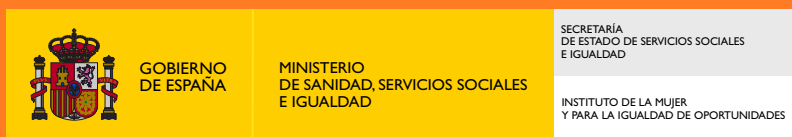


EVOLUCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN ESPAÑA

INFORME DE LAS ENCUESTAS IMIO-CIS DE 2013 Y 2016



EVOLUCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN ESPAÑA

INFORME DE LAS ENCUESTAS IMIO-CIS DE 2013 Y 2016

EVOLUCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN
EN ESPAÑA
INFORME DE LAS ENCUESTAS IMIO-CIS DE 2013 y 2016

AUTORÍA: M.^ª Ángeles Cea D'Ancona y Miguel S. Valles Martínez
(Universidad Complutense de Madrid)

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN: Subdirección General para la Igualdad de
trato y la no discriminación: Rosa M.^ª Candela Quintanilla, Mar Fernández
Sabugo, Rosario Maseda García e Iván Carabaño Rubianes

EDITA: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)
Condesa de Venadito, 34, 28027 Madrid
inmujer@inmujer.es
www.inmujer.es

eNIPO: 685-18-007-1
NIPO: 685-18-006-6
Depósito Legal: M-3964-2018

Maquetación y composición: Imprenta Nacional de la AEBOE

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO 1. DISCRIMINACIÓN PERCIBIDA	13
1.1. Ámbitos de discriminación percibida y magnitud demoscópica	13
1.2. Personas percibidas como favorecidas y perjudicadas por la desigualdad de trato o discriminación	18
1.2.1. Percepción de desigualdad de trato o discriminación: perfiles sociodemográficos	26
1.3. La desigual percepción de la discriminación por motivos	38
1.4. Hacia una tipología del reconocimiento de la discriminación	42
CAPÍTULO 2. DISCRIMINACIÓN VIVIDA	53
2.1. Experiencias directas e indirectas de discriminación	53
2.1.1. Sentirse discriminados: perfiles sociodemográficos	62
2.2. La convergencia de diferentes motivos de discriminación: la “discriminación múltiple”	69
2.3. Los ámbitos de discriminación	79
CAPÍTULO 3. ACTITUDES DISCRIMINATORIAS	91
3.1. La exteriorización de los prejuicios: la convivencia con personas “diferentes”	93
3.2. Expresiones menos directas de intolerancia. El posicionamiento hacia la diversidad	96
3.2.1. Discriminación por sexo o género (<i>sexismo, machismo, conservadurismo...</i>)	97
3.2.2. Discriminación por edad (<i>edadismo</i>) en el ámbito laboral	98
3.2.3. Discriminación por nacionalidad (<i>nacionalismo, xenofobia</i>) ...	102
3.2.4. Discriminación por origen étnico o racial (<i>racismo</i>)	104
3.2.5. Discriminación hacia la religión musulmana (<i>islamofobia</i>)	106
3.2.6. Discriminación por orientación sexual (<i>homofobia, transfobia</i>)	110
3.2.7. Aprobación de la diversidad sexual y de género: perfiles sociodemográficos	113
3.2.8. Discriminación por discapacidad (<i>capacitismo, validismo</i>)	118
3.2.9. Aprobación de las contrataciones laborales preferentes: perfiles sociodemográficos	120
3.2.10. Discriminación por enfermedad (<i>saludismo</i>) crónica o infecciosa	124

3.2.11 Aprobación del contacto con personas con <i>VIH/sida</i> y musulmanes: perfiles sociodemográficos	126
3.3 Hacia una tipología de actitudes hacia la discriminación	131
CAPÍTULO 4. ACTUACIONES FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN	143
4.1 Del reconocimiento a la denuncia de la discriminación	143
4.2 La “no” denuncia pese al conocimiento de los derechos de las víctimas y de los organismos en su defensa	152
4.2.1 Desconocimiento de derechos y de organismos para su defensa: perfiles sociodemográficos	155
4.3 Valoración de las actuaciones contra toda manifestación de discriminación	161
4.3.1 Reconocimiento de los esfuerzos en la lucha contra la discriminación: perfiles sociodemográficos	165
4.4 Hacia la normalización de la diversidad	173
CONCLUSIONES	177
BIBLIOGRAFÍA	181
ANEXO I: Ficha técnica	187
ANEXO II: Resumen	188

Presentación

En nuestro empeño por conocer el fenómeno de la discriminación en todas sus dimensiones, sus manifestaciones y su extensión real, este informe viene a aportar un mayor conocimiento sobre la percepción de la discriminación por parte de la población española y de aquellos grupos que se ven más afectados, su experiencia directa o indirecta de la misma, las diferentes actitudes y reacciones de la población ante la misma, su nivel de información en estos temas y la valoración de las actuaciones de los poderes públicos en materia de igualdad y no discriminación.

Para paliar el déficit de información existente en esta materia en nuestro país y, dado el alcance e impacto de las encuestas realizadas por organismos como la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA) y los sucesivos Eurobarómetros especiales de discriminación, en 2013 elaboramos la primera Encuesta sobre percepción de la discriminación en España. Esta encuesta, de carácter integral, nos permitió aproximarnos por primera vez a dimensiones que hasta entonces no se habían tenido en cuenta como la discriminación doble o múltiple y a nuevos motivos como los de identidad de género o el padecer alguna enfermedad o infección crónica. Pese a los condicionamientos que toda encuesta conlleva, pudimos mostrar que la sociedad española es una sociedad altamente concienciada acerca de la existencia de discriminación y posicionada a favor de una sociedad plural y diversa.

La necesidad de dar continuidad a esa labor de medición y cuantificación de la discriminación iniciada en 2013, nos animó a realizar una segunda encuesta en 2016 en la que, si bien se mantuvieron las mismas condiciones de aplicación, se mejoraron algunos aspectos del cuestionario.

Este recorrido previo ha sido necesario para llegar a la publicación que ahora presentamos. Este informe ofrece un análisis comparativo de los da-

tos estadísticos de las dos encuestas con el fin de trazar la evolución en el tiempo de la realidad objeto de estudio.

Aparte de la riqueza y rigurosidad de los análisis efectuados, el presente documento aporta como valor añadido el haber puesto en diálogo los resultados de las dos encuestas de 2013 y 2016 junto con los de otras, tanto aquellas de ámbito nacional y europeo centradas en algún motivo específico como otras generales en cuanto a los motivos analizados, así como con datos procedentes de archivos estadísticos oficiales, principalmente del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) y del Instituto Nacional de Estadística (INE) y con noticias aparecidas en los medios de comunicación.

Queremos destacar y agradecer la colaboración del CIS en la realización de ambas encuestas, lo que sin duda es una garantía de profesionalidad y fiabilidad en la obtención de los datos. Asimismo, a los autores de este informe por su análisis e interpretación de los mismos.

Detrás hay todo un trabajo que refuerza aún más el compromiso de este Gobierno con la igualdad, situándonos en este momento y, en el ámbito concreto de la generación de conocimiento basado en la evidencia, al mismo nivel que el resto de los países del territorio de la Unión Europea. Entre nuestros retos está el seguir indagando no solo en la discriminación tal como la percibe y experimenta la ciudadanía sino también en la mejora del sistema de recopilación de datos procedentes de registros sobre denuncias e infracciones con motivación discriminatoria o de odio que, en definitiva, nos permitirán en los próximos años formular políticas más eficaces sobre cómo prevenir y erradicar la discriminación.

Lucía Cerón Hernández

Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Introducción

La redacción del presente estudio comienza en la semana del “Orgullo Gay”, *World Pride 2017*, celebrada en Madrid (del viernes 23 de junio al domingo 2 de julio¹). Una semana en la que el colectivo LGTBI (lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales), y sus reivindicaciones en defensa de la igualdad, han tenido destacada presencia en los diferentes medios de comunicación social, y no sólo en los telediarios o tertulias, sino también en documentales y películas². Efeméride que cabe asociar con otras fechas memorables, y que en conjunto ayudan a dar perspectiva histórica a las transformaciones sociales ocurridas en los últimos lapsos generacionales, como son:

- *Día Internacional de la Mujer* (8 de marzo), institucionalizado por las Naciones Unidas en 1975 para conmemorar la lucha de la mujer por su participación (en pie de igualdad) con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona.
- *Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial* (21 de marzo), proclamado por la Resolución 2142 (XXI) de 26 de octubre de 1966 de la Asamblea General de la ONU para recordar la Matanza de Sharpeville, ocurrida en 1960, contra manifestantes que protestaban por la aplicación del apartheid a manos de la policía sudafricana³.

1 La manifestación con el lema *Por los derechos LGTBI en todo el mundo*, y para exigir que los transexuales dejen de ser considerados personas enfermas, cerró la tarde del sábado 1 de julio el *World Pride 2017*, con la presencia de entre uno y dos millones de participantes. Detrás de la pancarta, en la cabecera de la manifestación, estaban muchos representantes de diferentes formaciones políticas. Después discurrió un gran desfile festivo, en el que participaron 52 carrozas. La próxima edición se celebrará en Nueva York.

2 Por ejemplo, la cadena Telemadrid dedicó la programación de la noche durante toda la semana a la emisión de programas informativos y películas sobre homosexualidad y transexualidad.

3 Más recientemente, la Asamblea General, en su resolución 68/237, del 23 de diciembre de 2013, ha proclamado el *Decenio Internacional de los Afrodescendientes*, que dio comienzo el 1 de enero de 2015 y terminará el 31 de diciembre de 2024, con el tema “Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo”. Tres años después, durante la Cumbre de las Naciones Unidas sobre los Refugiados y los Migrantes,

- *Día Internacional del Pueblo Gitano* (8 de abril), que recuerda el Congreso Mundial Roma/Gitano celebrado en Londres el 8 de abril de 1971, donde se instituyó la bandera y el himno gitano⁴.
- *Día Internacional de las Personas con Discapacidad* (3 de diciembre), instituido en 1992 para la defensa de los derechos de las personas con diversidad funcional, y sentar las bases de un futuro inclusivo.
- *Día Internacional de las Personas de Edad* (1 de octubre), dedicado a concienciar contra la discriminación de las personas mayores, llamando la atención sobre los estereotipos negativos y las ideas falsas acerca del envejecimiento.
- *Día Mundial de Toma de Conciencia del Abuso y Maltrato en la Vejez*⁵, fijado el 15 de junio por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

celebrada en septiembre de 2016, se aprueba la iniciativa “*Juntos*”, liderada por su Secretario General, para promover el respeto, la seguridad y la dignidad de refugiados y migrantes en todo el mundo. En colaboración con los Estados Miembros, la sociedad civil y el sector privado, el objetivo de la campaña es cambiar las percepciones y las actitudes negativas hacia las personas refugiadas y migrantes.

4 Una fecha para visibilizar la diversidad de la población gitana de todo el mundo y sus aportaciones a la cultura universal. También para buscar la solidaridad y el afecto del conjunto de la sociedad, además de recordar su historia, incluidas las víctimas del genocidio nazi, como se indica en la página web de la Fundación Secretariado Gitano. En 2015, las entidades del Consejo Estatal del Pueblo Gitano realizaron una acción de sensibilización centrada en la definición de la voz “Gitano/na” en la nueva edición (23.^a) del Diccionario de la Lengua Española, con el lema “*Una definición discriminatoria genera discriminación*”. En la anterior edición (la 22.^a), en la acepción 4.^a se leía lo siguiente: “Que estafa u obra con engaño”. A finales de 2014, la Academia publicó una nueva edición del Diccionario, sustituyendo esa acepción por una nueva (la 5.^a, trapaceo), con la siguiente definición: “Que con astucias, falsedad y mentiras procura engañar a alguien en un asunto”.

5 Este año, 2017, el 4 y 5 de octubre se celebrarán las Jornadas tituladas “*Todos contra el abuso y maltrato: dignidad y excelencia en el trato a las personas mayores*”, organizadas por el IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales). En ellas participa CEOMA (Confederación Española de Organizaciones de Mayores), una organización sin ánimo de lucro creada para la defensa de los derechos de las personas mayores (y que representa a 24 organizaciones de mayores de las distintas Comunidades Autónomas); y que se suma a esta toma de concienciación contra el abuso y el maltrato que sufren los mayores.

- *Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia* (17 de mayo), y que igualmente motiva la publicación de artículos que tratan de dar cifras a la realidad⁶.

En éstas y otras fechas las diferencias vuelven a visibilizarse; junto a ellas las reivindicaciones de *igualdad* y lucha contra toda forma de *discriminación*.

El presente estudio analiza la discriminación, partiendo de los temas abordados por la encuesta que da pie al mismo. La encuesta del año 2016 sobre *Percepción de la Discriminación en España* (CIS 3.150/2016) que, como la encuesta que la precede (CIS 3.000/2013), sobre el mismo tema, ha sido igualmente promovida por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Ambas encuestas han sido realizadas, en régimen de encomienda de gestión, por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), mediante convenio con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (2016/25/PIFSE). Son encuestas de ámbito nacional, efectuadas a una muestra de 2.474 (2013) y 2.486 (2016) personas de ambos sexos, de 18 y más años, encuestadas mediante entrevista personal en sus domicilios, en las fechas que se indican en el Anexo (al final del libro). En el Anexo se detalla el diseño muestral aplicado.

Para la interpretación de los recientes datos demoscópicos ha de tenerse presente la fecha de realización del trabajo de campo de la encuesta (del 12 al 22 de septiembre de 2016), al igual que el correspondiente a la encuesta precedente (del 20 de septiembre al 2 de octubre de 2013), con la que se van a comparar las respuestas re-

6 Como el artículo publicado en *El País*, el 17 de mayo de 2016, cuyo titular destaca: "El matrimonio homosexual avanza, las leyes anti-gay también". Destaca que la *equidad* aún está lejos de ser real porque las relaciones homosexuales son todavía delito en 75 países del mundo; en siete de ellos la condena puede ser a muerte. Mientras que las bodas entre personas del mismo sexo avanzan con paso firme en occidente (entonces eran legales en 22 países; en junio de 2017 se suma Alemania), desde el primer enlace celebrado en Holanda en 2001, y caminan hacia la igualdad de derechos, otros países, como Bulgaria o Kirguistán, preparan leyes que, aludiendo a la moralidad, discriminan, reprimen e invisibilizan al colectivo LGTBI.

cogidas por la encuesta más reciente. Que ambas encuestas compartan el mismo diseño muestral y de cuestionario favorece la comparación longitudinal de los datos demoscópicos, conocer las tendencias en los diferentes aspectos y ámbitos de la discriminación que se analizan, además de comprobar la fiabilidad del instrumento de medición que se aplica. De acuerdo con McBroom y Reed (1992: 205), "los datos longitudinales proporcionan una ventaja de diseño importante al estudiar la consistencia actitud-conducta". Para ello se precisa que ambas encuestas se analicen siguiendo los mismos procedimientos analíticos. Por esta razón, la explotación estadística de los datos demoscópicos del estudio no queda circunscrita al "análisis de los datos extraídos de la encuesta sobre *Percepción de la Discriminación en España* (CIS 3.150/2016)", como se especificara en la motivación formal de la presente investigación. Abarca además el análisis exhaustivo (con diferentes técnicas multivariadas, además de las bivariadas) de la encuesta CIS 3.000/2013, junto al análisis de otros materiales demoscópicos y procedentes de archivos estadísticos.

La investigación llevada a cabo parte de los cinco objetivos principales que orientaron la realización de ambas encuestas:

1. Conocer y cuantificar la *percepción de la discriminación* en España, tanto de la población general como de la población potencialmente expuesta a la discriminación en los distintos ámbitos y por los diferentes motivos.
2. Conocer y cuantificar la *discriminación experimentada* por la población española y residente en España en todas sus formas, ámbitos donde se produce (con especial atención a los de Empleo y Formación) y frecuencia con la que se da.
3. Comparar las *percepciones* y el *nivel de información* entre los diferentes grupos de población en función del motivo discriminatorio.
4. Comprobar el grado de *conocimiento y valoración* de la población de cuestiones tales como las *políticas públicas* en materia de igualdad y no discriminación, los organismos a los que se dirigirían en caso de poner una denuncia o reclamación, etc.

5. Valorar el *conocimiento* de la población y de los sectores potencialmente afectados en relación a sus *derechos*, así como de los mecanismos e instrumentos de protección de la igualdad de trato.

A estos objetivos se añade el conocimiento, cuantificación y explicación de las *actitudes discriminatorias*, además de su evolución temporal. Un ámbito que también precisa de análisis exhaustivo, porque permite descubrir latencias (creencias y sentimientos que justifiquen la discriminación) y diseñar medidas que eviten la exteriorización de las actitudes en conductas manifiestas de discriminación. En consecuencia, el estudio no sólo proporciona un análisis de la discriminación que se *percibe* (detallado por motivos y ámbitos), y su comparación con la que se *vive* o experimenta, así como su denuncia u ocultación. Además, traza la evolución de las *actitudes discriminatorias*, gracias a la aplicación conjunta de técnicas analíticas multivariantes (análisis factorial, de conglomerados y discriminante) con los indicadores presentes en ambas encuestas, al igual que antes se hace respecto a las *percepciones* de las múltiples discriminaciones.

Siguiendo la estela de investigaciones que antes hemos llevado a cabo, el presente estudio (sobre la discriminación y su evolución en España) adopta un triple enfoque metodológico: 1) *comparativo*: el caso español se sitúa en el contexto de la Unión Europea (tanto en datos estadísticos, como demoscópicos y normativos...); 2) *longitudinal de tendencias*: los datos demoscópicos y estadísticos más recientes se contrastan con los registrados en fechas anteriores, para trazar la evolución de unos mismos indicadores y analizar los cambios que se observan; 3) *explicativo*: va más allá de la descripción de la realidad que dibujan los datos demoscópicos y estadísticos, indagando en las causas y los cambios de tendencias que se detectan.

Para ello se diseña una investigación multimétodo, que articula diferentes metodologías para alcanzar sus objetivos y profundizar en el conocimiento de la discriminación y su medición a través de encuesta. Se parte del *Estudio diagnóstico de fuentes secundarias sobre la discriminación*

*en España de 2013*⁷, que fue elaborado por RE-D2RED para el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, como fase previa del proyecto general dirigido a la elaboración de un *Mapa de la discriminación en España*. Pero no es éste el único estudio que se analiza. El análisis pormenorizado de las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 sobre la *Percepción de la Discriminación en España* se complementa con otros datos secundarios procedentes de archivos bibliográficos, demoscópicos, estadísticos y de prensa, además de materiales cualitativos propios recabados por los investigadores en estudios previos; y para los diferentes motivos y ámbitos de discriminación incluidos en las encuestas que se analizan. Más concretamente:

- Los materiales *bibliográficos*, de estudios teórico-empíricos sobre *discriminación* versus *integración* contribuyen a profundizar en su conceptualización teórica y en aspectos metodológicos relacionados con su medición, además de ayudar a la interpretación de los datos de encuesta.
- Los procedentes de archivos demoscópicos principalmente corresponden a otras encuestas realizadas con anterioridad por el CIS, como la encuesta *Discriminaciones y su percepción* (estudio n.º 2.745), de 2007, junto a barómetros y otras encuestas específicas de ámbito nacional. Permite comparar los datos más recientes con otros anteriores y seguir la evolución de los mismos indicadores (cuando coinciden en el formato de pregunta y respuesta, así como su ubicación en el cuestionario).
- El complemento con datos demoscópicos procedentes de archivos, sobre todo europeos permite, además, situar a España en el contexto de la Unión Europea. Caso de los Eurobarómetros específicos sobre discriminación en la UE, realizados en 2006 (*Special Eurobarometer 263*), 2009 (*Special Eurobarometer 317*), 2012 (*Special Eurobarometer 393*), y el más reciente de 2015 (*Special Eurobarometer 437*); además del Eurobaró-

7 http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/estudio_comp_Discrim_espana.pdf.

metro cualitativo de 2011, entre otros. También se ofrecen datos de la *Encuesta Social Europea* de 2008-2009 y de la EU-MIDIS, *Minorities and Discrimination Survey*; junto con los de la *Encuesta LGBT* de la Agencia de Derechos Humanos de la UE (FRA), o los de los *Paneles sobre discriminación por origen racial o étnico* del Consejo para la Eliminación de la Discriminación racial o étnica, entre otras encuestas específicas. El objetivo ha sido proporcionar una perspectiva, comparativa y longitudinal, adecuada a los datos de encuesta analizados, similar al realizado con datos estadísticos nacionales y europeos.

- Los datos procedentes de archivos estadísticos nacionales (principalmente proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y diferentes ministerios y organismos públicos), junto a los correspondientes a estadísticas europeas (Eurostat), ayudan a la contextualización de los datos demoscópicos, su puesta en perspectiva histórica y análisis comparado. Su contraste permite, además, comprobar las convergencias y divergencias de ambas realidades: la de carácter más subjetiva, construida social y personalmente; junto a la más objetiva, que reflejan los datos estadísticos que existen al respecto.
- La revisión del marco normativo y actuaciones (dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en España y la Unión Europea), igualmente ha ayudado al enmarque de los datos estadísticos y demoscópicos.
- Por último, la búsqueda en archivos de prensa o hemerotecas de noticias que han acaparado la atención de los medios de comunicación, en fechas previas a la realización de la encuesta, también contribuyen a la interpretación de los datos demoscópicos. Su contextualización mediática resulta igualmente imprescindible, por el creciente protagonismo de los medios de comunicación en la configuración del imaginario colectivo sobre las diferentes discriminaciones que se analizan.
- A los anteriores materiales secundarios se suman otros de cariz primario, que corresponden a encuestas e investigaciones cualitativas, efectuadas con anterioridad por

los autores del estudio. Aunque se haga referencia a algunos de los resultados correspondientes a los proyectos sobre Medición del *racismo* y la *Xenofobia* en España, MEXEES I (SEJ2005-00568) y MEXEES II (CSO2009-07295), los materiales más veces referenciados corresponden al proyecto más reciente sobre Medición de la *Discriminación Múltiple*, MEDIM I (CSO2012-36127), que tiene continuidad en el proyecto MEDIM II (CSO2016-75946-R)⁸, y cuyo análisis pormenorizado se ofrece en publicaciones recientes (Cea D’Ancona y Valles, 2017; Valles, Cea D’Ancona y Domínguez, 2017; Cea D’Ancona, 2017).

Con todos estos materiales se compone la presente monografía. Se divide en cuatro capítulos, que se suman a esta presentación y la sinopsis de resultados principales que se ofrece a modo de conclusión. El recorrido comienza por la discriminación que se *percibe* (capítulo 1), sus diferentes ámbitos y magnitudes demoscópicas, además de la elaboración de una tipología del *reconocimiento* de la discriminación, cuya evolución pueda seguirse en encuestas sucesivas en el futuro. Sigue el análisis de la discriminación que se *vive* (capítulo 2), ya de manera directa, experiencias personales, o indirecta, a partir de lo que se ve o se oye, abarcando la convergencia de diferentes motivos de discriminación (la llamada “discriminación múltiple”) y los diferentes ámbitos donde suceden. Después se indaga en los porqués de las discriminaciones, en las *actitudes discriminatorias*, de aceptación de las diversidades (capítulo 3), que pueden o no llegar a exteriorizarse en conductas manifiestas de discriminación, abarcándose sus diferentes expresiones: *sexismo, machismo, edadismo, nacionalismo, xenofobia, racismo, islamofobia, homofobia, transfobia, transexualismo, capacitismo y saludismo*. Al igual que el capítulo 1, el tercero concluye con la propuesta de una tipología de actitudes

⁸ Ambos proyectos son financiados por el Ministerio de Economía y Competitividad. Tratan sobre la medición de la *discriminación múltiple*, pero mientras el primero se enfoca al desarrollo de un sistema de indicadores para la implementación de políticas de integración social, el segundo se dirige a la propuesta de medidas antidiscriminación y de integración social.

ante la discriminación, a partir de los indicadores presentes en las dos encuestas IMIO-CIS que se analizan, y que asimismo se obtiene mediante el uso combinado de tres técnicas analíticas multivariantes (*factorial de componentes principales, de conglomerados y discriminante*). El recorrido concluye con el análisis de las *actuaciones* ante la discriminación (capítulo 4), su reconocimiento y denuncia, además de indagar en el conocimiento de los instrumentos de protección de la igualdad de trato y en la valoración que se da de las di-

ferentes actuaciones promovidas (por las administraciones) para erradicar la discriminación. A partir de lo recabado, se dan algunas propuestas de actuación dirigidas a la normalización de la diversidad.

Esperamos que la lectura de los diferentes capítulos suscite su interés y reflexión sobre los múltiples rostros de la discriminación y las diversas actuaciones que pueden desarrollarse para su erradicación y, en todo caso, aminoración.

Los Peñascales - Pechón, agosto 2017

1. Discriminación percibida

El presente estudio sobre la discriminación comienza con el análisis de la discriminación que se percibe. Una percepción que puede distar o aproximarse a la realidad, aunque siempre es un reflejo de cómo ésta se construye socialmente y de los factores que en ello intervienen. Antes de proceder a desgranar las diferentes percepciones de la discriminación, conviene precisar qué es la discriminación. Un término que deriva del latín *discriminatio*. Procede de *dis* (dividir) y *discriminare* (separar, distinguir, hacer distinción). La Real Academia de la Lengua Española lo define como “acción y efecto de discriminar”, dando al término *discriminar* las acepciones de “seleccionar excluyendo” y “dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.”. Esta última constituye su definición más extendida y fácilmente entendible por el conjunto de la población. Por lo que son varias las encuestas que la toman como clarificación para que las personas encuestadas sepan sobre qué se les está preguntando cuando se menciona la palabra “discriminación”. En concreto, las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 la incluyen como especificación que precede a la pregunta número 9 del cuestionario sobre la frecuencia de la discriminación en España. Exactamente dice: “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” (y de cuyo análisis trata el apartado 1.3 del presente capítulo)⁶.

6 En el proyecto MEDIM (Cea D’Ancona y Valles, 2017) consideramos que es importante conocer en qué se piensa cuando se habla de discriminación. Por esta razón, las encuestas MEDIM, analizadas en Cea D’Ancona (2017), incluyeron la pregunta abierta: “¿Qué le sugiere la palabra discriminación?”. Una pregunta que antecedió a otras sobre experiencias personales de discriminación: “¿Se ha sentido Ud., un familiar o amigo, alguna vez discriminado (tratado de manera diferente) por alguno de los siguientes motivos? ¿Dónde?”. De las 900 personas sondeadas, una de cada cuatro respondió “desprecio, rechazo, odio a lo distinto”; una respuesta valorativa de elevada carga negativa. A estos se suma el 16% que optó por la respuesta genérica: “algo negativo, malo”; e incluso el 2% que afirmó “infravalorar, menospreciar”. La segunda respuesta más pronunciada fue más ecléctica y se ajusta a la definición común de la discriminación: “desigualdad, dar un trato diferente” (23%). En sentido similar fueron las respuestas: “negación de derechos” (3%), “injusticia” (5%), e incluso “apartar, separar, aislar” (14%); que conjuntamente aglutinaron la otra mitad de las respuestas.

Entre los sinónimos de la palabra *discriminación* están los términos: marginar, diferenciar, distanciar, excluir, segregar, separar, distinguir. Entre sus antónimos: igualar, incluir, mezclar (destacados en el *Diccionario de sinónimos y antónimos* de la editorial Espasa Calpe). De estos antónimos predomina la contraposición de *discriminación* a *igualdad*, y su conceptualización como *trato diferencial* o *desigual* (a favor o en contra) hacia personas o grupos no basado en sus méritos individuales, sino en la categoría o grupo social en la que se les clasifica. La *discriminación* parte de una comparación (definición comparativa) del trato, peor generalmente (discriminación negativa) o mejor (positiva), por alguna razón arbitraria, manifiesta o latente, que contraviene el principio de *igualdad* defendido desde diferentes marcos legislativos nacionales e internacionales. La *no discriminación* está, en consecuencia, estrechamente vinculada a la *igualdad*, con toda su complejidad, y es éste el sentido que comprende la presente monografía.

1.1 Ámbitos de discriminación percibida y magnitud demoscópica

Respecto a la “igualdad de oportunidades”, las encuestas IMIO-CIS incluyen cinco preguntas que indagan en su percepción para ámbitos concretos y en el orden siguiente: 1) a la hora de aplicar las leyes 2) acceder a servicios públicos (educación, sanidad,...) 3) alquilar una vivienda 4) ser seleccionado/a para un puesto de trabajo y 5) acceder a un puesto de responsabilidad. Todas ellas son preguntas cerradas, formuladas en términos dicotómicos, en las que puede optarse por la respuesta afirmativa (“todas las personas tienen las mismas oportunidades”) o la opción negativa (“no todas las personas tienen las mismas oportunidades”). La única excepción es, precisamente, la primera pregunta que inicia la serie de cinco y concierne al ámbito de la aplicación de las leyes. En este caso, la pregunta adopta otro enunciado de pre-

gunta y repuesta: “Cree que en España a la hora de aplicar las leyes se da el mismo trato a todos, o se hacen diferencias según de quien se trate”. Se habla de “trato” y no de “las mismas oportunidades”, a diferencia de los otros cuatro ámbitos sobre los que se pregunta. La **tabla 1.1** reúne las respuestas que recogen las cinco preguntas en las dos encuestas que analizamos comparativamente. En ella puede verse que la percepción de *desigualdad* supera a la de igualdad en todos los ámbitos testados, habiendo alcanzado las cotas opináticas más elevadas en los supuestos de *aplicación de las leyes* y de *selección laboral* (78% en 2016; en 2013 se cifró en 84% y 76% respectivamente); seguidos del *acceso a pue-*

tos de responsabilidad (73% en 2016, cinco puntos más que en 2013) y del *alquiler de vivienda* (71% en ambas fechas). El *acceso a los servicios públicos* ha fluctuado alrededor del cincuenta por ciento en ambas encuestas. Los niveles de *no respuesta* sólo han superado el referente del 5%, al plantear la citada igualdad “a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad” (8% en 2016; 9% en 2013), o al “alquilar una vivienda” (6% en ambas fechas). La explicación puede estar más en el desconocimiento (no tener información al respecto) que en el fenómeno sociológico demoscópico de la *deseabilidad social* (o temor a pronunciar una respuesta que se sabe que es socialmente desaprobada).

Tabla 1.1
Igualdad de oportunidades versus desigualdad percibida por ámbitos
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (% horizontal)

A la hora de...	Sí		No		N. S. / N. C.	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Aplicar las leyes	14	17	84	78	2	4
Acceder a los servicios públicos	44	48	54	49	2	3
Alquilar una vivienda	23	23	71	71	6	6
Ser seleccionada para un puesto de trabajo	21	18	76	78	3	4
Acceder a un puesto de responsabilidad	23	20	68	73	9	8

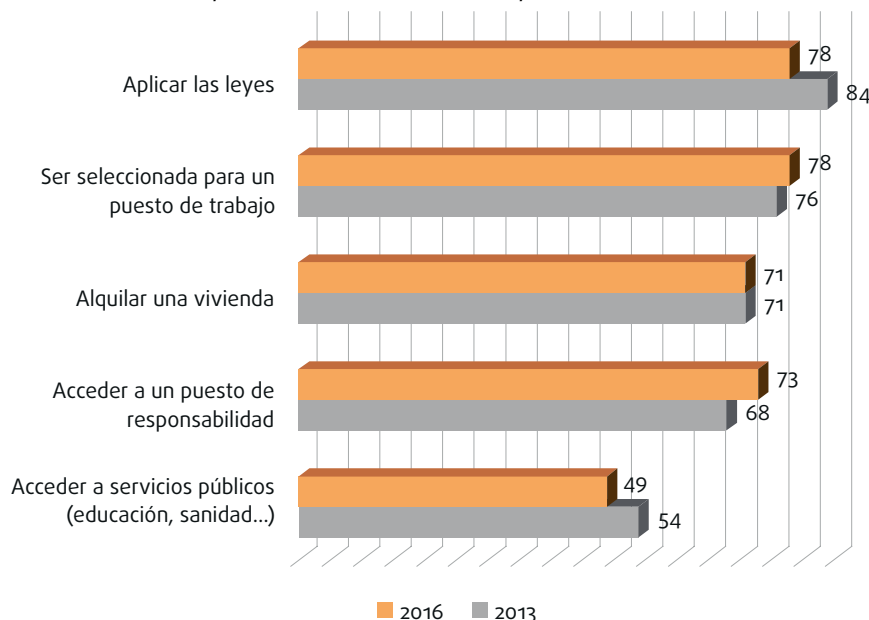
Para que pueda visualizarse mejor la evolución de las diferentes percepciones de desigualdad, la respuesta negativa (“no todas las personas tienen las mismas oportunidades” o “se hacen diferencias según de quien se trate”) para los cinco ámbitos sobre los que se pregunta aparecen ordenadas de mayor a menor frecuencia de respuesta en el **gráfico 1.1**. En él puede apreciarse que la percepción de desigualdad en la *aplicación de la ley* (la discriminación más percibida) decrece en seis puntos en 2016, equiparándose a la segunda de mayor percepción de desigualdad de oportunidades: “ser seleccionada para un puesto de trabajo”. Esta última, en vez de aminorar, crece en dos puntos en 2016.

Mayor crecimiento experimenta la percepción de desigualdad en el “acceso a un puesto de responsabilidad”, que aumenta en cinco pun-

tos, pasando a ser la tercera mayor desigualdad que se percibe, adelantándose a la que hasta la fecha había sido la tercera: “alquilar una vivienda”. Por el contrario, la desigualdad menos percibida, “acceder a servicios públicos”, lo es inclusive menos en 2016, al retroceder en cinco puntos respecto a 2013. Por lo que, los nuevos datos demoscópicos indican que, tras la crisis económica, la percepción de desigualdad de oportunidades se ha ampliado en el acceso al mercado laboral, ya sea a un puesto de trabajo, ya a un puesto de responsabilidad, mientras que la desigualdad percibida en la aplicación de la ley o en el acceso a los servicios públicos (educación, sanidad...), se retrae. Un dato que puede considerarse positivo aun siendo elevada, en especial la desigualdad del trato en “la aplicación de la ley”.

Gráfico 1.1
Ámbitos de percepción de desigualdad de oportunidades
 Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)

No todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de...



De estos indicadores de percepción de discriminación hubiera sido deseable que, a la respuesta “se hacen diferencias según de quien se trate” o “no todas las personas tienen las mismas oportunidades...”, le hubiese seguido una pregunta abierta: “¿por qué no?”. Permitiría indagar en las razones de las diferentes percepciones de desigualdad, ayudando a la propuesta de medidas que contribuyan a su aminoración. Como esta pregunta no se ha incluido en los cuestionarios, no podemos seguir avanzando en esa dirección. Lo que sí podemos es indagar en los perfiles sociodemográficos de quienes comparten que no hay igualdad de oportunidades en los cinco ámbitos sobre los que se pregunta. Su cruce con variables sociodemográficas permite comprobar si coinciden en un mismo perfil sociodemográfico o, por el contrario, difieren según el ámbito sobre el que se pregunte. La [tabla 1.2](#) recoge los porcentajes de encuestadas/os en ambos sondeos que perciben desigualdad de oportunidades en cada categoría de las variables sociodemográficas presentes en las encuestas y que podrían afectar a dichas percepciones.

Lo primero que se observa en la [tabla 1.2](#) es la ausencia de una pauta clara, a excepción de las dos variables que definen el componente de

mentalidad: *ideología política* y *religiosidad*. En ambas variables se aprecia una tendencia definida, y en todos los ámbitos sobre los que se pregunta. La percepción de discriminación o inexistencia de igualdad de trato o de oportunidades se amplía cuanto más a la izquierda se autoubique la persona en la escala de ideología política y cuanto menos creyente-practicante se considere. La distancia porcentual incluso se ensancha en el último año, llegándose a diferencias de veintitrés puntos porcentuales entre los posicionados en la izquierda (84%) y los ubicados a la derecha (61%) en la escala de *ideología política*, y respecto a la percepción de discriminación en el *acceso a un puesto de responsabilidad*. Precisamente este es el ámbito que registra un mayor aumento en la encuesta de 2016, al pasar del 68 al 73% ([gráfico 1.1](#)). A éste sigue el *alquiler de vivienda* y la *aplicación de las leyes*, ambos con distancias porcentuales de diecinueve puntos en 2016, mientras que en 2013 se reducían a ocho y siete puntos, respectivamente.

Además de en las dos variables sociodemográficas anteriores, se observan pautas claras en las variables *edad* y *nivel de estudios*. Si bien, más en la última variable y en los tres últimos ámbitos

sobre los que se pregunta: los referidos al empleo (*acceder a un puesto de responsabilidad y a un puesto de trabajo*) y al *alquiler de vivienda*. En ellos la percepción de discriminación es mayor, conforme aumenta el nivel educativo del encuestado/a y disminuye su edad. Las diferencias ascienden a veintidós puntos entre los niveles de estudio más bajo (60%) y los más altos (82%) en el *acceso a un puesto de responsabilidad* en 2016 (en 2013 la distancia porcentual era de veinticinco puntos); y disminuye a los quince, cuando se pregunta por el *alquiler de vivienda* (con variaciones porcentuales que van desde el 63%, entre las personas con estudios primarios e inferiores, hasta el 78% de aquellas con estudios medios y superiores en 2016). La concordante evolución que manifiestan las variables nivel de *estudios* y

edad en gran medida se asemeja a la manifestada por las variables que definen el componente de mentalidad (*ideología política y religiosidad*), como se irá corroborando en análisis posteriores.

De los datos incluidos en la [tabla 1.2](#), sólo añadir que, aun siendo las personas posicionadas en los niveles superiores de las escalas de *ocupación, ingresos y clase social* quienes más declaran la existencia de desigualdad de trato y de oportunidades, en especial en los dos ítems relativos al mercado laboral (*acceso a un puesto de trabajo y de responsabilidad*), los efectos de los diferentes indicadores de posición socioeconómica no son *nítidos*. Tampoco lo son los manifestados por la variable "*confianza en las personas*", como puede apreciarse comparando los porcentajes de las diferentes categorías de ésta y otras variables en la [tabla 1.2](#).

Tabla 1.2
Percepción de desigualdad de trato y oportunidades, según ámbito y características sociodemográficas

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Aplicar las leyes		Acceder a los servicios públicos		Alquilar una vivienda		Ser seleccionada para un puesto de trabajo		Acceder a un puesto de responsabilidad	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Total	84	78	54	49	71	71	76	78	68	73
Sexo										
Hombre	83	77	53	51	70	69	76	78	67	71
Mujeres	84	79	56	48	73	73	76	79	68	74
Edad										
Menos de 30	86	79	54	53	74	74	79	84	73	72
30-49	85	81	58	51	72	73	79	82	73	78
50-64	85	78	56	52	74	72	81	78	70	76
65 y más	78	73	45	40	65	65	63	68	52	61
Estudios										
Primarios e inferiores	79	72	47	43	66	63	67	68	55	60
EGB, FP1, ESO	85	84	55	52	70	72	76	81	66	73
Bachillerato, FP2	85	78	58	51	71	72	79	81	73	78
Medios, superiores	85	78	57	50	81	78	84	85	80	82
Ocupación										
Trabajador baja cualificación	82	79	54	48	71	73	72	80	59	69
Trabajador media cualificación	83	77	49	50	67	68	73	75	63	67
Profesional medio, alta cualificación	86	80	60	48	75	72	80	82	74	77
Empresario, profesional superior...	83	78	56	53	78	77	81	80	75	81

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Aplicar las leyes		Acceder a los servicios públicos		Alquilar una vivienda		Ser seleccionada para un puesto de trabajo		Acceder a un puesto de responsabilidad	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Situación laboral</i>										
Trabaja	84	81	57	50	74	72	81	80	75	76
Jubilado o pensionista	82	73	51	44	70	66	68	72	59	65
Parado	85	74	58	57	70	76	79	86	65	79
Estudiante	88	76	51	51	77	71	79	84	78	72
Trabajo doméstico no remunerado	79	77	42	45	64	67	68	73	59	67
<i>Trabajo</i>										
Asalariado fijo	84	77	55	47	72	69	75	77	68	74
Asalariado eventual	84	80	56	53	71	73	78	82	67	71
Empresario	86	78	55	52	75	69	73	72	70	71
Autónomo	81	82	49	51	71	74	77	79	68	71
<i>Situación económica personal</i>										
Mala o muy mala	84	84	55	61	72	78	77	85	66	78
Ni buena ni mala	84	76	54	46	70	68	76	77	67	70
Buena o muy buena	83	79	55	49	74	73	76	78	70	75
<i>Ingresos</i>										
Hasta 600 €	81	78	55	54	70	72	75	79	60	67
601-1.200 €	81	81	52	51	67	72	70	77	59	71
1.201-2.400 €	88	79	58	51	73	72	82	79	75	74
Más de 2.400 € al mes	87	80	60	51	81	78	84	84	81	82
<i>Clase social</i>										
Baja	82	78	53	50	71	73	73	80	62	71
Media-baja	84	77	50	49	66	66	73	75	62	67
Media	83	79	56	48	72	72	77	78	70	74
Alta y media-alta	85	79	60	53	80	77	83	83	79	81
<i>Tamaño hábitat</i>										
Menos de 10.000	85	79	52	48	68	68	78	79	65	74
10.001-50.000	81	79	51	50	69	72	75	82	66	71
50.001-400.000	85	78	57	49	74	70	74	75	68	69
Más de 400.000 habitantes	85	78	57	51	73	76	79	81	73	79
<i>Ideología política</i>										
Izquierda	88	87	64	59	78	82	85	86	78	84
Centro	84	78	52	49	71	71	75	78	68	73
Derecha	81	68	49	42	70	63	72	71	62	61
<i>Religiosidad</i>										
No creyente	89	84	61	58	78	79	85	88	80	84
Nada practicante	84	79	54	50	72	70	77	78	68	73
Poco practicante	80	74	51	44	66	66	69	73	55	64
Muy/bastante practicante	76	68	48	38	66	66	68	68	60	62

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Aplicar las leyes		Acceder a los servicios públicos		Alquilar una vivienda		Ser seleccionada para un puesto de trabajo		Acceder a un puesto de responsabilidad	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Confianza en las personas</i>										
Baja	86	78	56	48	70	69	74	77	64	68
Media	84	79	52	50	72	72	76	79	68	74
Elevada	82	77	56	50	73	73	79	79	72	75

1.2 Personas percibidas como favorecidas y perjudicadas por la desigualdad de trato o discriminación

Cuando se asiente sobre la existencia de *desigualdad de trato* o de oportunidades es porque se percibe a unos colectivos como “favorecidos” (o discriminados de manera “positiva”), y a otros como “perjudicados” (o discriminados de manera “negativa”). Pero, ¿a quiénes se favorece y a quiénes se perjudica? ¿Son siempre las mismas personas o depende de qué se pregunte? En busca de respuesta a estos interrogantes, las encuestas IMIO-CIS sondean, a quienes han respondido que sí “se hacen diferencias” (a la hora de aplicar las leyes) o que “no todas las personas tienen las mismas oportunidades” (para acceder a servicios públicos, alquilar una vivienda, a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo y para acceder a un puesto de responsabilidad), qué características podrían favorecer y cuáles perjudicar.

La [tabla 1.3](#) recoge las cuatro menciones más pronunciadas en estas preguntas de respuesta múltiple, en las que las personas pueden seleccionar todas las opciones que consideren (de las 18 que se les ofrece): ser mujer, hombre, extranjero/a, español/a, de etnia gitana, joven, una persona mayor, católico/a, *musulmán/a* o judío/a u otra religión, homosexual, transexual, heterosexual, tener muchos recursos econó-

micos, tener pocos recursos económicos, tener una discapacidad física, tener una discapacidad psíquica, estar desempleado/a u otra característica (que se deja abierta recogiendo respuestas como: influencias/enchufe, ideas políticas, tener poder o ser influyente, aspecto físico/apariencia, carácter o forma de ser o comportamiento, nivel cultural/formativo). El listado de características incluye, como es esperable, los anversos complementarios en busca de simetría en la percepción de discriminación positiva *versus* negativa.

La [tabla 1.3](#) muestra que los polos positivos y negativos (el imaginario social que sintetiza el eje *favorece vs perjudica*) apuntan a perfiles sociológicos relacionados con el doble efecto o signo de la discriminación, aunque no siempre. Lo que puede verse en la encuesta de 2013, la única que pregunta tanto por lo que “favorece” como por lo que “perjudica”. Por el contrario, la encuesta de 2016 restringe la pregunta al polo negativo: lo que “perjudica”. Para su lectura, téngase también presente que las respuestas se hallan ordenadas de acuerdo a las obtenidas en la primera encuesta de 2013 (al igual que se hace con las respuestas de las demás preguntas que en este estudio se analizan). Se sigue este proceder para que se destaquen mejor los cambios habidos en el período de tiempo entre ambas encuestas. Además, obsérvese que las bases muestrales sobre las que se calculan los porcentajes difieren en función de quienes antes hayan respondido que “no hay igualdad de trato” o “de oportunidades”.

Tabla 1.3
A quién se favorece y a quién se perjudica cuando se hacen diferencias o no se dan iguales oportunidades:
ámbitos de la doble discriminación percibida

Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (% vertical)

	FAVORECE		PERJUDICA	
<i>A la hora de...</i>	2013	<i>A la hora de...</i>	2013	2016
<i>Aplicar las leyes</i>		<i>Aplicar las leyes</i>		
Tener muchos recursos	77	Tener pocos recursos	62	62
Ser español/a	15	Ser de etnia gitana	31	36
Ser hombre	12	Ser extranjero/a	28	37
Ser extranjero/a	11	Ser homosexual	17	23
	(2.069)	Ser musulmán, judío...	16	27
			(2.069)	(1.945)
<i>Acceder a los servicios públicos</i>		<i>Acceder a los servicios públicos</i>		
Tener muchos recursos	46	Tener pocos recursos	39	40
Ser extranjero/a	26	Ser extranjero/a	31	43
Ser español	21	Ser de etnia gitana	22	26
Ser de etnia gitana	14	Ser musulmán, judío...	14	23
	(1.340)		(1.340)	(1.229)
<i>Alquilar una vivienda</i>		<i>Alquilar una vivienda</i>		
Tener muchos recursos	78	Tener pocos recursos	64	68
Ser español/a	36	Ser de etnia gitana	54	59
Ser una persona mayor	11	Estar desempleado	49	48
Ser mujer	11	Ser extranjero/a	46	46
	(1.766)		(1.766)	(1.769)
<i>Ser seleccionada para un puesto de trabajo</i>		<i>Ser seleccionada para un puesto de trabajo</i>		
Ser hombre	36	Ser de etnia gitana	46	50
Ser español/a	30	Ser una persona mayor	39	43
Ser joven	30	Tener discapacidad psíquica	38	43
Tener muchos recursos	28	Ser mujer	36	45
	(1.882)		(1.882)	(1.950)
<i>Acceder a un puesto de responsabilidad</i>		<i>Acceder a un puesto de responsabilidad</i>		
Ser hombre	56	Ser mujer	52	59
Tener muchos recursos	32	Ser de etnia gitana	42	48
Ser español/a	28	Tener discapacidad psíquica	37	44
Ser joven	14	Ser extranjero/a	32	31
	(1.676)		(1.676)	(1.806)

De las formas de discriminación testadas, la más percibida es la económica. “Tener muchos recursos” se cree es lo que más favorece, y con distancia del resto, tanto “a la hora de alquilar una vivienda” (78%), como “aplicar las leyes” (77%) y “acceder a los servicios públicos (educación, sanidad,...)” (46%). Así lo registra la encuesta de 2013, cuando se pregunta “¿qué características cree Ud. que podrían favorecer...?”. Por el contrario, su anverso, “tener pocos recursos”, igualmente despunta como el principal motivo de discriminación negativa, y en esos mismos ámbitos. Es lo que más perjudica “a la hora de alquilar una vivienda” (para el 64% de los sondeados en 2013, y el 68% en 2016). También, al “aplicar las leyes” (62% en ambas encuestas), y al “acceder a los servicios públicos (educación, sanidad,...)” (39% en 2013, 40% en 2016).

En cambio, si se pregunta por el acceso a un “puesto de trabajo” o a un “puesto de responsabilidad”, la discriminación por género es la que adquiere el protagonismo. Además, en el ámbito del empleo es donde más se amplía la brecha por género, a favor de los hombres y en contra de las mujeres. Mientras que a ellos se les percibe como los grandes beneficiarios, sobre todo a “la hora de acceder a un puesto de responsabilidad” (56%, dato disponible sólo en la encuesta 2013) y en la selección “para un puesto de trabajo” (36% en 2013), ellas son las percibidas como las más perjudicadas, y en proporción similar a como se percibe a ellos como beneficiarios: 52 y 36% respectivamente, en la encuesta de 2013. Porcentajes que se elevan hasta el 59 y 45% en 2016. No obstante, en la selección “para un puesto de trabajo” las mujeres son las cuartas (en 2013, 36%) y las segundas (en 2016, 45%) más mencionadas en la lista de características que podrían perjudicar en tal circunstancia. Perjuicio cuya percepción demoscópica aumenta, hasta el primer puesto, en el supuesto de “acceder a un puesto de responsabilidad” (con porcentajes del 52% en 2013 y 59% en 2016). Esto último en sintonía con alguno de los indicadores internacionales ofrecidos en el Informe del Banco Mundial, que sintetizamos a continuación.

El denominado *Global Gender Gap Report 2016* (*Informe Global sobre la Brecha de Género*, publicado por el Foro Económico Mundial desde 2006) aporta una aproximación métrica de este concepto, a escala mundial (y graduada por países) para los últimos dos lustros. No sólo mide la disparidad entre hombres y mujeres en el terreno de la economía, también en los campos de la educación, la salud y la política. España ocupa en 2016 el lugar 29 del grupo de 144 países estudiados y seleccionados como muestra comparativa (después de haber ocupado el puesto 11 de 115, diez años antes). No obstante, su índice global más reciente, cifrado en 0,738, ha mejorado (del 0,732 registrado en 2006), e indica que se está más cerca de la *paridad* plena (valor teórico de 1,00) que de la *imparity* máxima (valor de 0,00), según terminología del mencionado Informe.

La dimensión económica (“*Economic participation and opportunity*”) del índice es la que ha experimentado (comparada con las otras dimensiones) una mejora de mayor cuantía, en términos de puntuación del subíndice correspondiente (y del *ranking* relativo de países). Si en 2006 la cifra registrada era casi equidistante entre los extremos de paridad e imparidad absolutos (0,539), en 2016 el dato se ha aproximado más al polo de la paridad (0,668). Una instantánea de la fuente citada (p. 320) permite visualizar los detalles numéricos referidos y aparece extractada en la [tabla 1.4](#).

Dicho Informe aporta también el desglose de indicadores que componen cada una de las dimensiones del concepto. Así, para lo que atañe a la dimensión económica, el caso español reúne ítems de alta paridad (en trabajos profesionales y técnicos, 0,975 y participación en la fuerza laboral, 0,862), contrarrestados por ítems de baja paridad (puestos de gerencia, legislación o de oficiales senior, 0,457; e igualdad salarial por trabajo similar, 0,550). En este último ítem o indicador es en el único que España está por debajo de la media del conjunto de países estudiados (la muestra de 144 países, de la lista total de 366 en 2016).

Tabla 1.4
Posición de España en indicadores internacionales que miden la brecha de género

	2006		2016	
	Puesto	Puntuación	Puesto	Puntuación
Índice de brecha de género global	11	0,732	29	0,738
Oportunidad y participación económica	85	0,539	72	0,668
Logro educativo	38	0,994	43	0,998
Salud y supervivencia	71	0,973	91	0,972
Poder político	5	0,421	26	0,316
Total de países que se comparan	115		144	

Fuente: *Global Gender Gap Report 2016* (Foro Económico Mundial).

Pero, aunque algunos indicadores indiquen mejoras en la reducción de la brecha por género en el ámbito laboral, la población sigue percibiendo a las mujeres como las más perjudicadas a la hora de acceder a un *puesto de responsabilidad* (inclusive siete puntos más en 2016 que en 2013) y las segundas más discriminadas en el acceso a un *puesto de trabajo* (las cuartas en 2013; nueve puntos menos que en 2016). Aumento de percepción a lo que puede contribuir la difusión de noticias relacionadas a través de los medios de comunicación. A modo de ilustración se extraen titulares de prensa aparecidos en un mismo periódico (*El País*) y un mismo mes (marzo; el mes en que se celebra el Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo) del año de la última encuesta (2016):

- *“Las mujeres ocupan el 20% de los puestos de los consejos del Ibex. La presencia de consejeras crece en 2015, aunque sigue lejos de la paridad. Técnicas Reunidas es la única compañía sin administradoras”* (2/3/2016).
- *“Las mujeres cuidan, trabajan más y ganan menos. Un estudio del Overseas Development Institute denuncia una crisis de cuidados oculta en la que niños y mujeres son las víctimas (...) En 66 países que representan dos tercios de la población mundial, hay una gran desigualdad en el tiempo que emplea la población femenina respecto de la masculina en labores no remuneradas. De media, ellas dedican 3,3 veces más. En Irak las mujeres conceden 10,5 semanas más al año que los*

varones a trabajos no pagados ni reconocidos. Mientras que en Suecia, el más igualitario de los países, esa diferencia es de 1,7 semanas” (6/3/2016).

- *“Las mujeres ocupan uno de cada cuatro puestos directivos en España. El renqueante ritmo de incorporación femenina a los puestos de responsabilidad puede retrasar hasta dentro de 40 años la paridad. Uno de cada cuatro puestos directivos de las empresas españolas medianas y grandes está ocupado por una mujer, un 26%, una ratio que sitúa al país por encima de la media mundial y la europea, establecida en ambos casos en el 24%, según el informe *Women in Business 2016*⁷, de Grant Thornton, presentado con motivo del Día Internacional de la Mujer, que se celebra mañana 8 de marzo. Pese a estar por encima de la media, el 26% nacional coloca a España muy por detrás de países*

⁷ Este informe es parte del *International Business Report* (IBR), estudio que Grant Thornton realiza desde 1992 para conocer las tendencias, percepciones, decisiones y expectativas de las empresas. Para su elaboración, se entrevistó a 5.520 altos directivos en 36 países entre los meses de julio y diciembre de 2015 (206 de ellos, en España). Pertenecen a empresas de todos los sectores económicos, de tamaño medio-grande (en el caso de España, de entre 100 y 500 empleados). En Europa, tras Rusia, Lituania, Estonia, Letonia y Polonia, son Italia y Francia los países que les siguen en la clasificación con porcentajes del 29% y el 28%, respectivamente, de mujeres en el poder de las compañías. Ambos países han aumentado su ratio desde las leyes de cuotas promulgadas en 2011. En el polo contrario se sitúan Japón, Alemania e India, donde la presencia de la mujer en la dirección de las empresas apenas es del 7%, 15% y 19%, respectivamente.

como Rusia, que lidera la clasificación de la firma consultora, con un 45% de mujeres en la ejecutiva empresarial, seguido de Filipinas y Lituania, con el 39%" (7/3/2016).

- "*Las mujeres lo tienen más difícil que los hombres*. Un 8 de marzo más debemos recordar que la desigualdad de género es un fenómeno que sigue arraigado en todos los ámbitos de la vida en sociedad. La buena noticia es que la ciudadanía española es consciente de la situación. La amplia mayoría de la población (92%) cree que todavía falta para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, según los datos de la encuesta *Actitudes y Percepciones sobre desigualdad de género en España* realizada por Metroscopia. Los cambios de mentalidades se están produciendo, sí, pero a distintas velocidades o, mejor dicho, con una lentitud variable. En general, las mujeres están más concienciadas que los hombres sobre el estado de la cuestión. Ellas perciben, de media, casi un 20% más de desigualdad que ellos. Un pesimismo femenino que contrasta con un optimismo masculino: para un 28% de los hombres, la vida es en este momento igual de difícil para todo el mundo, afirmación compartida sólo por el 15% de las mujeres" (8/3/2016).
- "*La igualdad en las grandes empresas españolas avanza a paso de tortuga*. Las mujeres son el 40,7% de las plantillas, pero sólo tienen el 12,8% de la alta dirección. Durante los últimos tres años la mejora más notable en términos de igualdad se ha producido en el ámbito de los consejos de administración, quizás por ser el escaparate más conocido y donde existe cierta presión para cumplir la cuota del 30% en 2020 recomendada por la CNMV. En 2013 las mujeres ocupaban sólo el 10,56% de los puestos de los órganos de administración de los grupos cotizados y al cierre del ejercicio 2015 su presencia ya alcanzaba el 15,79%. Esta progresión, sin embargo, es más cuantitativa que cualitativa, ya que la inmensa mayoría de consejeras siguen siendo independientes o dominicales (representan a los accionistas de referencia). Hay aún muy poca presencia femenina en

puestos de mando reales: de las 192 consejeras que había a 31 de diciembre pasado sólo nueve tenían la categoría de ejecutivas" (27/3/2016).

Y así podríamos seguir extrayendo más noticias aparecidas en éste y otros periódicos⁸, y en otras fechas. Volviendo a los datos de las encuestas IMIO-CIS, la población de *etnia gitana* se mantiene percibida como la más perjudicada a la hora de acceder a *un puesto de trabajo*. Así lo indica el 46% de los encuestados/as en 2013 y el 50% en 2016. Percepción que asimismo muestra consonancia con los estudios realizados por la Fundación Secretariado Gitano (FSG) al respecto⁹. En el último, publicado en 2012, titulado

8 Por ejemplo, un mes antes, y con ocasión de la celebración del Día por la Igualdad Salarial (el 22 de febrero), el período *El Mundo* publicaba, en su edición del 19 del 19/2/2016 la siguiente noticia: "La brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en el 24%, la más alta de los últimos seis años. Mientras el salario medio anual de los hombres en 2013 fue de 25.675 euros, el de las mujeres fue de 19.514,58 euros, es decir, seis mil euros menos al año de media. La devaluación salarial sufrida en los últimos años en España se ha acentuado todavía más en el caso de las mujeres, según denuncia UGT en un informe presentado hoy en Madrid. De los casi dos millones de trabajadores que cobran como máximo 645 euros brutos mensuales, un 67% son mujeres. Lejos de reducirse, la brecha salarial entre hombres y mujeres parece haberse estancado y se sitúa ya en el 24%, la más alta de los últimos seis años".

Un año después, y con ocasión de la misma celebración, la Agencia *Efe* y el periódico *Expansión* (20/2/2017), entre otros, difunden casi la misma noticia: "La brecha salarial se sitúa en España en el 23,25%, según un informe de UGT. De media, las mujeres cobran seis mil euros menos al año por hacer un trabajo de igual valor que los hombres, según el último informe de UGT, que destaca el aumento de la brecha entre 2010 a 2014. El informe *La falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial* analiza el salario bruto medio anual de los hombres -25.727 euros- y de las mujeres -19.744 euros- de la última *Encuesta de Estructura Salarial* de 2014 (...) Mientras que el salario medio anual de las mujeres se incrementó entre 2010 y 2014 en 9,60 euros, el de los hombres subió en 247,50 euros. La brecha salarial es superior en el sector privado, que supone el 28,46% (7.034 euros cobran menos las mujeres), mientras que en el público es de 10,93 %".

9 A los que también se refiere el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en su *Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020*, cuya 2.ª edición se publicó en 2014. Aunque en esta fuente se anticipaba (para 2015 y 2020) "la replicación del estudio de empleo, realizado ya en dos ocasiones, sobre indicadores comparados con la Encuesta de Población Activa (EPA)", no se tiene constancia por nuestra parte de que se haya publicado (a fecha mayo 2017) el correspondiente a 2015.

Población gitana española y del Este de Europa, empleo e inclusión social, 2011, se concluía que la tasa de paro de las personas gitanas se había triplicado (mientras la del conjunto de españoles se había duplicado en los últimos años). No obstante, las memorias anuales de actividad que elabora la FSG aportan cifras también sobre los logros de inserción laboral que se están consiguiendo vía programas como *Acceder*. En 2013 (y a pesar de las circunstancias de crisis) se promovieron “4.500 contratos de trabajo y 2.961 personas han logrado un empleo, un 14% más que en 2012” (FSG, 2014: 26). Los datos para 2015 (según la última memoria de actividad disponible en mayo de 2017, la publicada en 2016 por la FSG) son “5.666 contratos firmados y 3.733 personas accedieron a un empleo” (un 26% más que en 2013). Al mismo tiempo, la FSG edita anualmente informes monográficos sobre discriminación y comunidad gitana, dentro de la serie «Cuadernos técnicos». El más reciente, editado en 2016 sobre datos de 2015, presenta 154 casos de discriminación (de los cuales 27 habían ocurrido en el ámbito del empleo).

A la percepción de discriminación en el acceso al empleo por ser de etnia gitana, en 2013 sigue la también creciente percepción de discriminación por *edad*; en 2016 lo fue por ser *mujer*. Como puede mejor apreciarse en la [tabla 1.3](#), la percepción de discriminación por *edad* es bifronte, de signo contrario, en contra de las personas *mayores* (39% en 2013 y 43% en 2016) y a favor de los *jóvenes* (30%, dato sólo disponible en 2013). Al igual que se indicó en referencia al aumento de percepción de discriminación contra las mujeres, en estos cambios de percepciones pueden estar actuando noticias referidas a medidas de gratificación fiscal a las empresas por contratar a personas jóvenes (menores de 30 años)¹⁰, y en

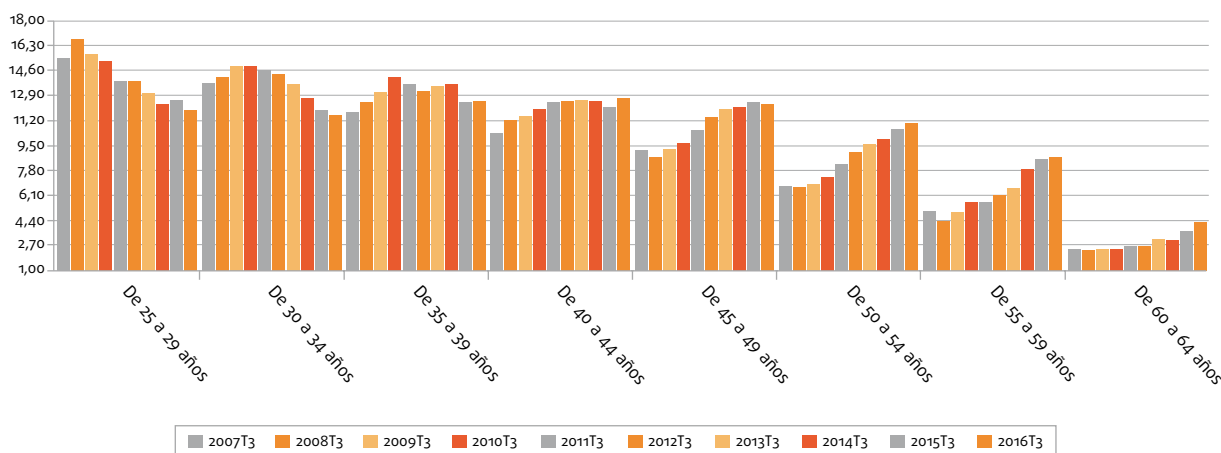
10 Una de las estrategias actuales para fomentar el empleo joven es el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, dentro de la cual se enmarca el *Programa Integral de Cualificación y Empleo* (PICE), promovido por la Cámara de Comercio de España y ejecutados por las Cámaras de Comercio territoriales. Se trata de un proyecto que, entre otras iniciativas, contempla subvenciones para aquellos empresarios que apuesten por la contratación juvenil. Concretamente, para quienes incorporen a su plantilla usuarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que hayan pasado por la formación que ofrece el PICE. En este sentido, la

perjuicio de las personas mayores: la dificultad que se percibe de encontrar un puesto de trabajo cuando ya se superan los 50 años. Por lo que a este respecto puede haber consonancia entre dicha “percepción” y la “realidad” que miden los registros estadísticos.

Una ilustración nos la ofrece la *Encuesta de Población Activa* (EPA), que elabora (y difunde en su página web) el Instituto Nacional de Estadística español, y que permite visualizar el panorama de la evolución seguida por el dato del desempleo en los últimos años. Mediante este indicador se facilita la aproximación al contexto vivido por la población española, encuestada en 2013 y 2016, acerca de asuntos relacionados con el acceso al empleo y su pérdida. En 2013 se toca techo en la evolución rampante de la cifra de parados que se iniciara a finales de 2007, principios de 2008; pasando de los dos millones del comienzo de la crisis a superar los seis millones largos (6.278,2) del primer trimestre de 2013, y descendiendo progresivamente desde entonces hasta bajar a la cifra de 4.237,8 en el último trimestre de 2016. El desglose por grupos de edad del dato del paro, en cifras relativas (porcentajes), para los años que van de 2007 a 2016, y considerando sólo el tercer trimestre (fecha más próxima a las encuestas analizadas), se muestra en el [gráfico 1.2](#). Mientras que la evolución del paro, circa y entre las fechas de encuesta 2013-2016, ha sido a la baja (en términos porcentuales) para los grupos de menos de 35 años, la tendencia ha sido, por el contrario, alcista para las personas de más de 45 años y, en especial, para los de 50-59 años, como puede mejor apreciarse en el gráfico generado mediante la aplicación de la web del INE.

Cámara de Comercio de España anunció a principios de junio de 2017 el incremento de este tipo de ayudas a la contratación: de 1.500 a 4.950 euros. El único requisito para beneficiarse de la subvención es formalizar un contrato de una duración mínima de seis meses y a tiempo completo (ya sea indefinido, temporal, en práctica o para la formación y el aprendizaje). Asimismo, el plazo para pedir la ayuda se extiende hasta el próximo 29 de diciembre de 2017. Por otro lado, el programa pretende también fomentar el autoempleo a través de subvenciones a jóvenes emprendedores. Es el caso de las partidas de 1.800 euros destinadas a aquellos menores de 30 años, beneficiarios de la Garantía Juvenil, inscritos en el PICE, y dados de alta en el IAE y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (en el cual deberán permanecer un año como mínimo).

Gráfico 1.2
Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo
Encuesta de Población Activa, Edad, Ambos sexos, Porcentaje



La atención puesta por la administración pública en los mayores de 45 años, al considerarlos (junto a jóvenes, mujeres, extranjeros, personas con discapacidad) colectivo “con dificultades de inserción laboral”, queda patente en la serie anual denominada *Informe Estatal del Mercado de Trabajo de los mayores de 45 años*, realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal. Documentos accesibles en su página web (www.sepe.es), que forman parte de los estudios realizados por el Observatorio de las Ocupaciones. En los informes correspondientes a 2014 y 2016, sobre datos de 2013 y 2015 respectivamente, puede consultarse un mayor detalle sobre el mercado de trabajo de estos colectivos, aunque no figura la palabra *discriminación*.

Los datos de desempleo de la población con más edad están en sintonía con la percepción demoscópica de desventaja (en la contratación o selección laboral) que supone haber cumplido más de 55 años. Los Eurobarómetros disponibles sobre esta cuestión así lo señalan. En el **gráfico 1.3** se han reunido los datos porcentuales de dichas encuestas para el conjunto de España y de la Unión Europea (UE), en las fechas de 2012 y 2015. En ambas fechas, tanto en España como en el conjunto de la UE, la opinión mayoritaria de las personas consultadas destaca en primer lugar, como criterio potencialmente desventajoso en la selección laboral, haber cumplido los 55 años. Casi siete de cada diez entrevistados en el caso

español, y algo más de la mitad en el conglomerado europeo.

Hay otros muchos criterios que también son testados demoscópicamente, y que ofrecen un gradiente de bases de desigualdad en las oportunidades laborales, cuyo detalle puede mejor apreciarse en el gráfico mencionado. Adviértase la notoriedad de los otros criterios relacionados también con el *aspecto* del candidato (manera de vestir y presentarse) y su *aspecto físico* en general (altura, peso,...) que, al igual que la *edad* del candidato (mayor de 55 años), en España se percibe de mayor discriminación que en el conjunto de la UE, con diferencias porcentuales que llegan a los once puntos en el caso de la edad. En cambio nos situamos por debajo de la media europea en lo referido a “la expresión de una *creencia religiosa*”, la “forma de *hablar*” y “el *nombre* del candidato/a”, que pueden llevar a su identificación con foráneo o extranjero; una discriminación, por origen nacional y religioso, que en el conjunto de la UE muestra tener mayor incidencia/percepción que en España.

En el *Eurobarómetro Especial 393*, del año 2012, también se preguntó por el impacto que podría estar teniendo la crisis económica en la (des) igualdad de oportunidades en el mercado laboral. En España los efectos negativos dejaron una huella demoscópica mayor que en el conjunto de la UE27; y en todas las bases de discriminación

consideradas (que ordenamos de mayor a menor porcentaje de mención): ser *mayor de 55 años* (81% España vs 67% UE), *origen étnico* (67% España vs 52% UE), *discapacidad* (58% España vs 53% UE), *identidad sexual* (55% vs 41%), *género* (51% vs 36%), *orientación sexual* (47% vs 36%), ser *menor de 30 años* (45% vs 31%),

religión (41% vs 35%). Las mayores diferencias de opinión, entre las poblaciones española y la total europea comparadas, llegaron a los quince o catorce puntos porcentuales para las siguientes razones de desigualdad: origen étnico, género, edad superior a los 55 años, identidad sexual y edad inferior a 30 años.

Gráfico 1.3
Percepción de criterios de desigualdad de oportunidades laborales
Eurobarómetros años 2012 y 2015 (%), en España y la UE



Fuente: *Special Eurobarometer 437* ("Discrimination in the EU in 2015")
y *Special Eurobarometer 393* ("Discrimination in the EU in 2012")

En cambio, en el *Eurobarómetro Especial 437*, del año 2015, se preguntó por la crisis de manera algo distinta. En lugar de usar el enunciado de la pregunta de 2012 ("¿Cree que la crisis económica está contribuyendo a aumentar la discriminación en el mercado laboral basada en...?"), la pregunta se reformula en el cuestionario de 2015 del siguiente modo: "¿Cree que en nuestro país las medidas para luchar contra la crisis económica y las medidas para promover la recuperación están excluyendo a gente de los siguientes grupos?". Ahora bien, las bases o razones de *discriminación laboral* eran las mismas. Los resultados para el conjunto de la UE fueron, de mayor a menor

peso porcentual opinático: ser *mayor de 55 años* (52%, 15 puntos menos que en 2012), *discapacidad* (46%, baja 7 puntos), *origen étnico* (40%, 12 menos), *identidad sexual* (34%, 7 puntos menos), *orientación sexual* (31%, baja 5 puntos), *religión* (31%, 4 puntos menos) y *menor de 30 años* (31%, mismo resultado que en 2012). Variaciones considerables, y en su mayoría a la baja, que plantean dudas razonables respecto a la comparabilidad de dichos sondeos europeos. En el informe del Eurobarómetro (TNS, 2015: 93) y en referencia al análisis por países se hace mención expresa a la posición destacada de España y Grecia en los términos siguientes:

“Es más probable que los entrevistados en España piensen que las medidas para luchar contra la crisis económica y las políticas para promover la recuperación estén excluyendo a las personas mayores de 55 años (75%) y las personas menores de 30 años (50%). La proporción es también superior en España en relación con personas de minorías étnicas o religiosas (53% y 41%, respectivamente). Una alta proporción de encuestados en Grecia piensan que varios grupos han sido excluidos por medidas dirigidas a luchar contra la crisis económica, en particular las personas con alguna discapacidad (63%) y los transexuales (51%)”.

1.2.1 Percepción de desigualdad de trato o discriminación: perfiles sociodemográficos

Una vez descrita la percepción de desigualdad de trato o discriminación, corresponde indagar en las personas que más perciben la existencia de discriminación por etnia, edad, discapacidad psíquica y género, cuando se pregunta por el *acceso a un puesto de trabajo*. La [tabla 1.5](#) describe los perfiles de la población encuestada que declara percibir una mayor discriminación (en el acceso al mercado laboral) hacia las personas de etnia gitana, las personas mayores, quienes tienen alguna discapacidad psíquica y hacia las mujeres. Se quiere comprobar si esa percepción adquiere más entidad entre las personas que pertenecen a esos colectivos, dado que se habla desde la experiencia directa (razón por la que se incluye la variable *haber tenido alguna experiencia de discriminación* por los motivos considerados); o, por el contrario, quienes se muestran más sensibles hacia la discriminación se ajustan a un mismo perfil sociodemográfico, indistintamente del ámbito y motivo en el que se indague.

En la [tabla 1.5](#) puede verse que la experiencia personal de discriminación sí afecta en la percepción de discriminación negativa, y en todos los grupos sobre los que se pregunta. Pero, de manera especial, cuando se pregunta por el perjuicio de ser *una persona mayor* y el *ser mujer*. En ambos casos se explica por las características

de la muestra, que afecta a que las experiencias personales de discriminación de mayor frecuencia se atribuyan a la *edad* y al *sexo* del encuestado/a. En cambio, las experiencias personales de discriminación por *origen étnico* o racial o por *capacidad* son más episódicas, como se verá en el capítulo 2, y es el ser testigo de dichas discriminaciones lo que más afecta a que se perciba discriminación en el acceso al *mercado laboral* por dichos motivos.

Los datos ahora analizados destacan que quienes han sido testigos de discriminación por origen étnico o racial son quienes más comparten que ser de *etnia gitana* perjudica en el acceso a un puesto de trabajo y en ambas encuestas (52 y 56%, respectivamente). Lo mismo es extensible a cuando se pregunta por tener una *discapacidad psíquica*. En quienes han sido testigos, es mayor la creencia de que tener una discapacidad perjudica (49 y 59%). Por el contrario, la experiencia personal en ambos casos incide menos, siendo mayor el acuerdo en las personas que se han sentido discriminadas por *sexo* y *edad*. La excepción es la encuesta de 2016, donde la percepción de perjuicio por tener una *discapacidad psíquica* es mayor entre quienes se han sentido discriminados por *discapacidad* (60%), ya sea física o psíquica.

A los efectos mostrados por ambas variables (*haberse sentido discriminado* y *ser testigo de discriminación*), en la percepción de que *ser de etnia gitana* perjudica se aprecia una incidencia clara de los diferentes indicadores que gradúan la posición socioeconómica del encuestado/a. Las diferencias porcentuales entre las categorías extremas de las variables incluso se amplían en la encuesta de 2016. Es el caso de la variable *estudios, ocupación, ingresos* y *clase social*. En todas ellas se aprecia una clara tendencia ascendente a una mayor creencia de que ser de etnia gitana perjudica, a medida que se asciende en las escalas referidas, tanto en 2013 como en 2016. Si bien, en 2016 las diferencias se amplían hasta veintiún puntos en las variables *estudios* e *ingresos*, a diecinueve en la *clase social* y dieciséis en *ocupación*. Mientras que en los niveles superiores seis de cada diez encuestados lo comparte, en los inferiores la proporción se sitúa en torno a cuatro

de cada diez. A los efectos de estas variables se suman los debidos al componente de mentalidad (sobre todo el atribuido a la *ideología política*) y la *confianza* en las personas. En ambas encuestas, la percepción de dicha discriminación aumenta conforme se vira a posiciones más hacia la izquierda de la escala política y aumenta la confianza que el encuestado/a declara hacia otras personas. Las distancias porcentuales entre los valores extremos son inferiores a las observadas en los indicadores de estatus; y también mayor en 2016: trece y doce puntos porcentuales, respectivamente.

Pautas similares a las señaladas se observan cuando se indica que *tener una discapacidad psíquica* perjudica, al igual que *ser mujer*. En ambos casos vuelven a repetirse las tendencias antes destacadas en los diferentes indicadores de posición socioeconómica, ideología política y confianza en las personas, como puede mejor apreciarse en la [tabla 1.5](#), y algo más en la encuesta de 2016. En cambio, en la opinión sobre los efectos discriminatorios de *ser una persona mayor* disminuye el número de variables que muestran una pauta definida, y más en la encuesta de 2013

que en la de 2016. Sobre todo son las variables *ideología política* y tamaño de *hábitat* (siendo más compartida en los municipios más rurales y de mayor presencia de personas mayores), junto con haberse *sentido* discriminado por edad y haber sido *testigo* de discriminación por edad. Que no muestren efecto los diferentes indicadores de estatus, aparte las variables *edad* y *sexo* del encuestado/a, puede deberse a que haya un mayor consenso al respecto, y no sea más compartido por aquellos mejor posicionados en las escalas respectivas que por los peor posicionados. La *edad* del encuestado/a no parece afectar a ninguna de dichas percepciones de discriminación negativa en el acceso a un puesto de trabajo. La variable *sexo* sólo incide cuando se pregunta por el perjuicio de *ser mujer*: cinco puntos porcentuales de diferencia entre hombres y mujeres, siendo la opinión más compartida por ellas que por ellos, y en ambas encuestas. También, cuando se pregunta por el perjuicio debido a *ser de etnia gitana*. En este caso la percepción se comparte más por los hombres que por las mujeres (cinco puntos de diferencia), aunque únicamente en la encuesta de 2016.

Tabla 1.5
Percepción de discriminación negativa (perjudica) en el acceso a un puesto de trabajo, según características sociodemográficas

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Ser de etnia gitana		Ser una persona mayor		Tener una discapacidad psíquica		Ser mujer	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Total	46	50	39	43	38	43	36	45
Sexo								
Hombre	45	52	40	41	37	42	28	37
Mujer	46	47	38	45	39	43	43	52
Edad								
Menos de 30	46	53	33	38	40	45	37	44
30-49	47	55	40	44	38	47	37	47
50-64	47	48	43	46	39	38	36	44
65 y más	39	39	36	41	33	37	31	42
Estudios								
Primarios e inferiores	40	39	40	41	35	35	30	38
EGB, FP1, ESO	41	45	40	40	34	38	31	39
Bachillerato, FP2	49	55	37	42	40	45	38	48
Medios, superiores	53	60	38	51	43	53	44	56

<i>Encuestas IMIO-CIS</i> (% en cada combinación)	<i>Ser de etnia gitana</i>		<i>Ser una persona mayor</i>		<i>Tener una discapacidad psíquica</i>		<i>Ser mujer</i>	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Ocupación</i>								
Trabajador baja cualificación	39	40	38	43	32	31	29	37
Trabajador media cualificación	41	46	38	39	34	39	32	42
Profesional medio, alta cualificación	51	55	40	46	41	46	41	49
Empresario, profesional superior...	53	56	41	47	47	54	39	50
<i>Situación laboral</i>								
Trabaja	48	56	40	44	39	46	38	47
Jubilado o pensionista	42	41	38	39	37	36	32	43
Parado	45	46	38	45	39	39	32	40
Estudiante	44	49	36	35	41	52	39	45
Trabajo doméstico no remunerado	45	42	42	48	34	39	40	55
<i>Trabajo</i>								
Asalariado fijo	44	52	40	43	37	43	36	47
Asalariado eventual	46	44	39	44	37	40	35	42
Empresario	49	49	47	42	34	52	28	41
Autónomo	50	53	34	43	44	44	38	41
<i>Situación económica personal</i>								
Mala o muy mala	42	46	37	43	37	42	30	42
Ni buena ni mala	44	47	39	41	36	39	36	43
Buena o muy buena	52	55	41	45	41	47	39	49
<i>Ingresos</i>								
Hasta 600 €	40	40	37	34	27	30	26	34
601-1.200 €	41	45	39	45	40	38	37	38
1.201-2.400 €	47	53	43	42	40	46	38	50
Más de 2.400 € al mes	58	61	39	55	41	48	39	52
<i>Clase social</i>								
Baja	40	40	38	44	32	33	29	37
Media-baja	41	47	39	40	34	40	30	43
Media	47	50	39	43	39	44	39	43
Alta y media-alta	54	59	41	47	46	52	44	55
<i>Tamaño hábitat</i>								
Menos de 10.000	45	51	43	43	40	42	39	47
10.001-50.000	41	51	41	43	34	40	32	41
50.001-400.000	49	46	37	39	40	41	36	44
Más de 400.000 habitantes	47	54	35	50	37	49	36	50
<i>Ideología política</i>								
Izquierda	54	59	42	45	43	51	43	52
Centro	46	50	41	43	40	42	36	43
Derecha	44	46	32	39	37	36	31	41

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Ser de etnia gitana		Ser una persona mayor		Tener una discapacidad psíquica		Ser mujer	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Religiosidad</i>								
No creyente	54	60	41	47	40	52	39	53
Nada practicante	42	47	40	41	37	39	35	42
Poco practicante	43	42	40	42	37	38	32	44
Muy/bastante practicante	44	44	31	40	40	36	35	34
<i>Confianza en las personas</i>								
Baja	43	45	38	42	33	39	31	39
Media	43	48	39	44	38	42	35	46
Elevada	53	57	39	42	43	46	42	47
<i>Se ha sentido discriminado por:</i>								
Sexo	53	52	39	51	46	51	55	66
Origen étnico o racial	41	49	35	41	42	37	37	43
Edad (actual)	44	51	45	55	42	50	40	53
Discapacidad física o psíquica	38	39	36	40	41	60	33	48
<i>Ha sido testigo de discriminación por:</i>								
Sexo	50	55	38	49	43	50	47	64
Origen étnico o racial	52	56	38	45	46	51	41	50
Edad (actual)	47	55	50	55	39	53	39	50
Discapacidad física o psíquica	48	48	45	53	49	59	40	53

Dado el mayor número de variables que los análisis bivariados constatan que afectan a la percepción de discriminación negativa en el acceso a un *puesto de trabajo*, creemos conveniente proceder a un análisis conjunto de todas ellas para determinar cuáles inciden más en dichas percepciones, y si tienen efectos predictivos propios no explicados por otras variables con las que pueden estar correlacionadas. Para no sobrecargar de información al lector, los análisis multivariados se restringen a las opiniones conformes a que *ser de etnia gitana* y *ser mujer* perjudica. Lo primero, porque es la población a la que se percibe más perjudicada en el acceso al mercado laboral (la mitad de los sondeados así lo estiman en 2016). Lo segundo, por ser el segundo grupo más mencionado en 2016, habiendo registrado un notorio incremento (de nueve puntos) respecto a 2013.

La [tabla 1.6](#) ofrece los resultados principales de los modelos estadísticos obtenidos en ambas encuestas y en ambos supuestos. Al ser la variable dependiente dicotómica, perjudica ($Y=1$) y no perjudica ($Y=0$), se puede realizar tanto un análisis discriminante como uno de regresión logística binaria. En este estudio se va a optar por efectuar ambas técnicas analíticas multivariadas en busca de una mayor validez estadística de los modelos estadísticos que se obtengan. La convergencia de los modelos ayuda a su credibilidad. Para evitar el excesivo detalle estadístico, se opta por proporcionar una breve definición de los estadísticos principales de sendos análisis a pie de la [tabla 1.6](#). En el texto *únicamente* se expone la información que de ellos se extrae, y ajustada a los objetivos de la investigación.

Los resultados de ambas técnicas analíticas multivariadas concluyen que, en la percepción

de que ser de *etnia gitana* perjudica, en la encuesta de 2013 incide la combinación lineal de las variables *estudios*, *ideología política*, *ingresos*, *religiosidad* y *ser testigo* de discriminación por origen étnico o racial; y en ese orden, de acuerdo con el coeficiente de estructura que obtienen en el modelo discriminante. Como se indica a pie de tabla, dicho estadístico es el que mejor define la importancia relativa de las variables predictoras en la función discriminante, al no estar afectados ni por la heterogeneidad de sus varianzas, ni por las interacciones entre ellas. Lo mismo no puede decirse de los incrementos de probabilidad, ni de los coeficientes ni los exponentes de regresión logística (también definidos al final de la tabla), cuyos valores sí están afectados por las unidades de medición de las variables independientes o predictoras. Más elevado en variables como ingresos o tamaño de hábitat (aumento o disminuciones, en función de su signo, por un euro o un habitante) y menos en variables dicotómicas (como las variables *sexo* o *ser testigo* de discriminación).

