentado algún proceso de discriminación en los últimos 12 meses. Asociado a la discriminación étnica encontramos también más habitualmente la presencia de otros motivos de discriminación (discriminación múltiple) así como la extensión en distintos escenarios de la vida cotidiana (discriminación multi-ámbito). Todo ello nos remite a procesos de discriminación posiblemente más intensos y más omnipresentes en la vida cotidiana de muchas personas de estos grupos étnicos minoritarios: la discriminación por nacionalidad o por origen étnico o racial es el tipo de discriminación con más incidencia en su grupo de riesgo en todos los ámbitos analizados de la vida social, salvo en la familia, por motivos obvios, y en el trato de la administración pública, que es el segundo.

Dentro de la enorme diversidad de grupos étnicos minoritarios, los procesos de discriminación previsiblemente afectan más a unos que a otros. Desde otras investigaciones realizadas se sabe que esto es así³⁶. Aunque a través de la encuesta no pueda avanzarse mucho más en la comparación entre las diversas minorías étnico-nacionales, sí se constata una actitud claramente más negativa del conjunto de la población frente a la comunidad gitana y las personas de religión musulmana (en realidad asociadas a los grupos de inmigrantes magrebíes). La situación de otros grupos cuyo mayor riesgo de discriminación ha sido puesto también de manifiesto en otras ocasiones, como las personas provenientes del África Subsahariana, no puede verse en términos comparativos desde esta encuesta.

CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LOS DERECHOS Y LAS INSTITUCIONES

Aunque la población española, en su mayoría, es sensible y se muestra autocrítica con los procesos de discriminación, manifiesta sin embargo un escaso conocimiento de sus derechos en cuanto a la igualdad de trato y no denuncia los hechos discriminatorios que puedan afectarle: El derecho a la no discriminación es algo desconocido para casi un 65% de las personas entrevistadas y las situaciones de discriminación que se producen en España solo son denunciadas en una de cada diez veces (9,1% de las personas que la han experimentado). Cuatro de cada 10 personas discriminadas considera que denunciar no sirve para nada y 3 que no eran situaciones con la suficiente gravedad como para ser comunicadas formalmente.

Las instituciones y las políticas antidiscriminatorias son bastante desconocidas por lo que la valoración que se realiza de ellas por parte de la población hay que cogerla con precaución. El 28,5% de la población dice conocer el Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica, un conocimiento que no

36.- Pueden verse, por ejemplo, las encuestas realizadas desde el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y la no Discriminación por el Origen Racial o Étnico.

siempre superaría una prueba de verificación. Así, es ligeramente superior la proporción de personas encuestadas que manifiesta una actitud crítica frente a las políticas de igualdad de trato (47,6% creen que se hace pocos o ningún esfuerzo) que la que plantean un cierto reconocimiento positivo (el 40,1% cree que se hace mucho o bastante esfuerzo); mientras que los que creen que estas políticas van a mejor (33,4%) son ligeramente más que los que creen que van a peor (29,7%). Las valoraciones de las políticas de igualdad según los colectivos a los que van dirigidas presentan diferencias significativas: muestran un balance más positivo las que cuentan con menos apoyo: se entiende que son suficientes las políticas referentes a la igualdad religiosa, la inmigración, o la homosexualidad; mientras que se valoran más insuficientes respecto de la igualdad de sexo o de la identidad sexual. Las políticas orientadas a la discapacidad serían la excepción al contar con un amplio apoyo y valorarse suficiente lo que se está haciendo. Tanto unas valoraciones como otras no están exentas de contradicciones con la percepción negativa que mostraba la población al opinar que la situación había empeorado en los distintos tipos de discriminación (salvo de la discriminación religiosa).

UNA INTERESANTE LÍNEA DE TRABAJO PARA EL FUTURO

Más allá de los resultados concretos, queremos poner de manifiesto el avance significativo que supone la mera realización de esta encuesta como forma de aproximación cuantitativa al conocimiento del fenómeno de la discriminación en sus diversas tipologías y concreciones. En este sentido, es importante destacar su aportación en cuanto a la detección de la discriminación que ha sido directamente experimentada y manifestada como tal por parte de la población. Aunque esta perspectiva no se corresponda siempre con la discriminación tal como es definida técnica y legalmente, difícilmente podría pensarse el análisis de este fenómeno sin abordar la visión de quienes se han sentido víctimas de él.

Las diferencias que hemos constatado entre la percepción general de la discriminación que tiene la población y la experiencia personal que declara nos pone de manifiesto las limitaciones de esas formas de aproximación al estudio de la discriminación a partir de estudios de "opinión pública" y la necesidad de estudios específicos directamente basados en la experiencia.

La idea de abordar la discriminación en sus diversas tipologías y tal como se desarrollan en diversos ámbitos se ha mostrado fructífera, permitiendo un análisis comparativo entre ellas y entre los grupos afectados que de otra forma es notablemente más complicado.

Con vistas al futuro, por tanto, es importante seguir avanzando en esta vía, dando continuidad a la encuesta que ha servido de base para la elaboración de este informe. Sería interesante, en este aspecto, reforzar su orientación hacia la detección y medición de las formas de discriminación, pudiendo plantearse en su caso para otras encuestas de opinión pública el desarrollo de las cuestiones relacionadas con las percepciones y las representaciones sociales.

Consideramos de interés avanzar en la mejora de los instrumentos de detección y cuantificación de los procesos discriminatorios a partir de esta interesante experiencia. El objetivo debería ser progresar en la comparabilidad de las distintas fuentes y datos producidos a lo largo del tiempo y aumentar la capacidad de detección y la precisión de los indicadores y de los instrumentos de medida.

Para mejorar la capacidad de identificación de los distintos colectivos con riesgo de discriminación, cabría la introducción de algunas preguntas específicas, pero seguramente será necesario también revisar el proceso de muestreo para garantizar un número suficiente de cuestionarios que permitan el análisis. Una posibilidad interesante que cabría que estudiar es la articulación de encuestas generales a la población como la que se analiza en este informe con otro tipo de encuestas específicas a grupos de riesgo con ma-

yor capacidad de detección de casos. El diseño de submuestras específicas dentro de una misma encuesta que mantenga un cuestionario con un tronco común, aún con algunas variaciones, sería una alternativa razonable.

Del análisis específico de la discriminación laboral hemos concluido además el interés de recoger información precisa sobre situaciones concretas que las personas encuestadas puedan identificar directamente sin mayor abstracción. Por ello, cabría explorar a futuro la posibilidad de desarrollar una parte específica del cuestionario en el resto de los ámbitos con un mayor nivel de concreción.

Finalmente, nos parece relevante que pueda analizarse en el futuro con más profundidad las situaciones sociales en las que se encuentran las personas afectadas por procesos de discriminación, en parte como efecto de las mismas. La asociación entre prácticas discriminatorias y procesos de exclusión social podrían hacernos entender mejor cuales son los efectos sociales de la discriminación en nuestro país. Para ello también debería recogerse la información mínima necesaria en futuras ediciones de esta encuesta.

De todo lo anterior deducimos el interés de dar continuidad a esta encuesta dentro de un plazo razonable. En primer lugar por la necesidad de adoptar una perspectiva temporal que nos aporte una mayor capacidad comparativa y explicativa. En segundo lugar por la conveniencia de seguir profundizando y revisando el conocimiento que hemos podido construir a partir de esta primera experiencia. Y finalmente porque después de ella estamos en mejores condiciones para plantearnos objetivos de análisis mucho más ambiciosos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Age UK (2011) *Ageism in Europe. Findings from the European Social Survey*.
- Aguirrezzabal, A. et al. (2009). *Integración laboral de las personas con VIH*. Madrid: FIPSE y CESIDA.
- Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley.
- Álvaro, J. L. (2009). Representaciones sociales. En Román Reyes (Dir.). Diccionario Crítico de Ciencias Sociales. Terminología Científico-Social. Tomo 3. Madrid-México: Plaza y Valdés. Recuperado de: http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/R/representaciones_sociales.htm
- Amnistía Internacional. 2013. Hay alternativas: no a la detención de personas inmigrantes. Comentarios al borrador del Gobierno sobre el reglamento de los centros de internamiento de extranjeros. Madrid: Sección española de Amnistía Internacional.
- Andueza, I. (2009) 'Discriminación' En Laparra Navarro, M.; Martínez de Lizarrondo, A.; & García de Eulate, T. (Eds.). *Encuesta 2008. Inmigración en Navarra*. Pamplona: Cátedra UNESCO de Ciudadanía, Convivencia y Pluralismo (Universidad Pública de Navarra) y Oficina de Atención a la Inmigración.
- Anguiano, M.E. 2001. Inmigración laboral extracomunitaria en España: explorando perfiles y trayectorias laborales. *Migraciones*. N° 10, diciembre, pp.111-134.
- Aramburu, M. 2004. Inmigración y usos del espacio público. Monográficos de BMM. N° 6. p. 34-42.
- Arza, J. (2011) 'Discriminación objetiva y subjetiva de la comunidad gitana: un fenómeno persistente a pesar de los avances sociales y legislativos'. En Laparra, M. (coord.). *Diagnóstico social de la comunidad gitana en España*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Asamblea General de Naciones Unidas. 1948. Declaración Universal de Derechos Humanos. Paris.
- Ayala, L. (2010) *Desigualdad, pobreza y privación*. Madrid: Cáritas española.
- Azjen y Fishbein (1980) *Understanding attitudes and predicting social behavior*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Baumman, G. 2001. El enigma multicultural :un replanteamiento de las identidades nacionales, étnicas y religiosas. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Madrid: Fondo de Cultura económica.
- Barrère, M.A. (2003). Igualdad y discriminación positiva: un esbozo de análisis teórico- conceptual. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, 9, Recuperado de: <http://www.uv.es/cefd/9/barrere1.pdf>
- Beck, U. (1999). *Hijos de la libertad*. Buenos Aires: Fondo de cultura económica de Argentina.
- Butler, J. 2007. El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. México: Paidós.
- Cachón Rodríguez, L. 1997. *Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España*. Madrid: Servicio de Publicaciones UCM. Cuadernos de relaciones laborales. N° 10.
- Centro de Investigaciones Sociológicas (2007). Encuesta 2.745. Discriminaciones y su percepción. Recuperado de: http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=8940