En la encuesta de 2016, la variable *ingresos* deja de tener el efecto predictivo propio (que no sea explicado por otras variables que estén correlacionadas con ella); y la variable *religiosidad* se antepone a las variables *estudios* e *ideología política* como la que más marca dicha creencia. Esta disminuye conforme se desciende en la escala de *religiosidad* (cada aumento disminuye la probabilidad de compartirlo en un 7,45%) y se va a posiciones más hacia la derecha en la escala de *ideología política* (-2,79% en una escala de 1, izquierda, hasta 10, derecha). En cambio, *ser testigo* de discriminación por origen étnico o racial aumenta la probabilidad de compartir dicha opinión respecto a no compartirla en un 26,58%. Al igual que los aumentos en la escala de nivel

educativo lo incrementa en un 5,37%. Adviértase que los efectos quedan mejor definidos por los *coeficientes de estructura* del análisis discriminante, al expresar los incrementos de probabilidad aumento (signo positivo) o disminuciones (signo negativo) en la categoría codificada 1 en la variable dependiente ($Y=1$), respecto a la codificada 0, y manteniendo los efectos de las otras variables independientes constantes.

Cabe destacar como positivo en este caso que ambos modelos estadísticos multivariados coinciden en las mismas variables predictoras. Al igual sucede en la opinión de que *ser mujer perjudica*. En este caso, el haberse *sentido* discriminado por *sexo* es la variable que más determina dicha opinión en la encuesta de 2013, seguida de la variable *ser testigo* de discriminación por *sexo*. En la encuesta de 2016 pasan a ser la segunda y la quinta variable con mayor poder predictivo, respectivamente. En cambio asciende el efecto predictivo mostrado por la variable *religiosidad*, al igual que el debido a la variable *estudios* e *ideología política*, con coeficientes de estructura e incrementos de probabilidad más altos y consonantes con las diferencias porcentuales observadas en los análisis bivariados (tabla 1.5). No obstante, la variable *sexo* pierde el poder predictivo propio que mostrara en 2013, y que suponía que el ser hombre disminuía la probabilidad de creer que ser mujer perjudica en el acceso a un puesto de trabajo en un 11,09%, comparado con las mujeres y manteniendo los efectos de las otras variables constantes. El haber sido *testigo* de discriminación por *sexo* lo incrementaba en un 29,59% en 2013 (16,16% en 2016); y el haber sido *discriminado* por *sexo* en un 17,98% y un 12,96%, respectivamente, como puede mejor apreciarse en la tabla 1.6.

Tabla 1.6
Variables explicativas de la percepción de discriminación negativa (perjudica) en el acceso a un puesto de trabajo, tras aplicar análisis discriminante y regresión logística binaria

		<i>Análisis discriminante</i>		<i>Análisis de regresión logística</i>							
		<i>Variables</i>	<i>F⁽¹⁾</i>	<i>Coefic. estructura⁽²⁾</i>	<i>Variable</i>	<i>Coef. B⁽⁶⁾</i>	<i>Error Típico</i>	<i>Wald⁽⁷⁾</i>	<i>Exp B⁽⁸⁾</i>	<i>% Incremento Prob.⁽⁹⁾</i>	
<i>Ser de etnia gitana</i>	2013										
		Estudios	36,25	0,67	Estudios	0,19	0,07	8,26	1,21	4,23	
		Ideología p.	27,56	-0,56	Religiosidad	-0,16	0,06	6,17	0,86	-3,94	
		Ingresos	15,88	0,56	Ingresos	0,00	0,00	5,48	1,00	-	
		Religiosidad	18,38	-0,54	Ideología p.	-0,13	0,05	8,23	0,88	-2,98	
		Testigo de discriminación por origen étnico o racial	22,16	0,47	Testigo de discriminación por origen étnico o racial	0,67	0,21	10,38	1,96	16,64	
	2016										
		Religiosidad	56,27	-0,70	Testigo de discriminación por origen étnico o racial	1,08	0,25	19,13	2,95	26,58	
		Estudios	35,26	0,61	Estudios	0,27	0,06	18,64	1,31	5,37	
		Ideología p.	28,96	-0,54	Religiosidad	-0,31	0,07	20,51	0,74	-7,45	
	Testigo de discriminación por origen étnico o racial	42,54	0,51	Ideología p.	-0,12	0,04	8,85	0,88	-2,79		
<i>Ser mujer</i>	2013										
		Discriminado por sexo	43,94	0,57	Sexo	-0,45	0,18	6,14	0,64	-11,09	
		Testigo de discriminación por sexo	30,89	0,54	Religiosidad	-0,14	0,07	4,35	0,87	-3,48	
		Ideología p.	27,53	-0,45	Clase social	0,20	0,07	8,51	1,22	4,54	
		Clase social	23,74	0,44	Ingresos	0,00	0,00	7,79	1,00	-	
		Ingresos	18,77	0,37	Ideología p.	-0,17	0,05	11,77	0,84	-3,67	
		Religiosidad	19,21	-0,37	Discriminado por sexo	1,02	0,27	14,31	2,79	17,98	
		Sexo	20,84	-0,33	Testigo de discriminación por sexo	1,20	0,28	18,62	3,33	29,59	
	2016										
		Religiosidad	61,11	-0,65	Estudios	0,24	0,07	12,44	1,27	5,01	
	Discriminado por sexo	52,94	0,64	Religiosidad	-0,27	0,07	13,53	0,76	-6,57		
	Estudios	40,94	0,59	Ideología p.	-0,12	0,05	7,08	0,89	-2,79		
	Ideología p.	32,96	-0,52	Discriminado por sexo	1,68	0,34	24,44	5,36	12,96		
	Testigo de discriminación por sexo	23,71	0,45	Testigo de discriminación por sexo	0,65	0,28	5,53	1,92	16,16		

Criterios estadísticos comparables de la relevancia del modelo							
Análisis discriminante					Análisis de regresión logística		
Correlación Canónica ⁽³⁾	χ^2 ⁽⁴⁾	% casos correctamente clasificados ⁽⁵⁾		R^2 Nagelkerke ⁽¹⁰⁾	χ^2	% casos correctamente clasificados	
		Muestra original	Validez cruzada				
Ser de etnia gitana	2013						
	0,305	75,73	62,7	62,1	0,129	77,18	66,6
	2016						
	0,370	107,66	67,6	67,0	0,193	109,42	71,0
Ser mujer	2013						
	0,409	123,03	66,4	65,1	0,235	130,68	69,7
	2016						
	0,421	129,20	66,5	65,9	0,257	138,19	68,4

1 Todos los valores *F* obtienen una significatividad estadística plena.

2 Los *coeficientes de estructura* expresan las correlaciones bivariantes de las variables predictoras con la *función discriminante*. Sólo se consideran significativos los coeficientes $\geq \pm 0,30$ (con signo positivo o negativo). Su cuadrado expresa la proporción de varianza que la variable independiente comparte con la *función discriminante*. Se emplean con preferencia a los coeficientes estandarizados como indicadores de la importancia relativa de cada variable en la función discriminante, al no verse afectados por las interacciones entre las variables predictoras. Lo cual repercute en la interpretación unívoca de sus coeficientes.

3 En el análisis discriminante, la *correlación canónica* cuantifica la "utilidad" de la función discriminante en la diferenciación grupal. Su valor oscila entre 0,0 y 1,0. Este último indica la existencia de una relación perfecta. Su cuadrado expresa la proporción que cada función explica de la varianza de *Y* (la diferenciación entre los grupos).

4 χ^2 (*Chi-cuadrado*) mide la significatividad estadística del modelo. Los grados de libertad es el número de variables que conforman la función discriminante. Su significatividad es plena (0,000), en todos los casos. Lo que significa que las diferencias de las medias grupales gozan de significatividad estadística. Su disimilaridad no responde a errores muestrales. Provocan elevada homogeneidad entre los integrantes de un mismo grupo y mucha heterogeneidad respecto a los del grupo contrario.

5 El éxito de la clasificación es también corroborado por el porcentaje de casos que han quedado correctamente clasificados mediante la *función discriminante* (o combinación de variables independientes que hace máxima la diferenciación entre los grupos), al coincidir el grupo de pertenencia real con el pronosticado a partir de las funciones. La *validación cruzada* aplicada en el programa SPSS consiste en dejar un caso fuera. Quiere esto decir que cada caso se clasifica en un grupo, según sus funciones de clasificación, considerando todos los casos excepto el que se clasifica. Cada vez se elimina el efecto de un caso. Con este procedimiento se quiere validar el modelo obtenido.

6 Los *coeficientes de pendiente B* en regresión logística indican incremento (signo positivo) o disminuciones (signo negativo) en el logaritmo de la razón de probabilidades de percibir discriminación negativa en el acceso a un puesto de trabajo respecto a su contrario, ante el aumento de una unidad en el valor de la variable independiente, no variando el valor de las demás variables predictoras. El coeficiente de *constante* o intercepto no se precisa en la graduación del poder predictivo de las independientes, sólo para la obtención de la ecuación de regresión (el predecir un valor concreto de *Y*). Por esta razón sus valores no aparecen en la tabla.

7 El *estadístico de Wald* mide la significatividad de cada coeficiente. Es el cociente del cuadrado del coeficiente de regresión y el cuadrado de su error típico. Todos los que figuran en la tabla son plenamente significativos. En caso contrario carecerían de poder predictivo.

8 Los *exponentes* expresan el cambio en la razón de probabilidades de la variable dependiente que se analiza (el valor codificado 1 en relación con su contrario, el codificado 0), asociado a un cambio en una unidad en la variable independiente, manteniéndose las demás variables independientes constantes. Un valor superior a 1,00 significa que la probabilidad aumenta; un valor inferior a 1,00, que disminuye. Si al exponente se le resta 1 y se multiplica por 100 se obtiene el porcentaje en que aumenta y disminuye la probabilidad de ocurrencia de *Y*=1. Su inconveniente principal es que su valor no está referenciado a 100, sino que va hasta infinito, lo que dificulta su interpretación.

9 El *incremento de probabilidad* sí está referenciado hasta 100, siendo de gran utilidad para la interpretación del poder predictivo de las variables independientes en términos porcentuales. Cada coeficiente *B* se multiplica por la media de la variable y se calcula el

exponente del producto, para después aplicar la fórmula siguiente: $\frac{e^{x_i \beta}}{(1 + e^{x_i \beta})^2} \cdot \beta$ Ésta se ha obtenido a partir de la *función logística*,

definida por McFadden en 1974, donde " β " es un vector de parámetros y " x_i " es la media de la variable X_i . Para mayor información véase Cea D'Ancona (2002/2015).

Veamos si esa misma pauta se repite en el ámbito en el que mayor discriminación se percibe: *a la hora de aplicar las leyes*. En esta ocasión nos atenemos a los cuatro motivos a los que más se apunta: “tener pocos recursos”, “ser de etnia gitana”, “extranjero/a” y “ser homosexual”. Aunque las cifras totales ya advierten una clara diferencia con lo visto en la tabla anterior (1.5), donde los cuatro supuestos de discriminación percibida aglutinaban a cerca de la mitad de los encuestados/as en 2016, ahora cobra una mayor importancia la situación económica (*tener pocos recursos*), que es respaldada por una mayoría de dos tercios de los sondeados. En cambio, la pertenencia a la *etnia gitana* o *ser extranjero* sólo se considera por un tercio aproximado de las encuestadas/os que perjudique ante la ley. En último lugar, con alrededor de una quinta parte de conformidad demoscópica, se encuentra la característica de la *homosexualidad*; si bien, seis puntos porcentuales más en 2016 (23%) que en 2013 (17%).

El aumento de percepción de discriminación en la *aplicación de las leyes* es inclusive mayor en el caso de la población *extranjera* (nueve puntos más que en la encuesta anterior, situándose en el 37% en 2016). Mientras que en ambas encuestas se mantiene invariable el dato total sobre el condicionamiento ante la ley debido a la carestía de recursos, la percepción de la influencia perjudicial debida a la *etnia gitana* aumenta cinco puntos; ser *homosexual* seis; y nueve la condición de *extranjería*. En la [tabla 1.6](#) se presenta el detalle de la evolución de los datos de encuesta de 2013 a 2016, y el efecto de las variables sociodemográficas que venimos analizando sobre la percepción de la discriminatoria referida.

A diferencia de lo observado en la [tabla 1.5](#), a propósito del acceso al empleo, cuando se pregunta por la *aplicación de las leyes*, las diferencias porcentuales se aminoran quedando perfiles menos definidos a la hora de apuntar a los percibidos como “perjudicados”. Ser hombre o mujer apenas marca la diferencia, salvo en la encuesta de 2016 y cuando se apunta a la *homosexualidad* (aunque apenas distan cinco puntos), siendo una opinión más compartida por las mujeres (25%). La edad del encuestado/a tampoco marca la diferencia, cualquiera que sea la base potencial de discriminación, y los efectos que antes se observaran en

los diferentes indicadores de posición socioeconómica se reducen a la variable *estudios*, salvo cuando se hace referencia al motivo económico (*tener pocos recursos*). En 2016 incluso se acentúa la tendencia a una mayor creencia de que *ser extranjero/a* y de *etnia gitana* perjudica a la hora de aplicar las leyes, a medida que asciende el nivel educativo del encuestado/a. La distancia entre los niveles educativos más bajos y los más altos asciende a diecinueve y dieciocho puntos porcentuales, mientras que en 2013 eran de quince y trece puntos, respectivamente. Por el contrario se acorta la distancia en el caso de las personas *homosexuales*, siendo apenas nueve los puntos que distan entre aquellos con estudios primarios e inferiores (15%) y los de medios o superiores (24%).

Al indagarse sobre percepciones, el componente de mentalidad sigue marcando la distintividad y respecto a todas las bases de discriminación sobre las que se pregunta. Sobre todo, cuando nos atenemos a la *ideología política* en la que se autoubica la persona encuestada. Una clara tendencia alcista, a medida que se vira a posiciones más hacia la izquierda. Y, respecto a la *religiosidad*, la progresión hacia una mayor creencia en la existencia de discriminación negativa en la aplicación de la ley se da conforme desciende la creencia y práctica religiosa, y cuando se habla de las personas *homosexuales* y de las personas con *pocos recursos*. En ambos casos, las distancias se acortan en dos puntos en 2016, quedándose en quince y once puntos, respectivamente.

Por último, las personas que se declaran más *confiadas* son quienes más perciben la existencia de discriminación en la *aplicación de las leyes* (probablemente por su conexión con otras variables sociodemográficas con las que se correlaciona), excepto cuando se apunta a la discriminación económica: *tener pocos recursos*. También, el haberse sentido *discriminado* por algunas de las razones que se testan mediante encuesta tiende a traducirse en mayores cotas de percepción de discriminación en la base correspondiente (a la que se haga mención), aunque no siempre ni de manera exclusiva. Similar regularidad se aprecia al atender la variación que aporta el haber sido *testigo* de discriminación, y en pauta similar a lo observado cuando se preguntaba por el acceso a un puesto de trabajo. Para más información, véase la [tabla 1.7](#).

Tabla 1.7
Percepción de discriminación negativa (perjudica) a la hora de aplicar las leyes,
según características sociodemográficas

<i>Encuestas IMIO-CIS</i> (% en cada combinación)	<i>Tener pocos recursos</i>		<i>Ser de etnia gitana</i>		<i>Ser extranjero/a</i>		<i>Ser homosexual</i>	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Total</i>	62	62	31	36	28	37	17	23
<i>Sexo</i>								
Hombre	63	62	30	34	29	36	17	20
Mujer	60	62	33	38	27	38	17	25
<i>Edad</i>								
Menos de 30	62	62	37	41	34	47	24	25
30-49	61	62	32	38	33	41	17	24
50-64	63	62	31	36	22	35	16	25
65 y más	61	62	25	30	17	25	10	15
<i>Estudios</i>								
Primarios e inferiores	63	62	25	29	20	27	9	15
EGB, FP1, ESO	63	60	29	35	24	36	16	23
Bachillerato, FP2	61	61	34	36	33	41	21	27
Medios, superiores	60	66	38	47	35	46	23	24
<i>Ocupación</i>								
Trabajador baja cualificación	63	63	32	33	28	38	14	22
Trabajador media cualificación	61	60	28	30	24	32	14	21
Profesional medio, alta cualificación	63	63	35	40	31	40	19	23
Empresario, profesional superior...	59	63	33	46	34	40	22	26
<i>Situación laboral</i>								
Trabaja	61	60	32	38	32	42	17	24
Jubilado o pensionista	61	65	28	30	19	26	15	18
Parado	62	67	33	35	31	35	19	21
Estudiante	57	61	46	47	41	52	36	30
Trabajo doméstico no remunerado	65	54	25	38	15	41	11	20
<i>Trabajo</i>								
Asalariado fijo	61	62	32	37	27	36	18	23
Asalariado eventual	62	62	32	35	30	40	15	23
Empresario	58	59	16	33	22	39	18	23
Autónomo	66	62	32	39	27	36	15	21
<i>Situación económica personal</i>								
Mala o muy mala	67	64	31	38	28	41	16	24
Ni buena ni mala	61	62	31	31	26	32	17	20
Buena o muy buena	57	61	32	42	30	42	18	25
<i>Ingresos</i>								
Hasta 600 €	60	57	32	41	25	31	13	24
601-1.200 €	62	61	28	33	26	33	17	22
1.201-2.400 €	64	60	33	34	29	38	18	23
Más de 2.400 € al mes	56	63	39	47	35	39	26	33

<i>Encuestas IMIO-CIS</i> (% en cada combinación)	<i>Tener pocos recursos</i>		<i>Ser de etnia gitana</i>		<i>Ser extranjero/a</i>		<i>Ser homosexual</i>	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Clase social</i>								
Baja	62	61	32	34	27	39	12	22
Media-baja	59	61	28	29	24	31	15	21
Media	64	61	30	36	26	36	18	22
Alta y media-alta	61	65	40	48	39	45	22	27
<i>Tamaño hábitat</i>								
Menos de 10.000	63	58	32	35	26	36	14	24
10.001-50.000	66	66	23	36	24	36	15	26
50.001-400.000	60	59	33	34	28	37	18	20
Más de 400.000 habitantes	57	66	39	43	33	41	21	21
<i>Ideología política</i>								
Izquierda	66	67	43	45	37	44	27	31
Centro	63	62	31	37	26	36	15	21
Derecha	53	60	24	29	22	32	11	16
<i>Religiosidad</i>								
No creyente	64	67	41	46	37	44	27	31
Nada practicante	63	63	28	31	24	35	15	21
Poco practicante	62	56	28	32	24	33	13	17
Muy/bastante practicante	51	56	30	39	27	35	10	16
<i>Confianza en las personas</i>								
Baja	61	65	29	31	23	32	13	21
Media	62	60	30	35	26	38	15	21
Elevada	61	61	38	44	36	40	25	26
<i>Se ha sentido discriminado por:</i>								
Tener pocos recursos	71	76	38	42	35	49	28	27
Origen étnico o racial	63	51	40	44	49	54	23	22
Nacionalidad	59	62	32	35	47	57	28	24
Orientación sexual	71	75	32	44	29	47	21	39
<i>Ha sido testigo de discriminación por:</i>								
Tener pocos recursos	69	73	37	39	36	44	23	27
Origen étnico o racial	65	60	38	46	37	49	21	28
Nacionalidad	64	61	34	42	38	56	22	30
Orientación sexual	61	66	39	50	38	54	27	37

Al igual que en el ámbito del acceso al mercado laboral, la aplicación de técnicas analíticas multivariantes nos puede ayudar a destacar las variables que más determinan la percepción de perjuicio en la *aplicación de las leyes*. En esta ocasión los análisis quedan circunscritos a las dos bases de discriminación situadas en los extremos: la más percibida (tener *pocos recursos*) y la menos (ser *homosexual*). En ambos casos, se quiere comprobar si en dichas percepciones intervienen o no las mismas variables explicativas. La [tabla 1.8](#) extrae los resultados obtenidos tras la aplicación del análisis discriminante y de regresión logística en ambas encuestas IMIO-CIS. Como antes se indicara, el orden de las variables queda mejor definido por el coeficiente de *estructura* del análisis discriminante. De acuerdo con él, se crea ($Y=1$) o no se crea ($Y=0$) que tener *pocos recursos* o ser *homosexual* perjudica a la hora de *aplicar las leyes* depende principalmente de cuál sea la mentalidad de la persona encuestada, más que su posición socioeconómica, a diferencia de cuando se preguntaba por el acceso al empleo. La *religiosidad* marca más el posicionamiento en la encuesta de 2013, mientras que la *ideología política* despunta más en 2016. A ambas variables sigue el ser *testigo* de discriminación por tener *pocos recursos*, cuando se atiende a esta base de discriminación, aunque sólo en la encuesta de 2013; y ser *testigo* de discriminación por *orientación sexual*, cuando se apunta al perjuicio de ser homosexual, y también más en la encuesta de 2013, aun siendo la tercera variable predictora en 2016. Mientras que en 2013 el ser *testigo* incrementaba la probabilidad de percibir al grupo de *homosexuales* como perjudicados en un 36,41%, en 2016 el incremento de probabilidad se reduce al 18,99%.

En general, las variables con efectos predictivos propios (controlando los efectos de las otras va-

riables) son menos en la encuesta de 2016 que en 2013. En aquel entonces la posición en la escala laboral de la persona encuestada también marcaba la diferencia, unida al grado de confianza en las personas, cuando se opinaba por el perjuicio de tener *pocos recursos* y la *edad*, cuando se atiende al perjuicio de *ser homosexual*. Si bien, sólo en el modelo discriminante. Adviértase a este respecto que la no coincidencia de los signos de los coeficientes obtenidos en el análisis discriminante (y los correspondientes al análisis de regresión logística) se debe a que la combinación lineal de variables, que se obtiene del primero, configuran la función discriminante que distingue a quienes no comparten ambas percepciones de discriminación negativa respecto a quienes sí las comparten. Mientras que los coeficientes de regresión logística están prediciendo la probabilidad de compartirlo respecto de no hacerlo. Por ejemplo, que la variable *sexo* tenga signo negativo en el modelo de regresión logística en la encuesta de 2016, para la base de discriminación atribuida a *ser homosexual*, se debe a que la categoría de la variable codificada, para el análisis, "1" (ser hombre) es inferior a la codificada "0" (ser mujer). Significa que ser hombre disminuye la probabilidad de creer que *ser homosexual* perjudica a la hora de *aplicar las leyes* en un 12,03% comparado con las mujeres. Ellas son quienes más comparten dicha creencia, en consonancia con lo mostrado en la [tabla 1.7](#).

Por último, la experiencia de haberse sentido *discriminado* únicamente determina la percepción de discriminación por *carecer de recursos* económicos en la *aplicación de la ley*. En ese caso, el haberse sentido discriminado por ese motivo incrementa la probabilidad de percibir dicha discriminación negativa en un 18,18%, respecto de aquellos que no se han sentido discriminados.

Tabla 1.8

Variables explicativas de la percepción de discriminación negativa (perjudica) a la hora de aplicar las leyes, tras aplicar análisis discriminante y regresión logística binaria*

	Análisis discriminante			Análisis de regresión logística					
	Variables	F	Coefic. estructura	Variable	Coef. B	Error Típico	Wald	Exp B	% Incremento Prob.
<i>Tener pocos recursos</i>	2013								
	Religiosidad	23,61	0,71	Religiosidad	-0,29	0,06	20,71	0,75	-7,02
	Testigo de discriminación por tener pocos recursos	17,28	-0,53	Ocupación	0,11	0,05	4,52	1,12	2,67
	Ocupación	11,85	-0,35	Confianza en las personas	-0,12	0,04	9,10	0,89	-2,76
	Confianza en las personas	14,30	0,28	Testigo de discriminación por tener pocos recursos	0,96	0,29	11,00	2,62	23,77
	2016								
	Ideología p.	40,05	0,76	Religiosidad	-0,27	0,06	17,26	0,77	-6,55
	Religiosidad	30,03	0,76	Ideología p.	-0,16	0,04	15,51	0,85	-3,50
	Discriminado por tener pocos recursos	23,26	-0,46	Discriminado por tener pocos recursos	1,14	0,37	9,63	3,13	18,18
	<i>Ser homosexual</i>	2013							
Religiosidad		35,78	0,64	Religiosidad	-0,29	0,09	9,60	0,75	-6,98
Ideología p.		22,56	0,62	Ocupación	0,21	0,07	10,82	1,24	4,68
Edad		17,11	0,47	Ideología p.	-0,25	0,07	13,13	0,78	-4,79
Ocupación		20,20	-0,47	Testigo de discriminación por orientación sexual	1,46	0,43	11,75	4,32	36,41
Testigo de discriminación por orientación sexual		25,51	-0,47						
2016									
Ideología p.		65,90	0,84	Sexo	-0,49	0,21	5,79	0,61	-12,03
Religiosidad		39,03	0,61	Religiosidad	-0,27	0,08	11,16	0,76	-6,51
Testigo de discriminación por orientación sexual		22,97	-0,37	Ideología p.	-0,30	0,05	32,32	0,74	-4,84
Sexo	28,39	0,18	Testigo de discriminación por orientación sexual	0,76	0,32	5,72	2,14	18,99	

Criterios estadísticos comparables de la relevancia del modelo							
Análisis discriminante				Análisis de regresión logística			
Correlación Canónica	$\chi^2^{(4)}$	% casos correctamente clasificados		R^2 Nagelkerke	χ^2	% casos correctamente clasificados	
		Muestra original	Validez cruzada				
Tener pocos recursos	2013						
	0,225	46,24	76,1	75,8	0,078	46,77	78,3
	2016						
	0,282	66,98	69,1	69,0	0,115	67,91	72,0
Ser homosexual	2013						
	0,421	77,78	64,5	63,4	0,226	74,81	66,6
	2016						
	0,406	84,03	64,4	63,9	0,218	83,94	69,4

* Los estadísticos se interpretan como se indica al final de la [tabla 1.6](#).

1.3 La desigual percepción de la discriminación por motivos

A las preguntas antes analizadas sobre las percepciones de discriminación (positiva vs. negativa), y en ámbitos concretos, en las encuestas IMIO-CIS sigue una pregunta genérica, que indaga en la frecuencia de la discriminación que se percibe por diferentes motivos. Mediante ella quiere compararse a grupos de población que tradicionalmente se han considerado más vulnerables a ser discriminados para, a partir de la respuesta, deducir quiénes son los percibidos como más discriminados. La serie de Eurobarómetros sobre discriminación efectuados desde 2006 hasta 2015 también incluyen una pregunta similar. Coinciden en apuntar a la discriminación por *origen étnico* como la más extendida en el conjunto de los países de la UE. El porcentaje de encuestados/as que así lo comparte fluctúa en torno al 60% en los tres últimos Eurobarómetros⁶, cuyos resultados para el total de la UE y el caso español aparecen en la [tabla 1.9](#). Esta recoge los porcentajes que corresponden a la respuesta “extendida” para los diferentes motivos de discriminación.

6 En los informes de los Eurobarómetros (TNS 2012, 2015), se destaca que en dicha percepción afecta tener experiencia de discriminación, pertenecer a una minoría étnica, tener amigos de minorías étnicas, considerarse de izquierdas, ser joven y tener un nivel educativo alto. Variables que, como muestran los informes sobre la evolución del racismo y la xenofobia elaborados para OBERAXE (Cea D'Ancona y Valles, 2015), se conexionan con una mayor tolerancia a la inmigración y las minorías étnicas, en general.

A la vista de las respuestas recabadas puede afirmarse que en España la discriminación por *origen étnico* también encabeza el listado de motivos de discriminación en magnitudes similares, pero en 2009 y 2012, pues en 2015 el origen étnico ha cedido su posición cumbre a la *identidad de género*. Esta última se incorpora por primera vez en los cuestionarios de los Eurobarómetros sobre discriminación en 2012, registrando las variaciones más abultadas de la demoscopia peninsular ibérica: sube trece puntos porcentuales en España (del 53% al 66%), frente a los once en la UE (del 45% al 56%). Otro tanto cabe afirmarse de la *orientación sexual*, dadas las variaciones de doce puntos que se registran tanto en España (del 44% al 56%) como en la UE (del 46% al 58%). Por su parte, la discriminación basada en la *religión o creencias* ha aumentado once puntos en ambas poblaciones, la española (de 32% a 43%) y la europea agregada (de 39% a 50%).

Después de la discriminación por *identidad de género*, en la que España alcanza valores muy por encima de la UE, sobre todo en 2015 (66% y 56%, respectivamente), la discriminación *religiosa* marca otra clara brecha aunque quedando el dato español por debajo del promedio europeo. En cambio, el resto de formas de discriminación no arroja diferencias de calado demoscópico. Nos referimos a los motivos de discriminación, como el de género (*sexismo*), la discapacidad (*ableism*, en la terminología anglosajona especializada) y edad (*edadismo*, *ageism en inglés*), en las que sobre todo en el último Eurobarómetro de 2015 las cifras españolas y europeas se asemejan.

Tabla 1.9
Percepción de la extensión de los diferentes motivos de discriminación en el conjunto de la UE y España
(porcentajes)

	España			Total UE		
	2009	2012	2015	2009	2012	2015
Origen étnico	66	58	63	61	56	64
Género	45	38	41	40	31	37
Orientación sexual (ser gay, lesbiana, bisexual...)	44	44	56	47	46	58
Edad	61	-	-	58	-	-
Religión o creencia	32	32	43	39	39	50
Discapacidad	56	40	49	53	46	50
Identidad de género (ser transgénero o transexual)	-	53	66	-	45	56
Ser mayor de 55 años	-	45	43	-	45	42
Ser menor de 30 años	-	19	20	-	18	19

Fuente: *Special Eurobarometers 317 (2009), 393 (2012) y 437 (2015)*.

Consideración aparte merece la discriminación por *edad*⁷, abordada de manera genérica en 2009 y desglosada o diferenciada en 2012 y 2015. En la primera fecha (2009) resulta ser la segunda más extendida, tanto en España (61%) como en la UE (58%). En fechas más recientes (2012, 2015) se obtienen datos más específicos, de mayor extensión discriminatoria en la edad madura (alrededor del 42-45%) que en la edad juvenil (circa 18-20%), sin variaciones significativas entre España y la UE. Sumadas las dos partes o variantes de la discriminación por *edad*, la cifra total situaría esta clase de discriminación entre las más extendidas, junto con la basada en el *origen étnico* y la *identidad de género*.

Pero, ¿qué miden las variaciones demoscópicas sobre percepción de la discriminación: variaciones reales de casos de discriminación o, por el contrario, variaciones en la sensibilidad de la po-

blación que se sondea hacia los diferentes motivos de discriminación? Un interrogante metodológico que cabe ampliarlo, si se considera además que unos mismos hechos o experiencias pueden ser interpretadas de manera distinta según sea el contexto de la interacción (Ojala, Pietilä y Nikander, 2016).

Circunscribiéndonos al caso español, en las encuestas IMIO-CIS la pregunta correspondiente se formula en los términos siguientes: “*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...?*”. La pregunta viene precedida por un preámbulo (ya indicado al inicio de este capítulo), con el que se trata de asegurar que todas las personas encuestadas piensen en lo mismo cuando tengan que valorar la frecuencia de la discriminación por los diferentes motivos. Exactamente se indica: “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”. Una definición sencilla de discriminación (ya indicada en la introducción al capítulo), que es fácilmente comprensible por el conjunto de la población, y que permite que se piense en

⁷ En consonancia con líneas de investigación social que advierten al mismo tiempo acerca de la pertinencia de estudiar la discriminación basada en la edad (*edadismo*, *ageism*) en tanto concurrente con otras bases discriminatorias (*género*, *etnia*, etc.). La literatura especializada es muy extensa (como queda patente en revistas como *Journal of Aging Studies*). Lo que ha llevado a enfoques indagatorios bajo el paraguas conceptual de la denominada *discriminación múltiple* (Valles, Cea y Domínguez, 2017).

ese “trato más desfavorable”, al valorar la frecuencia de la discriminación que se piensa que existe (y hacerlo mediante una escala que va desde el “muy” hasta el “nada frecuente”). La [tabla 1.10](#) recoge los porcentajes de respuesta obtenidos para cada motivo que se señala en cada encuesta. En ella puede verse que la respuesta más claramente perceptiva de discriminación (“muy frecuente”), en ambas encuestas, sólo llega a reunir como máximo al 16% de los encuestados/as, aunque no siempre convergen en el motivo de discriminación. Sí en el caso de la discriminación por *aspecto físico*, el único motivo que en 2013 llega al porcentaje máximo del 16%. En 2016, a este motivo se suman otros en los que aumenta ligeramente la percepción de discriminación: por tener *pocos recursos* y por *discapacidad*. La percepción de discriminación por *origen étnico o racial*, como “muy frecuente”, también aumenta en tres puntos respecto a 2013, pero se queda en el 15%.

En el extremo contrario, “nada frecuente”, se sitúa la percepción de discriminación por *religión* o creencias religiosas, con un 27% de mención en ambas encuestas. Igual porcentaje recaba la referencia a la discriminación por tener determinadas *ideas políticas*, cuatro puntos más que en 2013, quedando a su vez como motivo de discriminación menos percibido en la España de 2016. Las demás percepciones de discriminación se sitúan a distancia, siendo similar el porcentaje de no respuesta que, como máximo, afecta a uno de cada diez encuestados, pero cuando se pregunta por motivos de discriminación que pueden ser menos visibilizados y pueden llevar a la respuesta “no sé”. Es el caso de la discriminación por *identidad sexual* (transexual) y por tener una *enfermedad* crónica o infecciosa (hepatitis, diabetes, VIH/sida). En ambos casos, a una mayor no respuesta se suma una menor percepción de discriminación, como puede mejor apreciarse en la [tabla 1.10](#).

Tabla 1.10
Frecuencia de la discriminación percibida en España por diferentes motivos.
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (% horizontal)

Motivo	Muy frecuente		Bastante frecuente		Poco frecuente		Nada frecuente		NS / NC	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Sexo	7	12	37	39	38	33	15	13	3	3
Origen étnico o racial	12	15	51	49	27	23	6	8	4	4
Nacionalidad	8	11	42	38	36	32	11	15	4	4
Orientación sexual	8	9	33	33	41	34	13	17	6	7
Identidad sexual (transexual)	12	14	37	37	30	26	10	14	12	10
Edad	9	13	39	42	31	27	19	15	2	3
Religión o creencias religiosas	4	6	20	27	44	34	27	27	5	6
Aspecto físico	16	16	42	39	28	28	13	14	2	3
Tener pocos recursos económicos	13	16	42	40	30	25	12	15	3	4
Tener una discapacidad física	8	11	42	39	33	29	13	16	3	4
Tener una discapacidad psíquica	13	16	46	44	25	23	11	12	4	5
Tener una enfermedad crónica o infecciosa (hepatitis, VIH/sida...)	12	12	36	35	31	26	12	15	9	12
Tener determinadas ideas políticas	6	8	27	24	39	31	23	27	6	10
Otros motivos	-	1	1	3	3	4	10	19	85	73

Dado el gradiente de opciones de respuesta que miden la frecuencia de la percepción, y para ayudar a la visualización de la extensión de las diferentes percepciones de discriminación, el [gráfico 1.4](#) reúne los porcentajes de respuesta que denotan extensión de la discriminación en ambas encuestas: agrupa las respuestas “muy” y “bastante frecuente”. Se parte de que son dos términos que no todos los encuestados distinguen de la misma manera. En estudios experimentales que hemos realizado (Cea D’Ancona, 2014, 2017), se ha constatado que para algunos encuestados “bastante” es más que “muy”. En cambio, para todos 10 es más que 8 y 5 más que 4. Las escalas numéricas proporcionan menos confusión en la comprensión del gradiente de la escala. Lo ideal sería proceder como se hace en los Eurobarómetros (en una escala de 0 hasta 10, dando una mayor precisión a la respuesta). En el análisis de resultados de los Eurobarómetros se procede a su agrupación en 3 categorías: 1-4, 5-6 y 7-10, como se ha visto antes. Lo que simplifica dicho análisis, a diferencia de si se hubiese realizado una comparación de medias.

Por lo que, para reducir la línea débil que separa a ambos calificativos, optamos por agruparlos. Además, los motivos figuran en el gráfico dispuestos en orden decreciente, de acuerdo con la frecuencia obtenida en la encuesta IMIO-CIS de 2013. De esta forma se pueden apreciar mejor los cambios respecto a la encuesta más reciente de 2016. En ambas encuestas la discriminación por *origen étnico o racial* despunta como la más percibida y en similar proporción: reúne casi a dos de cada tres encuestados/as. Le siguen las discriminaciones por *discapacidad psíquica* y *aspecto físico*, aunque esta última mengua en tres

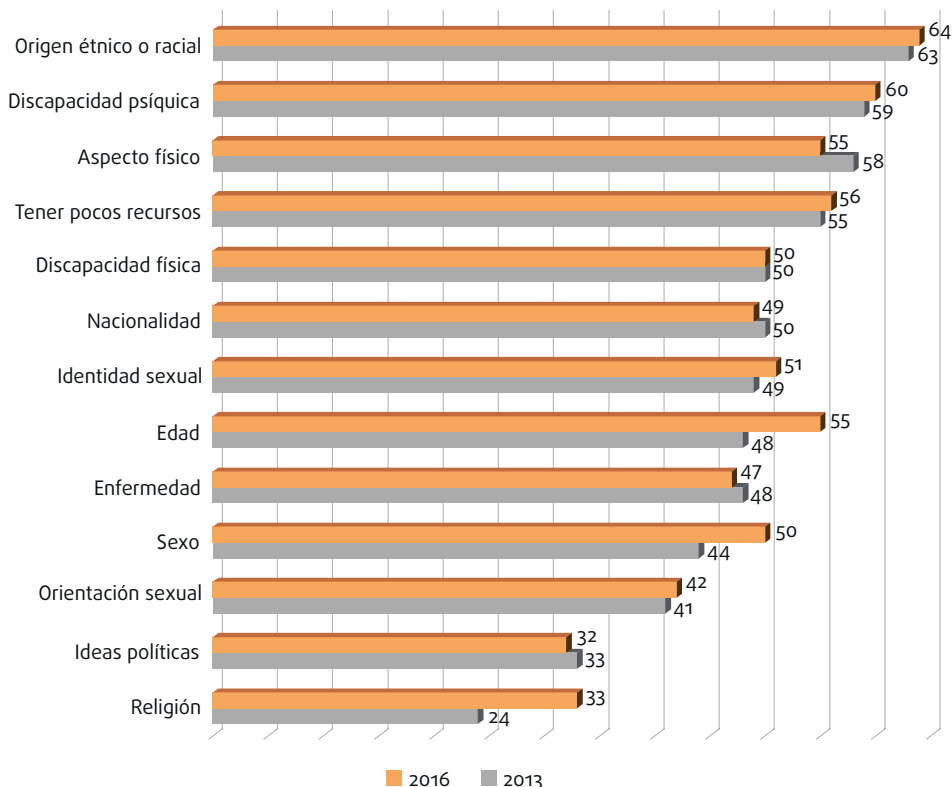
puntos, mientras que las dos precedentes se amplían en apenas un punto.

La tendencia general que se observa es el mantenimiento (e incluso ampliación) de la extensión de los diferentes motivos de discriminación, salvo la excepción principal del motivo ya mencionado, por *aspecto físico*, que se retrae tibiamente. En cambio se agranda la percepción de motivos de discriminación atribuidos a la *edad* (en siete puntos), pasando a ser el quinto más mencionado (en 2013 era el octavo). También las atribuidas al *sexo*, que aumenta en seis puntos, sobrepasando a la discriminación por nacionalidad y enfermedad; junto a la discriminación por *religión*. Esta última pasa, de ser la menos percibida de los trece motivos de discriminación sobre los que se pregunta en 2013, a la penúltima en 2016, al aumentar la percepción de su extensión en nueve puntos porcentuales.

De los datos recogidos en el [gráfico 1.4](#) puede, en consecuencia, afirmarse que la discriminación percibida se amplía en 2016, debido a las dos características básicas que definen al conjunto de las personas, su *edad* y *sexo*, al igual que otra más minoritaria que afecta a personas de otras religiones diferentes a la mayoritaria en España, la católica. Es probable que cuando se hable de otras religiones, sea la musulmana en la que más se piense. Y, dado el aumento del rechazo percibido hacia sus creyentes, también en la sociedad española (que se irá después constatando en otros indicadores), no es de extrañar que en 2016 sea la percepción de discriminación por *religión* la que más haya crecido: nueve puntos, pasando a ser la penúltima menos percibida (por delante de la ideología política).

Gráfico 1.4
Extensión de las diferentes percepciones de motivos de discriminación
 Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (% muy + bastante frecuente)

En España es muy o bastante frecuente la discriminación o el trato desfavorable por motivo de...



1.4 Hacia una tipología del reconocimiento de la discriminación

A modo de síntesis del capítulo, dedicado a la percepción de la discriminación, con los 18 indicadores de percepción incluidos en las encuestas IMIO-CIS (los cinco que indagan en la percepción de igualdad de trato, más los trece que preguntan por la frecuencia de la discriminación que se percibe por diferentes motivos) y que se han ido describiendo a lo largo del capítulo, se quiere obtener una tipología del *reconocimiento* de la discriminación, que permita trazar su evolución en encuestas sucesivas. Su obtención posibilitaría conocer si el reconocimiento-percepción de existencia de discriminación es en conjunto mayor o menor en encuestas que comparten los mismos indicadores de discriminación y variables socio-demográficas que se incluyen en el análisis. Para dicho propósito, el primer paso es averiguar las

dimensiones latentes que forman dichos indicadores en la primera encuesta IMIO-CIS, que data de 2013. Se quiere averiguar si éstos comparten una misma estructura latente que les vincule a dimensiones concretas de *reconocimiento-percepción* de discriminación. Para ello se efectúa un análisis factorial de componentes principales. Tras su realización se constata que sí existe varianza común o compartida entre los 18 indicadores, posibilitando su agrupación en 3 dimensiones latentes. La [tabla 1.11](#) detalla su composición⁸.

⁸ El *determinante* de la matriz de correlaciones es 0,002 y la medida de *adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin* es 0,876. Ambos valores denotan la adecuación del modelo factorial extraído, al igual que los correspondientes a la *prueba de esfericidad de Barlett* ($\chi^2 = 12.537,432$, g.l. = 153 y significación = 0,000). En la encuesta de 2016 los valores correspondientes son: $|R| = 0,001$, $KMO = 0,897$ y $\chi^2 = 14.705,033$, con g.l. = 153 y plena significatividad estadística ($p = 0,000$). La explicación de estos estadísticos, como los correspondientes a las demás técnicas analíticas multivariantes que a lo largo de este informe se han ido aplicando, puede consultarse en Cea D'Ancona (2002/2014).

Tabla 1.11
Composición de las dimensiones latentes de percepción de la discriminación
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016

1. DISCRIMINACIÓN PERCIBIDA POR ALTERIDAD IDENTITARIA		
	2013	2016
Discriminación por orientación sexual	0,785	0,811
Discriminación por identidad sexual	0,727	0,757
Discriminación por nacionalidad	0,725	0,724
Discriminación por origen étnico	0,705	0,753
Discriminación por religión	0,582	0,655
Discriminación por sexo	0,546	0,583
Discriminación por ideas políticas	0,360	0,481
2. DISCRIMINACIÓN PERCIBIDA POR DISCAPACIDAD-APARIENCIA		
	2013	2016
Discriminación por discapacidad psíquica	0,837	0,834
Discriminación por discapacidad física	0,833	0,813
Discriminación por enfermedad	0,672	0,545
Discriminación por tener pocos recursos	0,553	0,527
Discriminación por edad	0,522	0,618
Discriminación por aspecto físico	0,484	0,536
3. IGUALDAD DE TRATO PERCIBIDA		
	2013	2016
Igualdad acceso trabajo	0,733	0,735
Igualdad acceso puesto responsabilidad	0,719	0,716
Igualdad alquilar vivienda	0,620	0,671
Igualdad trato ley	0,608	0,576
Igualdad acceso servicios públicos	0,579	0,574

Cada dimensión latente o *componente* principal aglutina indicadores que muestran una elevada correlación entre ellos, y escasa con los indicadores que componen las otras dos dimensiones latentes. La composición de las tres dimensiones obtenidas, tras aplicar la rotación *varimax*⁹, es la

9 Este es el procedimiento más popular de *rotación* ortogonal de los ejes factoriales. Permite maximizar la varianza de los coeficientes factoriales cuadrados en cada componente, de modo que se obtengan componentes no correlacionados entre sí. Este es un requisito imprescindible para evitar problemas de *colinealidad* (o de elevada correlación entre variables independientes o predictoras), que afectan negativamente al desarrollo del análisis *discriminante*, que se aplicará después.

que aparece en la [tabla 1.11](#). Como es usual, los primeros componentes son los que explican un mayor porcentaje de varianza¹⁰, al estar integrados por indicadores más correlacionados entre sí y distantes de los incluidos en las otras dimensiones. A cada agrupación acompaña la etiqueta que hemos asignado al componente o dimensión latente para nombrarlo. Se ha procurado que

10 La varianza total explicada en la encuesta de 2013 es 49,5%. El primer componente explica el 18,6%; el 2.º, el 17,7%; y el 3.º, el 13,2%. En la encuesta de 2016 la varianza total explicada es ligeramente superior: 52,5% (se desglosa en: 22,1%, 17,2% y 13,2%, respectivamente).

ésta recoja el significado de los indicadores que más ponderan en cada componente, de acuerdo con el *coeficiente factorial* que resulta del análisis. Su *valor* expresa la correlación del indicador con la dimensión latente; el *signo*, la dirección de la relación. Cuando éste es positivo, significa que un aumento de su valor incrementa el valor correspondiente al componente; si es negativo, que lo disminuye (en este caso no hay ninguno). Se quiere que la *etiqueta* que nombra cada dimensión latente sintetice el contenido que vincula a los indicadores que en ella ponderan o que es común a ellos. Todos los coeficientes superan el umbral de 0,30, que denota relevancia estadística. Por último, adviértase que en la tabla los indicadores aparecen rotulados de forma sintética. Como todos se han descrito y analizado a lo largo del capítulo, se recomienda su relectura para comprender el significado de cada indicador y la etiqueta que se ha elegido para nombrar al componente principal o dimensión latente que los agrupa.

Los tres componentes que en ambas encuestas resultan del análisis factorial aglutinan indicadores que expresan, en proporción similar, la polaridad *discriminación-igualdad* que se percibe, y que tratan de recoger las etiquetas sintéticas con las que se les designa. Su composición apenas difiere en ambas encuestas, contribuyendo a su validez. Ahora procede comprobar su efectividad en la medición de la discriminación que se percibe, mediante el análisis *discriminante*. Para ello se requiere la síntesis, de lo aportado por los distintos indicadores que componen cada dimensión latente, en un *índice*. Éste se obtiene mediante el cálculo de las *puntuaciones factoriales*, aplicando el método de Anderson-Rubin, que permite obtener puntuaciones no correlacionadas (para evitar problemas de *colinealidad*), y que después actuarán como variables independientes en el análisis *discriminante*. Esta última técnica analítica multivariable precisa la previa clasificación de las muestras de las dos encuestas que se compa-

ran en este estudio. En esta ocasión, de acuerdo con el grado de reconocimiento de la existencia de discriminación que declaran a través de su percepción. Después se comprobará qué dimensiones latentes son las que más discriminan o distinguen los diferentes posicionamientos ante la discriminación.

Para la obtención de la clasificación o tipología del reconocimiento de la discriminación, se efectúa un análisis de conglomerados *K-medias* con los tres componentes principales, más las once variables sociodemográficas que a lo largo de la presente investigación han ido mostrando relevancia en la explicación de la discriminación. A éstas se suma una variable generada, *testigo de discriminación*, que se obtiene de agrupar los 12 ítems que corresponden a la pregunta: "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 su sexo, origen étnico o racial, nacionalidad, orientación sexual, edad, religión o creencias religiosas, aspecto físico, tener pocos recursos económicos, discapacidad física o psíquica, enfermedad crónica o infecciosa, ideas políticas, ser transexual...?", y cuyas respuestas se analizarán con detenimiento en el capítulo 2.

El detalle de la composición de cada conglomerado se ofrece primero en términos estadísticos (*tabla 1.12*), a partir de los centros de los conglomerados finales que definen la composición de cada conglomerado en las dos encuestas. Los centros expresan los valores *promedio* de cada variable en los casos que integran cada grupo o conglomerado. Para su lectura téngase presente que, como las variables están *estandarizadas* (para evitar efectos distorsionadores debidos a varianzas disimilares), la interpretación de los valores se hace en unidades de desviación típica por encima (signo positivo) o por debajo (signo negativo) de la media aritmética de la variable en el conglomerado.

Tabla 1.12
Centros de los conglomerados finales del análisis de conglomerados K-medias*

Encuestas IMIO-CIS	Reconocimiento discriminación		Ambivalencia		Negación discriminación	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Discriminación percibida por alteridad identitaria	0,15	0,19	0,12	0,10	-0,38	-0,28
Discriminación percibida por discapacidad-apariencia	0,11	0,10	-0,02	0,07	-0,13	-0,29
Igualdad de trato percibida	-0,16	-0,18	-0,11	-0,09	0,40	0,33
Sexo	-0,01	0,01	0,21	0,11	-0,32	-0,14
Edad	-0,23	-0,21	-0,45	-0,58	1,05	0,92
Estudios	0,88	0,90	-0,20	-0,15	-0,92	-0,83
Ocupación laboral	1,12	1,05	-0,69	-0,66	-0,48	-0,45
Situación económica personal	0,39	0,45	-0,33	-0,42	-0,02	-0,01
Ingresos	0,76	0,86	-0,29	-0,28	-0,56	-0,48
Clase social	1,01	0,99	-0,63	-0,59	-0,41	-0,42
Tamaño hábitat	0,23	0,24	-0,14	-0,16	-0,10	-0,09
Ideología política	-0,11	-0,10	-0,21	-0,39	0,56	0,61
Religiosidad	-0,22	-0,28	-0,34	-0,40	0,86	0,78
Confianza en las personas	0,24	0,34	-0,04	-0,16	-0,28	-0,19
Testigo discriminación	0,14	0,13	0,12	0,21	-0,39	-0,39
Base muestral	869	883	989	848	616	755
% en muestra total	35	36	40	34	25	30

* Todas las variables gozan de plena significatividad estadística de acuerdo a la prueba ANOVA en ambas encuestas ($F \geq 3,84$; $p = 0,000$, que denota la plena significación estadística).

El análisis de conglomerados concluye con la obtención de una clasificación de *reconocimiento* frente a la *negación* de la discriminación, mediante un posicionamiento intermedio de *ambivalencia*. Esta última es la que registra una mayor variación en su representación en la encuesta de 2016, al descender en seis puntos su presencia, aglutinando al 34% de la población encuestada. En cambio, la *negación* de discriminación aumenta en cinco puntos, ascendiendo al 30%, y su *reconocimiento* apenas asciende en un punto: 36%. En suma, mientras que en la encuesta de 2013 la discriminación percibida queda más definida por la *ambivalencia* (40%), seguida de su *reconocimiento* más explícito (35%), en 2016 el *reconocimiento* se antepone y se amplía la *negación*, quedando una clasificación más equilibrada en cuanto a su representación en el conjunto de la muestra de la encuesta.

Los perfiles sociodemográficos de quienes componen cada grupo o conglomerado pueden conocerse a través de los centros de conglomerados que la [tabla 1.12](#) detalla. De acuerdo con ellos, quienes *reconocen* o asienten explícitamente en la existencia de discriminación se distinguen por su mayor nivel de formación educativa y laboral, disfrutar de un mayor nivel de ingresos y de posición socioeconómica, en general, vivir en entornos más urbanos, autoubicarse en el centro-izquierda ideológico, ser creyente poco practicante, tener una alta confianza en las personas, haber sido testigo de discriminación, y ser adultos jóvenes. Un perfil sociodemográfico que domina entre quienes más perciben la existencia de discriminaciones por *alteridad identitaria* (o identidad del *otro* diferente) y por *discapacidad-apariencia*, además de disentir en la existencia de *igualdad de trato* (de ahí su signo negativo).

En el extremo contrario se sitúan quienes *niegan* que exista discriminación por *alteridad identitaria* y por *discapacidad-apariencia*, asintiendo en la existencia de *igualdad de trato*. Preferiblemente más mujeres que hombres, de edad avanzada, de bajo nivel de formación educativa y laboral, que marca una posición socioeconómica más precaria. Son personas más desconfiadas y de mentalidad más conservadora, autoubicándose más hacia la derecha en la escala de ideología política y en los niveles más altos de religiosidad (creencia y práctica religiosa). No han sido testigos de hechos que consideren discriminatorios.

Entre medio de ambos perfiles tipológicos están los clasificados como *ambivalentes*. Estos se distinguen por un leve reconocimiento de la existencia de discriminación por *alteridad identitaria*,

indefinición respecto a la percepción de discriminación por *discapacidad-apariencia*, y leve negación de que exista *igualdad de trato*. En ello coinciden más hombres que mujeres, jóvenes, de estudios medio-bajos y mal posicionados en las escalas laborales y socioeconómicas. Se consideran de izquierdas y no creyentes practicantes. Tienen un grado de confianza medio-bajo en las personas y sí han sido testigos (han visto u oído) de alguna discriminación sufrida por alguna persona cercana a ellos, como puede verse tanto en la [tabla 1.12](#) como [1.13](#). Esta última tabla pone con palabras la información numérica que contiene la tabla anterior, con el objetivo de ayudar a su comprensión y a que queden mejor visualizadas las características que distinguen los tres tipos que resultan de sendos análisis de conglomerados en ambas encuestas IMIO-CIS.

Tabla 1.13
Características que definen la tipología de reconocimiento-negación de la discriminación en las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016

	<i>Reconocimiento discriminación</i>	<i>Ambivalencia</i>	<i>Negación discriminación</i>
Discriminación percibida por alteridad identitaria	Reconocimiento (más en 2016)	Leve reconocimiento	Negación (algo más en 2013)
Discriminación percibida por discapacidad-apariencia	Reconocimiento	Indefinición	Negación (algo más en 2016)
Igualdad de trato percibida	Negación	Leve negación	Reconocimiento
Sexo	Indistinto	Mayor presencia de hombres (más en 2013)	Mayor presencia de mujeres (más en 2013)
Edad	Adulto joven	Joven	Mayor
Estudios	Superiores	Medios bajo	Muy bajos
Ocupación laboral	Alta cualificación	Muy baja	Baja
Situación económica personal	Buena	Mala	Regular baja
Ingresos	Elevados	Bajos	Muy bajos
Clase social	Elevada	Baja	Media baja
Tamaño hábitat	Urbano	Semirrural	Semirrural
Ideología política	Centro-izquierda	Izquierda	Derecha
Religiosidad	Poco practicante	Nada practicante	Creyente practicante
Confianza en las personas	Elevada	Media-baja	Baja (más en 2013)
Testigo discriminación	Sí	Sí	No

La clasificación obtenida precisa, no obstante, que se corrobore mediante el análisis *discriminante*. Como ahora son tres los grupos que se comparan (y no dos, como los análisis antes efectuados), son dos las *funciones discriminantes* (o combinaciones lineales de variables) que se derivan del análisis, y que maximizan la diferenciación entre los grupos. La [tabla 1.14](#) sintetiza los principales resultados de los modelos que se obtienen en las dos encuestas que se comparan. Al igual que en los análisis anteriores, los modelos igualmente se han obtenido aplicando procedimientos iterativos secuenciales de inclusión y eliminación de variables predictoras, de acuerdo con la significatividad estadística de su capacidad discriminante de las actitudes de reconocimiento vs negación de la existencia de discriminación. Las variables que finalmente componen cada modelo son aquellas que cumplen la doble condición de tener un valor *lambda* bajo (próximo a 0,0) y la razón *F* más alta. Ambos criterios expresan que las *medias* de las variables difieren bastante entre los grupos, provocando a su vez una elevada cohesividad entre los integrantes de cada grupo, como ya se especificó a pie de la [tabla 1.6](#), que inicia la serie de análisis discriminantes que se llevan a cabo en la presente investigación.

En la [tabla 1.14](#), las variables aparecen ordenadas de acuerdo con su efecto discriminante global. Este efecto se mide a través del *índice de potencialidad compuesto*, que se ha calculado de manera expresa, siguiendo el proceder que se especifica a pie de la tabla. Aunque su valor carezca de significado real, sí permite graduar la posición relativa de cada variable predictora o explicativa en ambas funciones discriminantes, siendo ésta acorde a su efecto. La tabla también recoge la significatividad de cada *función discriminante* y su relevancia en la clasificación tipológica, en términos de varianza. Además, con un asterisco (*) se indican las variables que forman cada función, de acuerdo con el *coeficiente de estructura* que presenta en cada una de ellas. La variable finalmente queda ubicada en la *función* donde su coeficiente de estructura sea más alto. Recuérdese que para que dichos coeficientes tengan relevancia estadística han de ser $\geq \pm 0,30$, como asimismo se indicase a pie de la [tabla 1.6](#). En la tabla que ahora se analiza únicamente figura la explicación de los estadísticos que son específicos al análisis discriminante de más de dos grupos, como el aquí efectuado. Para la comprensión de los otros, se recomienda releer lo ya explicitado a pie de la [tabla 1.6](#).

Tabla 1.14
Variables discriminantes del reconocimiento-negación de la discriminación

Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016

Variable ⁽¹⁾	Lambda de Wilks	F ⁽²⁾	Función discriminante 1		Función discriminante 2		Índice potencialidad compuesto ⁽³⁾
			Coeficiente de estructura ⁽³⁾	Índice potencialidad simple ⁽⁴⁾	Coeficiente de estructura	Índice potencialidad simple	
2013							
Ocupación laboral	0,296	1525,04	0,813*	0,528	0,326	0,021	0,549
Clase social	0,125	258,98	0,604*	0,291	0,268	0,014	0,305
Estudios	0,169	610,06	0,542*	0,235	-0,238	0,011	0,246
Edad	0,197	800,17	-0,185	0,027	0,672*	0,091	0,118
Ingresos	0,137	433,87	0,349*	0,097	-0,025	0,000	0,097
Religiosidad	0,146	516,57	-0,125	0,012	0,511*	0,052	0,064
Situación económica personal	0,121	216,92	0,157	0,020	0,181*	0,007	0,027
Ideología política	0,134	368,43	-0,073	0,004	0,277*	0,015	0,019
Discriminación percibida por alteridad identitaria	0,123	236,11	0,070	0,004	-0,209*	0,009	0,013
Confianza en las personas	0,120	199,89	0,117*	0,011	-0,080	0,001	0,012
Igualdad de trato percibida	0,127	286,88	-0,083	0,006	0,179*	0,006	0,012
Sexo	0,130	322,12	-0,004	0,000	-0,202*	0,008	0,008

Variable ⁽¹⁾	Lambda de Wilks	F ⁽²⁾	Función discriminante 1		Función discriminante 2		Índice potencialidad compuesto ⁽⁵⁾
			Coefficiente de estructura ⁽³⁾	Índice potencialidad simple ⁽⁴⁾	Coefficiente de estructura	Índice potencialidad simple	
2016							
Ocupación laboral	0,393	610,24	0,761*	0,422	0,248	0,017	0,439
Clase social	0,176	180,39	0,680*	0,337	0,200	0,011	0,348
Estudios	0,227	287,89	0,597*	0,260	-0,279	0,021	0,281
Edad	0,278	353,57	-0,176	0,023	0,605*	0,099	0,122
Ingresos	0,160	146,30	0,390*	0,111	-0,018	0,000	0,111
Religiosidad	0,167	161,68	-0,149	0,016	0,402*	0,044	0,060
Situación económica personal	0,187	206,03	0,187	0,025	0,223*	0,013	0,038
Ideología política	0,202	240,33	-0,035	0,001	0,325*	0,029	0,030
Confianza en las personas	0,145	105,52	0,185*	0,025	0,102	0,003	0,028
Discriminación percibida por alteridad identitaria	0,151	122,41	0,029	0,001	-0,244*	0,016	0,017
Igualdad de trato percibida	0,148	113,28	-0,076	0,004	0,218*	0,013	0,017
Discriminación percibida por discapacidad-apariencia	0,156	133,05	0,073	0,004	-0,203*	0,011	0,015
Tamaño hábitat	0,143	98,10	0,108*	0,008	-0,011	0,000	0,008
Relevancia de las funciones discriminantes canónicas							
Correlación canónica		Lambda de Wilks		Chi-cuadrado ⁽⁶⁾		% Aciertos clasificación	
Función 1	Función 2	Contraste funciones 1 a la 2	Contraste de la función 2	Contraste funciones 1 a la 2	Contraste de la función 2	Muestra original	Validación cruzada
2013							
0,881	0,682	0,120	0,534	2.706,107 (24)	799,418 (11)	91,8	91,3
2016							
0,849	0,699	0,143	0,512	1.521,06 (26)	524,42 (12)	90,4	89,6

1 En cada paso se introduce la variable que minimiza la *lambda de Wilks* global. La *F* parcial máxima para entrar es 3,84. La *F* parcial máxima para eliminar es 2,71.

2 Todos los valores *F* obtienen una significatividad plena (0,000).

3 Al ser correlaciones bivariantes de las variables con las funciones discriminantes, su cuadrado expresa la proporción de la varianza que la variable independiente comparte con la función. El asterisco (*) indica la mayor correlación absoluta entre la variable y la función y, en consecuencia, en qué función queda más definida la variable.

4 Valor de *potencialidad simple* de la variable *i* en la función = coeficiente de estructura² × autovalor relativo de la función discriminante. El *autovalor relativo* es igual al autovalor de la función respectiva entre la suma de todos los autovalores de las funciones discriminantes significativas. En la encuesta de 2013, el *autovalor relativo* (o proporción de varianza explicada por cada función) para la *función 1* es 0,799; para la *función 2*, 0,201. En la encuesta de 2016 son, respectivamente, 0,729 y 0,271.

5 Índice de *potencialidad compuesto* de cada variable en todas las funciones discriminantes. Se obtiene de la suma de los *índices de potencialidad simples*.

6 Su significatividad es perfecta (0,000). Los grados de libertad figuran entre paréntesis.

Como recoge la [tabla 1.14](#), casi todas las variables independientes introducidas en el análisis muestran tener efecto estadísticamente significativo en la diferenciación de la posición hacia el reconocimiento *vs* rechazo de la existencia de discriminación. Exactamente doce, en la encuesta de 2013, y trece en la de 2016. En ambas encuestas son las mismas ocho variables, y en el mismo orden, las que tienen un mayor efecto discriminante. Se trata de las variables: *ocupación laboral, clase social, estudios, edad, ingresos, religiosidad, situación económica personal e ideología política*. A estas siguen tres mismas variables, aunque en orden distinto: discriminación percibida por *alteridad identitaria, confianza* en las personas e *igualdad de trato* percibida, en 2013. En la encuesta de 2016 la confianza en las personas se antepone a la discriminación percibida por *alteridad identitaria*. Además, la discriminación percibida por *discapacidad-apariencia* pasa a mostrar un efecto discriminante estadísticamente significativo y, en un nivel menor, el tamaño del *hábitat*. Estas dos últimas variables no mostraron tener un efecto discriminatorio significativo en 2013 y sí, en cambio, la variable *sexo*.

Ambos modelos estadísticos tienen plena significatividad estadística y alcanzan un elevado porcentaje de éxito de clasificación, confirmando su validez, como asimismo recoge la [tabla 1.14](#). Para que la composición de las diferentes funciones discriminantes quede explicitada de una manera más visual, las variables que las integran y los grupos entre quienes diferencia quedan destacados en la [tabla 1.15](#). En ella puede verse que, en ambas encuestas, la primera función (la de mayor poder discriminante) distingue el *reconocimiento* de la discriminación de su *negación* y *ambivalencia*. La componen las mismas cuatro variables, y en el mismo orden, que constituyen indicadores de estatus social. Quienes más perciben-reconocen la existencia de discriminación no son los peor situados en las escalas socio-económicas laborales, como se podría en principio esperar al percibirseles como más vulnerables a la discriminación, sino aquellos mejor posicionados en las diferentes escalas, marcado principalmente por su mayor nivel de formación laboral y educativa. Como se viera en la [tabla 1.12](#) (corres-

pondiente al análisis de conglomerados) son en estas variables sociodemográficas donde las medias grupales estandarizadas alcanzaban valores máximos (sobre todo en las variables *ocupación, clase social, estudios e ingresos*), que contrastaban con los valores negativos más bajos que caracterizaban al grupo constituido por quienes niegan la existencia de discriminación. Por lo que el análisis discriminante corrobora la clasificación que antes se obtuvo del análisis de conglomerados *K-medias*.

A las variables que definen la posición laboral-socioeconómica de los encuestados/as, se suma otra característica distintiva de quien reconoce la existencia de discriminación: declarar un mayor grado de *confianza* en las personas. Contrasta con el perfil de personas más desconfiadas como característica que distingue a quienes niegan la existencia de discriminación. El efecto discriminante de esta variable es menor que el mostrado por las anteriores (sus coeficientes de estructura no alcanzan el umbral deseable de $\geq \pm 0,30$, denotativo de relevancia estadística). Razón por la cual, en la tabla aparecen separados de las variables anteriores, siendo su efecto similar en ambas encuestas IMIO-CIS. A ella se suma la variable tamaño de *hábitat* (a favor de los núcleos más urbanos), aunque sólo en la encuesta de 2016 y con un coeficiente de estructura de 0,108 (como especifica la [tabla 1.14](#)).

Respecto a la segunda función discriminante, en ambas encuestas la compone la combinación lineal de variables que más distinguen a los *ambivalentes* de quienes *niegan* la discriminación; y, en menor medida, de las personas que la *reconocen*. Como expresan los centros de los conglomerados correspondientes, principalmente se distinguen por valores negativos en las variables *edad, religiosidad e ideología política*; y en el mismo orden en las dos encuestas. Como ya se destacara en la descripción del perfil de los *ambivalentes* ([tablas 1.12 y 1.13](#)), éstos se distinguen por su menor *edad* (jóvenes), *religiosidad e ideología política más hacia la izquierda* (de ahí el signo negativo conjunto del conglomerado). Medias en las que hay un gran contraste con quienes niegan la discriminación: población mayor, más religiosa y

de ideología política más hacia la derecha (medias conjuntas elevadas y de signo positivo en estas variables). A estas variables se suman otras, pero cuyos efectos discriminantes son de mayor significatividad estadística en la encuesta de 2016. Es en esta *última* encuesta donde también destaca la distintividad propia marcada por las tres dimensiones de percepción de la discriminación que resultan del análisis factorial: discriminación percibida por *alteridad identitaria*, *igualdad de trato* percibida y discriminación percibida por

discapacidad-apariencia, y en ese orden. En la encuesta de 2013, también, aunque exceptuando la discriminación percibida por *alteridad identitaria*, que no mostró efecto discriminante estadísticamente significativo en el posicionamiento hacia el reconocimiento vs negación de la discriminación. En ambas encuestas tampoco adquiere relevancia el ser o no testigo de discriminación, y que la persona encuestada sea hombre o mujer, si bien esto último lo es únicamente en la encuesta de 2013, como puede mejor apreciarse en la [tabla 1.15](#).

Tabla 1.15
Composición de las funciones discriminantes canónicas en la explicación de reconocimiento-negación de la discriminación

Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016

<i>Variables discriminantes</i>		<i>Variables no discriminantes</i>
<i>1.ª función discriminante</i>	<i>2.ª función discriminante</i>	
2013		
Ocupación laboral Clase social Estudios Ingresos Confianza en las personas Diferencia el <i>reconocimiento</i> de la discriminación de su <i>negación</i> y la <i>ambivalencia</i> (al ser los centros de sus conglomerados: 2,310, -1,920 y -1,215)	Edad Religiosidad Ideología política Discriminación al diferente percibida Sexo Situación económica personal Igualdad de trato percibida Diferencia la <i>ambivalencia</i> de la <i>negación</i> y el <i>reconocimiento</i> (al ser los centros de sus conglomerados: -0,975, 1,494 y 0,166)	Tamaño hábitat Discriminación por discapacidad-apariencia Testigo de discriminación
2016		
Ocupación laboral Clase social Estudios Ingresos Confianza en las personas Tamaño hábitat Diferencia el <i>reconocimiento</i> de la discriminación de su <i>negación</i> y la <i>ambivalencia</i> (al ser los centros de sus conglomerados: 1,953, -1,589 y -1,123)	Edad Religiosidad Ideología política Situación económica personal Discriminación percibida por alteridad identitaria Igualdad de trato percibida Discriminación por discapacidad-apariencia Diferencia la ambivalencia de la <i>negación</i> y el <i>reconocimiento</i> (al ser los centros de sus conglomerados: -1,048, 1,538 y 0,130)	Testigo de discriminación Sexo

Del recorrido hasta aquí realizado a través de los datos de encuesta sobre percepción de la discriminación cabe concluir que las percepciones de discriminación lejos de aminorarse, se acentúan en 2016. Pero, cuando afecta al acceso al empleo y a puestos de responsabilidad (no a la aplicación de las leyes ni al acceso a los servicios públicos), y más en las mujeres y personas mayores. Precisamente son las percepciones de discriminaciones por edad, sexo y religión las que más aumentan en 2016, aunque continúe siendo la discriminación por origen étnico o racial la más percibida en España como en el conjunto de los países de la UE.

Asimismo, continúa constatándose que las personas que en las encuestas manifiestan una mayor sensibilidad hacia la discriminación, siendo más perceptivas a su existencia, no menospreciando hechos que para algunos serían no relevantes, coinciden en su perfil con quienes exteriorizan una mayor tolerancia o apertura, ya sea hacia los inmigrantes y minorías étnico-raciales-religiosas (Cea D'Ancona y Valles, 2015), ya hacia los nuevos modelos de familia, como igualmente se constata en estudios previos (Cea D'Ancona, 2007).

Lo observado en España no dista mucho de lo registrado en otros países. Diferentes investigaciones coinciden en demostrar que son las personas de mayor nivel educativo las que más perciben y denuncian experiencias de discriminación (Gee et al., 2007; Harnois, 2015). Aunque la discriminación suele asociarse a grupos de baja posición social (como las "minorías"), los mejor posicionados socio-económicamente (los "privilegiados") pueden percibirla y denunciarla más, pero por razones diferentes. Varios autores afirman que mientras estos últimos pueden denunciar la existencia de discriminación como una forma de liberarse de la culpa por hechos no deseables y de los que no se sienten responsables (Kobrynowicz y Branscombe, 1997), los grupos socioeconómicamente peor posicionados, y que históricamente han experimentado niveles superiores de discriminación, tienden a minimizarla (Kaiser y Major, 2006; Dunn y Nelson, 2011) para evitar enfrentar-

se a un problema personal difícil o evitar repercusiones sociales potencialmente negativas que su denuncia podría traer (Kaiser y Major, 2006). En las discriminaciones por género y edad, en cambio, son los adultos de más y los de menos edad los más proclives a informar de su existencia (Garstka et al., 2005; Gee et al., 2007).

También han de tenerse presente los efectos debidos al método principal aplicado para su medición, la encuesta, y su demostrada vulnerabilidad al sesgo de la *deseabilidad social*. Un sesgo que tiene una mayor incidencia entre las personas de mayor nivel educativo, debido a que pueden más fácilmente deducir qué interpretación se dará a su respuesta, además de estar más preocupadas por la imagen que transmiten a los demás. De manera especial cuando han de dar su respuesta a un entrevistador (Krysan, 1998; Heerwegh y Loosveldt, 2007; Kreuter et al., 2008; Krumpal, 2013). Como así se constata en estudios sobre la medición mediante encuesta del racismo y la xenofobia (Cea D'Ancona, 2009, 2014), y el más específico sobre la medición de la discriminación múltiple (Cea D'Ancona, 2017). En palabras de Krysan (1998: 506), "las personas de mayor nivel educativo son más conscientes de las normas sociales y sienten con más fuerza las presiones de la deseabilidad social".

Sea como fuere, lo que aún no está tan claro en esta línea de investigación es en qué extensión las percepciones de la discriminación constituyen una representación fiable de la realidad. Los actos discriminatorios pueden darse y no ser percibidos (o pasados por alto), y a la inversa, no darse y sí percibirse. Las percepciones de discriminación no necesariamente reflejan su incidencia real, dado que las personas podemos sobre o subestimarla (Kaiser y Major, 2006; Quillian, 2006; Pager y Shepherd, 2008). Por lo que, el siguiente capítulo de nuestro recorrido a través de la discriminación se va a centrar en las experiencias de discriminación: **la discriminación "vvida", que no necesariamente ha de coincidir con la "percibida"**.

2. Discriminación vivida

Tal y como se ha indicado al final del capítulo 1, la percepción de la discriminación (la denominada *discriminación percibida*) no agota el estudio de la realidad social, sociológica, más amplia y poliédrica alrededor de dicho fenómeno. Precisa del complemento del análisis de las otras realidades discriminatorias, las que se viven y que se quieren o no mostrar (la *discriminación vivida*). Sin duda, también la realidad que se declara (individual o colectivamente) puede ser una distorsión de la misma; o, en términos más académicos, una realidad co-creada socialmente. Por ello, cuando se analiza la discriminación, de manera operativa, podemos fijarnos, por ejemplo, en las denuncias de discriminación que se han formalizado. Pero, como se verá en el capítulo 4, no toda experiencia de discriminación acaba siendo denunciada, al igual que puede haber denuncias que disten de la realidad, no ajustándose a conductas tipificadas como discriminatorias.

El conocimiento de la discriminación exige el uso combinado de diferentes fuentes de información. El análisis de datos estadísticos disponibles permite detectar patrones de discriminación (Petersen y Saporta, 2004; Castilla, 2008), indagar en sus posibles consecuencias (en el empleo, el acceso a la vivienda, la educación, la sanidad y demás servicios públicos o privados), las divergencias entre grupos y su evolución a lo largo del tiempo, atribuyendo las diferencias que se detecten a la existencia de discriminación. La debilidad principal de este abordaje se encuentra, no obstante, en la dificultad de explicar la multiplicidad de factores que pueden haber sido relevantes en la desigualdad que se haya detectado, quedando abierta la posibilidad de que las divergencias atribuidas a la discriminación se deban de hecho a otras causas, y que éstas no se hayan medido. Esta limitación lleva a varios autores (Pager y Shepherd, 2008; Russell et al., 2008; McGinnity y Lunn, 2011) a cuestionar su fiabilidad, por la alta probabilidad de que las diferencias se deban a mediciones no completas. El complemento de la discriminación *autodeclarada* (vía encuesta) se muestra, en consecuencia, imprescindible como estrategia alter-

nativa para medir la discriminación. La encuesta permite indagar en los diferentes componentes, motivos o aspectos relacionados con la discriminación (percepciones, prejuicios, estereotipos y perfiles sociodemográficos), pudiendo complementar los datos estadísticos. Sin embargo, tampoco está exenta de los problemas potenciales de validez y fiabilidad de los datos que se declaran en la encuesta, dada su vulnerabilidad tanto a errores de no observación como de medición (Groves, 1989; Biemer and Lyberg, 2003; Cea D’Ancona, 2004). La información que de la encuesta se extraiga no sólo depende de a quién se pregunte y quién responda, sino también de qué se pregunte, en qué orden, cómo y cuándo.

El capítulo anterior se ha centrado en la medición de las percepciones de discriminación. Veamos ahora qué información se extrae cuando se pregunta por *experiencias* de discriminación, directas e indirectas, y su contraste con la percepción. Lo declarado en la encuesta dependerá de la población que se sondee, el método de encuesta que se aplique y del diseño y aplicación del cuestionario, como se irá en parte mostrando.

2.1 Experiencias directas e indirectas de discriminación

Las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 incluyen preguntas de las que cabe inferir tanto experiencias *directas* de discriminación (“Concretamente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por...?”) e *indirectas* (“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...?”). En ambos casos se detallan motivos concretos de discriminación, añadiéndose una opción abierta y genérica de “por cualquier otro motivo” (para los casos de experiencias de discriminación no incluidas en la pregunta). Ambas preguntas se hallan en las dos encuestas efectuadas hasta la fecha, aunque con algunos cambios, que se destacan a pie de la [tabla 2.1](#).

Tabla 2.1
Experiencia directa e indirecta de discriminación por diferentes motivos.

Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (% horizontal) ¹

Motivo	Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por....?								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...?			
	Muchas veces		Alguna vez		Muy pocas veces ²	NS / NC		Sí		NS / NC		
	2013	2016	2013	2016	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	
Su sexo (ser mujer u hombre)	3	4	9	7	3	-	1	13	15	1	1	
Su origen étnico o racial	1	2	3	3	1	-	2	19	20	1	1	
Su nacionalidad ³	1	3	5	4	2	-	1	14	16	1	1	
Su orientación sexual	-	-	1	1	-	-	2	10	10	1	1	
Su edad (actual) ⁴	2	3	8	5	2	-	2	13	14	1	1	
Su religión o creencias religiosas (o no creencias)	-	1	3	3	1	-	2	7	9	1	1	
Su aspecto físico	2	2	6	4	2	-	2	16	15	1	1	
Por tener pocos recursos económicos	2	2	5	4	2	-	2	14	13	1	1	
Por tener una discapacidad física o psíquica	-	1	2	2	-	1	2	9	9	1	1	
Por tener una enfermedad crónica o infecciosa (hepatitis, diabetes, VIH/sida)	-	-	1	1	-	1	2	4	3	1	1	
Por sus ideas políticas	1	2	4	4	1	1	2	7	8	1	1	
Por ser transexual ⁵	-	-	-	-	-	-	-	3	4	1	1	
Por cualquier otro motivo	1	2	2	4	1	17	5	1	1	27	22	

1 Para simplificar la tabla, en ambas preguntas se omiten los porcentajes que corresponden a la opción de respuesta que niega la existencia de discriminación. En la primera pregunta, “nunca o casi nunca”, en 2013, y “nunca”, en 2016. En la segunda pregunta, “no” en ambas encuestas.

2 La opción de respuesta “muy pocas veces (casi nunca)” únicamente la contempla la encuesta de 2016. En 2013 quedaba agrupada en la opción negativa “nunca o casi nunca”.

3 En la pregunta de si ha sido *testigo* se añade la aclaración “o la de sus padres”, cuando se pregunta por la discriminación por *nacionalidad*.

4 En la encuesta de 2016 en vez de preguntar por “su edad (actual)”, se pregunta: “¿y en los últimos 5 años se ha sentido discriminado por su edad?”. Además pasa de ser el 5.º ítem a ocupar la última posición, y por detrás de “por cualquier otro motivo”.

5 Este motivo de discriminación fue excluido de la primera pregunta, estando únicamente presente en la segunda, cuando se interroga si se ha sido “testigo”.

La tabla 2.1, reúne los porcentajes de respuesta obtenidos en las dos encuestas y en ambas preguntas. El principal cambio habido en la primera pregunta afecta a la ampliación de las opciones de respuesta, de tres a cuatro. La encuesta de 2016 añade la respuesta “muy pocas veces (casi

nunca)” a las tres opciones antes ofertadas: “muchas veces”, “algunas” y “nunca”. De esta forma se ha logrado resolver una disyuntiva que podía provocar confusión en la respuesta. Mientras que la encuesta de 2013 ofrecía una respuesta negativa combinada (“nunca o casi nunca”), que agru-

paba a quienes nunca se habían sentido discriminados con quienes lo han sido muy rara vez, la de 2016 los separa, quedando más nítida la opción negativa: “nunca”.

Al cambio principal anterior se suma otro que afecta a la indagación sobre experiencias de discriminación por edad. La encuesta de 2013 inquiere sobre la discriminación “por su edad (actual)”, mientras que en 2016 el enunciado se modifica por: “¿Y en los últimos 5 años se ha sentido discriminado por su edad?”. Además, en vez de ser el quinto ítem sobre el que se pregunta, pasa a ser el último de una lista de doce, y situándose por detrás de la opción de respuesta abierta para recoger “por cualquier otro motivo”. Esta última modificación puede también limitar la comparabilidad de las respuestas de ambas encuestas. Por ello se destaca, igualmente, como una nota a pie de la [tabla 2.1](#).

De la comparación de las respuestas a ambas preguntas, lo primero que cabe advertir es lo ya esperable, de acuerdo con los hallazgos empíricos de la práctica demoscópico-sociológica, las teorías de la opinión pública y la comunicación de masas (Noelle-Neumann, 1995; Cea D’Ancona, 2004; Sampedro, 2001). Esto es, la tendencia a una menor declaración de *experiencias* personales de discriminación (en el caso de las encuestas aquí analizadas) y, su complementario: la mayor declaración de experiencias protagonizadas por los demás. En el caso que nos ocupa, cuando se pregunta si se ha sido *testigo* de la discriminación experimentada por otros, aun siendo allegados y en los últimos 12 meses. En el *análisis de la conversación* con raíces etnometodológicas (Sacks, Schegloff) se encuentran también algunas explicaciones de interés, como recuerda Silverman (1993: 83).

“[Sacks] menciona el caso de la gente que dice a los entrevistadores que hacen encuestas, que ven menos televisión de la que realmente ven. Sacks comenta: «Es interesante porque están controlando una impresión de sí mismos para alguien que no pudiera importarles» (1992, 580). Sacks argumenta que esto ocurre porque podemos ser responsables no sólo de nuestras descripciones sino de las inferencias que puedan derivarse de ellas”

Aparte del efecto que pueda deberse a la disyuntiva de la imagen que uno quiera dar de sí mismo (positiva) frente a la negativa del otro, han de tenerse igualmente presentes los debidos a las características de la población que se sondea. En las fichas técnicas de ambas encuestas (disponibles en el Banco de Datos del CIS), puede verse que el universo de estudio lo constituye la población residente en España de ambos sexos, de 18 y más años. Para su selección se ha aplicado un diseño muestral aleatorio polietápico y con afijación proporcional. Dicha proporcionalidad lleva a la presencia en la muestra de diferentes grupos, en función de su peso en la población objeto de estudio. Por lo que no es una encuesta a la población extranjera, ni a otros colectivos vulnerables a la discriminación. La encuesta es casi en su totalidad respondida por españoles y personas nacidas en España (90% en 2013; 88% en 2016); y con sólo la nacionalidad española (90 y 89%, respectivamente). Las personas de otra nacionalidad son, en su mayoría, inmigrantes de países de elevada presencia en España. Rumanos, ecuatorianos, marroquíes y colombianos suman el 39 y 38% de los 222 y 259 encuestados/as con otra nacionalidad en 2013 y 2016, respectivamente¹. Por lo que es muy baja la proporción de personas sondeadas que sean de otra nacionalidad, de otro origen étnico-racial, que tengan alguna discapacidad u otra orientación sexual, al ser una encuesta dirigida a la población en general y no estar focalizada en ninguno de éstos u otros colectivos comúnmente más percibidos como víctimas de discriminación. Esta es una explicación razonada de las divergencias que se observan entre el porcentaje de personas que dicen haberse sentido discriminadas en alguna ocasión (discriminación *directa*) y aquellas que han sido *testigos* de ella (discriminación vivida de forma *indirecta*). En ambos casos los porcentajes se calculan sobre el total de la muestra de cada encuesta. Y si ambos porcentajes se contrastan con los recabados cuando se pregunta por la discri-

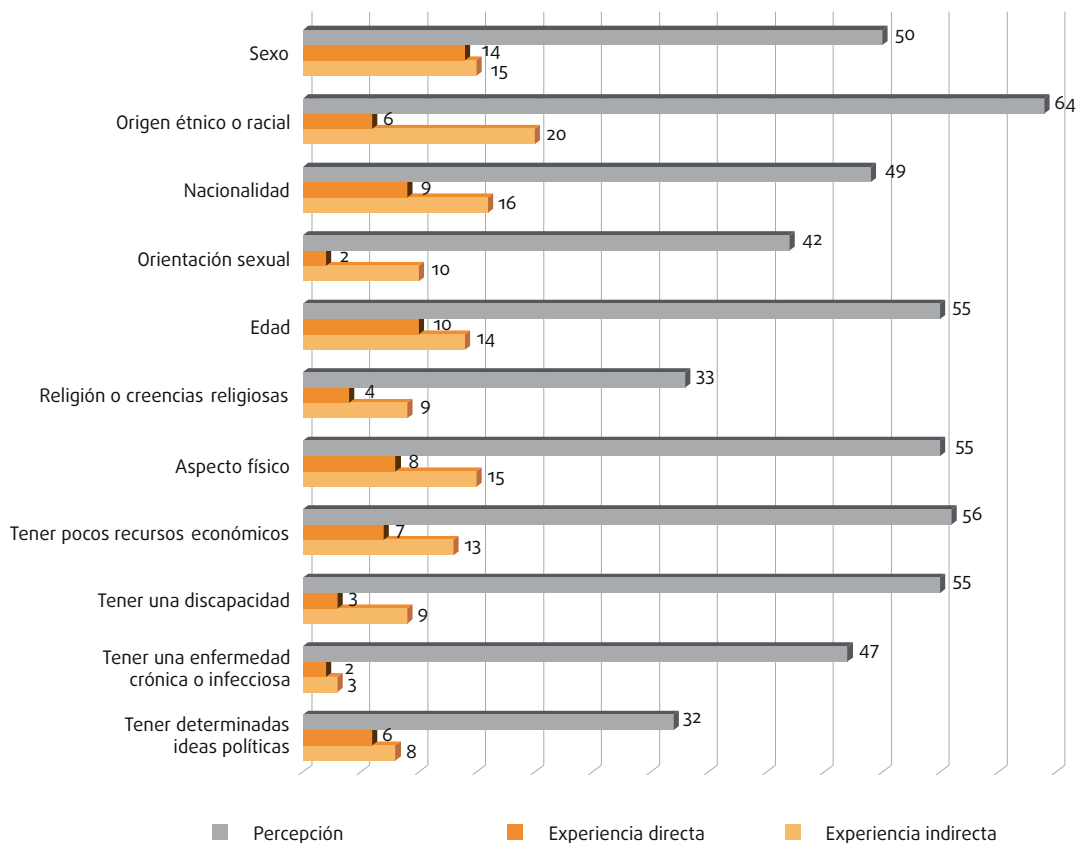
1 A estas nacionalidades siguen otras con un 4% de presencia en la muestra cada una: italianos, alemanes, bolivianos y peruanos (2013). En 2016 (de los 249 casos con otra nacionalidad concurrente) los países con porcentajes similares son: Argentina (5%), Perú, Brasil, Francia y Venezuela (4% cada uno).

minación que se percibe, la distancia porcentual es inclusive superior, mostrando cómo supera la *percepción* a la *realidad* (al menos cuando se habla de discriminación).