- Centro de Investigaciones Sociológicas (2008). Barómetro diciembre 2008. Recuperado de: http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=8960.
- Centro de Investigaciones Sociológicas (2014). Tres problemas principales que existen actualmente en España (Multirrespuesta %). Recuperado de: http://www.cis.es/opencms/Archivos/Indicadores/documentos_html/TresProblemas.html
- Centro de Investigaciones Sociológicas. 2013. Encuesta 3000. Septiembre de 2013.
- CIS (2005). *Barómetro noviembre 2005*.
- CIS (2007) *Discriminaciones y su percepción. Estudio 2.745*.
- CIS (2008) *Barómetro diciembre 2008*.
- CIS (2011) *Barómetro de septiembre. Estudio 2.911*.
- CIS (2012) *Actitudes hacia la inmigración. Estudio 2.967*.
- Cizmesija, A.; Gavrilchenko, I.; & Pagels, N. (2000) *Labour market and Discrimination: An investigation in Denmark, Germany, Austria and Sweden*. Göttingen: Stadt Göttingen.
- Comisión Europea Contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) (2007) *ECRI General Policy Recommendation nº 11 on Combating Racism and Racial Discrimination in Policing*. Consultado en: www.coe.int/t/dlapil/.../ECRI_Recommendation_11_2007_EN.pdf
- Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico (2010) *Informe anual sobre la situación de la discriminación y la aplicación del principio de igualdad de trato por origen racial o étnico en España*.
- Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no discriminación de las personas por Origen racial o étnico (2010): *Panel sobre discriminación por origen racial o étnico (2010): la percepción de las potenciales víctimas*. En línea, consultado el 30 de julio de 2014. Disponible en http://www.contrala-discriminacion.com//wp-content/uploads/2011/03/2010_Panel_discriminacion_consejo.pdf
- Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico (2012). Estudio anual sobre la discriminación por el origen racial o étnico: la percepción de las potenciales víctimas 2011. Recuperado de: http://www.igualdadynodiscriminacion.org/recursos/publicaciones/2012/documentos/estudio_Panel_CnoD_2011_acc_VF.pdf
- Damonti, P. 2014. Una mirada de género a la exclusión social. Madrid: Foessa (en espera de publicación)
- Díaz-Aguado, M^a.J. (2004). *Prevención de la violencia y lucha contra la exclusión desde la adolescencia*. Madrid: INJUVE.
- Dio Bleichmar, E. 2008. ¿Qué han aprendido las adolescentes actuales para evitar las diversas formas de violencia de género? En: Mingote, J.C. y Requena, M. *El malestar de los jóvenes: contextos, raíces y experiencias*, Madrid: Ediciones Díaz de Santos, pp. 279-310.
- Eurobarómetro (2009) *Igualdad de género en la UE*. EBS 326.
- Eurobarómetro (2012) *Discrimination in the EU*. EBS 393.
- Eurobarómetro. 2012. *Discrimination in the EU*. EBS 393. [Consulta: 09 de septiembre de 2014]. Disponible en: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf.

- EUROSTAT. 2014. *Eurostat* [sitio web]. [Consulta: 09 de septiembre de 2014]. Bruselas: Eurostat. Disponible en: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.
- European Commission (2008). *Special Eurobarometer 296. Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes. Report*. Recuperado de: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf.
- European Commission (2009). Special Eurobarometer 317. Discrimination in the EU in 2009. Recuperado de: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf.
- European Commission (2012). Special Eurobarometer 393. Discrimination in the EU in 2012. Report. Recuperado de: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf.
- European Union Agency for Fundamental Rights. 2010. Data in focus report: multiple discrimination. European Union Minorities and Discrimination Survey. EU-MIDIS.
- Fundación Secretariado Gitano (2006): *Discriminación y Comunidad Gitana*. Informe anual FSG 2006. En línea, consultado el 30 de julio de 2014. Disponible en <http://www.gitanos.org/publicaciones/discriminacion06/informeIntro.pdf>
- Fuster, Mª. J. et al. (2010). *Creencias y actitudes de la población española hacia las personas con VIH*. Madrid: FIPSE.
- FRA, European Union Agency for Fundamental Rights (2013) *EU LGBT Survey: European Union lesbian, gay bisexual and transgender survey. Results at a glance*. Consultado en: <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>
- González, J. (2005): "Re-inventarse: la doble exclusión. Vivir como homosexual y discapacitado". Editado por CERMI y Fundación ONCE.
- Gutiérrez E. y Jarabo A. (2013) Informe 2013 sobre discriminación en la vivienda hacia personas inmigrantes. Recuperado de: http://nadiesinfuturo.org/IMG/pdf/Informe_Provivienda_2013.pdf
- Glock, C. Y. et al. (1975) *Adolescent prejudice*. New York: Harper and Row.
- Hernández, M. A. (2011): "Políticas públicas, no discriminación y diversidad sexual". *Órgano oficial de difusión de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*, nº 9, pp. 59-64. En línea, consultado el 31 de julio de 2014. Disponible en http://www.academia.edu/915306/Politicas_publicas_no_discriminacion_y_diversidad_sexual
- Herrero, I. y Díaz de Argandoña, C. 2009. La situación de las personas transgénero y transexuales en Euskadi. Informe extraordinario de la institución del Ararteko al Parlamento Vasco. Vitoria: Ararteko. [Consulta: 10 de septiembre de 2014]. Disponible en: http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/1_1719_3.pdf.
- Injuve (2010) *Introducción*. Revista de Estudios de Juventud, 89
- Injuve (2012) Jóvenes y emancipación en España
- INE (2008). *Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia 2012 (EDAD)*. Consultado en: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft15%2Fp418&file=inebase>
- Instituto Nacional de Estadística. 2012. *Encuesta a personas sin hogar. Avance de resultados*. Nota de Prensa. 21 de diciembre de 2012.

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. 2014. *Instituto Nacional de estadística* [sitio web]. Madrid: INE. [Consulta: 10 de septiembre de 2014]. Disponible en: <http://www.ine.es/>.
- Jiménez, A. y Huete, A. (2003). *La discriminación por motivos de discapacidad*. Madrid: CERMI.
- Junta de Andalucía (2012): “*Manual de recomendaciones para el tratamiento no sexista y discriminatorio de las mujeres con discapacidad en la publicidad*”, documento del I Plan de acción integral para las mujeres con discapacidad en Andalucía 2008-2013 (PAIMDA). En línea, consultado el 25 de julio de 2014. Disponible en <http://lunaandalucia.files.wordpress.com/2012/10/catc3a1logo-de-recomendaciones-publicidad.pdf>
- Junta de Andalucía (2013): “*Manual de propuestas para la mejora de la atención de las personas con discapacidad intelectual y problemas de salud mental*”, documento del I Plan de acción integral para las mujeres con discapacidad en Andalucía 2008-2013 (PAIMDA). En línea, consultado el 25 de julio de 2014. Disponible en http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/atencion_discapacidad_intelectual_salud_mental.pdf
- Laparra, M. (2003) ‘Discriminación’. En Bellaterra, E. (Ed.). *Extranjeros en el Purgatorio. Integración Social de los Inmigrantes en el Espacio Local*. Barcelona: Bellaterra.
- Laparra, M. (coord.) (2011) *Diagnóstico social de la comunidad gitana en España. Un análisis contrastado de la Encuesta del CIS a Hogares de población Gitana 2007*. Madrid: Ministerio de Sanidad y Política Social; Dirección General de Política Social, de las Familias y de la Infancia.
- Martínez-Lirola, M. 2010. Explorando la invisibilidad de mujeres de diferentes culturas en la sociedad y en los medios de comunicación. *Palabra Clave* 13(1), pp. 161-173. [Consulta: 10 de septiembre de 2014]. Disponible en: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/15646/1/Martinez_Lirola_Palabra_Clave.pdf.
- Martínez Veiga, U. 2004. Trabajadores invisibles. Precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España. Madrid: Catarata.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013) *Estudio diagnóstico de fuentes secundarias sobre la discriminación en España*. Consultado en: https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/estudio_comp_Discrim_espana.pdf.
- Moncusí Ferré, A. 2007. *Segundas generaciones. ¿La inmigración como condición hereditaria?*. AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana. Volumen 2, Nº 3. Septiembre-Diciembre. Pp. 459-487. Madrid: Antropólogos Iberoamericanos en Red.
- MOYA MAYA, A. (2009) “La sexualidad en mujeres con discapacidad: perfil de su doble discriminación”. *Feminismo/s*. N. 13. ISSN 1696-8166, pp. 133-151
- Navarro, M.A. 2009. Conductas discriminatorias hacia el colectivo inmigrante en el acceso a la vivienda en Bilbao. Bilbao: SOS Racismo - Bizkaiko SOS Arrazakeria.
- Naciones Unidas (2012) *Unidos contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia*. Nueva York: Naciones Unidas. Consultado en www.un.org/es/.../united_against_racism_for_web.pdf.
- Oxfam Intermón (2010). Mujeres migrantes andinas: contexto, políticas y gestión migratoria. En línea, consultado el 26 de julio de 2014. Disponible en <http://www.oxfamintermon.org/es/documentos/03/11/10/mujeres-migrantes-andinas-contexto-politicas-gestion-migratoria-abriendo-mundos>
- OIT (1958). Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

OIT (2003) *La Hora de la Igualdad en el Trabajo. Informe Global con Arreglo al Seguimiento de la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.* Paper presentado en la Conferencia Internacional del Trabajo. 91^a Reunión, Ginebra.

Pajares, M. 2002. *La Inserción laboral de las personas inmigradas en Cataluña.* Estudios Introductorios. Barcelona: CCOO.

Parella, S. (2004) *Mujer, inmigrante y trabajadora: La triple discriminación.* Barcelona: Anthropos.

Quintanilla, B. (2004): *Valoración de puestos de trabajo: discriminación retributiva.* Emakunde. En línea, consultado el 31 de julio de 2014. Disponible en http://www.funiovi.org/c/document_library/get_file?uuid=91cb10ce-9e81-46fb-9029-f5b64de698d9&groupId=41671

República Argentina. Alto Comisariado de las Naciones Unidas para los derechos Humanos. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2005). *Hacia un Plan nacional contra la Discriminación. La discriminación en Argentina. Diagnóstico y propuestas,* Buenos Aires: Inadi. [Consulta: 10 de septiembre de 2014]. Disponible en: <http://www.observerdiscriminacion.gob.ar/wp-content/uploads/2009/10/plannacional.pdf>.

Rey Martínez, F. (2009) 'La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo'. *Revista Jurídica* nº 13, pp.177-207. UCES.

Rinken y Pérez Yruela (2007). *Opiniones y actitudes de la población andaluza ante la inmigración.* Recuperado de: <http://www.iesa.csic.es/publicaciones/300120122.pdf>

Rosenfield, D. et al. (1981). *Classroom structure and prejudice in desegregated schools.* Journal of Educational Psychology. Vol. 73 (1).

Solé, C. (2003). *Inmigración, mercado de trabajo y género.* Documentos de Trabajo:

Serie Sociología S2003/01. Centra: Fundación Centro de Estudios Andaluces.

Simmel, G. 2012. *El extranjero.* Sociología del extraño. Madrid: Seguitur.

Torns, T. y Recio, C. 2012. Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, 14, pp. 178-202.

Unión Europea (2000). *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.* http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Wagman, D. (2003). 'Metodología y herramientas para el diagnóstico de la discriminación'. Paper presentado en las II Jornadas Estatales Empleo e Inmigración. *Estrategias de Comunicación para la Promoción de la Igualdad de Trato,* Toledo.



Unión Europea

Fondo Social Europeo
"El FSE Invierte en tu futuro"

Cofinanciado por FSE
(2007ES05UP0003)

FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO CIS 3.000

ESTUDIO CIS Nº 3000

PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN ESPAÑA

FICHA TÉCNICA

Convenio:

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Ámbito:

Nacional.

Universo:

Población residente de ambos性os de 18 años y más.

Procedimiento de muestreo:

Polietápico, estratificado por conglomerados, con selección de las unidades primarias de muestreo (municipios) y de las unidades secundarias (secciones) de forma aleatoria proporcional, y de las unidades últimas (individuos) por rutas aleatorias y cuotas de sexo y edad.

Los estratos se han formado por el cruce de las 17 comunidades autónomas con el tamaño de hábitat, dividido en 7 categorías: menor o igual a 2.000 habitantes; de 2.001 a 10.000; de 10.001 a 50.000; de 50.001 a 100.000; de 100.001 a 400.000; de 400.001 a 1.000.000, y más de 1.000.000 de habitantes.

Los cuestionarios se han aplicado mediante entrevista personal en los domicilios.

Error muestral:

Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas), y $P = Q$, el error real es de $\pm 2,0\%$ para el conjunto de la muestra y en el supuesto de muestreo aleatorio simple.

Tamaño de la muestra:

Diseñada: 2.500 entrevistas.
Realizada: 2.474 entrevistas.

Afijación:

Proporcional.

Ponderación:

No procede.

Puntos de Muestreo:

239 municipios y 49 provincias.

Fecha de realización:

Del 20 de septiembre al 2 de octubre de 2013.

CUESTIONARIO DEL ESTUDIO CIS 3.000

CIS

Centro de
Investigaciones
Sociológicas



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE Invierte en tu futuro"
Cofinanciado por FSE
(2007ES05UPO003)

INFORMACIÓN SUJETA A SECRETO ESTADÍSTICO
(Ley 12/89, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública)

Departamento de Investigación
SEPTIEMBRE 2013

Comunidad Autónoma	<input type="text"/>	(10)(11)	Nº ESTUDIO	Nº CUESTIONARIO
Provincia	<input type="text"/>	(12)(13)	3.000	<input type="text"/>
Municipio (nombre municipio)	<input type="text"/>	(14)(15)(16)	(1)(2)(3)(4)	(5)(6)(7)(8)(9)
Tamaño de hábitat	<input type="text"/>	(17)(18)		
Distrito	<input type="text"/>	(19)(20)		
Sección	<input type="text"/>	(21)(22)(23)		
Entrevistador/a	<input type="text"/>	(24)(25)(26)(27)		

Buenos días/tardes. El Centro de Investigaciones Sociológicas está realizando un estudio sobre temas de interés general. Por este motivo solicitamos su colaboración y se la agradecemos anticipadamente. Esta vivienda ha sido seleccionada al azar mediante métodos aleatorios. Le garantizamos el absoluto anonimato y secreto de sus respuestas en el más estricto cumplimiento de las Leyes sobre secreto estadístico y protección de datos personales. Una vez grabada la información de forma anónima, los cuestionarios individuales son destruidos.

P.1 Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría más vivir?

- 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 (28)
- N.S. 8
- N.C. 9

P.2 A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener como vecinos a...? (**MOSTRAR TARJETA A**).

	Mucho	Bastante	Algo	Poco	Nada	NS	NC	
- Jóvenes menores de 30 años	1	2	3	4	5	8	9	(29)
- Personas inmigrantes	1	2	3	4	5	8	9	(30)
- Personas homosexuales (gays y lesbianas)	1	2	3	4	5	8	9	(31)
- Personas transexuales*	1	2	3	4	5	8	9	(32)
- Personas de etnia gitana	1	2	3	4	5	8	9	(33)
- Personas de religión musulmana	1	2	3	4	5	8	9	(34)
- Personas mayores	1	2	3	4	5	8	9	(35)
- Personas con una discapacidad física	1	2	3	4	5	8	9	(36)
- Personas con una discapacidad psíquica	1	2	3	4	5	8	9	(37)
- Personas con VIH/Sida	1	2	3	4	5	8	9	(38)

* **ENTREVISTADOR/A:** solo si la persona entrevistada lo pregunta, explicar que una persona transexual es aquella que desea vivir y ser aceptada como miembro del género opuesto. Ejemplo: Una mujer transexual es una persona que nació hombre (con genitales masculinos) y desea vivir y ser aceptada como una mujer y suele tener apariencia física de mujer.

P.3 Por favor, dígame si aprueba por completo, aprueba hasta cierto punto, desaprueba hasta cierto punto, o desaprueba por completo... (**MOSTRAR TARJETA B.**)

1. Aprueba por completo
2. Aprueba hasta cierto punto
3. Desaprueba hasta cierto punto
4. Desaprueba por completo
5. (***(NO LEER)***) indiferente

						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	3	4	5	8	9	(39)
- Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a un hombre que a una mujer	1	2	3	4	5	8	9	(40)
- Que dos personas del mismo sexo puedan casarse	1	2	3	4	5	8	9	(41)
- Que dos personas de diferente origen racial tengan hijos/as juntos	1	2	3	4	5	8	9	(42)
- Que una mujer sin pareja decida tener un/a hijo/a sola	1	2	3	4	5	8	9	(43)
- Que las personas homosexuales puedan adoptar niños/as	1	2	3	4	5	8	9	(44)
- Que una persona de menos de 30 años sea contratada para dirigir una empresa o departamento con 50 empleados/as	1	2	3	4	5	8	9	(45)
- Que las mujeres musulmanas lleven el velo por la calle y los espacios públicos	1	2	3	4	5	8	9	(46)
- Que una persona con VIH/Sida trabaje en una oficina donde hay más personas trabajando	1	2	3	4	5	8	9	(47)

P.4 ¿Cree que en España a la hora de aplicar las leyes se da el mismo trato a todas las personas, o se hacen diferencias según de quien se trate?

- Se da el mismo trato a todas las personas 1 → **Pasar a P.5**
- Se hacen diferencias según de quien se trate ... 2 (48)
- N.S..... 8 → **Pasar a P.5**
- N.C..... 9

P.4a ¿Qué características cree Ud. que podrían favorecer a una persona a la hora de que se le aplique la ley?

P.4b ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de que se le aplique la ley?
(MOSTRAR TARJETA C. MARCAR TODAS LAS QUE LA PERSONA ENTREVISTADA MENCIONE, TENIENDO EN CUENTA QUE UN MISMO COLECTIVO NO PUEDE ESTAR EN LAS DOS COLUMNAS).

	P.4a Favorecer	P.4b Perjudicar
- Ser mujer	1 (49)	1 (69)
- Ser hombre	1 (50)	1 (70)
- Ser extranjero/a	1 (51)	1 (71)
- Ser español/a	1 (52)	1 (72)
- Ser de etnia gitana	1 (53)	1 (73)
- Ser joven	1 (54)	1 (74)
- Ser una persona mayor	1 (55)	1 (75)
- Ser católico/a	1 (56)	1 (76)
- Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	1 (57)	1 (77)
- Ser homosexual	1 (58)	1 (78)
- Ser transexual	1 (59)	1 (79)

	P.4a Favorecer	P.4b Perjudicar
- Ser heterosexual	1 (60)	1 (80)
- Tener muchos recursos económicos	1 (61)	1 (81)
- Tener pocos recursos económicos	1 (62)	1 (82)
- Tener una discapacidad física	1 (63)	1 (83)
- Tener una discapacidad psíquica	1 (64)	1 (84)
- Estar desempleado/a	1 (65)	1 (85)
- Otra característica personal, ¿cuál?	1 (66)	1 (86)

- N.S.	8 (67)	8 (87)
- N.C.	9 (68)	9 (88)

P.5 ¿Cree Ud. que todas las personas tienen las mismas oportunidades para acceder a los servicios públicos (educación, 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 → **Pasar a P.6**
- NO todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceso a los servicios públicos 2 (89)
- N.S. 8 → **Pasar a P.6**
- N.C. 9

P.5a ¿Qué características cree Ud. que podrían favorecer a una persona a la hora de acceder a los servicios públicos?

P.5b ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a los servicios públicos?

(MOSTRAR TARJETA C. MARCAR TODAS LAS QUE LA PERSONA ENTREVISTADA MENCIONE, TENIENDO EN CUENTA QUE UN MISMO COLECTIVO NO PUEDE ESTAR EN LAS DOS COLUMNAS).

	P.5a Favorecer	P.5b Perjudicar
- Ser mujer	1 (90)	1 (110)
- Ser hombre	1 (91)	1 (111)
- Ser extranjero/a	1 (92)	1 (112)
- Ser español/a	1 (93)	1 (113)
- Ser de etnia gitana	1 (94)	1 (114)
- Ser joven	1 (95)	1 (115)
- Ser una persona mayor	1 (96)	1 (116)
- Ser católico/a	1 (97)	1 (117)
- Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	1 (98)	1 (118)
- Ser homosexual	1 (99)	1 (119)
- Ser transexual	1 (100)	1 (120)
- Ser heterosexual	1 (101)	1 (121)
- Tener muchos recursos económicos	1 (102)	1 (122)
- Tener pocos recursos económicos	1 (103)	1 (123)
- Tener una discapacidad física	1 (104)	1 (124)
- Tener una discapacidad psíquica	1 (105)	1 (125)
- Estar desempleado/a	1 (106)	1 (126)
- Otra característica personal, ¿cuál?	1 (107)	1 (127)

- N.S.	8 (108)	8 (128)
- N.C.	9 (109)	9 (129)

P.6 ¿Cree que 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
- NO todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda
- N.S.
- N.C.