Aunque la *percepción* de la discriminación ya se haya analizado en el capítulo 1, para que puedan apreciarse mejor las disonancias entre percepciones y experiencias directas e indirectas de discriminación, el gráfico 2.1 recoge los porcentajes de respuesta afirmativos que las tres preguntas recaban en la encuesta de 2016. Las que expresan experiencia directa e indirecta de discriminación corresponden a las dos preguntas que la tabla 2.1 describe. El porcentaje de experiencia *directa* es, en el nuevo gráfico, la suma de las tres opciones de respuesta que figuran en la tabla (“muchas”,

“alguna vez”, “muy pocas veces”). Sobre *percepción*, se toman los porcentajes que corresponden a las respuestas “muy” y “bastante” (frecuente) de la pregunta que ilustra el gráfico 1.4. El orden de las preguntas, al igual que de los motivos de discriminación, es el mismo que el que figura en el cuestionario. Como el motivo de “identidad sexual” no quedó incluido en las preguntas sobre *experiencia*, se omite del gráfico. Un gráfico que se restringe a la información proporcionada por la encuesta de 2016, para no dificultar su comprensión; y porque las ideas esenciales que se quieren transmitir apenas difieren en ambas encuestas. En los gráficos siguientes se irán desgranando las diferentes experiencias de discriminación, comparando las respuestas que ambas encuestas recaban.

Gráfico 2.1
Percepciones y experiencias directa e indirecta de discriminación por diferentes motivos
Encuesta IMIO-CIS de 2016 (%)*



Nota: El porcentaje correspondiente a *percepción* agrupa las respuestas “muy + bastante frecuente”; el correspondiente a *experiencia directa*, la suma de “muchas + algunas + muy pocas veces”; la *experiencia indirecta*, el porcentaje de respuesta afirmativa (“sí”).

En el [gráfico 2.1](#) puede verse que, aun habiendo una gran distancia porcentual entre *percepción* y *experiencia*, ya sea *directa* o *indirecta*, en todos los motivos de discriminación sobre los que se pregunta, las mayores distancias precisamente se registran cuando se pregunta por el *origen étnico* o *racial* (58 puntos separan la *percepción* de la *experiencia directa*); y por la *discapacidad*, ya sea física o psíquica (52 puntos); mientras que en la referencia a la *nacionalidad* y la *orientación sexual* la distancia se acorta a 40 puntos. Estos motivos se sitúan por encima de otros que pueden tener una mayor presencia en la muestra, como son tener determinadas *ideas políticas* (26 puntos) o ser hombre o mujer (36); pero también por debajo de otros que pueden motivar su ocultación, como tener *pocos recursos* económicos (49), el *aspecto físico* (47) o tener una *enfermedad* crónica o infecciosa (hepatitis, diabetes, VIH/sida), y que pueden afectar a un menor número de personas.

Una vez constatada que los nuevos datos demoscópicos corroboran la existencia de discordancia entre *percepción* y *experiencia* (sobre todo la *directa*), por sobredimensión de la primera frente a la subdeclaración u ocultación de la segunda, ahora procede detenerse en el contraste entre las *experiencias directas* e *indirectas* de discriminación que se explicitan en las encuestas. A este respecto las disonancias mayores se observan en los motivos de *origen étnico* o racial (14 puntos), *orientación sexual* (8), *nacionalidad* (7), *aspecto físico* (7), *discapacidad* (6), *pocos recursos económicos* (6) y *religión* (5). Por el contrario, ambas experiencias prácticamente se igualan en el caso de los motivos de discriminación por *género* y *enfermedad* (con apenas 1 punto porcentual de diferencia en cada una), y por *ideas políticas* (2). Aunque en estos últimos motivos de discriminación hay igualmente un mayor número de encuestados/as que dicen haber sido *testigos* (han visto u oído) de discriminaciones por dichos motivos, su número prácticamente coincide con quienes la han sentido en primera persona.

Centrando el análisis en la comparación de ambas preguntas, en las dos encuestas se aprecian unas mismas pautas. Atendiendo al orden de los moti-

vos de discriminación, cuando se pregunta por la *experiencia* personal, despuntan las discriminaciones que más pueden afectar al conjunto de la población: por *sexo* (12% en 2013; 14% en 2016), *edad* (10% en ambas fechas) y *aspecto físico* (8% ídem). Si bien, en 2016 la *nacionalidad* se ubica en tercera posición (9%), superando ligeramente al *aspecto físico* y a la discriminación que se atribuye a la tenencia de *pocos recursos económicos* (8% en ambos motivos). Por el contrario, cuando se pregunta si se ha sido *testigo* de algún *acto discriminatorio*, los tres motivos que recaban un mayor asentimiento son: por *origen étnico* o *racial* (19% en 2013; 20% en 2016), *aspecto físico* (16% en 2013; 15% en 2016) y *nacionalidad* (propia o de sus padres) (14% en 2013; 16% en 2016). Aunque seguidos muy de cerca por la discriminación debida a la *edad* (13% en 2013; 14% en 2016) y la tenencia de *pocos recursos* (14% en 2013; 13% en 2016). Por lo que volvemos a lo antes señalado: la explicación de dicha discordancia entre las experiencias *directas* e *indirectas* de discriminación se halla, en gran parte, en el perfil sociodemográfico de quienes responden a la encuesta. Que en su generalidad sean nacidos y de nacionalidad española reduce la probabilidad de que en alguna ocasión se hayan sentido discriminados por “origen étnico o racial” o por “su nacionalidad”. Dos motivos que, en cambio, despuntan cuando se trata de la discriminación experimentada por otros: “ha sido testigo (ha visto u oído)”. En esto último, el componente de *visibilidad* es clave: tener una apariencia física que le diferencie del resto, que su etnicidad le distinga como foráneo, aunque no lo sea de hecho o de derecho (por haber nacido en España o haber obtenido la nacionalidad española).

A este respecto cabe recordar lo que de nuevo se constatase en la indagación cualitativa del proyecto MEDIM I² (Cea D’Ancona y Valles, 2017: 38-39): “los rasgos físicos configuran la imagen y *visibilidad* como foráneo, aunque no se sea ya por nacimiento, ya por nacionalidad. Afecta a inmigrantes de segunda generación y a las personas que llegaron incluso de bebés, a través de adop-

2 Previamente en los proyectos MEXEES (Cea D’Ancona y Valles, 2010; Cea D’Ancona, Valles y Eserverri, 2013).

ciones internacionales, y que carecen de vínculos con su país de origen. Experimentan *discriminación* por sus *rasgos étnicos*, no por su nacionalidad, cultura o manera de hablar: ‘el aspecto físico que ya te distingue’ y afecta a tu propia actitud y al comportamiento de los otros”.

No sé si exactamente discriminación, pero que el hecho de darse cuenta de la diferencia de rasgos físicos con la población en España, pues la ha llevado a la rebeldía, además de toda la problemática de la adolescencia (...) Ha sido adoptada, ha sido traída, pero ella misma se ve diferente y da muchos disgustos a sus padres con grupos de latinos que tienen, pues al parecer, unas costumbres y comportamiento bastante sospechosos. No sé si esto es producto también de la discriminación. Que creo que es una discriminación real por el físico, y al mismo tiempo pues establecer barreras y distancia con respecto a los otros. Y entonces todo eso lleva, siendo pues además una niña adoptada, todo eso lleva muchos problemas. La voluntad y la idea de que todos somos iguales y de que no hay que discriminar, pero hay un hecho real y visible, y es el aspecto físico que ya te distingue, y claro, te margina en cierto modo. Y, cuando de eso las personas toman conciencia, pues reaccionan de esta manera.

Varón de 60 años, profesor universitario.
Católico de ideas conservadoras (MEDIM I)

Soy un inmigrante porque soy dominicano, aunque tenga la nacionalidad ¿sabes? Me siento español por el tiempo que tengo aquí, el trato que he tenido con las personas que yo me he criado, han sido todos españoles (...) no es que por ser blanco seas mejor, sino que por ser blanco te dan mejor trato...

Varón de 24 años dominicano, de clase baja y en paro. Vino a España hace 14 años, pero sus rasgos étnicos le identifican como dominicano (MEDIM I)

Se insiste en que “si no pareces inmigrante, no te tratan como a un inmigrante, pero si lo pareces, entonces te tratan como a un inmigrante”; “el aspecto físico que te distingue”. En un sentido similar destacamos el siguiente titular de

prensa de un artículo publicado en *El País* el 6 de enero de 2014: “¿Cómo vas a ser del Atleti, si eres negro?”. En dicho documento se expone que la mayoría de niños adoptados por familias españolas en el extranjero chocan contra el racismo; que en mayor o menor intensidad reciben a diario comentarios que les recuerdan que son “diferentes”. Una argumentación que se acompaña con los resultados principales de un estudio de la asociación *Ume Alaia*, que agrupa a familias adoptantes de Vizcaya. Se destaca que hasta un 70% de estos niños sufren discriminación y xenofobia en el colegio; que, a los ocho años, muchos ya han oído a algún compañero decir que su padre y su madre no son “de verdad”, y que la adolescencia es especialmente complicada para los jóvenes adoptados. Sus rasgos *étnicos* distintivos actúan en su contra, favoreciendo su identificación con la categoría *inmigrante* (minusvalorativa de pertenencia); y dificultando su integración social, aunque no sean inmigrantes.

Retomando la pregunta sobre *testimonio* visual o escucha de experiencias *indirectas* de discriminación, que ilustran la tabla y gráfico anteriores, asimismo ha de señalarse que en las encuestas IMIO-CIS están acotadas a “alguna persona cercana a Ud.”, como explicita el enunciado de la pregunta. A este respecto, ha de tenerse también en cuenta que la encuesta de 2013 dedicaba tres preguntas a conocer si entre sus familiares, sus compañeros/as de trabajo o estudios, y sus amigos y amigas (las preguntas n.º 25, 26 y 27 del cuestionario, respectivamente) había alguno/a que tuviese una nacionalidad distinta de la suya, un origen racial, una orientación sexual, unas creencias religiosas diferentes, que tuviese alguna discapacidad, o que fuese transexual. Si entre los familiares los porcentajes de respuesta oscilaron entre el 11 y el 25%, y entre los compañeros/as lo hicieron del 12 al 30%, en la relación de amistad se situaron en porcentajes más elevados, tanto mínimos (30%) como máximos (53%). La encuesta de 2016 no ofrece dicha información desagregada, sino que la une en una sola pregunta (“En su entorno más cercano, ya sean familiares, amigos/as o compañeros/as de trabajo/estudios, ¿Hay alguien que tenga...?”), con la

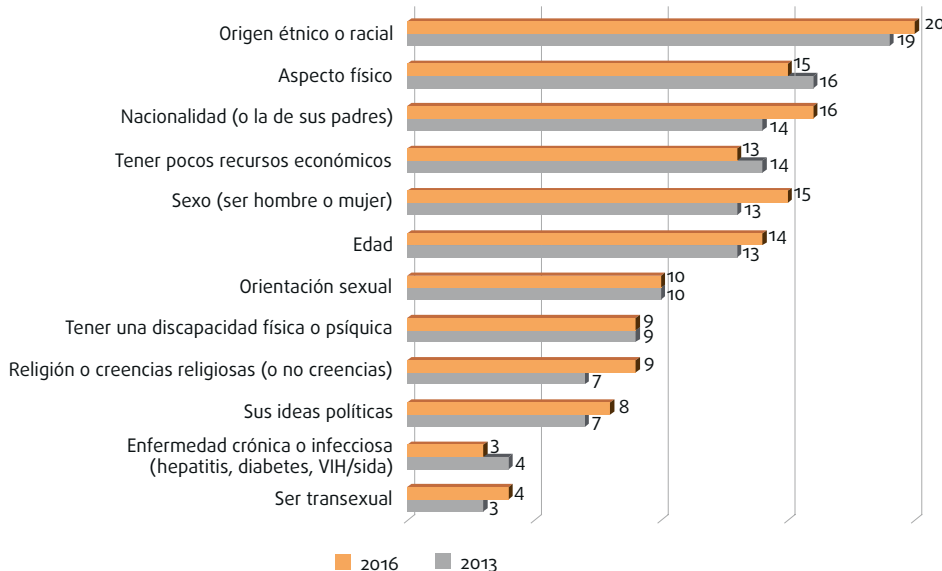
pérdida de información consiguiente, además de no cumplir el principio de “la idea única” que ha de garantizar todo enunciado de pregunta y opción de respuesta para facilitar la interpretación unívoca de la respuesta (Cea D’Ancona, 2004). Con dicho enunciado de pregunta se obtuvieron valores porcentuales entre el mínimo del 49% (tanto para el supuesto de *discapacidad* como de *orientación sexual*) y el máximo del 65% (*nacionalidad distinta*).

Para que pueda tenerse una imagen conjunta y visual de lo señalado respecto a la *experiencia indirecta* de discriminación (el haber sido testigo de ella), en el **gráfico 2.2** aparecen los diferentes motivos de discriminación ordenados de acuerdo con su mención en la encuesta de 2013 (la primera que se compara). Si bien, no se obtienen porcentajes de mención muy abultados.

El motivo más mencionado, por *origen étnico o racial*, apenas reúne al 19% de las 2.474 personas encuestadas en 2013 (20% en 2016), seguido del *aspecto físico* (16% en 2013; 15% en 2016). Los motivos de menor mención fueron: por ser *transexual* (3% en 2013; 4% en 2016) y por *enfermedad crónica o infecciosa* (4% en 2013; 3% en 2016). En cambio, la base relacionada con la “orientación sexual” es destacada por un 10% de los sondeados/as tanto en 2013 como 2016. Y ello cuando la pregunta expresamente indica de “alguna persona cercana”, y en los últimos 12 meses. Quizás ahí pueda estar también una clave de los bajos porcentajes de respuestas afirmativas que recaba la pregunta. Lo que nos lleva a advertir que el nivel de medición proporcionado por este indicador arroja valores-suelo de discriminación, y no valores-techo de baja incidencia en España.

Gráfico 2.2
Experiencia indirecta de discriminación (en el último año)
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)

En los últimos 12 meses ha sido testigo de alguna discriminación por motivo de...



La baja incidencia (demoscópicamente hablando) de las experiencias de discriminación alcanza cotas aún más bajas, cuando se pregunta por la *experiencia directa*: “Y Ud. personalmente, en alguna ocasión se ha sentido discriminado por...”. En esta ocasión el asentimiento (que agrupa las res-

puestas “muchas veces” y “alguna vez” en 2013; y también “muy pocas veces” en 2016) *única*mente alcanza al 12% de las personas encuestadas en 2013 (14% en 2016) en el motivo más señalado: su *sexo*. A éste sigue la otra característica demográfica clave en la definición de la persona:

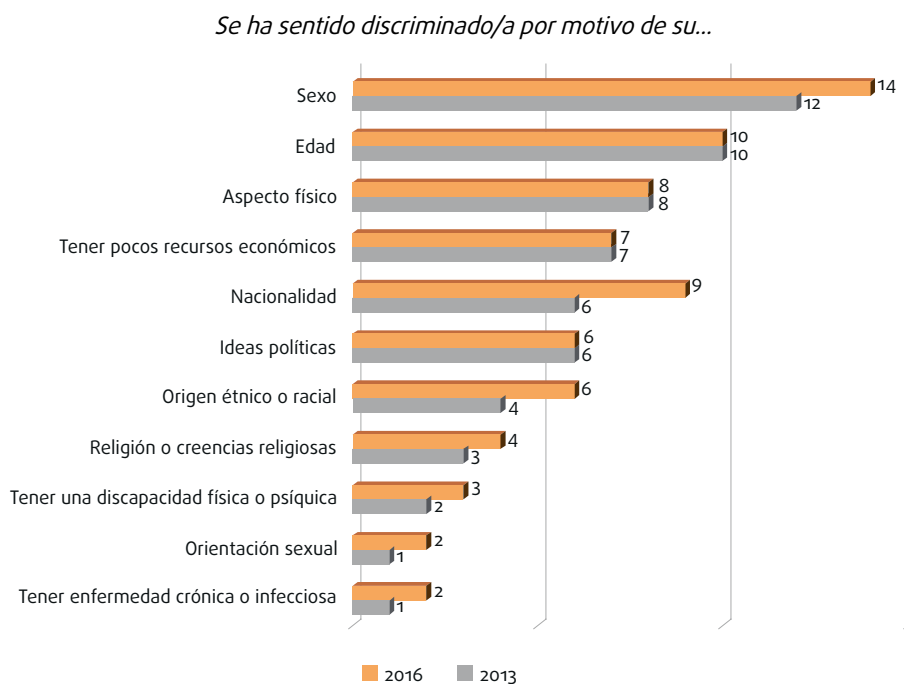
la *edad*³ (10% en ambas encuestas). Los motivos con apenas mención (1% en 2013 y 2% en 2016) son: por *orientación sexual* y *enfermedad* crónica o infecciosa, como muestra el **gráfico 2.3**. Su contraste con el gráfico anterior refuerza lo ya indicado respecto a la distancia entre *experiencia* de discriminación *directa* e *indirecta*. Divergencias en gran parte debidas a las características de la población que se sondea. Sin olvidarnos de

3 La discriminación por *edad* es la primera más referenciada en el Eurobarómetro especial de discriminación de 2015 (EB 83.4, de mayo-junio), aunque en un porcentaje menor porque la pregunta se ciñe a “los últimos 12 meses” y se especifica el intervalo de edad. Concretamente, las respuestas fueron: por *tener más de 55 años* (5% en total UE; 4% en España), por su *género* (4% UE; 3% España), *origen étnico* (3% en ambos territorios), *religión* o creencias (3% UE; 1% España), *discapacidad* (3% UE; 1% España), *edad inferior a 30 años* (2% UE; 1% España), *orientación sexual* (2% UE; 1% España) e *identidad de género* (1% UE; 0% España). El dato general para el caso español fue del 16%, claramente por debajo del promedio de la UE en 2015 (21% de encuestados/as que declararon haberse sentido personalmente “discriminados u hostigados” en los últimos 12 meses por uno o más motivos). Tres años antes, en 2012, el valor total de la UE fue 17%, siendo el de España ligeramente inferior (15%).

las reticencias que podemos tener a declarar que hemos sido víctimas de discriminación, y más cuando ha de expresarse en una entrevista cara a cara, como en las encuestas aquí analizadas⁴. Reticencias que se reducen cuando se habla de oídas o se ha sido testigo visual.

4 Las encuestas experimentales del proyecto MEDIM, realizadas entre el 1 de marzo y 30 de abril de 2015, captaron una mayor declaración de *experiencias personales* de discriminación. La de mayor frecuencia fue la atribuida a la *edad* (36%), aunque seguida muy de cerca por la discriminación por *género* (35%) y *nivel económico* (33%). La discriminación por *aspecto físico* fue declarada por el 32% de los 900 sondeados, y por *ideología política* por el 30%. A mayor distancia se sitúan las discriminaciones por *orientación sexual* (19%), el *color de la piel* (14%), la *religión* (12%) y por *discapacidad* (12%). Resultados que igualmente pueden explicarse por el menor peso en la encuesta de los colectivos susceptibles a estos tipos de discriminación. Además, al igual que se observara en estudios precedentes (Gee et al., 2007; Kreuter et al., 2008; Harnois, 2015), las *experiencias* de discriminación fueron más denunciadas por las personas de mayor nivel educativo y cuando el propio encuestado/a era quien escribía la respuesta en el cuestionario (encuesta autocumplimentada). De manera especial cuando la autocumplimentación fue *online*: CAWI (Computer Assisted Web Interview). Para más información, véase Cea D’Ancona (2017).

Gráfico 2.3
Experiencia directa de discriminación (sin límite temporal, “en alguna ocasión”)
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)



Los porcentajes de *experiencia directa* de discriminación se elevan sustancialmente cuando a continuación se pregunta, únicamente a quienes antes han afirmado que se han sentido discriminados/as por alguno de los motivos testados en la pregunta previa, que se ciñan a “los últimos 12 meses”. Los porcentajes corresponden, en consecuencia, no al total de la población sondeada, sino a las personas que antes declararon haberse sentido discriminadas: 284 en 2013 y 350 en 2016 (en el caso de la discriminación más señalada: por *sexo*). Que la base muestral sea superior en 2016 en gran parte se debe a que, como antes se ha indicado, la pregunta de experiencia *directa* de discriminación, que actúa como pregunta filtro de la ahora analizada, en 2016 incluye también la respuesta “muy pocas veces”, junto con “muchas” y “algunas veces”, mientras que en 2013 únicamente se ofreció las dos últimas opciones afirmativas. A ellas se sumaba una negativa (“nunca o casi nunca”) que afortunadamente se ha diferenciado en 2016.

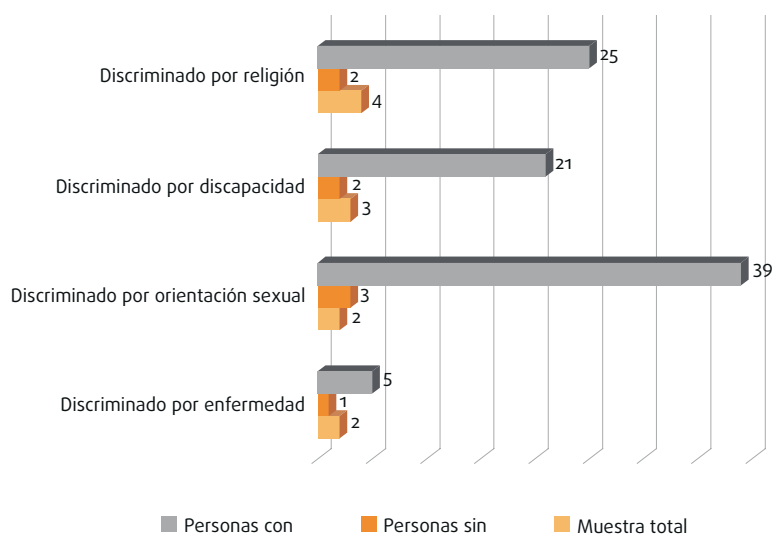
Los cinco motivos que más se nombraron, destacando su incidencia más reciente (últimos 12 meses) fueron: la *edad* (53% de las 260 personas que en 2013 dijeron haberla experimentado; 59% de las 258 correspondientes en 2016, con una *no respuesta* del 12%). Las *ideas políticas* ocupan el segundo lugar en ambas fechas y con valores similares (47% de 136 encuestados/as en 2013; 46% de 156 en 2016). El tercer puesto varía según la encuesta. En 2013 fue por tener *pocos recursos* económicos (46% de 168 encuestados/as); un motivo que en 2016 pasa a ocupar el sexto lugar (con una caída de once puntos porcentuales: 35% de 182 sondeados/as), mientras que el tercero lo ocupa el *origen étnico o racial* (40%, de 140, siendo la *no respuesta* del 15%). Este último motivo en 2013 ocupó la cuarta posición, aunque con un porcentaje similar: 43% de los 102 encuestados, y una misma *no respuesta* del 15%. El cuarto puesto en 2016 lo ocupa el motivo *nacionalidad*, (37% de 217 encuestados/as, con una *no respuesta* inferior, del 8%), que sube un puesto respecto a 2013 (41% de 146 sondeados/as y siendo la *no respuesta* del 11%). Finalmente, escalando del noveno puesto al quinto, se encuentra en 2016 el motivo de discriminación por *género*

(37% de 350 encuestados, *no respuesta* del 7%); en 2013 el porcentaje fue 34% (de 284 encuestados, con una *no respuesta* del 10%).

Frente a dichas discriminaciones se sitúan las que afectan a un menor número de encuestados/as (y de menor representatividad estadística). Nos referimos a la discriminación por *orientación sexual* (21% de 34 encuestados en 2013; baja al 10% de 42 encuestados en 2016), y que está afectada por un muy abultado y sintomático porcentaje de *no respuesta* (56% y 57%, respectivamente). También, a las discriminaciones por *enfermedad crónica o infecciosa* (36% de 25 en 2013, 20% de 49 en 2016), *discapacidad* (40% de 48 en 2013, 24% de 72 en 2016) y *religión o creencias religiosas* (33% de 73 en 2013, 34% de 98 en 2016).

La encuesta de 2016 incluye tres preguntas nuevas que permiten cuantificar a las personas encuestadas que “tienen alguna discapacidad” (el 7% de las 2.486 que forman la muestra), quienes “tienen alguna enfermedad de larga duración o crónica” (19%), y aquellas a quienes “les atrae personas de su mismo sexo” (4%, ya sea de manera exclusiva o indistinta; el 5% de los 1.216 hombres encuestados y el 3% de las 1.270 mujeres). De su cruce con los diferentes motivos de discriminación puede saberse que el 21% de los 178 encuestados que declaran tener alguna *discapacidad* (o diversidad funcional) afirman haber experimentado discriminación por *discapacidad* física o psíquica. El porcentaje se reduce al 5%, si nos atenemos a la discriminación por *enfermedad* entre los 461 encuestados que afirman tener alguna enfermedad de larga duración o crónica. En cambio, el porcentaje asciende hasta el 39%, cuando se pregunta por la discriminación por *orientación sexual* entre los 105 encuestados que declaran que les atraen personas de su mismo sexo. Por último, si nos atenemos a la discriminación por *religión*, que afectaría al 4% de la población encuestada en 2016, se declara por el 25% de los 145 encuestados que se declaran creyentes de otra religión diferente a la católica; y por el 2% de los 1.635 católicos. Pero, si la atención se fija en los 98 casos que dicen haber experimentado discriminación por *religión*, el reparto entre creyentes de otra religión y los católicos es muy similar: 37 y 33%, respectivamente.

Gráfico 2.4
Experiencias directas de discriminaciones minoritarias
 Encuesta IMIO-CIS de 2016 (%)*



* Los porcentajes se han calculado respecto a la **muestra total** (N = 2.486 personas) y las **“personas con”** alguna *enfermedad* (n = 461), *discapacidad* o diversidad funcional (n = 178), que les atraen personas del mismo sexo (n = 105) y que son creyentes de otra religión (n = 145). A ellos se añaden los porcentajes correspondientes a las **“personas sin”** la característica referida en cada motivo de discriminación (es decir, 2.025, 2.308, 2.381 y 2.341, respectivamente). En todo caso los porcentajes corresponden a las personas que han declarado haberse sentido discriminadas por dichos motivos.

2.1.1 Sentirse discriminados: perfiles sociodemográficos

De lo indagado sobre los motivos de discriminación minoritarios, en el conjunto de la población encuestada en 2016, se deduce que en la declaración de *experiencias directas* de discriminación no sólo afecta poder hablar en primera persona del motivo sobre el que se pregunta; es decir, si se tiene alguna discapacidad, enfermedad, o una religión u orientación sexual divergente. Por lo que a continuación se procede a indagar en los perfiles sociodemográficos de las personas que declaran haberse sentido discriminadas “en alguna ocasión” (indistintamente de que haya sido en el último año). Los análisis se van a restringir a los seis motivos de discriminación más nombrados y de mayor representatividad estadística en la muestra analizada. Nos referimos a la discriminación por: *género*, *edad*, *aspecto físico*, *escasez de recursos* económicos, *nacionalidad* e *ideología política*. El orden decreciente (de más a menos mención) es conforme a lo recabado en la encuesta de 2013, al ser la primera vez que se analiza y con la que se comparan los datos de

2016. La [tabla 2.2](#) reúne los perfiles para cada una de dichas discriminaciones, atendiendo a las variables sociodemográficas presentes en ambas encuestas y que pueden afectar a la incidencia de las susodichas discriminaciones.

Lo primero que llama la atención, al visualizar los datos que recoge la [tabla 2.2](#), es que salvo en la discriminación por *sexo* y *nacionalidad*, no parece haber consonancia entre la experiencia personal de discriminación y el motivo que se señala. Sí es cierto que son las mujeres quienes más denuncian experiencias de discriminación por *género* (casi una de cada cuatro encuestadas en 2016; cuatro puntos más que en 2013), mientras que en los hombres el porcentaje apenas llega al 4%, siendo este motivo donde más distan las respuestas dadas por hombres y mujeres. Al igual sucede si nos atenemos a la *nacionalidad* de quien responde a la encuesta. La distancia entre quienes tienen sólo la nacionalidad española y aquellos/as con otra nacionalidad adquiere una gran magnitud, cuando se refieren a experiencias personales de discriminación por *nacionalidad*. Aunque las personas que declaran haberse

sentido discriminadas por *nacionalidad* apenas llegan al 9% de las 2.486 sondeadas en 2016 (tres puntos más que en 2013), el porcentaje se eleva hasta el 47% entre quienes sólo tienen otra nacionalidad y el 44% de los que también poseen la nacionalidad española. En ambos casos los porcentajes son superiores a los obtenidos en 2013 (38 y 31%, respectivamente). Además, al igual que se observa en la variable *sexo*, las divergencias por nacionalidad en los otros motivos de discriminación son mínimas. Lo mismo no es extensible a las demás experiencias personales de discriminación.

En contra de lo esperable, no son las personas de más *edad* las que más declaran haberse sentido discriminadas por este motivo. El porcentaje se reduce al 5% entre aquellas con 65 y más años en 2016 (3% en 2013), y asciende hasta el 15% entre los jóvenes de menos de 30 años. Si bien, en proporción similar a las personas de entre 50 y 64 años y, en consecuencia, aún en etapa laboral. Como muestra la tabla, no hay una pauta clara en la respuesta, cuando se analiza la variable *edad*. En general son las personas de edad avanzada las que menos declaran experiencias personales de discriminación, cualquiera que sea el motivo por el que se pregunte; al igual que son las que menos perciben la existencia de discriminación, como se viera en el capítulo 1. Pero tampoco son los más jóvenes quienes más la denuncian, excepto cuando la experiencia de discriminación se atribuye al *aspecto físico*. Los jóvenes-adultos (entre 30 y 49 años) son los que más afirman haberse sentido discriminados por razón de su *sexo* y tener *pocos recursos* económicos.

Del mismo modo, la discriminación por *carencia de recursos* económicos es, como cabría esperar, más declarada por las personas que afirman encontrarse en una situación económica personal mala o muy mala (14% en 2013 y 17% en 2016; hasta doce puntos más que quienes disfrutaban de una buena o muy buena situación económica), y aquellas con ingresos inferiores a 600 euros al mes (hasta el 16% en 2016). Pero, como muestra la tabla, las personas con menos recursos eco-

nómicos son también las que más afirman haberse sentido discriminadas por los tres motivos principales de discriminación: por *sexo*, *edad* y *aspecto físico*. Sobre todo en el segundo motivo (*edad*), con diferencias porcentuales que incluso exceden las registradas en la discriminación por tenencia de pocos recursos. Exactamente, diecisiete puntos separan las categorías polares de situación económica personal en la experiencia de discriminación por *edad* en 2016 (once puntos en 2013), mientras que la distancia porcentual se reduce a doce puntos (nueve en 2013) en referencia a la discriminación atribuida a la carencia de recursos económicos.

En cambio, si nos fijamos en las personas que se autoubican más hacia la izquierda en la escala de ideología política, no sólo son quienes más perciben la existencia de discriminación (como se concluyese en el capítulo 1), sino también quienes más declaran haberla experimentado por su *ideología política* (13%, igual porcentaje en ambas encuestas y doblando el correspondiente al conjunto de la población: 6%). Lo más llamativo es que la misma pauta se observa respecto a las otras experiencias personales de discriminación, no quedando restringida al motivo de ideología política.

Por otra parte, la variable *ideología política* es la única, de las incluidas en la [tabla 2.2](#), que mantiene la misma pauta en todos los motivos de discriminación que se analizan. La declaración de haberla experimentado aumenta a medida que se va hacia posiciones más hacia la izquierda en la escala de ideología política. Por consiguiente, se repite lo mismo que se observara cuando se analizaba la percepción de la discriminación, a diferencia de otras variables entonces clave, pero que ahora no inciden en la declaración de haberse sentido discriminado. Es el caso de la variable *estudios* (exceptuando la experiencia de discriminación por género); también, de la variable *ocupación* e incluso *religiosidad* (salvo en las discriminaciones por *género* y *edad*), y *confianza* en las personas, con pautas no tan definidas, como recoge la tabla siguiente.

Tabla 2.2
Experiencia directa de discriminación, según motivo y características sociodemográficas

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Por su sexo (ser mujer o ser hombre)		Por su edad (actual)		Por su aspecto físico		Por tener pocos recursos económicos		Por su nacionalidad		Por sus ideas políticas	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Total</i>	12	14	10	10	8	8	7	7	6	9	6	6
<i>Sexo</i>												
Hombres	3	4	11	10	7	8	7	8	6	9	6	8
Mujeres	20	24	10	11	8	8	7	7	6	9	5	5
<i>Edad</i>												
Menos de 30	12	15	14	15	13	12	6	7	8	12	6	8
30-49	15	20	11	10	9	10	9	10	8	12	6	7
50-64	11	12	14	12	6	6	7	9	4	8	7	7
65 y más	4	7	3	5	1	2	4	3	2	3	3	4
<i>Estudios</i>												
Primarios e inferiores	7	5	6	5	5	4	6	6	3	5	2	3
EGB, FP1, ESO	9	15	9	12	8	9	6	9	5	8	4	5
Bachillerato, FP2	15	14	14	13	9	8	8	8	8	14	8	8
Medios, superiores	17	24	14	13	9	10	8	6	8	9	10	10
<i>Ocupación</i>												
Trabajador baja cualificación	13	15	9	11	12	9	9	11	8	13	4	4
Trabajador media cualificación	9	10	8	9	5	7	7	7	5	10	5	5
Profesional medio, alta cualificación	15	17	13	12	8	8	6	7	6	6	6	8
Empresario, profesional superior...	12	20	13	11	8	8	7	7	8	8	10	9
<i>Situación laboral</i>												
Trabaja	13	16	11	10	8	9	8	8	8	11	8	7
Jubilado o pensionista	5	8	4	6	3	4	5	5	3	5	4	6
Parado	17	23	17	20	11	11	9	14	8	12	5	7
Estudiante	10	12	15	14	16	12	6	4	5	7	7	11
Trabajo doméstico no remunerado	13	10	4	4	4	3	3	1	4	5	3	2
<i>Trabajo</i>												
Asalariado fijo	12	14	11	9	6	7	7	6	5	7	6	6
Asalariado eventual	14	19	13	16	11	12	7	10	8	13	5	7
Empresario	6	8	6	9	5	4	5	5	9	5	9	7
Autónomo	9	9	8	10	8	4	8	8	5	8	6	6
<i>Situación económica personal</i>												
Mala o muy mala	17	22	18	24	13	16	14	17	7	13	6	10
Ni buena ni mala	10	12	9	9	6	6	5	7	6	10	5	6
Buena o muy buena	10	15	7	7	5	7	5	5	5	6	6	6

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Por su sexo (ser mujer o ser hombre)		Por su edad (actual)		Por su aspecto físico		Por tener pocos recursos económicos		Por su nacionalidad		Por sus ideas políticas	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Ingresos</i>												
Hasta 600 €	13	19	15	16	12	11	12	16	6	15	6	6
601-1.200 €	12	11	11	11	7	9	8	10	6	9	5	6
1.201-2.400 €	14	17	12	13	8	9	7	8	7	10	7	9
Más de 2.400 € al mes	13	20	11	11	7	6	7	8	7	10	9	10
<i>Clase social</i>												
Baja	12	15	9	11	12	9	8	10	8	14	4	5
Media-baja	8	10	9	10	5	7	6	6	5	9	5	4
Media	13	13	11	10	7	7	7	7	6	7	5	7
Alta y media-alta	15	22	14	13	9	10	8	7	6	8	9	10
<i>Tamaño hábitat</i>												
Menos de 10.000	7	13	7	10	4	6	5	5	3	7	5	6
10.001-50.000	14	15	10	12	8	8	7	8	6	10	4	7
50.001-400.000	11	14	10	9	8	8	7	8	7	8	5	6
Más de 400.000 hab.	14	15	15	13	10	11	8	9	8	12	9	8
<i>Ideología política</i>												
Izquierda	17	21	16	15	11	12	9	11	7	9	13	13
Centro	11	14	9	10	6	7	6	7	5	9	4	4
Derecha	10	9	7	6	5	4	4	3	5	5	4	4
<i>Religiosidad</i>												
No creyente	15	22	19	17	14	13	10	11	6	8	12	11
Nada practicante	11	13	9	10	6	7	5	6	5	8	3	4
Poco practicante	10	11	8	6	5	5	7	6	7	10	3	6
Muy/bastante practicante	7	8	6	8	5	6	6	7	6	11	5	3
<i>Confianza en las personas</i>												
Baja	10	13	11	11	8	9	7	8	6	11	5	6
Media	11	14	9	10	6	7	5	7	6	8	4	6
Elevada	15	16	14	12	10	8	9	7	6	8	9	8
<i>Nacionalidad</i>												
Sólo española	11	14	11	10	8	8	7	7	3	5	6	7
Española y otra	16	14	10	15	7	11	8	12	31	44	5	5
Sólo otra nacionalidad	12	15	7	13	7	7	12	12	38	47	4	7

El conocimiento de qué variables son las que más determinan que una persona declare que en alguna ocasión se ha sentido discriminada lleva al análisis conjunto de las variables sociodemográficas descritas en la [tabla 2.2](#), siguiendo el mismo proceder ya expuesto en el capítulo 1: combinando el análisis discriminante con el de regresión logística binaria. La [tabla 2.3](#) recoge los modelos que resultan de la aplicación de ambas técnicas analíticas multivariantes. Aunque todos los modelos tengan plena significatividad estadística (de acuerdo con el test de la χ^2), los de mayor relevancia tanto en términos de proporción de varianza explicada (medida a través de la *correlación canónica* y la R^2 de *Nagelkerke*), como de porcentaje de éxito de la clasificación, son los modelos que explican que se declare ($Y=1$) o no ($Y=0$) el haber experimentado la discriminación por *nacionalidad* y *sexo*. Precisamente las dos discriminaciones en las que sí había diferencias porcentuales relevantes en la variable que corresponde a dicha discriminación: la primera más denunciada por quienes carecen de la nacionalidad española, mientras que la segunda por las mujeres. Ser varón disminuye la probabilidad de sentirse discriminado por su *sexo* en un 42% comparado con las mujeres, en ambas encuestas. Por el contrario, tener la nacionalidad española disminuye la probabilidad de declarar que se ha sentido discriminado por su *nacionalidad* en un 18%, comparado con los que carecen de la nacionalidad española, y también en igual proporción en ambas encuestas.

A las dos variables sociodemográficas anteriores se suma la variable *estudios* como la segunda que más determina que se declare experiencia directa, tanto de discriminación por *género* como por *nacionalidad*; y, en ambos casos, en el sentido de una mayor declaración, a medida que aumenta el nivel de estudios del encuestado/a. Pero, mientras que en la encuesta de 2013 únicamente son las variables *nacionalidad* y *estudios* las que determinan que se declare haberse sentido discriminado por *nacionalidad*, en 2016 la

situación económica de la persona que responde también muestra efecto predictivo propio. Esta última variable se halla asimismo presente en los modelos predictivos de las demás discriminaciones, salvo las atribuidas a la *nacionalidad* y la *ideología política* de la persona sondeada, y en la encuesta de 2013.

La *situación económica* personal en la que se ubique el encuestado/a no sólo despunta como la variable que más determina la experiencia de discriminación por escasez de *recursos* económicos, como era predecible. También resulta ser la variable que más explica la experiencia de discriminación por *edad*, y en ambas encuestas. En este último motivo de discriminación, la *edad* de quien responde a la encuesta no muestra efecto y sí, en cambio, en la discriminación por *aspecto físico*, y en el sentido esperado de una mayor declaración conforme disminuye su *edad*, como asimismo se viera en el análisis bivariable ([tabla 2.2](#)).

Para mayor información, véase la [tabla 2.3](#), donde las variables relevantes en la explicación de la experiencia de discriminación figuran ordenadas conforme a su efecto predictivo. Como ya queda indicado en el capítulo 1, el estadístico más adecuado para su graduación es el coeficiente de *estructura*, que resulta del análisis discriminante. Asimismo, se señalaba en dicho capítulo que la no coincidencia de los signos de los coeficientes (correspondientes al análisis discriminante y de regresión logística) se debe a que la combinación lineal de variables que se obtiene del primero configura la función discriminante que más distingue a quienes declaran no haberse sentido discriminados ($Y=0$), respecto a quienes sí se han sentido ($Y=1$). Por el contrario, los coeficientes de regresión logística predicen la probabilidad contraria: la de sentirse discriminado, comparada con la probabilidad de ausencia del sentimiento de discriminación. Su interpretación es acorde con las diferencias porcentuales que se observan en la [tabla 2.2](#).

Tabla 2.3
Variables explicativas de diferentes experiencias directas de discriminación, tras aplicar análisis discriminante y regresión logística binaria

	Análisis discriminante			Análisis de regresión logística					
	Variables	F	Coefic. estructura	Variable	Coef. B	Error Típico	Wald	Exp B	% Incremento Prob
<i>Discriminación por sexo</i>	2013								
	Sexo	134,19	0,78	Sexo	-2,38	0,24	100,62	0,09	-42,02
	Estudios	86,31	-0,35	Estudios	0,35	0,07	27,38	1,42	6,08
	Situación económica	67,36	0,28	Religiosidad	-0,25	0,08	9,72	0,78	-6,01
	Religiosidad	54,48	0,20	Situación económica	-0,46	0,10	20,47	0,63	-7,29
	2016								
	Sexo	146,00	0,74	Sexo	-2,35	0,23	101,82	0,10	-41,61
	Estudios	10339	-0,44	Estudios	0,43	0,07	37,92	1,53	6,33
	Ideología p.	80,01	0,35	Religiosidad	-0,22	0,08	6,54	0,81	-4,34
	Religiosidad	53,32	0,28	Situación económica	-0,39	0,11	13,20	0,68	-9,21
Situación económica	64,11	0,19	Ideología p.	-0,16	0,05	11,20	0,85	-3,75	
<i>Discriminación por edad</i>	2013								
	Situación económica p.	34,29	0,59	Estudios	0,29	0,07	18,14	1,33	5,58
	Estudios	34,70	-0,47	Religiosidad	-0,27	0,08	10,57	0,76	-6,59
	Religiosidad	26,76	0,45	Situación económica p.	-0,63	0,10	38,83	0,53	-7,03
	Hábitat	21,97	-0,35	Hábitat	0,00	0,00	6,16	1,00	-
	Ocupación	18,49	-0,34						
	Ingresos	16,14	0,13						
	2016								
	Situación económica p.	62,07	0,72	Estudios	0,29	0,07	17,18	1,34	5,64
	Religiosidad	36,11	0,44	Religiosidad	-0,24	0,09	6,84	0,78	-5,88
Ideología p.	28,57	0,43	Situación económica p.	-0,82	0,11	58,74	0,44	-5,24	
Estudios	47,82	-0,33	Ideología p.	-0,11	0,05	4,64	0,90	-2,60	
Ocupación	23,77	-0,22							
<i>Discriminación por aspecto físico</i>	2013								
	Edad	24,56	0,71	Sexo	-0,56	0,22	6,78	0,57	-13,74
	Situación económica	20,85	0,66	Edad	-0,03	0,01	19,14	0,97	-0,47
	Sexo	16,32	0,37	Situación económica	-0,44	0,12	13,96	0,64	-7,24
				Ideología p.	-0,12	0,06	3,96	0,89	-2,80
	2016								
	Edad	26,02	0,72	Edad	-0,03	0,01	21,22	0,97	-0,45
Ideología p.	19,73	0,60	Situación económica	-0,34	0,12	8,63	0,71	-6,40	
Situación económica	16,55	0,50	Ideología p.	-0,19	0,06	11,71	0,83	-3,95	

	Análisis discriminante			Análisis de regresión logística					
	Variables	F	Coefic. estructura	Variable	Coef. B	Error Típico	Wald	Exp B	% Incremento Prob
<i>Discriminación por pocos recursos</i>	2013								
	Situación económica	24,34	0,74	Estudios	0,25	0,08	10,25	1,28	5,16
	Ideología p.	14,81	0,48	Situación económica	-0,60	0,12	25,35	0,55	-7,15
	Estudios	19,48	-0,43	Ideología p.	-0,14	0,06	5,02	0,87	-3,18
	2016								
	Situación económica	43,38	0,80	Estudios	-0,02	0,01	7,63	0,98	-0,39
Ideología p.	30,11	0,56	Situación económica	-0,64	0,11	31,85	0,53	-10,23	
Edad	22,79	0,41	Ideología p.	-0,19	0,05	13,13	0,82	-3,95	
<i>Discriminación por nacionalidad</i>	2013								
	Nacionalidad ¹	214,88	0,98	Estudios	0,26	0,09	8,19	1,30	5,32
	Estudios	112,21	-0,25	Nacionalidad	-2,76	0,27	107,16	0,06	-18,46
	2016								
	Nacionalidad	273,23	0,97	Nacionalidad	-2,87	0,25	128,45	0,06	-17,88
	Estudios	96,62	-0,18	Estudios	0,18	0,09	4,41	1,20	4,08
Situación económica	142,31	0,17	Situación económica	-0,49	0,14	12,44	0,62	-7,04	
<i>Discriminación por ideas políticas</i>	2013								
	Ideología p.	36,29	-0,77	Estudios	0,24	0,08	8,90	1,27	5,03
	Estudios	24,98	0,56	Hábitat	0,00	0,00	4,86	1,00	-
	Hábitat	19,18	0,50	Ideología p.	-0,34	0,07	26,28	0,71	-4,95
	Nacionalidad	15,47	0,39						
	2016								
	Ideología p.	43,54	0,69	Sexo	0,54	0,23	5,71	1,72	13,28
	Estudios	21,16	-0,45	Estudios	0,24	0,10	6,38	1,27	5,03
	Situación económica	25,80	0,41	Situación económica	-0,54	0,13	18,35	0,58	-6,93
	Clase social	29,35	-0,39	Clase social	0,23	0,10	5,65	1,25	5,10
Sexo	18,06	-0,18	Ideología p.	-0,34	0,06	29,57	0,72	-4,91	
Criterios estadísticos comparables de la relevancia del modelo									
Análisis discriminante				Análisis de regresión logística					
Correlación Canónica	χ^2	% casos correctamente clasificados		R^2 Nagelkerke	χ^2	% casos correctamente clasificados			
		Muestra original	Validez cruzada						
<i>Discriminación por sexo</i>	2013								
	0,379	201,62	88,3	88,3	0,26	201,93	86,3		
<i>Discriminación por edad</i>	2016								
	0,428	240,84	86,0	85,9	0,32	240,58	85,5		
<i>Discriminación por sexo</i>	2013								
	0,264	93,53	89,5	89,3	0,12	81,87	87,8		
<i>Discriminación por edad</i>	2016								
	0,303	113,39	89,3	89,2	0,16	102,39	88,1		

Criterios estadísticos comparables de la relevancia del modelo							
Análisis discriminante				Análisis de regresión logística			
Correlación Canónica	χ^2	% casos correctamente clasificados		R^2 Nagelkerke	χ^2	% casos correctamente clasificados	
		Muestra original	Validez cruzada				
Discriminación por aspecto físico	2013						
	0,191	48,06	92,6	92,6	0,09	52,44	92,2
Discriminación por pocos recursos	2016						
	0,201	48,65	92,2	92,2	0,09	50,41	91,3
Discriminación por nacionalidad	2013						
	0,182	43,71	93,2	93,2	0,08	41,32	92,3
Discriminación por ideas políticas	2016						
	0,234	66,48	92,4	92,3	0,11	62,70	90,5
Discriminación por ideas políticas	2013						
	0,383	207,06	91,5	91,5	0,22	107,90	94,2
Discriminación por ideas políticas	2016						
	0,443	259,44	90,2	90,2	0,26	144,25	91,8
Discriminación por ideas políticas	2013						
	0,213	60,51	94,5	94,5	0,10	54,69	92,7
Discriminación por ideas políticas	2016						
	0,267	87,10	93,8	93,8	0,16	85,25	92,1

* Los estadísticos se interpretan como se indica al final de la [tabla 1.6](#).

(1) La variable nacionalidad se ha transformado en variable ficticia: 1 sólo nacionalidad española; 0 otra nacionalidad

2.2 La convergencia de diferentes motivos de discriminación: la “discriminación múltiple”

Un paso más en la presente indagación sobre la discriminación se detiene en la conceptualizada, dentro de los ámbitos de las ciencias sociales y jurídicas, como discriminación *múltiple*. Un término que ha tenido mayor arraigo, aunque reciente, en los ámbitos jurídicos (Rey, 2008; Catalá, 2010; Giménez, 2013), y de manera más latente en las ciencias sociales. A esta conclusión se llegó en un estudio anterior (Valles, Cea D’Ancona y Domínguez, 2017)⁵, tras realizar una revisión sistemática

5 En dicho estudio se analiza la huella discursiva de la discriminación *múltiple* rastreándose tanto en la documentación y lenguajes institucionales, académicos, como en el habla de la población general. Un tratamiento monográfico más amplio de los materiales derivados del Proyecto MEDIM I (Medición de la Discriminación Múltiple), se encuentra en Cea D’Ancona y Valles (2017), autores y editores del monográfico, donde también participan dos investigadoras del proyecto: Gloria Domínguez Alegría y Cecilia Eserverri Mayer.

de revistas clave en ciencias sociales (REIS, RIS, PAPERS, Migraciones, entre otras). En el período temporal entonces analizado (hasta 2015) en ninguna de ellas se había publicado algún artículo que abordase la expresión de “discriminación múltiple”. Aunque aludían a una multiplicidad de formas o fuentes de discriminación, en ninguno se aplicaba el adjetivo *múltiple* al hablar de discriminación. Es el caso del artículo de Parella (2003) que, apuntado en esa dirección conceptual, optaba por la llamativa expresión “triple discriminación laboral”, en referencia a la discriminación de las mujeres, inmigrantes y trabajadoras, resaltando la conjunción de *género*, *etnia* y *clase social* en el contexto laboral catalán. Precisamente la conjunción de *género* (mujer) y *raza* (afroamericana) es la que comienza a dar forma al concepto de discriminación “múltiple” en el sentido de *interseccionalidad*, en la literatura anglosajona, en artículos clave como son los publicados por Beal (1970), King (1988)⁶ o Crenshaw (1991).

6 En este artículo (“*Multiple jeopardy, multiple consciousness: the context of a black feminist ideology*”) Debora King

Algunas de las excepciones son los artículos de Ramos (2009), que hace referencia expresa a la “múltiple discriminación”, que concurre en el caso de las mujeres con discapacidad, a lo que se suma la discriminación derivada de la clase social, la etnia y otros factores; el artículo de Gómiz (2014), que en el resumen del artículo hace mención a la “discriminación múltiple o multifactorial”; y el publicado por Aguilar-Idáñez (2014), en la revista *Barataria*, y en cuyo título se lee “Discriminaciones múltiples de los migrantes en perspectiva de derechos”. Tras realizar una incursión y contribución pioneras en el campo jurídico europeo e internacional, esta última autora aborda por separado cada una de las cuatro formas de discriminación que considera que afectan a los inmigrantes: laboral, etno-racial, por procedencia nacional y origen social. Advierte que suelen solaparse o darse de manera simultánea, y propone revisar cada tipo de discriminación o sus interconexiones en clave “múltiple”.

Es en dicha clave como la discriminación se configuró en la *Declaración de la Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia*, celebrada en Durban en 2001, la primera que recoge el concepto discriminación múltiple de manera expresa. Su art. 2 establece que “el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y la intolerancia ocurre en razón de la raza, el color, la nacionalidad o el origen étnico y que las víctimas pueden sufrir múltiples o agravadas formas de discriminación basadas en otros factores como el sexo, la lengua, la religión, las opiniones políticas o de otro tipo, el origen social, la propiedad, el nacimiento u otro status”. En 2013 la Agencia Europea para los Derechos Funda-

aportó una nueva perspectiva al análisis de la discriminación por raza, clase social y género. Argumenta que los intentos de aislar las contribuciones separadas de *racismo*, *clacismo*, y *sexismo* a las vidas de las mujeres afroamericanas fundamentalmente malinterpretaban cómo operan y se experimentan los sistemas de desigualdad. Propone una aproximación alternativa, donde los sistemas de desigualdad se conciben de manera dinámica, interactuando unos con otros. Introduce el concepto de “riesgo múltiple” para describir el maltrato interpersonal y la desventaja estructural que resulta de los múltiples estatus de minoría de las mujeres afroamericanas. Este concepto lo construye sobre modelos *aditivos* de desigualdad, siguiendo la propuesta de Beal (1970), y “se refiere no sólo a varias opresiones simultáneas, sino a las relaciones multiplicativas entre ellas también” (King 1988: 47).

mentales (FRA)⁷, en la presentación del informe *Desigualdades y la discriminación múltiple en la asistencia sanitaria*, denuncia la carencia de un marco legislativo que “establezca disposiciones para hacer frente a la discriminación múltiple”. A esta carencia añade lo que en España recoge el *Manual de formación para la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación*, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014: 35), cuando se refiere a la discriminación múltiple: “de las formas más difíciles de detectar porque a pesar de que las personas podemos ser vulnerables a la discriminación por diferentes motivos (por ser mujer y ser inmigrante; por ser inmigrante y tener alguna discapacidad; por ser negro y homosexual, etc.), para que exista esta forma de discriminación es importante comprobar que la discriminación se produjo por al menos dos motivos”.

Años antes, el informe de la Comisión Europea, *Tackling multiple discrimination. Practices, policies and laws*, de 2007, ya destacó la dificultad de medir la discriminación *múltiple*. Si bien su abordaje legal en el contexto laboral se muestra más sencillo, aunque los diferentes motivos de discriminación se aborden de manera separada y no en conjunción unos con otros⁸. En este informe además se distingue, de manera expresa, la discriminación *múltiple* (una persona es tratada de manera distinta que otra por diferentes factores en distintos momentos; los factores de

7 Creada en 2007, en sustitución del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (de 1997). Entre sus objetivos está el recoger, analizar y divulgar datos objetivos, fiables y comparables; fomentar la investigación sobre los derechos fundamentales, elaborar y publicar conclusiones y dictámenes sobre temas concretos o fomentar el diálogo con las instituciones de la Unión, los estados miembros, el Consejo de Europa y la sociedad civil para sensibilizar a la ciudadanía sobre los derechos fundamentales.

8 Atendiendo a la legislación de los diferentes estados miembro, el informe recoge un estudio con expertos que demuestra la ausencia de provisiones legales en torno a la discriminación *múltiple*. Austria, Alemania y España son los únicos países de los que se afirma que tienen una legislación que apunta específicamente a la discriminación *múltiple*. En el caso español, se hace mención explícita a la *Ley de Igualdad*, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyo art. 20 señala la necesidad de “diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención”.

discriminación actúan por separado y no de forma conjunta), de la *compuesta* (o adicional: uno o varios factores de discriminación se añaden a otros en un caso concreto, pero no actúan conjuntamente) e *interseccional*⁹ (varios factores o motivos de discriminación actúan de manera simultánea), siguiendo la propuesta de Makkonen (2002). Este autor define la discriminación múltiple como “una situación en la que una persona sufre discriminación por varios motivos, pero de una manera en la que la discriminación tiene lugar por un motivo en un tiempo” (2002: 9-10). Es el reconocimiento de la acumulación de distintas experiencias de discriminación. Por las connotaciones matemáticas de *múltiple* (o doble, triple, etcétera; por ejemplo, género + discapacidad + edad), no debería utilizarse en conexión con situaciones en las que diferentes motivos o fundamentos operan de manera simultánea y no separada. En cambio, la discriminación *compuesta* se conceptúa para referirse a la situación en la que varios motivos de discriminación se suman unos a otros en un momento concreto. La discriminación sobre la base de un motivo se añade a la discriminación basada en otro motivo para crear una carga adicional. No obstante, son varios los autores que rechazan esta aproximación aditiva o *compuesta* de la discriminación porque consideran que conceptualiza las experiencias de discriminación de las personas como separadas, independientes, y sumativas (Collins, 1991; Cuadraz y Uttal, 1999; Weber y Parra-Medina, 2003). Además, desaprueban que la implicación de la aproximación *aditiva* de las identidades y/o discriminación basada en estas identidades puedan graduarse (Cuadraz y Uttal 1999; Weber y Parra-Medina 2003)¹⁰.

9 Crenshaw (1991: 1243) la definió como “la intersección de factores de racismo y sexismo en las vidas de las mujeres negras en formas que no pueden captarse plenamente mirando en las dimensiones de raza o género de aquellas experiencias de manera separada”.

10 A estas tres variedades de discriminación comúnmente diferenciadas cabría añadir una cuarta: la discriminación *superpuesta*. Esta se refiere a la situación en la que una persona es discriminada en una situación en la que diferentes motivos operan de manera independiente. No obstante, es la conceptualización de *interseccionalidad* la más compartida en sociología y en el conjunto de las ciencias sociales (Baca y Thornton, 1996; McCall, 2005; Berger y Guidroz, 2009; Choo y

Por otra parte, aunque las definiciones legales categoricen la discriminación *múltiple* e *interseccional* de manera diferente, en las políticas y documentos legales suelen utilizarse de manera indistinta. Como Crenshaw (1991), Makkonen (2002) y Harnois (2015) apuntan, cuando la multi-discriminación o la discriminación *interseccional* tiene lugar, es difícil analizar en base a qué una persona es discriminada por las intersecciones recurrentes entre varios atributos sociales. Su medición parece más fácil a través de investigación cualitativa, y es en ella donde su conceptualización como “múltiple” tiene un mayor asiento, al igual que en las políticas europeas, como muestran Burri y Schiek (2008) o Sargeant (2011), entre otros.

Al igual sucede en la investigación mediante encuesta, donde la discriminación se ha medido más como *aditiva* o *múltiple* que *interseccional*. Al encuestado se le anima a que seleccione todas las discriminaciones que se apliquen, tanto al hablar de experiencias como de percepciones (como se ha ido viendo), no preguntándose por la concurrencia de dos o más factores que motiven la discriminación de la persona. Por ello, la presente investigación opta por el concepto de discriminación *múltiple* más que *interseccional*. Además, ese es el término elegido en los Eurobarómetros específicos realizados hasta la fecha (como los más recientes de 2012 y 2015¹¹) o en

Ferree, 2010; Best et al, 2011; Harnois, 2015), aunque no todos los autores comprendan y empleen la *interseccionalidad* de igual modo. De manera especial, en la investigación cuantitativa (McCall, 2005; Choo y Ferree, 2010; Cho et al., 2013). Incluso son varios los autores que advierten contra el uso dominante de la “aditividad”, porque continua analizando los estatus individuales como independientes (Browne y Misra, 2003; Bowleg, 2008). Por ejemplo, se afirma que la desigualdad salarial de las mujeres negras no se debe sólo a la suma de la penalización salarial atribuida a la raza y al género de la persona (Greenman y Xie, 2008).

11 En ambos se entrega a los encuestados/as una tarjeta donde aparecen listadas las posibles respuestas a la pregunta “En los últimos 12 meses ¿Ud. personalmente se ha sentido discriminado sobre la base de uno o más de los siguientes motivos?: origen étnico, género, orientación sexual, edad, religión o creencia, discapacidad”. Al igual sucede en las encuestas IMIO-CIS, aunque con ligeras modificaciones, como se ha ido viendo. En todo caso se reconoce igualmente la posibilidad de experimentar *múltiples* tipos de discriminación, aunque continúe abierta la cuestión de si las discriminaciones se experimentan de manera simultánea (*interseccionalidad*) o serial (*aditividad*). Lo que lleva a ahondar en las respuestas con otros formatos de preguntas (como se muestra en Cea D’Ancona, 2017).

EU-MIDIS (*European Union Minorities and Discrimination Survey*). En éstos la discriminación *múltiple* se entiende como discriminación por más de un motivo en cualquier situación o tiempo: género, raza u origen étnico, religión o creencia, discapacidad, edad, orientación sexual y personas que pertenecen a minorías; habiendo correspondencia de los motivos con las áreas temáticas generales de la FRA.

En suma, la discriminación *múltiple* se vincula al hecho de que cada persona tiene múltiples identidades: no es sólo una mujer o una persona con discapacidad o con problemas de obesidad o de un determinado color de piel. El concepto reconoce el hecho de que un individuo puede ser discriminado por más de un motivo en cualquier situación o momento, y a lo largo de su vida. Es su combinación (tener unos rasgos étnicos, edad, género, aspecto físico o posición socioeconómica determinada) lo que podría añadir vulnerabilidad a la discriminación. Por lo que ha de investigarse la concurrencia de experiencias discriminatorias, por “acumulación de motivos” en una misma persona, a lo largo de su vida, abriendo la puerta a su análisis histórico-biográfico (Valles, Cea D’Ancona y Domínguez, 2017)¹². Entre las dificultades teórico-metodológicas se halla la de conocer si tales discriminaciones se han experimentado a la vez (de manera simultánea, a lo que se orienta el concepto complementario de *interseccionalidad*) o en diferentes momentos.

Teniendo ello presente, y a partir de las respuestas dadas a la pregunta “*Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado por...?*” incluida en ambas encuestas IMIO-CIS, puede estimarse que el 71% de los 2.474 encuestados en 2013 no han experimentado ninguna de las discriminaciones de las que se preguntan

¹² En dicha publicación se aboga por el concepto *discriminación biográfica*, siguiendo una línea de investigación fundamentada metodológicamente en las historias de vida (entre otros enfoques), que han de contextualizarse en términos históricos y de situación, clase o cambio social. Sin duda, la tarea de hacer memoria y archivo de esas historias *debidas* concierne a todas y cada una de las generaciones; y va más allá de la necesaria pero no suficiente medición del fenómeno discriminatorio.

(por su sexo, origen étnico o racial, nacionalidad, orientación sexual, edad, religión, aspecto físico, tener pocos recursos económicos, alguna discapacidad física o psíquica, enfermedad crónica o infecciosa, o por sus ideas políticas). Además, un 14% indica solamente una experiencia de discriminación; un 7% denuncia haber sido víctima de 2; un 3% de 3; un 2% de 4 y otro 2% de 5 o más motivos de discriminación, como compendia el [gráfico 2.6](#).

De acuerdo con estos datos, la vivencia de *discriminación múltiple* habría afectado al 14% de los encuestados en esa fecha de 2013 (338 casos del total de la muestra). En 2016 el porcentaje es similar, afectando al 15% de los sondeados (360 casos); que, sumados a quienes declaran una única experiencia de discriminación (406 casos: 16%), ascenderían al 31% de los 2.486 encuestados quienes en 2016 declaran una o más experiencias personales de discriminación, al preguntárseles por frecuencia y motivos concretos de discriminación. En la encuesta de 2016 (únicamente) esta pregunta va precedida por una genérica que indaga sobre la frecuencia, pero sin diferenciar los distintos motivos de discriminación. La pregunta se enuncia en los términos siguientes: “*Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado por cualquier causa y en cualquier ámbito?*”. En el [gráfico 2.5](#) puede verse que dos de cada tres personas encuestadas en 2016 (67%) afirman que nunca se han sentido discriminadas, mientras que el 33% restante indican asentimiento; y, en su mayoría, optan por la respuesta “sí, algunas veces”. La *no respuesta* es mínima en esta pregunta (apenas afecta al 0,5% de los sondeados/as).

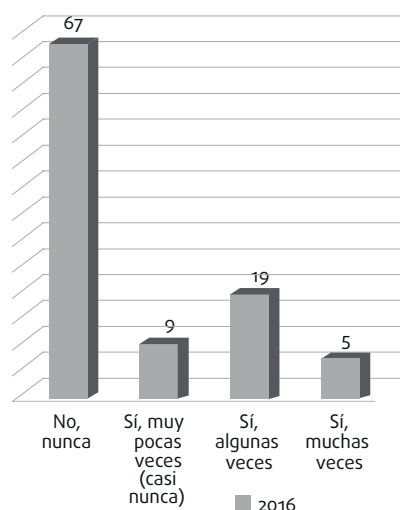
Cuando a continuación se pregunta por la frecuencia de la discriminación, y concretando por motivos diferentes, la respuesta negativa desciende apenas un punto en 2016 (66%) y la positiva pasa al 31%, afectando en este caso la *no respuesta* al 3% de los sondeados/as. En nuestra indagación sobre experiencias de discriminación múltiple (o acumulación de diferentes motivos de discriminación), el [gráfico 2.6](#) presenta las frecuencias porcentuales obtenidas tras conjugar

los diferentes motivos de discriminación descritos en el [gráfico 2.2](#), presentes en las dos encuestas IMIO-CIS que se analizan. Adviértase nuevamente que mientras en la encuesta de 2013 la experiencia *directa* de discriminación incluye las opciones “muchas” y “alguna vez”, en la de 2016 las opciones de asentimiento se amplían a tres, al sumarse un registro más esporádico de experiencia de discriminación: “muy pocas veces (casi nunca)”. Esta probablemente sea la explica-

ción del descenso de cinco puntos porcentuales en la respuesta negativa “nunca”, que pasa a ser del 66% en 2016. Una diferencia que acaba traduciendo en un tibio aumento de la *no respuesta*, de apenas dos puntos porcentuales, la misma variación que en la declaración de un único motivo de discriminación. De lo que cabe concluir que la frecuencia y concurrencia (o multiplicidad) de las vivencias de discriminación apenas varían en el intervalo de tres años analizado.

Gráfico 2.5
Frecuencia de experiencias de discriminación
Encuesta IMIO-CIS de 2016 (%)

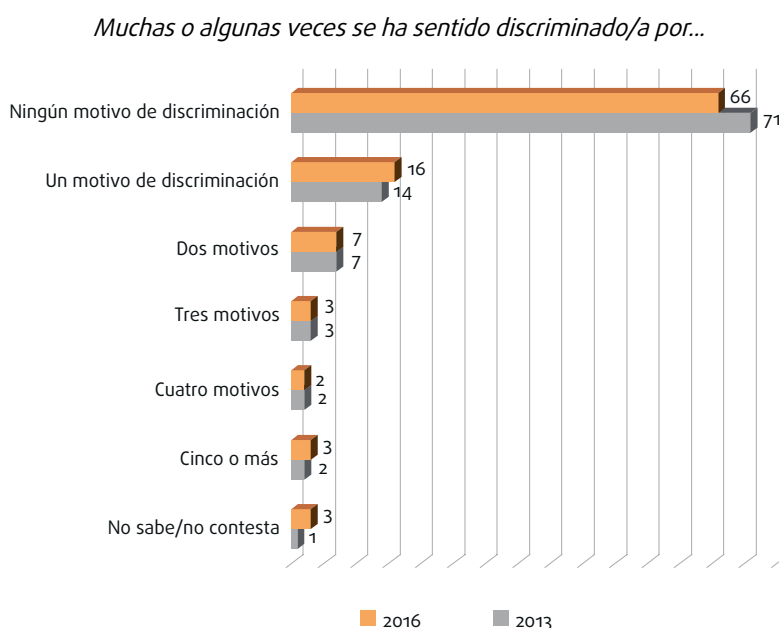
Ud. Personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado por cualquier causa y en cualquier ámbito?



Según el *Eurobarómetro especial de discriminación 393*, de 2012, en el conjunto de la UE, y con referencia a los 12 meses anteriores al sondeo, la experiencia de discriminación por un único motivo se estimaba en un 13% de la población encuestada; y en un 4% la basada en *múltiples* motivos. Tres años más tarde, el *Eurobarómetro especial 437*, de 2015, registraba porcentajes ligeramente superiores (16% por un único motivo de discriminación, 5% por motivos múltiples). Tales cifras, al contrastarlas con las obtenidas en las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (presentadas en el [gráfico 2.6](#)), se asemejan a los datos europeos, aunque únicamente en cuanto a la estimación de experiencias de discriminación por un sólo motivo.

Y, ¿cuál es el perfil sociodemográfico de la persona que más experiencias de discriminación declara en las encuestas? La [tabla 2.4](#) desglosa la media de discriminaciones en cada categoría de las variables sociodemográficas principales, que se están analizando para describir los perfiles de las personas sondeadas. Para su lectura téngase presente que son medias aritméticas, y que su valor esté próximo a o se debe a que la mayoría (71% en 2013 y 66% en 2016) han respondido “nunca o casi nunca” haberse sentido discriminadas, calculándose las medias para el total de la muestra sondeada (y no restringiéndose a quienes declararon haber experimentado alguna discriminación).

Gráfico 2.6
Experiencia directa de discriminación múltiple declarada (por frecuencia o concurrencia de motivos)
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)



Teniendo todo ello presente, se advierte que la media de experiencias declaradas de discriminación asciende a medida que baja la *edad* del encuestado/a (alcanzando la media más alta entre los más jóvenes) y se eleva su nivel de *estudios*. Como antes se anotara, las personas de mayor nivel educativo no sólo son las que más perciben la existencia de discriminación, sino también quienes más declaran (en las encuestas) haberla experimentado. Al igual sucede, conforme se desciende a peldaños más bajos de la escala de *situación económica personal* (que no del hogar familiar, a diferencia de la variable ingresos) y se vira a posiciones hacia la izquierda en la escala de *ideología política*. Lo que corrobora lo antes observado sobre la declaración de experiencias directas de discriminación (tabla 2.2). Dichas variaciones se registran en ambas encuestas, aunque algo más acentuado en la encuesta de 2016. Al igual que sean las personas que no tienen la nacionalidad española las que más experiencias de discriminación declaren, las mujeres más que los hombres, las personas en paro, los asalariados eventuales y quienes residan en municipios de mayor tamaño, como reflejan las variaciones de medias incluidas en la tabla 2.4.

Para tener una información conjunta de las variables que más inciden en el número de experiencias de discriminación que se declaran, se realiza un análisis de *regresión lineal múltiple* (al ser la variable dependiente métrica). En ambas encuestas se obtienen dos modelos explicativos estadísticamente significativos ($F=15,04$ y $24,00$, en 2013 y 2016, siendo $\rho = 0,000$), pero con bajo poder predictivo (en términos de porcentaje de varianza explicada), al ser $R^2 = 7,2$ y $8,9\%$, respectivamente. La representación gráfica de ambos modelos está en el gráfico 2.7, que incluye las variables que muestran efectos predictivos estadísticamente significativos del número de experiencias de discriminación declaradas en cada encuesta. Para que puedan compararse sus efectos, las variables se ordenan en consonancia con su coeficiente *beta*, que posibilita comparar variables medidas en diferentes unidades. Su valor se halla comprendido entre $-1,0$ y $+1,0$ (unidades de desviación típica). Cuanto más se aproxime su valor a 1 (indistintamente del signo), mayor es el efecto de la variable. El signo indica la dirección de la relación entre las variables: si es positivo, ambas variables avanzan en la misma dirección; si es negativo, las variables siguen direcciones

inversas (una aumenta y la otra disminuye, o a la inversa). En el gráfico puede verse que, en ambas encuestas, la *situación económica personal* es la variable que más determina el número de experiencias de discriminación que se declaren. Cada

aumento en una unidad en la mejora de la situación económica (desde “muy mala” hasta “muy buena”) disminuye la media de experiencias de discriminación en 0,130 y 0,177 unidades de desviación típica, respectivamente.

Tabla 2.4
Experiencias de discriminación declarada (por frecuencia o concurrencia de motivos), según características sociodemográficas

<i>Encuestas IMIO-CIS</i> <i>(Medias aritméticas en cada combinación)</i>	<i>Por su sexo (ser mujer o ser hombre)</i>	
	2013	2016
<i>Total</i>	0,05	0,06
<i>Sexo</i>		
Hombres	0,04	0,06
Mujeres	0,06	0,07
<i>Edad</i>		
Menos de 30	0,07	0,08
30-49	0,06	0,08
50-64	0,05	0,06
65 y más	0,02	0,02
<i>Estudios</i>		
Primarios e inferiores	0,03	0,03
EGB, FP1, ESO	0,04	0,07
Bachillerato, FP2	0,07	0,08
Medios, superiores	0,07	0,08
<i>Ocupación</i>		
Trabajador baja cualificación	0,06	0,07
Trabajador media cualificación	0,04	0,06
Profesional medio, alta cualificación	0,06	0,06
Empresario, profesional superior...	0,06	0,07
<i>Situación laboral</i>		
Trabaja	0,06	0,07
Jubilado o pensionista	0,02	0,04
Parado	0,07	0,10
Estudiante	0,06	0,07
Trabajo doméstico no remunerado	0,04	0,03
<i>Trabajo</i>		
Asalariado fijo	0,05	0,06
Asalariado eventual	0,06	0,09
Empresario	0,05	0,04
Autónomo	0,05	0,05
<i>Situación económica personal</i>		
Mala o muy mala	0,08	0,12
Ni buena ni mala	0,05	0,06
Buena o muy buena	0,04	0,05

Encuestas IMIO-CIS (Medias aritméticas en cada combinación)	Por su sexo (ser mujer o ser hombre)	
	2013	2016
<i>Ingresos</i>		
Hasta 600 €	0,07	0,10
601-1.200 €	0,06	0,07
1.201-2.400 €	0,06	0,07
Más de 2.400 € al mes	0,06	0,07
<i>Clase social</i>		
Baja	0,06	0,08
Media-baja	0,04	0,06
Media	0,05	0,06
Alta y media-alta	0,07	0,08
<i>Tamaño hábitat</i>		
Menos de 10.000	0,03	0,05
10.001-50.000	0,05	0,07
50.001-400.000	0,05	0,06
Más de 400.000 hab.	0,07	0,08
<i>Ideología política</i>		
Izquierda	0,08	0,09
Centro	0,04	0,06
Derecha	0,04	0,03
<i>Religiosidad</i>		
No creyente	0,08	0,09
Nada practicante	0,04	0,05
Poco practicante	0,05	0,05
Muy/bastante practicante	0,04	0,06
<i>Confianza en las personas</i>		
Baja	0,05	0,06
Media	0,04	0,06
Elevada	0,07	0,07
<i>Nacionalidad</i>		
Sólo española	0,05	0,06
Española y otra	0,09	0,12
Sólo otra nacionalidad	0,10	0,13

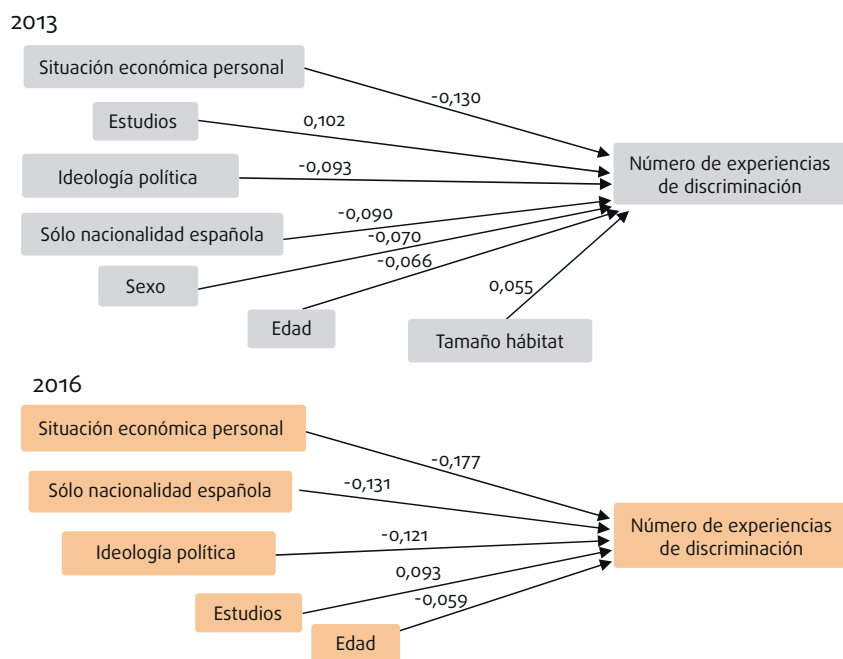
A la variable anterior acompañan otras seis, en el modelo de 2013, y cuatro en el correspondiente a 2016. Repiten las variables: tener *nacionalidad* española (que disminuye la media de experiencias de discriminación en 0,90 y 0,13 unidades de desviación típica comparados con quienes no la tienen), *ideología política* (cada aumento en una unidad hacia posiciones más hacia la derecha supone un descenso de la media de experiencias de discriminación que se denuncian en 0,09

y 0,12), nivel de *estudios* (cada ascenso eleva la media en 0,10 y 0,09) y la *edad* (cuyos aumentos de unidad provocan descensos de 0,07 y 0,06, respectivamente. A estas cuatro variables se suman dos más en 2013: *sexo* y tamaño de *hábitat*. La primera en el sentido ya observado en la [tabla 2.4](#), de una menor declaración de experiencias de discriminación en los hombres (comparados con las mujeres); mientras que la segunda, en una mayor declaración de experiencias, a me-

didada que aumenta el número de habitantes del municipio donde se reside (cada aumento en una unidad de desviación típica, incrementa la media de experiencias en 0,055 en 2013). No se obtienen coeficientes *beta* altos, sino bajos, porque

recuérdese que dos de cada tres encuestados/as en 2013 y algo más en 2016 (71%) no declararon haberse sentido discriminados en alguna ocasión. Una proporción muy elevada que determina que las medias estén próximas a 0.

Gráfico 2.7
Representación de los modelos de regresión lineal múltiple que explican el número de experiencias de discriminación declaradas (encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016; coeficientes beta)



A continuación se avanza otro tramo en la concreción de la discriminación *múltiple*, dentro de las posibilidades de los datos de encuesta disponibles. Se opta por circunscribir la atención en las personas que declaran haberse sentido discriminadas y sin ningún límite temporal, abarcando cualquier frecuencia (“en alguna ocasión”); 28% en 2013 y 31% en 2016, como se viera en el gráfico 2.2. Los tres motivos de discriminación más nombrados en 2013 fueron *sexo*, *edad* y *aspecto físico*. En 2016 únicamente varía el tercero (que pasa a ser la *nacionalidad*). A estos cuatro motivos se añaden otros tres (tener *pocos recursos* económicos, *ideas políticas* y *origen étnico* o racial). Para cada uno de estos siete motivos, seleccionados por su más amplio respaldo demoscópico, la tabla 2.5 reúne los porcentajes de convergencia entre pares de motivos desvelando y cifrando esta concreción.

Quedan excluidos los motivos de discriminación que menos se mencionan, siendo la base muestral inferior a 100 casos. Nos referimos a la discriminación por: *religión* o creencias (73 casos en 2013; 98 en 2016), *discapacidad* física/psíquica (48 casos en 2013; 72 en 2016), *orientación sexual* (34 casos en 2013; 42 en 2016) y *enfermedad* (25 en 2013; 49 en 2016). Adviértase que, considerados conjuntamente, su peso porcentual apenas representa el 4% de la muestra en 2013 y el 7% en 2016. Por lo que, estos cuatro últimos motivos de discriminación únicamente se consideran cuando confluyen con uno de los siete motivos que más se mencionan en ambas encuestas. Para la lectura de la tabla 2.5, téngase en cuenta que los porcentajes corresponden al total de encuestados que en cada encuesta han afirmado haber experimentado los siete motivos de discriminación cuya confluencia con otros

motivos se analiza. Por ejemplo, en la primera columna puede leerse que (según la encuesta de 2013) de aquellas personas que declaran haberse sentido discriminadas *por sexo*, el 36% de ellas además lo ha sido por *edad*; y un 28% también por *aspecto físico*; y de igual modo en las demás convergencias. De acuerdo con ello, las convergencias de experiencias directas de discriminación (que más se mencionan en ambas encuestas IMIO-CIS) son los siguientes pares de motivos:

1. *Origen étnico + nacionalidad* (65% en 2013; 68% en 2016).
2. *Pocos recursos económicos + edad* (46% en 2013; 43% en 2016).
3. *Pocos recursos económicos + aspecto físico* (43% en 2013; 47% en 2016).

4. *Aspecto físico + sexo* (43% en 2013; 44% en 2016).
5. *Edad + sexo* (39% en 2013; 47% en 2016).
6. *Ideas políticas + sexo* (39% en 2013; 47% en 2016).

Adviértase que, salvo el segundo par (*pocos recursos económicos + edad*), el resto de los pares destacados han experimentado un aumento porcentual en la encuesta de 2016, respecto de la anterior (levantada en 2013). Regularidad que se observa con mayor detalle y extensión en la [tabla 2.5](#). En ella se constata que, salvo excepciones, la tendencia ha sido un incremento de las experiencias directas de discriminación, de naturaleza *múltiple* (demostrada por pares sucesivos), en el intervalo temporal que abarcan las encuestas analizadas.

Tabla 2.5
Convergencias de experiencias directas de discriminación

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Por su sexo (ser mujer o ser hombre)		Edad (actual)		Aspecto físico		Tener pocos recursos económicos		Nacionalidad		Ideas políticas		Origen étnico o racial	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Discriminado por</i>														
Sexo	-	-	39	47	43	44	38	44	31	38	39	47	35	47
Edad	36	35	-	-	39	43	46	43	28	32	38	44	28	38
Aspecto físico	28	24	28	32	-	-	43	47	26	25	37	42	36	36
Pocos recursos	22	23	29	30	39	45	-	-	32	31	37	44	39	42
Nacionalidad	16	24	15	27	20	29	27	37	-	-	24	35	65	68
Ideas políticas	19	21	20	26	28	34	31	37	23	25	-	-	23	32
Origen étnico/racial	12	18	11	20	20	26	24	32	47	44	17	29	-	-
Religión	11	14	12	18	18	26	18	26	18	27	33	36	26	36
Discapacidad	5	11	9	14	10	22	13	21	9	16	10	26	14	23
Orientación sexual	7	10	5	12	8	17	10	16	9	15	11	22	12	23
Enfermedad	4	9	6	13	8	19	9	17	8	15	9	23	11	23
Base muestral	284	350	260	258	183	191	168	182	146	217	136	156	102	140

Por último, cabe indicar que varias de las convergencias de discriminaciones que se han destacado también lo fueron en indagaciones cualitativas previas, ya fuesen enfocadas a la medición de la xenofobia (proyectos MEXEES: Cea D'Ancona y Valles, 2010a; Cea D'Ancona, Valles y Esevenri, 2013), ya a la medición de la discriminación múltiple (proyecto MEDIM I: Cea D'Ancona y Valles, 2017). La primera convergencia de discrimi-

minaciones, que vincula el *origen étnico* con la *nacionalidad* fue subrayada tanto por extranjeros entrevistados como por autóctonos.