1 → **Pasar a P.7**

2 (130)

8 → **Pasar a P.7**

9

P.6a ¿Qué características cree Ud. que podrían favorecer a una persona a la hora de alquilar una vivienda?

P.6b ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de alquilar una vivienda?

(MOSTRAR TARJETA C. MARCAR TODAS LAS QUE LA PERSONA ENTREVISTADA MENCIONE, TENIENDO EN CUENTA QUE UN MISMO COLECTIVO NO PUEDE ESTAR EN LAS DOS COLUMNAS).

	P.6a Favorecer	P.6b Perjudicar
- Ser mujer	1 (130)	1 (151)
- Ser hombre	1 (132)	1 (152)
- Ser extranjero/a	1 (133)	1 (153)
- Ser español/a	1 (134)	1 (154)
- Ser de etnia gitana	1 (135)	1 (155)
- Ser joven	1 (136)	1 (156)
- Ser una persona mayor	1 (137)	1 (157)
- Ser católico/a	1 (138)	1 (158)
- Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	1 (139)	1 (159)
- Ser homosexual	1 (140)	1 (160)
- Ser transexual	1 (141)	1 (161)
- Ser heterosexual	1 (142)	1 (162)
- Tener muchos recursos económicos	1 (143)	1 (163)
- Tener pocos recursos económicos	1 (144)	1 (164)
- Tener una discapacidad física	1 (145)	1 (165)
- Tener una discapacidad psíquica	1 (146)	1 (166)
- Estar desempleado/a	1 (147)	1 (167)
- Otra característica personal, ¿cuál?	1 (148)	1 (168)

- N.S.	8 (149)	8 (169)
- N.C.	9 (150)	9 (170)

P.7 ¿Cree Ud. que, 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?

- Todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo
- NO todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo
- N.S.
- N.C.

1 → **Pasar a P.8**

2 (171)

8 → **Pasar a P.8**

9

P.7a ¿Qué características cree Ud. que podrían favorecer a una persona a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo?

P.7b ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo?

(MOSTRAR TARJETA C. MARCAR TODAS LAS QUE LA PERSONA ENTREVISTADA MENCIONE, TENIENDO EN CUENTA QUE UN MISMO COLECTIVO NO PUEDE ESTAR EN LAS DOS COLUMNAS).

	P.6a Favorecer	P.6b Perjudicar
- Ser mujer	1 (172)	1 (192)
- Ser hombre	1 (173)	1 (193)
- Ser extranjero/a	1 (174)	1 (194)
- Ser español/a	1 (175)	1 (195)
- Ser de etnia gitana	1 (176)	1 (196)
- Ser joven	1 (177)	1 (197)
- Ser una persona mayor	1 (178)	1 (198)
- Ser católico/a	1 (179)	1 (199)
- Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	1 (180)	1 (200)
- Ser homosexual	1 (181)	1 (201)
- Ser transexual	1 (182)	1 (202)
- Ser heterosexual	1 (183)	1 (203)
- Tener muchos recursos económicos	1 (184)	1 (204)
- Tener pocos recursos económicos	1 (185)	1 (205)
- Tener una discapacidad física	1 (186)	1 (206)
- Tener una discapacidad psíquica	1 (189)	1 (207)
- Estar desempleado/a	1 (188)	1 (208)
- Otra característica personal, ¿cuál?	1 (189)	1 (209)

- N.S.	8 (190)	8 (210)
- N.C.	9 (191)	9 (211)

P.8 ¿Cree que, 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 **1** → **Pasar a P.9**
responsabilidad

- NO todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de **2** (212)
responsabilidad

- N.S.
- N.C.

8 → **Pasar a P.9**
9

P.8a ¿Qué características cree Ud. que podrían favorecer a una persona a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad?

P.8b ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad?

(MOSTRAR TARJETA C. MARCAR TODAS LAS QUE LA PERSONA ENTREVISTADA MENCIONE, TENIENDO EN CUENTA QUE UN MISMO COLECTIVO NO PUEDE ESTAR EN LAS DOS COLUMNAS).

	P.6a Favorecer	P.6b Perjudicar
- Ser mujer	1 (213)	1 (233)
- Ser hombre	1 (214)	1 (234)
- Ser extranjero/a	1 (215)	1 (235)
- Ser español/a	1 (216)	1 (236)
- Ser de etnia gitana	1 (217)	1 (237)
- Ser joven	1 (218)	1 (238)
- Ser una persona mayor	1 (219)	1 (239)
- Ser católico/a	1 (220)	1 (240)
- Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	1 (221)	1 (241)
- Ser homosexual	1 (222)	1 (242)
- Ser transexual	1 (223)	1 (243)
- Ser heterosexual	1 (224)	1 (244)
- Tener muchos recursos económicos	1 (225)	1 (245)
- Tener pocos recursos económicos	1 (226)	1 (246)
- Tener una discapacidad física	1 (227)	1 (247)
- Tener una discapacidad psíquica	1 (228)	1 (248)
- Estar desempleado/a	1 (229)	1 (249)
- Otra característica personal, ¿cuál?	1 (230)	1 (250)

- N.S.	8 (231)	8 (251)
- N.C.	9 (232)	9 (252)

P.9 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 por motivo de.....? (**MOSTRAR TARJETA D**).

	Muy frecuente	Bastante frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	NS	NC	
- Sexo	1	2	3	4	8	9	(253)
- Origen étnico o racial	1	2	3	4	8	9	(254)
- Nacionalidad	1	2	3	4	8	9	(255)
- Orientación sexual	1	2	3	4	8	9	(256)
- Identidad sexual (ser transexual)	1	2	3	4	8	9	(257)
- Edad	1	2	3	4	8	9	(258)
- Religión o creencias religiosas	1	2	3	4	8	9	(259)
- Aspecto físico	1	2	3	4	8	9	(260)
- Tener pocos recursos económicos	1	2	3	4	8	9	(261)
- Tener una discapacidad física	1	2	3	4	8	9	(262)
- Tener una discapacidad psíquica	1	2	3	4	8	9	(263)
- Tener una enfermedad crónica o infecciosa (hepatitis, diabetes, VIH-Sida)	1	2	3	4	8	9	(264)
- Tener determinadas ideas políticas	1	2	3	4	8	9	(265)
- Otro motivo, ¿cuál?	1	2	3	4	8	9	(266)

P.10 Y Ud. personalmente, en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por...? (**MOSTRAR TARJETA E**).

ENTREVISTADOR/A: Si nunca se ha sentido discriminado/a por ningún motivo (todo “3” en P.10) → Pasar a P.14.

Si en muchas o alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por uno o varios motivos (algún “1” ó “2” en P.10), hacer P.11 y P.12

preguntando solo por los ítems correspondientes. Pasar después a P.13, que no distingue entre los distintos criterios de discriminación.

P.11 Concretamente, en los últimos 12 meses, ¿se ha sentido discriminado/a por...?

	P. 10 En alguna ocasión					P. 11 Últimos 12 meses					
	Muchas veces	Alguna vez	Nunca o casi nunca	NR	NC		Si	No	NR	Nc	
- Su sexo (ser mujer o ser hombre)	1	2	3	8	9	(267)	1	2	8	9	(279)
- Su origen étnico o racial	1	2	3	8	9	(268)	1	2	8	9	(280)
- Su nacionalidad	1	2	3	8	9	(269)	1	2	8	9	(281)
- Su orientación sexual	1	2	3	8	9	(270)	1	2	8	9	(282)
- Su edad (actual)	1	2	3	8	9	(271)	1	2	8	9	(283)
- Su religión o creencias religiosas (o no creencias)	1	2	3	8	9	(272)	1	2	8	9	(284)
- Su aspecto físico	1	2	3	8	9	(273)					(285)
- Por tener pocos recursos económicos	1	2	3	8	9	(274)					(286)
- Por tener una discapacidad física o psíquica	1	2	3	8	9	(275)					(287)
- Por tener una enfermedad crónica o infecciosa (hepatitis, diabetes, VIH/Sida...)											(288)
- Por sus ideas políticas	1	2	3	8	9	(277)					(289)
- Por cualquier otro motivo, ¿cuál?	1	2	3	8	9	(278)					(290)

↓
Si algún 1 ó 2 hacer
P.11, P.12 y P.13

↓
Si todo 3, pasar a
P.14

P.12 ¿En qué ámbito o situación concreta se ha sentido discriminado/a por su...? (**MOSTRAR TARJETA F. MARCAR TODOS LOS ÁMBITOS QUE SEÑALE LA PERSONA ENTREVISTADA**).

- A) Ámbito laboral (acceso al trabajo, salario, promoción, formación, despido, compatibilización trabajo y familia, acceso a puestos de responsabilidad, etc....)
- B) Acceso a servicios públicos (educación, sanidad, ayudas sociales, medios de transporte, acceso a instalaciones públicas, etc.)
- C) Atención y trato por parte de la Administración Pública (oficinas de atención a usuarios/as, información, empleados públicos, etc...)
- D) En el trato con la policía
- E) En el acceso a la vivienda
- F) En las tiendas, locales de ocio, bares, otros servicios privados o particulares
- G) En la propia familia
- H) En la calle, en el trato de la gente
- I) En otro ámbito específico, ¿cuál?
- J) (**NO LEER**) En general (ningún ámbito específico)

	A) Ámbito laboral	B) Acceso SP	C) Atención Administr.	D) Trato policía	E) Acceso vivienda	F) Tiendas, ocio	G) Propia familia	H) Calle, gente	I) Otro ámb. específico	J) (NO LEER) En general		
										<u>NR</u>	<u>NC</u>	
- Su sexo	1 (291)	1 (292)	1 (293)	1 (294)	1 (295)	1 (296)	1 (297)	1 (298)	- (299)	1 (300)	1 (301)	1 (302)
- Su origen étnico o racial	1 (303)	1 (304)	1 (305)	1 (306)	1 (307)	1 (308)	1 (309)	1 (310)	- (311)	1 (312)	1 (313)	1 (314)
- Su nacionalidad	1 (315)	1 (316)	1 (317)	1 (318)	1 (319)	1 (320)	1 (321)	1 (322)	- (323)	1 (324)	1 (325)	1 (326)
- Su orientación sexual	1 (327)	1 (328)	1 (329)	1 (330)	1 (331)	1 (332)	1 (333)	1 (334)	- (335)	1 (336)	1 (337)	1 (338)
- Su edad (actual)	1 (339)	1 (340)	1 (341)	1 (342)	1 (343)	1 (344)	1 (345)	1 (346)	- (347)	1 (348)	1 (349)	1 (350)
- Su religión o creencias religiosas	1 (351)	1 (352)	1 (353)	1 (354)	1 (355)	1 (356)	1 (357)	1 (358)	- (359)	1 (360)	1 (361)	1 (362)
- Su aspecto físico	1 (363)	1 (364)	1 (365)	1 (366)	1 (367)	1 (368)	1 (369)	1 (370)	- (371)	1 (372)	1 (373)	1 (374)
- Por tener pocos recursos económicos	1 (375)	1 (376)	1 (377)	1 (378)	1 (379)	1 (380)	1 (381)	1 (382)	- (383)	1 (384)	1 (385)	1 (386)
- Por tener una discapacidad física o psíquica	1 (387)	1 (388)	1 (389)	1 (390)	1 (391)	1 (392)	1 (393)	1 (394)	- (395)	1 (396)	1 (397)	1 (398)
- Por tener una enfermedad crónica o infecciosa	1 (399)	1 (400)	1 (401)	1 (402)	1 (403)	1 (404)	1 (405)	1 (406)	- (407)	1 (408)	1 (409)	1 (410)
- Por sus ideas políticas	1 (411)	1 (412)	1 (413)	1 (414)	1 (415)	1 (416)	1 (417)	1 (418)	- (419)	1 (420)	1 (421)	1 (422)
- Por cualquier otro motivo	1 (423)	1 (424)	1 (425)	1 (426)	1 (427)	1 (428)	1 (429)	1 (430)	- (431)	1 (432)	1 (433)	1 (434)

P.13: SOLO A QUIENES DICEN HABER SIDO DISCRIMINADOS/AS POR CUALQUIER MOTIVO EN ALGUNA OCASIÓN (al menos un "1" o un "2" en P.10)

P.13 ¿En alguna ocasión ha comunicado formalmente o denunciado haber sido víctima de discriminación?

- Sí 1
- No 2 (435)
- NS 8
- NC 9

► **P.13a** ¿Por qué motivo principal nunca ha comunicado formalmente o denunciado haber sido víctima de discriminación? (**MOSTRAR TARJETA G. (MÁXIMO DOS RESPUESTAS).**)

- No sabe dónde o cómo hacerlo 1
- No sirve para nada 2
- Por miedo a represalias 3
- Porque no era muy grave 4 (436)(437)
- Por burocracia, molestias, gastos ... 5
- Es normal, habitual, frecuente 6
- Por otro motivo, ¿cuál?
..... 7

► **P.13b** (en página siguiente)

- NS.....8
- NC9

P.13b ¿Ante qué organismo/s lo ha comunicado o denunciado? (**MOSTRAR TARJETA H**). ANOTAR TODAS LAS QUE MENCIONE).

- A un superior jerárquico1 (438)
- A la policía1 (439)
- A un abogado/a.....1 (440)
- A los tribunales, fiscalía.....1 (441)
- Al Defensor del Pueblo.....1 (442)
- A un sindicato.....1 (443)
- A una ONG o asociación.....1 (444)
- A un organismo público de igualdad
(Instituto de la Mujer, Consejo para la igualdad de Trato por origen racial o étnico, etc...)1 (445)
- Otro, ¿cuál?
.....1 (446)
- NS.....8 (447)
- NC9 (448)

A TODAS LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

P.14 Independientemente de su experiencia personal, ¿en los últimos 12 meses ha sido testigo (ha visto u oído) de alguna discriminación sufrida por alguna persona cercana a Ud. por motivo de...?

	No		NR	NC	
- Su sexo (ser mujer o ser hombre)	1	2	8	9	(449)
- Su origen étnico o racial	1	2	8	9	(450)
- Su nacionalidad (o la de sus padres)	1	2	8	9	(451)
- Su orientación sexual	1	2	8	9	(452)
- Su edad	1	2	8	9	(453)
- Su religión o creencias religiosas (o no creencias)	1	2	8	9	(454)
- Su aspecto físico	1	2	8	9	(455)
- Por tener pocos recursos económicos	1	2	8	9	(456)
- Por tener una discapacidad física o psíquica	1	2	8	9	(457)
- Por tener una enfermedad crónica o infecciosa (hepatitis, diabetes, VIH/Sida)	1	2	8	9	(458)
- Por sus ideas políticas	1	2	8	9	(459)
- Por ser transexual	1	2	8	9	(460)
- Por cualquier otro motivo, ¿cuál?	1	2	8	9	(461)

P.15 ¿Conoce Ud. cuáles son sus derechos en caso de ser víctima de discriminación?

- Sí1
- No2 (462)
- **(NO LEER)** Depende....3
- N.C.....9

P.16 ¿Ha oído hablar de...?

	Sí	No	NR	NC	
- El Defensor del Pueblo	1	2	8	9	(463)
- El Instituto de la mujer	1	2	8	9	(464)
- El Consejo para la igualdad de trato por origen racial o étnico	1	2	8	9	(465)
- La Oficina permanente especializada en discapacidad	1	2	8	9	(466)

P.17 Si fuera (o volviera a ser) víctima de una discriminación, ¿a quién preferiría informar? (**MOSTRAR TARJETA H**).**P.17a** ¿Y en segundo lugar? (**MOSTRAR TARJETA H**).

	P.17	P.17a
	<u>1º lugar</u> (467)(468)	<u>2º lugar</u> (469)(470)
- A un superior jerárquico	01	01
- A la policía	02	02
- A un abogado/a	03	03
- A los tribunales, fiscalía	04	04
- Al Defensor del Pueblo	05	05
- A un sindicato	06	06
- A una ONG o asociación	07	07
- A un organismo público de igualdad (Instituto de la Mujer, Consejo para la igualdad de Trato por origen racial o étnico, etc...)	08	08
- Otro, ¿cuál?	09	09
- NS	98	98
- NC	99	99

P.18 ¿Cree Ud. que las distintas administraciones están haciendo los esfuerzos suficientes para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? (**MOSTRAR TARJETA I**).

- Sí, completamente 1
- Más bien sí 2
- Más bien no 3 (471)
- No, en absoluto 4
- N.S. 8
- N.C. 9

P.19 ¿Cree Ud. que las distintas administraciones están haciendo los esfuerzos suficientes para lograr la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad? (**MOSTRAR TARJETA I**).

- Sí, completamente 1
- Más bien sí 2
- Más bien no 3 (472)
- No, en absoluto 4
- N.S. 8
- N.C. 9

P.20 ¿Cree Ud. que las distintas administraciones están haciendo los esfuerzos suficientes para lograr la plena integración de las personas inmigrantes en la sociedad? (**MOSTRAR TARJETA I**).

- Sí, completamente 1
- Más bien sí 2
- Más bien no 3 (473)
- No, en absoluto 4
- N.S. 8
- N.C. 9

P.21 ¿Cree Ud. que las distintas administraciones están haciendo los esfuerzos suficientes para que las personas homosexuales no sean discriminadas? (**MOSTRAR TARJETA I**).

- Sí, completamente 1
- Más bien sí 2
- Más bien no 3 (474)
- No, en absoluto 4
- N.S. 8
- N.C. 9

P.22 ¿Cree Ud. que las distintas administraciones están haciendo los esfuerzos suficientes para que las personas transexuales no sean discriminadas? (**MOSTRAR TARJETA I.**)

- Sí, completamente 1
- Más bien sí..... 2
- Más bien no 3 (475)
- No, en absoluto 4
- N.S. 8
- N.C. 9

P.23 ¿Cree Ud. que las distintas administraciones están haciendo los esfuerzos suficientes para que las personas de todas las creencias religiosas puedan profesar su fe? (**MOSTRAR TARJETA I.**)

- Sí, completamente 1
- Más bien sí..... 2
- Más bien no 3 (476)
- No, en absoluto 4
- N.S. 8
- N.C. 9

P.24 En general, ¿diría que actualmente las distintas administraciones hacen más, menos o los mismos esfuerzos para luchar contra toda forma de discriminación que hace cinco años?

- Más 1
- Menos..... 2
- Los mismos 3 (477)
- N.S. 8
- N.C. 9

P.25 Entre sus familiares, ¿hay alguno/a que tenga...?

	Sí	No	NS	NC	
- Una nacionalidad distinta de la suya	1	2	8	9	(478)
- Un origen racial distinto del suyo	1	2	8	9	(479)
- Una orientación sexual distinta de la suya	1	2	8	9	(480)
- Unas creencias religiosas distintas de las suyas	1	2	8	9	(481)
- Una discapacidad física, psíquica, o sensorial	1	2	8	9	(482)
- Que sea transexual	1	2	8	9	(483)

P.26 Entre todos sus compañeros/as de trabajo o estudios, ¿hay alguno/a que tenga...?

	Sí	No	NS	NC	
- Una nacionalidad distinta de la suya	1	2	8	9	(484)
- Un origen racial distinto del suyo	1	2	8	9	(485)

- Una orientación sexual distinta de la suya	1	2	8	9	(486)
- Unas creencias religiosas distintas de las suyas	1	2	8	9	(487)
- Una discapacidad física, psíquica, o sensorial	1	2	8	9	(488)
- Que sea transexual	1	2	8	9	(489)

P.27 Entre todos sus amigos y amigas, ¿hay alguno/a que tenga...?

	Sí	No	NS	NC	
- Una nacionalidad distinta de la suya	1	2	8	9	(490)
- Un origen racial distinto del suyo	1	2	8	9	(491)
- Una orientación sexual distinta de la suya	1	2	8	9	(492)
- Unas creencias religiosas distintas de las suyas	1	2	8	9	(493)
- Una discapacidad física, psíquica, o sensorial	1	2	8	9	(494)
- Que sea transexual	1	2	8	9	(495)

P.28 Cambiando de tema, ¿diría Ud. que, por lo general, se puede confiar en la mayoría de la gente, o que nunca se es lo bastante prudente en el trato con los demás? Por favor, sitúese en una escala de 0 a 10, en la que el 0 significa "nunca se es lo bastante prudente" y el 10 que "se puede confiar en la mayoría de la gente". (**MOSTRAR TARJETA J.**)

Nunca se es lo bastante prudente										Se puede confiar en la mayoría de la gente		
00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10		
											N.S.	98 (496)(497)
											N.C.	99

P.29 Cuando se habla de política se utilizan normalmente las expresiones izquierda y derecha. En esta tarjeta hay una serie de casillas que van de izquierda a derecha. ¿En qué casilla se colocaría Ud.? (**MOSTRAR TARJETA ESCALA**). (**PEDIR A LA PERSONA ENTREVISTADA QUE INDIQUE LA CASILLA EN LA QUE SE COLOCARÍA Y REDONDEAR EL NÚMERO CORRESPONDIENTE**).