Llevo diez años aquí y, por mi color de piel, no piensan que pueda ser ecuatoriana, porque no cumpla el estereotipo de que los ecuatorianos son como más morenitos o algo así. Entonces, cuando abro la voz, ahí ya se

oye un acento distinto, ahí sí es como “tú, ¿de dónde eres?”. Entonces sí. Sí hay un estereotipo. Se va ligando la nacionalidad con un color de piel.

Mujer 26 años, ecuatoriana con estudios universitarios. Vino a España hace 10 años con sus padres (ambos de posición social media-alta). Tiene la doble nacionalidad (MEDIM I)

Pero, si en alguna convergencia se insiste es en la que vincula *nacionalidad* o *color de la piel* con la *clase social*. La discriminación se condiciona a “cuánto dinero tenga”. Se distingue entre inmigrantes de “primera, segunda y tercera categoría”, e incluso de “inmigrantes de pata negra”; en que “nos fijamos mucho en el color de la piel”, pero si tienes dinero, no eres inmigrante, “todo depende de la cartera que lleves”. Denuncia en la que convergen tanto autóctonos como foráneos.

Bueno, de cara a la opinión pública, somos muy tolerantes. Luego cuando nos toca, a lo mejor de cerca, en privado, somos un poco más xenófobos. Y luego también depende de la situación económica del inmigrante. Así que yo diría que somos clasistas. Si el emigrante está bien posicionado, deja de ser *panchito* o negro. Otra cosa es que vengan con la miseria pidiendo, o que sean ruidosos, o molestos. Entonces ya son *panchitos*, son rumanos, son gitanos, y ya no nos caen tan bien.

Varón autóctono de 41 años, de familia de clase media-baja, que tuvo que emigrar a Alemania donde nacen él y su hermano. Lo pasó muy mal cuando regresó a España porque “prácticamente” era alemán. Aquí en España era un re-emigrante” (MEXEES II)

La *discriminación*, en este caso hacia los inmigrantes, se explica por la *clase social*, más que por la *raza* o la *cultura*: “no es que seamos racistas, sino que somos clasistas” (en voz de una profesora de secundaria entrevistada en el proyecto MEDIM I). Se critica al pobre, al que se identifica como inmigrante económico (latinoamericano, subsahariano,...), incluso haciendo la distinción entre Europeos del Este (rumanos) de los originarios de la Europa rica (alemanes, británicos, franceses,...), aunque no todos vengan como turistas. Es recurrente la superposición del *poder adquisitivo* al *color de la piel*: “tú puedes ser de color y

ser hijo de diplomático y nunca te van a discriminar”; “la sociedad no discrimina a un jeque, pero sí que discrimina al inmigrante”; “que vengan todos los jeques que quieran”; o “el primer valor es el dinero”; “aquí con pasta todo se puede”. Por lo que se describe a la sociedad española como *clasista*: “al extranjero rico, al que tiene más dinero que gastar, le tratan mejor”. Afirmaciones que confirman lo antes señalado por el Colectivo IOÉ (1998: 35), “el inmigrante es excluido a la vez porque es extranjero, porque procede de un país pobre y menospreciado, y porque forma parte, en general, de las capas más bajas de las clases populares”; o más recientemente por Díez Nicolás (2005: 189), “el racismo y la xenofobia son, en la mayoría de los casos, expresión de un clasismo muy arraigado”. *Clasismo* que, como muestran los datos demoscópicos más recientes ahora analizados, no queda restringido a la población de origen extranjero. Muestras son las convergencias, antes señaladas, de *carencia de recursos* económicos y *edad*, y la debida al *aspecto físico*; ambas ampliables al conjunto de la población.

2.3 Los ámbitos de discriminación

Además de en los motivos, las encuestas IMIO-CIS amplían las indagaciones a los ámbitos donde suceden (y acaso se denuncian) experiencias de discriminación. Para ello preguntan, a quienes antes respondieron haberse sentido discriminados/as por un motivo determinado, en al menos alguna ocasión, que señalen en qué ámbito o situación concreta ha ocurrido dicha experiencia discriminatoria, indicándose ocho ámbitos concretos: 1) Ámbito laboral (acceso al trabajo, salario, promoción, formación, despido, compatibilización trabajo y familia, acceso a puestos de responsabilidad, etc.); 2) Acceso a servicios públicos (educación, sanidad, ayudas sociales, medios de transporte, acceso a instalaciones públicas, etc.); 3) Atención y trato por parte de la Administración Pública (oficinas de atención a usuarios/as, información, empleados/as públicos/as, etc.); 4) En el trato con la Policía; 5) En el acceso a la vivienda (alquiler, compra); 6) En las tiendas, locales de ocio, bares, otros servi-

cios privados o particulares; 7) En la propia familia; 8) En la calle, en el trato con la gente. A estos ítems se suma la opción de respuesta “otros”¹³ y la genérica de “ningún ámbito específico”, que no se lee al encuestado, sino que únicamente se señala, cuando la responde de manera espontánea. En todo caso se está ante preguntas de respuesta múltiple, en las que quien se ha sentido discriminado puede señalar todos y cada uno de los ámbitos en los que ha experimentado discriminación.

Atendiendo a las siete discriminaciones más señaladas en ambas encuestas, la **tabla 2.6** desglosa los ámbitos o situaciones concretas donde se produjeron las experiencias directas de discriminación, junto con las bases muestrales sobre

13 Otros ámbitos cada vez con más relevancia son “las redes sociales”, como destaca el Documento 13 (Id. vLex: 677023801), *Levante El Mercantil Valenciano*. Donde se indica que la ley que defiende la *identidad de género*, ya en vigor, sanciona comentarios ofensivos en redes sociales con multas de 200 a 3.000 € por insultar a un transexual (<http://vlex.com/vid/multas-200-3-000-677023801>)

las que se calculan los porcentajes. De los ocho ámbitos expresamente indicados en las encuestas, el *laboral* despunta sobre el resto, de manera muy destacada en las discriminaciones por motivo de *edad y sexo*, y en las dos encuestas (con porcentajes entre el 68 y el 80%). También, en los demás motivos (valores alrededor del 40-50%), en los que el ámbito de la *calle* les sigue en importancia (porcentajes circa 30%). La excepción a esta pauta predominante del ámbito *laboral*, como escenario principal de las experiencias personales de discriminación, se halla parcialmente (sobre todo en 2013) en el motivo “tener pocos recursos económicos”. Entonces, en los ámbitos de acceso a *servicios públicos* (30%), de acceso a la *vivienda* (29%) y en la *calle* misma (19%) se equipararon o superaron los valores del ámbito *laboral* (20%). Si bien, todo ello según la encuesta de 2013. En la realizada tres años después, en 2016, el ámbito *laboral* recupera la primacía (29%), seguida de cerca por el ámbito de la *calle* (25%), las *tiendas* (20%) o la atención de las *administraciones públicas* (19%).

Tabla 2.6
Experiencias directas discriminatorias según ámbitos y motivos principales de discriminación

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Por sexo		Edad (actual o últimos 5 años)		Aspecto físico		Tener pocos recursos económicos		Nacionalidad		Ideas políticas		Origen étnico o racial	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
ÁMBITOS														
Ámbito laboral	68	72	80	72	54	42	20	29	43	48	37	40	43	43
Acceso a servicios públicos	6	5	9	5	4	5	30	15	17	14	9	6	17	19
Atención y trato Administración Pública	6	7	6	4	7	7	17	19	13	10	9	8	15	20
Trato con la policía	5	7	5	3	13	12	4	3	11	9	16	8	20	14
Acceso a la vivienda	2	3	6	4	6	2	29	16	17	9	1	1	17	9
Tiendas, locales de ocio, bares y otros servicios privados	5	13	5	7	15	25	16	20	10	12	5	10	15	14
En la propia familia	9	7	2	2	3	3	5	6	-	1	18	8	6	3
En la calle, en el trato con la gente	13	15	8	11	38	36	19	25	33	32	40	35	33	35
En otro ámbito	2	5	-	2	-	9	2	8	1	7	3	6	1	3
En general	4	3	2	2	3	3	4	3	2	4	4	5	1	6
NS/NC	7	9	6	13	9	15	16	19	11	13	13	19	15	21
Base muestral	284	350	260	258	183	191	168	182	146	217	136	156	102	140

Respecto al ámbito *laboral*, una iniciativa destacable es la llevada a cabo por el sociólogo Enrique Martín Criado, Profesor del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Pablo de Olavide (UPO) de Sevilla, uno de los promotores de la iniciativa www.abusospatronales.es, titulada *abusospatronales.es: una apuesta por visibilizar los abusos sobre los trabajadores*. Esta reúne a personas de diferentes ámbitos alrededor de un proyecto de investigación y acción social, que trata de llamar la atención de la sociedad española sobre la proliferación de esta clase de abusos, proponiendo y demandando soluciones a los mismos. La página web lleva funcionando desde 2008 (aunque cabe encontrar también archivos con fecha previa, desde el año 2000). Dicha iniciativa surge del grupo de investigación social “Dominación y desigualdad social en Andalucía”. En este sitio web destaca el “archivo de casos” de abusos patronales, complementado por una sección sobre “relatos breves”. Se promueve la recogida de nuevos materiales y testimonios mediante un apartado específico denominado “cuéntanos tu caso” y las pestañas: “envía tu relato” y “solicita ser entrevistado”. En otro lugar nos hemos hecho eco (con más detalle) de esta aportación para el estudio de la denominada DLM o *discriminación laboral múltiple* (Cea D’Ancona y Valles, 2017: 85-87).

Diversas fuentes jurídicas aportan igualmente datos sobre experiencias de discriminación en el ámbito *laboral*, y por distintos motivos (edad, género, etc.). Cabe citar el *Manual de legislación europea contra la discriminación*, editado por la Agencia Europea para los Derechos Fundamentales (FRA, 2011). Los casos socio-jurídicos que reúnen resultan muy didácticos y constituyen un material de gran valor sociológico. Asimismo merece destacarse la Base de Datos Jurídica *vLEX*, un archivo documental informatizado que permite acceder tanto a la jurisprudencia formada por las sentencias de tribunales superiores (mediante palabras clave, como “discriminación laboral”, por ejemplo), como a otros materiales complementarios catalogados bajo etiquetas como (añadimos entre paréntesis el cómputo de resultados que arrojan nuestras consultas, primero de mayo de 2016 seguida de la hecha en junio de 2017):

legislación (185, 227), *jurisprudencia* (345, 366), *libros y revistas*¹⁴ (170, 180), *convenios colectivos* (478, 494), *noticias* (654, 740), etc. Adviértase la evolución creciente en todos los renglones, sobre todo en *legislación*¹⁵ y *noticias*¹⁶.

Retomando las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016, respecto a las discriminaciones menos mencionadas (por su *religión* o creencias, *discapacidad* física o psíquica, *orientación sexual* y *enfermedad*), la *tabla 2.7* reúne los porcentajes obtenidos en cada ámbito de discriminación. Si

14 Destacamos un artículo reciente, contemporáneo a la encuesta IMIO-CIS de 2016, que aborda la discriminación laboral por razón de edad (combinación de motivo y ámbito que más destaca en la encuesta de 2016, visto en la *tabla 2.6*). Es el Documento 3 (id. *vLex*: 654592597), *Seguridad y salud en el trabajo. Discriminación laboral por razón de la edad. Intervención desde la prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo* - núm. 88, octubre 2016 (<http://vlex.com/vid/discriminacion-laboral-razon-edad-654592597>). En él se indica que la discriminación *laboral* por razón de la *edad* pervive silenciosa, arraigada en sociedades tan avanzadas, garantistas y diversas como las europeas, inmutable a los cambios demográficos, laborales y sociales que nos abocan a un progresivo envejecimiento de la población trabajadora. Conjugar la prolongación de la vida laboral con la existencia de prejuicios y estereotipos parapetados detrás de prácticas discriminatorias, ampliamente extendidas sobre los trabajadores mayores, nos enfrenta a una situación de profunda incoherencia con consecuencias muy negativas. Si la intervención desde la seguridad y salud está llamada a jugar un papel decisivo en la adecuación y adaptación de las condiciones de trabajo, en el mantenimiento de la capacidad de trabajo de los mayores y en la optimización de los recursos personales y organizativos, debe contribuir igualmente a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores de más edad y de su salud psicosocial frente a prácticas discriminatorias.

15 De la legislación más citada, según *vLex*, baste especificar las dos que encabezan la lista: 1) la *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo). **Última modificación 28/07/2013** (<http://vlex.com/vid/organica-igualdad-efectiva-hombres-80729504>); 2) la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (Ley 7/2007, de 12 de abril). **Última modificación 01/11/2015** (<http://vlex.com/vid/ley-estatuto-basico-empleado-publico-74845511>).

16 De las noticias más recientes, consultadas en la misma fuente, destacamos la publicada el 10 de mayo de 2017 en *La Opinión de Murcia*, con el título “La Asamblea Regional impulsa la implantación del ‘currículum ciego’” (<http://vlex.com/vid/asamblea-regional-impulsa-implantacion-678872441>). Resalta que con el nuevo documento “se pretende evitar la discriminación de la mujer en el mercado laboral al eliminar la foto y los datos personales”. Una medida que, en forma de programa piloto, se habría impulsado a su vez por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Noticia a fin de cuentas, a efectos del análisis expuesto aquí, que recuerda o ilustra la co-ocurrencia de motivos de discriminación (*género* y *aspecto físico*) en un mismo ámbito (laboral).

bien, ha de enfatizarse la menor representatividad de la respuesta, debido a la reducida base muestral sobre la que se calculan los porcentajes. A esto se añade la elevada *no respuesta*, que llega incluso a afectar a dos de cada tres encuestados que afirman haberse sentido discriminados por su *orientación sexual*, seguidos de los discriminados por alguna *enfermedad* crónica o infecciosa (cinco de cada diez)¹⁷; la más baja afecta a los discriminados por su *religión* o creencias religiosas, aunque también es elevada (se sitúan entre dos y tres de cada diez encuestados/as), repercutiendo negativamente en la significatividad estadística de la respuesta. Por lo que el interés analítico no está tanto en destacar porcentajes, como en indicar los ámbitos que más mencionan para cada uno de estos motivos de discriminación.

De la comparación de las [tablas 2.6 y 2.7](#), vuelve a llamar la atención el protagonismo del ámbito *laboral* como espacio más proclive a la discriminación, también ahora por motivos minoritarios relacionados con la *discapacidad* (física o psíquica) o la *enfermedad*. Si bien, en ambos casos más en 2013 que en 2016. En esta última encuesta aumenta, en cambio, la denuncia de discriminación en el acceso a *servicios públicos* por *discapacidad*, aun manteniéndose “la calle” como el segundo ámbito donde más se experimenta la

17 No sorprende que sea precisamente en estos dos motivos de discriminación (por *orientación sexual* y *enfermedad* crónica o infecciosa) donde se registra una desorbitada *no respuesta*. Es indicativa de la autocensura u ocultación de discriminaciones por motivos que se siguen percibiendo menos socialmente aprobados, aunque antes se haya indicado que se ha sido discriminado. Nos referimos al debate personal, grupal sobre si salir o no del armario en determinados ámbitos u optar por seguir ocultando la verdadera orientación sexual en según qué ámbitos y ante quién. Hay ámbitos de mayor permisividad percibida (como puede ser la universidad), y otros de mayor intolerancia (en este caso, la calle y el trabajo; aunque este último sensiblemente menos en 2016).

discriminación, como puede verse en la [tabla 2.7](#). Pero es en el caso de las discriminaciones por *religión* y *orientación sexual* donde adquiere una mayor relevancia el rechazo que las personas perciben en “la calle, el trato con la gente”, llegando casi a doblar al experimentado en el ámbito *laboral*. Este incluso baja del 21 al 7% en referencia a la discriminación por *orientación sexual*. Un dato que, por otra parte, no nos sorprende por lo detectado en la indagación cualitativa del proyecto MEDIM I, donde personas pertenecientes al colectivo LGTBI (Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales) declaraban que tendían a ocultarse en el ámbito *laboral*, al ser un espacio o ámbito de mayor invisibilización y porque no querían que repercutiera en la pérdida del empleo o en la no promoción (Cea D’Ancona y Valles, 2017)¹⁸. Pero es en la “calle” donde su visibilización puede, al igual que la de otros colectivos, llevar a la agresión no sólo visual o verbal, sino inclusive física. Aunque sobre ello se tratará en el capítulo 4, adelantamos aquí una muestra de tres noticias de prensa de agresiones físicas difundidas durante este año:

“Agreden a dos chicos homosexuales en Berga por besarse en público. La pareja asegura que le dieron una paliza por ser homosexual al lado de una discoteca” (*Europa Press, El Mundo*, 12/03/2017); “Detenidos tres neonazis por pegar, escupir e insultar a gais en Chueca” (*El Mundo*, 25/06/2017); “Nueva agresión homófoba en Chueca: dos detenidos por tocamientos a dos lesbianas” (*El Confidencial*, 28/06/2017).

18 En dicho proyecto también se recogieron reflexiones críticas hacia las celebraciones del Orgullo Gay, por una parte del colectivo LGTBI (principalmente mujeres) que lo consideran: una mercantilización de un estereotipo, una denominación que incluso se llega a poner en cuestión; dando lugar el debate al dilema sobre los efectos no deseados de esa hipervisibilización o estereotipia sobre el reflejo de imagen distorsionada como coste de haber alcanzado ser “visibles”.

Tabla 2.7
Experiencias directas discriminatorias según ámbitos y motivos minoritarios de discriminación

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Por su religión o creencias religiosas (o no creencias)		Tener una discapacidad física o psíquica		Su orientación sexual		Tener una enfermedad crónica o infecciosa (hepatitis, diabetes, VIH/sida)	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Ámbito laboral	26	21	52	36	21	7	40	25
Acceso a servicios públicos	4	7	6	17	12	2	4	6
Atención y trato	3	3	6	11	3	-	-	8
Administración Pública								
Trato con la policía	-	2	2	3	3	-	-	-
Acceso a la vivienda	4	3	2	6	9	2	-	4
Tiendas, locales de ocio, bares y otros servicios privados	6	9	2	10	6	10	-	8
En la propia familia	18	13	6	3	9	5	4	2
En la calle, en el trato con la gente	45	40	23	25	21	21	12	12
En otro ámbito	-	7	-	7	3	5	4	2
En general	3	3	4	4	3	5	-	6
NS/NC	22	26	29	36	59	64	48	53
Base muestral	73	98	48	72	34	42	25	49

En la lista de ámbitos sobre los que se pregunta no tiene renglón propio los *medios de comunicación social*¹⁹. Tampoco los ámbitos escolares y de salud; dos que se pueden entender englobados en el genérico de “acceso a servicios públicos”, si bien sería interesante haberlos separado como ámbitos específicos de discriminación, dada la común referencia a ellos en la narración de expe-

19 A este respecto puede remitirse a malas prácticas profesionales ya sancionadas. Caso de la retirada de la página web de la cadena de TV *Cuatro* de comentarios que los internautas dejaron sobre el programa *Palabra de Gitano* (una serie documental que se emitía los domingos por la noche en horario de máxima audiencia). La cadena adoptó la decisión (en marzo de 2013), después de que el Pleno del Consejo de Audiovisual de Andalucía acordara exigir la retirada inmediata de los mensajes de texto, al entender que incitaban a la xenofobia, al odio y la discriminación hacia la comunidad gitana. El órgano de control andaluz decidió actuar tras recibir dos escritos firmados por el Instituto de Cultura Gitana y 19 ONGs integradas en el Consejo Estatal del Pueblo Gitano. La petición se basaba en la *Ley General de Comunicación Audiovisual*, de 2010, que establece una serie de disposiciones para evitar la difusión de contenidos ilícitos. Un año después, en enero de 2014, el Tribunal Constitucional condenó a la cadena de TV *Telecinco* por ridiculizar a un *discapacitado*, en una entrevista emitida por el programa *Crónicas Marcianas* en 2002, porque vulneró su derecho al honor, su intimidad y la propia imagen.

riencias de discriminación, por diferentes motivos, que asimismo detectara el proyecto MEDIM I (Cea D’Ancona y Valles, 2017: 30-57). Respecto al ámbito *sanitario* se reúnen testimonios de comentarios descalificativos entre médicos españoles hacia médicos procedentes de otros países, y de pacientes españoles que se quejan, cuando el médico que les atiende es de otro país. Pero también de mal trato verbal y físico por parte del personal auxiliar hacia las personas más desvalidas, con menos capacidad de defensa.

No hay discriminación. Entonces no discriminan a los pacientes. Pero lo que sí que existe todavía es, por parte de los pacientes, cierta discriminación hacia los médicos que no son españoles. Eso sí que se nota. Sobre todo por la gente más clasista, o que se mueve en sectores más clásicos ¿no? Es decir, cuando ves una señora que viene y parece Pitita Ridruejo, y ves que de pronto se queja porque su médico es un *sudaca*, que no sé cuántos (...) He oído algún comentario, pero nunca demasiado fuerte. Lo más fuerte que he oído

es que “*los negros huelen muy fuerte*”. Cosa que, si nos abstraemos de que no existiesen las discriminaciones, sería una descripción porque es verdad que tienen un olor corporal más fuerte y que no es una crítica ni es un... Es decir, no son menos aptos para vivir en este país ¿no? (...) Pero bueno, en este caso es verdad que con el tema del racismo noto más racismo casi por parte de los pacientes hacia los médicos.

Varón de 32 años, médico, de clase media-alta, homosexual (su pareja es latinoamericana).
Sitúa la discriminación principalmente en el discurso político (MEDIM I)

Pues lo veo bastante entre mis propios compañeros celadores. Hay algunos que no toleran mucho, la verdad. Y luego también el colectivo que yo percibo más ese trato diferenciador, es por parte de las auxiliares de enfermería (...) Comentarios de todo. De que “yo no estoy aquí para limpiarle el culo a esta gente”,..., “joder qué asco, parece que no saben que existe el agua”.

Mujer 32 años, celadora en un centro hospitalario en una zona con una elevada proporción de población sudamericana, de clase social baja y media-baja (MEDIM I)

El ámbito *escolar* también fue destacado como escenario de discriminaciones hacia personas de otros orígenes étnico-raciales. Si bien, menos por el personal docente y más por parte de los compañeros de clase, sobre todo en la etapa de la adolescencia, del instituto, más que de la universidad. De nuevo se repiten las referencias a comentarios peyorativos (que se califican de *racistas*) como “sudaca de mierda” o “panchito”. Quien los pronuncia a veces se escuda en su carácter de broma o burla entre amigos en el ámbito escolar, aunque menosprecien y denigren a la persona. Se censura que no siempre tengan la esperable desaprobación por parte del personal docente. Incluso hay docentes que recriminan la interpretación de discriminatorio que se hace a problemas que son propios del sistema educativo, como los suspensos y castigos.

Mi amiga y compañera de clase es colombiana y de piel oscura. Desde que vino a España ha

tenido que soportar muchas burlas y menosprecios debido a su nacionalidad y etnia. Uno de nuestros compañeros de clase una vez le dijo qué tal le había ido el fin de semana, que seguro que, como siempre, habría estado golfeando por ahí. Ahí no quedó la cosa, ya que afirmaciones como “negra, vete a tu país” o “anda, ¡sucia!” fueron constantes en la boca de nuestro compañero de clase. Él le dedicaba este tipo de comentarios como si fuesen una gracia o una pequeña broma inofensiva para que ella se lo tomara con humor, se riera, y no le diera importancia. Ella muchas veces caía en la trampa y decidía no enfrentarse a él y asumir la “broma” bajo las risas de todo el resto de la clase, que permanecía impassible ante estos actos de discriminación. Por ello, considero que este acto de discriminación es doble: por *sexismo* (al relacionar a una mujer joven latinoamericana con la promiscuidad) y *racismo* (por los evidentes insultos). Esta forma de discriminación se camuflaba bajo la forma de “inofensivas bromas” para causar gracia, pero esconde una enorme cantidad de prejuicios, estereotipos, y por tanto, de discriminación.

Varón de 21 años, estudiante universitario, de clase media-baja (MEDIM I)

Quando me planteo qué supone la discriminación, me resulta inevitable pensar en una forma de interacción frecuente. Me viene a la cabeza la discriminación *racial* y *sexual*, ya que es lo que he podido percibir con mayor frecuencia. Me vienen a la cabeza aquellos grupos de amigos que se formaban en el instituto, la distribución del patio del recreo solía constar de un criterio básico muy diferenciado: los alumnos extranjeros con rasgos distintivos (color de la piel, forma de los ojos...) solían formar grupos de amistad aparte de los alumnos autóctonos. Las *separaciones* se daban de forma habitual, sin un planteamiento o conflicto previo. Y la discriminación *sexual* es el otro tipo de discriminación que he percibido. Tengo muchos amigos y conocidos homosexuales, que tienen historias de agresiones normalmente *verbales* por su condición de homosexuales.

Mujer de 26 años, con estudios universitarios, de padres argentinos y judíos (MEDIM I)

Al igual que otras reflexiones en voz alta, los extractos anteriores ilustran las confluencias de diferentes discriminaciones. En este caso, de la discriminación por *género* y *etnia*, que recuerda los orígenes de la conceptualización de la discriminación múltiple. Pero, como indicara Quillian (2006), el rechazo y la discriminación más o menos manifiesta no siempre atienden a un único motivo, pudiéndose confundir. Al igual sucede con la frágil línea que separa la *broma* del *insulto* y otras agresiones *verbales*. Quien lo pronuncia puede escudarse en que “es una broma”, mientras que quien lo recibe lo califica de “racismo”, “homofobia”, “sexismo”...; implícito en el humor, en bromas, y de los *estereotipos* que se transmiten hacia determinadas nacionalidades. Estereotipos que se refuerzan o aminoran dependiendo del grado de *conocimiento mutuo*, en consonancia con lo ya apuntado tempranamente por Allport (1954) y posteriormente desarrollado en la *teoría del contacto intergrupal* (Pettigrew, 1998; Fetzer, 2000; Brown y Hewstone, 2005; Pettigrew y Tropp, 2006, 2011)²⁰.

También han tenido considerable repercusión mediática los casos, sobre todo de acoso escolar, hacia miembros del colectivo LGTB. En un artículo de prensa, publicado en *El País* (01/01/2016), a raíz del suicidio de Alan, un transexual de 17 años que se quitó la vida el 24 de diciembre de 2015, por “la presión e incomprensión social”, se afirmaba que es uno de tantos casos de acoso escolar que sufren los menores LGTBI.

La Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) denuncia que más de la mitad de los jóvenes de este colectivo sufre acoso en centros educativos por su orientación sexual. El porcentaje aumenta respecto a los transexuales porque “son víctimas más visibles y eso les hace exponerse a un mayor riesgo”, explica el presidente de la aso-

ciación, Jesús Generelo. La federación no tiene un informe único sobre acoso escolar contra el colectivo LGTB, pero extrae sus deducciones del compendio de diversos estudios. Una de las conclusiones es que la primera causa de acoso en los centros educativos es la orientación sexual, porque los menores de este colectivo “apenas reciben apoyo dentro del sistema”, subraya Generelo. La asociación denuncia que el sistema educativo está aún muy por detrás de la sociedad en lo que respecta al reconocimiento e integración de estos jóvenes en las aulas. “Es muy dramático que tengan que ocurrir casos como el de Alan para despertar las conciencias”, se lamenta Generelo. La federación realizó una muestra con 700 jóvenes que habían sufrido acoso escolar por su condición de homosexual, cuyos datos revelaron que el 43% había ideado alguna vez el suicidio, el 35% lo había preparado con algún detalle y el 17% lo había intentado en alguna ocasión. La encuesta no incluía a los menores transexuales, como Alan, pero el presidente de FELGTB manifiesta que en este colectivo se acentúa la marginalidad y soledad a la que se enfrentan en las aulas. No hay cifras oficiales de cuántos menores transexuales se han quitado la vida este año movidos por el acoso escolar, pero Generelo confirma que muchas veces es la propia familia la que esconde el motivo del suicidio por la dureza que supone enfrentarse a tanto sufrimiento y porque “les obliga a salir del armario”²¹.

20 Los efectos positivos del *conocimiento mutuo* en la aminoración de los *estereotipos* y *prejuicios* no sólo se restringen hacia las personas de otros orígenes étnicos o nacionales, sino que se extienden a otros grupos de población. Hooghe y Meeusen (2012) constataron los efectos positivos de las relaciones de amistad con personas con una orientación sexual diferente en la reducción de los prejuicios hacia ellos, por ejemplo.

21 A raíz de este caso de acoso escolar, de gran eco mediático, el Ministro de Educación, D. Íñigo Méndez de Vigo, anuncia la creación de una serie de medidas dirigidas a reducir los casos de acoso escolar y otros problemas de violencia en las aulas. Entre ellas, un protocolo de actuación en colaboración con las comunidades autónomas; la elaboración de manuales de apoyo para padres y alumnos; y la creación de un registro estatal de la convivencia, donde se recojan datos estadísticos sobre convivencia escolar en todo el territorio nacional. Por su parte, desde la FELGTB se demanda una “ley transexual que atienda todos los ámbitos”, una legislación que recoja el espíritu de la ley andaluza 2/2014, *Ley Integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía*, e imponga unos parámetros básicos e iguales a nivel estatal. El 14 de julio de 2016 se aprobó por unanimidad por los cuatro grupos representados en la Asamblea de Madrid (PP, PSOE, Podemos y Ciudadanos), la *Ley de protección integral contra la discriminación por diversidad sexual y de género de la Comunidad de Madrid*. Una Ley que contempla la obligación de educar en la diversidad sexual, al menos en los colegios públicos y concertados.

En el proyecto MEDIM I (Cea D’Ancona y Valles, 2017: 47-49) observamos que quienes han experimentado discriminación, que atribuyen a su *orientación sexual*, las primeras experiencias que narran se retrotraen a la adolescencia²², a su etapa escolar, y una vez que “comunican la orientación sexual”, aunque no siempre. La homosexualidad lleva ligada una serie de estereotipos, y las personas que cumplen con esos estereotipos pueden sufrir discriminación, incluso siendo heterosexuales; el tan temido efecto dañino de los bulos, rumores y estereotipos, que perduran a lo largo del tiempo. El componente de *visibilidad* es igualmente clave en esta discriminación, que puede llegar a su exteriorización más manifiesta, como agresión física o verbal (insultos), hasta otras más sutiles, como evitar el contacto físico (aislamiento) o hablar mal²³.

Pero la referencia al ámbito *escolar* (como escenario donde se observa la representación social de la crueldad de los rechazos y discriminaciones hacia quienes se ven diferentes, y se desea que se sientan inferiores), no queda cercada en colectivos concretos, sino que cabe extenderlo al conjunto de la población. Aunque en la actualidad hay una mayor sensibilización y denuncia de los casos de acoso escolar, en nuestras biografías es probable que aparezca el recuerdo de alguna compañera o compañero de la etapa escolar que fuera presa de las risas y burlas descaradas por parte de sus compañeros/as, ya por su *aspecto físico* (ser gordo-flaco, alto-bajo, de un determinado color de piel o un rasgo físico que le distinguiera), ya por su forma de vestir o comportarse. Incluso hay quien se refiere a tales víctimas como “niños mártires”, incidiendo en la crueldad

22 Iudici y Verdecchia (2015) inciden en los efectos más lascivos del *etiquetaje* por parte de familiares y conocidos en la vida de los homosexuales, especialmente en la adolescencia, una etapa decisiva en la construcción de su identidad.

23 De acuerdo con Allport (1954), existen cinco peldaños o gradientes en la exteriorización del rechazo al *otro*, yendo de lo más sutil a lo más manifiesto: 1) *hablar mal* de las personas de otras religiones, etnias o países (rechazo *verbal*); 2) *evitar el contacto* (favoreciendo la segregación de las minorías); 3) *discriminación* (privación de derechos y oportunidades); 4) *ataque físico* (violencia con distinto grado de intensidad); 5) *exterminio* (genocidio y expulsión).

infligida en una etapa en la que suele demandarse una mayor aceptación por parte del grupo.

Yo les llamo a estos los *niños mártires*; los niños cuando uno va al colegio, el típico niño gordito, con gafotas, y tal, y que encima la madre le viste de una manera así, que llama mucho la atención con respecto a otros, y todos se metían con él. Yo eso sí que lo veía como niños mártires, que le quitan la merienda, le tiran la mochila, le tiran los apuntes, y en muchos casos no les han enseñado a defenderse a esos niños, con lo cual, se ceban y se ceban, y eso es simplemente porque eres más gordito que los otros, porque llevas gafas, porque tienes unas orejas muy prominentes.

Varón de 53 años, de clase media, guardia civil y psicólogo (MEDIM I)

Cuando estaba en tercero de la ESO, llegó una chica nueva al colegio. Era morena, de estatura media y de complexión gruesa. Cuando entró en clase, nadie se acercó a darle la bienvenida y en los recreos estuvo sola un tiempo. A pesar de todo, ella siempre parecía feliz, tenía una eterna sonrisa y participaba en las actividades de clase. No parecía molestarle estar sola. Sin embargo, yo me sentía mal por ella, y un día me acerqué a hablarle. Desde entonces fuimos inseparables. Lo curioso de todo ello fue que nuestros compañeros de clase me preguntaban “¿Por qué te vas con esa gorda?”. Yo les contestaba “porque es simpática, graciosa, buena persona y lista”. Los compañeros de clase la discriminaban porque tenía sobrepeso y era una discriminación física.

Mujer de 21 años, estudiante universitaria (MEDIM I)

Por último, queremos hacer también mención a los *transportes públicos* como ámbitos o escenarios donde se visibilizan diferentes experiencias de discriminación. En el proyecto MEDIM I sorprendió que a estas experiencias hicieran más referencia la población con sensibilidad hacia las conductas discriminatorias, que quienes las experimentan en primera persona. Mencionan comentarios despectivos e hirientes, en gran parte pronunciados por personas de edades avanzadas

(y menos temerosas de exteriorizar su rechazo hacia personas que identifican como inmigrantes). Además de conductas expresivas de rechazo, como el no sentarse al lado de o no ceder el asiento, aun estando en la obligación. Una ilustración son los dos siguientes relatos que fluyen al preguntarse por la discriminación.

Me encontraba como un día normal de diario en un autobús urbano. Yo iba en mi asiento y presencié un suceso que me sorprendió bastante. Una chica de nacionalidad ecuatoriana o peruana (no lo sé con exactitud) estaba un poco perdida con el trayecto de dicho autobús, y no se dio cuenta de que tenía que haber bajado en una parada y no dio al botón para solicitarla. La chica amablemente le pidió al conductor que si, por favor, podía parar. A lo que éste contestó que se tenía que esperar a la siguiente. Cuando llegó la siguiente parada, la chica se bajó del autobús dando las gracias amablemente. Es entonces cuando me sorprendí con el comentario discriminatorio y desagradable de un hombre mayor²⁴ que dijo en alto: “anda esta panchita, si es que desde luego que no se enteran de nada. Sólo vienen aquí para tener hijos. No valen para nada”. Yo me quedé bastante sorprendido. La chica fue amable en todo momento y no faltó el respeto a nadie.

Varón de 29 años, con estudios universitarios (MEDIM I)

En una ocasión iba en el metro un día entre semana. Iba de pie y sentadas a mi lado dos mujeres de mediana edad. Algunas paradas después se sube al vagón una mujer de raza negra, la cual estaba claramente embarazada, y los demás pasajeros pudieron verlo con la misma facilidad que yo. Alguna parada después, y sin que la mujer pudiera sentarse, ya que nadie le

24 Los informes sobre la evolución del racismo y la xenofobia en España, que hemos efectuado desde 2008 a 2015, muestran la menor tolerancia hacia las personas de otros orígenes étnicos-nacionales por parte de las personas de más edad, de menor nivel educativo y de mentalidad más conservadora. El componente ideológico es clave, pero también la edad y el nivel educativo de la persona. El rechazo no es igual hacia todos. Es peor hacia los grupos que se perciben de menor posición socioeconómica y de cultura más distante, como puede verse en el informe más reciente (Cea D’Ancona y Valles, 2015).

cedía el asiento reservado expresamente para personas en su estado, sube una mujer con un brazo escayolado y, para mi sorpresa, las dos mujeres le ofrecieron asiento.

Mujer de 23 años, con estudios universitarios (MEDIM I)

En cambio, la discriminación experimentada en ámbitos *laborales* sí fue más denunciada por la población de origen inmigrante y con rasgos étnicos distintivos. Etnicidad que incluso puede llevar a la no contratación o no acceder a un determinado puesto, aparte de la común crítica a no poder desempeñar la profesión para la que están formados.

Nosotras, que tenemos un aspecto físico un poquito más diferente, seguramente. Yo sí que lo tengo desde luego. Hablando por el teléfono, a mí no se me nota mucho que soy de fuera, y mucho menos que soy oriental. Pero una vez que estaba yo, con 18 años, intentando buscar un trabajo de verano y había visto en mi urbanización un anuncio de cuidar niños, de niñera... Ellos querían una universitaria, pues yo iba a la universidad y tenía la edad. Llamé y me concedió una entrevista. No hubo ningún problema. Pero se encontró con que yo era coreana y al final me dijeron que se lo tenían que pensar.

Grupo de discusión (GD5): Jóvenes inmigrantes universitarios (MEDIM I)

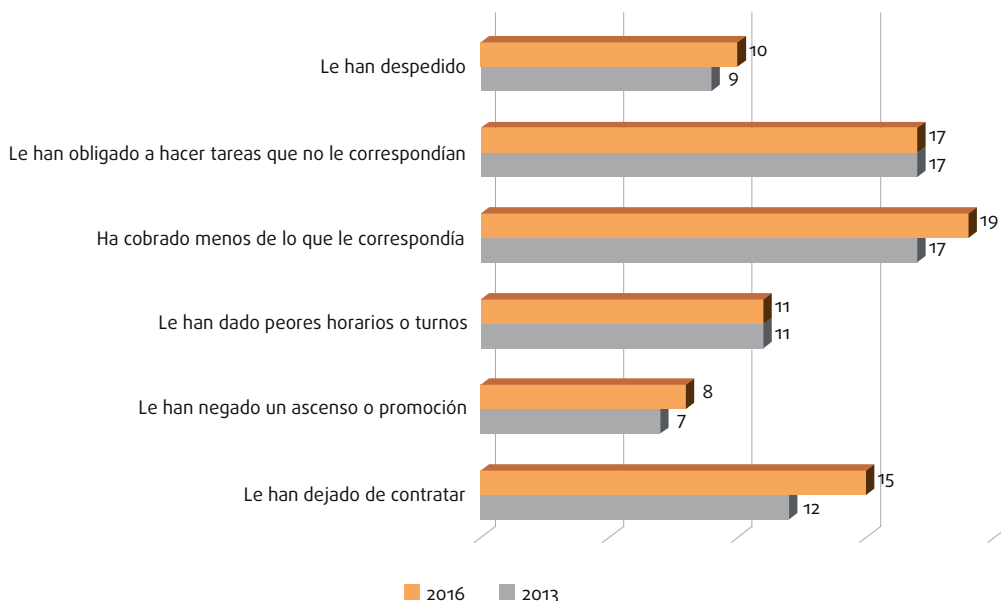
A este respecto, las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 permiten indagar en diferentes experiencias personales de discriminación *laboral*, en la población en general. A quienes trabajan o han trabajado antes de forma remunerada –el 82% de la muestra en 2013 (2.041 casos) y el 90% en 2016 (2.229)– primero se les pregunta si “¿En alguna ocasión, a lo largo de su vida laboral, le han despedido por cualquiera de los siguientes motivos?”. La relación de motivos es la misma que en anteriores preguntas de la encuesta: por su sexo, origen étnico o racial, nacionalidad, orientación sexual, religión o creencias religiosas, su aspecto físico, tener pocos recursos económicos, tener una discapacidad física o psíquica, tener una enfermedad crónica o infecciosa, sus ideas políticas, su edad o cualquier otro motivo. A

dicha pregunta siguen otras cinco, que interrogan acerca de si: “le han obligado a hacer tareas que no le correspondían”, “ha cobrado menos de lo que le correspondía”, “le han dado peores horarios”, “le han negado un ascenso o promoción” y “si le han dejado de contratar”. Para cada una de estas modalidades discriminatorias (en las condiciones laborales) se indica la misma relación de motivos de discriminación, pudiéndose señalar todas las causas a las que se atribuye la experiencia de discriminación en el empleo.

El gráfico 2.8 muestra la evolución de cada una de las experiencias de discriminación *laboral* sobre las que se pregunta. En él puede verse cómo

apenas hay variación en la serie temporal que comprende, dentro de una pauta que indica una tibia mayor declaración de discriminación *laboral* en 2016. El mayor ascenso (que apenas llega a tres puntos porcentuales) se da en la situación de rescisión del contrato (la tercera más mencionada). Le sigue el correspondiente a la pérdida salarial, “cobrar menos de lo que le correspondía”, que en 2016 se sitúa encabezando los indicadores de discriminación *laboral* sobre los que se pregunta, al ascender en dos puntos respecto a la encuesta de 2013: el 19% de las personas encuestadas que trabajan o han trabajado antes de forma remunerada lo mencionan.

Gráfico 2.8
Especificación de experiencias de discriminación *laboral*
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)



Preguntados por los motivos a los que atribuyen dichas actuaciones, la tabla 2.8 reúne los datos que recaban las seis preguntas, diferenciando sólo por sexo (para no sobrecargar la tabla), más los correspondientes a la pregunta anterior (mostrada en la tabla 2.6) en busca de consonancia (o no) en la respuesta. Se esperaba que, al indicarse situaciones concretas indicativas de discriminación en el ámbito *laboral*, la persona pudiera reflexionar y declarar más experiencias discriminatorias en dicho ámbito (como así ha

sido). Sobre los motivos, únicamente se pregunta en la encuesta de 2016. Razón por la que no se ofrecen aquí los datos correspondientes a 2013 en esta pregunta, pero sí en la anterior (que es común a ambas encuestas).

Tal como se esperaba, se capta una mayor declaración de experiencias discriminatorias, cuando se interroga por aspectos concretos que afectan a la actividad *laboral*, en vez de hacerlo de manera genérica, si se habían senti-

do discriminados, por qué motivo y en qué ámbito. Al preguntar de este último modo, apenas uno de cada diez encuestados/as que trabajan o han trabajado antes de forma remunerada lo señalan y atribuyendo su discriminación a su *género* o *sexo*. Proporción que casi se dobla cuando, a esa misma población, se la pregunta si ha cobrado menos de lo que le correspondía (19% frente al 11% en la encuesta de 2016). Un 17% indicaron que se les obligó a hacer tareas que no les correspondían; y un 15% que les habían dejado de contratar (como se viera en el [gráfico 2.6](#)).

Si profundizamos en las personas que han respondido afirmativamente en los aspectos de su vida laboral sobre los que se les pregunta, de nuevo se observa la mayor discriminación *laboral* por razón de *género*, en clara desproporción en contra de las mujeres (véase [tabla 2.8](#)). Diferencias porcentuales que llegan hasta los 47 puntos, cuando se les pregunta por el motivo de haber sido despedidas, obligadas a hacer determinadas tareas, cobrar menos, tener peores horarios o negárseles un ascenso o promoción; y de 36 puntos, cuando se les pregunta por la razón de haberseles dejado de contratar.

Tabla 2.8
Motivos y experiencias específicas de discriminación en el ámbito laboral.
Encuestas IMIO-CIS 2013 y 2016 (% en cada combinación)

MOTIVOS	<i>Sólo quienes trabajan o han trabajado de forma remunerada y han sido despedidos, le han obligado a hacer determinadas tareas, han cobrado menos de lo que le correspondía, le han dado peores horarios o le han negado un ascenso o promoción</i>			<i>Sólo a quienes les han dejado de contratar en un trabajo en España por cualquier motivo</i>			<i>Se han sentido discriminados en el ámbito laboral (cuando se les ha preguntado si se han sentido discriminados y en qué ámbito)</i>	
	2016			2016			2013	2016
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres		
Su sexo (ser mujer u hombre)	30	4	51	23	4	40	10	11
Origen étnico o racial	4	4	4	9	11	7	2	3
Nacionalidad	9	12	7	14	14	14	3	5
Orientación sexual	-	-	-	1	1	1	-	-
Religión o creencias religiosas (o no creencias)	-	1	-	1	2	1	1	1
Aspecto físico	3	3	3	10	12	8	5	4
Por tener pocos recursos económicos	6	7	5	1	1	1	2	2
Discapacidad física o psíquica	2	2	2	4	5	4	1	1
Enfermedad crónica o infecciosa	1	-	2	1	1	1	1	1
Sus ideas políticas	4	7	1	2	4	1	2	3
Su edad	16	21	13	37	45	30	10	8
Por cualquier otro motivo	45	58	34	18	19	17	1	4
Base muestral	704	319	385	365	170	195	2.041	2.229

A la discriminación *laboral* por razón de *género* sigue la atribuida a la *edad*. En este caso de mayor incidencia como motivo de haber perdido su contrato de trabajo. Afecta algo más a los hombres que a las mujeres, probablemente por su mayor antigüedad laboral, aunque con diferencias porcentuales que se mueven entre los ocho y los quince puntos (muy por debajo de las antes señaladas respecto a la discriminación por *género*). A la *edad* sigue la *nacionalidad*, como el tercer motivo principal de discriminación *laboral*, y ello pese a que apenas una de cada diez personas sondeadas no tiene la nacionalidad española.

La incidencia de la *nacionalidad* es ligeramente superior, cuando se pregunta por la rescisión del contrato laboral (14%), en cuyo caso no varía el porcentaje entre hombres y mujeres. En cambio, en el resto de experiencias agregadas se aprecia una ligera afectación mayor en el grupo masculino. El *aspecto físico* es el cuarto motivo más señalado como explicación a la *pérdida de contrato*

laboral (no en los otros aspectos), y ligeramente superior en hombres (12%) que en mujeres (8%). Por lo que de nuevo se constata la incidencia del llamado *aspectismo* como motivo principal de discriminación (Valles, Cea D'Ancona y Domínguez, 2017). Máxime en una sociedad, como la española, que da mucha importancia a la *aparición*, a lo que se visibiliza.

El recorrido a través de los datos demoscópicos sobre experiencias de discriminación concluye casi como comenzó: destacando la prevalencia de las discriminaciones por *género* y *edad*, seguidas de las atribuidas a la *nacionalidad* y al *aspecto físico* en general, como motivos principales de discriminación, en referencia a experiencias concretas en un ámbito clave como es el laboral. Ahora corresponde indagar-profundizar en los porqués de las discriminaciones, en las actitudes de rechazo hacia quienes consideramos diferentes e inclusive inferiores, llevando a conductas discriminatorias hacia con ellos. De esto trata el capítulo que sigue a continuación.

3. Actitudes discriminatorias: La aceptación de las diversidades

El estudio de la discriminación no ha de restringirse al análisis de su percepción y a las experiencias personales o transmitidas de discriminación. Un tercer enfoque, también necesario, es el de las actitudes. Este permite descubrir las latencias y diseñar medidas que eviten su conversión en conductas manifiestas de discriminación¹. Su necesario abordaje ha de estar presente en toda encuesta sobre discriminación porque, en caso de que dichas *actitudes* sean “causas” de conductas (McBroom y Reed, 1992), conocerlas permitirá no sólo *predecir* la conducta, sino también *modificarla* o controlarla, cambiando la *actitud*. No obstante, sabido es que las actitudes que se declaran en las encuestas no siempre son consistentes con la conducta real de las personas, cuando éstas se enfrentan a la situación real sobre la que se pregunta (LaPiere, 1934; Pager y Quillian, 2005), en lugar de hacerlo de manera figurada o simbólica. Del mismo modo que las percepciones auscultadas demoscópicamente no logran reflejar las realidades psicosociales implicadas, pudiendo sobreestimar o subestimar la incidencia de la discriminación (Pager y Shepherd, 2008), como así se ha ido constatando en los capítulos anteriores.

Este tercer capítulo trata sobre las actitudes hacia la discriminación, pero a partir de los indicadores que incluyen las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016. Unos son de carácter más directo y, en consecuencia, más expuestos al sesgo de deseabilidad social, con la consiguiente ocultación de lo percibido como socialmente desaprobado o sobredeclaración de lo bien valorado. Tal es el caso

de los indicadores que miden los prejuicios hacia otras personas. Otros indicadores son, en cambio, más sutiles o indirectos, ayudándonos a descubrir las actitudes más reales (o menos ocultadas) de las personas; incluye los indicadores que interrogan sobre la valoración de las políticas antidiscriminación. Asimismo es recomendable seguir la estrategia, a la hora de diseñar el cuestionario, de ir secuencialmente desde los indicadores más sutiles de discriminación hasta los más manifiestos o directos, como son los relacionados con los prejuicios (Cea D’Ancona, 2004, 2017). Este proceder facilita que la persona vaya gradualmente descubriéndose ante un entrevistador/a, que no conoce, y con quien aún no ha tenido tiempo de interactuar; lo que le lleva a mostrar su mejor imagen o rostro más amable, como ocurre en una interacción social arquetípica.

Dicha máxima o recomendación lamentablemente no se ha seguido en las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016. Las preguntas que miden prejuicios e indagan en actitudes concretas de discriminación (machistas, racistas, xenófobas, homófobas...) son las que inician el cuestionario, antecediendo a las preguntas de percepción de la discriminación, analizadas en el capítulo 1. Además, la primera pregunta que inicia el cuestionario no cumple el principio de “idea única”, tan necesario en la medición mediante encuesta, cuando se busca precisión e interpretación unívoca de la respuesta. Se trata de una pregunta genérica, que quiere medir la actitud hacia la convivencia con personas de “otro origen, cultura y religión”, pero que, al plantearse dicotómicamente, fuerza a optar por una de dos respuestas posibles. Exactamente, la pregunta dice: “*Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría más vivir?*”. Los supuestos que se plantean se reducen a dos: 1) una sociedad con personas de diferente origen, cultura y religión; 2) una sociedad en la que la gran mayoría de la gente tenga el mismo origen, cultura y religión. Del primer escenario hipotético se deduce una actitud plenamente aperturista a la inmigración, mientras

1 Allport recopiló más de cien definiciones del término *actitud* en un estudio pionero, editado en 1935 con el título genérico “Attitudes” (en la compilación realizada por C. Murchison, *A handbook of social psychology*, Worcester, Mass., Clark University Press, pp. 798-844). La describe como un estado neuropsíquico de *disposición previa* a una conducta concreta ante estímulos específicos. Por su parte, Lamberth (1980: 217) la define como “una respuesta evaluativa, relativamente estable, en relación a un objeto, que tiene componentes o consecuencias cognitivas, afectivas y probablemente comportamentales”.

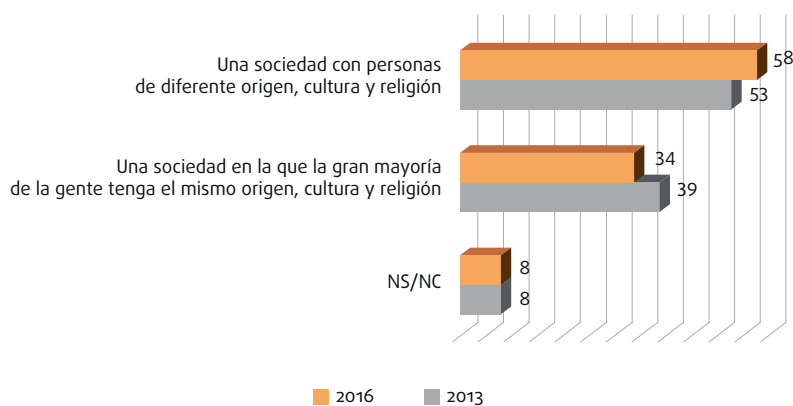
que del segundo una de rechazo, sin dar opción a matizar la respuesta. Se puede, por ejemplo, desear y no tener reticencias a convivir con personas de origen e incluso cultura diferente y, en cambio, sí tenerlas hacia personas de otra religión. Como hemos constatado con reiteración en los informes realizados para OBERAXE sobre la evolución del racismo y la xenofobia en España (Cea D’Ancona y Valles, 2015), al igual que en las encuestas experimentales de los proyectos MEXEES (Cea D’Ancona, 2014), las mayores reticencias se exteriorizan hacia la convivencia con personas de otras religiones, tanto en España como en el conjunto de países de la UE. Y ello, fundamentalmente, por su asociación a la religión musulmana. Dicha conclusión fue posible porque no se preguntaba en general por personas de “diferente origen, cultura y religión”, sino que se planteaban los diferentes supuestos de manera separada. En concreto, se pedía que en una escala de 0 a 10, donde 0 significa “muy negativo” y 10 “muy positivo”, se valorase, por separado, la conveniencia de que la sociedad española esté compuesta por personas de diferentes países, culturas, religiones y razas (o color de la piel, en la encuesta de 2014). En dicha encuesta la diversidad de culturas fue la más valorada

(siendo la valoración media de 6,8); mientras que la diversidad de personas de otras religiones apenas alcanzó la media de 5,7, aunque también superior a la obtenida en las encuestas precedentes que habían incluido la pregunta.

En las encuestas aquí analizadas, en cambio, nos encontramos con una primera pregunta cerrada dicotómica, con las dos únicas opciones de respuesta antes referidas, y que se presenta en el gráfico 3.1, pero de cuya respuesta únicamente cabe deducir una ligera mayor apertura en España hacia la sociedad multicultural en 2016. Más de la mitad (58%) de la población encuestada se decanta por la opción: “una sociedad con personas de diferente origen, cultura y religión”, sin una mayor concreción al respecto. Tal vez se haya diseñado así para romper el hielo: una primera pregunta sin mayor trascendencia, que apenas aporta información de interés para la analista. La evolución positiva que registra, hacia una ligera mayor apertura hacia la sociedad multicultural, conviene contrastarla con otros indicadores incluidos en estas encuestas y que miden, de manera más precisa, las actitudes hacia la diversidad. Lo que se va desgranando en los apartados que comprende el presente capítulo.

Gráfico 3.1.
Apertura hacia una sociedad multicultural
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)

En qué sociedad le gustaría vivir



3.1 La exteriorización de los prejuicios: la convivencia con personas “diferentes”

Como antes se indicara, un componente clave en la medición de las actitudes es el que indaga en los *prejuicios* hacia las personas que son objeto de estudio. Se trata de conocer posibles reticencias a convivir (o la mera proximidad con ellos), además de profundizar en los sentimientos asociados de *filias* y *fobias*. En las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016, la prospección se reduce a supuestos hipotéticos de convivencia vecinal. En concreto, se pregunta: “A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener como vecinos a...?”. A continuación se enuncian diez grupos de población que suelen percibirse vulnerables a la discriminación, y en el orden siguiente: jóvenes menores de 30 años, personas inmigrantes, personas homosexuales (gays, lesbianas), personas transexuales, personas de etnia gitana, personas de religión musulmana, personas mayores, personas con una discapacidad física, personas con una discapacidad psíquica y personas con VIH/sida. La

tabla 3.1 desglosa los porcentajes de respuesta que obtiene cada una de las cinco opciones que ofrece la pregunta (“mucho, bastante, algo, poco o nada”).

Al ser indicadores muy expresos de rechazo-prejuicios y, en consecuencia, de elevada vulnerabilidad al sesgo de *deseabilidad social* (a cuya aminoración no favorece que sea la segunda pregunta del cuestionario), el interés analítico no está tanto en el porcentaje exacto de respuesta de las opciones más positivas, sino en los gradientes de rechazo que expresan respuestas que se sabe no son socialmente deseables o políticamente correctas. Al no haber variación ni en el formato de pregunta, ni en su ubicación en el cuestionario, se está ante respuestas plenamente comparables, que permiten seguir su evolución en el tiempo. Precisamente el interés de su análisis está en comprobar cómo evoluciona la respuesta y el orden de prelación, más que la exactitud porcentual de la misma. Una respuesta que puede distar mucho de la opinión real debido a la esperable sobredeclaración de las respuestas positivas (“no me importaría nada” e inclusive “me incomodaría poco”).

Tabla 3.1
Incomodidad de relaciones de vecindad con diferentes
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (% horizontal)

	A Ud. personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener como vecino a...?											
	Mucho		Bastante		Algo		Poco		Nada		NS / NC	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Jóvenes menores de 30 años	-	-	1	1	3	3	8	8	87	88	1	1
Personas inmigrantes	2	1	4	4	11	9	14	13	67	72	1	1
Personas homosexuales (gays, lesbianas)	1	1	3	2	4	4	8	8	83	85	1	1
Personas transexuales	2	2	3	2	5	5	10	8	77	81	3	2
Personas de etnia gitana	6	6	12	12	18	16	14	13	48	52	1	1
Personas de religión musulmana	4	4	8	7	12	12	14	12	61	63	1	2
Personas mayores	-	-	1	-	1	-	4	5	95	93	1	1
Personas con una discapacidad física	-	-	1	-	1	-	3	5	95	94	-	-
Personas con una discapacidad psíquica	1	1	2	1	5	4	7	8	83	85	2	2
Personas con VIH/sida	1	2	3	3	7	6	9	9	77	78	2	3

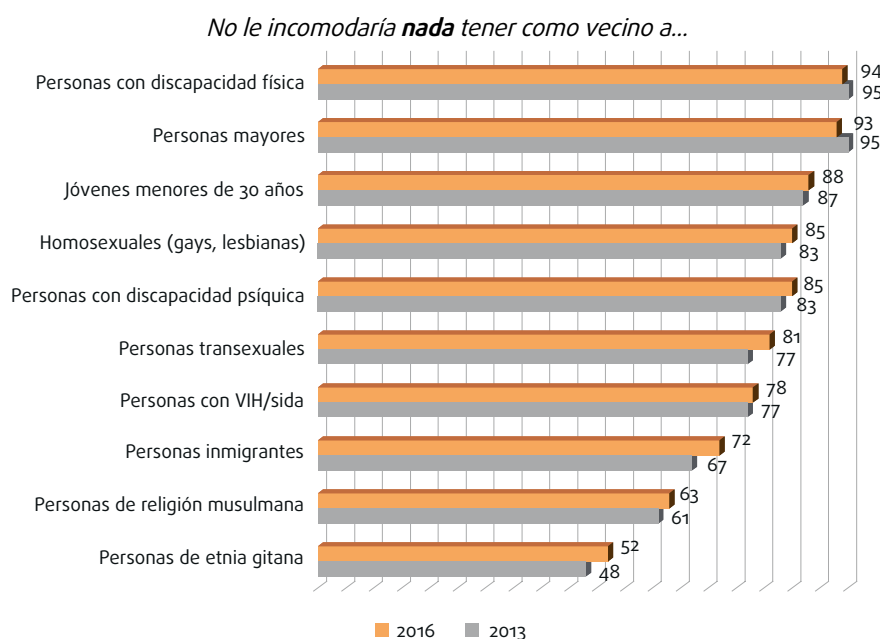
En la **tabla 3.1** destacan los dos colectivos que suscitan las mayores reticencias a la población española, al igual que en el conjunto de los países miembros de la UE, como muestran los Eurobarómetros sobre discriminación de 2012 y 2015². Nos referimos a las poblaciones *gitana* y *musulmana*, con cifras bajas en el rechazo más expreso (“mucho” y “bastante”), pero comparativamente las más altas; y cifras altas en la aceptación, pero comparativamente las más bajas. La respuesta “me incomodaría nada” asciende cuatro puntos de 2013 (48%) a 2016 (52%), en el caso de las personas de etnia *gitana*; y apenas dos, cuando se pregunta por las personas de religión *musulmana*: 61 y 63%, respectivamente. Otro aumento

relevante de la aceptación (aunque de cinco puntos) es el expresado hacia las personas *inmigrantes*. En este caso, es el mayor incremento registrado (pasa del 67% en 2013 al 72% en 2016). Le siguen las personas *transexuales*, con un aumento de cuatro puntos porcentuales (del 74 al 81%).

En el **gráfico 3.2** puede visualizarse mejor la evolución de la respuesta más positiva y mayoritaria (“no le incomodaría nada”). Al estar los colectivos sobre los que se interroga dispuestos en orden decreciente, de acuerdo con el porcentaje de aceptación obtenido en la encuesta de 2013, se distinguen más las variaciones que registra la encuesta de 2016. Resulta llamativo lo ya destacado: aumento de la aceptación de los colectivos que más “incomodaría” tenerlos como vecinos (personas de *etnia gitana*, *musulmanes* e *inmigrantes*); mientras que los grupos de mayor apreciación social (personas con alguna *discapacidad física* y los *mayores*) experimentan un tibio retroceso. Quizás a ello contribuya que en 2013 alcanzaron valores máximos, el 95% en ambos casos; lo que dificulta que en 2016 el mismo porcentaje volviese a alcanzarse o superarse. En todos los demás colectivos la aceptación es ligeramente superior en 2016, dando expresión a la opción de respuesta más positiva de retroceso de los prejuicios.

2 En ambos Eurobarómetros se plantea el supuesto de tener (personas en riesgo de discriminación) como compañeros/as de trabajo. La respuesta de aceptación o comodidad sube al 87% para personas con *discapacidad*; bajando al 71% en el caso de personas *musulmanas*, al 67% si se tratase de *transexuales* o transgénero, y al 63% en caso de población *gitana*. Datos referidos a 2015. No se plantea el supuesto de vecindad, sino el más clásico de relación de pareja con un hijo o hija (en cuyo caso la aceptación desciende al 45% para las relaciones con personas *gitanas*; y al 38% para relaciones con *transexuales*. Finalmente, se plantea el supuesto de tener *amistad* con personas del colectivo LGTB (47%, seis puntos más que en 2012); con personas *gitanas* (18%, misma cifra en ambas fechas) y con *transexuales* baja más aún (9%), dos puntos más que en 2012.

Gráfico 3.2
Aceptación de relación de vecindad con diferentes colectivos
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)



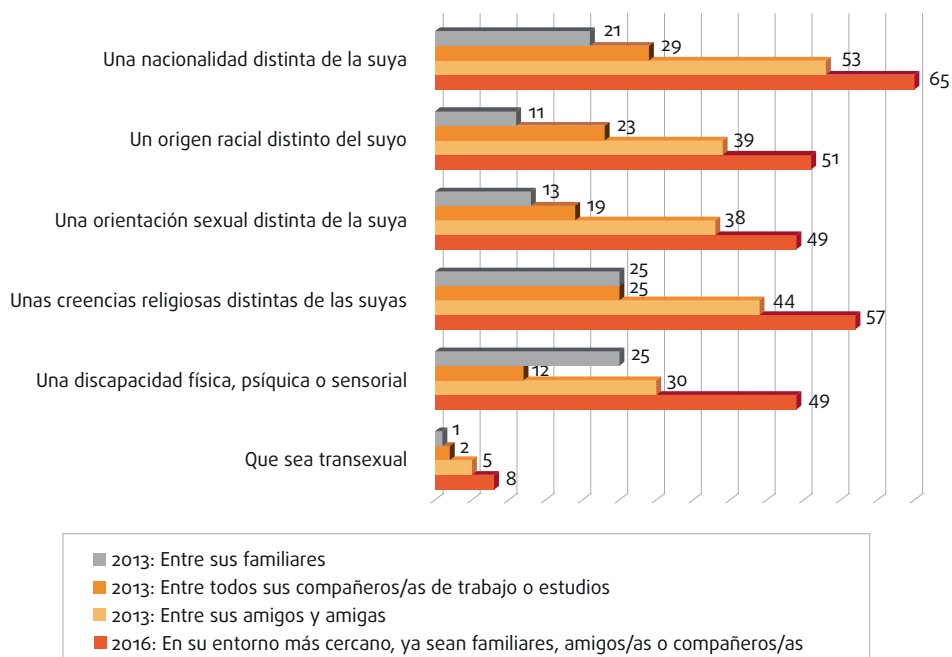
Las encuestas IMIO-CIS también indagan en el plano de las relaciones de convivencia “reales”. La encuesta de 2013 incluyó, como antesala de las preguntas sociodemográficas, tres bloques o series de preguntas que interrogan si entre sus familiares, compañeros/as de trabajo o estudios y amigos o amigas, hay alguno/a que tenga: una nacionalidad distinta a la suya, un origen racial, una orientación sexual, creencias religiosas, alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, y que sea transexual. La encuesta de 2016 omite tal separación por bloques. Para los mismos seis grupos de personas en riesgo de discriminación (y en el mismo orden), plantea la pregunta genérica: “En su entorno más cercano, ya sean familiares, amigos/as o compañeros/as de trabajo/estudios, ¿hay alguien que tenga....?”. Esta pregunta, al igual que se dijo de la primera comentada en este capítulo (y que inicia el cuestionario), no mantiene el principio de “idea única”, que ha de garantizar todo enunciado de pregunta y opción de respuesta (cuando la pregunta es *cerrada*). Por lo que no se considera adecuado que se haya optado por la reducción de los tres bloques de preguntas a una, con la consiguiente pérdida de información. Si se buscaba reducir el número de preguntas, se podría haber preguntado sólo por las relaciones de *amistad*, al ser relaciones elegidas y las que mejor pueden reflejar la ausencia de prejuicios hacia los percibidos diferentes. Por esta razón, fue elegida como variable explicativa en nuestro seguimiento longitudinal de datos demoscópicos sobre el racismo y la xenofobia en España (Cea D’Ancona y Valles, 2015).

Atendiendo a las encuestas IMIO-CIS, el [gráfico 3.3](#) reúne las respuestas afirmativas sobre las formas de relación que recoge cada encuesta. Como queda indicado, la encuesta de 2013 distingue entre familiares, compañeros/as de trabajo o estudios y amigos/as, mientras que la encuesta de 2016 los agrupa dentro de una misma

pregunta impidiendo la comparación, además de la diferenciación de relaciones de menor a mayor intimidad. Atendiendo a las respuestas obtenidas, llama la atención la clara prevalencia de las relaciones de *amistad*, a gran distancia de las de *compañerismo*, y en todos los colectivos sobre los que se pregunta. Resulta llamativo porque antes se ha preguntado sobre las relaciones de *compañerismo*, evitando que las respuestas a las preguntas sobre las relaciones de *amistad* incluyan las de *compañerismo* (lo que habría sucedido, si el orden hubiese sido el inverso). La distancia porcentual entre ambas relaciones alcanza los 24 puntos cuando se pregunta por personas de una *nacionalidad* distinta a la suya. Se trata de la relación más nombrada, con un 53% de respuestas en 2013, que se refieren a relaciones de *amistad*; y un 29% a las de *compañerismo*. Le siguen las relaciones con personas de otras creencias *religiosas*; y, a mayor distancia, la habida con personas de otro *origen racial* (39% de relaciones de *amistad*, 23% de *compañerismo* y 11% de *amistad*). Las relaciones con *transsexuales* se sitúan en el polo contrario, tanto en peso porcentual como en distancia entre ellos (con apenas un 5% de personas que declaran tener relaciones de *amistad* y un 2% de *compañerismo*), quizás debido a su menor visibilidad. Por el contrario, la relación con personas de otra *orientación sexual* es la cuarta *más nombrada*, de las seis sobre las que se interroga.

La encuesta de 2016 no permite dicha diferenciación, lo que contribuye a que se alcancen (artificialmente) porcentajes máximos de relación agrupadas bajo el genérico “en su entorno más cercano” (ya sean familiares, amigos/as o compañeros de trabajo/estudios). En todo caso, el orden observado en 2013 se mantiene (al menos en parte) en 2016, siendo las relaciones más frecuentes las habidas con personas de otras *nacionalidades*. Las más episódicas vuelven a ser las habidas con *transsexuales*, como muestra el [gráfico 3.3](#).

Gráfico 3.3
Tenencia de relaciones familiares, de compañerismo y de amistad con personas de otros colectivos
 Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)



3.2 Expresiones menos directas de intolerancia. El posicionamiento hacia la diversidad

Como ya señalara Lamberth en 1980, la medición de las actitudes precisa del análisis de tres componentes esenciales: 1) el *afectivo*, que controla el nivel de agrado o desagrado de la persona con respecto al objeto de actitud (esto es, la intensidad de la actitud: a favor vs. en contra); 2) el *cognitivo* o de creencias con respecto a un objeto, que sugiere dos dimensiones adicionales: la especificidad o generalidad de la actitud y el grado de diferenciación de las creencias; 3) el *comportamental* o conductual, que controla cómo se comporta la persona relacionándolo con los otros dos componentes de la actitud. En nuestro estudio concreto, el primer componente, llámese *afectivo* o de *distancia social* (Oskamp, 1991; Morales, 1996), en parte ha quedado cubierto por las preguntas analizadas en el apartado 3.1. Si bien, como ya queda indicado, lo más recomendable metodológicamente es que no se hubiesen ubicado al comienzo del cuestionario, para así reducir la incidencia del llamado sesgo de la *deseabilidad social*.

Respecto a los otros dos componentes, el *cognitivo* y el *comportamental*, la pregunta n.º 3 del cuestionario incluye 9 ítems (encuesta de 2013) y 13 (en 2016) donde podrían incluirse. Se trata de una serie de frases para las que se pide a la persona encuestada que manifieste su grado de acuerdo en una escala de cinco puntos. Esta escala va desde el “aprueba por completo” hasta el “desaprueba por completo”, pasando por opciones intermedias (“aprueba hasta cierto punto”, “desaprueba hasta cierto punto” e “indiferente”). Si bien, esta última no se ofrece como opción de respuesta, sino que *únicamente* se anota cuando la persona entrevistada la menciona de manera espontánea. Con ello se quiere evitar el efecto, no deseado, por el cual entre un 20 y un 40% de los encuestados/as tienden a decantarse por la respuesta “indiferente”, evitando posicionarse al respecto (Cea D’Ancona, 2004).

Como se verá, dichas frases indagan en *creencias*, pero también en *comportamientos* relacionados con la *igualdad de trato* (grado de aceptación de principios generales de discriminación en distintos ámbitos de la vida social, sea trabajo, transporte público, posibilidad de asistir a los mismos centros escolares, libertad de elección de la pareja sin tener en cuenta su raza o país de

origen) y su *implementación* (aceptación de políticas concretas de igualdad). En general, es en estos dos *ámbitos de las actitudes donde se puede alcanzar una medición más precisa*, debido a su carácter más sutil, menos manifiesto o directo de discriminación. A continuación se detallan cada uno de estos *ítems*, aunque agrupados por motivo de discriminación y la actitud discriminatoria de la que puede ser expresiva, según el acuerdo o desacuerdo con ella.

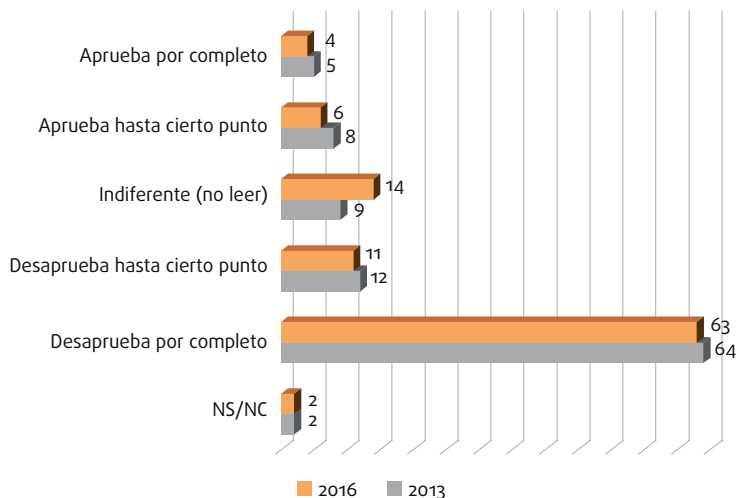
3.2.1 Discriminación por sexo o género (*sexismo, machismo, conservadurismo...*)

El **gráfico 3.4** detalla y compendia las respuestas que recaba el ítem (cuyo acuerdo sería expresivo

de *machismo* o discriminación por *género*) para las dos encuestas que se viene analizando. Ante la afirmación “que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a un hombre que a una mujer”, la casi generalidad de las personas encuestadas se posicionan en contra. Casi dos de cada tres lo desaprueba por completo y uno de cada diez hasta cierto punto, y en proporción similar en ambas encuestas. Si bien en 2016 la respuesta “indiferente” se incrementa en cinco puntos, llevando al descenso en uno o dos puntos en las otras opciones de respuesta. Por lo que, de la respuesta a esta aseveración cabe deducir que la defensa de la igualdad por *género* está asentada en la sociedad española contemporánea, aunque no más en 2016 que en 2013.

Gráfico 3.4
Aprobación contratación laboral preferente de los hombres
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)

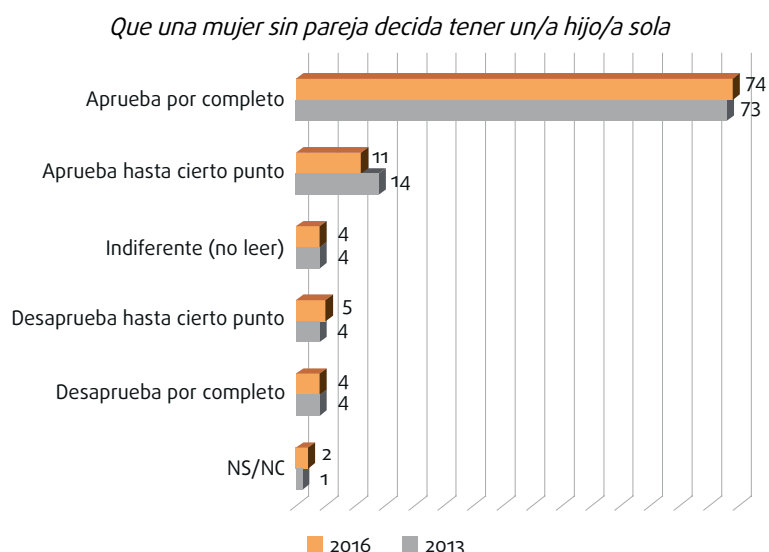
Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a un hombre que a una mujer



Lo mismo cabe afirmar respecto al segundo ítem que englobamos en este subapartado sobre discriminación por *género*, e incluso con mayor base demoscópica. La frase testada ahora, “que una mujer sin pareja decida tener un/a hijo/a sola”, incluso recaba una mayor aceptación, con una aprobación taxativa, “por completo”, que alcanza el 74% en 2016 y un 11% “hasta cierto punto”. Lo que sumado reúne casi a la generalidad de los encuestados/as, y en similar proporción en ambas encuestas. Si bien, no más que en 2013, cuando ambas respuestas congregaban al 87%

de la muestra, dos puntos más que en 2016 (igual proporción que en el ítem anterior). Aunque la variación sea mínima, y expuesta a variaciones muestrales, no puede afirmarse, a partir de las respuestas, que se hayan producido avances en el último año a este respecto. La sociedad española manifiesta una gran aceptación de la maternidad no vinculada al matrimonio o unión de hecho, incluso más que respecto a la igualdad de *género* en el acceso al mercado laboral, si bien en ambos no ha habido avances en 2016, a tenor de las respuestas que recogen las encuestas.

Gráfico 3.5
Aprobación de la maternidad no vinculada al matrimonio (o unión de hecho)
 Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)



3.2.2 Discriminación por edad (*edadismo*) en el ámbito laboral

Es la segunda discriminación más experimentada, por detrás de la discriminación por género (como se viera en el capítulo 2). A ello contribuye que pueda afectar a toda la población, indistintamente de su origen étnico, nacional, o cualquier característica que contribuya a su distintividad social. Bien es cierto que se refiere más a las personas mayores que a las más jóvenes, como asimismo constatará el proyecto MEDIM I (Cea D’Ancona y Valles, 2017: 56-57, 46). En él se hizo referencia explícita a la discriminación por *edad*, al hablar de las personas mayores, de su situación en la sociedad actual y de su minusvaloración (“parece que estorban, molestan”; “se les arrinconan”), contraponiéndose a lo que sucedía en las sociedades antiguas (gerontocracias, incluso), en las que *ser mayor* tenía un valor que ahora parece que se ha perdido. Se reivindica que “los mayores tienen derecho a ser oídos porque saben, conocen, han vivido y tienen experiencias”, como señalaba un profesor universitario de 60 años. De la discriminación a los *mayores* se culpabiliza a “las instituciones y de cómo está montado el mundo, pues ya no encajan y no hay tiempo para ellos”. Los propios afectados, y quienes se hallan cerca de la edad de jubilación, reivindicaban sus

derechos y necesidad de reconocimiento por el conjunto de la sociedad. Insistían en que también tienen derecho a trabajar, si quieren y pueden hacerlo, y no sólo las generaciones jóvenes (a quienes se prima en el empleo). En esta crítica coincidían tanto la población española como la foránea entrevistada, tanto hombres como mujeres, y de toda condición social. No obstante, cuando la *edad* concurría con otras discriminaciones, se convertía, si cabe, más grave. Es el caso de la discriminación por *origen étnico-racial*; una convergencia que adquiere más peso con la crisis económica, actuando en contra de las personas en la madurez y con cargas familiares. Una muestra fue la reiterada referencia que a ella se hiciese en el grupo de discusión integrado por hombres inmigrantes de 40 a 60 años, donde se dieron reflexiones como las siguientes:

Yo quisiera saber si el gobierno, en su familia, no tiene gente de avanzada edad. Vosotros, la familia de él, tienen derecho a sobrevivir. Aquí todo inmigrante que ha venido aquí, tenga nacionalidad o no, viene buscando un medio de mejor vida. Yo aquí trabajé en el aeropuerto, fui vigilante, trabajé en la construcción, fui fregantín (lavaplatos), fui conserje, limpiaba portales, yo lo he hecho todo. Yo trabajaba en la construcción y trataba de

hacer algo. Antes de venir aquí llevaba dos trabajos. Me decía, me junto un dinerito y me voy a mi país porque aquí, principalmente los *negros no tenemos derecho a sobrevivir; los inmigrantes, prácticamente. Entonces, ¿yo qué hago aquí? (...) Con la crisis entonces los viejos no tenemos derecho a sobrevivir. Este es el único país avanzado y desarrollado del mundo que el viejo no tiene derecho a sobrevivir, a trabajar. Tiene que morir el viejo.*

GD3 Hombres inmigrantes entre 40-60 años, trabajadores por cuenta ajena y con al menos 4 años de residencia en España (MEDIM I)

En las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016, hay dos ítems de cuya respuesta podría deducirse la aprobación o desaprobación de la discriminación por edad o *edadismo* (término aún no presente en el Diccionario de la RAE, pero de uso habitual en la literatura especializada dentro³ y fuera⁴ de España, bajo el vocablo *edadismo*; o, en inglés, *ageism*). Uno de los ítems está presente en am-

3 Baste referirnos aquí a lo publicado en España desde distintas disciplinas. Sagrera (1992), desde la ciencia política y la sociología, en su temprana obra titulada concretamente *El edadismo contra "jóvenes" y "viejos": la discriminación universal*. Losada Baltar (2004), desde la psicología, aborda las consecuencias del *edadismo* y el reto que supone para la intervención con personas mayores. Bárcena Calvo *et al* (2009) y Sarabia Cobo *et al* (2015), desde la enfermería, enfocan su atención en las implicaciones del *edadismo* para el cuidado hospitalario, subrayando la necesidad de modificar las actitudes y prácticas edadistas de los profesionales de la salud o los estereotipos negativos sobre la vejez en estudiantes de enfermería. Finalmente, Barranco Avilés (2014), aborda desde un enfoque jurídico la cuestión de los derechos humanos y la vulnerabilidad en relación con el sexismo y el edadismo.

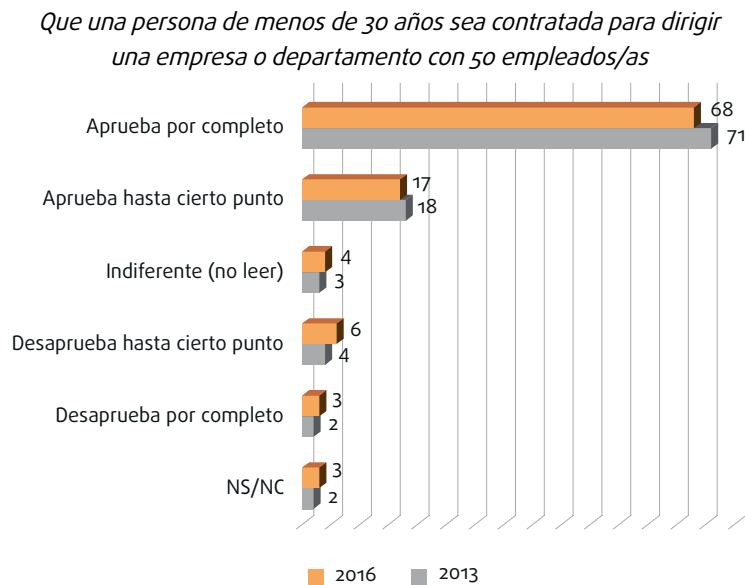
4 Fuera de nuestras fronteras, Butler (1969, 1980, 1989, 2005), acuñador del término *ageism*, ha destacado por sus estudios sobre las necesidades sociales y los derechos de las personas mayores, transitando desde las ciencias de la salud hacia las ciencias sociales. Desde la sociología médica norteamericana, Palmore (1990) plantea el doble componente del *edadismo*, negativo y positivo. Por su parte, De Lemus y Expósito (2005) disertan sobre los nuevos retos para la psicología social colombiana que suponen el *edadismo* y la perspectiva de género. Entre otras referencias bibliográficas, cabe añadir lo publicado desde la OMS (Organización Mundial de la Salud, o su acrónimo en inglés WHO World Health Organization). Por ejemplo, su línea de investigación sobre el abuso sufrido por personas mayores (WHO/INPEA, 2002; WHO, 2008, 2014); o sobre la adaptación de las ciudades a las personas mayores (WHO, 2015). Sin olvidar la estimación de "experiencias y expresiones de edadismo" que se hace en la Encuesta Social Europea (ESE) de 2008 (Abrams y Swift, 2012).

bas encuestas, mientras que el segundo únicamente en la encuesta de 2016. El primero solicita que se diga si se aprueba o desaprueba ("por completo" o "hasta cierto punto") "que una persona de menos de 30 años sea contratada para dirigir una empresa o departamento con 50 o más empleados/as". El gráfico 3.6 ilustra las respuestas que recaban ambas encuestas. A tenor de las mismas, no parece que tal juventud sea considerada un hándicap para dirigir una empresa o departamento con más de 50 empleados/as. Respaldan la plena aprobación alrededor de siete de cada diez personas encuestadas; y la posición tibia ("aprueba hasta cierto punto") dos de cada diez. Lo que sumado reuniría a la generalidad de los sondeados/as, aunque igualmente algo más en 2013 (89%) que en 2016 (85%), cuando el acuerdo mengua en cuatro puntos, pero manteniéndose aún muy alto.

En el contexto de la UE⁵, la *Encuesta Social Europea* realizada en 2008-2009 abordó el grado de aceptabilidad de sendos jefes, uno de 30 años y otro de 70 años (la aceptabilidad que el entrevistado cree que tiene la mayoría de la gente ante un candidato a jefe, que esté cualificado, pero que tenga 30 años; lo mismo en el caso de una persona de 70 años, también cualificado, y en una escala de 0 "completamente inaceptable" hasta 10 "completamente aceptable"). La encuesta abarcó 28 países, entre los que se encontraba España, en una posición ligeramente por debajo de la media del conjunto de países estudiados. Como puede verse en el gráfico 3.6, en el conjunto de países la aceptación de un jefe joven prevalecía a la correspondiente a uno veterano, con diferencias muy notorias en países de la Europa del Este, como Bulgaria (valoración media de 7,2 vs 2,6), Ucrania (7,4 vs 3,5) o Letonia (7,5 vs 4,4); mientras que en Francia (5,9 vs 5,8) y en Rumania (4,6 vs 4,2) la prevalencia de unos sobre otros apenas divergía. Las medias totales de los países participantes en la encuesta eran, respectivamente, 6,6 y 4,7.

5 En el Eurobarómetro especial sobre discriminación de 2015 se plantean supuestos afines referidos principalmente a personas mayores (personas con más de 75 años como representante político, trabajar con personas de más de 60 años), pero no tenerlos como jefes.

Gráfico 3.6
Aprobación de la dirección de una empresa o departamento por una persona joven
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)

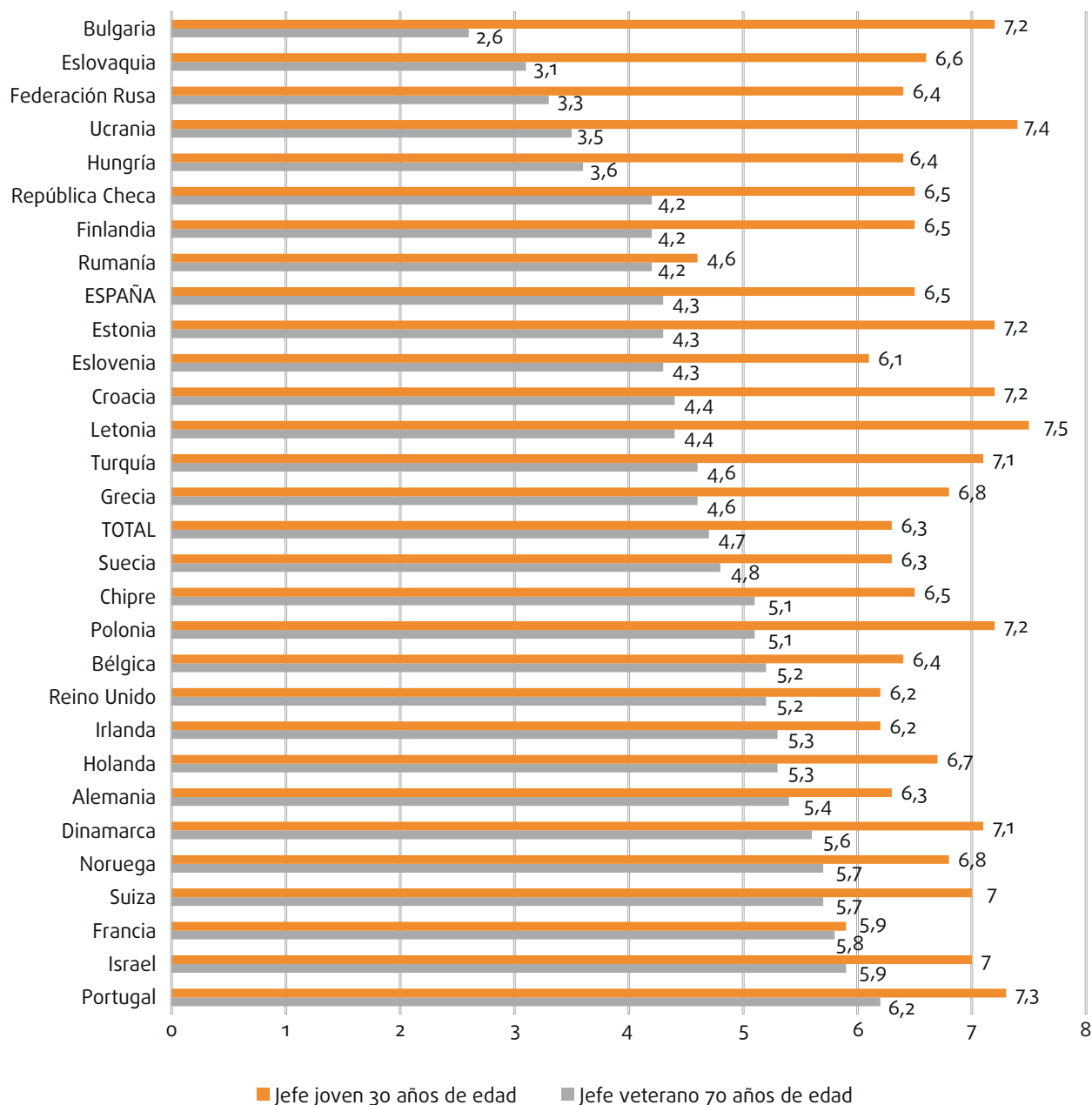


España se situaba ligeramente por debajo, siendo la valoración media de tener un jefe *joven de 30 años* de 6,5, en tanto que la correspondiente a uno veterano de *70 años* menguaba hasta 4,3, ocupando la posición 21 del listado de los países (ordenados en el gráfico de acuerdo a su media de aceptación del jefe de *70 años*). Encabezando la aceptación de un jefe veterano estaba Portugal (con una media de 6,2), Israel (5,9), Francia (5,8), Suiza y Noruega (ambos con una media de 5,7); y en el extremo contrario se sitúan Bulgaria (2,6), Estonia (3,1), la Federación Rusa (3,3) y Ucrania (3,5), países que muestran una clara

preferencia por el jefe joven frente al más veterano. Ante estos datos merece recordarse la lectura analítica e interpretativa de Abrams y Swift (2012: 3):

“... el edadismo no es inevitable (...) [pues] varía considerablemente entre países. Por tanto, el edadismo puede ser influido fuertemente por tales factores externos como cultura, legislación, y las condiciones sociales y económicas -admitiendo la posibilidad de desarrollar políticas y estrategias que ayudarían a prevenir y desafiar el edadismo”.

Gráfico 3.7
Aceptabilidad de jefe joven (30 años) versus veterano (70 años) en los países
participantes en la Encuesta Social Europea de 2008 (medias)



Elaboración propia a partir de los datos recogidos por la *Encuesta Social Europea* de 2008 (datos generados mediante aplicación de dicha fuente). Aceptabilidad medida en una escala de 0 (completamente inaceptable) a 10 (completamente aceptable).

Por el contrario, y volviendo a las encuestas IMIO-CIS, la proposición de “que una empresa contrate antes a un persona menor de 45 años que a una mayor de 45 años” obtiene una baja aprobación en la sociedad española (gráfico 3.8). Tan sólo una de cada diez personas encuestadas en 2016 lo aprueba “por completo”, y un 15% “hasta cierto punto”. De lo que se deduce que una de cada

cuatro vería aceptable que se discriminara a las personas de más de 45 años en el acceso al mercado laboral. Un dato llamativo porque se está hablando de personas no próximas a la edad de jubilación, sino aún jóvenes y con cargas familiares, y que se ha visto muy afectadas por el aumento del paro desde que comenzara la crisis económica. Además, se perciben discriminados

en el acceso al mercado laboral, comparados con la población más joven y beneficiaria de subvenciones o bonificaciones⁶ a empresas para facilitar

6 Véase el detalle de bonificaciones o reducciones de cuota empresarial por distintos conceptos en la contratación de menores de 30 años (sobre todo), en aplicación de la Ley 11/2013, en los siguientes enlaces: https://www.sepe.es/contenidos/empresas/ayudas_bonificaciones/bonificaciones_contratos.html;

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf. Información de la que se hacen eco diferentes agentes sociales, como asesorías laborales, etc. <http://www.laboral-social.com/guia-bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral-octubre-2016.html>. De acuerdo con la *Estadística de contratos* de enero de 2016, publicada por el SEPE (Servicio de Empleo Público Estatal, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, hay colectivos bonificados tanto entre la población joven de menos de 30 años como entre la que ha superado los 45 años. Dejando a un lado otros colectivos de mayor tamaño ("Maternidad, adopción, acogimiento y riesgos", con 8.439 contratos temporales; y "Personas con discapacidad", con 6.916 contratos en su mayoría de ese tipo también),

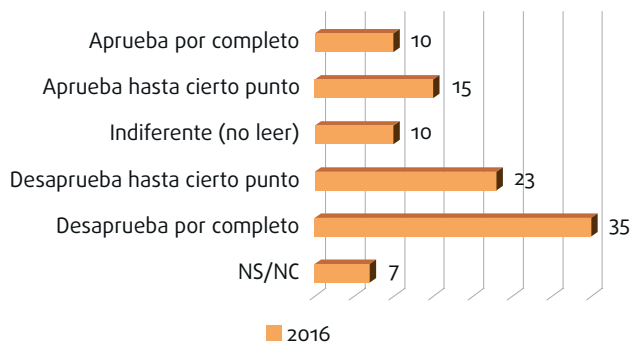
su contratación⁷, aparte de su remuneración a un menor coste. Por todo lo indicado, destacamos este ítem para un análisis posterior, con más detenimiento, porque registra una mayor variabilidad en la respuesta y se precisa conocer el perfil sociodemográfico de quienes lo aprueban de manera taxativa.

Los siguientes colectivos que reúnen mayor volumen de contratación son, entre la población joven, "Jóvenes 16-30 años emp. '50 trabajadores" (719 contratos indefinidos) y "Beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil" (638 contratos, en su mayoría temporales). Los dos colectivos juveniles juntos suman un total de 1.357 contratos que, al compararlos con los 1.223 contratos (todos indefinidos) del colectivo "Mayores 45 años emp. '50 trabajadores", permiten poner cifras a las bonificaciones de unos y otros colectivos.

7 Véase igualmente el documento oficial *Beneficios en la cotización a la seguridad social por incentivos a la contratación o a la actividad autónoma y otras peculiaridades de cotización* en el siguiente enlace: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf>

Gráfico 3.8
Aprobación de la contratación laboral preferente de jóvenes
Encuesta IMIO-CIS de 2016 (%)

Que una empresa contrate antes a una persona menor de 45 años que a una mayor de 45 años



3.2.3 Discriminación por nacionalidad (nacionalismo, xenofobia)

La discriminación *positiva* a favor de las personas nacidas en España para acceder a un puesto de trabajo recaba, en cambio, una mayor aceptación por parte de la población encuestada (casi en su generalidad con nacionalidad española, como ya se ha señalado). Si bien, disminuye en la última encuesta, siendo un dato positivo a resaltar. La disminución ha sido de cuatro puntos en la modalidad de plena aprobación (que pasa

del 38 al 34% en 2016); y de dos puntos en la tenue o matizada de "hasta cierto punto" (del 26 al 24%), como detalla el gráfico 3.9. Sumados suponen un descenso relevante de seis puntos porcentuales, que puede considerarse positivo porque indica descenso de la *xenofobia* que se expresa a través del llamado "discurso de la preferencia", como ya indicásemos en el último informe de *Evolución del racismo y la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia en España* (Cea D'Ancona y Valles, 2015). Allí se constató una notoria aminoración de dicho discurso, algo

mayor en el ámbito escolar (un descenso de siete puntos en 2014 respecto de la encuesta anterior de 2012, situándose en el 49%), y menor en el laboral (de apenas tres puntos entre 2012 y 2014, cuando el 62% de los encuestados/as lo compartían, si bien fue progresivamente ascendiendo desde el 60% en 2008, al 66% en 2011 y 2012, los peores años de la crisis económica)⁸.

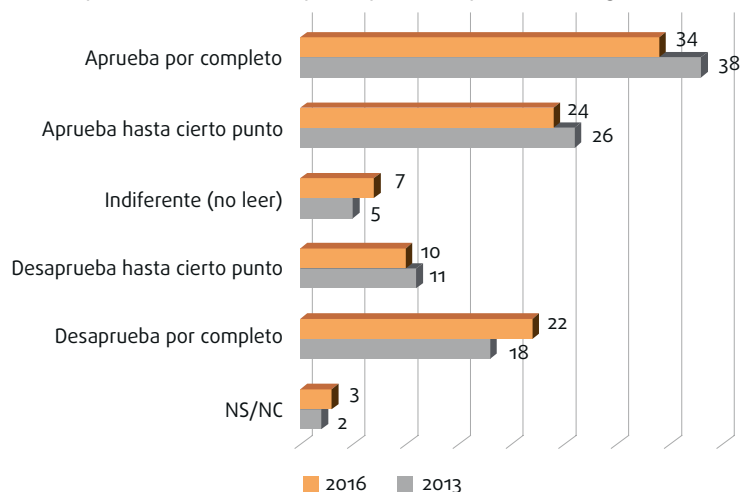
En una encuesta posterior de 2015 (estudio CIS n.º 3.119), la aceptación de la preferencia del es-

8 Dicha evolución era esperable en momentos, como los vividos, de recortes presupuestarios y aumento continuo de las tasas de desempleo. De acuerdo con la *Encuesta de Población Activa (EPA)*, su evolución creciente se acentuó en aquellos años, yendo desde el 11,3% en 2008 hasta el 25,9% en 2014. Los datos corresponden a los terceros trimestres, cuando se realizan los trabajos de campo de las encuestas a cuyos resultados estamos haciendo referencia.

pañol (“antes que a un inmigrante” para la contratación laboral) bajó al 57%. Un porcentaje similar al que recaba la encuesta IMIO-CIS de 2016 (58%), pese a que esta última añade la precisión “a igualdad de formación y experiencia”, incidiendo algo más en el carácter discriminatorio de la aceptación expresa de dicha frase. Lo que contrasta con el enunciado de las encuestas OBERAXE-CIS, donde se optó por el siguiente supuesto: “A la hora de contratar a una persona, se prefiera contratar a un español antes que a un inmigrante”. La posición más postrera de este último ítem en el cuestionario (dentro de la pregunta n.º 22, y no en la pregunta n.º 3, como en las encuestas IMIO-CIS) ayuda, además, a reducir la incidencia del sesgo de la *deseabilidad social*. Lo que también ha de considerarse en la comparación de las respuestas de dichas encuestas.

Gráfico 3.9
Aprobación de la contratación laboral preferente de personas españolas
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)

Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona nacida en España que a una persona inmigrante



En las indagaciones cualitativas de los proyectos MEXEES (Cea D’Ancona y Valles, 2010; Cea D’Ancona, Valles y Esevenri, 2013) se constató la conexión entre el discurso de la *preferencia* y los discursos de la *competencia* y del *resentimiento*, relacionados con la crítica, por parte de la población autóctona, a la llamada discriminación *positiva* a favor de los inmigrantes para ayudar a su integración. Reiterativas fueron expresiones como: “vienen a quitarnos el trabajo”,

“tienen más derechos que nosotros”, “primero los de casa”, “no hay que darles la misma preferencia”; e incluso se llegaba a manifestar que “nos están haciendo racistas”. Lo que concuerda con lo mostrado en diferentes estudios (Jackson, Brown y Kirby, 1998; Krysan, 1998, 2000; Henry y Sears, 2002; Tarman y Sears, 2005), asentados o no en el racismo *simbólico*, y que sitúan a la discriminación *positiva* en la fundamentación del rechazo a la inmigración y a las minorías étni-

co- raciales. Es decir, la crítica a los tratamientos considerados de favoritismo, que desembocan en una defensa de la *preferencia* de los autóctonos frente a los foráneos, y de manera especial entre quienes se hallan en situación de competencia en el acceso a las prestaciones sociales y a los servicios públicos.

Con la crisis económica el discurso cambia al “ya no son necesarios; que se vayan a su país”, porque “España ya no es el paraíso que era” o “no hay trabajo ni para los que estamos aquí”, más prevalente en el proyecto MEDIM I (Cea D’Ancona y Valles, 2017: 30-46), en el que volvía a fluir el conciso y reiterado mensaje: “los españoles deben de ir primero”. En cambio la población de origen inmigrante optaba por destacar que con la crisis económica se ha favorecido la colocación de españoles en puestos laborales hasta entonces dejados a los inmigrantes, y pese a que ellos les resultaban más rentables (se les pagaba menos dinero y trabajaban más horas). En ambos casos la percepción de discriminación *positiva* genera descontento, acrecentando la brecha entre la población española y la extranjera. Al igual que su mención se percibe censurable (no políticamente correcta), lo que lleva a antecederla de salvaguardas discursivas de autoimagen tales como: “yo no soy racista, pero...” o “a lo mejor estoy pareciendo racista, y no creo que lo sea”. Lo que contribuye a que surja más a lo largo de una entrevista abierta, que da oportunidad a la persona a matizar su discurso; y menos en una entrevista estandarizada de encuesta, con un menor tiempo de interacción entrevistador-encuestado/a, lo cual puede llevar a que se oculte la respuesta percibida como socialmente desaprobada. A ello se refiere el conocido sesgo de *deseabilidad social*.

Yo hay cosas que creo que se les dan siempre a los mismos, aunque suene a lo mejor que *estoy pareciendo racista, y no creo que lo sea. No lo soy pero, por ejemplo, si yo voy a solicitar una ayuda para una vivienda, esto me ha pasado a mí, y decirme: “bueno, yo te lo voy a hacer, pero a ti no te lo van a dar”.*

Mujer de 53 años, de clase media-baja, que trabaja de ordenanza en Servicios Sociales. Tiene un familiar latinoamericano (MEDIM I)

Normalmente se va a contratar primero a una persona española, en general. No siempre, pero en general; y luego un inmigrante. Pero eso es *selección natural*. Uno siempre elige al próximo o al más allegado o al que más relación tiene, a menos que el que esté contratando sea un inmigrante y, entonces, le va a dar igual contratar a uno que a otro. En general, siempre *vamos a lo que conocemos, a lo que es más seguro y a lo que nos gusta más también, si tienes la posibilidad de elegir. Otra cosa es, cuando era el boom, que se contrataba a cualquiera para hacer cualquier cosa porque no podías elegir, no había gente para trabajar.*

Hombre de 35 años, argentino, de clase media-baja. Trabaja de comercial, al no convalidársele su título universitario. Vino a España hace 4 años para estudiar un máster, pero tuvo que ponerse a trabajar (MEDIM I)

3.2.4 Discriminación por origen étnico o racial (*racismo*)

Una de las formas tradicionales de discriminación, junto a la basada en el *género*, es aquella que se motiva en el *origen étnico-racial* de la persona, y que no necesariamente ha de estar conectada a la inmigración. Esta discriminación ya fue destacada en los proyectos MEXEES (Cea D’Ancona, Valles y Eserverri, 2013), aunque la mención de rasgos étnicos, como el color de la piel, es menos usual tanto en la argumentación de *filiás* como de *fobias* hacia colectivos concretos inmigrantes. A ello contribuye que su empleo se conexiona a *racismo*, con la consiguiente desaprobación o censura social. La población latinoamericana ejemplifica que el racismo *étnico* aún persiste en España. Pese a la afinidad lingüística-cultural y a la existencia de lazos históricos, tener rasgos indígenas acababa interfiriendo en la consideración igualitaria por parte de la población autóctona, además de contribuir a su visibilización como inmigrantes. Los propios inmigrantes reconocieron la prevalencia de un trato desigual, que distinguía al inmigrante latinoamericano según tenga, o no, rasgos indígenas. A su vez, reconocían que la discriminación por *etnia* se halla también presente en sus países de origen. Incluso afirma-

ban que es más manifiesta en sus países porque en España observan que la gente “se come los comentarios”, al haber una mayor censura social de cualquier manifestación de *racismo*.

El gradiente de preferencia quedaba definido por la proximidad a los rasgos étnicos occidentales. A los europeos les seguían los latinoamericanos *ladinos*: argentinos, chilenos, uruguayos y cualquier persona que pudiera pasar desapercibida en el conjunto de la población por su *etnicidad* (“ser blancos, ser iguales”, “no desentonan”). En el extremo contrario se ubicaban a los que presentan “rasgos indioides”. Dígase de ecuatorianos, bolivianos, peruanos... Si bien, continúan suscitando más *filias* que los magrebíes. El racismo *étnico* continúa entremezclándose con el de *clase* o clasismo. El *color de la piel* se identifica a un país, a un estrato socioeconómico concreto. Como antes apuntara el Colectivo IOÉ (1998: 35), “el racismo ordinario y el racismo de clase se entrelazan; el inmigrante es excluido a la vez porque es extranjero, porque procede de un país pobre y menospreciado, y porque forma parte, en general, de las capas más bajas de las clases populares”. Se ve peor al que “curra”, al que trabaja en empleos que los autóctonos no quieren realizar, al estar socialmente desprestigiados⁹. En su justificación, “que le damos bastante importancia al aspecto de las personas”, al igual que después captara el proyecto MEDIM I (Cea D’Ancona y Valles, 2017), que asimismo muestra la persistencia de actitudes y comportamientos de tinte *racista* o *xenófoba*; o de carácter discriminatorio en el trato dado o recibido en distintos ámbitos de la vida cotidiana.

La distintividad étnica es lo primero que se visibiliza, y actúa como una primera barrera que frena la aceptación e integración del inmigrante y su asociación a una determinada cultura (china, japonesa, musulmana, indígena...). Un *estigma* que acompaña a la persona, aunque no se ajuste a la

9 Reflexiones que muestran que aún pervive el famoso “círculo vicioso” que Gunnar Myrdal destacara en su célebre *An American Dilemma: the Negro Problem and the Modern Democracy* (1944): es el estatus social más bajo de los negros lo que explicaba el prejuicio hacia ellos por parte de la mayoría blanca y los demás grupos étnicos. Las actitudes se tornan más negativas, cuánto más bajo sea su estatus social.

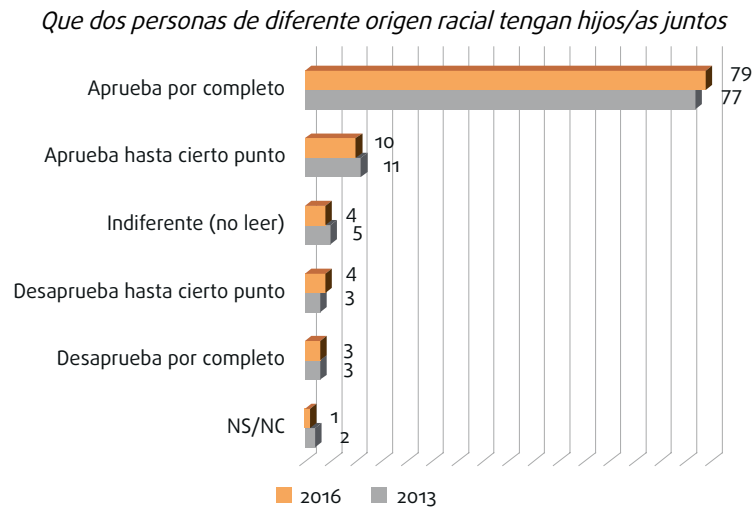
realidad. La marca de una “diferencia irreductible”, como afirmara Wieviorka (2009: 100), y que puede llevar a la distancia y al *racismo*. Su efecto es más pernicioso entre quienes tienen la nacionalidad española o se consideran españoles, ya por haber nacido en el país o haber llegado a una edad temprana (con sus padres o fruto de adopciones internacionales). El “nunca dejas de ser inmigrante”, aunque te sientas español, es asimismo corroborado respecto a la sociedad norteamericana en contra de la *Teoría de la Asimilación*, de Alba y Nee (2003), que defendiera la pérdida gradual de la identificación étnica con el tiempo y que termina en la tercera generación. El estudio de Telles y Ortiz (2009) muestra, en cambio, que la mayoría de la cuarta generación de mexicano-estadounidenses se identifican como no blancos; y sienten que los demás los estereotipaban como mexicanos, experimentando discriminación racial.

Las encuestas IMIO-CIS incluyen un ítem a través del que pueden medirse actitudes discriminatorias hacia personas de diferente *origen étnico-racial*, en cuanto que indaga en la heterogamia o proximidad más íntima entre personas de razas o etnias diferentes. El enunciado respecto al que hay que expresar acuerdo-desacuerdo, tácito o tibio, dice así: “Que dos personas de diferente origen racial tengan hijos/as juntos”. Al fenómeno de las denominadas *parejas mixtas* se apunta como un posible principio del fin de la mono-identidad, de la evitación y rechazo de formas de interacción entre propios y extraños (Cea D’Ancona y Valles, 2010a; Telles y Ortiz, 2011; Steingress, 2012; Cortina y Esteve, 2012; Martínez Sahuquillo, 2012). Según los datos que muestra el [gráfico 3.10](#), la desaprobación o reticencia hacia los *matrimonios mixtos* (inclusive su descendencia) es ínfima, y sin apenas variación en ambas encuestas (6 y 7%, en 2013 y 2016, respectivamente). De lo que cabría deducir una baja presencia de *racismo* en la sociedad española. No obstante, para llegar a dicha conclusión lo deseable habría sido contrastar estas respuestas con otras recabadas en indicadores menos directos de *racismo* (a diferencia del aquí analizado) y, en consecuencia, menos vulnerables al ya reiteradamente referido sesgo de *deseabilidad social*.

Qué se pregunte, cómo y dónde, afecta a la respuesta, que en este caso ha sido muy positiva, y en la dirección de reflejar un gran aperturismo

de la sociedad española hacia la diversidad racial, en comparación con otros países como reflejan diferentes encuestas europeas.

Gráfico 3.10
Aprobación de descendencia de parejas mixtas (interraciales)
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)



Concretamente, los Eurobarómetros especiales sobre discriminación en la UE, de los años 2012 y 2015, incluyen tres preguntas que indagan en las actitudes derivadas del origen étnico, y que sirven de contraste o complemento a la que se acaba de exponer de las encuestas IMIO-CIS. La pregunta más parecida¹⁰, sin ser idéntica, plantea una escala de comodidad-incomodidad respecto a la mera relación de enamoramiento de un hijo o hija con alguien de etnia gitana, negra, asiática o blanca. Esta última etnia cosecha las cotas más altas de aceptación (92% en la UE de respuestas “cómoda” o “indiferente”, 97% en España). Las cifras bajan en el caso de una persona asiática (69% UE, 78% España). Bajan algo más si se trata de una persona negra (64% UE, 77% España), y *más aún en el supuesto de una persona gitana*

(45% UE, 60% España). En todos los supuestos planteados, España se sitúa por encima del total de la UE, indicando que en la sociedad española estaría menos extendida dicha actitud discriminatoria, como antes se afirmara.

3.2.5 Discriminación hacia la religión musulmana (*islamofobia*)

El mayoritario aperturismo observado demoscópicamente (al menos en el plano actitudinal), respecto a poblaciones de origen étnico-racial diferente y minoritario, no se mantiene al indagar en la aceptación de la diversidad religiosa representada por los *musulmanes*. Se trata de comunidades comúnmente percibidas como culturalmente más distantes en el conjunto de las sociedades europeas (Schnapper, 1994; Sartori, 2001; Stravac y Listhung, 2008; Kleiner-Liebau, 2011). Ya las encuestas OBERAXE-CIS preguntaban, por separado, sobre la conveniencia de que la sociedad española estuviese compuesta por personas de diferentes países, cultura, religión y color de piel. Como ya se ha señalado, los resultados obtenidos en dichas encuestas han venido mostrando

¹⁰ Hay dos preguntas más, en las que se plantea la misma escala, pero en relación al supuesto de que un cargo político del país lo ocupase alguien de un grupo étnico minoritario (sin especificar); y respecto al supuesto de tener como compañero/a de trabajo a alguien de los mismos cuatro grupos étnicos de la relación de enamoramiento. Ambos supuestos, político-representativo y laboral, concitan grados de aceptación mayores (de orígenes étnicos diferentes a los mayoritarios) que el supuesto de relación de pareja.

que la diversidad *religiosa* es la menos valorada (con una media de 5,7, en una escala de 0 a 10, en 2014; y de 5,4 en 2015). Seguida de la diversidad por el *color de la piel* (6,7 y 6,6, respectivamente), que apenas dista de la valoración de la diversidad por *países* (6,6 y 6,7) y *culturas* (6,7 y 6,8).

Las encuestas IMIO-CIS incluyen dos ítems donde se pregunta por dos cuestiones que, con frecuencia, han sido objeto de debate político-mediático sobre la práctica de la religión musulmana: el uso del *velo* islámico y la edificación de mezquitas. En concreto, ambas encuestas interrogan sobre la aceptación de “que las mujeres musulmanas lleven el velo por la calle y los espacios públicos”. Una cuestión que ya supuso un amplio debate político y mediático en 2010, tras la aprobación de la prohibición del *burka* en espacios públicos, que comenzó en Bélgica en marzo de 2010. En España, Lleida fue la primera ciudad que prohibió el *burka* y el *niqab* en edificios y equipamientos públicos (el 28 de mayo de 2010); le siguieron otros municipios de Cataluña y Andalucía de elevada presencia de población musulmana.

A estos debates se sumaron otros que incidían en la defensa de la *identidad nacional* en Francia¹¹ y la crisis de *multiculturalismo* en Alemania, Reino Unido u Holanda¹². Todo ello contribuyó a un aumento notorio de noticias sobre los musulmanes y el consiguiente ascenso de la *islamofobia*¹³, en

11 El entonces Presidente de Gobierno, Nicolas Sarkozy, contribuyó al debate con un artículo publicado en *Le Monde*, el 8 de diciembre de 2009, sobre la *identidad nacional* y el papel del *Islam* en Francia.

12 Con titulares como “Merkel aviva la polémica al dar por fracasado el multiculturalismo en Alemania” (*El País* 24/10/10) o “David Cameron da por fracasado el multiculturalismo en Reino Unido” (*El País*, 05/02/11).

13 En la misma dirección se pronunció el presidente del *Movimiento contra la Intolerancia*, Esteban Ibarra (2011: 138), “El mito identitario en Europa está convirtiendo la xenofobia y la islamofobia en el objeto central de su estrategia, alimentando una patología social que niega el compromiso universal huma-

particular, y de la *xenofobia*, en general, detectado en 2010 (Cea D’Ancona y Valles, 2011). En los años siguientes se aminora, a la par que descendía el protagonismo de la religión musulmana en los medios de comunicación social. Como ilustración, en 2010 el periódico *El País* publicó 71 artículos: 62% sobre el velo; el resto sobre el Ramadán, la ablación y los matrimonios concertados. El periódico *La Vanguardia* publicó 33 noticias donde aparecía el *velo* islámico, 89 el *velo* integral y 41 el *hiyab* en 2010. En 2011 las noticias en este último periódico descendieron a 11, 35 y 10, respectivamente; en 2012 fueron 2, 21 y 14. En 2014 se sucede una nueva bajada suave en todos los términos, excepto *hiyab*. En este notorio descenso está la explicación de la menor *islamofobia* que registraron las encuestas a partir de 2011, tanto expresa en este indicador, como en el relativo a las mezquitas (Cea D’Ancona y Valles, 2015; Cea D’Ancona, 2016).

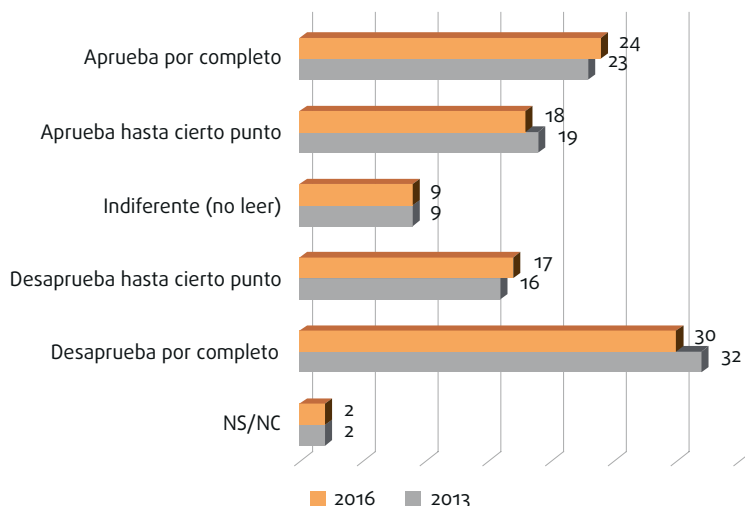
En el [gráfico 3.11](#) puede verse que la desaprobación del uso del *velo* (que no *burka*) en espacios públicos se mantiene muy similar en ambas encuestas IMIO-CIS. Aunque la desaprobación “por completo” desciende en apenas dos puntos (pasa del 32%, en 2013, al 30% en 2016), la desaprobación “hasta cierto punto” asciende un tibio punto porcentual (de 16 al 17%). Con lo que, agrupando ambas opciones de desaprobación, plena y con reticencias, apenas hay variación porcentual, mostrando la estabilidad del dato: 48 y 47%, respectivamente. Que su aprobación reúna al 42% de los sondeados/as en ambas fechas muestra, asimismo, que se está ante un asunto muy controvertido.

nista y construye esquemas mentales sectarios que impiden la normalización de la convivencia en la diversidad. Minaretes, *burkas* y pañuelos en la escuela ocupan en muchas ocasiones la centralidad del debate, incluso en localidades donde no existe, como ha sucedido en algunos municipios de Cataluña y Madrid. En Suiza, esa discusión se llevó a un referéndum y la mayoría se pronunció a favor de constreñir la construcción de minaretes en las mezquitas”.

Gráfico 3.11
La cuestión del velo islámico en espacios públicos

Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)

Que las mujeres musulmanas lleven el velo por la calle y los espacios públicos



A la pregunta sobre el velo, la encuesta de 2016 añade otra que igualmente ha sido objeto de polémica: “Que se construya una mezquita en el barrio en el que Ud. vive” (gráfico 3.12). Una cuestión también incluida en las encuestas OBERAXE-CIS, aunque con otro formato de pregunta. Más que por la construcción, preguntan sobre la aceptación de la protesta por la edificación de mezquitas en su barrio (“En general, y pensando en todos los casos posibles, ¿a Ud. le parece muy, bastante, poco o nada aceptable que la gente proteste contra la edificación de una mezquita en su barrio?”). El porcentaje más elevado de aceptación lo registró la encuesta de 2010 (19% “muy aceptable” y 30% “bastante aceptable”); casi la mitad de los entonces sondeados/as se pronunció favorable a la protesta. Una proporción que progresivamente desciende en las encuestas siguientes, alcanzando el porcentaje más bajo, con un 38% de aceptación, en 2014 (13% “muy aceptable” y 25% “bastante aceptable”). Un porcentaje que se asemeja al obtenido en 2009, antes de que comenzara el debate político-mediático en torno a la prohibición del *burka* en los espacios públicos, al que antes se ha hecho referencia, y que tuvo una mayor incidencia en los grupos de población de menor formación y mayor conservadurismo, con el ascenso consiguiente de la *islamofobia* (Cea D’Ancona y Valles, 2015; Cea D’Ancona, 2016). Pero la encuesta de noviem-

bre-diciembre de 2015 (CIS n.º 3.119) de nuevo registra un repunte de la aceptación de la protesta contra la edificación de una mezquita en el barrio. El 43% de las personas encuestadas se manifiesta favorable: un 15% lo considera “muy aceptable” y un 28% “bastante aceptable”. En este nuevo repunte han podido igualmente afectar las noticias relativas al radicalismo y el terrorismo islamista¹⁴, su focalización en los mensajes que se transmiten en las mezquitas y a través de internet (redes sociales).

La encuesta IMIO-CIS de 2016 es la primera que incluye esta cuestión. Por lo que no se puede analizar la evolución de la respuesta con la encuesta que la precede, ni compararla respecto a las encuestas OBERAXE-CIS antes comentadas, debido a que el enunciado de la pregunta difiere, como antes se ha indicado. No obstante, nos ofrece una fotografía similar de la aceptación, por parte de la sociedad española, de la práctica de la religión musulmana. Como recoge el gráfico 3.12, no se

14 Como fueron los atentados de París de enero de 2015; y que llevaron al Papa, el 11 de enero, a pedir a líderes políticos y religiosos mundiales, especialmente a los musulmanes, que condenasen “cualquier interpretación fundamentalista y extrema de la religión que pretenda justificar actos de violencia” como los perpetrados días atrás en París. A su vez pedía que se aprobasen legislaciones que garanticen, al mismo tiempo, los derechos de los ciudadanos y la acogida de los inmigrantes.

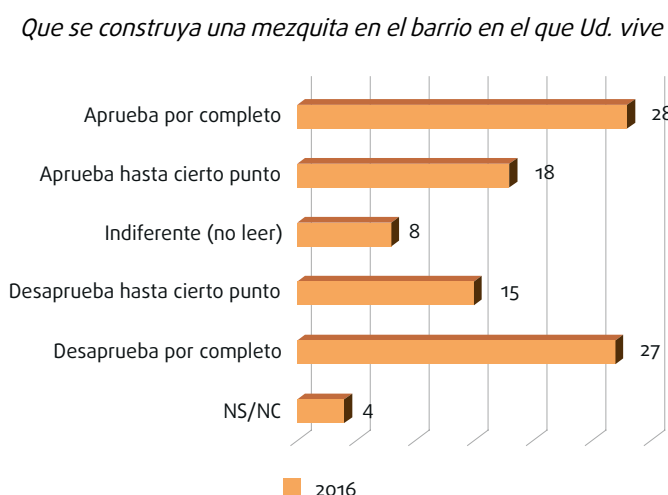
pregunta por la “aceptación de la protesta contra la edificación de una mezquita en el barrio”, sino “si aprueba por completo, aprueba hasta cierto punto, desaprueba hasta cierto punto, o desaprueba por completo que se construya una mezquita en el barrio en el que Ud. vive”. Por lo que, la desaprobación (“hasta cierto punto” y “por completo”) tendría una interpretación similar a la aceptación (“muy” y “bastante”) de la protesta contra la edificación de una mezquita. En ambos casos se especifica: “en el barrio” en el que se vive, para incidir más en el factor de proximidad.

Aun recogiendo esta última encuesta, de 2016, la opción de respuesta “indiferente”, que únicamente se registra cuando la persona la menciona de manera espontánea (un 8% de los preguntados en esta encuesta), la desaprobación de la construcción aglutina un porcentaje similar (a la encuesta OBERAXE-CIS de 2015) del 42% de los sondeados/as: un 27% responde “por completo” y un 15% “hasta cierto punto”. No se sabe cómo se habrían posicionado los “indiferentes”, si no se hubiese registrado esa opción de respuesta. Generalmente las opciones de respuesta intermedias, al igual que sucede con la *no respuesta*, tienden a ocultar opiniones o valoraciones que temen pronunciarse o, en el mejor de los casos, sobre lo que no hay una opinión definida. Por ello se recomienda evitar su incorporación como opción de respuesta. Si se hubiese así procedido, quizás

se habría obtenido una fotografía de la opinión pública en España más nítida a este respecto.

A partir de lo recabado, se observa una máxima heterogeneidad al respecto, plasmándose una estructura de confrontación opinática prácticamente simétrica. La aprobación, que en este caso es denotativa de *tolerancia*, reúne al 46% de la población encuestada (sumando el 28% que expresa “plena aprobación” y el 18% “hasta cierto punto” o con reparos). En tanto que la desaprobación o actitud más recelosa hacia la construcción de *mezquitas* en el barrio agrupa al 42% (27% de manera “plena” y 15% “hasta cierto punto”). Apenas restan cinco puntos entre la aprobación y la desaprobación agrupadas, indicando una amplia heterogeneidad y controversia en la opinión pública. Cuatro eran los puntos porcentuales que distaban entre la aprobación agrupada (46%) y la desaprobación (42%) de “que las mujeres musulmanas lleven el *velo* por la calle y los espacios públicos” (gráfico 3.11), siendo en consecuencia en sentido inverso a lo ahora registrado sobre las mezquitas. Resultados que, no obstante, se asemejan a los captados en las encuestas OBERAXE-CIS, aunque en ellas se interrogaba sobre la aceptación de la exclusión de una alumna de un colegio por llevar el *velo* islámico y sobre la protesta por la construcción de *mezquitas* en el barrio (Cea D’Ancona y Valles, 2015).

Gráfico 3.12
Aprobación (controvertida) de la construcción de mezquitas
Encuesta IMIO-CIS de 2016 (%)



Que la sociedad española continúe manifestándose recelosa hacia la construcción de *mezquitas* en el barrio no sorprende¹⁵, y está en consonancia con lo obtenido en estudios previos (Moreiras, 2008; Álvarez-Miranda, 2009; Planet, 2012). Además de referirse a los argumentos expresados por los vecinos (ruidos, degradación urbanística, pérdida del valor de las viviendas, temor a que atraiga a nuevos residentes musulmanes), los analistas señalan otras explicaciones: falta de recursos; vecindarios con varias experiencias migratorias (viejas migraciones internas); una forma de presionar a los políticos para conseguir mejoras pendientes (ante otras necesidades sentidas)¹⁶. Lo que es más destacable es que dicho recelo sea ligeramente inferior al manifiesto hacia el uso del *velo* (que no *burka*) en espacios públicos.

3.2.6 Discriminación por orientación sexual (*homofobia, transfobia...*)

En junio de 2004¹⁷ (estudio CIS n.º 2.568), el Centro de Investigaciones Sociológicas pre-

15 En la misma dirección están los datos recogidos por la *Encuesta sobre opiniones y actitudes de los españoles ante la dimensión cotidiana de la religión y su gestión pública*, realizada para el Observatorio del Pluralismo Religioso en España. Ante la supuesta apertura de distintos centros de culto en el vecindario, la *mezquita* concitó el menor porcentaje (58%) de respuesta permisiva o tolerante (“le daría igual que lo abriesen al lado de su casa”). En cambio, los otros centros de culto cosecharon mayor aceptación: sinagoga judía (66%), iglesia evangélica (69%), iglesia ortodoxa (69%) e iglesia católica (82%). Entre las razones manifestadas por quienes preferirían no tener una *mezquita* cerca de casa, las más seleccionadas fueron: “evitar ruidos y aglomeraciones” (29%) y “no me gustan los musulmanes/para evitar que mi barrio se llene de musulmanes” (20%).

16 Los medios de comunicación, por su parte, también se han hecho eco de las protestas vecinales en los últimos años. Baste recordar aquí algunos de los argumentos principales: “ruido”, “aglomeraciones” en la vía pública, dificultad para aparcar, “si se abre el oratorio, éste atraerá a más creyentes (pobres) al barrio”, entrando en un proceso de degradación y pérdida de valor de las viviendas.

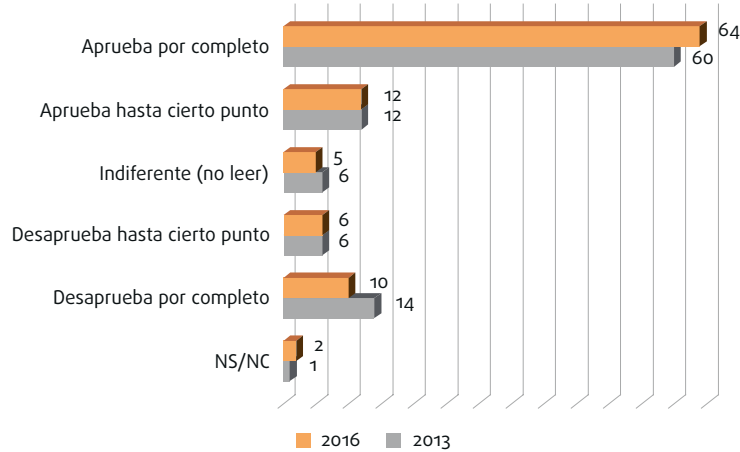
17 Un año después, el 2 de julio de 2005 España se convierte en el tercer país del mundo en aprobar el *matrimonio entre homosexuales* (por detrás de Holanda y Bélgica, que lo hicieron en el año 2000 y 2003, respectivamente); y el primero en

guntó a una muestra amplia (2.479 españoles de 18 y más años): “¿Cree Ud. que las parejas homosexuales deberían tener derecho a contraer matrimonio? El 66% respondió que sí; un porcentaje muy alto que superaba en veinte puntos al obtenido diez años antes, en el barómetro de abril de 1994 (estudio CIS n.º 2.087), cuando el 46% de las 2.485 personas sondeadas respondió afirmativamente. Un dato muy significativo que reflejaba cómo la sociedad española de principios del siglo XXI iba avanzando en la reconceptualización de la familia y hacia la aprobación de *nuevas* estructuras familiares (Cea D’Ancona, 2007). Una década después, las encuestas IMIO-CIS preguntan sobre la misma cuestión, aunque no en términos dicotómicos (sí/no), sino aplicando la misma escala de aprobación-desaprobación empleada en los ítems antes expuestos. En el [gráfico 3.13](#) puede verse cómo la aprobación del matrimonio entre personas del mismo sexo sigue ampliándose en la sociedad española. La aprobación sin fisuras o “por completo” alcanza el 64% en 2016, cuatro puntos más que en 2013; y la respuesta más tenue (“hasta cierto punto”) el 12%, la misma proporción en ambas fechas. Lo que sumado agrupa a tres cuartas partes de la población consultada. Un porcentaje alto, aunque todavía nueve puntos por debajo del 85% recabado cuando se pregunta por la maternidad no vinculada al matrimonio o unión de hecho ([gráfico 3.5](#)), que continúa despertando mayor aceptación social.

equipararlos plenamente con los heterosexuales, al concederles el derecho a la *adopción* conjunta. Alemania ha sido el último país en unirse a los 22 en los que ya está legislado, tras su aprobación por el Parlamento alemán, el 29 de junio de 2017, del proyecto de ley “Matrimonio para todos”, con el voto en contra de la Canciller Angela Merkel. Desde 2001 estaba vigente la unión civil entre personas del mismo sexo, pero no contemplaba ciertos beneficios fiscales o en materia de adopciones. En enero de 2017, la Oficina Federal para la Antidiscriminación publicó una encuesta que revela que el 82,6% de los alemanes está a favor de permitir el matrimonio homosexual, a cuyos resultados hace referencia la noticia publicada en *El Mundo*, el 30 de junio de 2017, coincidiendo con la celebración de la semana del “Orgullo Gay”.

Gráfico 3.13
Aprobación del matrimonio entre homosexuales
 Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)

Que dos personas del mismo sexo puedan casarse

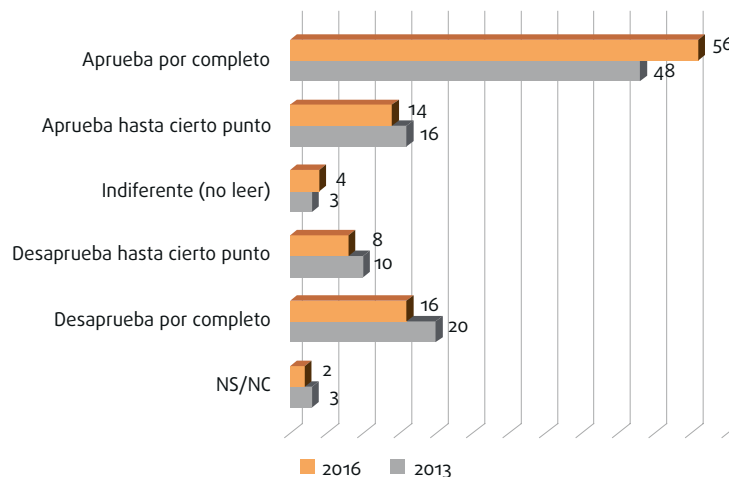


La adopción de hijos por parte de personas homosexuales, aunque cada vez recaba mayor aprobación y avances sustanciales hacia su normalización, continúa suscitando mayores reticencias que el matrimonio entre personas del mismo sexo. La plena aprobación asciende al 56% en la encuesta IMIO-CIS de 2016, suponiendo un aumento notorio (de ocho puntos) respecto de la encuesta precedente de 2013 (gráfico 3.13). Si bien, se sitúa también en ocho puntos porcentuales, pero por debajo de la aprobación del matrimonio entre homosexuales, y reuniendo en su totalidad a siete de cada diez encuestados (seis puntos menos). Una proporción, no obstante,

muy destacable, si se compara con la aprobación que recogieran las encuestas del CIS de décadas anteriores. Por ejemplo, en el barómetro de junio de 2004 el 48% de los encuestados/as compartían que “las parejas homosexuales deberían tener derecho a la adopción de hijos” (quince puntos más que en 1994). Y ello en una pregunta con formato dicotómico (sí/no), más proclive al sesgo de la *deseabilidad social*, sumado a la inclusión en su enunciado de la palabra “deberían”, más expresiva de desiderátum social. Lo que hace aún más reseñables los avances hacia la aceptación de la adopción de hijos por homosexuales en las encuestas más recientes.

Gráfico 3.14
Aprobación de la adopción de hijos por personas homosexuales
 Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)

Que las personas homosexuales puedan adoptar niños/as

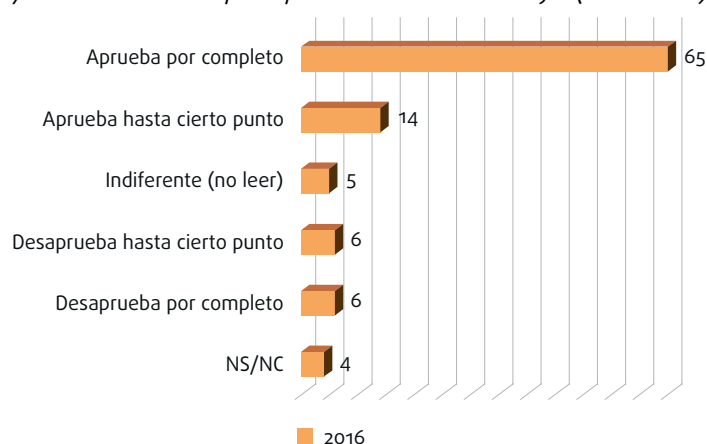


Una última cuestión incluida en este apartado concierne a la actitud hacia la transexualidad: grado de aprobación-desaprobación del cambio de género. La pregunta se plantea mediante el siguiente enunciado: “Que una persona que nació hombre y se siente mujer pueda cambiar su nombre y su documentación para que sea tratada como mujer (o viceversa)”. Es el último ítem que cierra la pregunta 3 (la que estamos aquí analizando, al incluir los ítems que miden actitudes hacia la discriminación) en la encuesta de

2016. Como no se incorporó en la encuesta de 2013 no puede conocerse su evolución, a diferencia de los ítems anteriores. En este caso, y como recoge el gráfico 3.15, dos terceras partes de la muestra lo aprueban sin fisuras (“por completo”); una proporción que se asemeja a la obtenida respecto del matrimonio entre personas del mismo sexo. A lo que se sumaría, también en proporción similar, el porcentaje de quienes se pronuncian favorables, pero “hasta cierto punto” (14%).

Gráfico 3.15
Aprobación del cambio de género o transexualidad
Encuesta IMIO-CIS de 2016 (%)

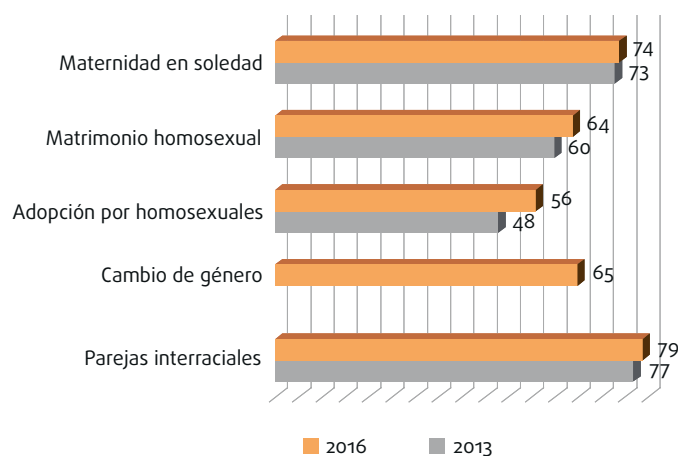
Que una persona que nació hombre y se siente mujer pueda cambiar su nombre y su documentación para que sea tratada como mujer (o viceversa)



Para que puedan visualizarse mejor los avances en la normalización de la aceptación de la diversidad de las estructuras familiares, el gráfico 3.16 reúne las aprobaciones más taxativas o firmes (“por completo”), que recaban los cuatro ítems que indagan en estas cuestiones, incluida la transexualidad, más el ítem relativo a la maternidad/paternidad de parejas mixtas (interraciales). En él puede verse que, aunque se hayan producido notorios progresos en la aceptación de la homosexualidad y su equiparación con los heterosexua-

les, en el derecho al matrimonio y la adopción de niños/as (actitudes de no discriminación), la adopción aún continúa suscitando mayores reticencias en la presente sociedad española. De ahí que optemos por indagar en los perfiles sociodemográficos de quienes se pronuncian plenamente favorables y los comparemos con los que aprueban, también sin fisuras, el matrimonio entre homosexuales y el cambio de género de los transexuales. Son estas las tres cuestiones de menor aprobación social, aun siendo mayoritarias.

Gráfico 3.16
Aprobación plena de la diversidad de género, sexual y familiar
 Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)



3.2.7 Aprobación de la diversidad sexual y de género: perfiles sociodemográficos

La **tabla 3.2** describe los perfiles sociodemográficos de quienes se pronuncian plenamente favorables a la diversidad sexual y de *género*, contrarios a la discriminación hacia el colectivo LGBTI (lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales). En los tres supuestos planteados, entre las mujeres se da una proporción de aceptación mayor que entre los hombres. Si bien, la tendencia registrada de 2013 a 2016 es hacia una creciente aprobación en ambas poblaciones, siendo la variación más pronunciada en ellos que en ellas. Pero más determinante aún resulta el efecto de la *edad*-generación (con diferencias de hasta 45 puntos entre jóvenes y mayores), la *ideología* (brecha similar entre posturas de izquierda y de derecha) o la *religiosidad* (donde se alcanza la distancia máxima de 53 puntos entre los no creyentes y los muy practicantes). Dichas cotas máximas se alcanzan en la aprobación del *matrimonio entre homosexuales* registrada por la encuesta de 2013. Lo aprueba el 76% de los jóvenes menores de 30 años, el 80% de los que se consideran de izquierda y el 82% de los no creyentes. Proporciones que contrastan con la leve aceptación declarada por las personas de perfil más conservador: de 65 o más años (29%), de derechas (35%) y creyentes muy o bastante practicantes (29%).

En la encuesta de 2016 se mantiene la progresión hacia una mayor aceptación del *matrimonio entre homosexuales* a medida que desciende la *edad* del encuestado/a, se va a posiciones más hacia la izquierda en la escala de *ideología política* y se desciende en la correspondiente a creencia y práctica *religiosa*. Pero, al igual que se observara en la variable *sexo*, las distancias porcentuales menguan sobre todo debido al aumento notorio de la aprobación (precisamente en los grupos de población que antes registrarán una menor aprobación). Mientras que entre los más proclives la variación es mínima (como máximo de apenas dos puntos), entre los hasta entonces más reacios llega inclusive a aumentar en once puntos porcentuales respecto a la encuesta anterior (entre las personas de derechas: 46%); y en ocho entre las personas de 65 años y más; y entre creyentes muy practicantes (37%, en ambos casos). Lo cual es un dato positivo a destacar en la progresión hacia la normalización de la aprobación del matrimonio entre homosexuales.

La aprobación de la *adopción por homosexuales* también ha experimentado una evolución similar hacia una mayor aceptación, en 2016, en los grupos de población tradicionalmente más reacios. La caracterización sociológica ya indicada se complementa ahora también con las personas de menor nivel educativo y que confían menos en las personas. En estas dos variables también

se observa progresión hacia una mayor aprobación, tanto de la adopción como del matrimonio entre homosexuales y el cambio de género, a medida que aumenta el nivel de *estudios* y la *confianza* en las personas, aunque las distancias porcentuales entre sus categorías extremas sean menores que en las tres variables anteriores destacadas (*edad*, *ideología política* y *religiosidad*). Por el contrario, la posición socioeconómica de la persona no muestra un claro efecto, como tampoco el tamaño del municipio donde resida;

o si se tiene o no la nacionalidad española. Sí, en cambio, tener relación con personas con una orientación sexual distinta de la suya o que sean transexuales. Como ya se indicara, las relaciones de *amistad* contribuyen al conocimiento mutuo y a restar prejuicios que contravienen a la igualdad de las personas. Además se confirman los efectos esperables de haber sido *testigo* o contar con *experiencias* de discriminación. En este último caso, algo más en 2013 que en 2016, como puede verse en la tabla siguiente.

Tabla 3.2
Aprobación plena de la diversidad sexual y de género, según características sociodemográficas

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Adopción por homosexuales		Matrimonio entre homosexuales		Cambio de género
	2013	2016	2013	2016	2016
<i>Total</i>	48	56	60	64	65
<i>Sexo</i>					
Hombres	44	52	55	61	63
Mujeres	53	59	64	67	68
<i>Edad</i>					
Menos de 30	67	72	76	79	78
30-49	55	63	69	73	72
50-64	46	56	59	66	67
65 y más	22	30	29	37	42
<i>Estudios</i>					
Primarios e inferiores	29	34	37	43	46
EGB, FP1, ESO	49	61	63	68	68
Bachillerato, FP2	59	61	70	71	71
Medios, superiores	58	67	71	77	77
<i>Ocupación</i>					
Trabajador baja cualificación	44	54	61	62	60
Trabajador media cualificación	44	50	52	59	60
Profesional medio, alta cualificación	56	60	68	68	69
Empresario, profesional superior...	49	63	62	74	76
<i>Situación económica personal</i>					
Mala o muy mala	51	57	63	69	68
Ni buena ni mala	48	54	59	61	62
Buena o muy buena	47	57	60	67	68
<i>Ingresos</i>					
Hasta 600 €	42	52	55	61	60
601-1.200 €	46	49	55	56	58
1.201-2.400 €	53	62	65	70	72
Más de 2.400 € al mes	58	67	75	79	82

<i>Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)</i>	<i>Adopción por homosexuales</i>		<i>Matrimonio entre homosexuales</i>		<i>Cambio de género</i>
	2013	2016	2013	2016	2016
<i>Clase social</i>					
Baja	44	55	60	63	61
Media-baja	45	49	53	58	60
Media	47	56	60	65	67
Alta y media-alta	61	64	71	75	75
<i>Tamaño hábitat</i>					
Menos de 10.000	43	58	56	65	64
10.001-50.000	49	59	61	65	67
50.001-400.000	49	55	60	65	67
Más de 400.000 hab.	54	49	64	61	61
<i>Ideología política</i>					
Izquierda	72	77	80	82	82
Centro	45	53	59	64	64
Derecha	28	35	35	46	50
<i>Religiosidad</i>					
No creyente	71	76	82	83	81
Nada practicante	48	59	62	67	67
Poco practicante	35	39	46	51	52
Muy/bastante practicante	25	28	29	37	44
<i>Confianza en las personas</i>					
Baja	38	49	49	58	58
Media	48	54	60	63	64
Elevada	63	64	73	72	73
<i>Nacionalidad</i>					
Sólo española	49	57	61	65	66
Española y otra	44	51	49	67	73
Sólo otra nacionalidad	45	40	50	51	49
<i>Relación¹ con:</i>					
Personas con una orientación sexual distinta de la suya:					
Sí	70	71	81	79	79
No	35	41	47	50	52
Que sea un transexual:					
Sí	75	75	81	81	82
No	47	54	59	63	64
<i>Testigo de discriminación</i>					
Sí	55	62	68	72	72
No	44	52	54	60	61
<i>Experiencia de discriminación</i>					
Sí	59	60	71	69	71
No	44	53	55	62	63

¹ En la encuesta de 2013 se analiza a quienes declaran relaciones de amistad; en la de 2016 no se puede, al no distinguir la pregunta entre familiares, amigos y compañeros/as (se pregunta por "personas en su entorno más cercano").

Los análisis cruzados bivariados muestran la confluencia de los perfiles sociodemográficos de quienes aprueban la *adopción* por homosexuales, el *matrimonio* entre homosexuales y el *cambio de género*. Ahora procede comprobar las variables que determinan más su aprobación, siguiendo el mismo procedimiento que en capítulos anteriores. La [tabla 3.3](#) resume los modelos explicativos que resultan de aplicar el análisis discriminante y de regresión logística. Modelos con una considerable proporción de varianza explicada (en términos de *correlación canónica* y R^2); y de significatividad estadística (χ^2). Dichos modelos resaltan la relevancia de tener, sobre todo, relación de *amistad* con personas de otra orientación sexual (diferenciada como variable específica en 2013 y agrupada en el genérico “conocido” en 2016), junto al factor generacional (*edad*) y el componente de mentalidad (*religiosidad* e *ideología política*). Todas variables que antes se destacaran por su variación porcentual ([tabla 3.2](#)). A estas se suma la variable *estudios*, pero únicamente en la encuesta de 2016 y en los tres supuestos analizados.

El grado de *confianza* que se tenga en las personas también muestra efecto predictivo propio y de relevancia estadística, al hallarse en el umbral de un coeficiente de estructura $\geq \pm 0,30$, con la única excepción de la aprobación del *matrimonio entre homosexuales* en la encuesta de 2016. Por debajo de dicho umbral se hallan los efectos de menor relevancia, debidos a las variables *sexo* y *nacionalidad*. En ambos casos en la dirección observada en las comparaciones porcentuales: la menor probabilidad de aprobación en la población masculina y de otra nacionalidad. Ello es así, particularmente, cuando se explica la aprobación (o no) de la adopción y del matrimonio entre homosexuales; pero no es extensible al *cambio de género*, donde no muestran efectos predictivos propios.

Mientras que ser hombre disminuye la probabilidad de aprobación sin fisuras de los dos primeros supuestos hasta un 18 y 12% (en el caso del *matrimonio* entre homosexuales) comparados con las mujeres, el tener la *nacionalidad* española incrementa la probabilidad en un 17%, tanto en la *adopción* como en el *matrimonio* entre homosexuales en 2016; en 2013 el incremento de probabilidad llegó hasta el 20% en la aprobación del *matrimonio*. En la interpretación del efecto debido a la *nacionalidad*, téngase presente la mayor presencia (entre quienes carecen de la nacionalidad española) de personas procedentes de Marruecos y otros países de religión musulmana, junto a los procedentes de países de la Europa del Este, donde se da un mayor recelo hacia el colectivo LGTBI. Ello pudiera explicar las variaciones observadas debidas a la tenencia (o no) de la nacionalidad española, aunque más en los modelos de regresión logística. Los coeficientes de estructura, que resultan de los análisis discriminante, indican un mínimo efecto predictivo, cuando se anulan los debidos a interrelaciones entre las variables explicativas y la heterogeneidad de sus varianzas.

Por último, adviértase que, como ya se constatará en análisis previos, que no coincidan los signos de los coeficientes de los modelos discriminante y de regresión logística se debe a que la combinación lineal de variables que componen los primeros configuran la función que más distingue la no aprobación, o con reticencias ($Y=0$), de la aprobación sin fisuras ($Y=1$), mientras que los correspondientes al análisis de regresión logística predicen la probabilidad inversa, de aprobación sin fisuras. En todo caso, se obtienen las mismas variables predictoras mediante sendas técnicas analíticas multivariantes. La única excepción es la explicación de la aprobación del *cambio de género*, donde hay una menor convergencia de los modelos que resultan de ambos procedimientos analíticos, aminorando su *validez convergente*.

Tabla 3.3
Variables explicativas de la aprobación plena de la diversidad sexual y de género, tras aplicar análisis discriminante y regresión logística binaria

	Análisis discriminante			Análisis de regresión logística					
	Variables	F	Coef. estructura	Variable	Coef. B	Error Típico	Wald	Exp B	% Incremento Prob
<i>Adopción por homosexuales</i>	2013								
	Amigo otra orientación sexual	148,79	-0,64	Sexo	-0,41	0,14	9,02	0,66	-10,20
	Edad	94,27	0,56	Edad	-0,03	0,01	28,45	0,98	-0,48
	Religiosidad	66,04	0,53	Nacionalidad	0,56	0,26	4,69	1,75	13,05
	Ideología p.	114,86	0,52	Religiosidad	-0,21	0,06	12,24	0,81	-5,24
	Confianza	78,47	-0,39	Clase social	0,12	0,05	6,11	1,13	2,89
	Clase social	50,33	-0,29	Confianza	0,14	0,03	22,45	1,15	3,09
	Amigo transexual	40,36	-0,23	Ideología p.	-0,24	0,04	36,94	0,79	-4,57
	Sexo	57,45	0,13	Amigo otra orientación sexual	0,80	0,15	29,95	2,24	19,42
	Nacionalidad	44,76	-0,05	Amigo transexual	0,70	0,34	4,25	2,05	17,57
	2016								
	Religiosidad	161,01	0,63	Sexo	-0,48	0,15	10,26	0,62	-11,86
	Conocido otra orientación sexual	133,88	-0,63	Edad	-0,02	0,01	19,24	0,98	-0,39
	Edad	90,69	0,58	Nacionalidad	0,69	0,26	7,07	1,99	17,18
	Ideología p.	105,51	0,53	Estudios	0,21	0,06	11,06	1,23	4,60
	Estudios	75,87	-0,50	Religiosidad	-0,32	0,06	25,39	0,73	-7,64
Confianza	50,77	-0,23	Confianza	0,08	0,03	6,49	1,09	1,91	
Sexo	65,11	0,11	Ideología p.	-0,23	0,04	37,59	0,79	-4,42	
Nacionalidad	57,04	-0,05	Conocido otra orientación sexual	0,85	0,15	30,57	2,34	20,19	
<i>Matrimonio entre homosexuales</i>	2013								
	Edad	165,43	0,62	Sexo	-0,75	0,15	25,99	0,47	-18,05
	Amigo otra orientación sexual	104,77	-0,61	Edad	-0,03	0,01	48,70	0,97	-0,47
	Religiosidad	125,98	0,58	Nacionalidad	1,00	0,27	14,11	2,72	20,34
	Ideología p.	76,79	0,44	Religiosidad	-0,32	0,06	26,71	0,73	-7,66
	Confianza	59,92	-0,30	Ocupación	0,10	0,04	5,23	1,11	2,44
	Ocupación	53,07	-0,27	Confianza	0,10	0,03	11,17	1,11	2,36
	Sexo	88,24	0,18	Ideología p.	-0,20	0,04	24,29	0,82	-4,11
	Nacionalidad	67,29	-0,12	Amigo otra orientación sexual	0,94	0,16	19,19	2,57	22,56
	2016								
	Conocido otra orientación sexual	148,59	-0,65	Sexo	-0,50	0,16	10,34	0,60	-12,37
	Edad	92,88	0,62	Edad	-0,02	0,05	18,02	0,98	-0,39
	Religiosidad	115,44	0,61	Nacionalidad	0,78	0,26	8,68	2,18	17,18
	Estudios	66,30	-0,55	Estudios	0,26	0,07	15,01	1,29	5,31
	Ideología p.	77,84	0,49	Religiosidad	-0,27	0,06	17,92	0,77	-6,73
	Ingresos	44,33	-0,34	Confianza	0,08	0,03	5,56	1,08	1,92
Sexo	56,72	0,11	Ideología	-0,19	0,04	24,86	0,83	-3,95	
Nacionalidad	49,80	-0,05	Conocido otra orientación sexual	0,89	0,16	29,94	2,44	21,10	

	Análisis discriminante			Análisis de regresión logística					
	Variables	F	Coef. estructura	Variable	Coef. B	Error Típico	Wald	Exp B	% Incremento Prob
<i>Cambio de género</i>	2016								
	Conocido otra orientación sexual	108,60	0,71	Sexo	-0,34	0,16	4,88	0,71	-8,44
	Estudios	76,82	0,62	Estudios	0,30	0,06	23,95	1,35	5,71
	Edad	35,86	-0,58	Religiosidad	-0,24	0,06	14,93	0,79	-5,86
	Religiosidad	60,55	-0,57	Confianza	0,11	0,03	11,83	1,12	2,55
	Ideología p.	48,85	-0,46	Ideología p.	-0,12	0,04	10,01	0,89	-2,79
	Confianza	41,14	0,36	Conocido otra orientación sexual	0,86	0,17	26,96	2,36	20,38
				Testigo discriminación	0,94	0,47	4,10	2,57	23,41
Criterios estadísticos comparables de la relevancia del modelo									
Análisis discriminante				Análisis de regresión logística					
Correlación Canónica	X ²	% casos correctamente clasificados		R ² Nagelkerke	X ²	% casos correctamente clasificados			
		Muestra original	Validez cruzada						
<i>Adopción por homosexuales</i>	2013								
	0,484	317,80	70,6	70,2	0,305	311,97	73,0		
	2016								
	0,524	345,38	70,4	70,0	0,358	332,53	74,7		
<i>Matrimonio entre homosexuales</i>	2013								
	0,511	364,50	73,2	72,7	0,348	354,94	74,9		
	2016								
	0,497	307,59	72,2	71,5	0,334	295,35	75,4		
<i>Cambio género</i>	2016								
	0,411	196,22	71,4	71,2	0,243	195,88	74,4		

* Los estadísticos se interpretan como se indica al final de la [tabla 1.6](#).

(1) La variable nacionalidad se ha transformado en variable ficticia: 1 sólo nacionalidad española; 0 otra nacionalidad.

3.2.8 Discriminación por discapacidad (*capacitismo*¹⁸, *validismo*)

Otro ítem que igualmente introduce novedad en la encuesta IMIO-CIS de 2016 indaga en el ámbito o contexto donde se produce discriminación hacia las personas con alguna discapacidad. Precisamente aquel (ámbito o contexto) donde se percibe y declara mayor discriminación hacia los grupos de población sobre los que interroga la

encuesta (mujeres, personas mayores, inmigrantes, personas con discapacidad,...). Nos referimos al ámbito del empleo o contexto laboral; y, de manera más específica, al acceso a un puesto de trabajo. En apartados anteriores se han ido describiendo los avances muy notorios de la sociedad española hacia la igualdad de *género en el acceso al mercado laboral* (la desaprobación de la contratación preferente de los hombres). También se ha avanzado (aunque en mucha menor magnitud) en la erosión de la discriminación por nacionalidad, la denominada *discriminación laboral étnica* (Colectivo IOE y Molina, 1995;

18 Traducción del término *ableism*, *ablism*, comúnmente utilizado en la literatura anglófona.

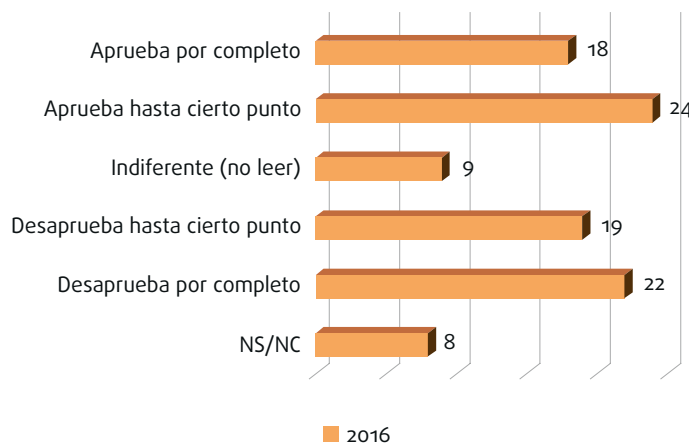
Colectivo IOE, 2003; Cachón y Valles, 2003; Cachón, 2006; Pichunman Cortés, 2007; Castilla, 2010; Alós, 2012). Y sigue, a tenor de las encuestas analizadas, la controversia sobre si los menores de 45 años deberían tener preferencia en la contratación laboral. A ello se suma el abordaje demoscópico de un último grupo de población sobre el que se pregunta: las personas con alguna *discapacidad* (sin especificar si es de carácter físico o psíquico).

En concreto, la pregunta adopta el mismo enunciado que cuando se plantea el supuesto de discriminación por *género* (a favor de la población masculina), y por *nacionalidad* (a favor de la población nativa española), destacando: “que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona con discapacidad que a otra que no tenga discapacidad”. Es el tercer ítem de la serie (que componen la pregunta 3 del cuestionario). Le preceden los dos

correspondientes a la discriminación por *nacionalidad* (a favor de los nacidos en España), el primero sobre el que se interroga, y por *género* (a favor de los hombres), el segundo. El **gráfico 3.17** detalla las diferentes respuestas obtenidas en la única encuesta que lo incluye: la de 2016. Quizás la no distinción por tipo de *discapacidad* sea una posible explicación del menor acuerdo que recaba, aunque apenas diste de cuando se planteaba la discriminación positiva hacia las personas menores de 45 años. Tan sólo un 18% lo aprobarían por completo y un 24% “hasta cierto punto” lo que sumado aglutinaría a cuatro de cada diez encuestados/as. Los datos muestran, además, que se está ante una cuestión que, como la *edad*, suscita una gran controversia, pues se equiparan quienes comparten que se discrimine de manera positiva a las personas con alguna discapacidad (42%), para facilitar su integración en el mercado laboral, con aquellos/as que lo desaprueban con menor o mayor intensidad (41%).

Gráfico 3.17
Aprobación de la discriminación positiva hacia las personas con discapacidad
Encuesta IMIO-CIS de 2016 (%)

Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona con discapacidad que a otra que no tenga discapacidad



Para que pueda tenerse una visión conjunta y comparada del pleno apoyo a las discriminaciones positivas (o *discursos de la preferencia*) en el acceso al mercado laboral, el **gráfico 3.18** reúne los porcentajes que las encuestas captan de los cuatro colectivos sobre los que se pregunta. Advuértase que, en el caso de la discriminación por *género*, se destaca la contratación prefe-

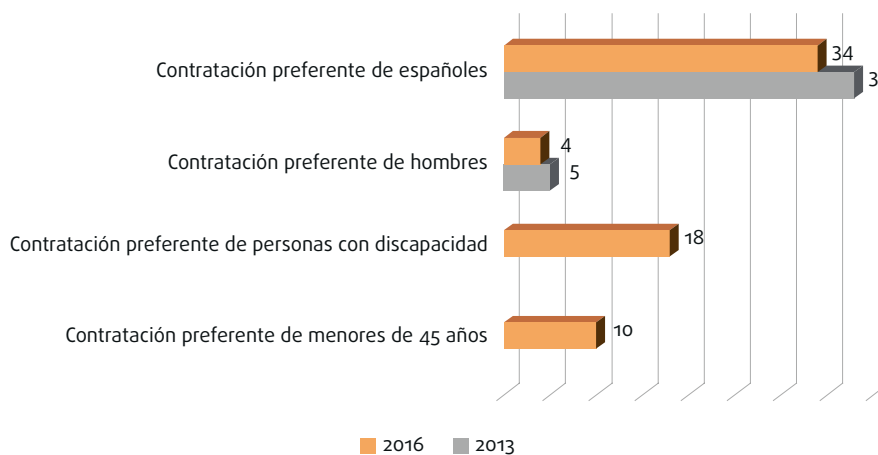
rente de personal masculino. Por lo que sería su desaprobación lo que supondría apoyo a las políticas de discriminación *positiva* a favor de las mujeres, que en la encuesta de 2016 se cifró en un 63% de respaldo firme o desaprobación por completo (**gráfico 3.4**). Lo mismo es extensible a la discriminación por *nacionalidad*, cuya desaprobación (plena por el 22% de los sondeados

en 2016, como muestra el gráfico 3.9) es indicativa del aperturismo a la inmigración y apoyo de acciones positivas encaminadas a su integración social, además de la laboral.

Teniendo presente dichas precisiones, el gráfico 3.18 resalta la amplitud del apoyo pleno a la contratación preferente de los españoles, aunque se haya reducido en cuatro puntos en los tres últimos años. En el otro extremo se sitúa el apoyo de la contratación preferente de los hombres, con una aprobación plena mínima, que apenas alcanza el 4% en 2016. Por el contrario, la aprobación sin fisuras de actuaciones favorables

a la contratación de personas con *discapacidad* y menores de *45 años* es de mayor magnitud, aunque se queda en el 18 y 10%, respectivamente. Por ello vamos a detenernos en los perfiles de quienes se declaran plenamente partidarios de dichas discriminaciones positivas en el acceso al mercado laboral. En especial, de las personas menores de *45 años*, aquellas con alguna *discapacidad* y de los *españoles*. Se omite la correspondiente a los hombres por su ínfimo peso en el conjunto de las aprobaciones de contratación preferente, además de por ser opuesta a las políticas de igualdad.

Gráfico 3.18
Aprobación plena de discriminaciones en el acceso al mercado laboral
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)



3.2.9 Aprobación de las contrataciones laborales preferentes: perfiles sociodemográficos

La tabla 3.4 describe los perfiles sociodemográficos de quienes aprueban plenamente que se discrimine de manera positiva a las personas que antes hemos indicado, se hallen o no vinculadas con actuaciones políticas que las promuevan para contribuir a su integración sociolaboral. Resulta llamativo que tanto el supuesto de *discapacidad*, como el referido a *menores de 45 años*, además de ser minoritaria la aprobación plena, se comparta en similares proporciones cualesquiera que sean las características sociodemográficas que se crucen para ver sus efectos. Por lo que no se detecta un perfil sociodemográfico concreto en

el supuesto de contratación preferente de menores de *45 años*. La única excepción, como era de prever, es la mayor aprobación, conforme desciende la edad de la persona encuestada, aunque habiendo una distancia de apenas diez puntos porcentuales entre aquellas con 50 y más años y los jóvenes de menos de 30. Si bien en estos últimos sólo un 17% aprueba sin fisuras que se contrate con preferencia a *jóvenes*-adultos.

Al igual sucede con la plena aprobación de la contratación preferente de las personas con alguna *discapacidad*, tampoco se observa una pauta clara en la respuesta que pueda deberse a las variables aquí analizadas. A diferencia del anterior, la edad-generación no muestra afectar a la respuesta, pero sí la *ideología política* donde la

persona se autoubique: once puntos distan entre los posicionados hacia la derecha (menos conformes con la discriminación positiva para los trabajadores con alguna discapacidad) y los ubicados a la izquierda, más favorables (25% en 2016, única encuesta que incluye este supuesto, al igual que el anterior). A la ideología política se suma, llamativamente, la variable *ingresos* del hogar; sobre todo marcando la posición de aquellos con ingresos inferiores a 600 euros al mes (26%) y los de mayor nivel de ingresos (17%). Tener *relación con* alguna persona con discapacidad favorece que se apruebe, aunque menos de lo previsto. Probablemente se deba a que la encuesta de 2016 pregunta genéricamente por “conocidos”, no distinguiendo por tipo de relación de mayor a menor proximidad, a diferencia de la encuesta de 2013.

En cambio, otro estado de cosas se observa cuando se analiza la aprobación “plena” de la *preferencia* de los *españoles* en el acceso al empleo. Un mayor número de variables pasan a configurar un perfil más nítido. En ambas encuestas el

tener o no la *nacionalidad* española incide en su aprobación: mayor aprobación entre los nacionalizados españoles, como era de esperar. También se dejan ver variaciones claras condicionadas por la *edad*, el nivel de *estudios*, la *ideología política*, la *religiosidad*, la *confianza* que se tenga en las personas y la relación con personas de otra *nacionalidad*. Como en el conjunto de los indicadores de xenofobia (Cea D’Ancona y Valles, 2015), en éste el acuerdo aumenta a medida que asciende la *edad* del encuestado/a, baja su nivel de *estudios*, se sitúa más hacia la derecha en la escala de *ideología política*, aumenta su creencia y práctica *religiosa*, su *desconfianza* en las personas y no se relaciona con personas de otra nacionalidad. Vivir en municipios más pequeños afecta (más en 2013) y tener menos ingresos (en 2016). La tenencia de *experiencias* de discriminación apenas incide, al igual que el haber sido *testigo* de discriminación, como puede verse en la [tabla 3.4](#). En ella también se advierte que, incluso en este perfil poblacional, la encuesta de 2016 registra una tendencia a la baja en la aprobación de esta contratación preferente.

Tabla 3.4
Aprobación plena de contrataciones laborales preferentes (discurso de la preferencia), según características sociodemográficas

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Contratación preferente de españoles		Contratación preferente de personas con discapacidad	Contratación preferente de menores de 45 años
	2013	2016	2016	2016
<i>Total</i>	38	34	18	10
<i>Sexo</i>				
Hombres	37	36	18	11
Mujeres	38	33	19	9
<i>Edad</i>				
Menos de 30	28	24	18	17
30-49	36	29	20	10
50-64	38	35	18	7
65 y más	51	49	18	7
<i>Estudios</i>				
Primarios e inferiores	51	47	17	7
EGB, FP1, ESO	43	39	19	12
Bachillerato, FP2	30	27	19	12
Medios, superiores	24	22	19	8

<i>Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)</i>	<i>Contratación preferente de españoles</i>		<i>Contratación preferente de personas con discapacidad</i>	<i>Contratación preferente de menores de 45 años</i>
	2013	2016	2016	2016
<i>Ocupación</i>				
Trabajador baja cualificación	39	36	20	11
Trabajador media cualificación	43	39	18	10
Profesional medio, alta cualificación	33	30	18	9
Empresario, profesional superior...	31	27	18	10
<i>Situación laboral</i>				
Trabaja	32	28	18	10
Jubilado o pensionista	49	46	18	7
Parado	37	33	21	10
Estudiante	13	21	18	19
Trabajo doméstico no remunerado	51	41	18	6
<i>Trabajo</i>				
Asalariado fijo	36	34	18	10
Asalariado eventual	40	29	18	10
Empresario	38	41	18	9
Autónomo	38	41	20	9
<i>Situación económica personal</i>				
Mala o muy mala	39	35	23	12
Ni buena ni mala	38	36	17	10
Buena o muy buena	35	31	18	9
<i>Ingresos</i>				
Hasta 600 €	38	42	26	13
601-1.200 €	46	40	20	8
1.201-2.400 €	36	31	20	12
Más de 2.400 € al mes	25	25	17	8
<i>Clase social</i>				
Baja	39	36	20	12
Media-baja	43	39	18	11
Media	38	34	18	9
Alta y media-alta	28	25	19	10
<i>Tamaño hábitat</i>				
Menos de 10.000	48	39	16	12
10.001-50.000	40	33	18	10
50.001-400.000	35	35	17	10
Más de 400.000 hab.	28	29	24	7
<i>Ideología política</i>				
Izquierda	28	23	25	9
Centro	37	34	16	11
Derecha	53	51	14	8
<i>Religiosidad</i>				
No creyente	25	23	20	12
Nada practicante	41	35	19	9
Poco practicante	43	42	16	10
Muy/bastante practicante	43	43	19	6

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Contratación preferente de españoles		Contratación preferente de personas con discapacidad	Contratación preferente de menores de 45 años
	2013	2016	2016	2016
<i>Confianza en las personas</i>				
Baja	47	44	18	10
Media	36	34	17	10
Elevada	28	27	21	10
<i>Nacionalidad</i>				
Sólo española	41	37	18	10
Española y otra	6	17	25	10
Sólo otra nacionalidad	13	14	17	11
<i>Relación¹ con:</i>				
Personas de otra nacionalidad				
Sí	31	29	20	10
No	46	44	15	10
Con una discapacidad física, psíquica o sensorial				
Sí	36	32	22	10
No	39	36	15	10
<i>Testigo de discriminación</i>				
Sí	34	30	21	10
No	40	37	17	10
<i>Experiencia de discriminación</i>				
Sí	34	30	23	10
No	40	36	17	10

¹ En la encuesta de 2013 se analiza a quienes declaran relaciones de amistad; en la de 2016 no se puede, al no distinguir la pregunta entre familiares, amigos y compañeros/as (se pregunta por "personas en su entorno más cercano").

Al ser en este último supuesto donde actúan más variables potencialmente explicativas, los análisis multivariantes se van a restringir, en esta ocasión, a este único supuesto. Se trata de explicar de qué depende la plena aprobación de la contratación *preferente de españoles* ($Y=1$), comparado con el desacuerdo o tenue aprobación ($Y=0$). En la [tabla 3.5](#) puede verse que la combinación lineal de variables que más distingue la plena aprobación (de la tenue o desaprobación) la integran, principalmente, las variables *estudios*, *confianza* en las personas, tener o no *nacionalidad* española, *ideología política* y *religiosidad* en 2013. En 2016 la variable *estudios* muestra el mayor poder predictivo (llamativamente con el mismo coeficiente de estructura que en 2013: -0,65). Tras ésta se sitúa la variable *edad*, que se suma a las otras cuatro variables que en 2013 mostraron efectos

predictivos propios (no explicados por las otras variables), aunque en orden distinto. En 2016 tiene un mayor efecto el componente de mentalidad (*ideología política* y *religiosidad*) que la *nacionalidad* y la *confianza* en las personas, cuyos coeficientes de estructura son inferiores a los obtenidos en 2013, aunque mantienen su relevancia estadística, al superar el umbral del $\pm 0,30$.

En la [tabla 3.5](#) se puede, asimismo, observar que en la explicación de la aprobación plena de la contratación preferente de los españoles, los modelos discriminante y de regresión logística convergen plenamente, tanto en las variables explicativas que los componen, como en el signo de sus coeficientes. Convergencias que conceden una mayor validez a los modelos estadísticos que resultan de los análisis de ambas encuestas.

Tabla 3.5
Variables explicativas de la aprobación plena de la contratación preferente de españoles, tras aplicar análisis discriminante y regresión logística binaria

Análisis discriminante			Análisis de regresión logística					
Variables	F	Coef. estructura	Variable	Coef. B	Error Típico	Wald	Exp B	% Incremento Prob
2013								
Estudios	62,83	-0,65	Nacionalidad	1,89	0,37	26,25	6,60	23,70
Confianza	40,50	-0,53	Estudios	-0,25	0,05	28,18	0,78	-5,18
Nacionalidad	46,13	0,48	Religiosidad	0,17	0,05	10,05	1,18	4,19
Ideología p.	29,72	0,45	Confianza	-0,13	0,03	20,70	0,88	-2,94
Religiosidad	35,24	0,41	Ideología p.	0,09	0,04	6,65	1,10	2,16
2016								
Estudios	72,97	-0,65	Edad	0,01	0,01	8,78	1,01	0,23
Edad	48,77	0,62	Nacionalidad	0,96	0,31	9,62	2,62	19,85
Ideología p.	62,45	0,59	Estudios	-0,23	0,06	15,39	0,80	-4,90
Religiosidad	28,77	0,53	Religiosidad	0,13	0,06	4,72	1,14	3,23
Confianza	39,12	-0,36	Confianza	-0,09	0,03	9,49	0,91	-2,13
Nacionalidad	33,31	0,32	Ideología p.	0,18	0,04	28,08	1,20	3,82
Análisis discriminante				Análisis de regresión logística				
Correlación Canónica	X ²	% casos correctamente clasificados		R ² Nagelkerke	X ²	% casos correctamente clasificados		
		Muestra original	Validez cruzada					
2013								
0,328	140,45	64,8	64,6	0,15	146,23	66,3		
2016								
0,368	160,68	68,0	67,4	0,18	158,72	70,4		

* Los estadísticos se interpretan como se indica al final de la [tabla 1.6](#).

(1) La variable nacionalidad se ha transformado en variable ficticia: 1 sólo nacionalidad española; 0 otra nacionalidad

3.2.10 Discriminación por enfermedad (saludismo) crónica o infecciosa

Un último ámbito de discriminación en el que indagaran las encuestas IMIO-CIS corresponde a la actitud integradora versus discriminatoria hacia las personas con enfermedades "infecciosas"¹⁹. Es el caso de las personas con VIH/sida, hacia quienes la población no debidamente informada tradicionalmente ha mostrado reticencias a

interactuar (con mayor o menor grado de proximidad). Precisamente, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad dedica un apartado monográfico al sida, dentro de su página web sobre enfermedades transmisibles, con un foco particular en lo relacionado con "igualdad de trato y no discriminación". Se advierte, por dicho ministerio, lo desacompañado del gran avance sanitario del tratamiento médico²⁰, que contras-

19 Diferentes estudios advierten de los efectos negativos de la discriminación en la salud y cómo su pérdida retroalimenta a su vez la discriminación (Stuber y Meyer, 2008).

20 "Los avances en los tratamientos y en la atención sanitaria han hecho de la infección por VIH en el mundo occidental una enfermedad crónica. Actualmente, la calidad y la esperanza de vida de las personas con VIH podrían equipararse a la

ta con el más lento ritmo de las mejoras en percepción y aceptación social no exentas de discriminación²¹. Se mencionan impactos del *estigma* y la *discriminación* no sólo en el ámbito laboral, también en el “pronóstico y tratamiento individual”, así como “en la salud pública”. Entre las declaraciones políticas internacionales reunidas destacan las *más recientes* de la ONU y la OIT (*Estrategia de ONUSIDA 2011-2015, Getting to Zero, Recomendación número 200 sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo*). Entre las medidas y políticas promovidas en España sobresale la que coincide con el intervalo temporal de las encuestas aquí analizadas: el *Plan Estratégico de Prevención y Control de la infección por el VIH y otras infecciones de transmisión sexual 2013-2016*. Entre sus objetivos se encuentra el “reducir el estigma y la discriminación y su impacto personal y social en las personas con VIH, apostando por un enfoque de derechos”.

El enfoque o perspectiva de derechos humanos (*human rights*) viene caracterizando los programas y documentos correspondientes de Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA, 2001, 2005, 2007, 2011); y de la Organización Panamericana de la Salud (2003, 2006, 2013). Asimismo, desde otras instancias internacionales²² y nacionales se reitera tal enfoque, formando un repertorio bibliográfico del que se hace eco la administración sanitaria española. Por su parte, también la prensa²³ ha venido haciéndose eco de casos reales

de muchas otras personas”. Para mayor información, véase su página web sobre enfermedades transmisibles:

<https://www.msssi.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enf-Transmisibles/sida/estigma.htm>.

21 “Sin embargo, los cambios en la percepción social del VIH han sido menos significativos. Sus vías de transmisión, sus implicaciones respecto a los mandatos de género más tradicionales y su asociación en el imaginario social a grupos socialmente excluidos son causa del estigma asociado a la infección y motivo de discriminación en distintos ámbitos.” (ibidem).

22 En la publicación *Breaking the cycle: stigma, discrimination, internal stigma, and HIV* (USAID, 2006) se acompaña la reflexión más teórica con testimonios parciales de tres casos reales sobre su experiencia de vida con el sida.

23 El 5 de enero de 2009 el diario El País publicaba un artículo con el titular principal “Discriminados por enfermedad”, que subtitulaba gráficamente así: “Guarderías inaccesibles,

de discriminación por enfermedad (sin apenas huella administrativa sistemática) y de algunos de los resultados del observatorio surgido al calor de este fenómeno. Nos referimos al Observatorio de Derechos Humanos y VIH/sida, surgido en 2003 desde la plataforma REDVIH. En su informe de 2012 (el último disponible en su web, a fecha de julio de 2017) señala que su servicio de Asesoría Jurídica gratuita “ha atendido 163 casos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012, acumulando desde sus orígenes en 2003 unas 1.200 consultas”. La distribución porcentual por ámbitos de discriminación a los que se refiere la consulta es la siguiente: en el empleo (24%), en la atención sanitaria (23%), en el acceso a seguros (17%), en la interacción con la administración (15%), en la vida cotidiana (8%), en los servicios de bienestar social y vida familiar (6%) y en la educación (1%)²⁴.

El ítem concreto que plantean las encuestas IMIO-CIS se enuncia en los términos siguientes: “Que una persona con VIH/sida trabaje en una oficina donde hay más personas trabajando”. El **gráfico 3.19** ilustra las respuestas obtenidas en la escala de aprobación-desaprobación planteada en la encuesta. A decir de las respuestas dadas, en 2016 se registra un descenso apreciable (respecto a la encuesta de 2013) de la aprobación de la convivencia laboral con personas con VIH/sida, aun manteniéndose como respuesta mayoritaria. La plena aprobación se aminora en cuatro puntos, situándose en el 53%, y la tenue o con reparos desciende tres puntos, hasta la cota

alquileres imposibles, dentistas que se niegan a tratarlos o esperas médicas son aún comunes para los portadores del sida”. Siete años después publica la siguiente noticia: “El camarero despedido por tener el virus del sida. «La empresa tiene todo el derecho a contratar a gente sana», se lee en un mensaje enviado por su jefa al trabajador el año pasado. Jiménez presentó denuncia por despido improcedente y el pasado lunes la empresa admitió que había sido discriminado por su enfermedad. A cambio, la víctima ha renunciado a la indemnización, correspondiente a ocho meses de salario. Este es el primer caso en España en el que una empresa reconoce la vulneración de derechos por motivo del VIH (...) Al no ser el VIH una enfermedad transmisible a través de la manipulación de alimentos, despedir a alguien en un puesto de hostelería con motivo de su enfermedad es discriminatorio, según la coordinadora estatal de VIH CESIDA” (*El País*, 13/01/2016).

24 <https://observatoriodedvih.files.wordpress.com/2013/04/informe2012.pdf>

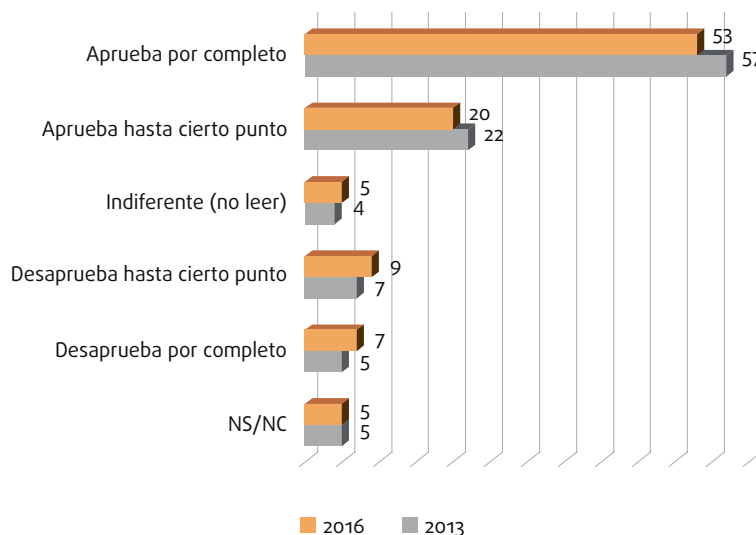
del 20%. La suma de ambos decrementos expresa un descenso de siete puntos porcentuales. La aprobación conjunta pasa del máximo alcanzado en la encuesta de 2013 (80%) a una proporción también mayoritaria, aunque siete puntos inferior en la de 2016 (73%). Lo cual cabría atribuir a un aumento del temor (en el conjunto de la población) a contraer dicha enfermedad, a lo que puede estar contribuyendo la aparición de noti-

cias que alertan del aumento (o repunte) de la enfermedad en los últimos años²⁵.

25 Mismamente, en la última noticia antes expuesta, tras narrar el despido improcedente por discriminación por tener el virus del sida, se informa que “en España se detectan de media 10 nuevas infecciones de VIH al día. Según el Ministerio de Sanidad, la proporción de hombres que tienen sexo con hombres subió entre 2010 y 2014, frente a las infecciones de consumidores de droga por vía intravenosa, que disminuyeron. En 2014, el año que diagnosticaron a Jiménez, hubo 3.366 nuevos casos”.

Gráfico 3.19
Aprobación de la integración laboral de personas con VIH/sida
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)

Que una persona con VIH/sida trabaje en una oficina donde hay más personas trabajando



3.2.11 Aprobación del contacto con personas con VIH/sida y musulmanes: perfiles sociodemográficos

Veamos cuáles han sido las variaciones en la aprobación taxativa o plena según los perfiles sociodemográficos de las personas sondeadas. Como la respuesta a esta pregunta es expresiva de prejuicios, para comparar si los prejuicios afloran más hacia este grupo de personas que hacia otros también vulnerables a la discriminación (con el consecuente deseo de no proximidad o evitación del contacto), la [tabla 3.6](#) incluye a su vez el desglose correspondiente a un ítem cuya respuesta aprobativa “por completo” no ha sido antes desglosada. Nos referimos a “que se cons-

truya una mezquita en el barrio”. La desaprobación también sería indicativa de no deseo de proximidad, en este caso hacia los musulmanes. Por lo que, en ambos supuestos vamos a fijar la atención en la plena aprobación, al igual que se ha hecho con ítems anteriores expresivos de discriminación. Que en este sólo aparezcan los datos correspondientes a 2016 se debe a que no se incluyó en la encuesta de 2013, como ya se viera en el [gráfico 3.12](#).

Como es habitual en la medición de prejuicios mediante encuesta, la declaración de plena aprobación de contacto (en el ámbito laboral, con enfermos de VIH/sida; y en el vecinal, con musulmanes) está principalmente marcada por el nivel de *estudios* que tenga la persona encuestada (mayor a medida que éste asciende).

También por su mentalidad, principalmente su *ideología política*. Pero también por su *religiosidad* y *confianza* en las personas. Si bien, la *religiosidad* únicamente en el caso de la relación laboral con enfermos de VIH/sida, y con distancias porcentuales entre los no creyentes (77 y 68%) y los creyentes muy o bastante practicantes (45 y 42%), que es mayor en la encuesta de 2013 que en 2016 (seis puntos menos). También se acorta la distancia (que sigue siendo muy marcada entre perfiles ideológicos) de derecha a izquierda en 2016 (igualmente en seis puntos); quedando en cambio *más definida en el supuesto de convivencia vecinal con musulmanes*. Treinta puntos distan en la plena aprobación de las personas de derechas (16%) de los de izquierdas (46%).

La *edad* también afecta, y en el sentido esperable de una menor aprobación a medida que asciende la edad. Lo que incluso se mantiene en personas ya en edad de jubilación, y a los que no afectaría el supuesto de convivencia laboral que se les plantea. Sí, en cambio, a los tres grupos en edad laboral, en los que apenas se aprecian diferencias de aceptación (circa 60%); en tanto que en los jubilados la proporción merma a uno de cada tres, y sin variación en ambas encuestas. En el ítem sobre la construcción de una *mezquita* en el barrio propio el efecto de la *edad* es simi-

lar, aunque el gradiente está más escalonado y la aceptación es mucho más baja, como puede verse en la [tabla 3.6](#). Por el contrario, sí se observa una variación destacable en ambas encuestas, y en el sentido de una mayor exteriorización de reticencias hacia la convivencia con enfermos de VIH/sida, en los grupos de población que hasta entonces se han manifestado más permisivos. Nos referimos a las personas con mayor nivel de estudios, de clase social media-alta, que se consideran de izquierda, no creyentes y que declaran una elevada confianza en las personas. En ellos el descenso de aprobación en 2016 se sitúa entre seis y diez puntos porcentuales, lo que es un dato negativo no previsto.

Que se tenga o no *relación* con personas de otra religión no incide más en la plena aprobación de que se construya una mezquita en el barrio, comparado a que se tenga de compañero de trabajo a un enfermo de VIH/sida. Tampoco el ser *testigo* o contar con *experiencia* propia de discriminación. Aunque en estas tres variables su tenencia aumenta la probabilidad de aprobar con firmeza la integración de personas con VIH en los lugares de trabajo, así como la construcción de una *mezquita* en el barrio propio. Si bien, este segundo supuesto apenas reúne el beneplácito de un holgado tercio de la muestra, como puede apreciarse mejor en la [tabla 3.6](#).

Tabla 3.6
Aprobación plena del contacto con personas con VIH/sida y musulmanes, según características sociodemográficas

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Que una persona con VIH/sida trabaje en una oficina donde hay más personas trabajando		Que se construya una mezquita en el barrio en el que Ud. vive
	2013	2016	2016
<i>Total</i>	57	53	28
<i>Sexo</i>			
Hombres	55	51	30
Mujeres	59	55	27
<i>Edad</i>			
Menos de 30	61	60	39
30-49	65	60	35
50-64	59	57	26
65 y más	36	35	13

<i>Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)</i>	<i>Que una persona con VIH/sida trabaje en una oficina donde hay más personas trabajando</i>		<i>Que se construya una mezquita en el barrio en el que Ud. vive</i>
	2013	2016	2016
<i>Estudios</i>			
Primarios e inferiores	37	36	15
EGB, FP1, ESO	55	56	31
Bachillerato, FP2	68	58	32
Medios, superiores	71	65	36
<i>Ocupación</i>			
Trabajador baja cualificación	51	48	30
Trabajador media cualificación	50	49	26
Profesional medio, alta cualificación	65	57	28
Empresario, profesional superior...	67	64	35
<i>Situación laboral</i>			
Trabaja	65	60	33
Jubilado o pensionista	42	38	16
Parado	59	55	34
Estudiante	74	64	47
Trabajo doméstico no remunerado	46	50	16
<i>Trabajo</i>			
Asalariado fijo	59	54	27
Asalariado eventual	57	51	33
Empresario	52	57	27
Autónomo	51	53	26
<i>Situación económica personal</i>			
Mala o muy mala	57	56	32
Ni buena ni mala	55	51	27
Buena o muy buena	60	56	29
<i>Ingresos</i>			
Hasta 600 €	53	50	34
601-1.200 €	49	47	27
1.201-2.400 €	65	59	32
Más de 2.400 € al mes	74	70	35
<i>Clase social</i>			
Baja	51	48	29
Media-baja	49	48	26
Media	58	54	27
Alta y media-alta	72	66	36
<i>Tamaño hábitat</i>			
Menos de 10.000	53	52	27
10.001-50.000	58	54	28
50.001-400.000	55	53	28
Más de 400.000 hab.	65	55	31
<i>Ideología política</i>			
Izquierda	74	68	46
Centro	55	52	25
Derecha	45	45	16

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Que una persona con VIH/sida trabaje en una oficina donde hay más personas trabajando		Que se construya una mezquita en el barrio en el que Ud. vive
	2013	2016	2016
<i>Religiosidad</i>			
No creyente	77	68	42
Nada practicante	55	52	25
Poco practicante	43	43	19
Muy/bastante practicante	45	42	24
<i>Confianza en las personas</i>			
Baja	45	48	21
Media	57	51	26
Elevada	73	63	39
<i>Nacionalidad</i>			
Sólo española	57	53	27
Española y otra	64	63	46
Sólo otra nacionalidad	61	46	42
<i>Relación¹ con:</i>			
Personas que sean de otra religión			
Sí	69	61	36
No	48	42	18
<i>Testigo de discriminación</i>			
Sí	64	59	36
No	52	49	24
<i>Experiencia de discriminación</i>			
Sí	68	60	38
No	53	50	24

¹ En la encuesta de 2013 se analiza a quienes declaran relaciones de amistad; en la de 2016 no se puede, al no distinguir la pregunta entre familiares, amigos y compañeros/as (se pregunta por "personas en su entorno más cercano").

Los análisis multivariantes corroboran los efectos positivos de la variable *estudios* en la afirmación de plena aprobación de proximidad con personas con *VIH/sida* y *musulmanes*. Respecto de los primeros, es la variable más determinante, mientras que de los segundos, la segunda, por detrás de la *ideología política*, que es, como antes viéramos (tabla 3.6), la variable con mayor distancia entre sus categorías extrema. De acuerdo con el modelo de regresión logística obtenido, cada aumento en una unidad de la escala de ideología política a posiciones más hacia la derecha disminuye la probabilidad de aprobar con plenitud la construcción de una mezquita en el barrio en un 4,74%; y en un 3% la relación laboral con personas con VIH/sida, manteniendo los efectos de las demás variables predictoras constantes.

La opinión favorable a la construcción de una *mezquita* está además determinada por las variables: *edad* (cada aumento en un año disminuye la probabilidad de aprobación taxativa o plena en un 0,39%), ser *testigo* de discriminación, haberla *experimentado* y el grado de *confianza* que se tenga en las personas (la probabilidad se incrementa en un 2,91% con cada aumento de unidad en la escala de 0 a 10). Ser *testigo* de discriminación aumenta la probabilidad en un 20,85% (comparados con quienes no lo han sido), y tener *experiencias* de discriminación en un 31,78%. Esta última variable también muestra un efecto significativo en la predicción de aprobación plena del contacto laboral con personas con VIH/sida, mientras que ser *testigo* de discriminación no lo determina. Por el contrario, sí lo determi-

nan otras variables relacionadas con el componente de mentalidad (*religiosidad*), y en la dirección esperada de decremento de la probabilidad de aprobación con cada aumento en una unidad en la escala de práctica religiosa, aunque algo menos en 2016 (-2,74%) que en 2013 (-4,22%). A ellas se suman las variables *clase social* (en 2013) o el nivel de *ingresos* en el hogar (en 2016), que incrementan la probabilidad de declarar aprobación plena²⁶. El efecto mostrado por la variable *sexo* es muy leve, y únicamente en la aprobación plena de relación laboral con personas con VIH/sida: menor aprobación en los hombres que en las mujeres.

26 Al estar la variable *ingresos* medida en euros, el incremento de probabilidad sería por cada aumento en un euro. Por esta razón su valor es mínimo y no acaba registrándose en la [tabla 3.7](#), en los modelos de regresión logística. Pero sí en el modelo discriminante, donde destaca como la segunda variable con mayor efecto discriminante, al presentar el segundo coeficiente de estructura más elevado. La interpretación de dicho coeficiente se especifica al final de la [tabla 1.6](#).

Al igual que en los modelos explicativos anteriores, los incluidos en la [tabla 3.7](#) alcanzan plena comparabilidad y significatividad estadística. Las mismas variables componen los modelos discriminante y de regresión logística, y en la misma dirección, como indica el signo de los coeficientes. Los modelos especifican la combinación lineal de variables que más distingue la aprobación plena (Y=1) de la tenue o no aprobación (Y=0), en el análisis discriminante; o las variables que predicen la probabilidad de lo primero comparado con lo segundo, en la regresión logística. Tampoco se detectan muchas divergencias en la expresión o contención de reticencias cuando se pregunta por enfermos de *VIH* o por *musulmanes*, excepto la mayor aprobación expresa hacia la tenencia hipotética e indirecta de relación laboral con los primeros, mientras que se reduce a la mitad cuando se plantea la edificación de una mezquita en el barrio. Probablemente en ello afectan los argumentos que ya se expusieron en el apartado 3.2.5, al explicarse la discriminación hacia los musulmanes.

Tabla 3.7
Variables explicativas de la aprobación plena del contacto con personas con VIH/sida y musulmanes, tras aplicar análisis discriminante y regresión logística binaria*

		Análisis discriminante		Análisis de regresión logística						
		Variables	F	Coef. estructura	Variable	Coef. B	Error Típico	Wald	Exp B	% Incremento Prob
VIH en oficina	2013									
		Estudios	58,99	0,63	Sexo	-0,27	0,13	4,27	0,76	-6,73
		Religiosidad	30,08	-0,51	Edad	-0,01	0,00	3,90	0,99	-0,24
		Ideología p.	44,73	-0,51	Estudios	0,15	0,06	5,61	1,16	3,50
		Clase social	23,18	0,50	Religiosidad	-0,17	0,06	9,87	0,84	-4,22
		Edad	20,72	-0,49	Clase social	0,14	0,06	5,81	1,15	3,34
		Confianza	35,58	0,48	Confianza	0,11	0,03	16,52	1,12	2,56
		Discriminado	26,53	0,40	Ideología p.	-0,12	0,04	11,05	0,89	-2,78
		Sexo	18,68	-0,15	Discriminado	2,12	0,67	9,89	8,32	52,57
		2016								
		Estudios	68,03	0,72	Sexo	-0,41	0,13	9,45	0,66	-10,11
		Ingresos	28,35	0,53	Estudios	0,22	0,06	15,07	1,25	4,73
		Ideología p.	47,72	-0,51	Religiosidad	-0,11	0,06	4,16	0,89	-2,74
		Religiosidad	18,62	-0,46	Ingresos	0,00	0,00	8,12	1,00	-
		Discriminado	24,18	0,39	Confianza	0,06	0,03	5,10	1,07	1,47
	Confianza	20,93	0,35	Ideología p.	-0,13	0,03	13,96	0,88	3,00	
	Sexo	34,71	-0,25	Discriminado	1,47	0,57	6,68	4,35	36,60	

	Análisis discriminante			Análisis de regresión logística					
	Variables	F	Coefic. estructura	Variable	Coef. B	Error Típico	Wald	Exp B	% Incremento Prob
Mezquita en barrio	2016								
	Ideología p.	97,58	-0,71	Edad	-0,02	0,01	10,64	0,98	-0,39
	Estudios	68,30	0,49	Estudios	0,14	0,06	5,80	1,15	3,29
	Edad	36,78	-0,48	Confianza	0,13	0,03	17,71	1,14	2,91
	Testigo discriminación	31,88	0,45	Ideología p.	-0,27	0,04	53,90	0,76	-4,74
	Discriminado	42,83	0,44	Testigo discriminación	0,84	0,36	5,38	2,32	20,85
	Confianza	51,47	0,41	Discriminado	1,27	0,51	6,22	3,58	31,78
Criterios estadísticos comparables de la relevancia del modelo									
Análisis discriminante				Análisis de regresión logística					
Correlación Canónica	X ²	% casos correctamente clasificados		R ² Nagelkerke	X ²	% casos correctamente clasificados			
		Muestra original	Validez cruzada						
VIH en oficina	2013								
	0,333	141,08	64,7	63,9	0,153	143,54	66,8		
	2016								
	0,327	123,39	62,1	61,3	0,147	125,83	66,2		
Mezquita en barrio	2016								
	0,390	176,28	72,2	71,8	0,209	176,06	70,5		

* Los estadísticos se interpretan como se indica al final de la [tabla 1.6](#).

(1) La variable nacionalidad se ha transformado en variable ficticia: 1 sólo nacionalidad española; 0 otra nacionalidad.

3.3 Hacia una tipología de actitudes ante la discriminación

A modo de sinopsis del capítulo, al igual que se hizo en el primer capítulo, en esta ocasión se va tratar de ofrecer una tipología de actitudes hacia la discriminación, a partir de las respuestas que recabaron las preguntas/indicadores que se han ido exponiendo a lo largo del presente capítulo. Dado que la encuesta de 2016 incluye cuatro indicadores nuevos, no incorporados en la encuesta anterior de 2013, la composición de las dimensiones latentes que resultan del análisis factorial de componentes principales ahora figuran (en la [tabla 3.8](#)) manteniendo el orden de la clasificación que resulta de la encuesta de 2016, a dife-

rencia de lo hecho en el capítulo 1 en la tipología del reconocimiento de la discriminación. Los seis componentes que se obtienen en ambas encuestas son similares, en términos generales, aunque los indicadores que en ellos saturan se hallan en orden distinto, como se indica al final de la tabla.

En ambas encuestas los 26 (2013) y 30 indicadores (2016) acaban siendo agrupados en seis dimensiones latentes²⁷. Cada dimensión latente o *com-*

27 Los *determinantes* de las matrices de correlaciones en ambas encuestas son cero y la medida *KMO* es 0,860 (2013) y 0,869 (2016); valores muy adecuados, que muestran la adecuación de los modelos factoriales obtenidos, al igual que los correspondientes a la *prueba de esfericidad de Barlett* ($\chi^2 = 21021, 37$, g.l. = 325 y significación = 0,000 en 2013; $\chi^2 = 23380,14$, g.l. = 435, y significación = 0,000 en 2016); con un porcentaje de varianza explicada en ambas encuestas del 58%.

ponente principal aglutina indicadores que muestran una elevada correlación entre ellos y escasa con los indicadores que componen las otras dimensiones latentes. La composición de las dimensiones (tras la rotación *varimax*) se detalla en la [tabla 3.8](#). A cada agrupación acompaña la etiqueta que hemos asignado al componente, intentando que su denominación recoja el significado de los indicadores que en él saturan. Como los indicadores aparecen rotulados de una forma sintética, se recomienda volver al apartado del capítulo donde fueron descritos para apreciar mejor su significado.

Junto a los indicadores aparecen los *coeficientes factoriales* obtenidos en cada encuesta. Recuerdese que el orden de las variables es conforme al obtenido en la encuesta de 2016. Su valor expresa la correlación del indicador (o variable empírica) con la dimensión latente (o constructo); el signo, la dirección de la relación. Cuando es positivo, significa que un aumento de su valor incrementa el valor correspondiente al componente; si es negativo, que lo disminuye (en este caso no hay ninguno). Todos los coeficientes superan el umbral de $\pm 0,30$, que denota relevancia estadística.

Tabla 3.8
Composición de las dimensiones latentes de actitudes sobre discriminación según las encuestas IMIO-CIS 2013 y 2016*

1. APROBACIÓN NUEVOS TIPOS DE FAMILIAS (o relaciones interpersonales)			2. ACEPTACIÓN CONVIVENCIA CON MUSULMANES, GITANOS E INMIGRANTES		
	2016	2013		2016	2013
Aprobación hijo madre soltera	0,776	0,762	Incomodaría vecino musulmán	-0,699	-0,720
Aprobación cambio de género	0,761	-	Aprobación mezquita en barrio	0,648	-
Aprobación matrimonio homosexuales	0,755	0,761	Incomodaría vecino etnia gitana	-0,615	-0,688
Aprobación hijos matrimonios mixtos	0,699	0,651	Aprobación velo en espacios públicos	0,586	0,557
Aprobación adopción homosexuales	0,698	0,732	Sociedad diversa	0,575	0,562
Aprobación VIH en oficina	0,611	0,533	Incomodaría vecino inmigrante	-0,571	-0,637
Aprobación director joven	0,530	0,534			
3. RELACIÓN CON DIFERENTES			4. INCOMODARÍA PROXIMIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD U OTRA EDAD		
	2016	2013		2016	2013
Conocido/amigo otro origen racial	0,816	0,775	Incomodaría vecino con discapacidad física	0,873	0,861
Conocido/amigo otra nacionalidad	0,795	0,749	Incomodaría vecino mayor	0,861	0,853
Conocido/amigo otra religión	0,749	0,765	Incomodaría vecino joven	0,558	0,560
Conocido/amigo otra orientación sexual	0,606	0,717	Incomodaría vecino con discapacidad psíquica	0,554	0,547
Conocido/amigo con discapacidad	0,437	0,649			
Conocido/amigo transexual	0,301	0,477			
5. INCOMODARÍA PROXIMIDAD DE PERSONAS TRANSEXUALES Y HOMOSEXUALES			6. APROBACIÓN DISCRIMINACIONES LABORALES		
	2016	2013		2016	2013
Incomodaría vecino transexual	0,792	0,832	Aprobación contratación preferente hombres	0,657	0,807
Incomodaría vecino homosexual	0,762	0,817	Aprobación contratación preferente menores de 45 años	0,632	-
Incomodaría vecino con VIH	0,448	0,522	Aprobación contratación preferente personas con discapacidad	0,585	-
			Aprobación contratación preferente de españoles	0,461	0,669

* El orden de los componentes 2 y 3 era el inverso en la encuesta de 2013; al igual sucede con los componentes 4 y 5.

Los diferentes componentes principales reúnen indicadores que denotan actitudes integradoras versus discriminatorias hacia las distintas diversidades sobre las que indagan las encuestas IMIO-CIS. A partir de los seis componentes extraídos de ambas encuestas, primero se realiza un análisis de conglomerados *K-medias*, que permita caracterizar y cuantificar las diferentes actitudes hacia la discriminación. Después, y al igual que en el capítulo 1, se corrobora la tipología resultante mediante el análisis discriminante. De él se extraen las variables observadas y latentes que más diferencian las distintas actitudes hacia la discriminación.

Para la obtención de la clasificación o tipología de actitudes en ambas encuestas se efectúa un

análisis de conglomerados *K-medias* con los 6 componentes principales, más 13 variables (las 11 sociodemográficas, cuya relevancia se ha ido mostrando a lo largo del capítulo, más las dos correspondientes a ser testigo de alguna discriminación y si tiene alguna experiencia personal de discriminación). Los centros de conglomerados (o medias de las variables en cada grupo o conglomerado) se detallan en la [tabla 3.9](#). Recuérdese que, al estar todas las variables estandarizadas (para ayudar a la comparabilidad de variables en diferentes unidades de medición), la interpretación de los valores se hace en unidades de desviación típica por encima (signo positivo) o por debajo (signo negativo) de la media aritmética.

Tabla 3.9.
Centros de los conglomerados finales del análisis de conglomerados *K-medias* para la tipología de actitudes de integración-discriminación*

Encuestas IMIO-CIS	Integración aceptación del diferente		Ambivalencia		Discriminación rechazo del diferente	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Aprobación nuevos tipos de familias	0,33	0,33	0,04	0,19	-0,13	-0,41
Aceptación convivencia con musulmanes, gitanos e inmigrantes	0,39	0,25	0,11	0,15	-0,25	-0,24
Relación con diferentes	0,33	0,39	-0,16	0,25	-0,22	-0,59
Incomodaría proximidad de personas con discapacidad u otra edad	-0,13	-0,05	0,01	0,03	0,16	0,01
Incomodaría proximidad de personas transexuales y homosexuales	-0,05	-0,04	0,01	-0,04	0,20	0,04
Aprobación discriminaciones laborales	-0,31	-0,20	0,05	0,05	0,23	0,09
Sexo	-0,01	-0,01	0,53	1,05	-0,09	-0,13
Edad	-0,32	-0,24	-0,49	-0,61	0,38	0,85
Estudios	0,76	0,92	-0,11	-0,14	-0,65	-0,79
Ocupación laboral	0,82	1,07	-0,49	-0,66	-0,64	-0,41
Situación económica personal	0,31	0,46	-0,64	-0,47	-0,16	0,01
Ingresos	0,63	0,91	-0,37	-0,30	-0,47	-0,46
Clase social	0,80	0,98	-0,47	-0,61	-0,62	-0,38
Tamaño hábitat	0,23	0,23	-0,22	-0,14	-0,16	-0,09
Ideología política	-0,17	-0,12	-0,12	-0,40	0,21	0,57
Religiosidad	-0,29	-0,29	-0,36	-0,37	0,32	0,66
Confianza en las personas	0,27	0,37	-0,13	-0,12	-0,21	-0,25
Testigo discriminación	0,26	0,13	-0,10	0,27	-0,21	-0,40
Experiencias de discriminación	0,14	-0,01	0,09	0,31	-0,14	-0,31
Base muestral	1.063	834	219	824	1.192	828
% en muestra total	43	34	9	33	48	33

* Las diferencias correspondientes a la variable latente ("Incomodaría proximidad con personas transexuales y homosexuales") no son estadísticamente significativas, de acuerdo con ANOVA, ni en la encuesta de 2013 ($p = 0,328$) ni en la de 2016 ($p = 0,350$). En la última encuesta tampoco lo son en la correspondiente al componente "Incomodaría proximidad con personas con discapacidad u otra edad" ($p = 0,791$). Las diferencias de las medias de los conglomerados en las otras variables sí tienen plena significación estadística ($p = 0,000$), marcando claramente las diferencias entre sus integrantes.

Las actitudes hacia la discriminación quedan clasificadas en una tipología que va de la *integración-aceptación* del diferente a su *discriminación-rechazo*, mediando la actitud de *ambivalencia* como posición intermedia entre ambos, compartiendo algunas de sus características, aunque de manera menos definida. Como suele ser habitual, la actitud de *ambivalencia* es la más inestable y cambiante en peso y composición de una fecha a otra. En esta ocasión su representación en la muestra registra una gran variación en 2016. Ha pasado de agrupar apenas el 9% de las personas encuestadas en 2013, a incrementarse en 24 puntos porcentuales en 2016, asemejándose en presencia muestral a la tenida por las posiciones más definidas de *integración* versus *discriminación-rechazo* al diferente. *Rechazo* que, como puede verse al final de la [tabla 3.9](#), se reduce en quince puntos en 2016, reuniendo al 33% de la muestra, siendo un dato positivo a valorar. También lo es que la *ambivalencia* se configure más próxima a la *integración-aceptación* del diferente que en 2013, como puede verse tanto en la [tabla 3.9](#) como en la [3.10](#). En esta última las medias estandarizadas quedan traducidas en características que definen cada actitud hacia la discriminación.

Por lo que el crecimiento de la *ambivalencia* se debe, sobre todo, a la reducción en quince puntos porcentuales de la actitud negativa de *discriminación-rechazo*, mientras que la actitud más positiva de *integración-aceptación* del diferente se reduce en nueve. A este cambio cuantitativo se añade el cualitativo de su configuración, que pasa a definirse próxima a una tibia *integración-aceptación*. En especial, en dimensiones de discriminación que en 2013 manifestaban una posición más indefinida, como es la aprobación de nuevos tipos de familia, la incomodidad ante la proximidad con personas del colectivo LGTBI y su relación con diferentes. En estas dimensiones latentes las medias se elevan en 2016, situándose en la tenue *integración-aceptación* del diferente, al igual que la ya antes manifestada aceptación de la convivencia con musulmanes, gitanos e inmigrantes. Por el contrario se mantiene en el también tibio reconocimiento de incomodidad ante la proximidad de personas con discapacidad

u otra edad; y la aprobación con discriminaciones laborales que, como se viera en la [tabla 3.8](#), en 2013 únicamente incluía la contratación preferente de hombres y de personas de nacionalidad española.

En 2016 incorporaba además las correspondientes a menores de 45 años y personas con discapacidad, aunque las preferencias que más ponderan son las que inciden en la contratación preferente de hombres y de menores de 45 años. Precisamente estas son dos características que distinguen el perfil del *ambivalente*. Como puede verse en las [tablas 3.9](#) y [3.10](#), principalmente se componen más de hombres que de mujeres (inclusive algo más en 2016), personas jóvenes, gente con estudios medio-bajos y mal posicionada en las escalas laborales y socioeconómicas (en especial, en referencia a su situación personal), y algo más en 2016 que en 2013. Al igual que se caracterizan por su ubicación más hacia la izquierda en la escala de ideología política, su baja religiosidad y leve desconfianza en las personas. También su mayor apertura hacia el diferente (*integración-aceptación*), registrada en 2016, coincide con la declaración de *experiencias* personales de discriminación y ser *testigo* de ellas (han visto u oído de alguna discriminación sufrida por alguna persona cercana).

En cambio, la actitud de intolerancia, en la presente clasificación definida de *discriminación-rechazo* del diferente, en 2016 queda más definida por su rechazo hacia los nuevos tipos de familia y hacia la convivencia con personas de otras religiones y etnias (musulmanes, gitanos, inmigrantes). También se relacionan menos con los colectivos sobre los que se pregunta, si bien moderan la incomodidad de la proximidad tanto con personas con discapacidad u otra edad, como con transexuales y homosexuales; a lo que se suma su aprobación de la existencia de discriminaciones laborales. En su mayor parte se trata de mujeres, personas con edad avanzada, bajo nivel de formación educativa, laboral y socioeconómica. Asimismo se distinguen por su mayor desconfianza hacia las personas y por su perfil más conservador, que se acentúa en 2016 (más hacia la derecha en la escala ideológica y en niveles altos de religiosidad). No han sido testigos de hechos

que consideren discriminatorios, ni declaran experiencias personales de discriminación.

El perfil del propicio a la *discriminación-rechazo* contrasta notoriamente con el correspondiente a la actitud aperturista de *integración-aceptación* del diferente. Estos últimos más definidos por su elevada posición en las escalas de formación educativa, laboral y económicas, su residencia en entornos más urbanos, ubicación en el centro-izquierda ideológico, su nula o baja religiosidad, elevada confianza en las personas, haber sido testigos de hechos discriminatorios, habiéndose

los experimentado personalmente en algunos casos. Lo que coincide tanto con su mayor aprobación de nuevos tipos de familia, como con su relación con diferentes y rechazo expreso a las discriminaciones laborales. En 2016 se atenúa, en cambio, su aceptación de la convivencia con musulmanes, gitanos e inmigrantes, al igual que la negación de incomodidad ante la proximidad de personas con alguna discapacidad u otra edad, o con transexuales y homosexuales, como puede observarse en la comparación de las medias grupales obtenidas en ambas encuestas (tabla 3.9) y su traducción textual (tabla 3.10).

Tabla 3.10
Características que definen la tipología de actitudes de integración-discriminación en las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016

	Integración-aceptación del diferente	Ambivalencia	Discriminación-rechazo del diferente
Aprobación nuevos tipos de familias	Aprobación	Indefinición (2013) Tenue aprobación (2016)	Rechazo (más en 2016)
Aceptación convivencia con musulmanes, gitanos e inmigrantes	Aceptación (más en 2013)	Leve aceptación	Rechazo
Relación con diferentes	Tenencia	Leve carencia (2013) Tenencia (2016)	Carencia (más en 2016)
Incomodaría proximidad de personas con discapacidad u otra edad	Negación (2013) Tenue negación (2016)	Indefinición	Afirmación (2013) Indefinición (2016)
Incomodaría proximidad de personas transexuales y homosexuales	Tenue negación	Indefinición (2013) Tenue negación (2016)	Afirmación (2013) Tenue afirmación (2016)
Aprobación discriminaciones laborales	Rechazo	Tenue aprobación	Aprobación (2013) Tenue aprobación (2016)
Sexo	Indistinto	Mayor presencia de hombres (más en 2016)	Leve mayor presencia de mujeres
Edad	Adulto joven	Joven	Adulto (2013) Mayor (2016)
Estudios	Superiores	Medios-bajo	Muy bajos
Ocupación laboral	Alta cualificación	Baja (más en 2016)	Baja (más en 2013)
Situación económica personal	Buena	Mala	Regular baja (2013) Regular (2016)
Ingresos	Elevados (más en 2013)	Bajos	Muy bajos
Clase social	Elevada	Media-baja (2013) Baja (2016)	Media baja (más baja en 2016)

	Integración-aceptación del diferente	Ambivalencia	Discriminación-rechazo del diferente
Tamaño hábitat	Urbano	Semirrural	Semirrural (menos en 2016)
Ideología política	Centro-izquierda	Centro-izquierda (2013) Izquierda (2016)	Derecha (más en 2016)
Religiosidad	Poco practicante	Nada practicante	Creyente practicante (más en 2016)
Confianza en las personas	Confía	Leve desconfianza	Desconfía
Testigo de discriminación	Sí	No (2013) Sí (2016)	No
Experiencias de discriminación	Leve (2013) Indistinto (2016)	Indistinto (2013) Sí (2016)	No (menos en 2016)

De todas formas, las diferencias que se observan en las dos dimensiones latentes expresivas de prejuicios (“incomodaría proximidad de personas con discapacidad u otra edad” y “con personas transexuales y homosexuales”), resultan estadísticamente no significativas (de acuerdo con la prueba ANOVA realizada en el análisis de conglomerados *K-medias*), como se especifica a pie de la [tabla 3.9](#). Significa que su declaración apenas difiere entre los tres tipos de actitudes obtenidas. Ahora procede comprobar si las diferencias que sí se han registrado en las demás variables son corroboradas por el análisis discriminante.

Como se hiciera en el capítulo 1, los modelos estadísticos correspondientes al análisis discriminante resultan de aplicar procedimientos iterativos secuenciales (de inclusión y eliminación de variables predictoras), de acuerdo con la significatividad estadística de su capacidad para diferenciar entre las tres actitudes hacia la discriminación. Las variables que finalmente componen cada modelo son aquellas que cumplen la consabida doble condición de: tener un valor *lambda* bajo (próximo a 0,0) y la razón *F* más alta. Ambos

criterios expresan que las *medias* de las variables difieren bastante entre los grupos, provocando a su vez una elevada cohesividad entre los integrantes de cada grupo.

La [tabla 3.11](#) resume los principales resultados de los modelos obtenidos en ambas encuestas IMIO-CIS. Allí las variables aparecen ordenadas de acuerdo con su poder discriminante total (considerando su efecto en ambas funciones discriminantes), medido por el índice de *potencialidad conjunto*. Como ya se indicara, éste carece de significado real. Únicamente permite graduar la posición relativa de cada variable (independiente o predictora) en cada función discriminante. Dicha tabla muestra, a su vez, la significatividad de las distintas funciones y su relevancia en términos de varianza. Para su lectura, recuérdese que el asterisco (*) indica las variables que forman cada función, de acuerdo con su coeficiente de *estructura*. Las variables quedan finalmente ubicadas en la función donde presenten un mayor coeficiente. El umbral de $\geq \pm 0,30$ marca la relevancia estadística de los efectos de las variables en la diferenciación de los grupos.

Tabla 3.11
VARIABLES DISCRIMINANTES DE ACTITUDES DE INTEGRACIÓN-DISCRIMINACIÓN EN LAS ENCUESTAS
IMIO-CIS DE 2013 Y 2016

Variable	Lambda de Wilks	F'	Función discriminante 1		Función discriminante 2		Índice de potencialidad compuesto
			Coefficiente de estructura	Índice potencialidad simple ²	Coefficiente de estructura	Índice potencialidad simple	
2013							
Incomodaría proximidad de personas con discapacidad u otra edad	0,333	979,90	-0,593	0,206	0,778*	0,251	0,457
Ocupación laboral	0,168	702,54	0,487*	0,139	0,452	0,085	0,224
Clase social	0,131	429,71	0,486*	0,138	0,442	0,081	0,219
Estudios	0,139	547,94	0,404	0,095	0,433*	0,078	0,173
Ingresos	0,123	359,63	0,291*	0,049	0,241	0,024	0,073
Relación con diferentes	0,107	221,32	0,155*	0,014	0,137	0,008	0,022
Aprobación discriminaciones laborales	0,110	244,32	-0,178*	0,018	-0,070	0,002	0,020
Situación económica personal	0,100	173,76	0,148*	0,013	0,106	0,005	0,018
Aprobación nuevos tipos de familias	0,104	202,97	0,117	0,008	0,127*	0,007	0,015
Religiosidad	0,117	311,32	-0,108	0,007	-0,129*	0,007	0,014
Testigo discriminación	0,113	273,55	0,108*	0,007	0,103	0,004	0,011
Experiencias de discriminación	0,099	161,37	0,095*	0,005	0,065	0,002	0,007
Incomodaría proximidad de personas transexuales y homosexuales	0,102	187,09	-0,022	0,000	0,038*	0,000	0,000
2016							
Ocupación laboral	0,448	482,71	0,685*	0,317	0,313	0,032	0,349
Estudios	0,243	266,90	0,645*	0,281	-0,191	0,012	0,293
Clase social	0,155	132,58	0,589*	0,234	0,266	0,023	0,257
Ingresos	0,187	204,61	0,453*	0,138	0,071	0,002	0,140
Edad	0,307	313,84	-0,241	0,039	0,543*	0,096	0,135
Religiosidad	0,152	121,25	-0,203	0,028	0,338*	0,037	0,065
Relación con diferentes	0,167	160,60	0,163	0,018	-0,320*	0,033	0,051
Ideología política	0,211	228,82	-0,091	0,006	0,341*	0,038	0,044
Aprobación nuevos tipos de familias	0,158	146,63	0,198	0,026	-0,225*	0,016	0,042
Situación económica personal	0,176	179,37	0,177	0,021	0,241*	0,019	0,040
Testigo discriminación	0,149	111,85	0,104	0,007	-0,262*	0,022	0,029
Confianza en las personas	0,146	103,87	0,181*	0,022	0,043	0,000	0,022
Aceptación convivencia con musulmanes, gitanos inmigrantes	0,143	97,16	0,051	0,002	-0,192*	0,012	0,014
Tamaño hábitat	0,137	81,50	0,123*	0,010	0,031	0,000	0,010
Sexo	0,139	86,28	-0,011	0,000	-0,058*	0,001	0,001

Relevancia de las funciones discriminantes canónicas							
Correlación canónica		Lambda de Wilks		Chi-cuadrado ³		% Aciertos clasificación	
Función 1	Función 2	Contraste funciones 1 a la 2	Contraste de la función 2	Contraste funciones 1 a la 2	Contraste de la función 2	Muestra original	Validación cruzada
2013							
0,848	0,804	0,099	0,354	2.242,94 (26)	1007,30 (12)	88,5	87,9
2016							
0,840	0,732	0,137	0,465	1.538,65 (32)	593,63 (15)	90,5	89,2

* Los estadísticos se interpretan como se indica al final de la [tabla 1.14](#).

(1) Todos los valores *F* obtienen una significatividad plena (0,000).

(2) Valor de *potencialidad simple* de la variable *i* en la función = coeficiente de estructura² x autovalor relativo de la función discriminante. En la encuesta de 2013 el *autovalor relativo* para la *función 1* es 0,585; para la *función 2*, 0,415. En la encuesta de 2016 son, respectivamente, 0,675 y 0,325.

(3) La significatividad es perfecta (0,000). Los grados de libertad se anotan entre paréntesis.

De acuerdo con los modelos estadísticos obtenidos, en 2013 la variable con mayor poder discriminante precisamente fue la dimensión latente “incomodaría la proximidad de personas con discapacidad u otra edad” y la de menor efecto, aunque no estadísticamente relevante, fue “incomodaría la proximidad de personas transexuales y homosexuales”. Es en 2016 cuando ambas dimensiones latentes dejan de diferenciar las actitudes hacia la discriminación, porque se atenúan las afirmaciones de incomodidad expresa por parte de las personas clasificadas como reacias al diferente, al igual que se atenúa la negación de incomodidad que antes expresarían las clasificadas de aperturistas o integradoras; resultando sus medias muy similares, como ya mostrase la [tabla 3.9](#).

En 2016 también se desvanece el efecto discriminante que antes manifestara la dimensión latente “aprobación de las discriminaciones laborales”. En cambio se mantiene el correspondiente a la “relación con diferentes” y “aprobación de nuevos tipos de familia”, que incluso aumentan su poder discriminante, como puede verse en la comparación de sus índices de potencialidad y coeficientes expuestos en la [tabla 3.11](#). A estas dimensiones latentes se suma una antes eclipsada, pero que en 2016 adquiere relieve (aunque leve). Nos referimos a la “aceptación de la convivencia con musulmanes, gitanos e inmigrantes”. Que adquiera un mayor protagonismo en la

diferenciación de las actitudes se debe, fundamentalmente, a las mayores reticencias que en la encuesta de 2016 se declaran hacia los musulmanes, como ya se viera en el apartado 3.2.5.

A las cinco o tres dimensiones latentes (dependiendo de la encuesta), acompañan variables sociodemográficas que contribuyen a la diferenciación de la actitud hacia la discriminación. Principalmente la *ocupación laboral*, los *estudios*, la *clase social*, los *ingresos*, la *situación económica personal* y la *religiosidad* del encuestado/a, y en ambos sondeos. A ellas se suma la *edad* y la *ideología política* en 2016, al adquirir significatividad su efecto discriminante, sobre todo debido a la mayor edad y posición más hacia la derecha de los clasificados de *reacios* al diferente, y la ubicación más hacia la izquierda de los *ambivalentes*, como mostrasen sus centros de conglomerados respectivos ([tabla 3.9](#)).

Ser *testigo* de discriminación también incide, al igual que la tenencia de *experiencias* de discriminación. Si bien esta última únicamente en 2013, porque en 2016 las medias en las tres actitudes se aproximan. No así las correspondientes a las variables *confianza* en las personas, tamaño de *hábitat* y *sexo*, que pasan a mostrar un efecto discriminante en 2016, aunque bajo, con coeficientes de estructura por debajo del umbral de $\pm 0,30$, considerándose por tanto efectos con baja relevancia estadística.

Los dos modelos que resultan de los análisis de ambas encuestas alcanzan la plena significatividad estadística, y un elevado porcentaje de éxito de clasificación, confirmando su validez, como asimismo se deja constancia en la [tabla 3.11](#). Para ayudar a visualizar la composición de las distintas funciones discriminantes, las variables que las integran y los grupos diferenciados resultantes quedan aparte en la [tabla 3.12](#). Las variables empíricas y latentes aparecen ordenadas conforme al coeficiente de estructura que obtuvieron, en la función en la que quedaron ubicadas (aquella en la que presentaron un mayor coeficiente). Por esta razón su posición no coincide con la aparecida en la [tabla 3.11](#). Téngase presente que, mediante la [tabla 3.12](#), se quiere precisamente destacar las variables que más ponderan en cada función y que más discriminan una de las actitudes respecto de las otras dos.

De acuerdo con los centros de los grupos o conglomerados, la primera función (la de mayor poder discriminante) distingue, en ambas encuestas, la actitud de *integración-aceptación* del diferente. Si bien, en 2013 lo hace más respecto de los *ambivalentes*, mientras en 2016 ocurre respecto de los *discriminadores* o *reacios* al diferente. En ambos casos su actitud está, sobre todo, marcada por su buena posición en las escalas laboral, de clase social, en general; y de ingresos económicos, en particular. A dichas variables se suma en 2016 otro indicador de posición socioeconómica: el nivel educativo (e igualmente con valores positivos, que denotan una actitud más integradora entre las personas de mayor nivel educativo). También se distinguen por su mayor confianza en las personas y su residencia en entornos más urbanos; aunque estas dos variables apenas tienen relevancia estadística, como antes se ha indicado. Razón por la cual en la [tabla 3.12](#) aparecen separadas de las variables antes referidas. En 2013 se sumaban otras variables a la combinación lineal que diferenciaba a la actitud *integradora* de la *ambivalencia* y *discriminación* (aprobación discriminaciones laborales, relación con diferentes, situación económica personal, testigo de discriminación y experiencias de discriminación), pero igualmente con escasa relevancia estadística.

La función 2 la compone, en cambio, la combinación lineal de variables que más diferencia la actitud de *rechazo* al diferente (de las actitudes *ambivalencia* e *integración*) en 2013. Se distinguen por la mayor incomodidad declarada que les produce la proximidad de personas con discapacidad u otra edad; y por su menor nivel educativo. A lo que se suma, aunque con menor relevancia, su mayor religiosidad, menor aprobación de los nuevos tipos de familias, y mayor incomodidad manifiesta con la proximidad de personas pertenecientes al colectivo LGTBI. En 2016 dicha función la integran las variables que más diferencian a los *ambivalentes* de los *reacios* (o discriminadores) y de los *integradores*. Se distinguen, fundamentalmente, por su menor edad, su posición ideológica más a la izquierda, su menor religiosidad, mayor relación con diferentes, haber sido testigos de discriminación, el empeoramiento de su situación económica personal y su aprobación de los nuevos modelos de familia. A ello se añade, pero a distancia, su aceptación de la convivencia con musulmanes y su sexo (mayor presencia de hombres, como se viera en las [tablas 3.9](#) y [3.10](#)). Si bien, el efecto discriminante de esta última variable es ínfimo, al ser su coeficiente de estructura en la segunda función $-0,058$ (demasiado por debajo del umbral de $\pm 0,30$); y en la función 1 inclusive más bajo ($-0,011$), como se detalla en la [tabla 3.11](#).

Por último, en 2016 pierden distintividad dimensiones de discriminación cuyas medias grupales (o *centroides*) eran antes más divergentes, en los tres tipos de actitudes diferenciadas. Nos referimos a la incomodidad declarada respecto al supuesto de la proximidad de personas con discapacidad u otra edad, y de personas pertenecientes al colectivo LGTBI. Por lo que el análisis discriminante corrobora lo ya observado en la comparación de las medias grupales del análisis de conglomerados ([tabla 3.9](#)). Asimismo, pierden efecto diferenciador de las actitudes hacia la discriminación (sin significatividad estadística) las variables: aprobación de discriminaciones laborales y tenencia de experiencias personales de discriminación. La primera porque se hace más tenue en el grupo de los *reacios*, siendo éste igualmente un dato positivo a destacar, y en la

dirección de una menor exteriorización tanto de prejuicios hacia la convivencia con diferentes como del apoyo de discriminaciones en la contratación laboral. La segunda, porque probable-

mente su efecto diferenciador de las actitudes sea absorbido por las variables que componen ambas funciones discriminantes, y en especial la segunda función.

Tabla 3.12
Composición de las funciones discriminantes canónicas en la explicación de las actitudes de integración-discriminación en las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016

<i>Variables discriminantes</i>		<i>Variables no discriminantes</i>
<i>1.ª función discriminante</i>	<i>2.ª función discriminante</i>	
2013		
<p>Ocupación laboral Clase social Ingresos</p> <p>Aprobación discriminaciones laborales Relación con diferentes Situación económica personal Testigo de discriminación Experiencias de discriminación</p> <p>Diferencia a quienes tienen una actitud integradora de los <i>ambivalentes</i> y <i>discriminadores</i> (al ser los centros de conglomerados: 1,320, -5,329 y -1,091)</p>	<p>Incomodaría proximidad de personas con discapacidad u otra edad Estudios Religiosidad</p> <p>Aprobación nuevos tipos de familias Incomodaría proximidad de personas transexuales y homosexuales</p> <p>Diferencia a los <i>discriminadores</i> de los <i>ambivalentes</i> e <i>integradores</i> (al ser los centros de conglomerados: -1,220, 4,867 y 0,652)</p>	<p>Aceptación convivencia con musulmanes, gitanos e inmigrantes Género Edad Tamaño hábitat Ideología política Confianza en las personas</p>
2016		
<p>Ocupación laboral Estudios Clase social Ingresos</p> <p>Confianza en las personas Tamaño hábitat</p> <p>Diferencia a quienes tienen una actitud integradora de los discriminadores y ambivalentes (al ser los centros de conglomerados: 2,027, -1,588 y -0,741)</p>	<p>Edad Ideología política Religiosidad Relación con diferentes Testigo de discriminación Situación económica personal Aprobación nuevos tipos de familias</p> <p>Aceptación convivencia con musulmanes, gitanos e inmigrantes Sexo</p> <p>Diferencia a los ambivalentes de los discriminadores e integradores (al ser los centros de sus conglomerados: 1,339, 1,281 y 0,316)</p>	<p>Incomodaría proximidad de personas con discapacidad u otra edad Incomodaría proximidad de personas transexuales y homosexuales Aprobación discriminaciones laborales Experiencias de discriminación</p>

El capítulo concluye, en suma, mostrando tanto el descenso notorio de las actitudes discriminatorias o de rechazo al diferente, como la pérdida de efectividad de dimensiones de discriminación que antes marcaban la distintividad entre las actitudes más abiertas, las recelosas y las ambivalentes hacia el diferente. En especial, las que afectan a la convivencia vecinal y la aprobación de discriminaciones, sean positivas o negativas,

en la contratación laboral. Por el contrario, se mantienen los efectos positivos debidos a la relación con diferentes y la mayor apertura manifiesta hacia la aprobación de los nuevos tipos de familia, así como la aceptación de la convivencia con personas. Veamos a continuación (en el capítulo siguiente) qué sucede en otro ámbito que incluye el estudio de la discriminación: la actuación frente a la misma.

4. Actuaciones frente a la discriminación

Tras profundizar en la discriminación que se percibe y su contraposición con la que se experimenta (en primera y tercera persona), así como en las actitudes de discriminación, nuestro recorrido investigador termina su presentación escrita en un apartado no menos importante y que afecta a la acción política: qué hacer ante la discriminación; qué actuaciones emprender a partir de la experiencia y valoración de la misma. Al igual que en los capítulos anteriores, el guion de este último capítulo está igualmente definido por las preguntas que a este respecto incluyen las encuestas IMIO-CIS, cuyo análisis fundamenta y motiva el presente estudio. Comencemos por el reconocimiento y denuncia de cualquier acto de discriminación, imprescindible para su detección, medición y solución.

4.1 Del reconocimiento a la denuncia de la discriminación

Lamentablemente no todas las víctimas de discriminación lo reconocen y denuncian, pese a que desde diferentes ámbitos públicos y privados no cesen de recomendarlo e inquirirlo. Como se viera en el capítulo 2, cuando se pregunta a la población en general (de 18 y más años), una de cada tres personas preguntadas reconoce haber tenido alguna experiencia personal de discriminación. Que la proporción sea ligeramente superior en 2016 (36%) que en 2013 (30%) pudiera deberse no tanto al aumento de actos discriminatorios, sino a una mayor sensibilización ante la discriminación y su repercusión social. Según los datos analizados, dicha sensibilidad se daría más entre las personas de mayor formación y menor edad, en comparación con las personas de menor formación educativa-laboral y más edad; estas últimas menos reconocedoras de la existencia de discriminación. Así se ha constatado en el capítulo segundo de este Informe, tanto respecto a las experiencias directas como a las indirectas de discriminación. Ahora corresponde detenernos en la denuncia de casos de discriminación, junto

a las actuaciones a desarrollar para su eliminación o, en todo caso, aminoración.

Respecto a la *denuncia*, y según los datos demoscópicos disponibles, son una minoría las personas que dan ese paso necesario para que se registre y visibilice esta realidad social. En las encuestas IMIO-CIS la proporción se reduce al 9 y 8% de las personas encuestadas, que en ambas fechas (2013 y 2016) declararon haber sido víctima de discriminación. Más exactamente, 60 y 70 personas de las 750 y 886, que en 2013 y 2016 (respectivamente), habían respondido en pregunta previa haberse sentido discriminadas. La [tabla 4.1](#) describe los perfiles de quienes respondieron afirmativamente a la pregunta: “¿En alguna ocasión ha comunicado formalmente o denunciado haber sido víctima de discriminación?”. Quiere explorarse si hay alguna pauta común que promueva, o inhiba, un modo de actuación necesario para que los hechos discriminatorios puedan contabilizarse. A la vista de los porcentajes reunidos en la [tabla 4.1](#), no se ve ninguna pauta destacable. Lo señalable es el ligero mayor porcentaje de encuestados/as que han comunicado formalmente o denunciado el haber sido víctima de discriminación entre las personas de más edad (jubilados, pensionistas), empresarios (en 2016), autónomos (en 2013) y personas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado (también en 2013). A este respecto, llama la atención el aumento de dieciséis puntos entre los *empresarios* (que pasan del 4 al 20% quienes denuncian en 2016), mientras que descienden en doce los *autónomos* que han denunciado haber sido víctimas de discriminación (del 17 al 5%). Al igual que descienden en seis puntos las denuncias de personas que se dedican al *trabajo doméstico* no remunerado (del 16 al 10%), y en siete los que habitan en núcleos *rurales*, de entre 10.000 y 50.000 habitantes (del 13 al 6%). Por el contrario, aumenta en seis puntos el porcentaje de personas de mayor nivel de *ingresos* que han denunciado o comunicado formalmente haber sido víctima de discriminación (del 8 al 14%).

Esas son las variaciones inter-encuestas destacables. Se suman a los efectos leves observados en las variables *edad*, *nacionalidad* y *ser testigo de discriminación*, aunque únicamente en la encuesta de 2016. En ella sí se registra un mayor porcentaje de denuncia conforme aumenta la *edad* del encuestado/a, se es de *nacionalidad* española y

testigo de discriminación. Como era esperable, las personas que tienen otra nacionalidad denuncian menos, al igual que quienes no han sido testigos de discriminación. En ambos casos únicamente en la encuesta de 2016. Por lo demás, no se aprecian pautas reseñables y comunes en ambas encuestas, como puede apreciarse en la [tabla 4.1](#).

Tabla 4.1
Comunicación formal o denuncia de haber sido víctima de discriminación,
según características sociodemográficas

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	“¿En alguna ocasión ha comunicado formalmente o denunciado haber sido víctima de discriminación?”	
	Sí	
	2013	2016
<i>Total</i>	9	8
<i>Sexo</i>		
Hombres	8	8
Mujeres	10	8
<i>Edad</i>		
Menos de 30	7	4
30-49	9	8
50-64	12	9
65 y más	11	11
<i>Estudios</i>		
Primarios e inferiores	8	8
EGB, FP1, ESO	11	7
Bachillerato, FP2	7	8
Medios, superiores	11	10
<i>Ocupación</i>		
Trabajador baja cualificación	10	8
Trabajador media cualificación	7	6
Profesional medio, alta cualificación	11	8
Empresario, profesional superior...	12	11
<i>Situación laboral</i>		
Trabaja	9	7
Jubilado o pensionista	13	15
Parado	7	6
Estudiante	5	5
Trabajo doméstico no remunerado	16	10
<i>Trabajo</i>		
Asalariado fijo	9	10
Asalariado eventual	7	4
Empresario	4	20
Autónomo	17	5

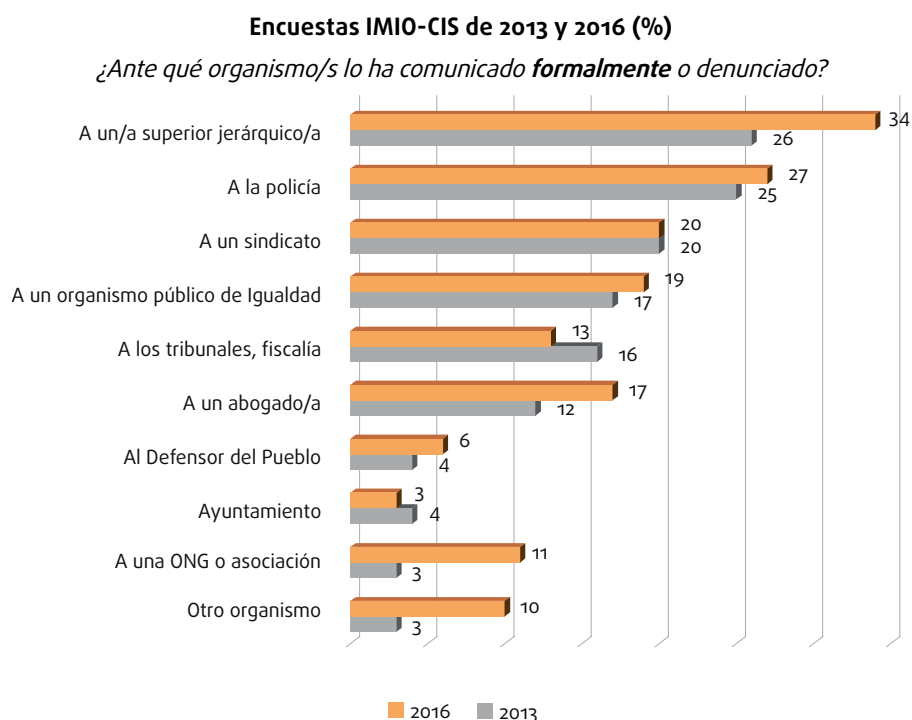
Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	"¿En alguna ocasión ha comunicado formalmente o denunciado haber sido víctima de discriminación?"	
	Sí	
	2013	2016
<i>Situación económica personal</i>		
Mala o muy mala	10	9
Ni buena ni mala	8	6
Buena o muy buena	10	9
<i>Ingresos</i>		
Hasta 600 €	11	9
601-1.200 €	9	9
1.201-2.400 €	8	5
Más de 2.400 € al mes	8	14
<i>Clase social</i>		
Baja	7	8
Media -baja	6	7
Media	11	7
Alta y media-alta	12	9
<i>Tamaño hábitat</i>		
Menos de 10.000	7	7
10.001-50.000	13	6
50.001-400.000	8	7
Más de 400.000 hab.	9	13
<i>Ideología política</i>		
Izquierda	10	9
Centro	9	9
Derecha	10	5
<i>Religiosidad</i>		
No creyente	9	10
Nada practicante	10	6
Poco practicante	8	6
Muy/bastante practicante	7	9
<i>Confianza en las personas</i>		
Baja	10	7
Media	8	7
Elevada	10	11
<i>Nacionalidad</i>		
Sólo española	10	9
Española y otra	-	6
Sólo otra nacionalidad	9	1
<i>Testigo de discriminación</i>		
Sí	9	10
No	8	4

A la respuesta afirmativa de comunicación formal o denuncia de haber sido víctima de discriminación sigue la lógica pregunta de “¿Ante qué organismo/s lo ha comunicado **formalmente** o denunciado?”. El enunciado de la pregunta marca la expresión “formalmente” en negrita, para que destaque la oficialidad de la denuncia. Se está ante una pregunta *cerrada múltiple* (en la jerga técnica de encuesta), en la que se anotan todas las menciones que hagan los encuestados/as. Para facilitar su visualización y comparación, las diferentes respuestas se representan en el **gráfico 4.1**, que reúne los distintos organismos ante los que se ha comunicado formalmente el haber sido víctima de discriminación. El orden de aparición elegido corresponde (como en anteriores capítulos) al porcentaje que recaba la encuesta de 2013, que se compara con la posterior de 2016. Adviértase que todos los porcentajes se han calculado respecto al total de personas encuestadas que han respondido afirmativamente haber denunciado; es decir, 69 y 70, respectivamente. Una mínima base muestral que impide la realización de análisis estadísticos más detenidos al respecto.

Únicamente cabe destacar el aumento notorio (de ocho puntos porcentuales) de la denuncia a

un superior jerárquico en 2016, manteniéndose como la primera instancia u organismo ante la que se hace la denuncia. Le sigue la Policía, aunque con una menor variación ascendente. Al igual sucede con los dos organismos siguientes: los sindicatos y un organismo público de igualdad. El propio cuestionario especifica las entidades concretas que esta última denominación genérica comprende: “Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, Oficina de Atención a la Discapacidad, etc.”. Con ello se contribuye a la comprensión de esta opción de respuesta y que presente un menor error de especificación. También la denuncia ante estos últimos organismos aumenta en 2016, si bien muy levemente. Por el contrario repuntan las denuncias presentadas a una ONG o asociación (en ocho puntos en 2016), pasando a ser el séptimo organismo ante el que se presentaron más denuncias formales. Por último, llama la atención el cambio de respuesta que registran las opciones “a los tribunales, fiscalía” (que desciende en cuatro puntos), mientras que “un/a abogado/a” asciende en cinco sobrepasándole. La Inspección de Trabajo destaca entre los que mencionan “otro organismo” (con un 1% de las respuestas dadas).

Gráfico 4.1
Organismo ante el que se denuncia haber sido víctima de discriminación



Que las experiencias personales de discriminación más destacadas se hayan producido en el ámbito laboral, es parte de la explicación de las variaciones que registran los organismos ante los que se denuncia. Tres de cada diez ante un superior y uno de cada diez ante un sindicato, sin olvidarnos de la mediación de despachos de abogacía y las ONGs.

Si nos fijamos en los datos disponibles sobre denuncias de discriminación, la fotografía que se obtiene es más amplia. Una aportación relevante en tal dirección la proporciona la investigación promovida por la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)¹. Por nuestra parte, se ha partido de dicho estudio actualizando la consulta de fuentes secundarias que han aportado información sobre denuncias relacionadas con la discriminación, desde 2013 hasta 2017. A continuación se hace una síntesis de las principales instituciones u organismos implicados en esta materia, para ofrecer una aproximación a este respecto.

La conclusión a la que se llegase a comienzos de 2013 (en el Informe citado) sigue caracterizando en gran medida el panorama más actual de las *denuncias* sobre discriminación. La mayor parte de los organismos que intervienen como receptores y gestores de estas quejas o denuncias lo hace de un modo parcial, desde instancias públicas o privadas, en ocasiones sólo a escala municipal, provincial o autonómico. Persiste la falta de un abordaje integral, por parte de un organismo que, además de atender a las víctimas de discriminación (cualquiera sea su motivo o ámbito, nivel territorial, etc.), procese la información y haga públicas las estadísticas correspondientes.

1 Se trata, según reza el propio título del informe final, de un "Estudio basado fundamentalmente en fuentes secundarias, sobre el *Mapa de la discriminación en España* cofinanciado por FSE (2007ES05UPO003)", que acomete Red2Red Consultores. Fechado el 13-2-2013, llega cronológicamente hasta el año 2011 sobre todo y representa la referencia temporal previa inmediata a la encuesta IMIO-CIS sobre discriminación de 2013.

Prestamos atención a continuación, en primer lugar para el caso español, a algunos organismos que no han acotado su intervención a un único motivo de discriminación. Además de la figura del Defensor del Pueblo², cabe destacar la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Su actividad inspectora abarca hasta ocho modalidades diferenciadas por el propio organismo, entre las que sobresalen las directamente relacionadas con diversas formas de discriminación. Se trata de los programas siguientes:

1. Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad.
2. Discriminación en la relación laboral.
3. Discriminación Salarial.
4. Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género.
5. Acoso sexual y por razón de sexo.
6. Discriminación en la negociación colectiva.
7. Discriminación en el acceso al empleo.
8. Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

La ITSS aporta una estadística variada y detallada sobre su actuación, que publica en sus memorias anuales accesibles en su página web. En la última disponible (a fecha julio 2017), la de 2015, se indica que "dentro del Plan de Actuación 2015 sobre el cumplimiento de la normativa en materia de medidas para la *igualdad efectiva entre mujeres y hombres* se realizaron las actuaciones y obtuvieron los resultados que se reflejan en el cuadro siguiente" (ITSS, 2015: 97). Reproducimos aquí la tabla estadística aludida ([tabla 4.2](#)), en la que se presentan los datos de la denominada "actividad planificada" por el referido organismo en la cita-

2 Dicha institución ofrece, en sus informes anuales, datos sobre quejas o denuncias, particulares y colectivas más sus actuaciones de oficio, cuantificando y clasificándolas según motivos, temas y demás criterios de la propia institución. Sin embargo, como se advierte en el estudio citado en la nota anterior, son varias las limitaciones o deficiencias metodológicas que afectan a los datos de denuncias ante el Defensor del Pueblo. Por lo que se recomienda "acudir a cada uno de los dispositivos (públicos o privados) existentes en los diferentes niveles y ámbitos competenciales y territoriales".

da materia. A esta actividad hay que añadir la llamada "actividad rogada"³, que suele representar alrededor del 40% de la actividad total en materia de empleo y relaciones laborales.

Al final de la tabla se ha añadido (por nuestra parte y a efectos comparativos) los datos totales para los años 2013, 2011 y 2009. Tanto las infracciones, como el importe de las mismas, han alcanzado las cifras más bajas en 2015 (de las fechas consideradas); a pesar de haberse mantenido un volumen similar de actuaciones o incluso superior en 2013 y 2015. Fechas estas últimas en

3 La normativa vigente al respecto "establece que junto a la actividad rogada (denuncias, petición de informes de otras Administraciones o de los Juzgados), se mantendrá una actividad programada, estableciendo criterios de selección de las empresas, y que se incrementará el número de actuaciones selectivas realizadas en base a informaciones previas que permitan actuar sobre empresas con indicios de irregularidades, o con obligaciones normativas conocidas de adoptar medidas o planes de igualdad" (ITSS, Memoria 2015, página 97).

las que se registran cifras máximas de trabajadores afectados, siendo el número de requerimientos superior al de 2011, pero inferior al máximo registrado en 2009.

Cabe mencionar (entre otras actividades de la ITSS) su campaña sobre condiciones de trabajo discriminatorias de trabajadores inmigrantes. Según la Memoria de 2015, se habrían acometido en el territorio español "602 órdenes de servicio por la Inspección"; que derivaron en "2.467 actuaciones en todas las materias", detectándose "69 infracciones" y formulándose "391 requerimientos". Cifras notablemente superiores a las registradas en 2011 (349 actuaciones, 28 infracciones y 88 requerimientos a empresas debido a casos discriminatorios). Por su parte, los datos de la Memoria de 2013 muestran un total de 95 actas de infracción (que supera al registrado en 2015), pero niveles inferiores a esta fecha de requerimientos (186) y de actuaciones inspectoras (508).

Tabla 4.2
Estadística de actuaciones por motivos de discriminación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, correspondiente a 2015

<i>Materia laboral</i>	<i>Actuaciones</i>	<i>Infracciones</i>	<i>Importe Infracciones</i>	<i>Trabajadores infracciones</i>	<i>Requerimientos</i>
Discriminación por razón de sexo	1.357	25	227.390	376	75
Acoso Sexual	976	7	26.255	576	348
Planes de Igualdad y otras obligaciones	769	19	75.233	16.660	304
Acoso discriminatorio por razón de sexo	247	6	98.752	1.445	60
Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral	653	9	14.383	19	55
Discriminación en la negociación colectiva	623	0	0	0	6
<i>Prevención de Riesgos Laborales</i>	<i>Actuaciones</i>	<i>Infracciones + Req. Adm.</i>	<i>Importe Infracciones</i>	<i>Trabajadores infracciones</i>	<i>Requerimientos</i>
Protección a la maternidad y lactancia	1.448	14	99.419	27	590
<i>Empleo</i>	<i>Actuaciones</i>	<i>Infracciones</i>	<i>Importe Infracciones</i>	<i>Trabajadores infracciones</i>	<i>Requerimientos</i>
Discriminación en el acceso al empleo por razón de sexo	274	6	50.255	24	112
<i>Conjunto de materias</i>	<i>Actuaciones</i>	<i>Infracciones</i>	<i>Importe Infracciones</i>	<i>Trabajadores infracciones</i>	<i>Requerimientos</i>
Total general 2015	6.347	86	591.687	19.127	1.550
Total general 2013	6.481	110	1.063.818	22.668	1.579
Total general 2011	6.325	106	915.063	13.859	1.449
Total general 2009	6.205	118	1.501.790	6.725	1.765

Entre las organizaciones no gubernamentales, destacamos Movimiento contra la Intolerancia (fundada en 1991 para combatir delitos y crímenes de odio, intolerancia y discriminación cometidos por cualquier motivo en España). Publica desde 1999 el *Informe Raxen* (accesible en su web), donde detalla y clasifica por ámbito autonómico dichos sucesos xenófobos y discriminatorios. Una parte de estos son presentados ante su Oficina de Solidaridad con las Víctimas, donde se puede solicitar ayuda y cursar denuncias mediante teléfono o correo electrónico. El Informe *Raxen* de 2016 contabiliza un total de 4.000 incidentes y agresiones al año; más de 1.000 “sites” (webs, blogs, canales, foros, redes...) xenófobos y de intolerancia; decenas de conciertos de música neofascista todos los años; más de 10.000 ultras y neonazis en España; y más de 90 personas muertas desde 1992, Víctimas de Crímenes de Odio.

A este respecto, las cifras que computa el Informe de *Delitos de Odio*, registradas por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en España, a lo largo de 2016, asciende a un total de 1.272 incidentes (7 por antisemitismo; 10 por aporofobia; 47 por creencias o prácticas religiosas; 262 por discapacidad; 230 por orientación o identidad sexual; 416 por racismo y xenofobia; 259 por ideología; 41 por discriminación por razón de género). En conjunto supone un descenso del 4,2% en relación a 2015. Las excepciones a esta tendencia descendente se dan en los motivos de *discapacidad, orientación o identidad sexual* y discriminación por género, que han aumentado en un 15,9%, 36,1% y 70,8%, respectivamente. Y son las discriminaciones por *racismo/xenofobia, discapacidad, ideología, y orientación o identidad sexual* las que mayor número de incidentes registran; suponen un 32,7%, 20,6%, 20,4% y un 18,1% del total de hechos conocidos (en conjunto, el 91,8%).

Omitimos la referencia específica a otros organismos o entidades de carácter provincial o municipal, donde también se llevan o han llevado a cabo experiencias relevantes de atención y registro estadístico de casos de denuncias relacionadas con hechos discriminatorios. A continuación se hace referencia somera a algunas entidades que han concentrado su intervención en un único motivo de discriminación (sexo-género, origen

étnico-racial, edad, discapacidad, religión, orientación e identidad sexual); y que han recepcionado casos de denuncias (individuales o colectivas) relacionadas con trato discriminatorio por alguno de los motivos listados.

Cabe destacar la labor del Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad); y particularmente de su Observatorio de la Imagen de la Mujer, encargado de recepcionar denuncias (individuales o colectivas) sobre trato discriminatorio contra la imagen de la *mujer* vía publicitaria o mediática. Dicho Observatorio publica informes anuales (desde el año 2000 hasta el 2014), donde se da cuenta de los procedimientos cursados (quejas, denuncias). Tiene la ventaja, resaltable, de detallar los materiales textuales-visuales objeto de queja y actuación (frente a los informes al uso que contienen cifras solamente). En el último informe accesible en su web (a fecha julio 2017), el del año 2014, se hace el siguiente balance:

“Durante el año 2014 las quejas registradas en el OIM se han incrementado en un 41,6%, pasando de 564 en 2013 a 799 en 2014.

De las 799 (el 15,7%) corresponden a una noticia publicada en alertadigital.com el 29 de noviembre, con el título: “El asesinato de María Lage en Vigo, consecuencia de la feminización de las funciones militares y policiales”, que generó un amplio rechazo.

Excluyendo este caso, las quejas resultantes son 673, que siguen superando en un 19,3% las de 2013”. (OIM, Informe 2014: 13).

Por lo que atañe a los registros de denuncias y actividad relacionada contra la discriminación por *origen étnico-racial*, es de destacar el Consejo para la Eliminación de la Discriminación por el Origen Racial o Étnico. Una de sus funciones es la de prestar asistencia a las víctimas de discriminación en la tramitación de sus reclamaciones. En 2010, la Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad), creó la Red de Centros de Asistencia a víctimas de discriminación por origen racial o étnico. Dicha Red la componían, junto con el Consejo, Cruz Roja Es-

pañola, Fundación CEPAIM, Fundación Secretariado Gitano, Movimiento contra la Intolerancia, Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad, Red Acoge, Unión General de Trabajadores, Unión Romani y ACCEM (que se incorpora en 2011). Contaba en 2011 con 128 puntos de asistencia, repartidos por casi todas las Comunidades Autónomas. Según el “Informe anual sobre la situación de la discriminación y la aplicación del principio de igualdad de trato por origen racial o étnico en España 2011”, a lo largo de dicho año se atendieron 337 casos individuales y 253 casos colectivos.

Por su parte, la Federación SOS Racismo cuenta con su propia red de Oficinas de Información y Denuncia (OID) en las que, además de asesorar jurídicamente de modo gratuito a víctimas de experiencias discriminatorias por racismo o xenofobia, registra las denuncias de dicha discriminación, que clasifica y publica en informes anuales (desde 1995). En el *Informe Anual 2016 sobre el racismo en el estado español*, del total de 247 incidencias (provenientes de sus OID de Aragón, Cataluña, Madrid, Navarra, Guipúzcoa y Galicia) se ofrece el siguiente desglose:

“La mayor parte de las denuncias que llegan a las OID de SOS Racismo son conflictos y agresiones racistas (27,53%) seguidos de denuncias de racismo institucional (21,86%) y problemas con la seguridad pública (17,81%), denegación de acceso a prestaciones y servicios públicos (11,74%), discriminación laboral (10,53%), denegación de acceso a servicios privados (6,48%), problemas relacionados con agentes de la seguridad privada (3,24%) o casos relacionados con la extrema derecha o el discurso del odio (0,81%)”. (SOS, 2016: 23)

De manera similar, desde la Fundación Secretariado Gitano (FSG) se publica anualmente su Informe anual *Discriminación y Comunidad Gitana*, dando cuenta detallada de casos de discriminación, atendidos o detectados por dicha entidad, y que afectan a población de origen gitano. De sus informes de 2017⁴ y 2016 destacamos la elocuen-

4 Donde se señala que “El informe relata 154 casos de discriminación, analiza de forma especializada un tema central “el antigitanismo”, e incluye avances y buenas prácticas en esta materia”.

te referencia a la cuestión de las denuncias, en forma de recomendaciones (las dos primeras de las cinco que figuran en el Informe 2016):

1. Recomendamos políticas más activas y campañas dirigidas a los colectivos vulnerables, entre ellos al pueblo gitano, informando de sus derechos y de las vías y recursos para denunciar los casos de discriminación, con el fin de mejorar su acceso a la denuncia y la visibilización de estos casos.
2. Es necesaria una actitud más proactiva de los Servicios de Delitos de Odio y Discriminación de las fiscalías provinciales en relación a los delitos de odio y casos de discriminación, y una mayor concienciación de los operadores jurídicos (secretarios judiciales, jueces y juezas, abogados/as, etc.) y de los cuerpos de seguridad (policías locales, autonómicas, nacional), sobre la necesidad de poner de relieve los componentes discriminatorios o de odio de muchos incidentes y denuncias que se recogen en nuestro país. Es importante terminar con la impunidad legal que se da en muchos de estos casos, y lanzar un mensaje a posibles agentes discriminadores de que esos actos no son tolerables en un Estado de derecho.

Por lo que respecta a las quejas y denuncias en materia de discriminación por *edad*, los organismos específicos son escasos (sólo en algunas autonomías o municipios, o han desaparecido tras unos años de funcionamiento)⁵ y las estadísticas de denuncias o datos de dispositivos relativos a quejas en esta materia prácticamente inexistentes.

También son escasos los recursos o publicaciones que recepcionen casos y elaboren datos sobre quejas o denuncias de discriminación por motivos de *discapacidad* a escala nacional. Merece destacarse, no obstante, la labor y la factura⁶

5 Tales han sido los casos de los Defensores del Menor de las comunidades autónomas de Madrid (desaparecido en mayo de 2012 tras haber sido pionero en 1996), de Andalucía (1998-); o del Defensor del Mayor de la ciudad de Valencia.

6 Por el tratamiento de expedientes sobre quejas o denuncias que se refleja en sus informes, realizados y accesibles desde 2005 a 2016.

de los informes de la Oficina Permanente Especializada (OPE) en el período 2005-2012, luego Oficina de Atención a la Discapacidad (OADIS) los informes de 2013 a 2016⁷, y del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)⁸. Y, entre las iniciativas particulares, la materializada en la plataforma online *Proyecto Abedul* brilla con luz propia, pues incluye un espacio donde se presentan (clasificadas) experiencias de discriminación por motivo de discapacidad (<http://www.proyectoabedul.es/>).

En la discriminación por *religión o credo* se repite la constante advertida en el estudio de 2013 sobre el *Mapa de la discriminación en España*, ya referido. Esto es, las denuncias de discriminación por dicho motivo religioso no cuentan tampoco (al igual que otros motivos de discriminación) con registros que permitan medir la prevalencia de esta clase de sucesos a escala nacional, y por tanto disponer de datos regulares y comparables. A pesar de ello, hay algunas organizaciones también en este terreno de lo religioso o de las creencias que, de manera informal o no sistemática reúnen cierta información⁹. Tal es el caso (desde 2003) del Observatorio Andaluz de la Unión de Comunidades Islámicas de España (UCIDE); y (desde 2009) del Observatorio del Antisemitismo de la Federación de Comunidades Judías de España (FCJE).

Por último, en relación a los dispositivos de denuncia de incidentes discriminatorios por *orientación o identidad sexual*, dejando a un lado las excepciones a escala autonómica (como la madrileña), sobresalen la Federación Española LGTB y COGAM (Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid). Estas ONGs disponen de dispositivos de registro y/o atención de denuncias,

7 Ambas oficinas dependientes del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

8 CERMI ha publicado varios Informes de Derechos Humanos y Discapacidad en España en los últimos diez años; y editado memorias anuales de actividades en los últimos 15.

9 Generalmente, no se trata de datos estadísticos sobre denuncias por discriminación, sino de una recopilación o selección de casos de discriminación por razones de confesión que han trascendido a los medios de comunicación o la opinión pública.

pero no siempre publican los datos (a diferencia del Observatorio Español contra la LGBTfobia¹⁰).

Retomando el abordaje demoscópico (con el que se iniciaba este capítulo para la escala nacional del caso español), hacemos referencia a la información que recaban los Eurobarómetros sobre la cuestión de las denuncias derivadas de experiencias o situaciones de discriminación. De este modo tratamos de situar a España en el contexto de la UE.

Además de abordar la cuestión de la percepción y las actitudes de la población europea hacia la discriminación, la Comisión Europea viene prestando atención también (en sus últimos Eurobarómetros) al conocimiento de los *derechos* de las víctimas en el supuesto de sufrir discriminación y al *organismo* ante el que denunciar mediante dos preguntas concretas. La que afecta a la *denuncia*, y que se englobaría en este apartado, se formula de manera similar (aunque no comparable o idéntica) a la ya presentada en el [gráfico 4.1](#) (correspondiente a las encuestas IMIO-CIS). Mientras que, en las encuestas levantadas en España en 2013 y 2016, se inquiriere acerca del “organismo ante el que se denuncia haber sido víctima de discriminación” (por tanto se refiere a hechos ocurridos); en los Eurobarómetros de 2012 y 2015 se sigue en clave de supuesto: “*Si fuera víctima de discriminación o acoso, ¿a quién preferiría informar de su caso?*”. Por lo que la respuesta no queda circunscrita a quienes se han sentido discriminados, como en las encuestas IMIO-CIS, sino que se amplía al conjunto de la población encuestada, que responde en términos hipotéticos y no necesariamente desde la experiencia. Quizás porque se quiera indagar en la imagen que se tiene de los diferentes organismos y la confianza que transmiten para formalizar la denuncia. Sea como fuere, las opciones de respuesta se limitan a seis, mientras que las encuestas IMIO-CIS añaden a las seis de los Eurobarómetros otras tres (“a un/a superior jerárquico/a”, “al Defensor del Pueblo”, “Ayuntamiento”), impidiendo aún más la comparación de respuestas.

10 Sus informes de 2013, 2014 y 2015 pueden consultarse en el siguiente enlace: <http://www.stoplgbtfobia.org/stoplgbtfobia/informes-y-estudios>

A tenor del Eurobarómetro de 2015, la población española (en el supuesto de ser víctima de discriminación o acoso) preferiría acudir a la *policía* en mayor medida (51%) que la población europea en su conjunto (35%). Las segundas o terceras opciones son ligeramente más preferidas por la población europea que por la española: “un organismo de igualdad” (17% UE, 8% España); “abogado/a” (17% UE, 12% España). El resto de las opciones no presentan diferencias de consideración entre ambas poblaciones. Lo que muestra la mayor confianza que la población española tiene en la *policía*, en comparación con el resto de países de la UE. De hecho, España registra el mayor porcentaje de preferencia policial, seguida de cerca por la República Checa (50%). En ambas encuestas IMIO-CIS la *policía* fue el segundo organismo en el que se cursaron más denuncias (como se viera en el [gráfico 4.1](#)), porque la pregunta incluye la opción de respuesta “a un/a superior jerárquico/a” y las denuncias atañen principalmente al ámbito laboral.

Y respecto a la cuestión del conocimiento de los *derechos* de las víctimas en el supuesto de sufrir discriminación, la plasmación demoscópica de los Eurobarómetros se concreta en la pregunta: “¿Sabría usted cuáles serían sus derechos si fuera víctima de discriminación o acoso?”. Los resultados obtenidos en 2015 indican que, para el conjunto de la UE, la respuesta afirmativa (45%) ha ganado ocho puntos porcentuales respecto a 2012; siendo la respuesta negativa ligeramente superior en 2015 (47%), pero un punto porcentual inferior al año 2012. La no respuesta y un espontáneo “depende” han variado a la baja y apenas cuentan con porción porcentual. En el caso español, por su parte, la respuesta afirmativa en 2015 (41%) ha ganado once puntos porcentuales respecto a 2012; siendo la negativa claramente superior en 2015 (55%), a pesar de haber descendido seis puntos respecto a 2012. De lo que se deduce que el conocimiento de los *derechos* de las víctimas en España es inferior al conjunto de

la UE, si bien progresa positivamente. En el siguiente apartado veremos qué nos muestran al respecto las encuestas IMIO-CIS.

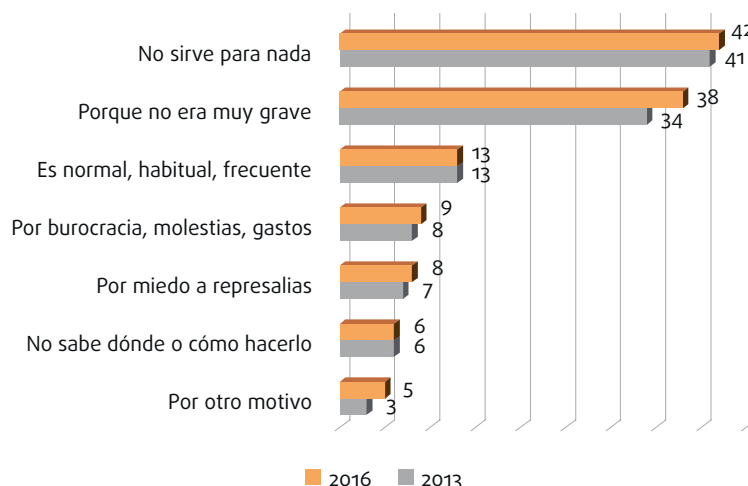
4.2 La “no” denuncia pese al conocimiento de los derechos de las víctimas y de los organismos en su defensa

Tras indagar en la “denuncia” o comunicación formal de haber sido víctima de discriminación, ahora corresponde profundizar en el proceder que continúa manteniéndose como mayoritario ante hechos discriminatorios: su ocultación o *no denuncia*. De acuerdo con las encuestas IMIO-CIS, nueve de cada diez personas encuestadas que han sido víctimas de discriminación **no** lo han denunciado o comunicado formalmente, y en similar proporción en ambas encuestas. El [gráfico 4.2](#) compendia las respuestas que se dan a la pregunta “¿por qué?”. Al igual que cuando se les pregunta por los organismos ante los que denunciaron, cada persona encuestada ha de elegir la razón entre las seis que ofrece la pregunta *cerrada*. Como máximo se permiten dos motivos y, en caso de no ajustarse a alguno de los seis ofertados, está la opción *abierta* de “por otro motivo”. Adviértase que los porcentajes que muestra el gráfico no corresponden al total de la muestra en ambas encuestas, sino sobre quienes antes han afirmado “haber sido discriminados/as por cualquier motivo en alguna ocasión y no lo han comunicado formalmente”, como destaca dicha pregunta *filtro* en el cuestionario. Por lo que, las bases muestrales sobre las que se han calculado los porcentajes se reducen a: 668 encuestados/as en 2013 y 799 en 2016.

Gráfico 4.2
Motivos de no haber denunciado el ser víctima de discriminación

Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)

¿Por qué motivos nunca ha comunicado formalmente o denunciado haber sido víctima de discriminación?



Las respuestas apenas varían en ambas encuestas. La respuesta “no sirve para nada” se mantiene como la razón que más lleva a no denunciar. Así lo indican cuatro de cada diez encuestados/as que no denunciaron, según ambas encuestas. De cerca le sigue la segunda justificación ofrecida en el cierre de la pregunta (“porque no es muy grave”), que aumenta en cuatro puntos en 2016, reuniendo al 38% de la población sondeada. Las otras razones sugeridas se sitúan a una mayor distancia. La tercera respuesta (ya con una menor importancia porcentual, pero con tono resignado también) asume la normalidad de la discriminación: “es normal, habitual, frecuente”. Lo que no deja de ser llamativo que una parte de la población (13%) continúe considerándola “normal”. Sigue la queja “por burocracia, molestias, gastos”, que frena la formalización de la denuncia, apelando a la consabida doble razón práctica de pérdida de tiempo y dinero. También está el temor (o “miedo a represalias”), como argumento elegido (de los propuestos en la pregunta) para que no se denuncien hechos discriminatorios y se opte por mantenerlos ocultos. Por último, el desconocimiento condensado en el “no sabe dónde o cómo hacerlo” es la razón menos nombrada, de las seis que se sugieren¹¹. Su bajo peso porcentual (apenas

el 6% de las víctimas de discriminación que no han denunciado) cabe interpretarlo con cierto optimismo, al indicar que la desinformación no es motivo principal de que no se denuncie. Las campañas informativas que resaltan la importancia de la denuncia, facilitando teléfonos e información sobre el procedimiento para su realización (como sucede en los casos de acoso y violencia de género), pueden estar contribuyendo a destacar la importancia o relevancia de la denuncia y cómo proceder al efecto.

siguientes motivos (sexo, edad, nivel económico, religión, ideología política, color de la piel, aspecto físico, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, otro motivo)?”, el 71% de las 900 personas de 18 y más años encuestadas (entre el 1 de marzo y el 30 de abril de 2015) respondieron afirmativamente. El porcentaje es muy superior al registrado en las encuestas IMIO-CIS, no sólo por el enunciado de la pregunta (“Ud., un familiar o amigo”), sino también porque el 24% de las personas sondeadas no nacieron en España. De estas 641 personas que se sintieron discriminadas, el 91% no lo denunció. A estas 585 se les preguntó “¿por qué?”, mediante una pregunta *abierta*. Los motivos que indicaron fueron: “Consideré que no era motivo de denuncia / no era relevante / no era grave / no lo he visto necesario” (57%); “No merecía la pena / no sirve de nada / no iba a llegar a ningún lado / pérdida de tiempo / ¿para qué?” (22%); “Por no tener más problemas / no meterme en líos / por miedo” (7%); No tenía apoyo /no sabía a quién acudir” (6%); “Mucha molestia para tramitarlo / no hay una ley que te proteja contra ello” (5%); “No es denunciable porque es casi imposible de demostrar, justificar” (2%); “Por vergüenza” (1%). Las respuestas, en consecuencia, coinciden con las captadas en las encuestas IMIO-CIS, tanto en la proporción de personas que “no” denuncian, como en los dos motivos principales de la no denuncia y los otros motivos indicados.

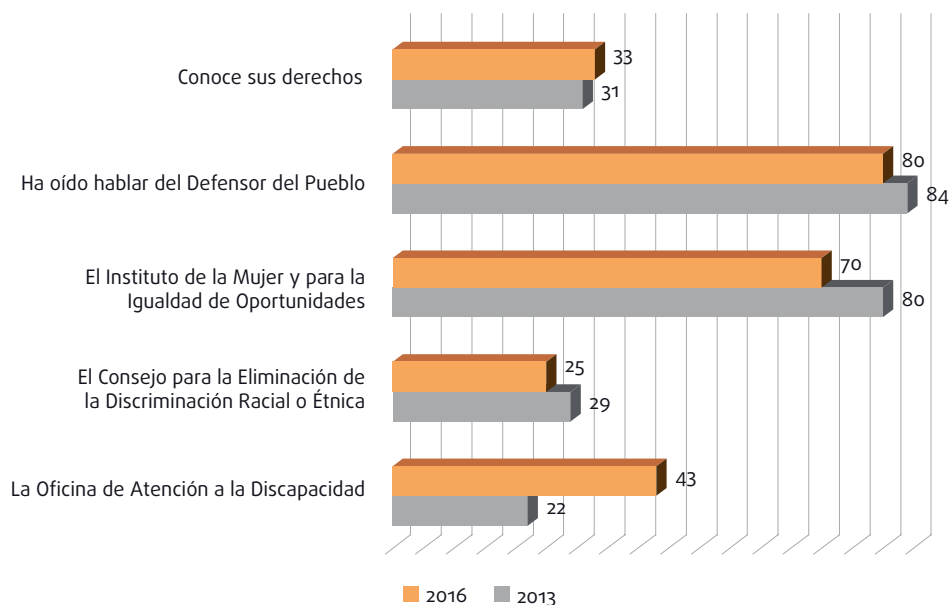
¹¹ En la encuesta experimental del proyecto MEDIM I, a la pregunta “¿Se ha sentido Ud., un familiar o amigo, alguna vez discriminado (tratado de manera diferente) por alguno de los

En una dirección similar apunta la respuesta a una pregunta genérica sobre los *derechos* de las víctimas de discriminación, que incluyen las encuestas IMIO-CIS. Al conjunto de la muestra (2.474 en 2013, 2.486 en 2016) se les pregunta a continuación: “¿Conoce Ud. cuáles son sus derechos en caso de ser víctima de discriminación?”. Una pregunta que, como puede apreciarse, sí es muy similar a la incluida en los Eurobarómetros especiales de discriminación, favoreciendo la comparabilidad de las respuestas. A ello también contribuye que en ambos casos la pregunta se formule al conjunto de la población encuestada, a diferencia de las analizadas en el apartado anterior.

Como muestra el [gráfico 4.2](#), el *conocimiento de los derechos* en caso de ser víctima de discriminación, declarado en las encuestas IMIO-CIS, es inferior al que registran los Eurobarómetros sobre discriminación. Si el Eurobarómetro de 2015 nos describía que el 41% de los españoles sondeados conoce sus derechos (once puntos más que en el Eurobarómetro anterior de 2012), en la encuesta IMIO-CIS de 2016 la proporción es ocho puntos inferior (33%). Una de cada tres personas encuestadas responde que sí (apenas dos puntos porcentuales más que en 2013, cuando reunía al 31%). El desconocimiento se mantiene como la respuesta más pronunciada, por casi

dos de cada tres preguntados (64 y 63%, respectivamente). La opción indefinida “depende” se mantiene minoritaria, al ser indicada por el 5 y 4% de los encuestados/as. No es esta última una opción de respuesta que se ofrezca por quien entrevista. Únicamente se recoge cuando se pronuncia de forma espontánea por la persona entrevistada, quizás ayudada porque la pregunta sobre los “derechos” se formula en términos muy amplios, contribuyendo a la inconcreción de la respuesta. Este no es el caso de las preguntas más específicas que siguen a la anterior. En concreto, se pregunta: “¿Ha oído hablar de...?”, antecediendo a cuatro organismos entre cuyas funciones está la defensa de las víctimas de discriminación. El orden en que se presentan es el siguiente: el Defensor del Pueblo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica y la Oficina de Atención a la Discapacidad. Para ayudar a la visualización y contraste de la respuesta, el [gráfico 4.3](#) incluye tanto los porcentajes de la respuesta positiva (que obtiene la pregunta genérica sobre el conocimiento de los derechos de las víctimas de discriminación), como los obtenidos por cada uno de los cuatro organismos mencionados, que aparecen ordenados (de más a menos) en consonancia con el porcentaje de respuesta positiva que se obtiene en la encuesta de 2013.

Gráfico 4.3
Conocimiento de derechos y de organismos para su defensa
Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)



De las respuestas que muestra el [gráfico 4.3](#) lo que más sorprende es el descenso en diez puntos del conocimiento que se declara del segundo organismo más mencionado: el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Mientras que en 2013 su conocimiento apenas distaba cuatro puntos del expresado hacia el primer organismo y más mencionado, el Defensor del Pueblo, en 2016 son diez los puntos que distan entre ambas respuestas. Por el contrario asciende, y en mayor magnitud (veintiún puntos), el conocimiento sobre la Oficina de Atención a la Discapacidad, que en 2016 sobrepasa al tercer organismo más mencionado en 2013 (el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica), a pesar de que la respuesta afirmativa no experimenta mucha variación.

4.2.1 Desconocimiento de derechos y de organismos para su defensa: perfiles sociodemográficos

Las variaciones destacables de las respuestas a la pregunta anterior nos llevan a preguntarnos si se trata de respuestas erráticas o, por el contrario, responden a alguna pauta que explique los cambios de conocimiento-desconocimiento que se declaran. A tal fin, la [tabla 4.3](#) reúne los porcentajes de respuesta que expresan desconocimiento (la opción menos expuesta al sesgo demoscópico denominado *deseabilidad social*), atendiendo a variables sociodemográficas que describen a los encuestados/as, que en este caso dicen “no conocer” o “no haber oído hablar de...”. Se opta por la respuesta negativa, *más que* por la positiva, pues puede ajustarse más a la reali-

dad pues el retratarse como desconocedores o desinformados no es la opción socialmente deseable (y más en el curso de una encuesta presencial o “cara a cara”, como son las aquí analizadas). De estos análisis bivariantes se espera que muestren alguna pauta en las respuestas, además de un menor desconocimiento en los grupos de población que suelen ser más vulnerables a ser víctimas de discriminación. Los porcentajes expuestos en la [tabla 4.3](#) muestran que el desconocimiento tanto referido a los *derechos* (en caso de ser víctima de discriminación), como de los diferentes organismos dedicados a su defensa, depende, sobre todo, del nivel de *formación* educativa y ocupacional de quien responde, junto a otros indicadores de *posición socioeconómica* (ingresos, clase social, situación económica personal). Esto es, en los peldaños más bajos de las diferentes escalas es donde se registran los porcentajes de desconocimiento más altos, y a gran distancia de los escalones más elevados. Las distancias porcentuales alcanzan hasta los 43 puntos, entre los niveles educativos más bajos y los superiores en el desconocimiento del Instituto de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades (IMIO), según la encuesta de 2016. Distancia que se reduce, aun siendo muy elevada, a 32 puntos, cuando se pregunta por los *derechos* en general y en la misma encuesta. La misma distancia se registra en el desconocimiento de la Oficina de Atención a la Discapacidad en la variable *estudios* (y en la encuesta de 2016). Las otras distancias porcentuales son también altas, aunque inferiores a las destacadas, como puede apreciarse en la [tabla 4.3](#).

Tabla 4.3
Desconocimiento de derechos (para víctimas de discriminación) y de organismos dedicados a su defensa, según características sociodemográficas

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	No conoce sus derechos en caso de ser víctima de discriminación		No ha oído hablar del...							
	2013	2016	Defensor del Pueblo		Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades		Consejo para la Eliminación de Discriminación Racial o Étnica		La Oficina de Atención a la Discapacidad	
			2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Total</i>	64	63	16	20	20	30	70	74	77	56
<i>Sexo</i>										
Hombres	61	62	15	18	22	31	71	75	78	55
Mujeres	66	65	17	22	18	29	69	74	76	58

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	No conoce sus derechos en caso de ser víctima de discriminación		No ha oído hablar del...							
	2013	2016	Defensor del Pueblo		Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades		Consejo para la Eliminación de Discriminación Racial o Étnica		La Oficina de Atención a la Discapacidad	
			2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Edad</i>										
Menos de 30	64	69	29	39	25	36	73	79	79	62
30-49	60	61	14	18	15	25	72	75	78	55
50-64	61	57	8	11	15	22	64	68	73	50
65 y más	72	70	15	19	31	43	71	77	77	61
<i>Estudios</i>										
Primarios e inferiores	77	77	24	29	39	52	78	80	83	71
EGB, FP1, ESO	66	65	17	23	19	32	70	77	74	58
Bachillerato, FP2	59	64	12	18	13	25	69	73	78	55
Medios, superiores	49	45	8	7	7	9	63	65	72	39
<i>Ocupación</i>										
Trabajador baja cualificación	72	75	29	33	35	41	76	79	84	68
Trabajador media cualificación	70	70	19	16	27	38	74	78	75	61
Profesional medio, alta cualificación	56	57	10	13	11	23	67	71	76	50
Empresario, profesional superior...	53	53	6	8	8	15	61	68	70	48
<i>Situación laboral</i>										
Trabaja	59	59	13	17	15	23	69	72	76	52
Jubilado o pensionista	65	64	12	14	27	37	68	71	75	56
Parado	64	67	20	27	22	31	73	79	79	60
Estudiante	57	68	29	39	21	35	70	78	77	62
Trabajo doméstico no remunerado	73	71	14	24	20	39	73	77	78	66
<i>Trabajo</i>										
Asalariado fijo	61	61	12	16	17	26	68	72	76	54
Asalariado eventual	67	66	23	31	25	37	77	77	80	62
Empresario	65	64	11	8	14	25	58	73	69	51
Autónomo	66	65	17	19	24	36	69	77	78	59
<i>Situación económica personal</i>										
Mala o muy mala	71	70	21	25	26	33	77	78	80	61
Ni buena ni mala	63	67	15	23	20	35	71	75	77	60
Buena o muy buena	59	56	12	14	15	22	65	71	74	49
<i>Ingresos</i>										
Hasta 600 €	77	71	31	37	41	42	80	73	82	67
601-1.200 €	70	70	21	25	27	37	76	77	79	62
1.201-2.400 €	57	60	10	13	12	23	62	72	72	51
Más de 2.400 € al mes	54	53	7	8	9	12	64	69	76	46
<i>Clase social</i>										
Baja	72	72	27	30	33	38	75	78	83	66
Media-baja	69	69	18	28	26	40	75	78	79	62
Media	62	64	13	15	16	28	66	73	76	54
Alta y media-alta	50	48	8	9	8	13	65	67	70	46

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	No conoce sus derechos en caso de ser víctima de discriminación		No ha oído hablar del...							
	2013	2016	Defensor del Pueblo		Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades		Consejo para la Eliminación de Discriminación Racial o Étnica		La Oficina de Atención a la Discapacidad	
			2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Tamaño hábitat</i>										
Menos de 10.000	70	65	16	22	24	30	71	74	80	56
10.001-50.000	66	64	19	22	25	33	74	75	79	58
50.001-400.000	61	64	13	18	16	30	66	73	71	55
Más de 400.000 hab.	58	59	15	17	18	27	73	75	81	57
<i>Ideología política</i>										
Izquierda	58	59	12	17	13	21	71	73	77	51
Centro	62	61	13	16	19	28	69	72	76	54
Derecha	72	61	13	12	20	30	67	72	75	55
<i>Religiosidad</i>										
No creyente	55	54	13	16	12	19	71	72	78	52
Nada practicante	66	65	15	21	21	30	71	75	79	56
Poco practicante	67	67	16	21	23	39	69	75	75	59
Muy/bastante practicante	66	69	21	22	29	41	67	71	71	63
<i>Confianza en las personas</i>										
Baja	69	71	18	27	24	39	75	78	79	64
Media	63	63	15	19	19	29	69	75	76	56
Elevada	58	56	13	15	16	23	67	70	77	50
<i>Nacionalidad</i>										
Sólo española	64	62	13	17	18	28	70	74	76	55
Española y otra	53	73	34	34	33	43	67	72	81	65
Sólo otra nacionalidad	71	75	52	57	45	55	80	82	82	70
<i>Relación¹ con personas de:</i>										
Un origen racial distinto del suyo:										
Sí	59	61	17	22	18	26	69	72	77	55
No	67	66	15	18	22	34	71	77	77	58
Una discapacidad física, psíquica o sensorial:										
Sí	58	60	13	18	14	26	65	70	74	50
No	66	66	17	22	23	34	73	78	78	63
<i>Testigo de discriminación</i>										
Sí	62	62	16	21	17	27	70	72	76	56
No	65	64	15	19	23	32	71	76	78	57
<i>Experiencia de discriminación</i>										
Sí	61	60	17	22	16	25	68	76	76	56
No	65	65	15	19	22	32	72	74	78	57
<i>Conocimiento derechos víctimas de discriminación</i>										
Sí			8	8	8	9	55	56	62	35
No			20	27	26	41	78	83	84	68

¹ En la encuesta de 2013 se analiza a quienes declaran relaciones de amistad; en la de 2016 no se puede, al no distinguir la pregunta entre familiares, amigos y compañeros/as (se pregunta por "personas en su entorno más cercano").

Los porcentajes expuestos en la [tabla 4.3](#) muestran que el desconocimiento tanto referido a los *derechos* (en caso de ser víctima de discriminación), como de los diferentes organismos dedicados a su defensa, depende, sobre todo, del nivel de *formación* educativa y ocupacional de quien responde, junto a otros indicadores de *posición socioeconómica* (ingresos, clase social, situación económica personal). Esto es, en los peldaños más bajos de las diferentes escalas es donde se registran los porcentajes de desconocimiento más altos, y a gran distancia de los escalones más elevados. Las distancias porcentuales alcanzan hasta los 43 puntos, entre los niveles educativos más bajos; y los superiores en el desconocimiento del Instituto de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades (IMIO), según la encuesta de 2016. Distancia que se reduce, aun siendo muy elevada, a 32 puntos, cuando se pregunta por los *derechos* en general y en la misma encuesta. La misma distancia se registra en el desconocimiento de la Oficina de Atención a la Discapacidad en la variable *estudios* (y en la encuesta de 2016). Las otras distancias porcentuales son también altas, aunque inferiores a las destacadas, como puede apreciarse en la [tabla 4.3](#).

A los efectos notorios que los análisis bivariantes detectan en los diferentes indicadores de posición socioeconómica siguen los más reducidos, y no en todos los organismos, de las variables relacionadas con el componente de *mentalidad* (ideología política, religiosidad e incluso confianza en las personas). Adviértase la diferencia respecto a cuando se miden las actitudes, como se viera en el capítulo 3. Aunque el desconocimiento se declara más por quienes se ubican hacia la derecha en la escala de ideología política, se consideran creyentes muy o bastante practicantes y tienen baja confianza en las personas, su distancia respecto a quienes se posicionan en el extremo contrario de las tres escalas apenas es apreciable en la variable *ideología política*, a excepción de cuando se pregunta por los *derechos*, en general, y en la encuesta de 2013 (catorce puntos). También cuando se pregunta por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (apenas nueve puntos en la encuesta de 2016; siete en 2013).

Que en 2016 la *ideología política* no afecte al desconocimiento de los *derechos* en caso de ser víctima de discriminación (a diferencia de lo registrado en la encuesta de 2013) se debe en parte al descenso en once puntos del porcentaje de encuestados/as que se consideran de *derechos* y declaran desconocimiento (pasan del 72% en 2013 al 61% en 2016). Este es un cambio que llama la atención y que no tiene igual reflejo en los otros indicadores de mentalidad. En el caso de la *religiosidad*, la encuesta de 2016 registra una distancia de quince puntos entre las categorías extremas en la pregunta sobre *derechos* (tres puntos más que en 2013) y hasta veintidós en el desconocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (cinco puntos más que en 2013). Al igual sucede cuando se analiza la confianza que declaran hacia las personas. Aunque el desconocimiento, tanto de los *derechos* como de los diferentes organismos entre cuyas funciones está la defensa de los colectivos más vulnerables a la discriminación, aumenta conforme desciende la confianza que se declare hacia las personas. En 2016 las distancias alcanzan los dieciséis puntos en el desconocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (doblando la habida en 2013) y los quince en la pregunta genérica de los *derechos* (cuatro puntos más).

Junto a los indicadores de posición socioeconómica, la tenencia o no de la *nacionalidad* española destaca como variable que incide en el desconocimiento, y en el sentido esperable de una mayor declaración entre las personas sin la nacionalidad española. Principalmente, cuando se pregunta por el Defensor del Pueblo (el 57% lo desconoce, frente al 17% de los españoles y el 34% de las personas con la nacionalidad española junto con otra, en 2016) y por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (55% comparado con el 28 y 43%, respectivamente y en la misma encuesta; la distancia de veintisiete puntos iguala a la registrada en 2013). En cambio su efecto apenas es apreciable cuando el desconocimiento es respecto a un organismo para su defensa, como es el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica. Si bien, no es porque lo conozcan en mayor proporción, sino porque

su desconocimiento es elevado tanto entre las personas con sólo otra nacionalidad (80 y 82% en 2013 y 2016), o junto con la nacionalidad española (67 y 72%), como entre las personas únicamente con la nacionalidad española (70 y 74%). Llamativamente en todos ellos el porcentaje de desconocimiento es ligeramente superior en 2016 que en 2013, aunque en proporción similar al conjunto de las muestras sondeadas (que pasaron del 70 al 74%).

Por el contrario, la incidencia de ser *testigo* de discriminación o *víctima* de discriminación es leve, al igual que el tener conocidos o amigos del colectivo que es objeto de atención del organismo sobre el que se pregunta, ya sea el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica o la Oficina de Atención a la Discapacidad, cuyo desconocimiento se reduce notoriamente en 2016, a diferencia de los otros organismos (veintiún puntos menos, al pasarse del 77 al 56% en 2016, como antes se viera).

Por último, cabe destacar que el conocimiento de los *derechos* de las víctimas aparece asociado con el conocimiento de los organismos dedicados a su defensa, con diferencias porcentuales que llegan a los 33 y 32 puntos, en la encuesta de 2016, cuando se pregunta por la Oficina de Atención a la Discapacidad y por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, respectivamente. En ambos casos excediendo notoriamente lo detectado en 2013 (entonces las diferencias porcentuales fueron de 22 y 18 puntos). Pero mientras que respecto a la Oficina de Atención a la Discapacidad el descenso se debe, sobre todo, a un menor desconocimiento de las personas que conocen los derechos de las víctimas en 2016 (pasa del 65 al 35%), en relación al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades responde a un aumento notorio de desconocimiento entre quienes no conocen los *derechos* (del 26% se pasa al 41 en 2016), como puede verse en la [tabla 4.3](#). Asimismo es destacable el mayor desconocimiento que declaran los estudiantes en 2016, tanto respecto al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (35% frente al 21% en 2013), como al Defensor del Pueblo (39% frente a 29%) y los *derechos* en

general (68% mientras que en 2013 el porcentaje fue del 57%); en todo caso, superando las diferencias registradas en el conjunto de la población encuestada.

Pero, ¿qué sucede cuando se analizan todas las variables conjuntamente?, ¿cuáles son las más determinantes? En busca de respuesta de nuevo se acude a las técnicas multivariantes de regresión logística y de análisis discriminante. Para no sobrecargar el informe, y porque se esperan unas pautas similares respecto al conocimiento de los diferentes organismos de defensa de las víctimas de discriminación, los análisis multivariantes se han reducido al conocimiento (frente al desconocimiento de los derechos), en caso de ser víctima de discriminación, en general, y los concernientes al organismo que financia la presente investigación: el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Recuérdese que ésta es, junto con la del Defensor del Pueblo, la entidad más conocida por el conjunto de la población.

Los modelos multivariantes obtenidos (y descritos en la [tabla 4.4](#)) coinciden en apuntar a la variable *estudios* como la más determinante del conocimiento versus desconocimiento, tanto de los *derechos*, en caso de ser víctima de discriminación, como del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). En la encuesta de 2016 a dicha variable únicamente acompaña la variable *edad*, en el conocimiento de los *derechos* en general, aunque con un efecto discriminatorio que carece de relevancia estadística, al ser su coeficiente de *estructura* prácticamente nulo (bastante inferior al valor común de referencia de $\pm 0,30$). Por el contrario, en la encuesta de 2013, a los efectos determinantes del nivel de formación educativa se suman los debidos a variables diversas, pero con efectos discriminantes similares. Nos referimos a las variables: grado de *confianza* en las personas, *situación económica* personal y tamaño *hábitat*. En todas ellas se mantiene la pauta de un mayor conocimiento, conforme se asciende en las escalas respectivas, mientras que el desconocimiento aumenta en los peldaños más bajos, como también se apreciara en la [tabla 4.3](#).

Tabla 4.4
Variables explicativas del conocimiento versus desconocimiento de los derechos en caso de ser víctima de discriminación y del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, tras aplicar análisis discriminante y regresión logística binaria

	Análisis discriminante			Análisis de regresión logística						
	Variables	F ⁽¹⁾	Coef. estructural ⁽²⁾	Variable	Coef. B ⁽⁶⁾	Error Típico	Wald ⁽⁷⁾	Exp B ⁽⁸⁾	% Incremento Prob. ⁽⁹⁾	
<i>No conoce sus derechos en caso de ser víctima de discriminación</i>	2013									
	Estudios	73,43	0,87	Estudios	0,32	0,05	43,22	1,37	5,89	
	Confianza en las personas	44,13	0,48	Situación económica personal	0,21	0,08	7,47	1,24	4,76	
	Situación económica personal	32,07	0,43	Confianza en las personas	0,09	0,03	9,46	1,09	2,15	
	Tamaño hábitat	26,46	0,41	Tamaño hábitat	0,00	0,00	4,61	1,00	-	
	2016									
	Estudios	43,61	0,90	Edad	0,01	0,00	8,66	1,01	0,23	
Edad	26,70	0,03	Estudios	0,04	0,05	48,92	1,44	1,44		
<i>No ha oído hablar del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)</i>	2013									
	Estudios	114,16	0,73	Sexo	-0,44	0,17	6,25	0,65	-10,83	
	Ocupación	26,58	0,59	Nacionalidad	1,45	0,29	24,45	4,27	23,74	
	Conoce sus derechos	56,05	0,47	Estudios	0,46	0,08	30,49	1,58	6,28	
	Religiosidad	33,20	-0,36	Religiosidad	-0,19	0,07	7,76	0,83	-4,67	
	Amigo con discapacidad	45,53	0,33	Ocupación	0,19	0,07	7,96	1,21	4,33	
	Discriminado	38,49	0,30	Amigo con discapacidad	0,65	0,21	10,04	1,92	16,09	
	Nacionalidad	72,28	0,28	Discriminado	3,31	1,17	8,07	27,40	81,91	
	Sexo	29,60	-0,13	Conoce sus derechos	1,03	0,22	21,92	2,80	72,23	
	2016									
	Estudios	99,24	0,67	Nacionalidad	1,41	0,27	26,31	4,08	23,76	
	Conoce sus derechos	81,68	0,62	Estudios	0,42	0,07	32,49	1,52	6,34	
	Ingresos	50,07	0,54	Ingresos	0,00	0,00	16,05	1,00	-	
Religiosidad	36,22	-0,38	Conocido otro origen racial	0,49	0,17	8,67	1,63	12,05		
Conocido otro origen racial	42,16	0,29	Conoce sus derechos	1,43	0,21	48,77	4,19	33,56		
Nacionalidad	62,19	0,22								

Criterios estadísticos comparables de la relevancia del modelo							
Análisis discriminante				Análisis de regresión logística			
Correlación Canónica ⁽³⁾	χ^2 (4)	% casos correctamente clasificados ⁽⁵⁾		R^2 Nagelkerke ⁽¹⁰⁾	χ^2	% casos correctamente clasificados	
		Muestra original	Validez cruzada				
No conoce sus derechos	2013						
	0,281	97,78	68,1	67,7	0,107	96,42	66,9
	2016						
	0,217	52,13	67,2	67,0	0,063	50,93	65,3
No ha oído hablar de IMIO	2013						
	0,390	196,08	80,6	80,3	0,268	213,43	83,6
	2016						
	0,410	198,31	73,9	73,5	0,265	211,70	78,2

* La variable nacionalidad se ha transformado en variable ficticia: 1 sólo nacionalidad española; 0 otra nacionalidad.

Cuando el conocimiento queda concretado en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), aumentan las variables que lo definen en ambas encuestas. En 2016 junto a la variable *estudios* se sitúan otras variables: conocer o no los *derechos* en caso de ser víctima de discriminación, la posición económica que describe el nivel de *ingresos*, el componente de mentalidad que define la variable *religiosidad*, tener o no relación con personas de un origen racial diferente y tener o no la *nacionalidad española*. Actúan en contra de dicho conocimiento categorías sociales tales como las de quienes se declaran creyentes más practicantes, carecen de relación con personas de origen racial diferente y no tienen la nacionalidad española.

En la encuesta anterior, de 2013, además de esas variables, el tener o no *experiencias* de discriminación también marcaba la diferenciación de aquellos que decían haber oído hablar del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades frente a quienes lo negaban. El desconocimiento es igualmente mayor entre los hombres y entre quienes carecen de relación de *amistad* con personas con alguna discapacidad, como asimismo mostrase la [tabla 4.3](#). Lo que añade el análisis multivariable es destacar las variables con efecto predictivo propio (controlando los efectos de las otras variables) cuando, en este caso, se analizan las variables que más definen el conocimiento-desconocimiento.

4.3 Valoración de las actuaciones contra toda manifestación de discriminación

Un último punto en nuestro recorrido por los datos demoscópicos atiende a la valoración, que la sociedad española hace, de los esfuerzos llevados a cabo por diferentes organismos e instituciones en la lucha contra toda manifestación de discriminación. En concreto, en ambas encuestas IMIO-CIS, a las preguntas referidas al conocimiento (“ha oído hablar de”) de diferentes organismos o instituciones (el Defensor del Pueblo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica y la Oficina de Atención a la Discapacidad) siguen seis preguntas específicas sobre colectivos vulnerables a ser discriminados. De ellos se pregunta si se están o no haciendo esfuerzos suficientes para lograr su plena integración social e igualdad de oportunidades. Comienza con la *igualdad por género* (“¿Cree Ud. que las distintas administraciones están haciendo los esfuerzos suficientes para lograr la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?”); y se concluye con la correspondiente a *religión* (“¿Cree Ud. que las distintas administraciones están haciendo los esfuerzos suficientes para que las personas de todas las creencias religiosas puedan profesar su

fe?”). Antes se ha preguntado por la integración de las personas con discapacidad, los inmigrantes, homosexuales y transexuales. El orden se-

guido es como figura en la [tabla 4.5](#), que presenta la escala de respuestas posibles y los porcentajes obtenidos en cada encuesta.

Tabla 4.5
Valoración de la actuación de diferentes organismos e instituciones para lograr la plena igualdad e integración social
Encuestas IMIO-CIS 2013 y 2016 (% vertical)

	¿Cree Ud. que las distintas administraciones están haciendo los esfuerzos suficientes para lograr...?											
	La plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres		La plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad		La plena integración de las personas inmigrantes en la sociedad		Las personas homosexuales no sean discriminadas		Las personas transexuales no sean discriminadas		Las personas de todas las creencias religiosas puedan profesar su fe	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Sí, completamente	10	7	9	9	13	13	9	9	5	6	11	10
Más bien sí	36	32	43	41	40	38	37	40	25	30	40	42
Más bien no	33	34	30	31	29	30	28	27	30	27	24	21
No, en absoluto	14	18	12	12	10	10	10	10	15	15	9	9
No sabe	7	9	6	7	8	9	15	15	24	22	16	17
No contesta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Base muestral	2474	2486	2474	2486	2474	2486	2474	2486	2474	2486	2474	2486

Del detalle expuesto en la [tabla 4.5](#), llama la atención el mayor desconocimiento que se declara hacia las actuaciones referidas (las de las “distintas administraciones”) para evitar la discriminación de las personas *transexuales* (24% en 2013 y 22% en 2016 responden que “no saben”), de quienes profesan otras *creencias religiosas* (16 y 17%), y de los *homosexuales* (15% en ambas encuestas). El desconocimiento es, por el contrario, sensiblemente inferior (aunque aún superior al 5%) en el caso de las personas con *discapacidad* (6 y 7%), cuando se interroga por la igualdad entre hombres y mujeres (7 y 9%), seguido de la integración de las personas *inmigrantes* (8 y 9%, respectivamente). Esta menor *no respuesta* por desconocimiento (“no sabe”) se traduce en una ligera, pero mayor, valoración positiva de las actuaciones desarrolladas para lograr “la plena integración de las personas inmigrantes en la sociedad” y de “las personas con discapacidad”. En ambos colectivos se registra una mayor proporción de valoraciones positivas, aunque dos puntos menos en 2016 que en 2013.

La valoración más crítica se pronuncia hacia “la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”. Aun suscitando la segunda menor *no respuesta*, es (junto con la materia concerniente a *transexualidad*) donde menos se aprueban los esfuerzos hasta ahora llevados a cabo, desde las diversas administraciones, para aminorar y eliminar las diferentes discriminaciones que impiden la plena igualdad de oportunidades. En la última encuesta, por ejemplo, la valoración positiva incluso desciende en siete puntos porcentuales respecto a lo recabado tres años antes. Se pasa de una valoración positiva conjunta del 46% en 2013 al 39% en 2016, cuando se suma la respuesta de plena afirmación (“sí completamente”) con la tibia (“más bien sí”). Un dato negativo, del que se desprende una mayor demanda de actuaciones que permitan alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres. La explicación de esta evolución negativa (del reconocimiento de los esfuerzos hasta ahora desarrollados) puede estar en experiencias personales de las personas encuestadas o de su

entorno. Pero, también, en las noticias que les llegan a través de los medios de comunicación, con su repercusión correspondiente en términos de opinión pública (y particular énfasis en aspectos deficitarios en la lucha por la igualdad). Entre éstos pueden destacarse los relativos al ámbito laboral: la continua mención a la “brecha salarial” o desigualdad de salario entre hombres y mujeres, la menor presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad, su mayor contratación a media jornada, etc. Además de otros ámbitos, como el doméstico (el desequilibrio del reparto de las tareas en el hogar en contra de las mujeres, aun teniendo ambos igual jornada laboral fuera del hogar,...). Sin olvidar el lamentable goteo de delitos de violencia de género, que asimismo pueden estar incidiendo en una menor valoración de los esfuerzos desarrollados en aras de la igualdad por *género*.

Sea como fuere, los datos demoscópicos muestran que la sociedad española parece demandar, aún más en la actualidad, mayores actuaciones en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres (pese a lo ya avanzado). A esta demanda sigue la encaminada a que “las personas transexuales no sean discriminadas”; el segundo colectivo que recaba una menor valoración positiva, aunque casi una de cada cuatro personas preguntadas opta por no pronunciarse, por “no saber”.

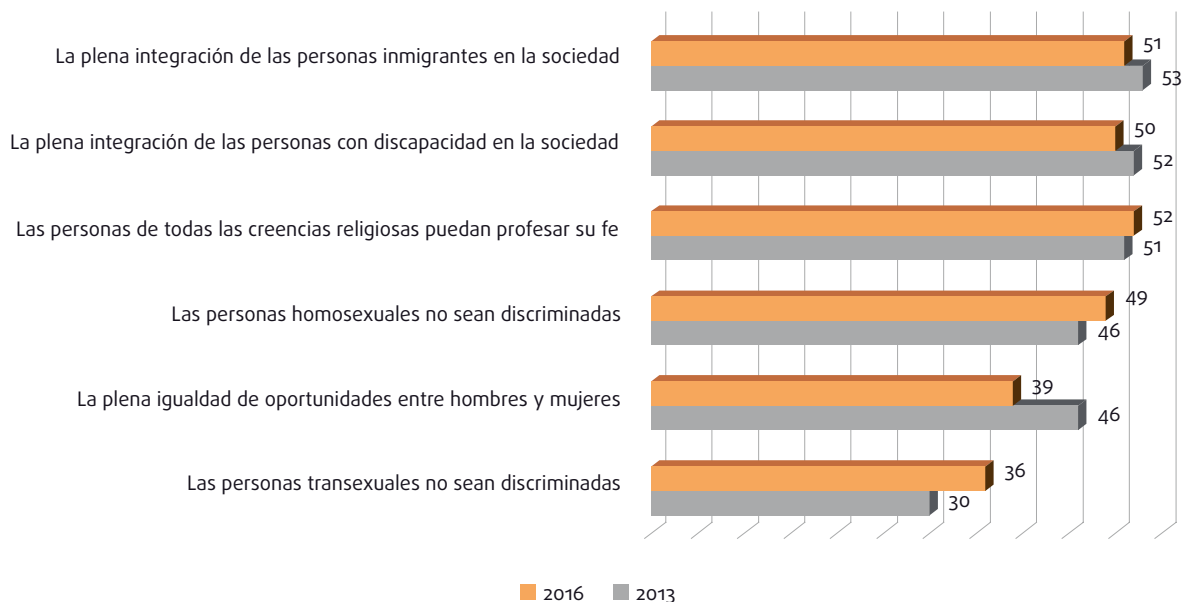
Para ofrecer una visión conjunta de las satisfacciones-insatisfacciones hacia las actuaciones llevadas a cabo por las diversas administraciones (en la lucha por la plena igualdad e integración social de los seis grupos sobre los que se interroga), en el [gráfico 4.4](#) figura la suma de las valoraciones positivas en orden decreciente. De este modo queda más resaltado dónde se demandan mayores esfuerzos por parte de la administración: donde haya una menor valoración positiva. Aunque ambas encuestas apuntan

a una mayor demanda de actuaciones encaminadas a evitar que las personas *transexuales* sean discriminadas, que en 2016 haya aumentado la valoración positiva en seis puntos (siendo el mayor aumento registrado) es un indicador de su visibilidad y mayor apreciación de las mejoras en busca de su igualdad. Lo que no cabe decir en el caso de “la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, que parece seguir percibiéndose como una asignatura pendiente; más en 2016 que en 2013, como efecto no deseado de la crisis económica.

En el extremo contrario se sitúan las valoraciones de las actuaciones conducentes a la plena integración social de los *inmigrantes* (que por una parte de la población pudieran percibirse un tanto privilegiados por las administraciones públicas, al percibir más ayudas y prestaciones sociales¹²), junto a las personas con alguna *discapacidad*. En ambos grupos las valoraciones positivas exceden (de siete a diez puntos) a las negativas. El exceso es inclusive mayor en el tercer colectivo hacia el que se demanda menores actuaciones: las personas que profesan otras creencias religiosas diferentes a la mayoritaria (la religión católica). Como se viera en la [tabla 4.5](#), en este supuesto las valoraciones positivas exceden hasta en veintidós puntos a las negativas, en 2016, incluso habiendo un 17% de encuestadas/os que responden “no saber”. Por lo que la demanda de actuaciones (desde las administraciones) que contribuyan a que “puedan profesar su fe” es menor; al igual que la declarada hacia los *homosexuales*, hacia quienes sí se percibe un aumento de los esfuerzos conducentes a su no discriminación.

12 En sintonía con las encuestas y estudios cualitativos sobre racismo y xenofobia analizados en estudios previos (Cea D’Ancona y Valles, 2015, 2010; Cea D’Ancona, Valles y Ezevri, 2013).

Gráfico 4.4
Valoración positiva de las actuaciones de las administraciones para lograr la plena igualdad e integración social
 Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)

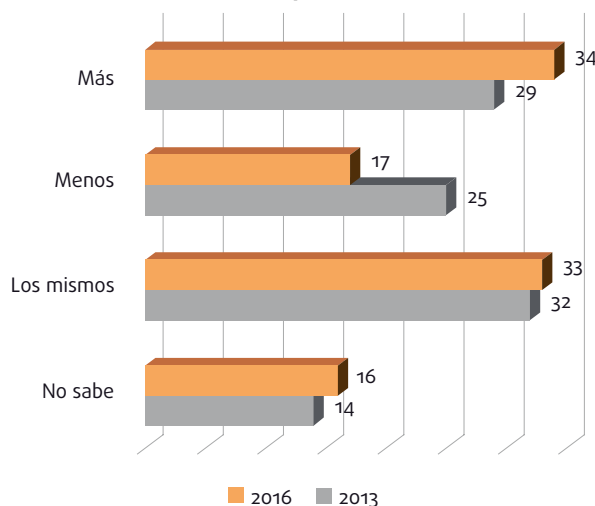


A las seis preguntas específicas de valoración descritas, sigue una de valoración conjunta sobre las actuaciones hasta ahora desarrolladas en la lucha contra la discriminación. En concreto se pregunta: *“En general, ¿diría que actualmente las distintas administraciones hacen más, menos o los mismos esfuerzos para luchar contra toda forma de discriminación que hace cinco años?”*. Se subraya el periodo temporal respecto al que hay que comparar las actuaciones presentes: hace un lustro. En 2016 sería desde 2011 (en plena crisis económica-financiera); en 2013, a partir de 2008 (al inicio de la crisis y por ende antes de los recortes presupuestarios que la siguieron). Las diferentes respuestas quedan reunidas en el gráfico 4.5. Si en 2013 uno de cada tres encuestados/os respondieron “los mismos” (esfuerzos), y la menor proporción se decantó por la respuesta negativa de “menos” (25%), en 2016 asciende el reconocimiento hacia las diferentes actuaciones llevadas a cabo por las distintas administraciones

en la lucha contra toda forma de discriminación en general. La respuesta positiva (“se hacen más esfuerzos”) asciende cinco puntos respecto a lo registrado tres años antes, llegando a sobrepasar la anteriormente más mencionada de “los mismos” (esfuerzos). Respuestas que reúnen a una de cada tres encuestadas/os, mientras que la más negativa (o menos apreciativa) desciende en ocho puntos, siendo únicamente pronunciada por un 17%. Por lo que se está ante un dato positivo, de un mayor reconocimiento de los esfuerzos llevados a cabo por los diferentes organismos o administraciones públicas en busca de la plena igualdad e integración social. Una valoración que es inclusive más relevante gracias a la técnica demoscópica empleada. Esto es, al haberse ubicado esta pregunta genérica tras las específicas de colectivos susceptibles de discriminación, en lugar de a la inversa, dicha pregunta actúa más (y mejor) como balance conjunto y reflexivo.

Gráfico 4.5
Valoración de los esfuerzos de las diferentes administraciones en la lucha contra toda forma de discriminación
 Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016 (%)

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?



4.3.1 Reconocimiento de los esfuerzos en la lucha contra la discriminación: perfiles sociodemográficos

Para indagar en el sentido de la respuesta y comprobar si en ella interviene el conocimiento, directo o indirecto, (más que una apreciación negativa, de crítica, de las diferentes actuaciones de la administración hacia colectivos que suscitan más reticencias que apreciación), la [tabla 4.6](#) describe el perfil sociodemográfico de quienes consideran que las diferentes administraciones hacen más esfuerzos que hace cinco años para la lucha contra toda forma de discriminación. Perfil que se compara con los correspondientes a quienes valoran positivamente los esfuerzos para lograr la plena integración de *inmigrantes*, *homosexuales* y las personas de todas las *creencias religiosas*. Se adjunta además la valoración positiva de lo hecho en la lucha por la plena igualdad de *género*; precisamente dado el notorio descenso que registra la encuesta de 2016.

En contra de lo observado cuando se pregunta por el conocimiento ([tabla 4.3](#)), en las preguntas de valoración (sobre los esfuerzos realizados hasta la fecha en la lucha por la igualdad e

integración social) no resulta determinante ni la formación educativa ni la ocupacional. Sí, en cambio, el componente de mentalidad, al igual que cuando se analizan las actitudes discriminatorias. En especial, la *ideología política* en la que una/o se autoubique. En todas las actuaciones de las que se pide valoración, los porcentajes de satisfacción se elevan conforme se asciende a posiciones más hacia la derecha en la escala de ideología política. Las diferencias porcentuales llegan incluso a los veintiocho puntos, cuando se pregunta por los esfuerzos realizados para la plena integración de los *inmigrantes* (y en ambas encuestas). En todos los casos, son las personas auto-posicionadas a la izquierda las más críticas y, en consecuencia, quienes demandan mayores esfuerzos en aras de la plena integración de las personas inmigrantes.

También incide la *situación económica* personal de quien se encuesta, aunque en menor magnitud y no en todos los supuestos planteados. Más cuando se pregunta por la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (con distancias porcentuales de quince y catorce puntos en las encuestas de 2013 y 2016, respectivamente); y menos cuando afecta a la integración social de los inmigrantes y de las personas de otras creencias religiosas. En

ambos casos la distancia porcentual que se aprecia, conforme se asciende en la escala económica hacia un mayor reconocimiento de lo realizado, se desvanece en la encuesta de 2016. Salvo estas excepciones, en general los peor posicionados en la escala económica tienden a ser los más críticos y más demandantes de actuaciones para alcanzar la plena igualdad e integración social.

Otro tanto sucede con quienes declaran *experiencias* personales de discriminación (en especial, cuando afecta a la igualdad entre hombres y mujeres), también con quienes declaran haber sido *testigo* de alguna discriminación, y quienes tienen relación de *amistad* con alguna persona del colectivo sobre el que se pregunta. Este es el caso cuando se pregunta por los esfuerzos realizados para alcanzar la integración de *inmigrantes*, al igual que para que las personas *homosexuales* no sean discriminadas; pero no cuando se pregunta por la práctica de otras religiones. En ese último caso es mínima la diferencia porcentual entre quienes tienen relación con personas de otras creencias religiosas y quienes carecen de ellas.

Respecto a las variaciones inter-encuestas, resalta la mayor valoración positiva de los esfuerzos realizados por las distintas administraciones en el último lustro por parte de los *estudiantes* (41%, once puntos más que en 2013), jóvenes menores de *30 años* (39%; nueve puntos más), *no creyentes* (33%; doce puntos más), con *estudios medios o superiores* (40%; nueve puntos más) y personas de *clase alta o media-alta* (38%; ocho puntos más). En referencia concreta a la integración de

los *inmigrantes*, la opinión más crítica se recoge entre las personas dedicadas al *trabajo doméstico* no remunerado, al descender en ocho puntos el porcentaje que opina que se hacen esfuerzos suficientes (55% en 2016). Este grupo de población se muestra también más crítico en su valoración de los esfuerzos realizados para que las personas *homosexuales* no sean discriminadas (siete puntos menos en 2016: 46%) y para que las personas de todas las creencias religiosas puedan profesar su fe (ocho puntos menos: 45%). Valoración más crítica que contrasta con la más valorativa expresada por *estudiantes*, en referencia también a la no discriminación de los *homosexuales* (54%; diecisiete puntos más) y quienes profesan otras *religiones* (55%; ocho puntos más); y por quienes declaran un grado elevado de *confianza* en las personas (los porcentajes ascienden en diez puntos tanto en referencia concreta a homosexuales, 53%, como a creyentes de otras religiones, 55%).

Pero es en la valoración de la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres donde se registran más variaciones entre ambas encuestas. Si en conjunto se detecta un descenso de siete puntos en la opinión de que se hacen esfuerzos suficientes (bajando del 46 al 39% en 2016), llamativamente el descenso se duplica (catorce puntos) entre *empresarios* y personas *en paro* (reduciéndose al 42 y 32%, respectivamente); y baja doce puntos entre las personas con un *menor* nivel de *ingresos* (pasan del 40 al 28%); y diez puntos menos entre *autónomos* (del 48 pasan al 38% en 2016). Variaciones que, asimismo, llaman la atención.

Tabla 4.6
Valoración positiva de los esfuerzos de las distintas administraciones en la lucha contra la discriminación e igualdad de oportunidades, según características sociodemográficas

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Hacen más esfuerzos que hace cinco años		Hacen esfuerzos suficientes para lograr...							
			La plena integración de las personas inmigrantes		Las personas homosexuales no sean discriminadas		Las personas de todas las creencias religiosas puedan profesar su fe		La plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Total</i>	29	34	53	51	46	49	51	52	46	39
<i>Sexo</i>										
Hombres	30	36	53	51	48	50	53	54	51	43
Mujeres	27	32	52	51	45	48	49	50	40	36

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Hacen más esfuerzos que hace cinco años		Hacen esfuerzos suficientes para lograr...							
			La plena integración de las personas inmigrantes		Las personas homosexuales no sean discriminadas		Las personas de todas las creencias religiosas puedan profesar su fe		La plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Edad</i>										
Menos de 30	30	39	52	49	42	47	46	50	47	39
30-49	28	34	52	49	48	49	52	49	44	38
50-64	28	34	52	54	47	52	52	55	44	41
65 y más	29	29	56	51	46	47	52	56	48	40
<i>Estudios</i>										
Primarios e inferiores	26	29	56	53	47	48	49	54	45	41
EGB, FP1, ESO	30	32	58	56	49	47	54	52	45	39
Bachillerato, FP2	28	36	49	48	44	49	51	52	45	37
Medios, superiores	31	40	43	43	45	54	50	50	47	42
<i>Ocupación</i>										
Trabajador baja cualificación	28	35	56	55	48	47	49	52	41	39
Trabajador media cualificación	26	29	56	54	48	46	51	53	47	40
Profesional medio, alta cualificación	31	36	49	49	44	52	51	52	44	39
Empresario, profesional superior...	30	41	45	43	50	51	52	50	48	41
<i>Situación laboral</i>										
Trabaja	30	37	52	51	47	52	52	52	45	42
Jubilado o pensionista	29	31	53	50	45	47	51	56	45	39
Parado	27	30	51	51	47	44	49	49	46	32
Estudiante	30	41	44	47	37	54	47	55	49	44
Trabajo doméstico no remunerado	29	25	63	55	53	46	53	45	46	40
<i>Trabajo</i>										
Asalariado fijo	30	36	52	52	47	52	52	53	45	42
Asalariado eventual	27	30	52	50	47	44	49	49	43	35
Empresario	31	34	54	47	44	52	56	55	56	42
Autónomo	26	33	56	50	44	45	51	53	48	38
<i>Situación económica personal</i>										
Mala o muy mala	25	27	50	50	43	42	47	47	36	29
Ni buena ni mala	28	34	53	53	46	50	51	54	46	40
Buena o muy buena	33	37	54	49	50	51	55	52	51	43
<i>Ingresos</i>										
Hasta 600 €	20	24	51	48	42	43	49	49	40	28
601-1.200 €	29	32	57	54	47	43	52	51	46	37
1.201-2.400 €	29	31	51	51	49	53	55	57	46	40
Más de 2.400 € al mes	34	40	47	42	46	54	52	49	48	40

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Hacen más esfuerzos que hace cinco años		Hacen esfuerzos suficientes para lograr...							
			La plena integración de las personas inmigrantes		Las personas homosexuales no sean discriminadas		Las personas de todas las creencias religiosas puedan profesar su fe		La plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Clase social</i>										
Baja	29	34	55	54	48	48	49	51	42	38
Media-baja	26	29	56	53	47	47	51	53	48	39
Media	29	36	53	51	46	50	52	54	44	40
Alta y media-alta	30	38	44	44	45	52	49	49	46	40
<i>Tamaño hábitat</i>										
Menos de 10.000	34	36	59	52	50	49	54	54	52	44
10.001-50.000	27	34	53	48	46	50	52	50	44	39
50.001-400.000	28	34	51	51	44	49	49	54	45	39
Más de 400.000 hab.	26	32	47	52	47	49	50	49	41	35
<i>Ideología política</i>										
Izquierda	24	31	38	36	37	43	43	43	35	31
Centro	29	36	57	54	49	52	55	55	48	42
Derecha	39	43	66	64	62	61	67	62	58	53
<i>Religiosidad</i>										
No creyente	21	33	39	38	35	42	41	42	37	30
Nada practicante	29	34	55	55	48	51	53	55	47	40
Poco practicante	32	37	63	58	53	55	55	58	49	48
Muy/bastante practicante	38	32	54	56	52	46	58	56	51	45
<i>Confianza en las personas</i>										
Baja	31	30	56	55	47	44	52	52	44	37
Media	27	34	54	50	48	50	54	51	47	40
Elevada	28	38	46	49	43	53	45	55	44	41
<i>Nacionalidad</i>										
Sólo española	25	34	54	51	47	49	52	52	46	39
Española y otra	26	38	40	51	48	55	48	52	46	41
Sólo otra nacionalidad	26	31	45	46	38	42	44	51	45	47
<i>Relación' con personas de:</i>										
Una nacionalidad distinta de la suya:										
Sí	27	35	49	49	45	49	50	52	43	39
No	30	31	57	54	49	48	53	53	48	40
Una orientación sexual distinta de la suya:										
Sí	27	37	44	48	43	51	47	51	39	39
No	30	31	57	54	49	47	54	54	49	40
Unas creencias religiosas distintas de la suya:										
Sí	29	37	49	47	45	50	50	52	43	39
No	29	31	56	57	48	49	52	54	47	42

Encuestas IMIO-CIS (% en cada combinación)	Hacen más esfuerzos que hace cinco años		Hacen esfuerzos suficientes para lograr...							
			La plena integración de las personas inmigrantes		Las personas homosexuales no sean discriminadas		Las personas de todas las creencias religiosas puedan profesar su fe		La plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
<i>Testigo de discriminación</i>										
Sí	26	34	48	48	44	47	49	49	38	35
No	30	34	55	53	49	50	52	54	50	42
<i>Experiencia de discriminación</i>										
Sí	25	31	45	47	42	45	49	46	36	32
No	30	35	55	53	49	51	52	56	49	43
<i>Conocimiento derechos víctimas de discriminación</i>										
Sí	29	37	50	52	48	53	52	55	45	40
No	29	33	54	50	46	47	51	51	46	40

¹ En la encuesta de 2013 se analiza a quienes declaran relaciones de amistad; en la de 2016 no se puede, al no distinguir la pregunta entre familiares, amigos y compañeros/as (se pregunta por “personas en su entorno más cercano”).

Los modelos estadísticos multivariantes corroboran lo ya apreciado en los análisis bivariantes. Como muestra la [tabla 4.7](#), la *ideología política* es la variable que más determina la valoración positiva (*versus* negativa) que se haga de los esfuerzos en la lucha contra la discriminación y la igualdad de oportunidades, en todos los supuestos y según ambas encuestas. Para no sobrecargar la tabla, y dado que las diferencias por colectivos no son muy relevantes, *únicamente* se detallan los modelos explicativos de la valoración conjunta de los esfuerzos realizados por las diferentes administraciones en los últimos cinco años, junto a las específicas sobre la integración de inmigrantes y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En el primer caso, la función discriminante que diferencia a quienes valoran positivamente los esfuerzos realizados (de los que conceden una valoración negativa) está integrada por la combinación lineal de las variables *ideología política*, *religiosidad* y *experiencia* de discriminación en 2013; en 2016 la función está *únicamente* integrada por las variables *ideología política* y tamaño de *hábitat*, disminuyendo la valoración positiva a medida que aumenta el tamaño del municipio.

Cuando se indaga en la valoración de los esfuerzos para lograr la plena integración de las personas *inmigrantes*, al componente de *mentalidad* (que define la ideología política y la religiosidad) se suma la variable tener relaciones de *amistad* con personas de otras religiones (y no de otra nacionalidad). Téngase presente que, cuando se habla de otras religiones, en el contexto europeo y español, se tiende a pensar principalmente en la religión musulmana, por la asociación valorativa entre ésta y la inmigración; además de por ser los inmigrantes musulmanes los peor percibidos por el conjunto de la población en España y en el conjunto de la Unión Europea (Cea D’Ancona y Valles, 2015). También afecta el ser *testigo* y tener *experiencias* de discriminación, según ambas encuestas; aunque más en 2013 que en 2016, cuando la *experiencia* de discriminación pierde poder explicativo propio a favor de la variable ser *testigo* de la misma. Quizás a ello contribuya que las encuestas se hayan realizado a la población en general, habiendo una mínima representación de personas de otras nacionalidades y origen migratorio (apenas una de cada diez encuestadas). De ahí que la *experiencia* de discriminación incida menos que

cuando se pregunta por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que es más extensible al conjunto de la población.

A las variables anteriores se suma la *clase social*, en la encuesta de 2013, junto a la variable *género*, aunque esta última con apenas efecto distintivo de la valoración de los esfuerzos realizados para la integración de los inmigrantes. En 2016, al no preguntarse concretamente por amigos, sino por *conocidos* en general, dicha variable pierde poder explicativo. En general, en esta última encuesta se reducen notoriamente las variables con efecto predictivo estadísticamente significativo, tanto de la valoración de los esfuerzos para alcanzar la plena integración de las personas inmigrantes, como de los otros supuestos sobre los que se pregunta (al quedar menos definidas las valoraciones positivas y las contrarias). En la valoración de las actuaciones para la plena integración de los *inmigrantes*, son cuatro las variables que resultan determinantes: las dos variables de mentalidad (*ideología política* y *religiosidad*), seguidas de las variables *ocupación* laboral y ser *testigo* de discriminación. En este caso, el haber sido *testigo* disminuye la probabilidad de dar una valoración positiva, cifrada en un 22% en 2016 y

en un 18,6% en 2013 (de acuerdo con los modelos de regresión logística obtenidos).

Por último, la valoración positiva (*versus* negativa) de los esfuerzos realizados para lograr la plena *igualdad* de oportunidades, entre *hombres* y *mujeres*, queda definida en 2016 por la combinación lineal de las dos variables de mentalidad antes señaladas (*ideología política* y *religiosidad*), más la *experiencia* de discriminación y la *situación económica* personal, y en la dirección que mostrara la [tabla 4.6](#). En la encuesta de 2013 el número de variables con efecto discriminante y predictivo propio se amplía a seis, añadiéndose las variables *sexo* e *ingresos*, al igual que ser *testigo* de discriminación (que es la segunda más definidora), mientras que la *religiosidad* no marca la posición al respecto. Tener experiencia personal de discriminación disminuye la probabilidad de otorgar una valoración positiva en un 51,5% en 2013; en 2016 baja al 38,7%. El efecto de esta última variable adquiere, en general, una mayor relevancia estadística en 2013 que en 2016, definiendo más la posición al respecto, en todos los supuestos sobre los que se pregunta, como puede apreciarse en la [tabla 4.7](#).

Tabla 4.7
Variables explicativas de las valoraciones positivas de los esfuerzos de las distintas administraciones en la lucha contra la discriminación y la igualdad de oportunidades, tras aplicar análisis discriminante y regresión logística binaria

	Análisis discriminante			Análisis de regresión logística					
	Variables	F ⁽¹⁾	Coef. estructural ⁽²⁾	Variable	Coef. B ⁽⁶⁾	Error Típico	Wald ⁽⁷⁾	Exp B ⁽⁸⁾	% Incremento Prob. ⁽⁹⁾
<i>Hacen más esfuerzos que hace cinco años</i>	2013								
	Ideología p.	34,11	0,79	Religiosidad	0,16	0,06	8,11	1,18	3,95
	Religiosidad	17,98	0,67	Ideología p.	0,16	0,04	16,75	1,18	3,54
	Discriminado	22,49	-0,54	Discriminado	-2,30	0,75	9,36	0,10	-57,29
	2016								
	Ideología p.	10,54	0,79	Ideología p.	0,10	0,03	9,28	1,10	4,51
Tamaño hábitat	8,46	-0,66	Tamaño hábitat	0,00	0,00	6,25	1,00	-	

	Análisis discriminante			Análisis de regresión logística						
	Variables	F ⁽¹⁾	Coefic. estructura ⁽²⁾	Variable	Coef. B ⁽⁶⁾	Error Típico	Wald ⁽⁷⁾	Exp B ⁽⁸⁾	% Incremento Prob. ⁽⁹⁾	
<i>La plena integración de las personas inmigrantes</i>	2013									
	Ideología p.	54,86	-0,61	Sexo	-0,27	0,13	4,11	0,76	-6,73	
	Amigo de otra religión	46,49	0,58	Religiosidad	0,11	0,06	3,87	1,12	2,74	
	Testigo de discriminación	32,36	0,49	Ideología p.	0,19	0,04	24,60	1,21	3,97	
	Religiosidad	27,10	-0,49	Clase social	-0,20	0,05	16,74	0,82	-4,55	
	Discriminado	23,53	0,45	Testigo de discriminación	1,00	0,37	7,15	0,37	18,59	
	Clase social	37,70	0,44	Discriminado	-1,55	0,64	5,87	0,21	-38,71	
	Sexo	20,80	0,13	Amigo de otra religión	-0,50	0,14	13,42	0,61	-12,37	
	2016									
	Ideología p.	56,41	0,75	Religiosidad	0,16	0,06	7,73	1,17	3,97	
	Religiosidad	31,21	0,59	Ideología p.	0,19	0,04	29,92	1,21	3,96	
	Ocupación	42,24	-0,50	Ocupación	-0,18	0,04	18,97	0,84	-4,13	
	Testigo de discriminación	25,17	-0,43	Testigo de discriminación	-0,88	0,35	6,47	0,42	-21,97	
<i>Plena igualdad por género</i>	2013									
	Ideología p.	48,66	0,64	Sexo	0,36	0,13	7,97	1,44	8,90	
	Testigo de discriminación	41,11	-0,57	Situación económica p.	0,30	0,09	12,10	1,35	6,13	
	Discriminado	32,37	-0,55	Ideología p.	0,20	0,04	30,10	1,22	4,13	
	Situación económica p.	26,48	0,36	Ingresos	0,00	0,00	5,59	1,00	-	
	Sexo	22,76	0,29	Testigo de discriminación	-1,53	0,39	15,85	0,22	-38,02	
	Ingresos	20,03	-0,13	Discriminado	-2,06	0,67	9,61	0,13	-51,51	
	2016									
	Ideología p.	44,82	0,81	Religiosidad	0,14	0,05	6,94	1,15	3,46	
	Religiosidad	21,01	0,59	Situación económica p.	0,19	0,09	4,65	1,21	4,33	
	Discriminado	27,92	-0,54	Ideología p.	0,16	0,03	20,37	1,17	3,51	
	Situación económica p.	17,01	0,39	Discriminado	-1,56	0,59	7,11	0,21	-38,74	

Criterios estadísticos comparables de la relevancia del modelo							
Análisis discriminante				Análisis de regresión logística			
Correlación Canónica ⁽³⁾	χ^2 ⁽⁴⁾	% casos correctamente clasificados ⁽⁵⁾		R^2 Nagelkerke ⁽¹⁰⁾	χ^2	% casos correctamente clasificados	
		Muestra original	Validez cruzada				
Más esfuerzos que hace 5 años	2013						
	0,224	52,59	67,1	66,9	0,071	53,63	68,1
	2016						
	0,134	16,77	59,4	59,3	0,025	17,05	60,5
Plena integración inmigrantes	2013						
	0,346	136,84	64,8	64,6	0,158	135,82	66,2
	2016						
	0,305	95,95	60,7	60,3	0,124	95,99	63,1
Plena igualdad por género	2013						
	0,316	114,16	62,5	62,0	0,136	116,90	64,2
	2016						
	0,255	65,84	60,4	60,2	0,088	66,83	62,7

* La variable nacionalidad se ha transformado en variable ficticia: 1 sólo nacionalidad española; 0 otra nacionalidad

La conjunción de análisis llevados a cabo muestra, en consecuencia, que la valoración positiva (versus negativa) de las actuaciones de las diferentes administraciones en la lucha contra la discriminación, en general, y la igualdad de género e integración de los inmigrantes, en particular, está sobre todo definida por el componente de mentalidad; principalmente la ideología política, y en el sentido de una mayor apreciación entre las personas que se consideran de derechas. A su efecto se suman los negativos (y esperados) debidos a la tenencia personal de experiencias de discriminación o las indirectas de haber sido testigo de hechos discriminatorios. Pero no cuando se pregunta en general, sino por la igualdad de oportunidades o lucha contra la discriminación de colectivos concretos, ya se distinga por género, ya por origen nacional. Los indicadores de posición socioeconómica apenas inciden en la valoración de los esfuerzos realizados, a diferencia de cuando se pregunta por el conocimiento de los derechos que asisten a las víctimas de discriminación o por organismos dedicados a su defensa. En todo caso, se restringe a la ocupación laboral, cuando

se pregunta por personas inmigrantes, y a la situación económica personal, si se pregunta por la igualdad de género, aunque en sentidos inversos: la valoración positiva de las actuaciones para la integración de los inmigrantes aumenta a medida que se desciende en la escala de ocupación laboral y, por el contrario, es mayor conforme mejora la situación económica personal del encuestado/a, si se pregunta por la igualdad de género. Lo que nos corrobora las incidencias desiguales de los indicadores de estatus social, según se pregunte por la no discriminación de inmigrantes o entre hombres y mujeres. Se detecta una mayor apreciación de los niveles socioeconómicos más bajos, si se pregunta por los inmigrantes (probablemente influido porque les perciben positivamente discriminados); mientras que dicha apreciación sube en las posiciones socioeconómicas más altas, cuando afecta a la igualdad de género. En este último caso, más afectado por la experiencia directa o indirecta de discriminación que por su percepción, como viéramos en los capítulos 1 y 2.

4.4 Hacia la normalización de la diversidad

Como conclusión de este capítulo, y dado que no hay ninguna pregunta al respecto en las encuestas IMIO-CIS (origen del presente Informe), no podemos dar cifras demoscópicas de propuestas de actuación que contribuyan a ampliar la igualdad de oportunidades y restringir la discriminación. Lo que sí se puede es resaltar algunas propuestas, a partir de lo obtenido en indagaciones previas llevadas a cabo por los autores del estudio. A este respecto destacamos el énfasis hacia la “normalización” de la diver-

sidad, que destacase la amplia investigación cualitativa del proyecto MEDIM I, analizada con mayor detenimiento en Cea D’Ancona y Valles (2017: 57-63). A ella corresponden los nodos discursivos reiterativos al hablar de *discriminación*, indistintamente de sus motivos y confluencias, que resume el gráfico 4.6. Despunta su identificación con *desigualdad*, *marginación* e *infravaloración*. Quizás la frase “en el futuro deberá desaparecer el concepto de trato especial para considerarlo meramente normal” resume el sentir hacia donde encaminar la *no discriminación*. Por esta razón hemos optado por concluir este capítulo con un epígrafe específico de los ejes en los que actuar.

Gráfico 4.6
Discriminación y su anverso: nodos recurrentes al hablar de discriminación



Fuente: Proyecto MEDIM I (Cea D’Ancona y Valles, 2017: 58)

A la multiplicidad de discriminaciones que igualmente describe el proyecto MEDIM I, acompaña la demanda de actuaciones legislativas dirigidas al refuerzo de la detección, denuncia y protección de las víctimas de todo tipo de discriminación y su seguimiento. Pero, también, actuaciones que se dirijan a aumentar la sensibilización o concienciación de la población contra las múltiples discriminaciones y alcanzar la *normalización* de la diversidad. La *educación* es un factor clave sobre el que actuar, por su contribución a la denuncia de hechos discriminatorios y a aminorar actitudes discriminatorias. Así lo corroboran estudios previos (Gee et al. 2007; Russell et al., 2008; McGinnity y Lunn, 2011; Cea D’Ancona, 2016), que muestran que la educación correlaciona positivamente con la concienciación y denuncia de hechos discriminatorios (mayor en los peldaños más elevados de la escala educativa), como igualmente se ha constado en el presente Informe. En consecuencia, se precisan programas de formación que contribuyan a la sensibilización preventiva y la comprensión del *otro*.

Hay una serie de cosas, sobretodo en cuanto a grupos discriminados, las minorías, ya sean raciales, sexuales, o por orientación o por el motivo que sean, que hay mucha gente que no acaba de verlo bien y ese es el problema ¿no? Entonces, por más que tú aceptes que forman parte de la sociedad, hasta el momento en el que tú no seas capaz de ser plenamente consciente que esa persona tiene los mismos derechos que tú, las mismas posibilidades que tú, o debería tener las mismas posibilidades que tú, que tiene las emociones como las tienes tú, que bueno, en fin. Hasta que tú no eres capaz de empatizar realmente con esa situación, es difícil que seas verdaderamente tolerante.

Varón de 32 años, médico, de clase media-alta, homosexual (su pareja es de Latinoamérica).
Sitúa la discriminación principalmente en el discurso político (MEDIM I)

***Todos somos iguales*¹³ en cuanto a la forma. Entonces, el negro y el marroquí, y el blanco y la mujer, y el anciano y el niño, formalmente son iguales y, si no acatas eso, o sea, vas a sufrir las consecuencias porque estás cometiendo un delito. Pero en el fondo yo creo que dentro de muchos individuos, que son más inseguros, va a seguir habiendo conductas discriminatorias. Entonces, hay que educar en la igualdad y también habría que educar en la autoestima.**

Mujer de 37 años, con estudios universitarios y en paro (MEDIM I)

A este respecto se vuelve a detectar lo antes registrado en el proyecto *Living Together* (Cea D’Ancona y Valles, 2010b). En él destacó la fuerza de la *empatía*¹⁴, de potenciar el argumento reflexivo (“ponerse en el lugar del otro”) como forma de comprender su situación y evitar manifestaciones de rechazo (el punto 10 del *Decálogo* para prevenir todas las formas de racismo y xenofobia). Como asimismo captara la indagación cualitativa del proyecto MEDIM I, “tener experiencia propia ayuda” en la aminoración de la discriminación. En el caso de la *xenofobia*, una máxima parece ser que “no se comprende la inmigración hasta que no se emigra”; y, cuando el inmigrante explica el rechazo hacia ellos, se incide en que “los españoles ya no se acuerdan de cuando fueron emigrantes” o que “han perdido la memoria”, porque esperaban una mayor comprensión por

13 0, como se recoge en el estudio de Izaola (2016: 264), “todos deberíamos ser tratados por igual”.

14 La necesidad de “la empatía y el respeto” es asimismo resaltada por un profesor que utiliza su propio caso para explicar el daño que causa el acoso a lesbianas y gays, como recoge el siguiente extracto publicado en *El País*, el 27 de febrero de 2016: “es la última etapa de un proyecto educativo que el profesor empezó hace 10 años, cuando puso en marcha la primera tutoría LGTB en un instituto, el de Duque de Rivas de Vaciamadrid. «Los alumnos gays, lesbianas, transexuales y bisexuales viven secuestrados afectivamente. No puede ser que vivas serlo como una condena. Hay que decirse que ‘ser gay también es guay’. No es una opción. Es una condición inherente». Álvarez confía en que su testimonio sirva para que los alumnos LGTB de ese centro tengan una salida del armario menos complicada que la suya. Una chica interviene: «Tengo un amigo que creo que es gay, y me gustaría ayudarle a decirlo, ¿cómo lo hago?». La respuesta no es fácil, pero la propia pregunta indica que algo del mensaje de *respeto* y *empatía* ha calado”.

parte de quienes no hace tanto tiempo también tuvieron que emigrar. Lo mismo es extensible a las otras discriminaciones: el ponerse en las circunstancias de quienes las experimentan ayuda a la *sensibilización* de la población, a que cambie su mirada hacia la discriminación, haciéndose conocedor de sus consecuencias.

En esta tarea de ofrecer otra mirada de la *discriminación* y avanzar hacia la *normalización* de la diversidad, el papel de los *medios de comunicación* también resulta clave. Se reitera la crítica hacia el papel de los medios en el fomento y prolongación de estereotipos en el tiempo, con el efecto consiguiente en las opiniones y actitudes de la población hacia las personas negativamente representadas mediáticamente. Una mención especial se hace a los telediarios, a las *noticias* que destacan y la forma de hacerlo. Cuando ocurre algún suceso malo, parece que lo único que importa es la procedencia de la persona y la religión a la que pertenece, con su efecto consiguiente en la discriminación hacia las personas de la nacionalidad o religión que destaca la noticia. Efecto que queda reflejado en algunas condensaciones del habla tradicional (como “pagan justos con pecadores”), que igualmente se resaltara en las indagaciones cualitativas de los proyectos MEXEES (Cea D’Ancona y Valles, 2010a; Cea D’Ancona, Valles y Eseverri, 2013). O, como destacaran Igartua *et al.* (2004 y 2006), los medios de comunicación distorsionan la realidad, al focalizar su atención en lo negativo, en aquello que creen es *noticiable*, haciendo que la particularidad (lo anecdótico) se convierta en generalidad (categoría). La realidad tiende a desvirtuarse, a costa de consolidar *prejuicios* y *estereotipos* que alientan, en este caso, la *discriminación*.

También se hace referencia a la *publicidad*, con mención especial a la discriminación por *género* (y la perpetuación de los roles tradicionales de hombres y mujeres que conlleva). Se ilustra, por ejemplo, con la referencia a anuncios de detergentes (“las mujeres representan siempre escenas de limpieza”), de vehículos de velocidad conducidos por hombres, y un largo etcétera. A las actuaciones sobre la publicidad se suman las dirigidas a programas de *ficción*, como se-

ries o películas. A ello también apuntaron los expertos participantes en los foros celebrados para el proyecto *Living Together* (Cea D’Ancona y Valles, 2010b), quienes lo señalaron entre las actuaciones dirigidas a la *normalización* de los inmigrantes y las minorías étnicas. Entre otras argumentaciones, se defendía la importancia de que dichas poblaciones actuaran en papeles protagonistas, de personas buenas y justas, ocupando puestos de responsabilidad, en los peldaños altos de las escalas profesionales, y no sólo en papeles secundarios (dado que éstos contribuyen a reforzar las imágenes estereotípicas que distorsionen la realidad). Aunque para ello haya que potenciar acciones *afirmativas*, privilegiarlos en los *casting*. En el proyecto MEDIM I, al ampliarse la indagación cualitativa a todo tipo de discriminación, se hacía también mención a otros colectivos de población ‘diferente’, como homosexuales.

Creo que cada vez se está introduciendo mejor. Aquí en España, por ejemplo, hay muchísimas series desde hace muchos años en las que te encuentras una pareja homosexual. Y eso creo que está muy bien porque es una manera de que la gente lo vea como algo natural ¿no? (...) Las series americanas quizá lo tratan con un poco más de pudor. No hay escenas en las que se vea un beso de forma abierta, igual que puede verse en una pareja heterosexual.

Mujer de 23 años, homosexual con estudios universitarios y en paro. Tiene una pareja estable (MEDIM I)

También se captaron demandas en la misma dirección hacia las personas con alguna *discapacidad*: la demanda de *normalización*. Si bien, ésta no es igualmente considerada por quienes padecen algún tipo de discapacidad y aquellos/as que únicamente la visualiza. Quienes se expresan en primera persona, desde su experiencia personal, hablan del *aislamiento* (“cuando me siento apartada y me dejan a un lado”), de *derechos* (“cuando no puedo acceder a los derechos de todo el mundo”), y de actuaciones que les hacen *sentir diferentes* (“me miran raro”, “no me tratan como a una persona”, “dudan de mi capacidad”, “se asombran de que yo tenga una vida perso-

nal normalizada”). Paradójicamente, la búsqueda de *normalidad e igualdad* convierte a los centros de educación especial en generadores de experiencias de discriminación (aunque sean efectos no pretendidos). De modo similar sucede con las fiestas dedicadas a las personas con alguna *discapacidad*, que en ocasiones también las viven como actos de discriminación y segregación (“es como si hubiese que separar a dicho colectivo de la sociedad, haciendo un evento especial para él”). Estas formas de discriminación se suman a otras más convencionales, lo que llega a suponer una especie de freno en las personas afectadas y que quisieran poder desenvolverse como una/o más de la sociedad. Las discriminaciones más referidas son las que afectan a la limitación de su libertad de movimiento, cuando no se habilitan los espacios y transportes públicos para que puedan acceder personas con problemas de movilidad, por ejemplo (acceso a cafeterías o restaurantes, aseos, a libros de las bibliotecas,...). También sobresalen las menciones a empleos, cuando éstos se les ofertan por debajo de su capacidad y formación. A este respecto cabe recordar la sencilla pero certera afirmación de Melani Savín, auxiliar administrativo, mujer de 34 años, que se presentó hace un año a la gala del certamen literario para personas con Síndrome de Down: “Quiero ser una chica más” (*El País*, abril de 2017).

Pero la *normalidad* no ha de buscarse sólo en la ficción. La realidad es, si cabe, más importante. Por ello las personas con mayor vulnerabilidad a la discriminación suelen ser quienes demandan más *acciones positivas* (que contribuyan a potenciar el ascenso social de minorías, tradicionalmente, expuestas al rechazo y la discriminación). Se destaca la positividad de que desempeñen ocupaciones de elevado prestigio social (en campos como la medicina, la arquitectura, la judicatura, etc...); y que los medios contribuyan a su difusión. En esa dirección apuntaba un artículo publicado en el periódico *El Mundo*, el 28 de junio de 2016, el Día Internacional del Orgullo LGTBI, y cuyo titular enuncia: “Los 50 homosexuales más influyentes de 2016”, que han hecho pública su homosexualidad y animan a todas las personalidades a hacerlo “para ayudar a los demás”. Incluye personalidades de prestigio como juristas, empresarias/os, políti-

cas/os, periodistas, modistos/as, directores/as de cine, teatro, actores, deportistas.... Un artículo similar se ha repetido este año.

Por eso digo que me alegro un poco de que sectores como el médico, o más liberales como arquitectos, jueces, etcétera, de alguna manera sean cada vez más sudamericanos, sean cada vez más *gais* y sean cada vez más *mujeres* ¿no? Porque de alguna forma es la única forma que existe para poder *normalizar* y hacer que gente que esté en estos cargos o con estas características profesionales demuestren *que son igual* de eficaces o más que la gente que cumple los cánones ¿no?

Varón de 32 años, médico, de clase media-alta, homosexual (su pareja es latinoamericana)
(MEDIM I)

En este sentido, podemos concluir con titulares de prensa que insisten en la necesidad de *normalizar* la diversidad, como el publicado en *El Mundo*, el 8 de marzo de 2017, el Día Internacional de la Mujer, cuyo titular (“No queremos ser princesas por un día, sino iguales de por vida”) sintetizaba el mensaje principal de la campaña que forma parte del *Women Empowerment Program*, que lleva años promoviendo Benetton: “No somos la mitad mejor. Tampoco somos la peor. Lo único que queremos es nuestra parte y no nos vamos a conformar con menos”. Dado que los hombres son los mayores consumidores de la marca, la campaña trata de persuadirles para que reconozcan a las mujeres como compañeras a partes iguales, para que se movilicen para que piensen, hablen y actúen en apoyo del «empoderamiento» de la mujer”¹⁵.

15 Una semana después, el 14 de marzo, el eurodiputado polaco Janusz Korwin-Mikke, que defendió en el pleno del Parlamento Europeo que las mujeres cobren menos que los hombres por ser “más débiles, más pequeñas y menos inteligentes”, fue sancionado (por sus exabruptos sexistas) con el máximo castigo que tiene prevista la Eurocámara en su reglamento; a saber: un mes sin percibir dietas, que suman unos 9.000 euros, a razón de 300 euros por día. Un mes antes, el 17 de febrero, Eberhard van der Laan, el alcalde socialdemócrata de Ámsterdam, anunciaba la prohibición del acoso verbal de tinte sexual en espacios públicos padecido por mujeres, *gais*, lesbianas y transexuales, convirtiéndose en la primera ciudad holandesa que lo penalizará. Las sanciones por silbidos ofensivos, groserías e insinuaciones pueden llegar a costar hasta 4.100 euros.

Conclusiones

El recorrido trazado a través de datos demoscópicos, estadísticos, normativos, y de prensa, sobre *discriminación* comenzó por la *percepción* que de ella se tiene, dado que las encuestas que dan pie a la presente investigación llevan por título “*Percepción de la discriminación en España*”. Un título sintético, que eclipsa otras dimensiones que abordan las encuestas. Como ya se indicó en la Introducción, y en los cuatro capítulos que componen el estudio, las encuestas IMIO-CIS indagan tanto en las *percepciones*, como en las *experiencias* (directas e indirectas), *actitudes* y *actuaciones* frente a la discriminación. De cada una de ellas se ha desgranado la información que las encuestas proporcionan, contrastándola y complementándola con la aportada por otras fuentes de información demoscópica, estadística y bibliográfica. De lo recabado a lo largo del estudio se extraen las siguientes conclusiones, a modo de *sinopsis* y cierre del Informe. La exposición sigue el índice de los capítulos para facilitar la localización de los contenidos más pormenorizadamente desarrollados. Se quiere ofrecer una breve panorámica de la evolución de la discriminación en España.

1. La *discriminación percibida* excede a la que se experimenta y denuncia

- Continúa percibiéndose más *desigualdad* que igualdad de oportunidades en todos los ámbitos testados. Si bien, la encuesta de 2016 registra un apreciable descenso de los ámbitos de mayor y menor desigualdad percibida:
 - La *aplicación de las leyes* (78%; -6 puntos porcentuales respecto a 2013).
 - El *acceso a los servicios públicos* (49%; -5), donde menos desigualdad se percibe.
- Evolución que contrasta con el ascenso de la percepción de discriminación en el *ámbito laboral*:
 - El *acceso a puestos de responsabilidad* (73%; +5).
 - La *selección para un puesto de trabajo* (78%; +2), que se sitúa en cabecera.
- Las personas de izquierdas, no religiosas, y de mayor nivel educativo, son quienes más perciben la existencia de desigualdad de trato u oportunidades. También los más jóvenes, cuando se pregunta por el *acceso al empleo* y el *alquiler de vivienda* (donde pueden sentirse más afectados).
- La percepción varía en función del *motivo* de discriminación:
 - La discriminación *económica* (por “tener pocos recursos”) es más percibida al *alquilar una vivienda* (68%; +4), *aplicar las leyes* (62%) y *acceder a los servicios públicos* (40%; +1).
 - La discriminación por *género*, en el *acceso a puestos de responsabilidad* (59%; +7) y de *trabajo* (45%; +9). Un dato negativo a resaltar, y no consonante con la reducción que muestran algunos indicadores estadísticos; aunque sí con noticias que inciden en el aumento de la brecha por *género*.
 - La población de *etnia gitana* sigue percibiéndose como la más perjudicada en el *acceso al empleo* (50%; +4), en consonancia con estudios de la Fundación Secretariado Gitano (FSG).
- En España, como en el conjunto de la UE, la discriminación por *origen étnico* o *racial* continúa siendo la más percibida (64%; +1), seguida de la discriminación por *discapacidad psíquica* (60%; +1) y *aspecto físico* (55%; -3).
- Las percepciones de discriminación que más aumentan son las atribuidas a la *edad* (55%; +7), el *sexo* (50%; +6) y la *religión* (33%; +9), favorecido por el mayor rechazo a los musulmanes que se detecta desde 2015.
- La *experiencia indirecta* (ser testigo de discriminación) es la que más incide en la per-

cepción de discriminación por *origen étnico* y *discapacidad*, mientras que la *experiencia directa* o personal afecta más a las atribuidas a la *carencia de recursos* económicos, ser una persona *mayor* y *mujer*.

- El análisis conjunto de los indicadores de percepción muestra que en 2016 sigue habiendo más *reconocimiento* de que existe discriminación (36%; +1) que *negación* (30%; +5). Si bien, esta última aumenta, y la *ambivalencia* mengua (34%; -6). Un dato positivo a destacar.
- Quienes *reconocen* la existencia de discriminación se distinguen, principalmente, por su mayor nivel de formación educativa y laboral, además de su mejor posición socioeconómica, en clara contraposición a quienes *niegan* la existencia de discriminación.

2. La discriminación *experimentada* (directa e indirectamente) se mantiene baja

- Al encuestarse a la población en general, no focalizándose en los colectivos más vulnerables a experimentar discriminación, las *experiencias* personales más mencionadas son las atribuidas al *sexo* (14%; +2), la *edad* (10%) y el *aspecto físico* (8%). Si bien, en 2016 la *nacionalidad* pasa a ocupar la 3.^a posición (9%; +3), superando a la discriminación por tenencia de *pocos recursos económicos* (7%).
- Por el contrario, las *experiencias* indirectas de discriminación ("ser testigo") más nombradas son: por *origen étnico o racial* (20%; -1), *aspecto físico* (15%; +1) y *nacionalidad* (16%; +2); mostrando que la *visibilidad* sigue siendo clave en la declaración de discriminaciones experimentadas por otras/os.
- Las mayores distancias entre *percepción* y *experiencia* (directa e indirecta) de discriminación se dan cuando se pregunta por el *origen étnico o racial* (58 puntos) y la *disca-*

pacidad física o psíquica (52). En la referencia a la *nacionalidad* y la *orientación sexual* la distancia se acorta a 40 puntos.

- Exceptuando la discriminación por *sexo* y *nacionalidad*, no existe consonancia entre *experiencia personal* y *motivo* de discriminación. La primera es más experimentada por las mujeres (24%; +4) que por los hombres (4%; +1); y la segunda, por las personas con otra nacionalidad (46%; +12) que por los españoles (5%; +2).
- La **discriminación múltiple** (por "acumulación de motivos", converjan o no en el tiempo) tiene baja incidencia en la población encuestada (15%; +1).
- La *media de experiencias* personales de discriminación asciende conforme baja la *edad* de la persona encuestada, aumenta su nivel de *estudios*, baja su *situación económica personal*, y se vira a posiciones hacia la izquierda en la escala de *ideología política*. Variaciones que se acentúan en 2016.
- Pero es la *situación económica personal* la variable que más determina el número de discriminaciones experimentadas, seguida de la *nacionalidad*.
- Las convergencias de *experiencias* personales de discriminación más nombradas son:
 - *Origen étnico + nacionalidad* (68%; +3).
 - *Pocos recursos económicos + aspecto físico* (47%; +4).
 - *Edad + sexo* (47%; +8).
 - *Ideas políticas + sexo* (47%; +8).
 - *Aspecto físico + sexo* (44%; +1).
 - *Pocos recursos económicos + edad* (43%; -3).
- En cuanto a los **ámbitos** de discriminación, el *laboral* despunta en las experiencias de discriminación atribuidas a la *edad* y el *sexo* (72%; +4 y -8):

- Diferencias de 47 puntos entre mujeres y hombres, cuando se pregunta por el motivo de haber sido despedidas, obligadas a hacer determinadas tareas, cobrar menos, tener peores horarios o negárseles un ascenso o promoción; y de 36 puntos, por la razón de habérselas dejado de contratar.
 - La *edad* es más referenciada como motivo de despido, afectando más a los hombres (probablemente por su mayor antigüedad laboral).
 - La *nacionalidad* es el tercer motivo de discriminación laboral, pese a que apenas una de cada diez personas encuestadas son de otra nacionalidad.
- “La calle, el trato con la gente” despunta en las *experiencias* discriminaciones por *religión* (40%; -5) y *orientación sexual* (21%), doblando la experimentada en el ámbito laboral (21 y 7%, respectivamente).

3. La sociedad española es menos reticente a convivir con ‘diferentes’ y muestra una actitud más abierta hacia la diversidad

- En 2016 aumenta la aceptación de los colectivos que más “incomodaría” tenerlos como vecinos (personas de *etnia gitana, musulmanes e inmigrantes*), aunque se mantengan aún distantes de aquellos de mayor apreciación social (personas con alguna *discapacidad física y los mayores*).
- Las relaciones más frecuentes son las habidas con personas de otras *nacionalidades* (65%). Las más episódicas, con *transsexuales* (8%), en parte por su menor número.
- Se amplía la aceptación de la *diversidad de género, sexual y familiar*, de las *parejas interraciales* (79%; +3) y la *maternidad no vinculada al matrimonio o unión de hecho* (74%).

- Descienden las actitudes discriminatorias por *orientación sexual e identidad de género*:
 - La aprobación plena del *matrimonio entre homosexuales* sigue aumentando (64%; +4), al igual que la *adopción* por homosexuales (56%; +8).
 - La *reasignación de género*, por parte de las personas *transsexuales*, también es más aprobada (65% “por completo”).
- En la actitud favorable hacia la *diversidad sexual y de género* incide tener *amigos* de otra orientación sexual, junto con la *edad* y la *mentalidad* (religiosidad e ideología política).
- La *juventud* no se considera un obstáculo para dirigir una empresa (85%; -4). En cambio, una de cada cuatro personas vería aceptable que se discriminara a los *mayores de 45 años* en el acceso al *mercado laboral*.
- Pero es la discriminación *positiva* (a favor de las personas nacidas en España) para acceder a un puesto de trabajo la más aceptada, aunque su aprobación desciende en 2016 (58%; -6). Un dato positivo que indica descenso de la *xenofobia* expresada en el ‘discurso de la preferencia’.
- Por el contrario, es negativo que baje la aprobación de la *convivencia laboral* con personas con *VIH/Sida*, aun manteniéndose como respuesta mayoritaria (73%; -7). Descenso que cabría atribuir al aumento del temor a contraer la enfermedad, coincidiendo con noticias que alertan de su incremento en los últimos años.
- El análisis conjunto de los indicadores que miden actitudes discriminatorias concluye que la *ambivalencia* es la actitud que más varía en peso y composición en 2016 (33%; +24). Se configura próxima a la *integración-aceptación* del diferente, al aumentar la aprobación de *nuevos tipos de familia*, reducirse la incomodidad ante la proximidad con personas del colectivo LGTBI, y relacionarse más con diferentes. Un dato positivo, al igual que la reducción de la actitud de *discriminación-rechazo* al diferente (33%; -15).

4. La *discriminación* apenas se *denuncia*, pese al mayor conocimiento de los *derechos* de las víctimas y la mejor valoración de las *actuaciones* contra la *discriminación*

- Sorprende la baja *denuncia* formal (8%; -1); aunque se detecta un notorio aumento entre los *empresarios* (20%; +16) y las personas de mayor nivel de *ingresos* (14%; +6).
- Aumenta la *denuncia* ante un *superior jerárquico* (34%; +8), manteniéndose como la primera instancia ante la que se denuncia. Sigue la *policía* (27%; +2), los *sindicatos* (20%), un organismo público de *igualdad* (19%; +2) y ONG o asociación (11%; +8). Aumentos que se relacionan con la mayor declaración de *experiencias* personales de discriminación en el ámbito *laboral*.
- La razón principal de que no se denuncie es porque “no sirve para nada” (42%; +1) o “no es muy grave” (38%; +4). Que sea por desconocimiento (“no sabe dónde o cómo hacerlo”) es apenas nombrado (6%), siendo positivo que la desinformación no sea el motivo principal de que no se denuncie.
- Aumenta el conocimiento de los *derechos* de las víctimas de discriminación (33%; +2), aunque en menor proporción que la registrada en los Eurobarómetros sobre discriminación (41% de los españoles sondeados en 2015; 11 puntos más que en 2012).
- El *Defensor del Pueblo* y el *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades* se mantienen como los dos organismos más conocidos por el conjunto de la población, pero menos en 2016 (80 y 70%; -4 y -10, respectivamente). Contrasta con el mayor conocimiento de la *Oficina de Atención a la Discapacidad* (43%; +21), coincidiendo con la mayor percepción de protección hacia dicho colectivo.
- Como se esperaba, el desconocimiento de los *derechos* y de los *organismos* para su defensa es mayor entre las personas de menor

formación educativa y laboral, *posición socioeconómica* y de otra nacionalidad.

- De la *valoración* de las *actuaciones* para la plena *igualdad* e integración social, llama la atención:
 - El mayor desconocimiento de las habidas para evitar la discriminación de las personas *transsexuales* (22%; -2), de quienes profesan otras *religiones* (17%), y los *homosexuales* (15%).
 - Que los *actuaciones* para alcanzar “la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” (39%; -7) obtengan una valoración menos positiva (con la consiguiente demanda de más actuación). No obstante, se aproxima a la correspondiente a los *transsexuales* (36%; +6) y *homosexuales* (49%; +3), cuya valoración positiva aumenta en 2016, al percibirseles más protegidos, a diferencia de las mujeres.
 - A ello contribuye no tanto las *experiencias* (directas o indirectas) de discriminación por *género*, como las noticias transmitidas a través de los *medios* de comunicación (la brecha por *género*, el reparto desequilibrado de tareas en el hogar, la violencia contra las mujeres).
- Pese a ello, se reconoce que “**se hacen más esfuerzos**” (que hace cinco años) en la lucha contra toda forma de discriminación (34%; +5). Un dato positivo a destacar.
- Los más críticos son las personas de izquierdas y de menor posición socioeconómica, que demandan *más* actuaciones para alcanzar la plena igualdad e integración social. A ellas se suman las que declaran *experiencias* directas e indirectas de discriminación (cuando se pregunta por la igualdad de *género* y *nacionalidad*).

El estudio concluye instando a que se incrementen las actuaciones dirigidas a aumentar la *sensibilización* (o concienciación) contra las múltiples discriminaciones, y alcanzar la *normalización* de la diversidad. A ello contribuye la *educación*, pero también la *empatía* (‘ponerse en el lugar del otro’), y lo transmitido a través de los *medios* de comunicación (por su efecto en las percepciones, actitudes y conductas).

Bibliografía

- ABRAMS, D. y SWIFT, H. J. (2012) *Experiences and Expressions of Ageism: Topline Results (UK) from Round 4 of the European Social Survey. ESS Country Specific Topline Results Series (2)*. London. Centre for Comparative Social Surveys.
- AGUILAR-IDÁÑEZ, M. J. (2014) "Discriminaciones múltiples de los migrantes en perspectiva de derechos". *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 17, 39-54.
- ALBA, R. y NEE, V. (2003) *Remaking the American mainstream*. Cambridge, Mass. Harvard University Press.
- ALLPORT, F. H. (1954) *The nature of prejudice*. Cambridge, M. A. Addison-Wesley.
- ALÓS, R. (2012) "Una aproximación a la segregación étnica en España: trayectorias laborales comparadas de la población inmigrante". *Revista de Economía Crítica*, 14, 107-123.
- ÁLVAREZ-MIRANDA, B. (2009) "La acomodación del culto islámico en España. Comparación con Gran Bretaña, Alemania y Francia". En Zapata Barrero, R. (Ed.) *Políticas y gobernabilidad de la inmigración en España*. Barcelona. Ariel, 185-205.
- BACA ZINN, M. y THORNTON DILL, B. (1996) "Theorizing difference from multiracial feminism". *Feminist Studies*, 22(2), 321-333.
- BÁRCENA CALVO, C.; IGLESIAS GUERRA, J. A.; GALÁN ANDRÉS, M.^A I. Y ABELLA GARCÍA, V. (2009) "Dependencia y edadismo: implicaciones para el cuidado". *Revista Enfermería C y L*, 1, 46-52.
- BARRANCO AVILÉS, M. C. (2014) "Derechos humanos y vulnerabilidad. Los ejemplos del sexismo y el edadismo". En Barranco Avilés, M. C. y Churruca Murgueza, C. (Eds.), *Vulnerabilidad y protección de los derechos humanos*. Valencia. Tirant Lo Blanch, 17-44.
- BEAL, F. (1970) "Double jeopardy: to be black and female". En Morgan, R. (Ed.), *Sisterhood is powerful*. New York. Random House, 340-352.
- BERGER, M. T. y GUIDROZ, K. (2009) *The intersectional approach*. Chapel Hill. University of North Carolina Press.
- BEST, R. K.; EDELMAN, L. B.; KRIEGER, L. H. y ELIASON, S. R. (2011) "Multiple disadvantages: an empirical test of intersectionality theory in EEO litigation". *Law & Society Review*, 45(4), 991-1025.
- BIEMER, P. P. y LYBERG, L. E. (2003) *Introduction to survey quality*. New Jersey. John Wiley & Sons.
- BOWLEG, L. (2008) "When Black + Lesbian + Woman ≠ Black Lesbian Woman". *Sex Roles*, 59, 312-325.
- BROWN R. y HEWSTONE, M. (2005) "An integrative theory of intergroup contact". *Advances in Experimental Social Psychology*, 37, 255-343.
- BROWNE, I. y MISRA, J. (2003) "The intersection of gender and race in the labor market". *Annual Review of Sociology*, 29, 487-513.
- BUTLER, R. N. (1969) "Age-ism: Another Form of Bigotry". *The Gerontologist*, 9(4), 243-246.
- (1980) "Ageism: A Foreword". *Journal of Social Issues*, 36(2), 8-11.
- (1989) "Dispelling ageism: the cross-cutting intervention". *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 503, 138-147.
- (2005) "Ageism". *Generations*, 29(3), 84-86.
- BURRI, S. y SCHIEK, D. (2008) *Multiple discrimination in EU Law: opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?* Brussels. European Commission.
- CACHÓN, L. (2006) "Discriminación étnica en el mercado laboral". *Puntos de vista*, 5(2), 7-26.
- CACHÓN, L. y VALLES, M. S. (2003) "Trade Unionism and immigration: reinterpreting old and new dilemmas". *Transfer. European Review of Labour and Research*, 9(3), 469-482.

- CASTILLA, E. (2008) "Gender, race, and meritocracy in organizational careers". *American Journal of Sociology*, 113, 1479-1526.
- (2010) "Mérito y discriminación dentro de las organizaciones: diferencias en la evaluación y retribución de empleados/as según género y origen étnico". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (REIS), 129(1), 61-105.
- CATALÁ PELLÓN, A. (2010) "Discriminación múltiple por razón de género y pertenencia a minoría étnica". *Aequalitas*, 26, 6-15.
- CEA D'ANCONA, M.ª Á. (2002/2014) *Análisis multivariable. Teoría y práctica en la investigación social*. Madrid. Síntesis.
- (2004) *Métodos de encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora*. Madrid. Síntesis.
 - (2007) *La deriva del cambio familiar: hacia formas de convivencia más abiertas y democráticas*. Madrid. CIS/Siglo XXI. Colección *Monografías*, n.º 210.
 - (2009) "La compleja detección del racismo y la xenofobia a través de encuesta. Un paso adelante en su medición". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (REIS), 125, 13-45.
 - (2014) "Measuring xenophobia: social desirability and survey mode effects". *Migration Studies*, 2(2), 255-280.
 - (2017) "Measuring multiple discrimination through a survey-based methodology". *Social Science Research*, (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0049089X1630610X?via%3Dihub>)
- CEA D'ANCONA, M.ª Á. Y VALLES MARTÍNEZ, M. S. (2010a) *Xenofobias y xenofobias en clave biográfica*. Madrid. Siglo XXI.
- (2010b) *Living together: European citizenship against racism and xenophobia: Decalogue & final comparative and comprehensive report*. Madrid. OBERAXE. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
 - (2011) *Evolución del racismo y la xenofobia en España* [Informe 2011]. Madrid. OBERAXE. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
 - (2015) *Evolución del racismo, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia en España* [Informe-encuesta 2014]. Madrid. OBERAXE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- CEA D'ANCONA, M.ª A. Y M. S. VALLES MARTÍNEZ (Eds.) (2017) *Discriminación múltiple: materiales teóricos, metodológicos y empíricos*. Madrid. Dextra.
- CEA D'ANCONA, M.ª Á., VALLES MARTÍNEZ, M. S. Y ESEVERRI, C. (2013) *Inmigración: filias y fobias en tiempos de crisis*. Madrid. Biblioteca Nueva.
- CHO, S.; CRENSHAW, K. Y MCCALL, L. (2013) "Toward a field of intersectionality studies". *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 785-810.
- CHOO, H. Y. Y MARX FERREE, M. (2010) "Practicing intersectionality in sociological research". *Sociological Theory*, 28(2), 129-149.
- COLECTIVO IOÉ (1998) *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*. Madrid. IMSERSO. Colección *Observatorio Permanente de la Inmigración*, n.º 1.
- (2003) Experiencias de discriminación de minorías étnicas en España contra inmigrantes no-comunitarios y el colectivo gitano. *European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, Ref*, (2002/02), 01.
- COLECTIVO IOÉ Y MOLINA, R. P. (1995) *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*. Oficina Internacional del Trabajo.
- COLLINS, P. H. (1991) *Black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. New York. Routledge.
- CORTINA, C. Y ESTEVE, A. (2012) "¿Y en qué lugar se enamoró de ti? Inmigración internacional y endogamia conyugal". *Papers*, 97(1), 39-59.
- CRENSHAW, K. (1991) "Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color". *Stanford Law Review*, 43, 1241-1299.

- CUADRAZ, G. H. y UTTAL, L. (1999) "Intersectionality and in-depth interviews: Methodological strategies for analyzing race, class, and gender". *Race, Gender & Class*, 6, 156-186.
- DE LEMUS, S. y EXPÓSITO, F. (2005) "Nuevos retos para la Psicología Social: edadismo y perspectiva de género". *Pensamiento Psicológico*, 1(4), 33-51.
- DÍEZ NICOLÁS, J. (2005) *Las dos caras de la inmigración*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección *Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración*, n.º 3.
- DUNN, K. y NELSON, J. K. (2011) "Challenging the Public denial of racism for a deeper multiculturalism". *Journal of Intercultural Studies*, 32(6), 587-602.
- FETZER, J. S. (2000) "Economic self-interest or cultural marginality? Anti-immigration sentiment and nativist political movements in France, Germany and the USA". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 26(1), 5-23.
- FRA (2011) *Manual de legislación europea contra la discriminación*. Agencia Europea para los Derechos Fundamentales.
- GARSTKA, T.; HUMMERT M. y BRANSCOMBE, N. (2005) "Perceiving age discrimination in response to intergenerational inequity". *Journal of Social Issues*, 61(2), 321-342.
- GEE, G. C.; PAVALKO, A. K. y LONG, J. S. (2007) "Age, cohort, and perceived discrimination: using the life course to assess self-reported age discrimination". *Social Forces*, 86(1), 265-290.
- GIMÉNEZ GLUCK, D. (2013) "La discriminación múltiple en el Derecho de la Unión". *Civitas. Revista española de derecho europeo*, 45, 113-136.
- GOMIZ PASCUAL, M. P. (2014) "Violencia contra la mujer con discapacidad". *Sistema*, 233, 95-118.
- GREENMAN, E. y XIE, Y. (2008) "Double jeopardy? The interaction of gender and race on earnings in the United States". *Social Forces*, 86(3), 1217-1244.
- GROVES, R. M. (1989) *Survey errors and survey costs*. New York. John Wiley & Sons.
- HABTEGIORGIS, A. E.; PARADIES, Y. C. y DUNN, K. M. (2014) "Are racist attitudes related to experiences of racial discrimination? Within sample testing utilising nationally representative survey data". *Social Science Research*, 47, 178-191.
- HARNOIS, C. E. (2015) Jeopardy, consciousness, and multiple discrimination: intersecting inequalities in contemporary Western Europe. *Sociological Forum* (DOI: 10.1111/socf.12204).
- HEERWEGH, D. y LOOSVELDT, G. (2007) "Personalizing e-mail contacts: its influence on web survey response rate and social desirability response bias". *International Journal of Public Opinion Research*, 19(2), 258-268.
- HENRY, P. J. y SEARS, D. O. (2002) "The symbolic racism scale". *Political Psychology*, 23, 253-283.
- HOOGHE, M. y MEEUSEN, C. (2012) "Homophobia and the transition to adulthood: a three year panel study among Belgian late adolescents and young adults, 2008-2011". *Journal of Youth and Adolescence*, 41(9), 1197-1207.
- IBARRA, E. (2011) *La España racista. La lucha en defensa de las víctimas del odio*. Madrid. Ediciones Planeta.
- IGARTUA, J. J.; HUMANES, M. L.; MUÑIZ, C.; CHENG, L.; MELLADO, C.; MEDINA, E. y ERAZO, M. A. (2004) "Tratamiento informativo de la inmigración en la prensa española y la opinión pública", comunicación presentada en el VII Congreso latinoamericano de *Investigadores de la Comunicación*. La Plata (Argentina).
- IGARTUA, J. J.; OTERO, J.; MUÑIZ, C.; CHENG, L. y GÓMEZ, J. (2006) "Efectos cognitivos y afectivos de los encuadres noticiosos de la inmigración". Ponencia presentada en las V Jornadas de Comunicación *Medios de Comunicación, Inmigración y Sociedad. Retos y propuestas para el siglo xx*, Universidad de Salamanca.
- IUDICI, A. y VERDECCHIA, M. (2015) "Homophobic labelling in the process of identity construction". *Sexuality and Culture*, 19(4), 737-758.
- IZAOLA ARGÜESO, A. (2016) *Miradas entrecruzadas. La construcción social de la Otridad*. Barcelona: Edicions Bellaterra, S. L.

- JACKSON, J. S.; BROWN, K. T. y KIRBY, D. T. (1998) "International perspectives on prejudice and racism", en Eberhardt, J. L. y Fiske, S. T. (Eds.), *The problem and the response*. Thousand Oaks (CA). Sage, 101-135.
- KAISER, C. R. y MAJOR, B. (2006) "A social psychological perspective on perceiving and reporting discrimination". *Law and Social Inquiry*, 31(4), 801-830.
- KING, D. (1988) "Multiple jeopardy, multiple consciousness: the context of a black feminist ideology". *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 14(1), 42-72.
- KLEINER-LIEBAU, D. (2011) "Aprender del dilema alemán: ¿integración o marginalización?". En Cachón, L. (Ed.), *Inmigración y conflictos en Europa. Aprender para una mejor convivencia*. Barcelona. Hacer Editorial, 151-198.
- KOBYNOWICZ, D. y BRANSCOMBE, N. R. (1997) "Who considers themselves victims of discrimination? individual difference predictors of perceived gender discrimination in women and men". *Psychology of Women Quarterly*, 21(3), 347-363.
- KREUTER, F.; PRESSER, S. y TOURANGEAU, R. (2008) "Social desirability bias in CATI, IVR, and web surveys. The effect of mode and question sensitivity". *Public Opinion Quarterly*, 72(5), 847-865.
- KRUMPAL, I. (2013) "Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: a literature review". *Quality and Quantity*, 47(4), 2025-2047.
- KRYSAN, M. (1998) "Privacy and the expression of white racial attitudes". *Public Opinion Quarterly*, 62, 506-544.
- (2000) "Prejudice, politics and public opinion: understanding the sources of racial policy attitudes". *Annual Review of Sociology*, 26, 135-168.
- LAMBERTH, J. (1980) *Psicología social*. Madrid. Ediciones Pirámide (3.^a ed.).
- LAPIERE, R. T. (1934) Attitudes vs. Actions. *Social Forces*, 13, 230-237.
- LOSADA BALTAR, A. (2004) "Edadismo: consecuencias de los estereotipos, del prejuicio y la discriminación en la atención a las personas mayores. Algunas pautas para la intervención". Madrid. Portal Mayores, *Informes Portal Mayores*, n.º 14. (<http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/losada-edadismo-01.pdf>)
- MAKKONEN, T. L. (2002) *Multiple, compound and intersectional discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore*. Finland. Åbo Akademi Institute for Human Rights, Research Reports 11.
- MARTÍNEZ SAHUQUILLO, I. (2012) "El fin de las identidades unívocas. Cosmopolitización e hibridación de la identidad a través de un caso histórico: los judíos centroeuropeos de la primera mitad del siglo xx". *Revista Española de Sociología (REIS)*, 18, 9-30.
- MATHIAS, K. y ULRICH W. (2012) "Valuable therefore not threatening the influence of diversity beliefs on discrimination against immigrants". *Social Psychological and Personality Science*, 3(6), 714-21.
- McBROOM, W. H. y REED, F. W. (1992) "Towards a reconceptualization of attitude behaviour consistency". *Social Psychology Quarterly*, 55(2), 205-216.
- McCALL, L. (2005) "The complexity of intersectionality". *Signs*, 30(3), 1772-1800.
- McGINNITY, F. y LUNN, P. D. (2011) "Measuring discrimination facing ethnic minority job applicants". *Work, Employment and Society*, 25(4), 693-708.
- MINISTERIO DE INTERIOR (2016) *Informe sobre incidentes relacionados con los delitos de odio en España*. Madrid. Secretaría de Estado de Seguridad.
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (MSSSI) (2014) *Manual de formación para la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación*. Madrid. MSSSI.

- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2015) *Informe de evaluación y seguimiento. Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia. Período 2011-2014*. Madrid. Secretaría General de Inmigración y Emigración.
- MORALES, J. F. (1996) "El prejuicio racial como actitud negativa". En Morales, J. F. y Yubero, S. (Eds.), *Del prejuicio al racismo: perspectivas psicosociales*. Cuenca. Universidad de Castilla-La Mancha, 11-22.
- MORERAS, J. (2008) "¿Conflictos por el reconocimiento? Las polémicas en torno a los oratorios musulmanes en Cataluña". En Planet Contreras, A. y Moreras, J. (Eds.), *Islam e inmigración*. Madrid. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 53-79.
- MOVIMIENTO CONTRA LA INTOLERANCIA (2016) *Informe Raxen Especial 2016. Racismo, xenofobia, antisemitismo, islamofobia, neofascismo y otras manifestaciones de Intolerancia a través de los hechos*. (<http://www.movimientocontralaintolerancia.com>).
- NOELLE NEUMANN, E. (1995) *La espiral de silencio*. Barcelona. Paidós.
- OJALA, H.; PIETILÄ, I. y NIKÄNDER, P. (2016) "Immune to ageism? Men's perceptions of age-based discrimination in everyday contexts". *Journal of Aging Studies*, 39, 44-53.
- OSKAMP, S. (1991) *Attitudes and opinions*. Englewood Cliffs. Prentice Hall.
- PAGER, D. y QUILLIAN, L. (2005) "Walking the talk? What employers say versus what they do". *American Sociological Review*, 70, 355-380.
- PAGER, D. y SHEPHERD, D. (2008) "The sociology of discrimination". *Annual Review of Sociology*, 34, 181-209.
- PALMORE, E. (1990) *Ageism: negative and positive*. New York. Springer.
- PARELLA, S. (2003) "La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad en Cataluña". *Revista Internacional de Sociología*, 36, 85-113.
- PEREIRA, C.; VALA, J. y COSTA-LOPES, R. (2010) "From prejudice to discrimination: the legitimizing role of perceived threat in discrimination against immigrants". *European Journal of Social Psychology*, 40(7), 1231-1250.
- PETERSEN, T. y SAPORTA, I. (2004) "The opportunity structure for discrimination". *American Journal of Sociology*, 109(4), 852-901.
- PETTIGREW, T. F. (1998) "Intergroup contact theory". *Annual Review of Psychology*, 49, 65-85.
- PETTIGREW, T. F., y TROPP, L. R. (2006) "A meta-analytic test of intergroup contact theory", *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751-783.
- (2011) *When groups meet*. New York. Psychology Press.
- PICHUNMAN CORTÉS, M. (2007) *Discriminación laboral por condición étnica: una revisión de la literatura*. Santiago, Chile. Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad (<http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/discriminacionetnica>).
- PLANET CONTRERAS, A. I. (2012) "Diversidad religiosa y migración en la España de hoy. Análisis de actitudes y del marco legal". En Aja, E.; Arango, J. y Oliver, J. (Eds.) *La hora de la integración. Anuario de la Inmigración en España. Edición 2011*. Barcelona. Fundación CIDOB, 104-125.
- QUILLIAN, L. (2006) New approaches to understanding racial prejudice and discrimination. *Annual Review of Sociology*, 32, 299-328.
- RAMOS GARCÍA, E. (2009) "Autonomía personal de las mujeres con discapacidad". *Feminismo/s: revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante*, 13, 171-186.
- REY MARTÍNEZ, F. (2008) "La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo". *Revista española de derecho constitucional*, 84, 251-283.
- RUSSELL, H.; QUINN, E.; O'RIAIN, R. y MCGINNITY, F. (2008) *The experience of discrimination in Ireland: analysis of the QNHS equality module*. Dublin. Equality Authority/ESRI.

- SAGRERA, M. (1992) *El edadismo contra "jóvenes" y "viejos": la discriminación universal*. Madrid. Editorial Fundamentos.
- SAMPEDRO, V. (2001) *Opinión pública y democracia deliberativa*. Madrid. Istmo.
- SARABIA COBO, C. M., y CASTANEDO PFEIFFER, C. (2015) "Modificación de estereotipos negativos en la vejez en estudiantes de enfermería". *Gerokomos*, 26(1), 10-12.
- SARGEANT, M. (2011) *Age discrimination and diversity: multiple discrimination from an age perspective*. Cambridge, UK. Cambridge University Press.
- SARTORI, G. (2001) *La sociedad multiétnica. Pluralismo, multiculturalismo y extranjeros*. Madrid. Taurus.
- SCHNAPPER, D. (1994) "The debate on immigration and the crisis of national identity". En Baldwin-Edwards, M. y Schain, M. A. (Eds.), *The politics of immigration in Western Europe*. London & NY. Routledge, 127-139.
- SILVERMAN, D. (1993) *Interpreting qualitative data*. London. Sage.
- STEINGRESS, G. (2012) "Parejas mixtas e hibridación transcultural en España. Reflexiones sobre un nuevo fenómeno desde perspectivas comparativas a nivel europeo". *Papers*, 97, 11-37.
- STRABAC, Z. y LISTHUNG, O. (2008) "Anti-Muslim prejudice in Europe: a multilevel analysis of survey data from 30 countries". *Social Science Research*, 37, 268-286.
- STUBER, J. y MEYER, I. (2008) "Stigma, prejudice, discrimination and health". *Social Science & Medicine*, 67(3), 351-357.
- TARMAN, CH. y SEARS, D. O. (2005) "The conceptualization and measurement of symbolic racism". *The Journal of Politics*, 67(3), 731-761.
- TELLES, E. E. y ORTIZ, V. (2009) *Generations of exclusion: Mexican-Americans, assimilation, and race*. New York. Russell Sage Foundation Publications.
- TNS OPINION & SOCIAL (2009) *Special Eurobarometer 380/ Wave EB 76.4. Awareness of home affairs*. European Commission. Directorate-General Home Affairs and co-ordinated by Directorate-General for Communication.
- TNS Opinion & Social (2012) *Special Eurobarometer 393/Wave EB 77.4. Discrimination in the EU in 2012*. European Commission. Directorate-General Justice and co-ordinated by Directorate-General for Communication.
- TNS Opinion & Social (2015) *Special Eurobarometer 437. Discrimination in the EU in 2015*. European Commission. Directorate-General Justice and coordinated by Directorate-General for Communication.
- VALLES MARTÍNEZ, M. S.; CEA D'ANCONA, M.^A A. y DOMÍNGUEZ, G. (2017) "Discriminación múltiple e inmigración". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (REIS), 159, 123-138.
- WEBER, L. y PARRA-MEDINA, D. (2003) "Intersectionality and women's health: charting a path to eliminating health disparities". *Advances in Gender Research*, 7, 181-230.
- WIEVIORKA, M. (2009) *El racismo: una introducción*. Madrid. Gedisa.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO)/INPEA (2002) *Missing voices: views of older persons on elder abuse*. Geneva. World Health Organization.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (2014) *Global status report on violence prevention 2014*. Geneva, Switzerland. WHO Press.

Anexo I

Fichas Técnicas de las Encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016*:

	Estudio CIS n.º 3.000 (Percepción de la discriminación en España) 2013	Estudio CIS n.º 3.150 (Percepción de la discriminación en España II) 2016
Ámbito	Nacional	
Universo	Población residente de ambos sexos de 18 años y más	
Tamaño de la muestra		
Diseñada	2.500	2.500
Realizada	2.474 entrevistas	2.486 entrevistas
Afijación	Proporcional	
Puntos de muestreo	239 municipios y 49 provincias	256 municipios y 50 provincias
Procedimiento de muestreo	<p>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.</p> <p>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.</p>	
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	
Tipo de encuesta	Los cuestionarios se han aplicado mediante entrevista personal en los domicilios: encuesta "cara a cara"	
Fecha de realización del trabajo de campo	Del 20 de septiembre al 2 de octubre de 2013	Del 12 al 22 de septiembre de 2016

* Ambas encuestas han sido realizadas por el CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas) mediante convenio con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y cofinanciadas por Fondo Social Europeo (2007ES05UPO003 y 2016/25/PIFSE, respectivamente).

Anexo II

Resumen

El presente Informe analiza las encuestas de *Percepción de la Discriminación en España* de 2013 (CIS 3.000/2013) y 2016 (CIS 3.150/2016), promovidas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), y realizadas por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), mediante convenio con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (2016/25/PIFSE). Ambas son encuestas mediante entrevista personal en los domicilios de las personas encuestadas (del 20/09 al 02/10/2013; del 12/09 al 22/09/2016) a unas muestras, respectivamente, de 2.474 y 2.486 personas de 18 y más años, de ambos sexos, residentes en España, seleccionadas mediante muestreo polietápico por conglomerados y selección última mediante rutas aleatorias, más cuotas de sexo y edad. Como ambas encuestas comparten diseño muestral y del cuestionario, se han podido comparar los datos demoscópicos y comprobar la fiabilidad del instrumento de medición.

Se realiza un estudio comparativo, longitudinal de tendencias y explicativo, mediante una investigación *multimétodo*, que complementa el análisis de las encuestas IMIO-CIS con otros datos procedentes de archivos bibliográficos, demoscópicos, estadísticos y de prensa. A ellos se suman materiales cualitativos recabados por los autores del estudio. A continuación se resumen los hallazgos más relevantes de cada uno de los cuatro capítulos que integran el Informe. Se destacan los datos correspondientes a la encuesta de 2016, añadiéndose su variación entre paréntesis respecto a la encuesta de 2013: los puntos porcentuales de aumento (signo positivo) o descenso (signo negativo). Cuando no se añade dicha especificidad significa que el porcentaje es el mismo que en 2013.

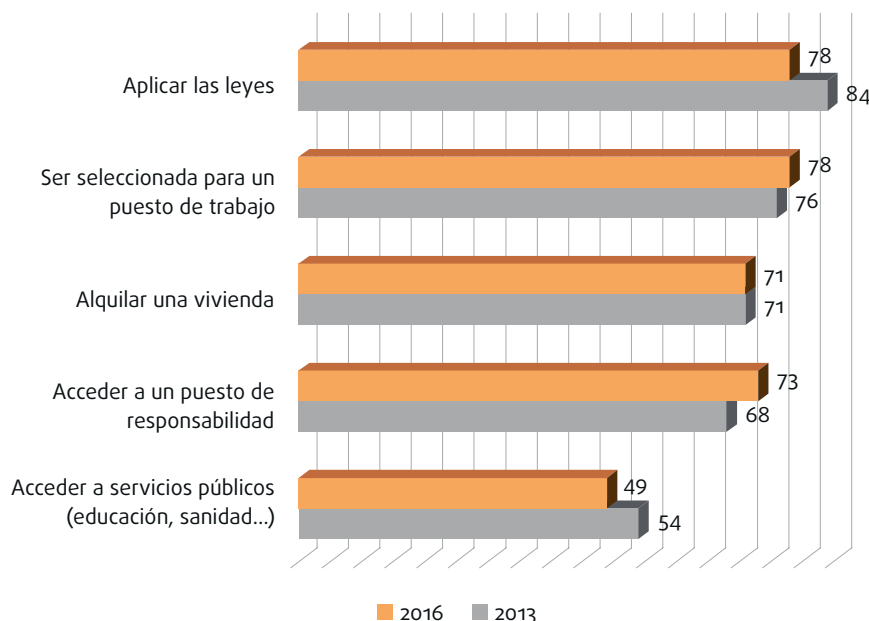
1. DISCRIMINACIÓN PERCIBIDA

1.1. Ámbitos de discriminación percibida

- Aunque continúe percibiéndose más **desigualdad** que igualdad en todos los ámbitos que se testan, la encuesta de 2016 registra un notorio **descenso** (de 6 puntos) del ámbito hasta entonces destacado como de mayor desigualdad: la justicia o **aplicación de las leyes** (78%; -6).
- Sigue el ámbito laboral, que adquiere un mayor protagonismo en 2016. Se percibe una **mayor** discriminación en la **selección para un puesto de trabajo** (aumenta en 2 puntos, igualando a la primera: 78%). Pero, sobre todo, destaca un aumento de 5 puntos a la hora de **acceder a puestos de responsabilidad**, pasando a ser la 3.^a más percibida (73%; +5).
- La percepción de desigualdad a la hora de **alquilar una vivienda** se mantiene en el 71%. En cambio, el **acceso a los servicios públicos** (educación, sanidad,..) continúa siendo el ámbito donde se percibe **menor desigualdad** (49% -5), incluso menos en 2016, al descender en 5 puntos. Un dato positivo, al igual que el descenso de la **discriminación percibida** en la **aplicación de las leyes**. Pese a ello, la discriminación percibida continúa estando **sobredimensionada**.

Gráfico 1.
Ámbitos de percepción de desigualdad de oportunidades

No todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de...



- Las personas situadas más a la izquierda y no religiosas, son quienes más perciben la existencia de desigualdad de trato u oportunidades, junto con las de mayor nivel educativo. También los más jóvenes, si se pregunta por el *acceso al empleo* y el *alquiler de vivienda* (donde pueden sentirse más afectados).

1.2. Personas y grupos de población que son percibidas como más afectadas por la desigualdad de trato o discriminación

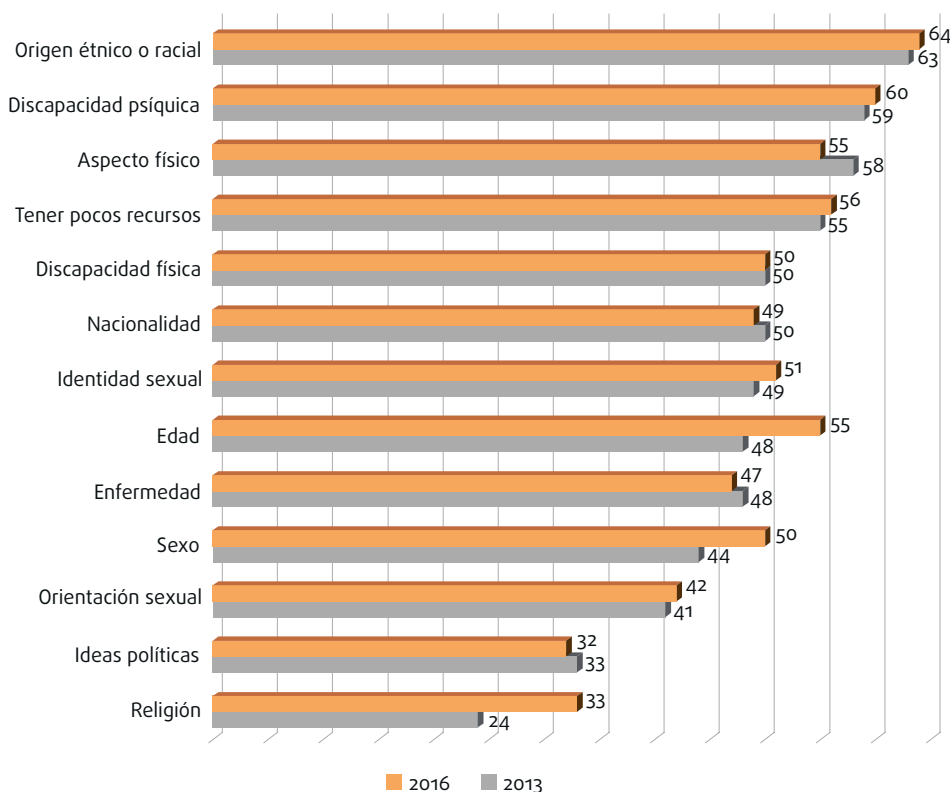
- La **discriminación económica** (por "tener pocos recursos") es la que más se percibe a la hora de *alquilar una vivienda* (68%; +4), *aplicar las leyes* (62%) y *acceder a los servicios públicos* (40%; +1).
- La discriminación por **género** (que afecta mayormente a las mujeres) es más referenciada en el **acceso a puestos de responsabilidad** (59%; +7) y a un *puesto de trabajo*, en general (45%; +9), registrándose aumentos de 7 y 9 puntos, respectivamente. Un dato negativo a resaltar y no consonante con la reducción que muestran algunos indicadores estadísticos; aunque sí con noticias que inciden en el aumento de la brecha por *género*.
- No obstante, es la población de **etnia gitana** la que sigue percibiéndose como la más perjudicada en el **acceso al empleo** (50%; +4), en consonancia con estudios realizados por la Fundación Secretariado Gitano (FSG). **Las mujeres** (45%; +9), **las persona mayores** (43%; +4), y las personas con alguna **discapacidad psíquica** (43%; +5), presentan notables incrementos en cuanto a percepción de discriminación por parte de la población encuestada.
- La **experiencia personal** de discriminación **determina la percepción** de discriminación por **carecer de recursos** económicos (en la aplicación de la *ley*), ser una persona **mayor y mujer**. Mientras que la **experiencia indirecta** (ser testigo de discriminación), determina la percepción de discriminación por **origen étnico** y **discapacidad** (en el acceso al *empleo*).

1.3. La desigual percepción de la discriminación por motivos

- En España, como en el conjunto de la UE, la discriminación por **origen étnico o racial** continúa des-
puntando como la más percibida, en general (64%; +1). Siguen las discriminaciones por **discapacidad
psíquica** (60%; +1) y **aspecto físico** (55%; -3). Pero la discriminación percibida que más aumenta son
las atribuidas a: la **edad** (55%; +7), el **sexo** (50%; +6) y la **religión** (33%; +9), favorecido por el mayor
rechazo a los musulmanes que se detecta a partir de 2015.
- En dichas percepciones es determinante la experiencia personal, pero también el impacto de las no-
ticias transmitidas a través de los medios de comunicación.

Gráfico 2.
Extensión de las diferentes percepciones de motivos de discriminación

En España es muy o bastante frecuente la discriminación o el trato desfavorable por motivo de...



1.4. Hacia una tipología del reconocimiento de la discriminación

- La tipología que se obtiene (aplicando análisis estadísticos diversos) con los 18 indicadores de dis-
crimination percibida, distinguiendo por motivos y ámbitos, incluidos en las encuestas (que quedan
agrupados en tres componentes principales: discriminación percibida por *alteridad identitaria*, por
discapacidad-apariencia, e *igualdad de trato* percibida en diferentes ámbitos), más 11 variables socio-
demográficas y la experiencia indirecta de discriminación, muestra que la **negación de discriminación**
aumenta en 2016 (30%; +5); su **reconocimiento** apenas varía (36%; +1) y la **ambivalencia** o actitud
intermedia entre la negación y el reconocimiento disminuye (34%; -6). Un dato positivo a destacar.
- Las personas que **perciben/reconocen** la existencia de discriminación se distinguen por: su mayor ni-
vel de formación educativa y laboral, mejor posición socioeconómica, vivir en municipios más gran-
des, ser adultos-jóvenes, de centro-izquierda, creyentes poco practicantes, confiados y que tienen

experiencia indirecta de discriminación. Un perfil que se contrapone a quienes **niegan** su existencia, sobre todo en las **discriminaciones** por **alteridad identitaria** (o identidad del *otro* diferente) y **discapacidad-apariencia**. Preferiblemente son más mujeres que hombres, personas de edad avanzada, de bajo nivel educativo y laboral, desconfiadas y de mentalidad más conservadora, y que no han sido testigos de actos que consideren discriminatorios.

- Los indicadores de estatus social (ocupación, clase social, estudios e ingresos) son los que más inciden en que se *reconozca* la existencia de discriminación (de su *negación* y la *ambivalencia*). En cambio, la *edad* y la mentalidad (religiosidad e ideología política) es lo que más distingue al *ambivalente* (del que *niega* la discriminación).

2. DISCRIMINACIÓN VIVIDA

2.1. Experiencias directas e indirectas de discriminación

- Al ser una encuesta a la población en general, las **discriminaciones más experimentadas** son las que abarcan al conjunto de la población: por **sexo** (14%; +2), **edad** (10%) y **aspecto físico** (8%). Aunque en 2016 la **nacionalidad** pasa a ser la 3.^a más nombrada (9%; +3), superando a la discriminación por tenencia de *pocos recursos* económicos (7%).
- En cambio, cuando se pregunta si se ha sido **testigo** de algún acto discriminatorio (experiencia indirecta de discriminación), los tres motivos que recaban un mayor asentimiento son: por **origen étnico o racial** (20%; +1), **aspecto físico** (15%; -1) y **nacionalidad** (16%; +2). Si bien, seguidos muy de cerca por la discriminación por *edad* (14%; +1) y la tenencia de *pocos recursos* (13%; -1). Lo que asimismo muestra que la **discordancia entre las experiencias directas e indirectas de discriminación** se explica por las características de la población encuestada (la población en general, no focalizándose en los colectivos más vulnerables a la discriminación). Además el componente de *visibilidad* es clave en la declaración de discriminaciones experimentadas por otros/as (“ser testigo de”). Afecta a que las discriminaciones por *origen étnico* y *nacionalidad* sean entonces las más nombradas, al ser más visibilizadas (la distintividad étnica y la atribuible a determinadas nacionalidades y culturas), en tanto que por su baja presencia en la población encuestada (apenas una de cada diez personas son de otra nacionalidad) no cabe esperar un porcentaje similar de experiencias directas de discriminación por ambos motivos.

Gráfico 3.
Experiencia directa de discriminación

Se ha sentido discriminado/a por motivo de su...

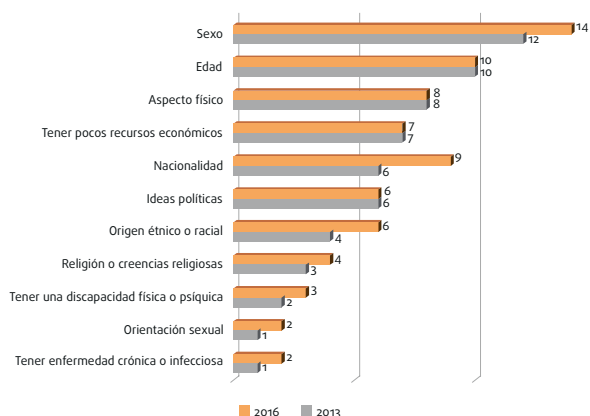


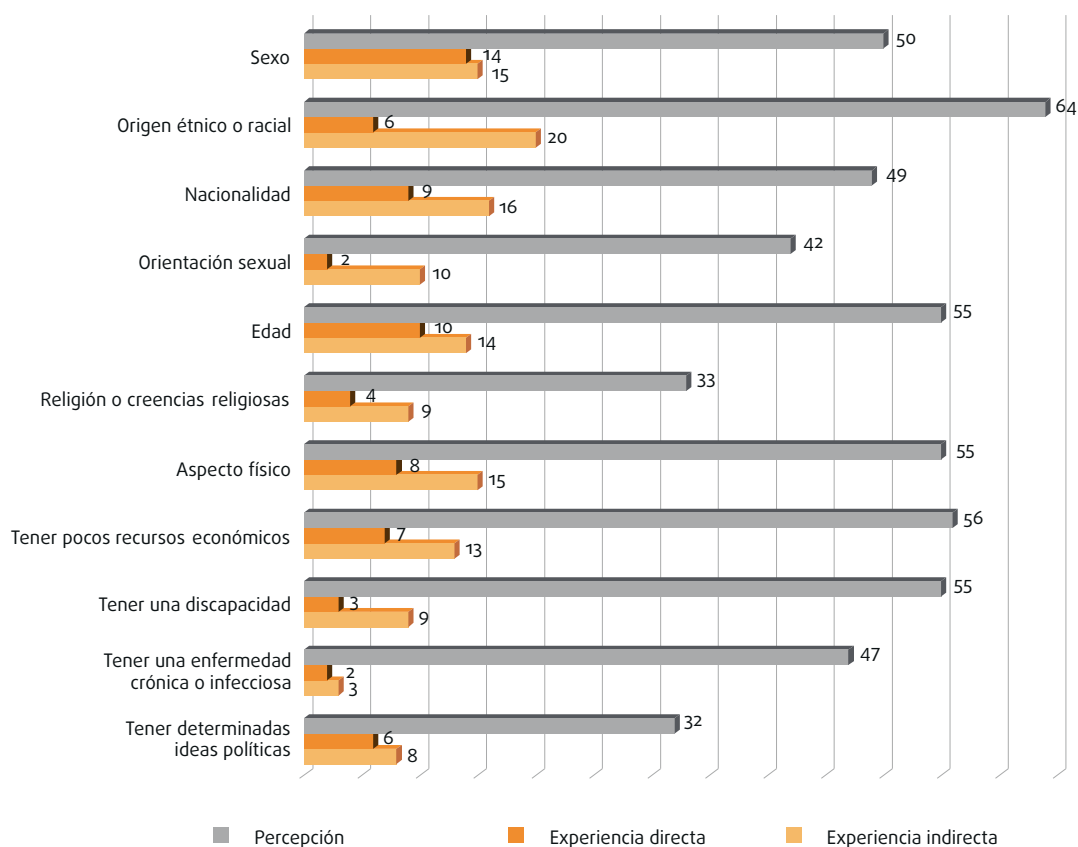
Gráfico 4.
Experiencia indirecta de discriminación

En los últimos 12 meses ha sido testigo de alguna discriminación por motivo de...



- **Las experiencias** (directas e indirectas) **de discriminación continúan siendo bastante inferiores a la discriminación que se percibe**. Discordancia que puede estar afectada por la imagen que se quiera transmitir de uno mismo. Pero, sobre todo, porque se encuesta a la población en general, siendo minoría grupos que comúnmente se perciben como víctimas de discriminación. La encuesta es casi en su totalidad respondida por personas nacidas en España (88%), siendo baja la proporción de personas de otra nacionalidad (10%), de una religión diferente a la católica (4%), con alguna discapacidad (7%), con alguna enfermedad de larga duración o crónica (19%), o que declaren que “les atrae personas de su mismo sexo” (4%). Hay que señalar que el origen étnico-racial no se pregunta.
- Las **mayores distancias entre percepción y experiencia** (directa e indirecta) de discriminación se dan cuando se pregunta **por motivos como el origen étnico o racial** (58 puntos) de las personas y por la **discapacidad** física o psíquica (52). En la referencia a la *nacionalidad* y la *orientación sexual* la distancia se acorta a 40 puntos. Estos motivos se sitúan por encima de otros de mayor presencia en la muestra, como son tener determinadas *ideas políticas* (26) o ser hombre o mujer (36). Pero también por debajo de otros que pueden motivar su ocultación, como tener *pocos recursos* económicos (49), su *aspecto físico* (47) o tener una *enfermedad* crónica o infecciosa, y que pueden afectar a un menor número de personas.

Gráfico 5.
Percepciones y experiencias directa e indirecta de discriminación por diferentes motivos en 2016



- Que la encuesta de 2016 cuantifique las personas encuestadas con alguna “discapacidad” (7%), “enfermedad de larga duración o crónica” (19%), y que “les atrae personas de su mismo sexo” (4%), además de las nacidas en otro país (12%) o con una nacionalidad diferente a la española (10%), ha permitido constatar que en **la declaración de experiencias directas de discriminación no sólo afecta hablar en primera persona** del motivo sobre el que se pregunta. La discriminación por *discapacidad* la ha experimentado el 21% de quienes tienen alguna *discapacidad*; la discriminación por *enfer-*

edad, apenas el 5% de personas enfermas; mientras que la discriminación por *orientación sexual* asciende al 39% entre quienes resultan concernidos; y la discriminación por *nacionalidad*, al 47% de quienes carecen de la nacionalidad española (siendo la de mayor incidencia).

- La discriminación por *género* es más experimentada por las mujeres (24%; +4), siendo minoría los hombres que afirman haberla experimentado (4%; +1). La discriminación por *ideas políticas* es más declarada por las personas de izquierda (13%) que por las de derechas o centro (4%); y la atribuida a la *carencia de recursos* económicos, por las personas de peor posición económica (17%), en contraposición a quienes disfrutaban de una buena posición económica personal (5%). Pero también son las personas de peor posición económica quienes más declaran otras discriminaciones: por *sexo* (22%), *edad* (24%) o *aspecto físico* (16%). En la discriminación atribuida a la *edad* en cambio no se detecta ninguna pauta: no son las personas de más edad las que más declaran haberse sentido discriminadas por *edad* (tampoco por otros motivos), ni tampoco los más jóvenes.

2.2. La convergencia de diferentes motivos de discriminación: la 'discriminación múltiple'

- La discriminación *múltiple* (por "acumulación de motivos", converjan o no en el tiempo) tiene una **baja incidencia** en la población encuestada (15%; +1).
- La media de experiencias de discriminación asciende a medida que baja la *edad* del encuestado/a, se eleva su nivel de *estudios*, desciende su *situación económica personal*, y se vira a posiciones más a la izquierda en la escala de *ideología*. Variaciones que se acentúan en 2016. Al igual que son **las personas con otra nacionalidad** quienes **más experiencias de discriminación directa** declaran, también lo hacen las **mujeres** (más que los hombres), los **asalariados eventuales**, las personas **en paro** y las que residen en municipios de mayor tamaño. Si bien, los modelos de regresión lineal múltiple muestran que la variable que más determina el número de experiencias directas de discriminación es la *situación económica personal*. Sigue la *nacionalidad* y las variables *ideología política*, *estudios* y *edad*.
- Las **convergencias** de *experiencias* directas de discriminación **más nombradas** fueron:
 - *origen étnico + nacionalidad* (68%; +3)
 - *pocos recursos económicos + aspecto físico* (47%; +4)
 - *edad + sexo* (47%; +8)
 - *ideas políticas + sexo* (47%; +8)
 - *aspecto físico + sexo* (44%; +1)
 - *pocos recursos económicos + edad* (43%; -3)

Destaca el notorio **aumento** de las convergencias de **sexo** con **edad** y con **ideas políticas**.

2.3. Los ámbitos de discriminación vivida o experimentada

- El ámbito **laboral despunta** en las **discriminaciones por edad y sexo** (72%; +4 y -8); en los demás motivos se sitúan entre 40-50%, exceptuando por tener *pocos recursos* (29%; +9). Sigue en importancia "**la calle, el trato con la gente**", sobre todo en las discriminaciones por **religión** (40%; -5) y **orientación sexual** (21%), en las que dobla la experimentada en el ámbito laboral (21 y 7%, respectivamente).
- La **mayor discriminación laboral** es por razón de **género**, en clara desproporción en contra de las mujeres (diferencias de 47 puntos, cuando se pregunta por el motivo de haber sido despedidas, obli-

gadas a hacer determinadas tareas, cobrar menos, tener peores horarios o negárseles un ascenso o promoción; y diferencias de 36 puntos, por la razón de habérselas dejado de contratar).

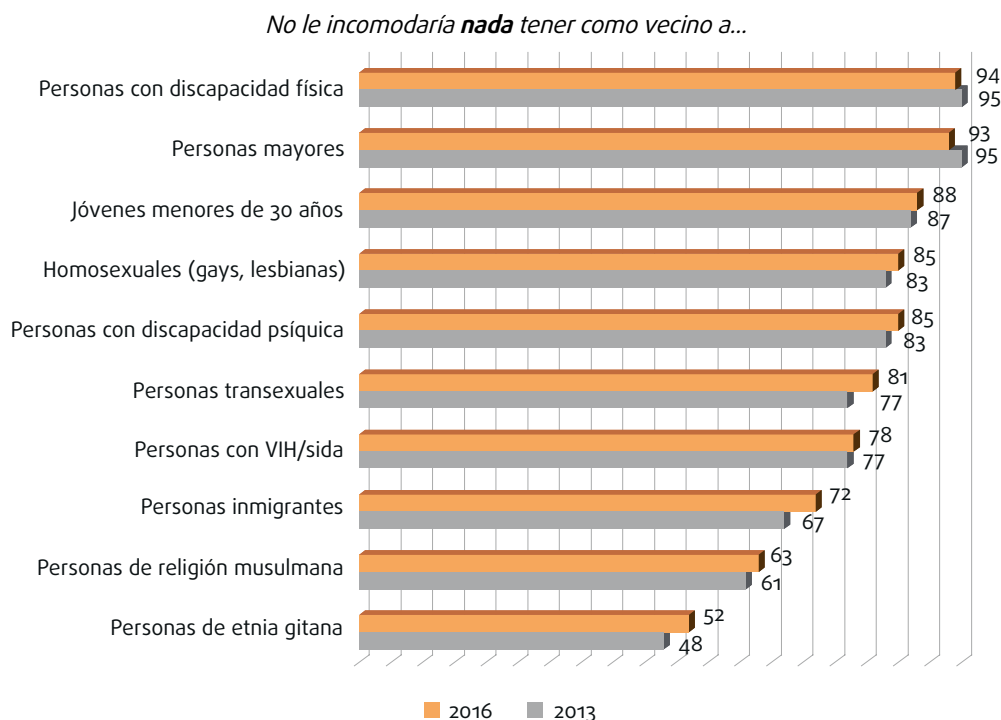
- Sigue la discriminación *laboral* atribuida a la **edad** (sobre todo como motivo de la pérdida del contrato de trabajo; más declarado por los hombres, probablemente por su mayor antigüedad laboral). La **nacionalidad** es el **3.º motivo de discriminación laboral**. Un dato relevante cuando apenas un 10% de las personas encuestadas carecen de la nacionalidad española (su incidencia es mayor en la rescisión del contrato laboral: 14%). El *aspecto físico* es el 4.º motivo de pérdida (rescisión) del contrato laboral, reflejando la importancia del *aspecto físico* como motivo de discriminación en una sociedad que da relevancia a la *apariencia*.

3. ACTITUDES DISCRIMINATORIAS

3.1. La exteriorización de los prejuicios: la convivencia con personas ‘diferentes’

- En 2016 **aumenta el nivel de aceptación de los colectivos que más “incomodaría”** tenerlos como vecinos (personas de *etnia gitana*, *musulmanes* e *inmigrantes*); mientras que los grupos de mayor apreciación social (personas con alguna *discapacidad física* y *mayores*) experimentan un tibio retroceso, quizás porque en 2013 ya alcanzaron cotas máximas de aceptación (95%).

Gráfico 6.
Aceptación de relación de vecindad con diferentes colectivos

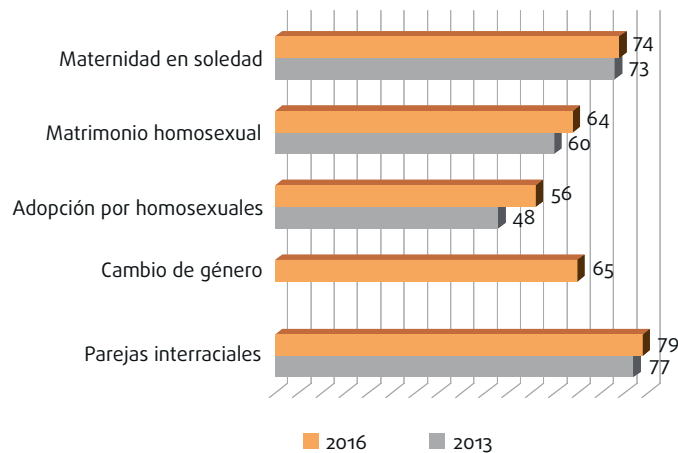


- Las relaciones más frecuentes son las habidas con personas de otras *nacionalidades* (65%). Continúan siendo mínimas las relaciones con *transexuales* (8%), en parte, por su menor número.

3.2. Posicionamiento hacia la diversidad

- La sociedad española manifiesta una **gran aceptación de la diversidad de género, sexual y familiar**, habiendo una mayor aprobación plena de las parejas interraciales (79%; +3) y de la maternidad no vinculada al matrimonio o unión de hecho (74%).
- La **aprobación** plena del **matrimonio entre homosexuales** sigue **aumentando** (64%; +4), al igual que la adopción por homosexuales (56%; +8); aunque continúan siendo inferiores a las anteriormente señaladas. Asimismo, la *reasignación de género* por parte de las personas *transsexuales* (“que una persona que nació hombre y se siente mujer pueda cambiar su nombre y su documentación para que sea tratada como mujer (o viceversa)”) es **más aprobada** (65% “por completo”). Todo lo cual refleja una **menor actitud discriminatoria** hacia las personas por su **orientación sexual y/o su identidad de género**, tal como se manifiesta en las encuestas.
- También **desciende** el **racismo** manifiesto en el indicador incluido en las encuestas: la desaprobación o reticencia hacia los *matrimonios mixtos* (inclusive su descendencia) es ínfima (7%; +1). De su respuesta cabría deducir una baja presencia de *racismo* en la sociedad española, si no fuese un indicador tan directo y vulnerable al sesgo de *deseabilidad social*. En cambio, la desaprobación del **uso del velo** (que no *burka*) en espacios públicos se mantiene alta y similar en ambas encuestas (47%; -1), superando en cinco puntos la tradicional mayor controversia de la construcción de *mezquitas* en el barrio (42%). Por lo que no se detectan avances en la discriminación por *religión*.

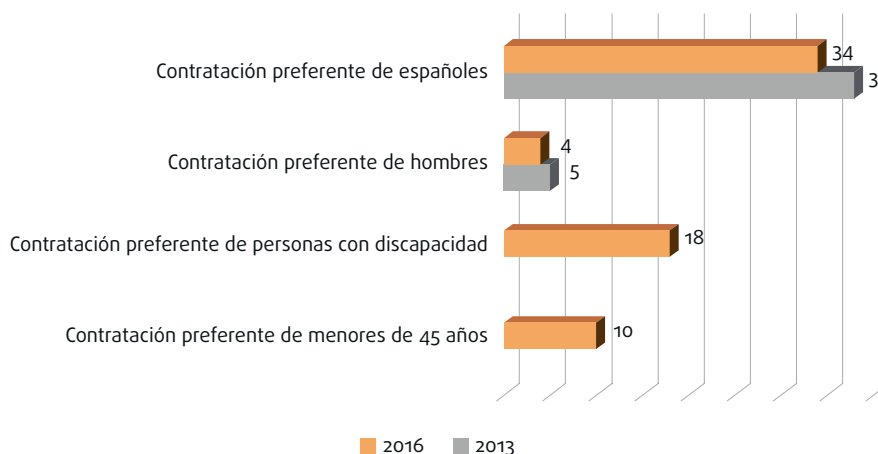
Gráfico 7.
Aprobación plena de la diversidad de género, sexual y familiar



- En la actitud favorable hacia la **diversidad sexual y de género** actúa, sobre todo, la tenencia de **relaciones de amistad** con personas de otra orientación sexual, junto al factor generacional (**edad**) y el componente de **mentalidad** (*religiosidad* e *ideología política*). El nivel de *estudios* de la persona encuestada también afecta (si bien, únicamente en la encuesta de 2016), y en el sentido de una actitud más favorable hacia ambas diversidades en las personas de mayor nivel educativo.
- También se indaga en los **‘discursos de la preferencia’**: la aprobación de discriminaciones *positivas* vs. *negativas* en el acceso al empleo. En la discriminación por *género*, se indica la contratación preferente de personal masculino, suponiendo su desaprobación el apoyo a políticas de discriminación *positiva* a favor de las mujeres (63% de respaldo firme o desaprobación por completo; -1). Lo mismo es extensible a la discriminación por *nacionalidad*, cuya desaprobación (plena por el 22%; +4) es indicativa de descenso de la *xenofobia* expresa a través del ‘discurso de la preferencia’; si bien, sigue siendo amplio el apoyo a la contratación *preferente* de los españoles (al que se sumaría el 24% que la aprueba “hasta cierto punto”). En el extremo contrario se sitúa la aprobación de la contratación

preferente de los hombres (mínima: 4%). Las actuaciones encaminadas a la contratación preferente de personas con alguna *discapacidad* tienen una mayor aprobación (18% plena; 24% hasta cierto punto) que la correspondiente a los menores de 45 años (10% y 15%, respectivamente).

Gráfico 8.
Aprobación plena de discriminaciones en el acceso al mercado laboral



- La juventud no se considera un obstáculo para dirigir una empresa o departamento con más de 50 empleados/as (85%; -4). En cambio, desciende la aprobación de la convivencia laboral con personas con *VIH/Sida*, aunque siga siendo respuesta mayoritaria (73%; -7). Descenso atribuible al aumento del temor a contraer la enfermedad, en consonancia con noticias que alertan de su incremento en los últimos años. Como es habitual en la medición de los prejuicios, en la plena aprobación incide, principalmente, el nivel de *estudios* y la *ideología política*.
- En general, la edad-generación no incide en las actitudes hacia las diversidades; sí la *ideología política* y la *relación* con personas sobre las que se pregunta. Las *experiencias* directas e indirectas de discriminación apenas inciden.

3.3. Hacia una tipología de actitudes ante la discriminación

- La tipología obtenida con 6 componentes principales (que agrupan 30 indicadores), 11 variables sociodemográficas, más la *experiencia* directa e indirecta de discriminación, muestra que la actitud de *ambivalencia* es la que más varía en peso y composición (33%; +24). Se configura próxima a la *integración-aceptación* del diferente, al elevarse la aprobación de *nuevos tipos de familia*, reducirse la incomodidad ante la proximidad con personas del colectivo LGTBI, y relacionarse más con diferentes. Un dato positivo, al igual que la reducción en la actitud de *discriminación-rechazo* al diferente (33%; -15).
- La *ambivalencia* actitudinal se da más en hombres que en mujeres, en las personas jóvenes, de estudios medio-bajos y peor posicionadas en las escalas laborales y socioeconómicas, de izquierdas, poco religiosas y desconfiadas. Su mayor apertura al diferente coincide con la declaración de *experiencias* directas e indirectas de discriminación. Por el contrario, la actitud de *discriminación-rechazo* queda más definida por el rechazo a los nuevos tipos de familia y la convivencia con personas de otras religiones y etnias (musulmanes, gitanos, inmigrantes), con quienes apenas se relacionan. En la encuesta de 2016 desciende en cambio la incomodidad que expresan ante la proximidad con personas con *discapacidad* u otra *edad*, al igual que con *transexuales* y *homosexuales*. La actitud de *discriminación-rechazo* agrupa a un mayor número de mujeres que hombres, a personas de edad avanzada, de baja formación educativa-laboral, y posición socioeconómica, desconfiadas y de mentalidad

conservadora. Un perfil que se contrapone al más aperturista, partidario de la *integración-aceptación* del diferente.

- Las **actitudes** hacia la discriminación están cada vez **menos definidas por prejuicios** hacia la convivencia vecinal con diferentes y la **aprobación de discriminaciones** (positivas o negativas) en la contratación laboral. En 2016 se mantienen los efectos positivos debidos a la *relación* con diferentes, al igual que destaca la mayor aprobación de los nuevos tipos de familia.

4. ACTUACIONES FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

4.1. Del reconocimiento a la denuncia de la discriminación

- Que en 2016 haya una mayor declaración de experiencias directas de discriminación (36%; +6) puede también deberse a una **mayor sensibilidad hacia la discriminación** y su repercusión social, sobre todo entre las personas de mayor formación educativa-laboral y de menor edad.
- Sorprende la baja proporción de personas que se han sentido discriminadas y que hacen una *denuncia* formal (8%; -1). También, el notorio aumento de la denuncia entre los *empresarios* (20%; +16) y las personas de mayor nivel de *ingresos* (14%; +6), mientras que desciende entre los *autónomos* (5%; -12).
- Destaca el **aumento de la denuncia a un superior jerárquico** (34%; +8), manteniéndose como la primera instancia ante la que se formaliza la denuncia. Sigue la **policía** (27%; +2), los **sindicatos** (20%), junto con un **organismo público de igualdad** (19%; +2). A su vez repuntan las denuncias presentadas a una ONG o asociación (11%; +8). Aumentos que concuerdan con la mayor declaración de experiencias personales de discriminación en el ámbito *laboral*.

4.2. La "no" denuncia pese al conocimiento de los derechos de las víctimas y de los organismos en su defensa

- La **razón principal** de que **no se denuncie** (pese a un mayor conocimiento de los derechos de las víctimas y de los organismos en su defensa), es que se cree que *"no sirve para nada"* (42%; +1). La segunda, *"porque no es muy grave"* (38%; +4). Las otras razones sugeridas (*"es normal, habitual, frecuente"*, *"por burocracia, molestias, gastos"*, *"por miedo a represalias"*) apenas son nombradas.

Gráfico 9.
Motivos de no haber denunciado ser víctima de discriminación

¿Por qué motivos nunca ha comunicado formalmente o denunciado haber sido víctima de discriminación?

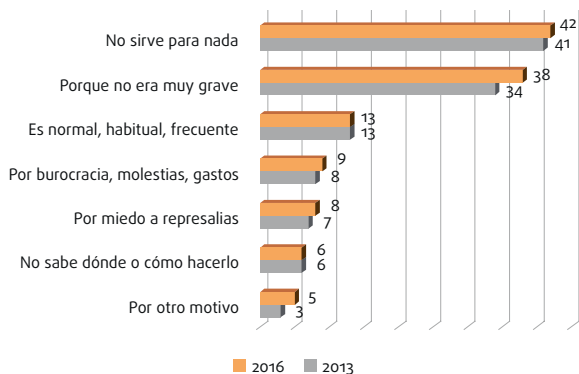
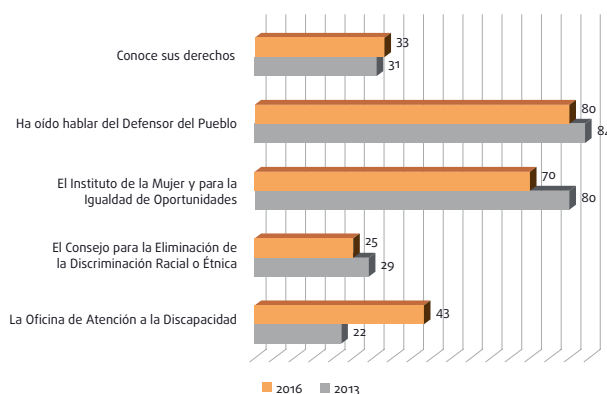


Gráfico 10.
Conocimiento de derechos y de organismos para su defensa



- Que sea por desconocimiento (“no sabe dónde o cómo hacerlo”) tampoco es la razón de la no denuncia (6%). Lo que se interpreta con cierto optimismo, al igual que el tibio ascenso del conocimiento de los *derechos* de las víctimas de discriminación (33%; +2); un porcentaje inferior al registrado en los Eurobarómetros (41% de los españoles en 2015; +11).
- De los organismos sobre los que se pregunta, el Defensor del Pueblo (80%; -4) y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (70%; -10) se mantienen como los dos más conocidos; si bien, en menor proporción. También se reduce el conocimiento del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (25%; -4). Por el contrario aumenta notoriamente el conocimiento de la Oficina de Atención a la Discapacidad (43%; +21); probablemente porque se percibe una mayor actuación en defensa de las personas con discapacidad.
- Como era esperable, el desconocimiento de los *derechos* y de los organismos para su defensa es mayor entre las personas de menor *formación* educativa y laboral, de menor *posición socioeconómica* (ingresos, clase social, situación económica personal), y entre quienes carecen de la nacionalidad española.

4.3. Valoración de las actuaciones contra toda manifestación de discriminación

- Llama la atención el **mayor desconocimiento** que se declara de las **actuaciones para evitar la discriminación** de las personas **transexuales** (el 22% de las personas encuestas responden que “no saben”; -2), de aquellas que profesan otras **religiones** (17%), y de los **homosexuales** (15%). Un desconocimiento que supera al registrado cuando se interroga por los esfuerzos llevados a cabo por las distintas administraciones para lograr la plena integración de las personas con *discapacidad* (7%; +1), la igualdad por *género* (9%; +2) y la integración de las personas *inmigrantes* (9%; +1).
- Asimismo sorprende la menor valoración positiva (y consiguiente mayor demanda de actuación) de los esfuerzos realizados para alcanzar “la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” (39%; -7). Se aproxima a la antes menos valorada relacionada con la igualdad de las personas *transexuales*. Esta última, en cambio, aumenta en 2016 (36%; +6), al igual que la valoración de las actuaciones para que las personas *homosexuales* no sean discriminadas (49%; +3). Ambos colectivos se perciben más protegidos en 2016, a diferencia de las mujeres. A ello contribuye no tanto las experiencias (directas o indirectas) de discriminación por *género*, como las noticias transmitidas a través de los medios de comunicación, que resaltan la brecha por *género* y aspectos deficitarios para alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres (como el reparto de las tareas domésticas e inclusive la violencia de *género*).

Gráfico 10.
Valoración positiva de las actuaciones de las administraciones para lograr la plena igualdad e integración social

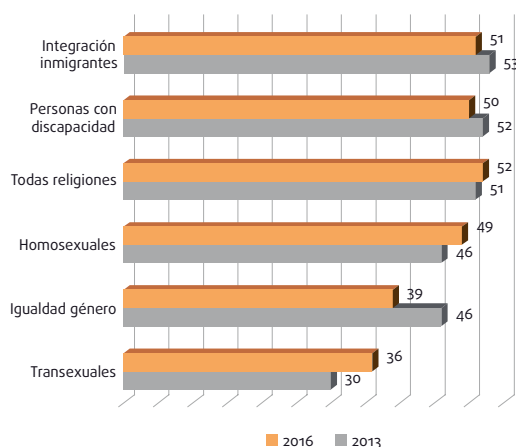
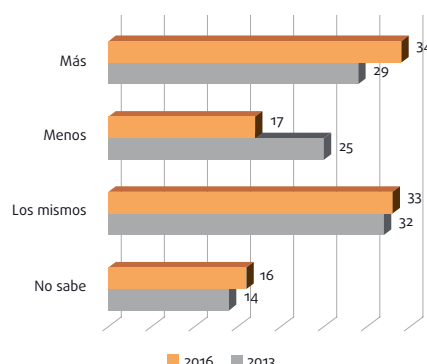


Gráfico 11.
Valoración de los esfuerzos de las diferentes administraciones en la lucha contra toda forma de discriminación

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?



- Pese a ello, la valoración conjunta es de un **mayor reconocimiento** de que **“se hacen más esfuerzos”** (que hace cinco años) en la lucha contra toda forma de discriminación (34%; +5). Un dato positivo a destacar.
- En dicho reconocimiento afecta el posicionamiento político más que el nivel de formación y posición socioeconómica de quien responde, como sucede cuando se analizan las actitudes. La *situación económica* personal influye, pero cuando se pregunta por la igualdad por *género*. Las personas de izquierdas y los peor posicionados en la escala económica son los más críticos y demandantes de actuaciones para alcanzar la plena igualdad e integración social. Otro tanto sucede con quienes declaran *experiencias* directas e indirectas de discriminación (no cuando se pregunta de manera genérica, sino por la igualdad e integración de colectivos concretos).

En suma, los nuevos datos demoscópicos dibujan una sociedad española más abierta hacia las diferentes diversidades, que valora los esfuerzos realizados por las distintas administraciones en la lucha por la igualdad e integración social (más hacia el colectivo LGTBI y las personas con discapacidad). No obstante, siguen detectándose lagunas. De manera especial, en el ámbito laboral y en las discriminaciones que afectan a la igualdad por *género* y *edad*, las dos de mayor presencia en España y que, junto con la discriminación por *origen étnico* o racial, más han aumentado en los tres últimos años (tanto en su percepción como en la experiencia de discriminación). Percepción que sigue sobredimensionando la realidad estadística y demoscópica.

El Informe concluye instando a actuaciones que se dirijan a aumentar la sensibilización o concienciación de la población contra las múltiples discriminaciones y a alcanzar la normalización de la diversidad. A ello podría contribuir el fomento de la educación, la *empatía* (“ponerse en el lugar del otro”), y la evaluación de lo transmitido a través de los medios de comunicación (dado su efecto en las percepciones, actitudes y conductas).