Izda.	Dcha.											
00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10		
											N.S.	98 (498)(499)
											N.C.	99

P.30 ¿Me podría decir si en las elecciones generales del 20 de noviembre de 2011...? (**MOSTRAR TARJETA RECUERDO DE VOTO**).

- Fue a votar y votó 1
- No tenía edad para votar 2
- Fue a votar pero no pudo hacerlo..... 3
- No fue a votar porque no pudo 4 (500)
- Prefirió no votar 5
- No recuerda 8
- N.C. 9

P.30a ¿Y podría decirme a qué partido o coalición votó? (**RESPUESTA ESPONTÁNEA**).

- PP 01
- CC. 10
- PSOE..... 02
- Compromís-Equo..... 11
- IU (ICV en Cataluña). 03
- FAC 12
- UPyD..... 04
- Geroa Bai..... 13 (501)
- CiU..... 05
- Otros partidos 14
- Amaiur..... 06
- En blanco..... 15 (502)
- PNV 07
- Voto nulo 77
- ERC..... 08
- No recuerda..... 98
- BNG 09
- N.C. 99

P.31 Sexo:

- Hombre 1
- Mujer 2 (503)

P.32 ¿Cuántos años cumplió Ud. en su último cumpleaños?

_____ (504)(505)
N.C. 99

P.33 ¿En qué país nació Ud...?

- En España..... 1
- En otro país.... 2 (506)
- NC 9

P.33a ¿Cuál?

_____ (507)(508)(509)
N.C. 999

P.33b ¿En qué Comunidad Autónoma?

_____ (510)(511)
N.C. 999

P.34 Con respecto a la nacionalidad, ¿tiene Ud...? (512)

- Solo la nacionalidad española..... 1
- La nacionalidad española y otra..... 2
- Solo otra nacionalidad 3
- NC..... 9

(**Si tiene la nacionalidad española. 1 ó 2 en P.34**)

P.34a ¿Y tiene la nacionalidad española desde que nació o la adquirió con posterioridad? (513)

- - Desde que nació..... 1
- - La adquirió con posterioridad ... 2
- - NS 8
- - NC..... 9

(**Si tiene otra nacionalidad. 2 ó 3 en P.34**)

P.34b ¿Qué otra nacionalidad tiene?

- (514)(515)(516)
- NS/NR 98
 - NC 99

P.35 ¿En qué país nació su madre?

- En España..... 1
- En otro país.... 2 (517)
- NC 9

P.35a ¿Cuál?

----- (518)(519)(520)
N.C. 999

P.35b ¿Y tiene su madre la nacionalidad española?

- Sí 1
- No 2 (521)
- N.S. 8
- N.C. 9

P.36 ¿En qué país nació su padre?

- En España..... 1
- En otro país.... 2 (522)
- NC 9

P.36a ¿Cuál?

----- (523)(524)(525)
N.C. 999

P.36b ¿Y tiene su madre la nacionalidad española?

- Sí 1
- No 2 (526)
- N.S. 8
- N.C. 9

P.37 ¿Cuál es su lengua materna, es decir, aquella que aprendió de niño/a en casa? (527)

- Español (castellano) 1
- Catalán 2
- Euskera 3
- Gallego 4
- Lengua autonómica (catalán, euskera, gallego) y español a partes iguales 5
- Otra, ¿cuál? 6

- NC 9

P.38 ¿Ha ido Ud. a la escuela o cursado algún tipo de estudios? (**ENTREVISTADOR/A: en caso negativo, preguntar si sabe leer y escribir.**)

- No, es analfabeto/a 1 **→PASAR A P.39**
- No, pero sabe leer y escribir 2 (528)
- Sí, ha ido a la escuela 3
- N.C. 9 **→PASAR A P.39**

P.38a ¿Cuáles son los estudios de más alto nivel oficial que Ud. ha cursado (con independencia de que los haya terminado o no)? Por favor, especifique lo más posible, diciéndome el curso en que estaba cuando los terminó (o los interrumpió), y también el nombre que tenían entonces esos estudios: (ej: 3 años de Estudios Primarios, Primaria, 5º de Bachillerato, Maestría Industrial, Preuniversitario, 4º de EGB, Licenciatura, Doctorado, FP1, etc.).

(**ENTREVISTADOR/A: Si aún está estudiando, anotar el último curso que haya completado. Si no ha completado la Primaria, anotar nº de años que asistió a la escuela.**)

CURSO

NOMBRE (de los estudios)

NIVEL (*Codificar según T. ESTUDIOS*) (529)(530)

P.39 ¿Cómo se define Ud. en materia religiosa: católico/a, creyente de otra religión, no creyente o ateo/a?

- Católico/a 1
- Creyente de otra religión 2
- No creyente 3 (531)
- Ateo/a 4
- N.C. 9

P.39a ¿Con qué frecuencia asiste Ud. a misa u otros oficios religiosos, sin contar las ocasiones relacionadas con ceremonias de tipo social, por ejemplo, bodas, comuniones o funerales?

- Casi nunca 1

- Varias veces al año 2
- Alguna vez al mes 3 (532)
- Casi todos los domingos y festivos 4
- Varias veces a la semana 5
- N.C. 9

P.40 En relación a su orientación sexual, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones se siente Ud. más identificado/a? (**UNA SOLA RESPUESTA. (MOSTRAR TARJETA K).**)

- Sólo le atraen las mujeres 1
- Le atraen principalmente las mujeres, aunque a veces le atraen los hombres 2
- Le atraen indistintamente las mujeres y los hombres 3
- Le atraen principalmente los hombres, aunque a veces le atraen las mujeres 4 (533)
- Sólo le atraen los hombres 5
- N.S. 8
- N.C. 9

P.41 ¿Cuál es su estado civil?

- Casado/a 1
- Soltero/a 2
- Viudo/a 3 (534)
- Separado/a 4
- Divorciado/a 5
- N.C. 9

P.41a ¿En cuál de las siguientes situaciones se encuentra Ud.?

- No tiene pareja 1
- Tiene pareja pero no comparten la misma vivienda 2 (535)
- Tiene pareja y comparten la misma vivienda .. 3
- N.C. 9

P.42 ¿Cómo calificaría Ud. su situación económica personal en la actualidad: es muy buena, buena, regular, mala o muy mala?

- Muy buena 1
- Buena 2
- Regular 3
- Mala 4 .(536)
- Muy mala 5
- N.S. 8
- N.C. 9

P.43 Y, ¿cree Ud. que dentro de un año su situación económica personal será mejor, igual o peor que ahora?

- Mejor 1
- Igual 2
- Peor 3 (537)
- N.S. 8
- N.C. 9

P.44 ¿Quién es la persona que aporta más ingresos al hogar?

- La persona entrevistada 1
- Otra persona 2
- (**NO LEER**) La persona entrevistada y otra casi a partes iguales 3 (538)
- N.C. 9

P.45 ¿En cuál de las siguientes situaciones se encuentra Ud. actualmente? (**MOSTRAR TARJETA SITUACIÓN LABORAL**).

- Trabaja 1
- Jubilado/a o pensionista (anteriorm. ha trabajado) 2
- Pensionista (anteriormente no ha trabajado) 3
- Parado/a y ha trabajado antes 4 (539)
- Parado/a y busca su primer empleo 5
- Estudiante 6
- Trabajo doméstico no remunerado 7
- Otra situación, ¿cuál? 8
-
- N.C. 9

SÓLO A QUIENES TRABAJAN ACTUALMENTE O HAN TRABAJADO ANTES (1, 2 ó 4 en P.45).

P.45a ¿En alguna ocasión, a lo largo de su vida laboral, le han despedido por razón de cualquiera de los siguientes motivos? (**MOSTRAR TARJETA L**).

P.45b ¿Y le han obligado a hacer tareas que no le correspondían por razón de cualquiera de los siguientes motivos? (**MOSTRAR TARJETA L**).

P.45c ¿Y ha cobrado menos de lo que le correspondía por razón de cualquiera de los siguientes motivos? (**MOSTRAR TARJETA L**).

P.45d ¿Y le han dado peores horarios o turnos por razón de cualquiera de los siguientes motivos? (**MOSTRAR TARJETA L**).

P.45e ¿Y han negado un ascenso o promoción por razón de cualquiera de los siguientes motivos? (**MOSTRAR TARJETA L**).

	Sí	No	NS	NC
- P.45a. Despedido	1	2	8	9 (540)
- P.45b. Tareas que no le correspondían	1	2	8	9 (541)
- P.45c. Cobrado menos	1	2	8	9 (542)
- P.45d. Peores horarios /turnos	1	2	8	9 (543)
- P.45e. Negado ascenso /promoción	1	2	8	9 (544)

A TODAS LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

P.45f ¿En alguna ocasión, a lo largo de su vida (en España), le han dejado de contratar en un trabajo por razón de cualquiera de los siguientes criterios? (**MOSTRAR TARJETA L**).

- Sí 1
- No 2 (545)
- N.S 8
- N.C 9

ENTREVISTADOR/A: Las preguntas 46, 47, 47a y 48 referirlas:

- al trabajo actual (si 1 en P.45)
- al último trabajo (si 2 ó 4 en P.45)
- al trabajo de la persona que aporta más ingresos al hogar (si 3,5,6,7 u 8 en P.45)

P.46 ¿Y cuál es/era su actual/última ocupación u oficio? Es decir, ¿en qué consiste/túa específicamente su trabajo? (Precisar lo más posible las actividades realizadas, EJEMPLO: auxiliar de clínica, agente de seguridad, esteticista, guarda forestal, terapeuta ocupacional, patronista de ropa, etc.). Nos referimos a su ocupación principal: aquélla por la que Ud. (o la persona que aporta más ingresos al hogar) obtiene/nía mayores ingresos.

..... (546)(547)(548) **CNO11**

N.C. 999

P.47 ¿Ud. (o la persona que aporta más ingresos al hogar) trabaja (o trabajaba) como... (**MOSTRAR TARJETA RELACIÓN LABORAL**).

- Asalariado/a fijo/a (a sueldo, comisión, jornal, etc., con carácter fijo) 1
- Asalariado/a eventual o interino/a (a sueldo, comisión, jornal, etc., con carácter temporal o interino) 2

↓ A P.47 a

- Empresario/a o profesional con asalariados/as 3
- Profesional o trabajador/a autónomo/a
(sin asalaria dos/as) 4 (549)

- Ayuda familiar (sin remuneración reglamentada en la empresa o negocio de un familiar) 5
- Miembro de una cooperativa 6
- Otra situación, ¿cuál? 7

- N.C. 9

P.47a ¿Trabaja/ba Ud. (o la persona que aporta más ingresos al hogar) en la Administración Pública, en una empresa pública, en una empresa privada, en una organización privada sin fines de lucro o en el servicio doméstico?

- Administración Pública 1
- Empresa pública 2
- Empresa privada 3
- Organización sin fines de lucro 4 (550)
- Servicio doméstico 5
- Otros (especificar) _____
_____ 6
- N.C. 9

ENTREVISTADOR/A: Si se trata de un/a funcionario/a, anote también Grupo (A,B,C,D,E) y Nivel del puesto de trabajo (1-30).

Grupo _____ Nivel _____

A TODAS LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

P.48 ¿A qué actividad se dedica principalmente la empresa u organización donde Ud. (o la persona que aporta más ingresos al hogar) trabaja/ba? (EJEMPLOS: fábrica de artículos de deporte, correos, alquiler de coches, electricidad, reparaciones, industria del cuero, etc.).

CNAE09 (551)(552)(553)

N.C. 999

P.49 Actualmente, entre todos los miembros del hogar (incluida la persona entrevistada) y por todos los conceptos, ¿de cuántos ingresos disponen por término medio en su hogar al mes, después de la deducción de impuestos (ingresos netos)? No le pido que me indique la cantidad exacta, sino que me señale en esta tarjeta en qué tramo de la escala están comprendidos los ingresos de su hogar. (**MOSTRAR TARJETA INGRESOS**).

P.50 Y en qué tramo de esa misma escala están comprendidos sus ingresos personales, después de las deducciones de impuestos, es decir, sus ingresos netos? (**MOSTRAR TARJETA INGRESOS**).

P.49	P.50
Ingresos hogar (554) (555)	Ingresos persona entrevistada (556) (557)
- No tiene/n ingresos de ningún tipo	01 01
- Menos o igual a 300 €	02 02
- De 301 a 600 €	03 03
- De 601 a 900 €	04 04
- De 901 a 1.200 €	05 05
- De 1.201 a 1.800 €	06 06
- De 1.801 a 2.400 €	07 07
- De 2.401 a 3.000 €	08 08
- De 3.001 a 4.500 €	09 09
- De 4.501 a 6.000 €	10 10
- Más de 6.000 €	11 11
- N.C.	99 99

P.51 ¿Le importaría darme su nº de teléfono?

(ENTREVISTADOR/A: EXPLICAR QUE ES PARA QUE EL CIS PUEDA HACER UNA POSIBLE COMPROBACIÓN TELEFÓNICA DE QUE LA ENTREVISTA HA SIDO REALIZADA).

- Tiene teléfono y da número 1 teléfono _____
- No tiene teléfono 2
- Tiene teléfono y no da número 3 (558)
- N.C. 9

A RELLENAR POR EL/LA ENTREVISTADOR/A**P.52 VALORACIÓN DE LA ENTREVISTA:**

- Se ha realizado la entrevista en presencia de terceras personas 1 (559)
- (La persona entrevistada) ha expresado deseo de abandonar la entrevista antes de finalizarla 1 (560)
- (La persona entrevistada) se ha sentido incómoda o molesta por el tema de la encuesta 1 (561)
- (La persona entrevistada) ha tenido prisa por acabar la entrevista 1 (562)

P.53 ¿Ha habido alguna pregunta concreta que provocara incomodidad? (**ANOTAR N° DE PREGUNTA. MÁXIMO 5**).

 (563)(564)(565) (566)(567)(568) (569)(570)(571)
 (572)(573)(574) (575)(576)(577)

P.54 ¿Ha habido alguna pregunta concreta que la persona entrevistada tuviera dificultades en comprender o tuviera que ser explicada? (**ANOTAR N° DE PREGUNTA. MÁXIMO 5**).

 (578)(579)(580) (581)(582)(583) (584)(585)(586)
 (587)(588)(589) (590)(591)592

P.55 ¿Han intervenido activamente terceras personas en el desarrollo de la entrevista?

- Sí..... 1 (593)
- No 2

P.56 Respecto a las tarjetas.....

- La persona entrevistada las ha usado todas 1
- Sólo ha usado algunas 2 (594)
- Las he leído yo 3

P.57 Desarrollo de la entrevista:

- Muy buena 1
- Buena 2
- Regular..... 3 (595)
- Mala 4
- Muy mala 5

P.58 Sinceridad de la persona entrevistada:

- Mucha..... 1
- Bastante..... 2 (596)
- Poca 3
- Ninguna..... 4

INCIDENCIAS ENTREVISTA:

- I.1 Número de orden de entrevista (por muestra)..... _____ (597) (598) (599)
- I.2 Dificultad de acceso al edificio, casa, urbanización, etc. _____ (600) (601) (602)
- I.3 Viviendas en las que no hay nadie _____ (603) (604) (605)
- I.4 Viviendas en las que se niegan a recibir ninguna explicación _____ (606) (607) (608)
- I.5 Negativas de hombres a realizar la entrevista _____ (609) (610) (611)
- I.6 Negativas de mujeres a realizar la entrevista _____ (612) (613) (614)
- I.7 Contactos fallidos por no cumplir cuotas _____ (615) (616) (617)
- I.8 Contactos fallidos por no ser una vivienda (oficinas, consultas médicas, etc.) _____ (618) (619) (620)
- I.9. Viviendas de inmigrantes _____ (621) (622) (623)

ENTREVISTA REALIZADA:

Entrevista conseguida: _____

(calle o plaza)

(nº)

(piso)

(pta.)

E.1 Fecha de realización: _____

Día
(624)(625)(Mes)
(626)(627)(Año)
(628)(629)

E.2 Día de la semana que se realiza la entrevista:

- Lunes 1
- Martes 2
- Miércoles 3
- Jueves 4 (630)
- Viernes 5
- Sábado 6
- Domingo 7

E.3 Duración de la entrevista: _____ (en minutos) (631)(632)(633)

E.4 Hora de realización:

- La mañana (9-12) 1
- Mediodía (12-4) 2 634
- Tarde (4-8) 3
- Noche (8-10) 4

A RELLENAR EN CODIFICACIÓN**C.1 CUESTIONARIO CUMPLIMENTADO:**

Correcto 1 (635)

Incorrecto 2

C.1a MOTIVO:

_____ (636)(637)

C.2 VALORACIÓN DE LA INSPECCIÓN:

Entrevista no inspeccionada 1

Inspección telefónica 2 (638)

Inspección personal 3

Inspección telefónica y personal 4

C.3 RESULTADO FINAL:

Entrevista válida 1 (642)

Entrevista anulada 2

C.4 CODIFICADOR Nº (643)(644)**C.2a Resultado inspección:**

Entrevista correcta 1 (639)

Entrevista incorrecta 2

No se ha establecido contacto 3

C.2b MOTIVO:

_____ (640)(641)

Índice de tablas

Tabla 1. Población que opina que la discriminación está muy extendida o bastante extendida (EU27/España) (2008, 2009 y 2012).....	23
Tabla 2. Opiniones sobre la frecuencia de la discriminación por diferentes motivos (2008-2013)	24
Tabla 3. Nivel de acuerdo con afirmaciones respecto de la discriminación en el ámbito legal	26
Tabla 4. Opiniones sobre el trato del funcionariado en las oficinas de la Administración	28
Tabla 5. Opiniones sobre la igualdad de acceso a servicios públicos	28
Tabla 6. Opiniones sobre la igualdad de oportunidades en el alquiler de vivienda	30
Tabla 7. Opiniones sobre las características que pueden perjudicar para cubrir un puesto de trabajo	34
Tabla 8. Opiniones sobre la igualdad de oportunidades en el acceso a un puesto de trabajo.....	35
Tabla 9. Oportunidades en el acceso a un puesto de responsabilidad.....	38
Tabla 10. Proporción de personas en la población general y en diversos grupos que consideran que no hay igualdad de trato en distintos ámbitos	39
Tabla 11. Distancia entre experiencia personal (haberla sufrido), la observación directa (haber sido testigo) y la valoración de la extensión de la discriminación en la sociedad	40
Tabla 12. Proporción de población que manifiesta actitudes positivas a la convivencia con personas diferentes y a la igualdad de trato	50
Tabla 13. Alterifilia de la población española: opiniones positivas en cuanto a la convivencia en diversidad y a la igualdad de trato	51
Tabla 14. Proporción de población que manifiesta actitudes negativas a la convivencia con personas diferentes y a la igualdad de trato	52
Tabla 15. Alterifobia de la población española: opiniones negativas en cuanto a la convivencia en diversidad y la igualdad de trato	53
Tabla 16. Combinación de los discursos explícitos a favor y en contra de la diversidad	53
Tabla 17. Distribución de la tolerancia y la intolerancia según distintas características de las personas encuestadas	55
Tabla 18. Distribución de la tolerancia/intolerancia en los “grupos de riesgo” ante la discriminación	57
Tabla 19. Influencia del “contacto” en la tolerancia/intolerancia.....	58
Tabla 20. Regresión logística: Factores que influyen en las probabilidades de desarrollar actitudes tolerantes frente a la diferencia y factores que influyen en desarrollar actitudes de intolerancia	60
Tabla 21. Incidencia de cada tipo de discriminación en la población general y en cada grupo de riesgo	65
Tabla 22. Incidencia de la discriminación por motivos políticos según la ideología política declarada ...	68
Tabla 23. Incidencia de la discriminación por motivos religioso según la creencia declarada	68
Tabla 24. Incidencia de la discriminación por cada 100 personas de cada grupo y distribución de la población discriminada.....	72
Tabla 25. Incidencia de la discriminación por sexo, etnia y edad, por cada 100 personas de cada grupo	74
Tabla 26. Incidencia de la discriminación por razón de sexo a lo largo de la vida y en los últimos doce meses.....	75

Tabla 27. Incidencia de la discriminación por razón de sexo a lo largo de la vida en la población de riesgo en función de una serie de variables y distribución de la población discriminada.....	80
Tabla 28. Incidencia y distribución de la discriminación por razón de sexo a lo largo de la vida en el grupo de riesgo en los diferentes ámbitos en los que ésta se puede dar	82
Tabla 29. Incidencia de la discriminación por razón de orientación sexual en el conjunto de la población y en el grupo de riesgo a lo largo de la vida y en los últimos 12 meses.....	83
Tabla 30. Representaciones de la sociedad española acerca de la discriminación por razón de orientación sexual.....	84
Tabla 31. Porcentaje de población que se sentiría mucho, bastante, algo, poco o nada incómoda por el hecho de tener como vecinos/as a personas gais, lesbianas y bisexuales	84
Tabla 32. Representaciones de la sociedad española acerca de la discriminación por razón de identidad sexual	86
Tabla 33. Porcentaje de población que se sentiría mucho, bastante, algo, poco o nada incómoda por el hecho de tener como vecinos/as a personas transexuales	86
Tabla 34. Incidencia de la discriminación por edad, por cada 100 personas de cada grupo.....	89
Tabla 35. Relación entre distintas variables con la probabilidad sufrir discriminación por edad. Regresión logística	90
Tabla 36. Incidencia de la discriminación por motivo de edad, por cada 100 personas de cada grupo y distribución por grupos de edad	92
Tabla 37. Incidencia de la discriminación (general) en función del origen familiar, el país de nacimiento, la nacionalidad, el momento de adquirir la nacionalidad (en su caso), así como del país de nacimiento y la nacionalidad de los padres.	94
Tabla 38. Discriminación durante el último año en función del grupo étnico de pertenencia.....	96
Tabla 39. Frecuencia de la discriminación, con motivo del origen étnico o racial, en función del grupo étnico.	98
Tabla 40. Frecuencia de la discriminación, con motivo de la nacionalidad, en función del grupo étnico.	98
Tabla 41. Ámbitos de discriminación con motivo de la nacionalidad y del origen étnico y/o racial.	99
Tabla 42. Incidencia de la discriminación por nacionalidad y por origen étnico y/o racial según características de la población (por 100 personas de cada grupo)	103
Tabla 43. Incidencia de la discriminación por aspecto físico a lo largo de la vida y en los últimos 12 meses	110
Tabla 44. Incidencia de la discriminación por aspecto físico a lo largo de la vida en función de una serie de variables y distribución de la población discriminada.....	113
Tabla 45. Incidencia y distribución de la discriminación por aspecto físico a lo largo de la vida en el grupo de riesgo en los diferentes ámbitos en los que ésta se puede dar	114
Tabla 46. Personas que manifiestan haberse sentido discriminadas en alguna ocasión o en los últimos 12 meses, sobre el total de personas entrevistadas.....	116
Tabla 47. Distribución de la población afectada por no discriminación, la discriminación simple, la doble y la múltiple discriminación, según distintas características, en alguna ocasión o en los últimos doce meses.....	119
Tabla 48. Incidencia de la población afectada por no discriminación, la discriminación simple, la doble y la discriminación múltiple, según distintas características, en alguna ocasión o en los últimos doce meses.....	121

Tabla 49. Incidencia y distribución de la población afectada por no discriminación, la discriminación simple, la doble y la discriminación múltiple, según grupos de riesgo, en alguna ocasión o en los últimos doce meses.....	124
Tabla 50. Asociación de los distintos motivos de discriminación. Total de personas afectadas por cada par de discriminaciones sobre el total de población.....	126
Tabla 51. Incidencia de la discriminación en tres grupos de población definidos a partir de tres características de riesgo	127
Tabla 52. Asociación de cada motivo de discriminación con la acumulación de discriminaciones (% sobre el total de personas discriminadas por cada motivo).....	128
Tabla 53. Tipos de discriminación que se presentan más aislados y más acumulados junto a otros (resumen).....	128
Tabla 54. Número de motivos por los que se produce discriminación en cada ámbito	134
Tabla 55. Acumulación de ámbitos de discriminación	135
Tabla 56. Incidencia de la discriminación según motivo y ámbito en el conjunto de la población mayor de 18 años (porcentajes)	136
Tabla 57. Incidencia de la discriminación según motivo y ámbito en cada grupo de riesgo específico para cada tipo de discriminación (por cada 100 personas del grupo de riesgo correspondiente)	137
Tabla 58. Combinación de la percepción de la discriminación medida a través de la pregunta sobre experiencias concretas con la medida a través de la pregunta genérica sobre discriminación en el ámbito laboral. Población que ha trabajado alguna vez	139
Tabla 59. Porcentaje de personas que manifiestan haber discriminadas en el ámbito laboral	140
Tabla 60. Incidencia de diferentes sucesos de discriminación laboral según los motivos asociados, por cada 100 personas de cada grupo y distribución porcentual por grupos (población que declara haber sufrido discriminación laboral)	142
Tabla 61. Incidencia de la discriminación laboral, por cada 100 personas de cada grupo y distribución por grupos. % sobre población que ha trabajado alguna vez	144
Tabla 62. Relación entre distintas variables con la probabilidad sufrir discriminación en el ámbito laboral. Población que ha trabajado. Regresión logística.....	145
Tabla 63. Conocimiento de los derechos en el caso de ser víctimas de discriminación por el conjunto de la población y por diferentes grupos de riesgo	150
Tabla 64. Organismos a los que el total de la población informaría en caso de ser víctima de discriminación.....	153
Tabla 65. Razones por las que nunca se ha comunicado formalmente o denunciado haber sido víctima de discriminación, para la población general y para diferentes grupos de riesgo (%)	155
Tabla 66. Personas que han oído hablar de los siguientes organismos, por población general y grupos de riesgo.....	159
Tabla 67. Valoración de si son suficientes los esfuerzos realizados para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres	162
Tabla 68. Valoración de si son suficientes los esfuerzos realizados para lograr la plena igualdad de las personas con discapacidad	163
Tabla 69. Valoración de si son suficientes los esfuerzos realizados para lograr la plena igualdad de las personas inmigrantes.....	164
Tabla 70. Valoración de si son suficientes los esfuerzos realizados para lograr la plena igualdad de las personas homosexuales	165

Tabla 71. Valoración de si son suficientes los esfuerzos realizados para lograr la plena igualdad de las personas transexuales.....	166
Tabla 72. Valoración de si son suficientes los esfuerzos realizados para lograr que toda la ciudadanía pueda profesar sus creencias y fe. ..	167
Tabla 73. Opinión acerca de la implementación de medidas concretas para favorecer la contratación de los siguientes colectivos.	168
Tabla 74. Valoración de los esfuerzos realizados en la lucha contra la discriminación con respecto a los últimos 5 años.	169

Índice de gráficos

Gráfico 1. Situaciones/comportamientos vinculados a la “discriminación” o el “racismo”	20
Gráfico 2. Opiniones sobre la extensión de los diferentes tipos de discriminación.....	22
Gráfico 3. Proporción de población que cree que la discriminación es muy o bastante frecuente en cada tipo	24
Gráfico 4. Opiniones sobre el tipo de trato en el espacio legal en España	26
Gráfico 5. Opiniones sobre las características que podrían favorecer/perjudicar en la aplicación de la ley (% de la población)	27
Gráfico 6. Opiniones sobre las características que podrían favorecer/perjudicar en el acceso a los servicios públicos	29
Gráfico 7. Características que podrían favorecer/ perjudicar en el alquiler de una vivienda.....	31
Gráfico 8. Opiniones sobre las características que suponen una desventaja en la selección de candidaturas para un empleo	33
Gráfico 9. Opiniones sobre la incidencia de la crisis económica en el aumento de la discriminación laboral según distintas características	34
Gráfico 10. Características que podrían favorecer/perjudicar en la selección para un empleo	36
Gráfico 11. Opiniones sobre las características que podrían favorecer/perjudicar el acceso a un puesto de responsabilidad.....	38
Gráfico 12. Tipo de sociedad en la que le gustaría vivir (2007, 2008 y 2013)	42
Gráfico 13. Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría vivir?	45
Gráfico 14. Evolución actitud favorable hacia sociedad homogénea (en porcentaje).....	46
Gráfico 15. Porcentaje incomodidad vecindad con diferentes colectivos ("mucho", "bastante", "algo") ..	46
Gráfico 16. Porcentaje incomodidad vecindad con diferentes colectivos ("nada").....	47
Gráfico 17. Actitudes contrarias a la igualdad	48
Gráfico 18. Opinión sobre que se prefiera contratar a una persona española antes que a una persona inmigrante	48
Gráfico 19. Opinión sobre que los/as españoles/as tengan preferencia a la hora de acceder al empleo, la educación o la salud.....	49
Gráfico 20. Distribución de la población según su nivel de tolerancia	54
Gráfico 21. Personas con discapacidad según la frecuencia con la que se han sentido discriminadas en los últimos 12 meses	106
Gráfico 22. Porcentaje de personas que manifiestan ser discriminadas en los diferentes ámbitos	134
Gráfico 23. Distribución de personas discriminadas por nº de ámbitos	135
Gráfico 24. Incidencia de situaciones discriminatorias sufridas en el ámbito laboral para las personas con experiencia laboral	138
Grafico 25. Personas que conocen/no conocen/depende sus derechos en el caso de ser víctimas de discriminación, España y EU27.....	151
Gráfico 26. Proporción de personas que han denunciado (entre las que han sufrido discriminación), para el total de la población discriminada y para diversos grupos de riesgo (%).	152
Gráfico 27. Organismos ante los cuales se ha denunciado, sobre el total de población que denunció.	152
Gráfico 28. Organismos antes los cuales se prefiere informar de las situaciones de discriminación,	

España y EU-27	154
Gráfico 29. Valoración de los esfuerzos que se están haciendo en España para luchar contra toda forma de discriminación.....	160
Gráfico 30. Valoración de esfuerzo en la lucha contra la discriminación en comparación con hace 5 años.....	160
Gráfico 31. Valoración de la eficacia de los esfuerzos realizados en la lucha contra las situaciones de discriminación, España y EU-27.	161
Gráfico 32. Proporción de personas que consideran suficientes los esfuerzos en las políticas de igualdad en cada ámbito.....	162
Gráfico 33. Valoración sobre la posible menor consideración de las políticas que promueven la igualdad y la diversidad debido a la crisis económica	169



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE Invierte en tu futuro"



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES