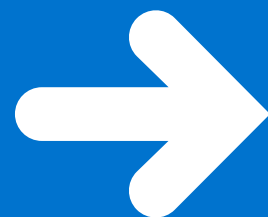


Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020



CONSEJO PARA LA ELIMINACIÓN
DE LA DISCRIMINACIÓN
RACIAL O ÉTNICA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD DE TRATO
Y DIVERSIDAD ÉTNICO RACIAL

Diciembre 2020



EQUIPO INVESTIGADOR DE RED2RED

Anabel Suso Araico (dir.)
Jennifer Torres Masón
Natalia Olmos Sáez
Diego Mamán Schwartz

Dirección y coordinación:

Pleno y grupo de Trabajo de Estudios e Informes del Consejo para la Eliminación de la Discriminación racial o étnica: Raúl Martínez Ibars (Coordinador del grupo de trabajo) y vocales miembros.

Subdirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial como Secretaría del Consejo: Mar Fernández Sabugo, Nicolás Marugán Zalba, Rosario Maseda García, Iván Carabaño Rubianes, Ruth García Hernández y Myriam Muñoz Casillas.

Diseño y maqueta:



Estilo Estugraf Impresores, S.L.



Ministerio de Igualdad

Centro de Publicaciones
Alcalá, 37 - 28071 - Madrid
www.igualdad.gob.es

NIPO: 048-20-031-6 (papel)
NIPO: 048-20-035-8 (En línea)
Depósito Legal: M-31833-2020 (solamente para versión impresa)

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
<https://cpage.mpr.gob.es>



CONSEJO PARA LA ELIMINACIÓN
DE LA DISCRIMINACIÓN
RACIAL O ÉTNICA

c/ Alcalá, 37
28071 Madrid
www.igualdadynodiscriminacion.org

Índice

| | |
|--|----|
| Presentación | 7 |
| 1. Introducción | 11 |
| 1.1. Objetivos del estudio..... | 13 |
| 1.2. Contexto de análisis..... | 15 |
| 1.2.1. El fenómeno de la discriminación..... | 15 |
| 1.2.2. La discriminación racial, la discriminación por origen étnico y la discriminación por origen nacional..... | 18 |
| 1.2.3. Recomendaciones internacionales en torno a algunos de los grupos de población de diverso origen étnico y territorial objeto de estudio..... | 19 |
| 2. Descripción metodológica..... | 23 |
| 2.1. Planteamiento metodológico | 25 |
| 2.2. Desarrollo metodológico | 25 |
| 2.2.1. Encuesta..... | 26 |
| 2.2.2. Trabajo cualitativo: entrevistas | 39 |
| 3. Identidad, representaciones sociales y discriminaciones percibidas..... | 41 |
| 3.1. Autoidentificación con grupos de diverso origen étnico y territorial..... | 43 |
| 3.2. La imagen que los diversos grupos poblacionales consideran que tienen entre la población española..... | 45 |
| 3.3. La estabilidad en la percepción del grado de racismo de la población mayoritaria | 55 |
| 3.3.1. Percepción de manifestaciones del comportamiento racista de la población mayoritaria..... | 59 |
| 3.3.2. Percepción de la evolución del trato discriminatorio..... | 61 |
| 3.3.3. Percepción del grado de respeto de la población mayoritaria a los derechos humanos..... | 61 |
| 3.4. La desigual percepción del trato de la población mayoritaria hacia los diferentes grupos de población de diverso origen étnico y territorial..... | 63 |
| 4. El conocimiento y la distancia entre la consciencia de la discriminación y su experiencia entre los diferentes grupos poblacionales..... | 69 |
| 4.1. La comprensión de la discriminación..... | 71 |
| 4.2. La percepción espontánea de la discriminación..... | 73 |
| 4.3. Discriminación múltiple y discriminación interseccional | 84 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 4.4. | La distancia entre la percepción espontánea de la discriminación y las posibles experiencias discriminatorias..... | 89 |
| 5. | La experiencia de la discriminación en diferentes ámbitos..... | 95 |
| 5.1. | La experiencia de la discriminación en diversos servicios públicos..... | 97 |
| 5.1.1. | La discriminación percibida en el ámbito sanitario o por parte del personal de los centros..... | 97 |
| 5.1.2. | La percepción de la discriminación en el ámbito educativo..... | 102 |
| 5.1.3. | La percepción de la discriminación en la atención de la Administración Pública local..... | 110 |
| 5.1.4. | La percepción de discriminación en el trato policial..... | 113 |
| 5.2. | La experiencia de la discriminación en otros espacios públicos y privados..... | 124 |
| 5.2.1. | La discriminación percibida en el acceso a la vivienda..... | 124 |
| 5.2.2. | La percepción de la discriminación en el ámbito de los establecimientos o espacios abiertos al público y en el acceso a bienes y servicios..... | 131 |
| 5.3. | La percepción de las consecuencias de la discriminación..... | 136 |
| 6. | Percepción y experiencia de la discriminación en el ámbito del empleo y la formación..... | 149 |
| 6.1. | La situación sociolaboral de los grupos de población de diverso origen étnico y territorial en España..... | 152 |
| 6.2. | La percepción de la discriminación en el mercado laboral..... | 164 |
| 6.2.1. | Búsqueda/acceso al empleo..... | 168 |
| 6.2.2. | Condiciones de empleo y derechos laborales..... | 171 |
| 6.3. | La experiencia de la discriminación en el ámbito de la formación para el empleo..... | 182 |
| 6.3.1. | Experiencias formativas de las personas entrevistadas..... | 183 |
| 6.4. | Consecuencias de la discriminación laboral e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo..... | 185 |
| 6.4.1. | La percepción de las consecuencias de la discriminación laboral..... | 185 |
| 6.4.2. | Igualdad de oportunidades..... | 187 |
| 7. | Las variables explicativas de los diferentes niveles de discriminación: el género, la edad, el tamaño de hábitat, la comunidad autónoma de residencia y otras variables subjetivas..... | 191 |
| 7.1. | La percepción de la discriminación en función del sexo..... | 193 |
| 7.2. | Las diferencias en función de la variable edad..... | 195 |
| 7.3. | El tamaño del hábitat de residencia..... | 196 |

| | |
|--|-----|
| 7.4. Percepción de la discriminación en función del tiempo de residencia en España | 198 |
| 7.5. Percepción de la discriminación en función de la situación laboral | 200 |
| 8. Los mecanismos de denuncia utilizados..... | 203 |
| 8.1. La reacción ante la discriminación: la interposición de quejas, denuncias o reclamaciones | 205 |
| 8.2. La experiencia de la denuncia..... | 211 |
| 8.3. Los motivos de la no denuncia..... | 213 |
| 8.4. Percepción de la justicia en España..... | 216 |
| 8.5. Conocimiento de entidades que trabajan en el ámbito de la discriminación..... | 217 |
| 9. Principales conclusiones y retos que plantea el estudio..... | 221 |
| 10. Referencias bibliográficas..... | 235 |
| 11. Índice de gráficos y tablas..... | 241 |
| 12. Anexo: Cuestionario..... | 251 |

Presentación

Entre las competencias del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE) enunciadas por el Real Decreto 1262/2007 se encuentra la realización y publicación de informes de carácter autónomo e independiente sobre la discriminación de las personas por motivos de origen racial o étnico. Esta ha sido una de las tareas principales del Consejo realizada fundamentalmente a través de su Grupo de Trabajo de Estudios e Informes. En 2011 el Consejo publicó el primer [Panel sobre discriminación por origen racial o étnico \(2010\): la percepción de las potenciales víctimas](#) al que le siguió un segundo estudio en 2012. En 2013 se publica el tercero de tales informes: [Percepción de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas](#). Desde entonces se había producido una pausa en la producción de este tipo de documentos científicos e informativos de carácter general, espacio cubierto por otras publicaciones como la [Memoria del Servicio de Asistencia a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica](#), o las diferentes publicaciones sobre estrategias y recomendaciones del CEDRE.

Dado el impasse de varios años, se debe considerar como más positiva si cabe la publicación del presente informe, [Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020](#). Ello es producto de la reactivación del Consejo promovida por su anterior Presidenta Ángeles Solanes Corella con el inestimable impulso de la Dirección General para la Igualdad de trato y Diversidad Étnico Racial, dirigida por Rita Bosaho Gori.

El informe es el más completo de los tres puesto que plantea un análisis longitudinal de los diferentes marcadores de discriminación y exclusión con respecto a los anteriores estudios. A destacar que el contexto de confinamiento y restricciones debido a la pandemia por el Coronavirus/Covid 19 ha obligado por una parte a modificar parcialmente la metodología de encuesta presencial de los informes previos y por otra parte, ha revelado un aumento de casos de discriminación en el ámbito vecinal, un hecho que es históricamente conocido, las crisis sociales agravan problemas preexistentes. Situación que nos revela la necesidad de una estrecha vigilancia del racismo, un fenómeno cambiante y que presenta un doble carácter a la vez constante y explosivo.

Se han realizado un total de 1624 encuestas en todas las Comunidades Autónomas del Estado español, a personas integrantes de los ocho grupos de población presentes en los estudios previos. Se ha hecho un importante esfuerzo por modificar determinadas terminologías designativas de comunidades de los informes anteriores que no se corresponden con las propias auto designaciones de los grupos participantes o con las actuales líneas designativas. Ello solo ha sido posible de un modo parcial ya que se hacía necesario compatibilizar ese requisito con dotar de continuidad interpretativa a los datos. Asimismo, se ha hecho mayor incidencia en la doble realidad de las comunidades participantes para no caer en una total extranjerización de la problemática. El racismo ha afectado en el pasado y afecta en el presente tanto a personas extranjeras como a importantes sectores de población con nacionalidad española.

Gracias al esfuerzo interpretativo del equipo investigador de Red2Red y a su calidad científica, el estudio que presentamos contiene mejoras cualitativas de calado que permiten avanzar explicaciones sobre los fenómenos de discriminación en los ámbitos más estudiados, en especial el laboral, el formativo y el de vivienda. Para futuros informes queda pendiente la utilización de una metodología más participativa que permita hacer partícipes a las comunidades en lucha contra el racismo del conocimiento de su situación, del análisis de las causas y de las propuestas de mejora de un modo propositivo. El objetivo es abandonar la ontología objetualizante, dejar de ser objetos de estudio y pasar a ser

comunidades y personas colaboradoras, entender nuestras dimensiones: pensante, actuante, participativa, transformadora e histórica.

El informe analiza el racismo institucional en diferentes vertientes y constata su persistencia y aparente inmutabilidad, aun cuando cambie la situación administrativa (nacionalidad) de las personas encuestadas. En este sentido es preocupante que no se hayan producido avances en la mayoría de ámbitos salvo en el de trato policial y en el laboral. Alarma, asimismo, el nivel de infra denuncia de las personas agredidas por el racismo, la desconfianza hacia el sistema está fundamentada en el escaso número de sentencias que contemplan ese móvil o agravante. Todo lo anterior abunda en la necesidad de confrontar el racismo institucional que obstaculiza todo avance en derechos y libertades.

Las conclusiones del informe son muy directas y nos hablan del grado de exclusión existente en España, a causa de las diferentes formas de racismo insertas en la sociedad entre las cuales el racismo institucional es la más insidiosa de todas. Lo anterior se sustenta en una grave invisibilización, falta de representación y un efecto barrera en la promoción laboral social y en el pleno disfrute de derechos. Esas barreras y esas exclusiones no se nos oculta que son históricas y persistentes. Se hace necesario reconocer la larga duración del fenómeno en España y, en un marco general, su vinculación con la modernidad, con el esclavismo y el colonialismo tal y como advierten organismos como Naciones Unidas en el presente Decenio Afrodescendiente 2015-2024, y también con la conformación del Estado Nación contemporáneo. Testigo de ello son la larga lucha por el reconocimiento del Pueblo Gitano, de las comunidades africanas y de las comunidades originarias de Abya Yala en España, todas ellas determinantes en el devenir histórico del país, hecho que no es reconocido y que coadyuva en el proceso de exclusión.

Las herramientas científicas como la estadística son imprescindibles para el conocimiento de las situaciones de discriminación que suponen barreras para el pleno disfrute de derechos en un contexto que está obligado por su propia razón de ser a fomentar la igualdad de oportunidades. Tales estudios deben tener una vertiente cuantitativa y otra cualitativa, como las que aquí presentamos, que permitan acercarse al detalle de las situaciones y establecer interrelaciones entre los fenómenos de exclusión para avanzar en estrategias para confrontarlos. El presente estudio nos permite también reflexionar sobre la necesidad de estadísticas censales sobre la diversidad social existente. En gran parte de Europa se han presentado cuestionamientos a estas estrategias debido a la historia de persecuciones a grupos sociales de este continente. Sin embargo, creemos que es hora de dejar a un lado esas prevenciones y entender que, con las garantías de anonimato y voluntariedad necesarias, las implicaciones de conocer con detalle y en su totalidad nuestras pluralidades y los desafíos que enfrentan solo pueden ser positivas.

Antumi Toasijé

Historiador, presidente del Consejo
para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.

1. Introducción

El presente estudio tiene como objetivo conocer la evolución en el tiempo de la percepción de la posible discriminación por origen racial o étnico, por parte de las personas potencialmente víctimas de este tipo de discriminación en España, dando continuidad a los estudios realizados en 2010, 2011 y 2013.

La **especificidad y/o valor añadido del estudio** radica en el **análisis de la evolución** de la discriminación étnica y racial desde la percepción subjetiva que las posibles víctimas tienen de ella, en su doble dimensión de “lo percibido” y “lo subjetivamente experimentado”. En este caso, se agrega un elemento de considerable interés en el análisis por cuanto permite **analizar la evolución de dicha percepción varios años después de la crisis**, lo cual permite realizar una comparativa con periodos de mayor bonanza económica.

La elaboración del estudio es una iniciativa del **Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica**, órgano colegiado de la Administración General del Estado, adscrito al Ministerio de Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial sin participar en la estructura jerárquica del Ministerio. Dicho organismo fue creado por la *Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social*, que materializaba la transposición de los contenidos de la *Directiva 2000/43/CE del Consejo*, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

En este sentido, el artículo 2 del *Real Decreto 1262/2007*, modificado por *Real Decreto 1044/2009 de 29 de junio*, señala que corresponde al Consejo la Promoción del principio de Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas por su origen racial o étnico, en la educación, la sanidad, las prestaciones y los servicios sociales, la vivienda y, en general, la oferta y el acceso a cualesquiera bienes y servicios, así como el acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua.

Para el cumplimiento de dichos fines, el artículo 3 del mismo Real Decreto, establece que el Consejo tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

“(...) Realizar con autonomía e independencia, análisis y estudios, así como publicar informes independientes sobre la discriminación de las personas por motivos de origen racial o étnico y sobre el respeto al principio de igualdad entendido como ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico de una persona (...)”.

El Pleno del Consejo para la Eliminación de la Discriminación racial o étnica, en su reunión del día 19 de enero de 2010, acordó la elaboración de un primer estudio sobre la discriminación por los motivos anteriormente citados, elaborado a partir de las percepciones y experiencias de las posibles víctimas de este tipo de discriminación, con carácter longitudinal en el tiempo, al que responde este nuevo estudio, que constituiría la cuarta edición. El texto final del presente estudio fué acordado y aprobado en la reunión plenaria del 23 de octubre de 2020.

1.1. Objetivos del estudio

El estudio responde al **objetivo general** de conocer la evolución en el tiempo de la percepción de la discriminación motivada por el origen racial o étnico experimentada

por parte de las potenciales víctimas de dicha discriminación en lo relativo a su medida, intensidad, así como en los ámbitos, circunstancias y formas o manifestaciones concretas en que esta se produce, prestando especial atención al ámbito del empleo y la formación para el empleo.

Se pretende abordar la **evolución de la prevalencia de la discriminación** por razones de origen racial o étnico a través de los estudios de 2010, 2011 y 2013, incidiendo especialmente en los dos últimos estudios, entre los ocho grupos definidos, profundizando en su conocimiento a través del análisis de **la medida y la intensidad** con la que las personas la experimentan en nuestro país. Para ello, se ha llevado a cabo una encuesta representativa a nivel nacional, alcanzando las 17 CC.AA. y 2 ciudades autónomas del territorio español.

Dicho objetivo general se concreta en una serie de **objetivos específicos**:

- Introducir **mejoras en la metodología cuantitativa y cualitativa** respecto a los estudios anteriores, que contribuyan a enriquecer los resultados del mismo; de un lado, dotando de mayores elementos de análisis los ámbitos de empleo y formación; y de otro lado, profundizando en elementos explicativos de las diferentes percepciones entre los diversos grupos de población fundamentalmente, gracias a la perspectiva multiagente. Ello implica que sobre el cuestionario previamente diseñado se han realizado todas las adaptaciones oportunas al objeto de incluir algunas preguntas nuevas que permitan conocer con mayor profundidad estas cuestiones.
- Analizar la **evolución de la percepción de la discriminación en los ámbitos específicos** predeterminados (los nueve fijados en el estudio previo). Se trata de analizar cómo evoluciona esta percepción, así como de definir las circunstancias en las que con más frecuencia se perciben discriminaciones por motivos raciales y/o étnicos, haciendo **hincapié en aquellos en los que se percibió mayor discriminación en el anterior estudio** (el ámbito laboral, el de los establecimientos públicos y de ocio, el trato policial y el ámbito de la vivienda). Este objetivo que se plantea comprende el análisis de los principales **agentes discriminatorios** en cada ámbito.
- Ahondar en el estudio y análisis de la percepción de la discriminación racial o étnica en el ámbito del **empleo y la formación**. En un marco **de recuperación económica**, frente a la recesión económica que ha caracterizado el contexto de los estudios previos, resulta especialmente clave analizar la evolución de la percepción de la discriminación en este ámbito.
- Analizar las **formas y manifestaciones más frecuentes** de la discriminación por origen racial y/o étnico y los **modos** en que esta se produce; abundando, entre otras cuestiones, en las causas, en el rol que juegan, por ejemplo, los rasgos físicos, los elementos culturales atribuibles al grupo poblacional de pertenencia, la religión o el idioma.
- Profundizar en las **consecuencias derivadas de la discriminación** para sus potenciales víctimas y su entorno más cercano, medidas directamente a través de su percepción, e indirectamente en términos de ejercicio de derechos y libertades, del nivel de integración social alcanzado en nuestro país, acceso al mercado laboral y a otras esferas de la vida social en igualdad de condiciones.
- Analizar la evolución del **nivel de consciencia y conocimiento de la discriminación** por parte de las potenciales víctimas, distinguiendo la percepción de la **discriminación espontáneamente percibida o subjetiva, de la "técnica"** o documentada en base a los hechos, mediante la confrontación de las percepciones que surgen de manera espontánea respecto a la posible discriminación, con la discriminación

experimentada o referenciada a través de ítems que dan cuenta de **situaciones** concretas que pueden haber vivido las personas.

- Estudiar el **conocimiento y percepción** por parte de las potenciales víctimas de la discriminación de los **recursos sociales disponibles en su entorno** a los que podrían recurrir en caso de experimentar discriminación; haciendo especial hincapié en el **reconocimiento del papel que juegan las administraciones públicas** en la erradicación de la discriminación por razón de origen étnico o racial.
- Valorar la evolución de las **denuncias, quejas o reclamaciones** interpuestas en los casos en los que las personas señalan haber sido discriminadas, las causas que provocaron la ausencia de denuncia, y las dificultades que han encontrado en el proceso.
- Aplicar la **perspectiva de género** a todos los análisis realizados, desagregando los datos por sexo siempre que sea posible, y prestar especial atención a las diversas **manifestaciones de la posible discriminación múltiple** y la **interseccional**, haciendo hincapié en la que pueden percibir **las mujeres** pertenecientes a determinados grupos de diverso origen, y en aquellas motivadas por la **orientación sexual o la identidad de género** de las personas.
- Ahondar en el estudio y análisis de la percepción de la discriminación racial o étnica a partir de la **dimensión generacional**. En esta propuesta se plantea la necesidad de profundizar en la relación entre la percepción de la discriminación que tienen las personas de origen extranjero que han permanecido buena parte de su vida fuera de España, y aquéllas que habiendo nacido, o crecido en España tienen ascendientes de origen extranjero, como variable explicativa de la intensidad de dicha percepción en los diferentes ámbitos de investigación.
- Profundizar en la incidencia en la percepción de la discriminación del **tiempo de residencia en España** de las personas migrantes, así como de otros factores relativos a la **situación legal** en nuestro país y/o de otras variables como el **capital social relacional, el status socio-económico**, etc.

1.2. Contexto de análisis

1.2.1. El fenómeno de la discriminación

La discriminación de las personas por diferentes razones es un fenómeno que se ha producido históricamente en todas las sociedades. Una de ellas ha sido la pertenencia a un determinado grupo poblacional. Los procesos migratorios y el aumento de la diversidad cultural que estos aparejan como factores que parecen haber ahondado en la discriminación étnica o racial, en particular en países de inmigración reciente como es el caso de España¹.

La III Conferencia mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia, y demás formas conexas de intolerancia, celebrada en Durban (Sudáfrica)² contribuye a

1. Entre otros, así lo manifiestan algunos de los más recientes informes publicados en nuestro país: Informe Anual Raxen, los informes editados por el Movimiento contra la Intolerancia, los periódicos informes de Fundación Secretariado Gitano, así como los editados por el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.

2. Declaración y Programa de Acción de la III Conferencia mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia, y demás formas conexas de intolerancia, celebrada en Durban (Sudáfrica): https://www.ohchr.org/Documents/Publications/DurbanDecProgAction_sp.pdf

explicar los orígenes históricos del racismo y la discriminación por motivos étnicos, así como a identificar los principales grupos que experimentan dicha discriminación:

13. Reconocemos que la esclavitud y la trata de esclavos, en particular la trata transatlántica, fueron tragedias atroces en la historia de la humanidad, no sólo por su aborrecible barbarie, sino también por su magnitud, su carácter organizado y, especialmente, su negación de la esencia de las víctimas, y reconocemos asimismo que la esclavitud y la trata de esclavos, especialmente la trata transatlántica de esclavos, constituyen, y siempre deberían haber constituido, un crimen de lesa humanidad y son una de las principales fuentes y manifestaciones de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, y que los africanos y afrodescendientes, los asiáticos y las personas de origen asiático y los pueblos indígenas fueron víctimas de esos actos y continúan siéndolo de sus consecuencias;

14. Reconocemos que el colonialismo ha llevado al racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, y que los africanos y los afrodescendientes, las personas de origen asiático y los pueblos indígenas fueron víctimas del colonialismo y continúan siéndolo de sus consecuencias. Reconocemos los sufrimientos causados por el colonialismo y afirmamos que, dondequiera y cuandoquiera que ocurrieron, deben ser condenados y ha de impedirse que ocurran de nuevo. Lamentamos también que los efectos y la persistencia de esas estructuras y prácticas se cuenten entre los factores que contribuyen a desigualdades sociales y económicas duraderas en muchas partes del mundo de hoy;

16. Reconocemos que la xenofobia contra los no nacionales, en particular los migrantes, los refugiados y los solicitantes de asilo, constituye una de las principales fuentes del racismo contemporáneo, y que las violaciones de los derechos humanos cometidas contra los miembros de esos grupos se producen ampliamente en el contexto de prácticas discriminatorias, xenófobas y racistas;

68. Reconocemos con honda preocupación las actuales manifestaciones de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, así como de violencia, a que hacen frente los romaníes, gitanos, sintis y nómadas, y reconocemos la necesidad de elaborar políticas eficaces y mecanismos de aplicación para lograr su plena igualdad;

Si bien la idea de discriminación parece evidente en sí misma, encierra un problema a la hora de demostrar su evidencia, porque muchos de los comportamientos discriminatorios no son visibles sino sutiles e implícitos. Como todo lo que caracteriza las actitudes, los valores y las opiniones de las personas. Para salvar esta dificultad, los marcos normativos han desdoblado el concepto de forma que habitualmente diferencia entre **discriminación directa e indirecta**³.

También cabe hacer una distinción entre las diferentes formas de discriminación que se evidenciarán a lo largo del estudio: la **discriminación institucional**, es decir, aquella que se plantea desde las normas públicas vigentes y desde las prácticas administrativas, que permite hablar de "marco institucional discriminatorio"; la **discriminación estructural** que se produce desde los dispositivos generales de funcionamiento de la sociedad, que ofrece pistas indirectas de discriminación a través de análisis (cuasi) evidencias estadísticas.

Pero, más allá de las acotaciones legales, las personas perciben subjetivamente la discriminación como la recepción de un **trato diferente o negativo**. Entraña, por tanto, conductas muy variadas que pueden extenderse desde las inflexiones del lenguaje no verbal, hasta el extremo de la violencia contra la integridad física de la persona.

3. Jurídicamente, la discriminación directa implica un trato menos favorable a una persona, en función de alguna condición, del que se dispensaría a otra persona en circunstancias similares. La discriminación indirecta, en cambio, implica que una práctica, una medida, un procedimiento o una actuación de carácter aparentemente neutro, ponga en desventaja a una persona, en función de alguna condición, a menos que esa desventaja se justifique por una razón legítima.

Balance de la discriminación por origen étnico y/o racial en La UE y en España

Según la *Encuesta europea sobre calidad de vida 2016*, el 40,1% de las personas de la UE28 percibía la presencia de tensión entre los diferentes grupos poblacionales. De hecho, entre 2007 y 2016, esta tendencia aumentó en la UE28 (del 37,8% al 40,1%). En el caso concreto de España, se produjo no obstante una disminución en estos mismos años del 32,3% al 25,9%⁴.

Los estados miembros europeos⁵ que presentan mayor **percepción de tensión** entre grupos poblacionales, también presentan mayores niveles de inmigración, mientras que el resto de los países de la UE28, se encuentran por debajo de la media (40,1%). Esta tendencia es muy similar a la que se produce con las tensiones por grupo religioso, donde nuevamente, los estados de Europa perciben mayor tensión religiosa. Esta percepción es experimentada, sobre todo, entre los grupos con niveles educativos más altos (43%), así como con la población residente en ámbito rural (44%). En cuanto a la tensión reportada, se sitúa en unas cifras muy similares a las percibidas, ya que la media de la UE28 se sitúa en 41% en 2016, y algo inferior en 2007, un 39%.

La **discriminación** étnica no se produce solo hacia **personas de origen extranjero**, sino que también existen grupos de población con nacionalidad española que sufren esta misma discriminación, como pueden ser personas integrantes del pueblo gitano, o la población afrodescendiente, árabe española, entre otras.

En el año 2019, la Agencia de la Unión Europea para los Derechos Fundamentales (European Union Agency for Fundamental Rights, FRA) realizó el informe EU-MIDIS "Being black in the UE", con el fin de conocer a qué problemas se enfrentan las **personas afrodescendientes** en términos de prejuicios y exclusión. El estudio revela que la población afrodescendiente residente en la Unión Europea experimenta discriminación racial, así como acoso. En concreto, un 21% reconoce haber vivido experiencias de discriminación en el último año, cifra ligeramente superior en hombres, existiendo una gran diferencia en la distribución por países, pues en general, seis de cada diez personas, reconocen no conocer a quienes realizan la discriminación, pero aseguran que esta no suelen pertenecer a grupos considerados como minoritarios.

Asimismo, la encuesta EU-MIDIS II llevó a cabo un análisis de la discriminación que sufren las **personas gitanas** en la Unión Europea, que está traducido al castellano bajo el título "Segunda encuesta de la UE sobre las minorías y la discriminación: la población romaní. Resultados principales" (2017). Un año después, en 2018, la UE publicó el informe "A persisting concern: anti-Gypsyism as a barrier to Roma inclusión". En este estudio se demuestra que la situación de las personas romaníes en la UE es preocupante, ya que los delitos motivados por el odio y acoso siguen obstaculizando su inclusión. Tanto es así, que una de cada tres personas romaníes reconoció haber experimentado algún tipo de discriminación/acoso. Los datos analizados en este informe muestran que las personas romaníes de los diferentes Estados miembros de la UE, con pocas excepciones, experimentan unas altas tasas de pobreza (más del 80%).

Los resultados del estudio más reciente llevado a cabo por FOESSA (2018) sobre la situación de la población gitana en España confirman el panorama de fuerte desigualdad donde la mayor parte de la población gitana sufre una considerable desprotección en el acceso a derechos económicos y sociales con relación al conjunto de la población, con evidentes brechas de género.

4. Sin embargo, como se menciona a lo largo de la propuesta, esta tendencia está cambiando en los últimos años.

5. Se mencionan los siguientes países: Austria, Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Suecia y Reino Unido. Así como, República Checa, Hungría y Malta.

1.2.2. La discriminación racial, la discriminación por origen étnico y la discriminación por origen nacional

La diversidad es consustancial a las sociedades humanas, sin embargo la forma de entender esas diferencias ha variado según las épocas y los lugares. Las nociones de "raza", etnia y nacionalidad son construcciones sociales que han pretendido dar una explicación a esa diversidad.

En realidad, la idea de "raza" es un **constructo cultural** que la investigación científica demostró que carecía de validez alguna por no existir esa base biológica en la que se amparaba. Por ello, aunque algunos documentos hagan mención al término "raza", en este estudio se ha evitado hacerlo y, cuando se ha hecho, siempre se ha utilizado el término entrecomillado.

En el ámbito europeo, el artículo 9 del **Tratado de la Unión Europea** menciona el principio de igualdad de toda la ciudadanía europea, que se beneficiará por igual de la atención de las instituciones, órganos y organismos europeos, y los artículos 20 y 21 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**⁶ proclaman la igualdad ante la ley y prohíben "toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual".

La Unión Europea rechaza las teorías que tratan de establecer la existencia de las "razas" humanas. El uso del término "origen racial" no implica el reconocimiento de dichas teorías. Así se establece en el considerando nº 6 de la **Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que busca garantizar el derecho a la igualdad ante la ley y a que toda persona esté protegida contra la discriminación, lo que constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Asimismo, la **Constitución Española** establece en sus artículos 10 y 14 los derechos y deberes fundamentales de la ciudadanía, independientemente de su nacionalidad u origen.

"1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. 2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España." Art. 10.

"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social." Art.14.

La idea de etnia hace referencia al origen, a los lazos ancestrales y genealógicos, y a la herencia cultural compartida por un grupo de personas. El lenguaje, la religión, las costumbres o el origen geográfico son las variables usadas para definir una etnia si bien el concepto no deja de estar en discusión ha sido utilizado para la conceptualización de la diversidad social y cultural de nuestras sociedades, pero no ha conseguido eliminar el racismo ideológico, que permanece de forma subliminal.

La etnia se complementa con un concepto de carácter netamente político-administrativo, la **nacionalidad**. Para cerrar el círculo del origen de las personas y de sus comunidades, se dibuja la noción de nacionalidad, atendiendo a una concepción del mundo como un conjunto de unidades territoriales que son o aspiran a ser unidades políticas

6. Publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea, n.º 83, de 30 de marzo de 2010, págs. 389 a 403

soberanas, con orígenes, historias y culturas subyacentes. La idea de nación trasladada a las personas mediante la nacionalidad entraña el reconocimiento de un **estatus jurídico, con sus preceptivos derechos y libertades**, y supone la adscripción a una identidad nacional.

En definitiva, si bien no siempre se da una relación de superposición entre estos tres conceptos, estos operan entrecruzados y superpuestos en nuestras sociedades para hacer referencia a los orígenes de las personas y a las diferencias entre ellas. A ello se añade la incidencia de otras variables tales como la **clase social o las creencias religiosas**, haciendo más compleja aún la acotación y el análisis de la discriminación y de las actitudes discriminatorias, así como la propia percepción de la discriminación.

Una dificultad adicional a esta complejidad teórica para abordar el estudio y análisis de esta realidad es el hecho de que, en España, el censo y las estadísticas, **no recogen información relativa al origen étnico**⁷. Todo ello plantea dificultades técnicas tanto para su definición como para su medición y su posterior análisis en nuestro país.

1.2.3. Recomendaciones internacionales en torno a algunos de los grupos de población de diverso origen étnico y territorial objeto de estudio

En el estudio se han tenido presentes las **recomendaciones de Naciones Unidas**, entre ellas la recomendación general nº 34 aprobada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación racial sobre la discriminación racial contra afrodescendientes, (3 Octubre 2011, CERD/C/GC/34), y las recomendaciones del último informe a España, según las cuales, el Comité recomienda al Estado que a) elabore y aplique medidas especiales para garantizar la igualdad de oportunidades de participación de las y los afrodescendientes en el sector público y órganos gubernamentales; b) implemente campañas de educación que incluyan información sobre los períodos de esclavitud y colonización, y sobre la discriminación racial a la que se enfrentan las personas afrodescendientes, así como el impacto de estas en el desarrollo económico de España; c) se avenga, en el marco de la Estrategia Integral contra el Racismo, a iniciar un diálogo franco, con la participación de los grupos afectados, en torno a la esclavitud, la trata transatlántica y la vigencia de sus consecuencias.

La **Conferencia mundial contra el racismo**, celebrada en Durban en 2001, pretende servir como hoja de ruta para la orientación y acción de medidas para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. Se reconoce el valor y diversidad de patrimonio cultural de las **personas africanas**, así como de las **afrodescendientes**, con el fin de integrarlas de una manera total y justa en todas las esferas de la vida cotidiana y política. En línea con Durban, se estableció un grupo de trabajo para estudiar en profundidad los problemas de discriminación racial a que hacen frente las y los afrodescendientes, y así luchar contra la eliminación de la discriminación racial contra las personas de ascendencia africana.

La Asamblea General de la ONU proclamó 2015-2024 como **Decenio Internacional para las y los Afrodescendientes**, resolución 68/237, citando la necesidad de fortalecer la cooperación nacional, regional e internacional en relación con el pleno disfrute

7. En España, el artículo 11 de la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública establece que en todo caso, serán de aportación estrictamente voluntaria y, en consecuencia, sólo podrán recogerse previo consentimiento expreso de los interesados los datos susceptibles de revelar el origen étnico, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o ideológicas y, en general, cuantas circunstancias puedan afectar a la intimidad personal o familiar

de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos de las personas de ascendencia africana, y su plena e igualitaria participación en todos los aspectos de la sociedad (Naciones Unidas, 2020).

El 26 de marzo de 2019, se aprobó la [resolución del Parlamento Europeo](#), sobre los derechos fundamentales de las personas de ascendencia africana en Europa considerando que la expresión "personas de ascendencia africana" también puede utilizarse con los términos y expresiones "afroeuropes", "europeos de origen africano" o "europeos negros", "afrocaribeños" o "negros caribeños", refiriéndose a las personas de ascendencia africana que han nacido o residen en Europa o que tienen su ciudadanía⁸. Asimismo, se establece el concepto de "afrofobia", como una forma de discriminación y racismo contra las personas negras, que conllevan a la exclusión y deshumanización de las personas de ascendencia africana.

Se ha focalizado la importancia en la discriminación estructural que afecta tanto a las personas [migrantes de origen africano](#) que [vinieron directamente de África](#), como a las [descendientes de la trata transatlántica y la esclavitud](#). A pesar de que tienen orígenes diferentes, ambos grupos sufren el impacto de barreras estructurales que afectan negativamente al disfrute pleno de sus derechos en España, influyendo en diferentes ámbitos (ONU, 2020)⁹. En este sentido, se pretende reconocer el valor y la diversidad del patrimonio cultural de las personas africanas y las afrodescendientes, afirmando la importancia y necesidad de asegurar su completa integración en la vida social, económica y política con miras a facilitar su plena participación en todos los niveles del proceso de adopción de decisiones.

En este estudio se aborda la percepción de la población africana y afrodescendiente, en concreto de dos grupos originarios de dos zonas geográficas diferentes, [la población procedente de países de África y la población afrodescendiente procedente de países americanos](#) denominados afrolatinos y/o afrocaribeños. Al objeto de permitir realizar un análisis longitudinal, se ha continuado en este informe con la clasificación establecida en las anteriores ediciones [—ocho grupos poblacionales—](#), con el fin de hacer comparables los resultados.

Asimismo, se han tenido presentes [las recomendaciones para garantizar la no discriminación de las personas gitanas](#). En este sentido, [el CERD¹⁰, en el año 2000, estableció la Recomendación general n.º XXVII](#) sobre la discriminación a las personas romaníes¹¹, con el fin de que los Estados Partes en la Convención, teniendo en cuenta sus situaciones específicas, adopten en beneficio de los miembros de las comunidades romaníes medidas de carácter general para la eliminación de todas las formas de discriminación racial contra las y los romaníes frente a otras personas o grupos, de conformidad con la Convención (medidas generales, medidas de protección contra la violencia racial, medidas en el ámbito educativo, medidas para la mejora de las condiciones de vida, medidas en el ámbito tecnológico y medidas de participación en la vida pública).

Por su parte, la [ECRI estableció la Recomendación de política general n.º. 13 sobre la lucha contra el antigitanismo y la discriminación contra las y los romaníes](#) en respuesta al empeoramiento de la situación de la población romaní de Europa. En esta

8. De manera similar, se establece el concepto "afroespañol" para hacer referencia a las personas españolas de ascendencia africana.

9. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/pad_spanish.pdf

10. Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

11. "El antigitanismo es una forma específica de racismo, una ideología basada en la superioridad racial, una forma de deshumanización y de racismo institucional alimentado por una discriminación histórica, que se manifiesta, entre otras cosas, por la violencia, el discurso de odio, la explotación y la discriminación en su forma más flagrante". — Recomendación de Política General N.º 13 de la ECRI sobre la lucha contra el antigitanismo y las discriminaciones contra los Romaníes/Gitanos

recomendación, se pide a los Estados miembros que adopten al menos 90 medidas –integrales y multidisciplinarias– para garantizar el acceso de las y los romaníes a la educación, el empleo y otros bienes y servicios, así como para combatir la incitación al odio, los delitos racistas y la violencia contra la población romaní.

La Comisión Europea, a través de su Comunicación de 5 de abril de 2011, estableció la inclusión de la población gitana, en el marco europeo de estrategias nacionales. En este sentido, se debía poner el foco en cuatro ámbitos: educación, empleo, sanidad y vivienda. Tras esta comunicación, se deriva la [Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020](#), aprobada por Acuerdo de Consejo de Ministros el 2 de marzo de 2012, como estrategia para la inclusión de población gitana.

En cuanto a la [población indígena](#), también existen una serie de recomendaciones para garantizar los derechos de los pueblos indígenas en cumplimiento de la Declaración de las Naciones Unidas. España ha ratificado el Convenio N° 169 de la OIT y formó parte del grupo de Países Amigos para la adopción de la Declaración de Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas de 2007.

2. Descripción metodológica

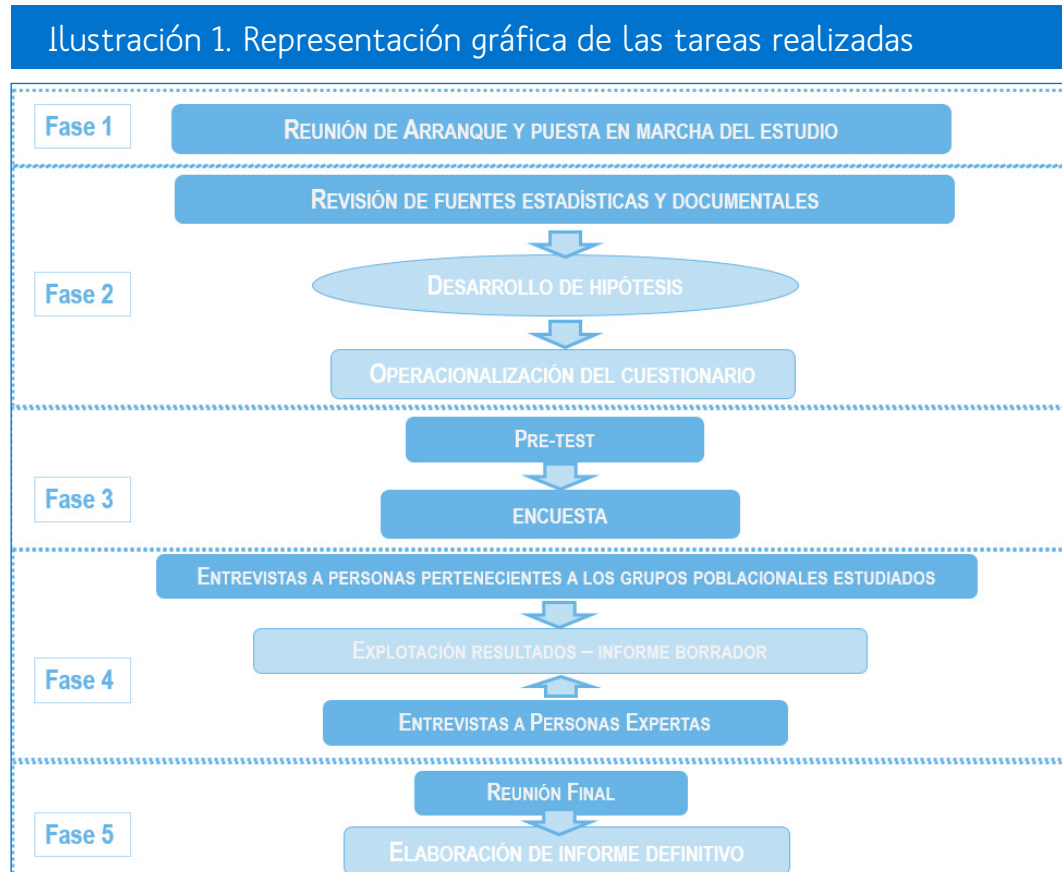
2.1. Planteamiento metodológico

Con el objetivo de abordar el análisis de la evolución de la percepción de la discriminación étnico racial entre las posibles víctimas de la misma, el enfoque que se ha considerado óptimo para el desarrollo del estudio es el proporcionado por la conjugación de una potente y reforzada metodología cuantitativa, que permita obtener una visión longitudinal de la misma, con una **perspectiva cualitativa**, desarrollada en paralelo, con el objetivo de ampliar la riqueza de información y aportar valor añadido al análisis de la discriminación.

De modo que este estudio adopta una **perspectiva metodológica mixta**, que combina las técnicas de recogida de información cuantitativas con las cualitativas.

2.2. Desarrollo metodológico

Para la consecución del objetivo general, así como de los objetivos específicos se planteó el siguiente esquema donde se representan las principales fases para la ejecución del estudio.



Fuente: elaboración propia.

2.2.1. Encuesta

a) Novedades del cuestionario 2020 respecto a la edición anterior

Con el fin de dar continuidad a la línea de estudios desarrollada y al objeto de poder comparar los resultados y dar una visión longitudinal de la discriminación, se ha mantenido la [estructura modular del cuestionario utilizado en 2013](#).

Sin embargo, para el nuevo estudio se han [añadido algunas cuestiones nuevas](#) para alcanzar todos los objetivos de la investigación y contrastar las diferentes hipótesis planteadas, siempre teniendo en cuenta la capacidad de comparabilidad evolutiva entre los diferentes estudios.

Se ha realizado un cambio sobre la horquilla del tamaño del hábitat de residencia. En las anteriores ediciones, el tramo de menor tamaño de hábitat se estableció en menos de 30.000 habitantes. En este estudio, se planteó la necesidad de cambiar la horquilla para los [municipios rurales](#), fijando el [límite en los 20.000 habitantes](#), estableciendo así una clara diferencia entre los municipios que disponen de determinados servicios públicos (sobre todo sociales) y los que no disponen de ellos. Si bien supone un ligero cambio en los tramos respecto a anteriores ediciones, se considera que la mejora es oportuna a futuro, pues se rige por criterios más coherentes con la realidad territorial y socio-demográfica:

- Municipios de menos de 20.000 habitantes
- Municipios de 20.001 habitantes a 200.000 habitantes
- Municipios de más de 200.000 habitantes

En concreto, se han incorporado mejoras en cuestiones relativas al [ámbito de la formación y el empleo](#), incluyendo algunas preguntas para ahondar en nuevas cuestiones sensibles al análisis de la discriminación, así como una matización en las opciones de respuesta de algunas preguntas.

- Se ha introducido la pregunta P.49 “¿Cuál fue el principal motivo para emigrar a España?” con el fin de identificar las principales [motivaciones de emigración](#), por las implicaciones que puede comportar para su integración en el país de acogida.
- Con el fin de conocer en profundidad el [estatus legal](#) de la persona entrevistada, se ha introducido la pregunta P.65 “En caso afirmativo, ¿cuánto tiempo lleva empañada/o en España?”
- En el bloque “Otras características sociales” se ha tratado de obtener información sobre el [trabajo informal](#). Asimismo, se ha incluido la pregunta P.59 B “¿Y cuál era en su país de origen?” para identificar si existe [estabilidad laboral](#) y analizar si se produce [sobrequalificación](#).

Por otro lado, también se han [introducido categorías adicionales de respuesta](#) a algunas preguntas con el fin de precisar el perfil de las víctimas de discriminación, así como ampliar el conocimiento sobre la discriminación múltiple y la interseccional. Asimismo, la introducción de nuevas categorías de respuesta ha permitido actualizar el contenido de la discriminación.

En el Anexo se incluye el [cuestionario](#) utilizado en la fase cuantitativa de recogida de información.

b) Técnicas de recogida de información

El objetivo general del cuestionario es, por un lado, conocer la percepción espontánea de discriminación de las personas entrevistadas y, por otro lado, profundizar en la experiencia concreta de situaciones en las que las personas pueden haber sido excluidas socialmente.

Dicho objetivo, plantea una serie de respuestas que tienen un carácter emocional y alta tasa de no respuesta. Por tanto, con el fin de una recogida de información lo más fiel posible a la realidad, se optó desde las primeras ediciones del estudio por llevar a cabo la recogida de información **a pie de calle**¹², seleccionando barrios y centros de referencia concretos, para los cuales se ha realizado un barrido previo, estudiando las particularidades de cada localidad donde se iba a acudir. En este sentido, se trató de transmitir a la persona encuestada la certeza del respeto al anonimato y la confidencialidad.

Se ha buscado cubrir la muestra mediante **dos vías**:

- De un lado, realizando la contactación previamente a la realización del trabajo de campo para seleccionar espacios, entidades, organizaciones etc. que faciliten el acceso a personas no profesionalizadas en el trabajo con los grupos participantes en el estudio.
- En este sentido, se fijaron **puntos de muestreo y se movilizaron los contactos** activados para la realización de las encuestas: personas clave referentes de organizaciones sociales vinculadas a las personas de los diferentes grupos colaboradores en el objeto de estudio, personas referentes de los servicios sociales, activistas, investigadores/as, etc. al objeto de obtener el contacto de personas que constituyen el objeto de la muestra, así como para obtener localizaciones en las que poder desarrollar las encuestas presenciales.

Tabla 1. Contactación con potenciales víctimas de discriminación racial o étnica

| | |
|--|--|
| Ámbito asociativo de colectivos | <ul style="list-style-type: none"> - Asociaciones formales de grupos poblacionales de cada uno de los colectivos (por nacionalidades o grupos poblacionales y de migrantes en general (que agrupen a todas las nacionalidades). - Asociacionismo informal vía redes sociales: grupos de Facebook de distintos colectivos y nacionalidades - Organizaciones no gubernamentales (ONG) que trabajan sobre el terreno con colectivos migrantes. - Bancos de alimentos. |
| Instituciones públicas y administraciones de distintos niveles | <ul style="list-style-type: none"> - Ayuntamientos (servicios sociales fundamentalmente) y trabajadores/as sociales en distintos barrios/distritos de cada localidad - Consulados/embaixadas de los distintos países - Centros culturales (Casa árabe, Casa de América, etc.) - Oficinas de empleo. - Centros que imparten programas de empleo dirigidos específicamente a población migrante y gitana. |
| Ámbito educativo | <ul style="list-style-type: none"> - Centros de lenguas y enseñanza de idiomas. - Academias de español. - Espacios de intercambios de idiomas. |
| Ámbito sanitario | <ul style="list-style-type: none"> - Centros de salud, ambulatorios, servicios de urgencias... |
| Espacios de trabajo de sectores de empleo con fuerte presencia de colectivos migrantes | <ul style="list-style-type: none"> - Asociaciones de empleadas/os domésticas. - Venta ambulante. - Abogados/as y traductores/as especializados/as en extranjería. - Agricultura. - Construcción. |

12. La realización de encuestas cara a cara tiene una mayor tasa de respuestas. El contacto visual con la persona encuestada contribuye a su motivación (para participar en la encuesta) y a una mejor explicación del cuestionario, que ayuda en la reducción de la no respuesta (Cea D'Ancona, 2006).

Atendiendo al criterio de eficiencia, se ha priorizado el objetivo de dar cobertura a la cuota a partir de la contactación previa. De manera que a partir de este primer contacto se ha trabajado mediante redes de contactos la *bola de nieve* para llegar a la mayor población posible.

Por otro lado, realizando *encuestas a pie de calle ad hoc* en: iglesias, locales de envío de remesas de dinero, locutorios, entidades deportivas, peluquerías latinas y afrocaribeñas (en ciudades grandes), espacios de ocio y recreativos, entre otros.

En el tiempo de realización del informe se produjo una *situación excepcional* a nivel mundial, la pandemia de la COVID-19, que ha provocado una crisis sociosanitaria de tal dimensión que, en España el día 14 de marzo de 2020 se estableció el *Estado de Alarma*, lo que implicaba la limitación de la libre circulación de la ciudadanía, salvo por circunstancias excepcionales, de fuerza mayor o situaciones de necesidad. En concreto, se mantuvo este Estado de Alarma durante 99 días, siendo uno de los confinamientos más estrictos de Europa.

El confinamiento establecido en España produjo una clara limitación para la realización de las encuestas presenciales, de las que hasta ese momento *se habían desarrollado 2/3 partes* (en torno a 1.050). Dado que la encuesta estaba muy avanzada en términos muestrales, y en la medida en que se había avanzado en la contactación de muchas que servían de enlace y contacto para el desarrollo de las encuestas, se optó por continuar con el proceso y replantear la metodología de recogida de información de estos cuestionarios, por la imposibilidad de realizarlo de manera presencial. La alternativa fue su *desarrollo de manera telefónica a partir de la declaración del estado de alarma*, contando con el acuerdo de la Dirección General para la Igualdad de trato y Diversidad Étnico Racial.

Tabla 2. Método de recogida de información antes y durante el estado de alarma

| MÉTODO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN | | |
|-----------------------------------|------------|-------|
| Presencial | Telefónica | Total |
| 1.032 | 592 | 1.624 |
| 63,6% | 36,4% | 100% |

Fuente: elaboración propia

C) Universo

El universo de la investigación está constituido por todas las personas que son *víctimas potenciales de discriminación racial o étnica*, que en este estudio se concretan en los grupos de población de diverso origen étnico y territorial, en aquellas colectividades de personas que comparten un origen, unos lazos ancestrales y genealógicos, y una herencia cultural, que se manifiesta en la lengua, la religión, las costumbres o el origen geográfico; siendo percibidas como minorías, en tanto en cuanto, estas responden a un colectivo minoritario respecto al grupo poblacional en el país en cuestión¹³. Se trata de grupos de población que son susceptibles de ser discriminados en la medida en que pueden no disfrutar de una igualdad de oportunidades real.

13. "Existe una minoría siempre que se produzca una situación en la que dos o más grupos humanos de diversa fuerza numérica, económica, cultural o de otro tipo, se presentan como contrapuestos dentro de una comunidad determinada". El grupo más desfavorecido es la minoría. (Carbonell, 2001).

A pesar de que en muchos países los censos y estadísticas contemplan aspectos relativos al origen étnico de su ciudadanía, en España no se recoge ni en el censo ni en las estadísticas. Esta sigue siendo una dificultad básica a la hora de determinar el tamaño del universo de análisis, que obliga de nuevo a tomar el **país de nacimiento**, así como la **nacionalidad** como variables para realizar una **aproximación al universo** y estimar el tamaño de este, ya que son variables que se recogen periódicamente en los registros y las estadísticas.

En definitiva, para delimitar aproximadamente el universo a partir del cual se seleccionó la muestra del estudio se consideraron las siguientes **poblaciones**:

- En primer lugar, aquellas **personas de nacionalidad extranjera, procedentes de África, América y Asia**, lo que, según los estudios precedentes, conlleva un incremento de las posibilidades de ser víctimas de discriminación de tipo racial o étnico.
- En segundo lugar, las personas africanas, afrodescendientes, árabes u otros grupos poblacionales, que residen en España y los hijos de las personas llegadas recientemente a España, que pueden ser ciudadanas o ciudadanos españoles de pleno derecho, pero no por ello dejan de ser víctimas potenciales de discriminación atendiendo a su origen y/o pertenencia a un grupo étnico. De modo que también **se ha considerado parte del universo a las personas descendientes de la población extranjera emigrada a España**.
- También forman parte del universo de estudio las y los integrantes del pueblo gitano en España. Para cuantificar este grupo de personas, como en ocasiones anteriores, se cuenta con la misma dificultad: al no recogerse datos étnicos en los censos y en las estadísticas, no es posible conocer el número exacto de personas gitanas que viven en España. Para superar esta dificultad, se utilizaron estimaciones **realizadas en estudios previos y por entidades especializadas en este colectivo**¹⁴. Se ha tenido en cuenta, asimismo, a uno de los colectivos más discriminados en la Unión Europea en los últimos años, **la población gitana de otro origen**, procedente en su mayoría de países de Europa del Este, que viven en España¹⁵.

Por tanto, como en los anteriores estudios, ante las dificultades de identificación y la múltiple realidad de los grupos poblacionales, se han utilizado las variables de **nacionalidad de la persona, país de origen**, así como la **autoidentificación con un determinado grupo poblacional**, para identificar y cuantificar de manera aproximada el universo potencial de referencia para el presente estudio (de las dos primeras variables se dispone de información estadística, de la tercera no).

La delimitación del universo también tuvo presente **la edad** de las personas a las que entrevistar. En España, la edad mínima para comenzar a trabajar es de 16 años, aunque el menor necesitará un consentimiento o autorización firmada por sus padres o tutores para poder hacerlo. En este sentido, la encuesta estuvo dirigida a **población entre 16 y 74 años**, ya que es considerado el grupo mayoritariamente compuesto.

Por último, se estableció, tal y como se hizo en el estudio de 2013, un **límite temporal de residencia** de la persona entrevistada, estableciéndose un mínimo de residencia en

14. Según los datos que ofrece la Estrategia Nacional para La Inclusión Social de La Población Gitana en España 2012-2020, en la actualidad, se calcula que la **población gitana española** es de unas 725.000-750.000 personas aproximadamente. La región con mayor número de gitanas y gitanos es Andalucía, seguida de la Comunidad Valenciana, Cataluña y La Comunidad de Madrid. Asimismo, la población gitana española es muy joven en comparación con la población no gitana, así el 66% tiene menos de 30 años.

15. La bibliografía es escasa y los datos estadísticos casi inexistentes. De las escasas fuentes disponibles, se ha tomado como referencia el estudio: el Estudio-Mapa sobre Vivienda y Población Gitana, 2015 desarrollado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad según el cual la población gitana Roma representa un 3,8% de las viviendas habitadas por población gitana. Para la estimación se tuvo en cuenta el tipo de viviendas y el número medio de personas que viven en ellas. De acuerdo con esta afirmación, la población gitana romaní que vive en España sería de en torno a 10.160 personas.

España de 6 meses, pues se consideró que con un tiempo menor no se pueden obtener resultados representativos de la población que sufre discriminación.

Con el fin de conocer la percepción de la discriminación, se ha recogido información de los ocho grupos de población de diverso origen étnico y territorial, tal y como fueron definidos en las anteriores ediciones a fin de poder dar continuidad al análisis longitudinal¹⁶. Si bien no se produce una asimilación de nacionalidad o país de origen con grupo étnico, estas variables se utilizan a fin de realizar un ejercicio de aproximación a la cuantificación de la potencial población objeto de estudio, siendo conscientes de las debilidades que ello implica. A continuación, se detallan los países de origen que se han considerado a priori para acotar dichos grupos, manteniendo una correspondencia con los grupos considerados en las ediciones previas, con el objetivo de no inducir sesgos y poder establecer comparaciones entre unas y otras ediciones:

| | |
|--|---|
| Grupo de población afro-caribeña y/o afro-latina (afrodescendientes) ¹⁷ | Costa Rica, Cuba, Dominica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, República Dominicana, resto de América Central y Caribe, Colombia, Brasil y Venezuela. |
| Grupo de población de África no mediterránea (africanos/as) | Angola, Benín, Burkina Faso, Cabo Verde, Camerún, Congo, Costa De Marfil, Etiopía, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea Ecuatorial, Guinea-Bissau, Kenia, Liberia, Mali, Mauritania, Nigeria, Rep. Democrática del Congo, Senegal, Sierra Leona, Sudáfrica, Togo y resto de países africanos no mediterráneos. |
| Grupo de indo-pakistaníes | India, Indonesia, Bangladesh, Pakistán y Nepal. |
| Grupo de población de Europa del Este | Moldavia, Polonia, Rusia, Ucrania, República Checa, República Eslovaquia, Hungría, Rumanía, Bulgaria y Albania. |
| Grupo de población magrebí | Marruecos, Túnez y Argelia. |
| Grupo de población asiático del este | China, Corea del Norte, Filipinas, Japón, Vietnam y Tailandia. |
| Grupo de población andina-Latinoamericana ¹⁸ | Bolivia, Ecuador y Perú. |
| Grupo de población gitana de origen español y de países del Este | España, Rumanía y Bulgaria. |

En los últimos años se ha producido un cambio en la composición de la población del universo de estudio:

- Así, se ha producido un descenso en las cifras de la población latinoamericana residente en España¹⁹. Según los datos del Padrón de Habitantes del INE el número de personas latinoamericanas, es decir, con nacionalidad de países de América del Sur y América Central y Caribe empadronadas en España en 2019 es de

16. En los apartados que siguen a continuación la denominación de los diversos grupos que se utiliza no siempre es la misma que se utilizaba en anteriores ediciones. Así, la denominación de la población del "grupo subsahariano" que se utilizaba en anteriores ediciones ha sido sustituida por la de personas de África no mediterránea (africanas), y la de personas asiático-orientales por la de asiáticas del este. Por otro lado, ha de tenerse en cuenta que la población del denominado "grupo afro-caribeño/afrolatino" se corresponde con la población afrodescendiente, y la del "grupo andino y/o latinoamericano" con el de población indígena.

17. En este grupo se incorporan países en los que existe un considerable volumen de población afrodescendiente, si bien no toda la población de estos países puede ser considerada como tal.

18. Se incluyen las personas de estos países que no son de origen afrodescendiente, y que se autoidentifican como indígenas.

19. Se refiere a la población con nacionalidad de los países que conforman los grupos de población afro-caribeña y de población andina.

722.653, mientras que en el año 2013 esta población suponía un total de 1.593.744 personas.

Sin embargo, en los últimos años estaba comenzando a aumentar de nuevo la población procedente de estos países, motivado por la mejora de la situación socioeconómica en España, de un lado, y de otro, debido a las diversas situaciones de conflictos políticos y sociales en múltiples países de Latinoamérica, viéndose aumentadas así las peticiones de asilo en España.

- El grupo de personas de **Europa del Este**, también se ha visto mermado en los últimos años, pasando de 1.283.863 personas en 2013 a 1.076.250 personas en 2019 —lo que supone una variación interanual de un $-16,2\%$ —.
- En cuanto al grupo de **población africano, procedente de países de África no mediterránea**, esta también disminuye, aunque con una menor incidencia que en los dos grupos mencionados anteriormente. En concreto, la población africana pasa de estar compuesta por 252.854 habitantes a 228.651, lo que supone una variación interanual de un $-9,6\%$.
- El grupo de **población magrebí** es el grupo que menor variación ha experimentado, con una ligera disminución de un $1,4\%$, pasando de 845.119 en 2013 a 833.564 personas.
- Sin embargo, tanto el grupo asiático del este como el indo-pakistaní han aumentado. En concreto, la **población asiática** ha experimentado una variación interanual (2013-2019) de un $2,9\%$, mientras que la **población indo-pakistaní** ha experimentado un mayor crecimiento, pasando de 135.669 personas en 2013 a 148.449 personas en 2019, lo que supone una variación cercana al 10% . De hecho, estos datos confirman la tendencia identificada en 2015 por el DAES (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU) que indican que casi la mitad de los desplazamientos internacionales del mundo se produjeron por población asiática, procedentes principalmente de India, China, Afganistán, Bangladesh y Pakistán.
- Por último, en el caso del **Pueblo gitano**, en la medida en que no existen fuentes estadísticas oficiales que recojan información sobre el origen étnico, no se dispone de información longitudinalmente comparable.

Los **descensos** en la población extranjera mencionados podrían ser debidos a dos cuestiones, principalmente:

- El estudio llevado a cabo por el Observatorio Permanente Andalúz de Las Migraciones de Andalucía (2019)²⁰ explica que los motivos del descenso de la población extranjera —latinoamericana— parecen ser debidos al efecto de la anterior crisis, que produjo un **efecto negativo en el ámbito laboral** —destrucción de empleos—, así como la pérdida de parte del poder adquisitivo de la población, contribuyendo a que España dejara de ser un destino tan atractivo para progresar laboral y económicamente, así como para mejorar la calidad de vida con respecto al país de origen.
- Por otro lado, en los últimos años, se está produciendo un **aumento de la población que está adquiriendo la doble nacionalidad, así como la nacionalidad española**²¹. Este cambio en la situación legal de las personas extranjeras genera una variación en la distribución demográfica, pues se produce un aumento en el número

20. La Población Latinoamericana en Andalucía, 2018-2019, OPAM.

21. En el año 2013 comenzó a producirse una saturación en los trámites del número de concesiones, acumulándose un gran volumen de peticiones que tramitar. Sin embargo, desde que se comenzaron a implementar planes de choque, se comenzaron a resolver muchas de estas peticiones.

ro de personas españolas y una disminución de las extranjeras. En concreto, en el año 2019, se produjeron 98.858 nacionalizaciones, siendo un 53,4% de estas de personas sudamericanas y procedentes de Centroamérica y el Caribe, y un 32% de africanas —siendo el 77,6% de las personas africanas procedentes de Marruecos—.

2013

2019

| Grupo | Datos absolutos | Datos relativos | Grupo | Datos absolutos | Datos relativos |
|---|-----------------|-----------------|---|-----------------|-----------------|
| Población procedente de Europa del Este | 1.283.863 | 25,6% | Población procedente de Europa del Este | 1.076.250 | 27,1% |
| Población procedente de países del Magreb | 845.119 | 16,9% | Población procedente de países del Magreb | 833.564 | 21,0% |
| Población procedente de países andinos latinoamericanos | 863.859 | 17,2% | Población procedente de países andinos latinoamericanos | 305.696 | 7,7% |
| Población afro-caribeña y afro-latina | 729.885 | 14,6% | Población afro-caribeña y afro-latina | 416.957 | 10,5% |
| Población de África no mediterránea | 252.854 | 5,0% | Población de África no mediterránea | 228.651 | 5,8% |
| Población asiática del este | 222.978 | 4,5% | Población asiática del este | 229.358 | 5,8% |
| Población indo-pakistani | 135.669 | 2,7% | Población indo-pakistani | 148.449 | 3,7% |
| Población gitana | 680.000* | 13,6% | Población gitana | 737.500* | 18,5% |
| Total Universo | 5.014.227 | 100% | Total Universo | 3.976.425 | 100% |

Elaboración propia.

Fuente: INE. Padrón de Habitantes. Datos definitivos a 1 de enero de 2012. *Fundación Secretariado Gitano (2006). Población gitana y empleo: un estudio comparado. Madrid: FSC.

Elaboración propia.

Fuente: INE. Padrón de Habitantes. Datos definitivos a 1 de enero de 2018. *Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020.

d) Técnicas de muestreo

El tipo de muestreo llevado a cabo ha sido no probabilístico por cuotas. Al no existir un censo que recoja datos relativos al origen étnico que permita medir el universo real de la muestra, y por lo tanto la única vía de definición de la muestra es el establecimiento de un muestreo no probabilístico.

Para la construcción definitiva de la muestra se han tomado una serie de decisiones. Por un lado, tal y como se hizo en la edición de 2013, se ha establecido un **mínimo de 150 encuestas por grupo poblacional**. De esta forma, el muestreo aplicado es no probabilístico por cuotas y se ha empleado una **afijación no proporcional (150 mínimo por grupo)** con el fin de sobrerrepresentar a aquellos grupos que, por su tamaño en el universo pudieran quedar minimizados en el estudio. Por otro lado, se ha establecido una segunda corrección del muestreo proporcional, la realización de un mínimo de **15 encuestas por comunidad / ciudad autónoma** con el objetivo de mejorar la representatividad de las zonas más pequeñas del país.

La gran heterogeneidad del universo definido en cuanto a sus principales variables socio-demográficas obliga al establecimiento de una serie de **cuotas** que permitan la aproximación a una **muestra lo más representativa de la realidad posible**, teniendo en cuenta la distribución de cada uno de los grupos poblacionales en el universo y su peso porcentual. Para ello, se utilizaron los datos estadísticos de la distribución del universo atendiendo a cada una de las variables.

Además de las cuotas que se habían utilizado en el último estudio del año 2013, se decidió incluir una **nueva categoría** para alcanzar una mayor representatividad: **la situación laboral de las personas encuestadas**. Dado que el foco de atención se pondrá en la discriminación en el ámbito laboral y en la formación para el empleo, una de las cuestiones fundamentales será conocer cuáles son las diferencias entre las situaciones laborales de la población de grupos minoritarios en España.

Se establecieron las siguientes cuotas en función del peso de cada una de ellas a nivel nacional. Por un lado, se cruzaron las cuotas sociodemográficas: grupo poblacional, edad y sexo, que dividen la cuota en los mismos valores para los grupos poblacionales definitivos. Por otro lado, y de manera independiente, se distribuyó la muestra en función de la distribución geográfica y la situación laboral.

Tabla 3. Cuotas utilizadas en el estudio 2020

| Cuotas | Categorías |
|----------------------------------|--|
| Grupo poblacional | <ul style="list-style-type: none"> - Grupo población de Europa del Este - Grupo población de África no mediterránea - Grupo población magrebí - Grupo población andina - Grupo población asiática del este - Grupo población gitana - Grupo población afrocaribeña y afrolatina (afrodescendientes) - Grupo indo-pakistaní |
| Sexo | <ul style="list-style-type: none"> - Mujeres - Hombres |
| Edad | <ul style="list-style-type: none"> - 16– 24 años - 25-40 años - 41-49 años - 50-64 años - Más de 65 años |
| Situación laboral | <ul style="list-style-type: none"> - Personas ocupadas - Personas paradas - Personas inactivas |
| Tamaño del hábitat de residencia | <ul style="list-style-type: none"> - Municipios de menos de 20.000 habitantes - Municipios de entre 20.000 y 200.000 habitantes - Municipios de más de 200.000 habitantes |

| Cuotas | Categorías |
|-----------------------------|--|
| Situación geográfica (CCAA) | <ul style="list-style-type: none"> - Andalucía - Aragón - Principado de Asturias - Islas Baleares - Canarias - Cantabria - Castilla y León - Castilla-La Mancha - Cataluña - Comunidad Valenciana - Extremadura - Galicia - Comunidad de Madrid - Región de Murcia - Comunidad Foral de Navarra - País Vasco - La Rioja - Ceuta - Melilla |

Fuente: elaboración propia.

La **selección de las personas** de la muestra conforme a los grupos poblaciones de diverso origen étnico y territorial, se realizó en primera instancia a través de la **identificación visual** de la persona encuestadora como potencial persona perteneciente a alguno de los grupos delimitados, así como por su **autoidentificación**²².

e) Distribución muestral

Se llevaron a cabo 1.624 entrevistas, lo que implica una obtención de un error muestral de un 2,48%, bajo el supuesto de máxima indeterminación donde $p=q=0,5$ y para un intervalo de confianza al 95,5%.

En la siguiente tabla se muestra cómo se llevó a cabo la cuantificación del universo de referencia, incluyendo la población de cada grupo y el peso relativo de los mismos respecto al total del universo definido.

22. De esta forma no es la nacionalidad o el país de origen el que determina el grupo poblacional al que se adscribe la persona, si no sus rasgos y su autoidentificación. Por ejemplo, una persona de origen colombiano, que no es afrodescendiente pero sí cuenta con rasgos indígenas, formaría parte del grupo de población andino-latinoamericano.

Tabla 4. Distribución del universo estimado por grupos con mayor volumen, agrupados según grupo poblacional²³

| | Total | % sobre el universo |
|---|-----------|---------------------|
| Grupo poblacional Europa del Este | 1.076.250 | 27,10% |
| Grupo poblacional de Magreb | 833.564 | 21,00% |
| Grupo población gitana | 737.500 | 18,50% |
| Grupo poblacional afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | 416.957 | 10,50% |
| Grupo poblacional Andino | 305.696 | 7,70% |
| Grupo poblacional de África no mediterránea (africanos/as) | 228.651 | 5,80% |
| Grupo poblacional asiático del este | 229.358 | 5,80% |
| Grupo poblacional indo-pakistaní | 148.449 | 3,70% |
| Total ⁴ | 3.976.425 | 100% |

Fuente: INE. Padrón de Habitantes y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Elaboración propia.

No obstante, como se ha comentado anteriormente, **el tipo de muestreo utilizado ha sido no probabilístico por cuotas con afijación no proporcional por grupo poblacional**, concediendo más peso relativo a aquellos grupos proporcionalmente menos representativos. En la siguiente tabla se incluye la distribución muestral segmentada por grupo, así como el **factor de ponderación** aplicado a cada uno de ellos:

Tabla 5. Distribución del universo de referencia según su origen geográfico, número de entrevistas realizadas, error muestral y factor de ponderación

| | N.º Entrevistas realizadas | Error muestral | Factor de ponderación | N |
|---|----------------------------|----------------|-----------------------|------|
| Grupo Europa del Este | 361 | ±5,27 | 1,289 | 465 |
| Grupo Magrebí | 298 | ±5,79 | 1,210 | 360 |
| Grupo Andino | 163 | ±7,82 | 0,811 | 132 |
| Grupo afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | 191 | ±7,23 | 0,944 | 180 |
| Grupo África no mediterránea | 165 | ±7,78 | 0,599 | 99 |
| Grupo asiático del este | 136 | ±8,58 | 0,729 | 99 |
| Grupo indo-pakistaní | 135 | ±8,61 | 0,475 | 64 |
| Grupo población gitana | 175 | ±7,55% | 1,277 | 223 |
| Total | 1624 | ±2,48% | - | 1624 |

Fuente: elaboración propia.

23. El universo total, si se cuantifica a la población extranjera y la población gitana del Este es de 5.472.191 habitantes.

Tabla 6. Ficha técnica resumen

| | 2010 | 2011 | 2013 | 2020 |
|---|--|---|---|---|
| Muestra | 556 encuestas | 865 encuestas | 1670 encuestas | 1624 encuestas |
| Grupos de población por origen geográfico | 6 grupos: Europa del Este, África no mediterránea, Magrebí, Asiático del Este, Andino americano Gitano español | 8 grupos: Los 6 grupos ya analizados en 2010 Afrolatino-caribeño Indo-pakistaní | 8 grupos: Los mismos que en 2011 | 8 grupos: Los mismos que en 2011 |
| Ámbito geográfico | 7 CC.AA.: Andalucía, Aragón, Castilla y León, Cataluña, Madrid, Murcia y Valencia. | 12 CC.AA.: Andalucía, Aragón, Castilla– La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco, La Rioja y Valencia | Todo el territorio nacional, Ceuta y Melilla, incluidos. | Todo el territorio nacional, Ceuta y Melilla, incluidos. |
| Error muestral | 4,25% para el conjunto, nivel de confianza del 95,5%, p=q | 3,4% para el conjunto, nivel de confianza del 95,5%, p=q | 2,45% para el conjunto, nivel de confianza del 95,5%, p=q | 2,48% para el conjunto, nivel de confianza del 95,5%, p=q |
| Procedimiento de muestreo | Muestreo estratificado por grupos poblacionales y CC.AA. | | | |
| Otras cuotas aproximadas | Edad, sexo, situación laboral y tamaño de hábitat | | | |
| Método de recogida de la información | Cuestionario presencial de 20-30 minutos de duración | | | |
| Procedimiento de muestreo | Muestreo estratificado por grupos poblacionales y CC.AA. | | | |

Fuente: elaboración propia.

f) Comparación de la muestra respecto a la edición de 2013

La muestra seleccionada en 2020 cuenta con **una población feminizada**, pues el 57,5% de las personas entrevistadas fueron mujeres, mientras que en la edición de 2013 la muestra estuvo más equilibrada entre mujeres y hombres (47,6% mujeres).




En cuanto a la **distribución por edad, es más heterogénea**, pues aumenta la población joven, pero también aumenta la población más adulta.

Por tiempo de residencia, se observa un claro **aumento de la población que lleva de 6 meses a 1 año** en España, así como de la población que **reside en España desde hace más de 10 años**.

El nivel de **estudios se mantiene en cifras similares**, salvo la población con estudios universitarios, que se ve incrementada en esta última edición.

Por último, la situación laboral también se ha modificado con respecto a 2013, ya que en 2020 **tenemos más población trabajando y menos población parada**.


Tabla 7. Aspectos sociodemográficos de la muestra

| PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO | | |
|--|--------|-------|
| | 2020 | 2013 |
| Sexo | | |
| Mujeres | 57,50% | 47,6% |
| Hombres | 42,50% | 52,4% |
| Edad | | |
|  16-24 años | 19,3% | 14,9% |
|  25-40 años | 47,5% | 59,3% |
|  41-75 años | 33,3% | 25,7% |
| Tiempo de residencia | | |
| De 6 meses a 1 año | 7,0% | 1,0% |
| De 1 año a 2 años | 5,9% | 3,0% |
| De 2 años a 5 años | 10,5% | 14,3% |
| De 5 años a 10 años | 12,5% | 43,0% |
| Diez años o más | 64,2% | 36,0% |
| Nivel de estudios | | |
| Sin estudios o estudios primarios | 21,1% | 23,2% |
| Estudios secundarios | 36,5% | 37,1% |
| Formación profesional | 24,3% | 26,6% |
| Estudios universitarios | 18,2% | 12,8% |
| Situación laboral | | |
| Personas ocupadas | 58,4% | 54,7% |
| Personas desempleadas | 22,8% | 30,5% |
| Personas inactivas | 18,8% | 14,4% |

Fuente: elaboración propia.

En este caso, no es posible llevar a cabo una comparación longitudinal por **tamaño del hábitat de residencia**, pues se modificaron ligeramente las categorías. Sin embargo, sí es posible realizar una aproximación a los resultados, para comprobar las diferencias entre los datos de 2013 y 2020. En concreto, se observa que pese a disminuir la horquilla de los municipios más rurales, en esta edición se ha conseguido obtener una mayor representación de estos, siendo de un 7,6% en 2013 y de un 19,6% en 2020. En este sentido, estos resultados muestran una aproximación más fiel a los datos del INE (2019), ya que un 24,2% de la población objeto de estudio reside en zonas rurales.

Tabla 8. Distribución de la población del estudio 2020 y 2013 según el tamaño de municipios



| 2020 | | 2013 | |
|---------------------------------------|-------|---------------------------------------|-------|
| Municipio de menos de 20.000 hab. | 19,6% | Municipios de menos de 25.000 hab. | 7,6% |
| Municipio entre 20.001 y 200.000 hab. | 36,0% | Municipio entre 25.001 y 200.000 hab. | 34,0% |
| Municipio de más de 200.000 hab. | 44,4% | Municipio de más de 200.000 hab. | 58,4% |

Fuente: elaboración propia.

Por último, tal y como se expresó con anterioridad, la **distribución del universo de estudio ha experimentado cambios desde 2013**. En este sentido, la composición de los grupos minoritarios diseñados para el estudio se ha visto influida: la población afro-caribeña y afro-latina han sido los grupos muestrales que mayor descenso han experimentado, con una variación interanual de un 55,3% y un 28,2%, mientras que la población asiática del este e indo-pakistaní son los grupos muestrales con mayor crecimiento poblacional, con una variación interanual de un 31,1% y un 38,3%, respectivamente.

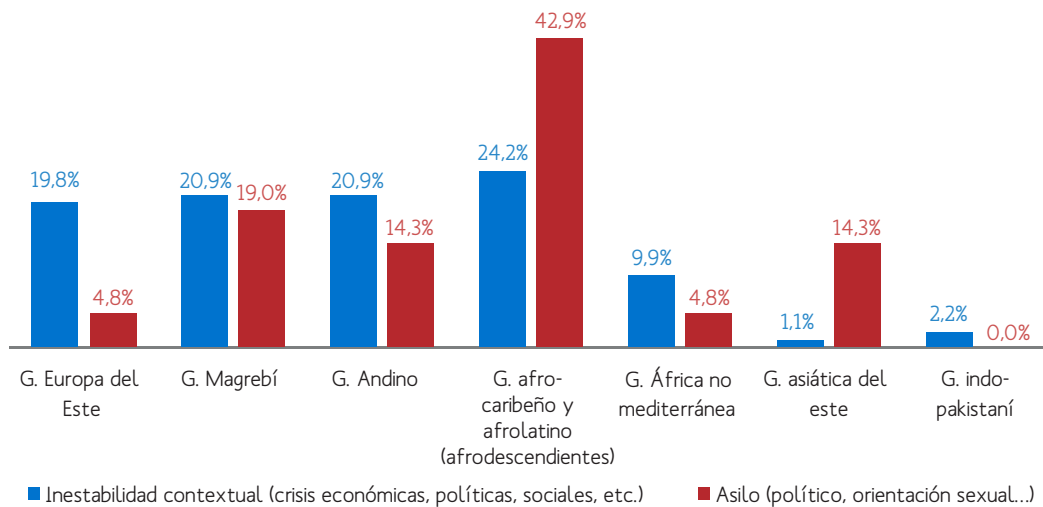
Tabla 9. Distribución de la población del estudio 2020 y 2013 según grupos poblacionales minoritarios, y su variación interanual

| | 2020 | 2013 | Variación |
|---|-------|-------|-----------|
| Grupo Europa del Este | 27,1% | 25,6% | 5,7% |
| Grupo Magrebí | 21,0% | 16,8% | 24,8% |
| Grupo Andino | 7,7% | 17,2% | -55,3% |
| Grupo afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | 10,5% | 14,6% | -28,2% |
| Grupo África no mediterránea (africanos/as) | 5,8% | 5,0% | 15,0% |
| Grupo asiática del este | 5,8% | 4,4% | 31,1% |
| Grupo indo-pakistaní | 3,7% | 2,7% | 38,3% |
| Grupo población gitana | 18,6% | 13,5% | 37,4% |

Fuente: elaboración propia

En la encuesta del estudio 2020, los resultados muestran que un 1,7% de las personas entrevistadas **emigraron con motivo de asilo**, así como un 7,4% lo hizo por inestabilidad contextual en su país de origen. En la siguiente tabla se muestra el porcentaje total por grupo poblacional de personas que se sitúan en cada situación:

Gráfico 1. Personas que se encuentran en situación de asilo o inestabilidad contextual por grupo poblacional



Fuente: elaboración propia.

2.2.2. Trabajo cualitativo: entrevistas

En esta fase se ha pretendido, por un lado, **complementar y contrastar** los resultados obtenidos en la encuesta a través de una serie de entrevistas a población de diverso origen poblacional, así como de las personas expertas. Por otro lado, se ha buscado **profundizar** en la discriminación por origen de tal manera que pueda obtenerse una visión global y holística del fenómeno estudiado.

Para ello, se han realizado **entrevistas en profundidad**, con el fin de empoderar a las y los protagonistas, y obtener un mayor conocimiento por parte de las personas expertas; pues reconstruyendo sus experiencias y vivencias y las de las personas expertas, es posible generar y reconstruir un discurso que ayude a contextualizar la situación.

De nuevo, la crisis sanitaria de la COVID-19, tuvo gran influencia en la realización del trabajo de campo de esta cuarta fase. En este sentido, todas las entrevistas fueron realizadas de manera telefónica u *online*, con el fin de facilitar la participación de las personas. La duración de las entrevistas fue variable, con una duración mínima de 45 minutos a una duración máxima de 1 hora y 30 minutos.

Así se han realizado dos tipos de entrevistas:

- Personas pertenecientes a los grupos poblacionales minoritarios estudiados.** Para recoger la perspectiva de las personas que sufren potencialmente la discriminación por su origen étnico y/o racial, se han desarrollado **dos entrevistas por grupo poblacional, hasta llegar a un total de 16**. Las entrevistas en profundidad han facilitado la recogida directa y no fragmentada del discurso espontáneo de las personas y el afloramiento de las experiencias íntimas al respecto.
- Personas expertas.** El motivo de selección este tipo de entrevista es contar con un discurso adicional para el entendimiento y contextualización del fenómeno que se quiere analizar —discriminación étnico/racial—, y así alcanzar unas conclusiones más robustas apoyadas en unas evidencias reforzadas por personas conocedoras de la temática.

Se ha contado con la participación de **ocho entidades**, siete de ellas de carácter social, algunas de ellas vinculadas directamente al trabajo con algunos de los grupos poblacionales y otras entidades sociales cuyo trabajo se centra precisamente en la lucha contra la discriminación por diferentes motivos, entre otros el origen étnico. Por otro lado, se ha entrevistado a una persona del equipo de investigación de Ikuspegi.

Tabla 10. Personas expertas entrevistadas

| ENTIDADES SOCIALES | |
|---|-----------------------------------|
| CEPAIM | Marta Hernández. |
| ACCEM | Esther Peña. |
| CODENAF | Kaoutar Boughlala. |
| Asociación de Chinos de España | David Lei. |
| Educación contra la discriminación –afrodescendientes. | Paola Hurtado |
| Associació Cultural, Educativa i Social Operativa de Dones Pakistaníes (ACESOP) | Huma Jamshed |
| Fundación Secretariado Gitano (FSG) | Técnica de igualdad de FSG Málaga |
| ÁMBITO INVESTIGACIÓN | |
| Ikuspegi | Iraide Fernández |

Fuente: elaboración propia.

3. Identidad, representaciones sociales y discriminaciones percibidas

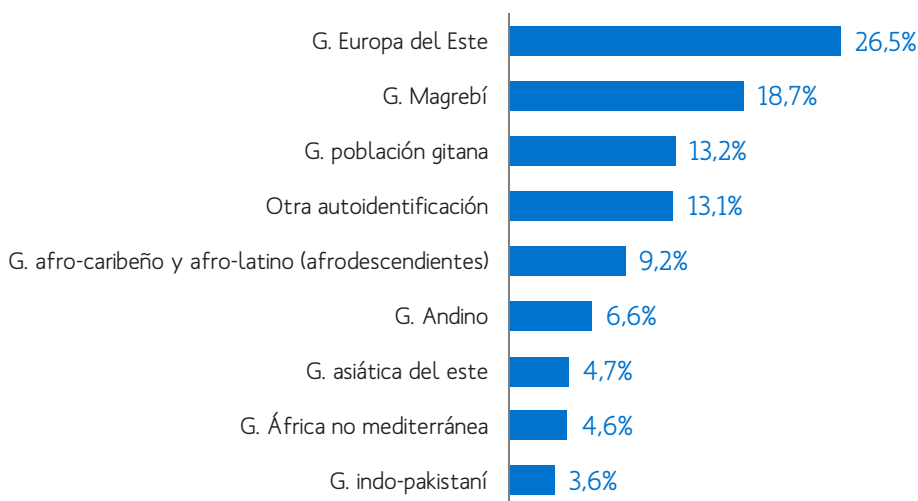
3.1. Autoidentificación con grupos de diverso origen étnico y territorial

El cuestionario lanzado comienza con una serie de preguntas de identificación, entre las que se incluye una relativa a la autoidentificación de las personas encuestadas con algún grupo de origen étnico y territorial. Para ello se plantean como opciones de respuesta los diversos grupos definidos en las anteriores ediciones del estudio, si bien se deja la posibilidad de que las personas mencionen cualquier otro grupo o realidad con el que se sientan identificadas.

En general, la pluralidad de identidades existente (Todorov, 2008) provoca que la mayoría de las personas se autoidentifiquen con su nación, etnia o religión con orgullo frente al resto. En concreto, en la encuesta realizada en esta edición, 1.411 personas **se autoidentificaron con el grupo que por su país de origen o de sus padres les “correspondería adscribirse”**, según la categorización planteada, es decir, un 86,9% de la muestra.

Sin embargo, 213 personas **no se autoidentificaron con los ocho grupos preestablecidos** en el informe, respondiendo “Otras” categorías en la pregunta 11 del cuestionario “¿Con cuál de los siguientes grupos se siente usted más identificada/o (por su origen, por sus rasgos, color de la piel, cultura)?”.

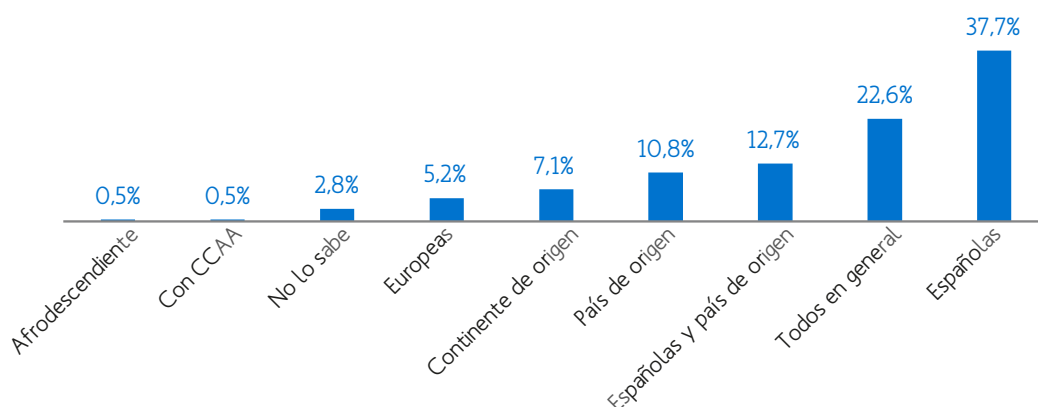
Gráfico 2. Autoidentificación de las personas entrevistadas



Fuente: elaboración propia.

En concreto, en el siguiente gráfico se puede observar cuales fueron las respuestas dadas por quienes no se autoidentificaron con ninguno de los grupos propuestos:

Gráfico 3. Personas que respondieron "Otros" en la pregunta 11 "¿Con cuál de los siguientes grupos se siente usted más identificada/o (por su origen, por sus rasgos, color de la piel, cultura)?"



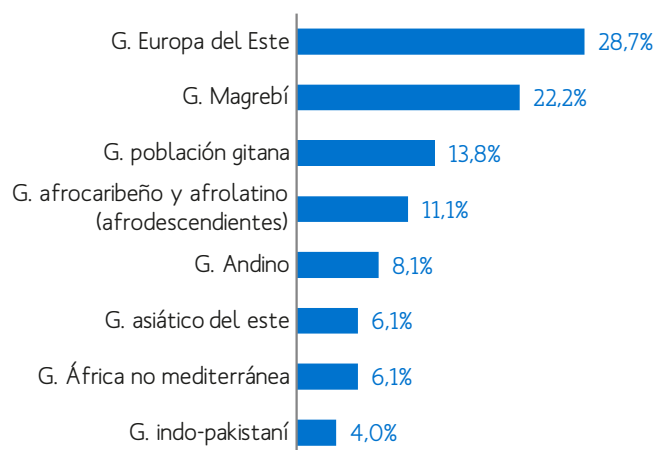
Fuente: elaboración propia.

- Entre las personas que se autoidentifican como "otros", la gran mayoría de población, un 50,4%, se siente **española**, así como **española y de su país de origen**. En concreto, se definen así las personas nacidas en España, pero con ascendencia de otro origen y las personas que llevan residiendo en España más tiempo.
- Asimismo, una de cada cuatro personas de quienes respondieron "otro grupo de autoidentificación" no tienen claro el grupo con el que autoidentificarse, manifestando que se sienten **ciudadanas del mundo en general**, sin querer diferenciar entre etnias y/o "razas". Durante el trabajo de campo se observó que esta visión viene determinada por un distanciamiento con su país de origen, debido a una coyuntura política, en especial, en personas de África no mediterráneas e indo pakistaníes.
- Por último, un 17,9% de personas se sienten más identificadas con **su país de origen o el continente de origen**, produciéndose una coincidencia entre una cultura y un estado (Gellner 2008).²⁴ Este hecho podría venir provocado porque el fenómeno de la migración refuerza la identidad nacional, sintiéndose más ligados con su país de origen (Doyle y Nathan, 2001).²⁵
- Finalmente, tras cruzar la nacionalidad con la pregunta de autoidentificación, los **grupos poblacionales utilizados a lo largo del informe** quedaron conformados de la siguiente manera:

24. Gellner, E. (2008). Nations and nationalism. Cornell University Press

25. Doyle, J. y Nathan, M. (2001). Employment, place and identity: A study of perifèria Número 19 (2), Diciembre 2014 revistes.uab.cat/periferia 100 revista de recerca i formació en antropologia 100 hypermobile professionals. In Work, Employment and Society conference, Nottingham, September

Gráfico 4. Grupos poblacionales edición 2020



Fuente: elaboración propia.

3.2. La imagen que los diversos grupos poblacionales consideran que tienen entre la población mayoritaria

Una de las dimensiones analizadas en el estudio 2020 y en sus ediciones anteriores ha sido la de las **representaciones sociales que las personas de los diferentes orígenes consideran que tiene la población mayoritaria sobre los distintos grupos de población**.

Los **prejuicios y estereotipos** son la base sobre la que se suele producir el tratamiento desfavorable o discriminatorio a personas pertenecientes a determinados grupos; estos se basan en la creencia de que las personas que componen dichos grupos comparten una serie de atributos, ya sea positivos o negativos. La discriminación actúa sobre la base de la selección mediante la exclusión de determinados colectivos a partir de algunos rasgos, que pueden ser más o menos arbitrarios o relevantes, pero que permiten clasificar a las personas en sociedad.

Para aproximarse a estas visiones, se preguntó a las personas encuestadas por aquellos **adjetivos con los que creen que la población mayoritaria les tiende a caracterizar o calificar**. La encuesta preguntó a la población por diversas cuestiones relacionadas con el **imaginario colectivo** que existe sobre los diferentes grupos minoritarios en España. Concretamente, se preguntó por:

- Una relación de adjetivos con los que, según su experiencia y percepción, la población mayoritaria identifica a las personas de su grupo poblacional.
- Su acuerdo o desacuerdo con dichos adjetivos o imagen percibida.
- En el caso de que hubieran mencionado adjetivos negativos, cuáles eran los agentes responsables de dicha imagen.

En primer lugar, destaca el hecho de que **más de la mitad de la población encuestada menciona adjetivos negativos o peyorativos** con los que considera que la población de origen español (no pertenecientes a una minoría étnica o grupo poblacional minoritario) califica a la población de su origen étnico. En concreto, el **59%** de la muestra (955 perso-

nas) mencionan al menos **un adjetivo negativo** respecto a la imagen que creen proyectan entre la población mayoritaria, mientras que el 36% no menciona adjetivos negativos (identificando calificativos positivos o neutros).

Este resultado, es **similar al de 2013**, si bien aumenta en 2020 dos puntos porcentuales la población que menciona algún adjetivo negativo, se aleja por tanto de la negativa percepción mayoritaria de las primeras ediciones del estudio.

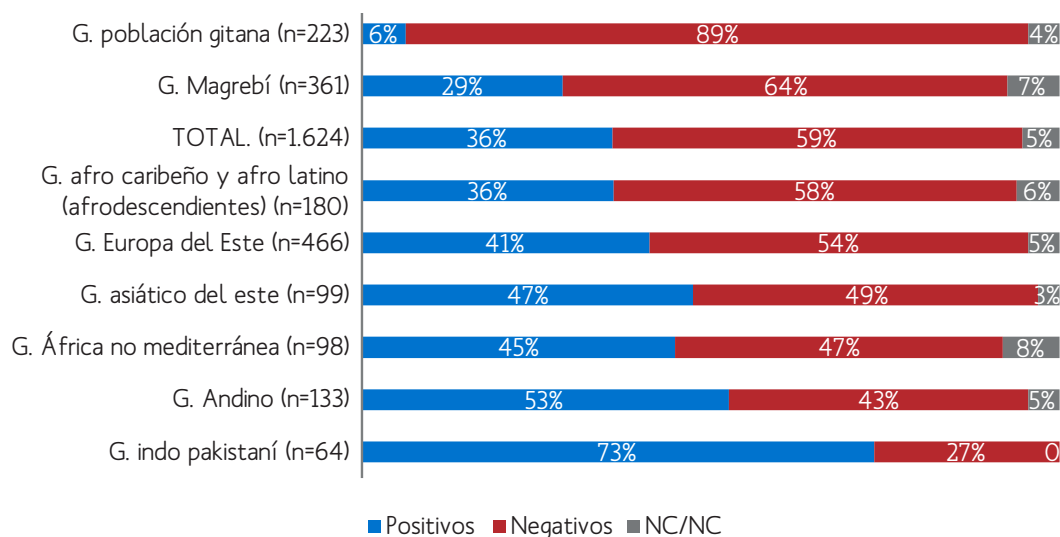
Gráfico 5. Evolución de la proporción de adjetivos negativos con que la población de origen español no perteneciente a una minoría étnica o grupo poblacional minoritario califica a los diversos grupos poblacionales minoritarios

| 2010 | 2011 | 2013 | 2020 |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 77% adjetivos negativos | 67% adjetivos negativos | 57% adjetivos negativos | 59% adjetivos negativos |
| (n=556) | (n=865) | (n=1.670) | (n=1.624) |

Fuente: elaboración propia a partir de ediciones *Percepción de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas*.

En la encuesta se consultó a las personas con **cuál de los diferentes grupos poblacionales sentía mayor identificación**, ya sea por su origen, rasgos físicos, color de la piel, cultura, entre otros²⁶. El siguiente gráfico muestra la frecuencia de **personas que nombraron al menos un calificativo negativo** segmentada por dichos grupos.

Gráfico 6. Distribución de los adjetivos nombrados por cada grupo poblacional



Fuente: elaboración propia. N=1.624.

26. La pregunta del cuestionario es: ¿Con cuál de los siguientes grupos se siente usted más identificado/a (por su origen, por sus rasgos, color de la piel, cultura)? Ante los casos que no se han identificado claramente en uno de los grupos nombrados en el cuestionario, se identifica a la persona en uno de estos según su nacionalidad, país de nacimiento y/o el de los padres.

Como se puede observar en el gráfico, son notables las diferencias entre los grupos. Así, los que consideran tienen una **peor imagen** entre la población mayoritaria son el grupo de **población gitana** (el 89% menciona al menos un adjetivo negativo), el grupo de la **población magrebí** (64%), la **población afrocaribeña** (afrodescendiente) (58%) y el grupo originario de **Europa del este** (54%).

La **población andina** y la **indo-pakistaní** consideran que la imagen que tienen entre la población de origen español no perteneciente a una minoría étnica o grupo poblacional minoritario es **mayoritariamente positiva**, en la medida en que la mayor parte de los adjetivos con los que consideran les perciben son de carácter positivo (53% y 73% respectivamente). En el caso de la **población de origen asiático del este y de África no mediterránea** la distribución de las personas que mencionan o no algún adjetivo negativo es casi equivalente (entre el 45 y 49%).

En **comparación con 2013** parece mantenerse la clasificación en torno a los grupos que se consideran mejor y peor valorados, es decir, la ordenación es muy similar. Las variaciones más importantes se refieren a la disminución de los adjetivos peyorativos autoatribuidos al grupo de Europa del Este (de 59% a 54%) y al grupo andino (de 51% a 43%). Sin embargo, otros grupos parecen considerar que proyectan una **imagen más negativa que la planteada en 2013**: la **población magrebí**, entre la que aumenta la mención de adjetivos negativos del 59% al 64%, la **afrocaribeña y afrolatina**, del 51% a 58%, y el **cambio más significativo el de las personas de origen de África no mediterránea**, con un aumento de menciones de al menos un calificativo negativo de 20 puntos, pasando del 27% al 47% de adjetivos negativos.

Con el propósito de profundizar en los tipos de adjetivos mencionados por los distintos grupos, la siguiente tabla expone la **distribución porcentual de las personas que mencionaron cada uno de ellos en función de su grupo de identificación**. Dado que las personas entrevistadas tuvieron la posibilidad de nombrar un máximo de tres calificativos, la tabla muestra la proporción de adjetivos negativos y positivos que se repiten en el total de respuestas, y no de personas que los nombraron.

Tabla 11. ¿Para las personas españolas las personas de su grupo son...? (Porcentajes calculados sobre el total de respuestas dadas)

| Adjetivos negativos | TOTAL | G. de Europa del Este | G. África no mediterránea | G. Magrebí | G. Andino | G. asiático del este | G. población gitana | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. indo-pakistaní |
|---|-------|-----------------------|---------------------------|------------|-----------|----------------------|---------------------|--|-------------------|
| Inadaptados (cerrados en su gueto, desconfiados, no quieren juntarse con otros) | 7,7% | 9,2% | 1,4% | 9,7% | 1,8% | 7,3% | 15,0% | 1,6% | 2,2% |
| Delincuentes, mafiosos, traficantes, prostitución, robos... | 7,0% | 8,9% | 3,5% | 5,1% | 3,0% | 1,1% | 12,5% | 9,6% | 0,7% |
| Inferiores, salvajes, no-humanos, animales | 4,6% | 3,1% | 6,4% | 6,7% | 4,9% | 4,0% | 6,9% | 2,1% | 1,9% |
| Vagos, flojos, trabajan poco | 4,2% | 1,2% | 3,2% | 4,5% | 1,5% | 0,0% | 17,2% | 1,8% | 2,2% |
| Gente mala | 4,0% | 4,9% | 4,6% | 3,9% | 0,3% | 0,7% | 7,5% | 2,9% | 1,9% |
| Viciosos, borrachos, drogadictos, mujeriegos, promiscuos | 2,8% | 2,3% | 0,7% | 0,8% | 5,8% | 0,7% | 4,1% | 6,8% | 0,4% |

| Adjetivos negativos | TOTAL | G. de Europa del Este | G. África no mediterránea | G. Magrebí | G. Andino | G. asiático del este | G. población gitana | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. indo-pakistani |
|---|-------|-----------------------|---------------------------|------------|-----------|----------------------|---------------------|--|-------------------|
| Poco fiables (liantes, embusteros, traicioneros, embaucadores) | 2,7% | 2,0% | 1,1% | 3,0% | 2,1% | 2,6% | 6,6% | 1,6% | 0,7% |
| Raros y diferentes (en idioma, costumbres, comida) | 2,3% | 2,0% | 4,3% | 1,6% | 0,6% | 7,7% | 2,2% | 2,1% | 1,9% |
| Violentos, peleones, agresivos, problemáticos, peligrosos | 2,0% | 2,0% | 1,1% | 3,4% | 0,0% | 0,0% | 4,4% | 1,0% | 0,0% |
| Quitan el trabajo a los españoles | 1,9% | 1,3% | 2,5% | 3,7% | 1,2% | 1,5% | 0,9% | 2,3% | 1,1% |
| Escasa inteligencia y cultura, tontos, ignorantes, analfabetos | 1,7% | 0,4% | 3,5% | 3,2% | 0,6% | 1,1% | 2,2% | 2,3% | 0,4% |
| Alusiones despectivas a "raza"/color (moro, panchito, negro...) | 1,4% | 0,6% | 4,6% | 1,4% | 3,7% | 1,1% | 0,3% | 2,1% | 0,7% |
| Alusiones negativas a su condición de extranjero e inmigrante | 1,3% | 1,6% | 1,1% | 1,4% | 1,2% | 1,1% | 1,9% | 0,5% | 0,4% |
| Sucios y con mal olor | 1,3% | 0,3% | 1,8% | 1,8% | 0,0% | 0,4% | 5,3% | 0,0% | 0,7% |
| Pobres, mendigos, sin techo | 1,2% | 1,0% | 5,7% | 1,8% | 0,0% | 0,7% | 0,3% | 1,0% | 0,7% |
| Machistas, no respetan a la mujer | 1,1% | 0,9% | 0,0% | 2,6% | 0,6% | 2,2% | 0,9% | 0,3% | 0,4% |
| Maleducados, groseros, irrespetuosos | 0,9% | 1,5% | 0,7% | 1,4% | 0,6% | 0,0% | 0,3% | 0,8% | 0,0% |
| Flamencos, flamenquitos, bailaores, cantaores | 0,7% | 1,0% | 0,4% | 0,2% | 0,3% | 0,0% | 1,6% | 0,8% | 0,0% |
| Terroristas | 0,7% | 0,1% | 0,4% | 2,4% | 0,0% | 0,0% | 0,3% | 0,0% | 1,9% |
| Egoístas (aprovechados, interesados, esquirolés) | 0,5% | 0,1% | 0,7% | 1,4% | 0,3% | 0,0% | 0,3% | 0,8% | 0,0% |
| Son todos iguales; juzgan a todos por el mismo rasero. unos pagan por otros | 0,5% | 0,6% | 0,7% | 0,6% | 0,0% | 0,4% | 0,0% | 0,8% | 0,7% |
| Ruidosos, bulliciosos (hablan mucho y alto) | 0,4% | 0,0% | 0,4% | 0,0% | 0,9% | 0,4% | 0,3% | 1,6% | 0,0% |
| Poco agraciados físicamente (feos, bajitos) | 0,3% | 0,1% | 0,0% | 0,0% | 1,5% | 0,7% | 0,3% | 0,3% | 0,4% |
| Locos, fanáticos | 0,3% | 0,0% | 0,0% | 1,0% | 0,0% | 0,7% | 0,3% | 0,0% | 0,4% |
| Intrusos, molestos, invasores, lastre, carga social | 0,3% | 0,1% | 0,0% | 0,6% | 0,3% | 0,0% | 0,0% | 0,8% | 0,0% |
| Religiosos/ musulmanes (neutro/negativo) | 0,2% | 0,0% | 0,0% | 0,8% | 0,0% | 0,4% | 0,0% | 0,0% | 0,4% |
| Juerguistas y fiesteros | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,2% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

Fuente: elaboración propia a partir de 3.032 calificativos mencionados por 1.538 personas encuestadas.

Tabla 12. ¿Para las personas españolas las personas de su grupo son...? (Porcentajes calculados sobre el total de respuestas dadas)
Continuación

| Adjetivos positivos | TOTAL | G. de Europa del Este | G. África no mediterránea | G. Magrebí | G. Andino | G. asiático del este | G. población gitana | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. indo-pakistaní |
|--|-------|-----------------------|---------------------------|------------|-----------|----------------------|---------------------|--|-------------------|
| Trabajadores | 20,3% | 26,1% | 21,6% | 15,8% | 28,0% | 33,3% | 2,8% | 18,5% | 24,5% |
| Buena gente | 6,9% | 8,6% | 9,9% | 6,1% | 8,5% | 3,7% | 0,3% | 7,0% | 16,4% |
| Amables, educados, corteses | 5,2% | 5,4% | 4,3% | 2,8% | 9,8% | 7,7% | 0,0% | 7,0% | 13,8% |
| Alegres, risueños, divertidos | 3,5% | 1,2% | 3,5% | 0,6% | 7,6% | 2,6% | 2,2% | 12,2% | 5,9% |
| Hacen trabajos duros, son fuertes, luchadores. | 2,3% | 1,7% | 2,1% | 4,3% | 1,5% | 2,9% | 0,0% | 2,9% | 3,3% |
| Serios, responsables, cumplidores, formales | 1,7% | 3,6% | 0,7% | 0,0% | 3,4% | 0,7% | 0,0% | 1,3% | 2,6% |
| Honestos, honrados | 1,5% | 2,3% | 2,8% | 0,8% | 2,4% | 1,5% | 0,0% | 1,0% | 2,2% |
| Otros positivos | 1,1% | 1,5% | 2,1% | 1,0% | 0,6% | 2,9% | 0,3% | 0,0% | 0,7% |
| Generosos, solidarios | 1,0% | 0,4% | 1,4% | 2,2% | 1,2% | 1,1% | 0,6% | 0,5% | 1,9% |
| Familiares, caseros | 0,9% | 0,4% | 0,0% | 1,0% | 0,9% | 2,2% | 1,6% | 0,8% | 0,7% |
| Listos, inteligentes, cultos, aprenden bien idioma... | 0,8% | 1,0% | 0,7% | 0,0% | 0,6% | 1,8% | 0,0% | 1,6% | 2,2% |
| Humildes, sencillos, no son creídos ni soberbios | 0,8% | 0,1% | 1,1% | 0,6% | 3,0% | 1,8% | 0,6% | 0,5% | 0,4% |
| Tranquilos, callados, no problemáticos | 0,5% | 0,4% | 0,0% | 0,8% | 0,3% | 0,7% | 0,0% | 0,5% | 2,2% |
| Amigos, vecinos, compañeros, sociables, abiertos, integrados | 0,5% | 0,1% | 0,7% | 1,2% | 0,3% | 0,4% | 0,0% | 0,8% | 0,4% |
| Limpios, ordenados | 0,4% | 0,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 1,5% | 0,0% | 0,5% | 1,9% |
| Guapos, apuestos, atractivos | 0,3% | 0,6% | 0,4% | 0,0% | 0,0% | 0,4% | 0,0% | 0,5% | 0,0% |

Fuente: elaboración propia a partir de 3.032 calificativos mencionados por 1.538 personas encuestadas.

Las diferencias entre grupos son significativas y espontáneamente se mencionan adjetivos similares a los de las ediciones de 2011 y 2013. Estos calificativos están asociados en su mayoría, con imágenes estereotipadas sobre comportamientos atribuidos a cada uno de los grupos:

- El grupo de **población gitana** es el que menciona mayor proporción de adjetivos positivos respecto a la imagen que la sociedad mayoritaria tiene sobre su colectivo (89%), seguidos con distancia por el grupo de **población magrebí** (64%), el **grupo afrocaribeño y afrolatino** (afrodescendiente 58%) y el de **Europa del Este** (54%).

Un adjetivo en común mencionado con alta frecuencia por todos estos grupos es el calificativo de '**delincuentes, mafiosos, traficantes y prostitución**', que es a su vez el segundo más nombrado por toda la población encuestada.

Entre los adjetivos mencionados por el grupo de personas gitanas se encuentra el ser *vagos y trabajar poco* y el ser un grupo *inadaptado (cerrado en su gueto)*. El grupo magrebí también menciona ambos calificativos, además de relacionar su imagen con adjetivos como *inferiores, salvajes, animales*.

La población afrolatina, además, menciona el adjetivo de *viciosos, borrachos, drogadictos*, mientras que el grupo de Europa del Este, al igual que el de población gitana, menciona el ser percibidos como *inadaptados/as (cerrados en su gueto)*.

- En el otro extremo están aquellos grupos que consideran que tienen una *mejor imagen* entre la sociedad mayoritaria. Estos son el *grupo andino* y el *indo-pakistaní*, con un 53% y 73% de adjetivos positivos mencionados, respectivamente. Los calificativos positivos que estos grupos mencionan se relacionan principalmente con ser considerados *trabajadores, buena gente, amables y educados*.

Durante la fase de trabajo cualitativo se pudieron comprobar estos resultados, ya que la población indo-pakistaní y la población andina manifestaron ser grupos con una buena aceptación por parte de la población mayoritaria.

“Nos ven bien, son trabajadores, crean empleo, trabajan por su cuenta. Hay muchas empresas, por ejemplo, aquí en Canarias que han dado mucho empleo a españoles, y son emprendedores...En general, tienen buen pensamiento para nosotros...También aprenden el idioma, no como otras nacionalidades”
(Hombre, Grupo indo-pakistaní).

- Por último, los grupos que se atribuyen de manera equivalente adjetivos positivos y negativos son la *población asiática del este* y la *de África no mediterránea*. Ambos grupos consideran que la visión positiva que hay sobre su colectivo se relaciona con ser *trabajadores, amables y buena gente*. Sin embargo, hay diferencias respecto a los calificativos negativos: el grupo de población asiática menciona que la población mayoritaria los percibe como *inadaptados*, y también como *raros y diferentes*. Por su parte, el grupo de población de África no mediterránea menciona calificativos de *alusiones despectivas a la “raza” y el color de piel*, relacionados con *ser inferiores o no humanos*, y con una posición de exclusión en la sociedad, en tanto *pobres y mendigos*.

“No confían en que podamos ser buenos, que el extranjero no pueda trabajar bien, o la imagen del restaurante, no se fían del todo de tu profesionalidad, de la imagen que des, por tu color, por tu etnia, sobre todo por eso yo creo (...) a los negros los ven como, no como marroquíes que piensan que van a robar o algo, yo creo que no se terminan de fiar, nos ven poco intelectuales digamos, no muy profesionales, que cualquier cosa nos dan y lo cogemos y tal, no nos ven como que podamos avanzar y subir. Nos ven de bajo perfil.”
(Mujer, Grupo de África no mediterránea).

En las entrevistas realizadas a personas de África no mediterránea estas consideran que la percepción de la población negra africana se construye en buena medida a través de la imagen proyectada en medios de comunicación de su llegada al continente en pateras, en tanto personas a las que “se ha salvado”, con menos derechos, y que deberían sentirse agradecidas por estar en nuestro país.

- No obstante, otro aspecto para destacar es que, con diferencia, **el adjetivo más mencionado** por la población encuestada es de carácter positivo, y relaciona a los grupos con el ser **"trabajadores/as"** (20% de media), destacando especialmente su mención entre la población asiática del este (33%) y la indopakistaní (24%); un adjetivo que sin embargo es escasamente mencionado entre la población gitana (2,8%).

Resulta interesante contrastar algunos de estos resultados con el **Estudio 3.190 del CIS, Actitudes hacia la Inmigración** (2017), que busca describir la percepción de la población mayoritaria ante el fenómeno de la inmigración, así como la actitud ante distintos grupos poblacionales.

Frente la pregunta de **por qué algunos grupos le caen peor que otros** (siguiente gráfico), las respuestas más comunes fueron las de "porque no se integran", "por su vinculación con la delincuencia y el crimen organizado", y "porque son poco fiables y malas personas".

Dichos adjetivos están relacionados con algunos de los mencionados por la población de los diferentes grupos de población encuestados, lo que indicaría que existe una correlación entre la imagen que los grupos analizados creen que tienen ante la sociedad mayoritaria, y la imagen efectiva que la sociedad mayoritaria afirma tener sobre estos grupos, y por tanto una interiorización de la misma.

Gráfico 7. Estudio N.º 3.190 CIS, Actitudes hacia la Inmigración. Pregunta: ¿Por qué le caen peor o tiene menos simpatía por...? (Respuesta abierta)



Fuente: elaboración propia a partir de estudio 3.190 CIS. N= 1.123 (solo a aquellos que indican que hay grupos que le caen peor que otros, o por los que no tienen simpatía).

Por otro lado, el cuestionario preguntó a todas las personas que manifestaron su opinión sobre la imagen que la población mayoritaria tiene sobre su grupo étnico (independiente-

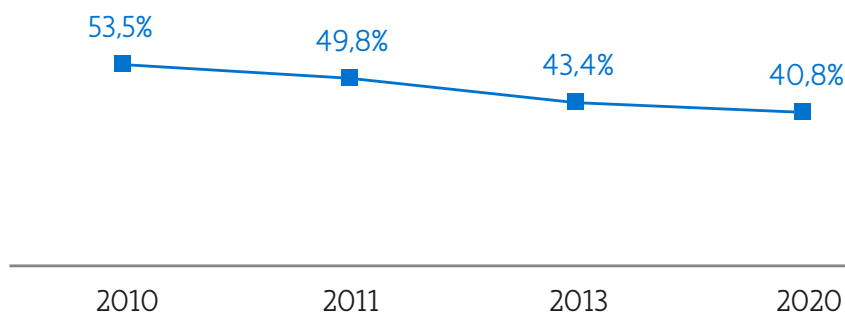
mente de las connotaciones de la respuesta), sobre la **correspondencia de dicha imagen con la realidad**. La siguiente tabla muestra los resultados.

Tabla 13. ¿Considera que esa imagen se corresponde con la realidad?

| | Sí | No | NC |
|---|-------|-------|-------|
| Grupo Europa del Este | 51,5% | 34,2% | 14,4% |
| Grupo Magrebí | 42,7% | 48,9% | 8,5% |
| Grupo Andino | 75,2% | 17,8% | 7,0% |
| Grupo afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | 52,8% | 37,6% | 9,6% |
| Grupo África no mediterránea | 52,0% | 33,7% | 14,3% |
| Grupo asiático del este | 66,3% | 29,2% | 4,5% |
| Grupo indo-pakistaní | 79,0% | 16,1% | 4,8% |
| Grupo población gitana | 20,3% | 72,1% | 7,7% |
| TOTAL | 49,1% | 40,8% | 10,0% |

Fuente: elaboración propia. N= 1.577 (NC= 47).

Gráfico 8. Comparación de la proporción de personas encuestadas que consideran que el imaginario colectivo de la población mayoritaria no se corresponde con la realidad



Fuente: elaboración propia a partir de ediciones *Percepción de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas*. N= 1.577 (NC= 47).

- La mitad de la población encuestada (49%) está de acuerdo con la imagen que en su opinión tiene la población mayoritaria sobre su grupo. Esta proporción es similar a la obtenida en la edición 2013 (52%). Sin embargo, en la medición 2020 hay un aumento importante de los casos de no respuesta, pasando del 4,9% en 2013 al 10%.
- El mayor grado de acuerdo se produce en los grupos que se sienten percibidos con una imagen más positiva, con un 79% de población indo-pakistaní y un 75% de población andina que responde afirmativamente a la pregunta.

- En línea con lo anterior, **el mayor grado de desacuerdo se produce justamente en los grupos que consideran que tienen una peor imagen en la sociedad mayoritaria**: el grupo de población gitana, y el magrebí.
- Cabe destacar que en comparación a 2013, hay grupos que cambian su porcentaje de acuerdo con dichas percepciones. El grupo de **población de África no mediterránea** disminuye el acuerdo con la imagen que consideran proyectan, pasando del 63% en 2013 a 52% en 2020. Este desacuerdo parece estar relacionado con el **deterioro de la imagen** que perciben tener entre la población de origen español no perteneciente a una minoría étnica o grupo poblacional minoritario.
- Otro grupo que disminuye su nivel de acuerdo es el **asiático del este** (de 78% a 66%); si bien en este caso el signo de la autovaloración de la imagen proyectada se mantiene similar a la de la edición anterior.

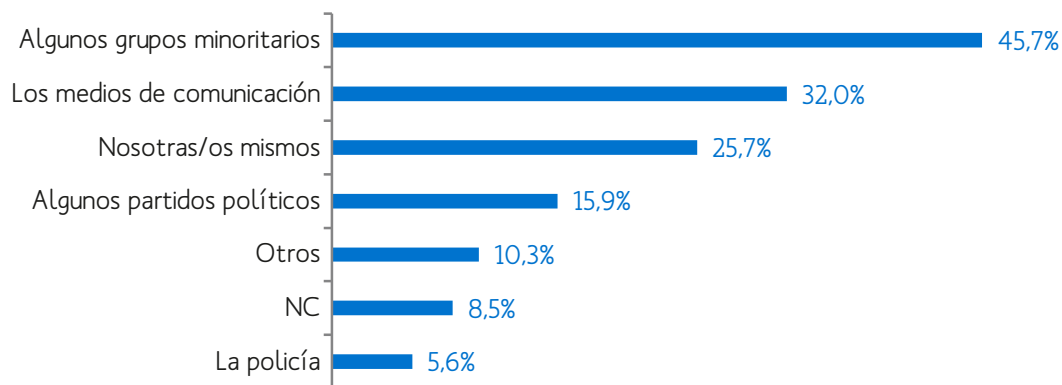
La realización de entrevistas ha permitido constatar que, si bien las personas se muestran críticas ante las actitudes de discriminación y racismo de la población de origen español, no perteneciente a una minoría étnica o grupo poblacional minoritario, algunas mencionan a **grupos de su mismo "colectivo" que actúan conforme a estas percepciones negativas, reforzando las mismas en el imaginario colectivo**. En algunos casos, mencionan que por la actitud de unos pocos se juzga de manera homogénea e injusta a toda la población del mismo grupo, dando origen a los prejuicios.

"Los alumnos/as inmigrantes que se comportan mal manchan la imagen de los inmigrantes que han venido a currárselo" (Mujer, grupo andino).

Por otro lado, se preguntó únicamente a aquellas personas que mencionaron adjetivos negativos o peyorativos por **LOS AGENTES RESPONSABLES DE DICHA IMAGEN** (pregunta con opciones de respuesta cerradas). Los más mencionados fueron: algunos grupos minoritarios (46%), los medios de comunicación (32%) y "nosotros/as mismos/as" (26%), en referencia a su propio grupo étnico.

- Si bien continúa siendo el mayor agente responsable identificado, disminuye el porcentaje de respuestas de "algunos grupos minoritarios" pertenecientes a su mismo origen racial o étnico, que en 2013 era del 54%. En contraste, aumenta de 21% a 26% quienes se reconocen a sí mismos como responsables de la imagen proyectada.

Gráfico 9. ¿Quién cree que provoca esa imagen negativa que tienen las personas españolas de las personas de su grupo?



Fuente: elaboración propia. N=954 (quienes nombran al menos un aspecto negativo).

- En cuanto al **rol de los medios de comunicación y el de algunos partidos políticos**, ambos aumentan su atribución de responsabilidad, pasando del 23% al 32% y del 8% al 16%, respectivamente. La relevancia que adquieren estos dos agentes en la imagen sobre los colectivos se constata también en las entrevistas realizadas.

Muchas de las personas con las que se ha conversado mencionan espontáneamente el auge de **algunos partidos** que denotan y rechazan a determinados grupos poblacionales, y aseguran que estos partidos han demostrado que, si bien este discurso siempre ha existido, ahora se les ha **dado cabida en el discurso público**, contribuyendo a normalizar ciertos discursos racistas y xenófobos.

El *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social del FOESSA (2019)* expresa cómo en los últimos años se ha producido un **deterioro y corrosión de la cohesión social**, viéndose quebrados los lazos comunitarios. Esta falta de cohesión social está muy relacionada con el aumento del discurso político de extrema derecha, que concentra la preocupación en torno a dos cuestiones: inmigración y unidad de España.

Esta fractura social alimenta el miedo a la diferencia, especialmente “racial” y étnica, e intensifica la fragilidad de valores. Tanto es así, que a través de los **Barómetros del CIS de 2013 y 2019**²⁷ es posible comprobar cómo se ha producido un **aumento en la preocupación de la población hacia la inmigración**. La proporción de personas que mencionan espontáneamente la inmigración como uno de los problemas principales para la sociedad mayoritaria es del 11,8%, lo que supone un aumento de 9,2 puntos porcentuales con relación al dato de 2013.

Diversos estudios indican que en los últimos años se ha producido un **aumento de los discursos xenófobos**, vinculados al auge del nacionalismo, un discurso anti-élite y un discurso anti-islam. Los programas electorales de nuevos partidos enfatizan la idea de controlar la inmigración “masiva” en Europa, ya que supone una amenaza para la identidad —valores, cultura y tradiciones— y la soberanía. Además, abogan por un discurso en que la ciudadanía mayoritaria debe tener prioridad sobre las minorías étnicas en el acceso a los servicios públicos. Se trata de una justificación del rechazo, más que de un discurso de odio. En especial, se centran sobre el grupo de personas magrebíes, y personas que profesan a la religión musulmana, produciéndose “islamofobia”²⁸.

Por otro lado, cada vez es mayor el volumen de **publicaciones con contenido violento**, que enaltecen o justifican los discursos de odio, especialmente, contra determinados colectivos, “por razón de su pertenencia a aquel por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, “raza” o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad, o a quienes hayan participado en su ejecución” (BOE, 2019)²⁹. En este sentido, este tipo de mensajes suponen una violación de los derechos fundamentales y las libertades que se deberían garantizar según la Constitución. Por este motivo, este tipo de mensajes están contemplados por el Código Penal en el art. 510.2. b), sancionando con una pena de uno a cuatro años de prisión y multas de seis a doce meses.

El estudio llevado a cabo por ACCEM en 2018³⁰ llamado “Brechas” reitera esta idea, pues expresa que los grupos minoritarios que mayor **discurso de odio online** reciben, a nivel europeo, son las personas musulmanas.

27. Barómetro de Julio 2013 (n.º 2993) y Barómetro de Julio 2019 (n.º 3257).

28. R. Leonisio. “El impacto del terrorismo en el discurso político” en (2018). España: un análisis de contenido de los discursos de los presidentes de Gobierno en los debates parlamentarios.

29. Circular 7/2019, sobre pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el art. 510 CP https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-7771

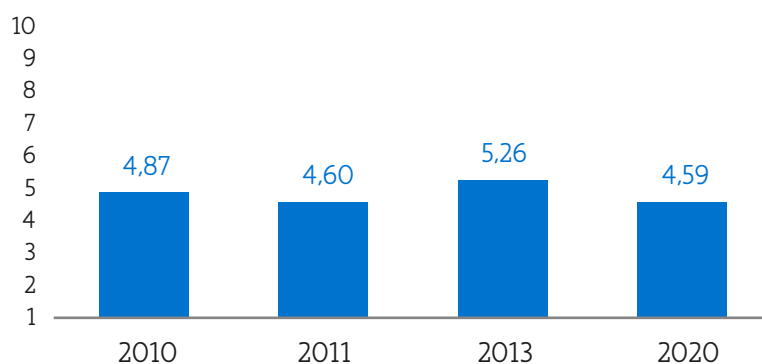
30. ACCEM (2018): *Brechas* (2018).

3.3. La estabilidad en la percepción del grado de racismo de la población mayoritaria

Complementariamente a las representaciones sociales y la imagen que los diversos grupos poblacionales analizados consideran que tienen entre la población, se preguntó a las personas sobre el **grado de racismo que perciben en la sociedad mayoritaria**. El siguiente gráfico muestra el promedio de las respuestas acerca del grado de acuerdo con la afirmación "las personas españolas son racistas con las personas de otro origen étnico", en una escala de 1 a 10, siendo 1 nada de acuerdo con la afirmación, y 10 muy de acuerdo.

Se observa que, si bien se mantiene en una **posición intermedia**, **disminuye** la percepción de racismo de la población mayoritaria (según la opinión de las personas encuestadas) respecto a 2013, pasando la media de situarse en 5,26 a 4,59.

Gráfico 10. Evolución del grado de racismo (Grado de acuerdo con la afirmación: "Las personas españolas son racistas con las personas de otro origen étnico")

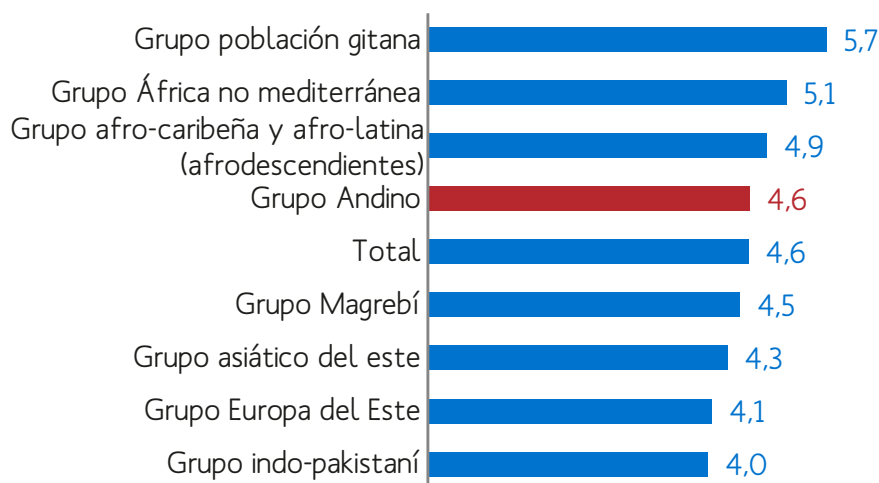


Fuente: elaboración propia a partir de ediciones *Percepción de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas*. N= 1.589 (NC= 35).

Si bien en 2013 se aseguraba que la media había aumentado, en 2020 **vuelve a situarse en los valores promedio sondeados en 2010 y 2011**. En este caso, debe ser tomada en cuenta la desviación típica, es decir, cuánto se alejan los valores de la media. Mientras en 2013 dicho valor era de 2.519, lo que ya indicaba la existencia de numerosos casos atípicos, en 2020 la desviación es ligeramente mayor (2.630), lo que demuestra que hay más puntuaciones de población encuestada que se aleja del promedio (ya sea positiva o negativamente).

El siguiente gráfico muestra la distribución del **grado de racismo percibido** según el grupo étnico de referencia.

Gráfico 11. Grado de racismo por grupos de análisis (Grado de acuerdo con la afirmación "Las personas españolas son racistas con las personas de otro origen étnico")



Fuente: elaboración propia. N= 1.589 (NC= 35).

Al igual que la tendencia mencionada en ediciones anteriores, **el grado de racismo percibido es más alto entre los grupos poblacionales más discriminados**: es mayor en la población gitana (media de 5,71) y menor entre la población indo-pakistaní (4,01 de media). Sin embargo, algunos grupos presentan una tendencia distinta:

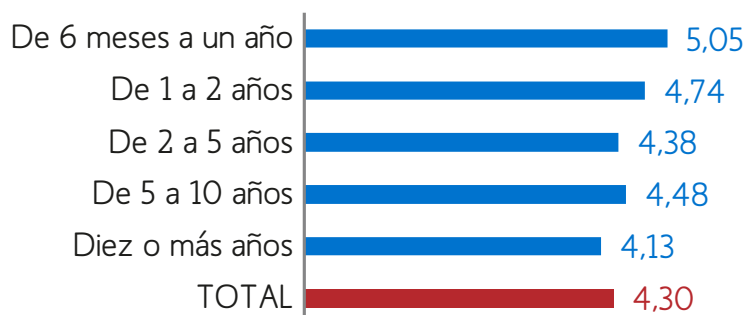
- En 2013 la **población asiática del este** era el segundo grupo con mayor nivel de racismo percibido, mientras que en 2020 tienen niveles menores que los reportados en dicha edición. De hecho, es uno de los tres grupos que muestran el menor nivel de percepción de racismo, junto con el de personas de Europa del este y el indo-pakistaní.
- Destaca el hecho de que los dos grupos de **personas africanas y afrodescendientes** se sitúan entre las que **mayor percepción** de racismo muestran.
- Cabe agregar que al igual que en 2013, **las mujeres perciben un nivel de racismo significativamente mayor**: estas promedian un 4,9 en la escala de racismo, frente a un 4,2 de los hombres. Al segmentar las diferencias entre sexos según los grupos poblacionales, se observa que en algunos de ellos las mujeres perciben un nivel de racismo significativamente mayor al de los hombres: **población magrebí** (5,4 mujeres y 3,7 hombres), **población afrocaribeña y afrolatina** (5,1 mujeres y 4,3 hombres), y el **grupo indo-pakistaní** (4,9 mujeres y 3,6 hombres). Además, tanto en la población gitana como en la de África no mediterránea, el grado de racismo percibido por las mujeres es de un 5,8, similar a los valores de los hombres.

El **tiempo de permanencia en España** parece ser uno de los factores que influyen en la percepción del nivel de racismo. En ese sentido, **a mayor tiempo de permanencia en el país menor grado de racismo percibido**, descendiendo de un promedio de 5,05 entre quienes llevan de 6 meses a un año de permanencia en el territorio, a 4,13 entre quienes llevan diez o más años.

Como señala Red Acoge (2018), el tiempo de permanencia de las personas extranjeras es un factor que determina la posibilidad de victimización y de vulneración de derechos. Las

personas que llevan menos tiempo residiendo en España tienen un conocimiento menor del entorno social y legal, lo que influye en un mayor potencial discriminación, así como falta de conocimiento de determinados recursos.

Gráfico 12. Grado de racismo por tiempo de permanencia en España (personas inmigrantes)



Fuente: elaboración propia. N=1.261 (el tiempo de permanencia en España).

Por otro lado, si se compara a quienes **han nacido en España** con el resto de población encuestada se observa que su opinión sobre el grado de racismo en España alcanza los **5,7 puntos**, mientras que las personas que han nacido en un país extranjero promedian 4,3 en la escala. Lo mismo ocurre con la **nacionalidad**: quienes cuentan con nacionalidad española tienen una opinión más crítica respecto al grado de racismo de la sociedad, que aquellos que cuentan con nacionalidad de un país extranjero (5,8 frente a 4,3 promedio).

Finalmente, la siguiente tabla indica el grado de racismo percibido de la sociedad mayoritaria según el **nivel de ingresos familiar**, donde se da cuenta que en las personas que no tienen ingresos o que tienen un ingreso menor a 600€ mensuales, promedian un nivel de racismo de 5,2 y 5,6 respectivamente; mientras que aquellas con los rangos salariales más altos tienen una opinión más favorable hacia el grado de racismo existente en España. En ese sentido, **las personas con una situación económica más vulnerable, perciben un trato más racista de parte de la sociedad mayoritaria.**

Tabla 14. Grado de racismo de las personas de origen español no pertenecientes a una minoría étnica o grupo poblacional minoritario según nivel de ingresos

| | Ningún ingreso | Menos de 600€ mensuales | Entre 601 y 1.000€ mensuales | Entre 1.001 y 1.500€ mensuales | Entre 1.501 y 2.000€ mensuales | Más de 2.000€ mensuales |
|--|----------------|-------------------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| Nivel de racismo de la población española (1 a 10) | 5,2 | 5,6 | 4,8 | 4,5 | 4,2 | 4,4 |

Fuente: elaboración propia.

Por tanto, **la percepción del grado de racismo es mayor entre las personas que han nacido en España, y/o cuentan con dicha nacionalidad, que entre quienes nacieron en un país extranjero, e incluso, va disminuyendo conforme aumenta el número de años de permanencia en el país, y aumenta a medida que disminuye el nivel de ingresos.**

Ante este hallazgo, la mirada experta desde Ikuspegi aporta una reflexión relevante. Uno de los comportamientos detectados más frecuentes entre la población llegada a España de otros países es la **normalización de las actitudes de trato discriminatorio**. Esto se puede producir por diferentes motivos: por desconocimiento de sus derechos ante situaciones discriminatorias; por proceder de países donde se producían niveles de racismo y discriminación aún mayores; por el reducido nivel educativo de algunas personas para captar esta discriminación; por otro lado, en la medida en que se prolonga la estancia en el país de llegada es mayor la probabilidad de desarrollar una mirada crítica sobre las actitudes de la sociedad receptora.

Asimismo, desde Ikuspegi indican que las actitudes discriminatorias si bien son eminentemente flagrantes en algunos casos, también **han pasado a ser más sutiles e indirectas**, por el temor a la condena social. Por ello muchas de las situaciones de racismo y discriminación son **difíciles de detectar** para las propias personas que las experimentan, pues están inmersas en protocolos y formas de actuar "políticamente correctas", incluso desde las instituciones, lo que dificulta la percepción como discriminación de estas actitudes.

Un acontecimiento sin duda relevante en el desarrollo del estudio, en mayo de 2020, fue el asesinato de George Floyd, un ciudadano estadounidense afrodescendiente que fue asesinado a manos de la policía mientras estaba siendo filmado, pues supuso una movilización de la sociedad denunciando el abuso policial. Este hecho impulsó el movimiento **"Black Lives Matter"** en contra de la injusticia "racial", especialmente, **la experimentada por las personas afrodescendientes**. El movimiento comenzó con protestas en Minneapolis, que más tarde fueron replicadas en el resto de los estados de EE. UU., hasta conseguir alcanzar una repercusión global, llevándose a cabo manifestaciones en todas las grandes ciudades europeas, así como en todos los continentes, **también en las grandes ciudades de España**³¹.

En las **entrevistas en profundidad** a potenciales víctimas de discriminación racial o étnica se trató de recoger los principales discursos con relación a este acontecimiento y las movilizaciones posteriores. Por un lado, se observa este suceso como una **demonstración del racismo que existe en la actualidad**, y se ve con cierto pesimismo en la **proyección del futuro**, porque podrían aumentar este tipo de casos, implicando un retroceso en los avances de derechos humanos; por otro lado, se considera este caso como un precedente para que otros grupos de población que se enfrentan a la discriminación y abuso policial, puedan manifestar y visibilizar la situación en la que se encuentran.

"No debería fomentarse más el racismo. La comunidad negra ha sufrido mucho, solamente por su color, no es justo. Yo creo que hemos avanzado demasiado en la mentalidad, como ser humano para que volvamos atrás ciento y pico de años, porque si no...si seguimos pensando así, apaga y vámonos"
(Hombre, grupo Europa del este)

"Actualmente, con todo esto del racismo otra vez, con la muerte de George Floyd, como que se remueven otra vez las cosas. En redes ves, sobre todo, que todavía hay racismo, que parece que no, pero lo hay. (...) Con todo esto parece que hemos retrocedido un paso menos." (Mujer, grupo África no mediterránea)

31. <https://www.lavanguardia.com/vida/20200607/481654228010/marchas-racismo-george-floyd-madrid-barcelona.html>

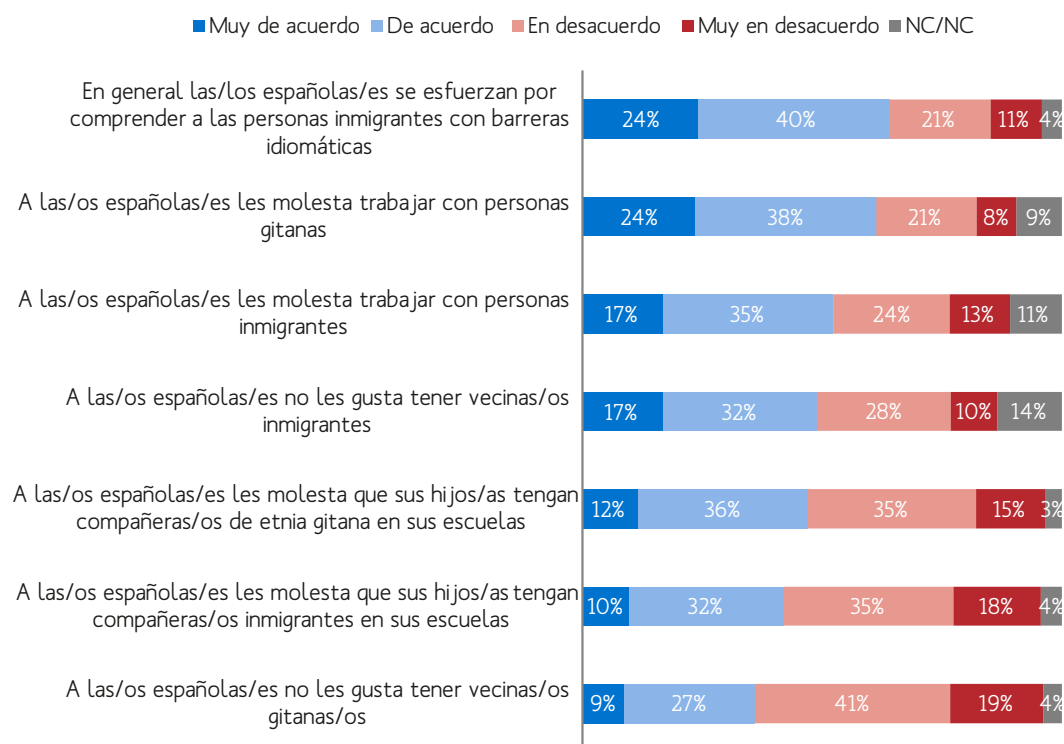
(Los gitanos) "Están despertando, y se van a echar a las calles y va a haber huelgas grandes...y va a pasar...Y eso es porque los gitanos hemos callado durante mucho tiempo, hemos permitido los abusos policiales, el racismo... te invito ir a cualquier red social y lo vas a ver que ya se están cansando y se van a echar a las calles...se van a echar a las calles..."
(Hombre, etnia gitana).

3.3.1. Percepción de manifestaciones del comportamiento racista de la población mayoritaria

Además de la percepción espontánea sobre el grado de racismo, se ha planteado a la población encuestada una serie de situaciones que podrían ser discriminatorias, buscando comprender cuáles son las situaciones y comportamientos que están siendo detectados.

Al igual que la edición 2013, la encuesta 2020 pregunta por la **valoración de los comportamientos de la población mayoritaria hacia la población de origen diverso**. Se trata de evaluar desde el punto de vista de la población encuestada, independientemente de cuál es su origen, si existen diferencias sobre los comportamientos racistas percibidos que la población mayoritaria manifiesta ante el grupo de personas objeto de estudio.

Gráfico 13. ¿Podría decirme cuál es su nivel de acuerdo con las afirmaciones que le voy a decir a continuación...?



Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

- En concordancia con los resultados anteriormente mencionados, en opinión de las personas encuestadas de todos los grupos analizados, se considera que **el pueblo gitano es el que parece recibir un trato discriminatorio mayor**. Así, la mayoría

señala que a la población mayoritaria le molesta más trabajar o tener como compañeros/as de clase de sus hijos/as a personas gitanas que a personas de origen inmigrante. Solo en el espacio de convivencia en el barrio las personas encuestadas perciben un mayor trato discriminatorio hacia la población inmigrante en general, que hacia las personas gitanas.

- Los espacios en los que se observa un mayor potencial de vivir situaciones discriminatorias son el **trabajo** y el **vecindario**.
- La manifestación de **desagrado por trabajar con personas inmigrantes y/o gitanas** se consolida como una de las manifestaciones más evidentes de **trato discriminatorio**; mientras que el espacio con el **menor potencial es el área educativa**, traducido en la posibilidad de que las y los hijos tengan compañeros/as inmigrantes en sus escuelas.
- Estos resultados difieren de lo manifestado en 2013. En dicha edición se observaba que el espacio con menor potencial discriminatorio era el del trabajo, mientras que en la presente edición ocurre lo contrario; **hay un mayor porcentaje de población de acuerdo con que a la población mayoritaria de origen español no perteneciente a un minoría étnica o grupo poblacional minoritario le molesta trabajar con personas inmigrantes**. A diferencia de la edición de 7 años atrás, se considera que **a la población mayoritaria le "molesta más trabajar con población inmigrante y/o de etnia gitana, que tenerlos/as como vecinos/as o compañeros/as de sus hijos/as**.

Los resultados de la encuesta a la población mayoritaria sobre *Actitudes hacia la población inmigrante 2017* (CIS, 2017) reflejan una tendencia distinta a la percibida por la población de diferentes orígenes: el 29,7% de las personas entrevistadas manifestaron que tratarían de evitar que sus hijos/as fueran a un colegio donde hubiera muchos niños/as inmigrantes, el 31,5% rechazaría vivir en el mismo bloque que personas inmigrantes y, por último, solo el 10,8% evitaría trabajar con ellos. En las tres situaciones hay un rechazo considerablemente mayor a la población gitana que a la "inmigrante" en general.

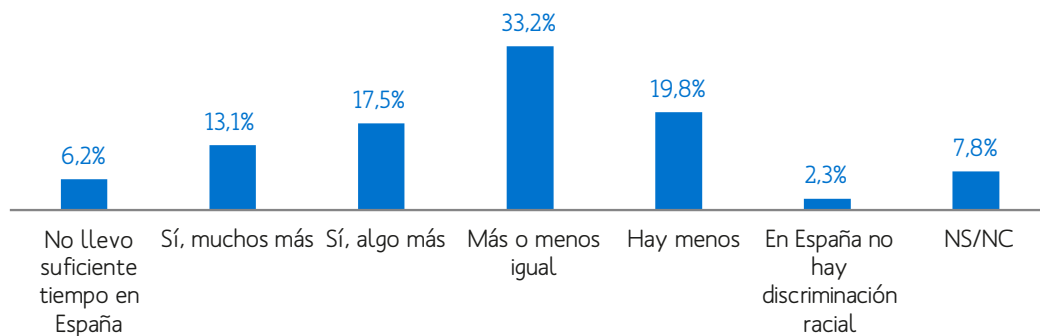
En conclusión, **mientras los grupos de población analizados perciben el trabajo como el espacio con el mayor potencial discriminatorio, la población mayoritaria manifiesta una mayor tolerancia a compartir el espacio laboral con población de origen inmigrante**, y se muestran más hostiles ante espacios de convivencia como el barrio/vecindario y el colegio de sus hijos/as.

- Por otro lado, se observan algunas diferencias entre los grupos de población analizados. La **población gitana** es el grupo que más percibe que tanto la población de su propio pueblo, como la inmigrante en general, sufre el rechazo en el ámbito educativo. En cuanto a los espacios del vecindario y del trabajo, **el Pueblo gitano**, así como los **grupos afrocaribeños y afrolatinos**, son quienes presentan los mayores niveles de acuerdo con que la población mayoritaria rechaza cohabitar o compartir experiencias con personas inmigrantes y población gitana. La **población magrebí** también percibe un alto nivel de rechazo en dichos espacios.
- Al igual que en la edición 2013, un dato positivo es que el **64% de las personas encuestadas** considera que la población mayoritaria se esfuerza en **comprender a las personas inmigrantes con barreras idiomáticas**. Quienes están más de acuerdo son la población de Europa del este y la magrebí, con 70% y 66% de acuerdo o muy de acuerdo, respectivamente.

3.3.2. Percepción de la evolución del trato discriminatorio

Uno de los objetivos del estudio es contrastar la situación discriminatoria y su evolución en el tiempo; por ello se preguntó a las personas encuestadas por su **opinión sobre dicha evolución**, a partir de la percepción de la tendencia de los problemas de trato discriminatorio por origen racial o étnico en los dos últimos años³².

Gráfico 14. ¿Siente que hay más problemas de trato discriminatorio por origen racial o étnico hoy que hace uno o dos años?



Fuente: elaboración propia. N=325.

Un tercio de las personas considera que **dicho trato se mantiene igual respecto a uno o dos años atrás**, mientras que un **31%** indica que hoy en día habría más manifestaciones de trato discriminatorio. El 20% indican que el trato discriminatorio habría disminuido. Cabe destacar, además, que **más de la mitad de población del grupo de población gitano o magrebí afirma que el trato discriminatorio es mucho o algo mayor que hace uno o dos años**, lo que confirma la tendencia presentada en los resultados anteriores, donde la población gitana y la magrebí son aquellas que perciben los mayores niveles de trato discriminatorio.

3.3.3. Percepción del grado de respeto de la población mayoritaria a los derechos humanos

Con el propósito de complementar las percepciones sobre el racismo y el trato discriminatorio que la población encuestada percibe en su experiencia con las personas del grupo poblacional mayoritario, se ha medido la **opinión sobre el grado de respeto de las y los españoles con los derechos humanos**. La valoración media del grado de acuerdo con la afirmación **"las personas españolas son respetuosas con los derechos humanos"** es de 6,99, donde 1 es nada de acuerdo y 10 es muy de acuerdo. Esta cifra media se sitúa algo por encima de cifra de 2013 (6,69).

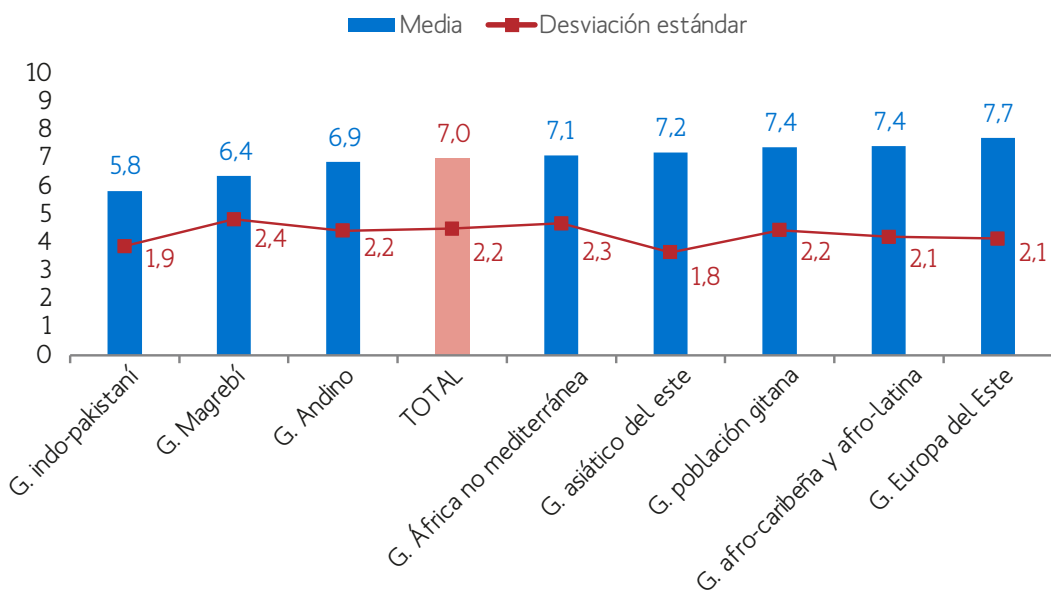
Por tanto, como se observa en el gráfico que figura a continuación, a pesar de la valoración media sobre el trato discriminatorio y el racismo en la sociedad, las personas encues-

32. Esta pregunta fue realizada en el bloque de reclamaciones y denuncias, y se aplicó únicamente a las personas que conocían asociaciones o instituciones que pudieran ayudarles en caso de vivir situaciones discriminatorias. Por tanto, han respondido personas que parecen tener un conocimiento sobre organizaciones de apoyo, a las que se les podrían atribuir una visión más fundamentada sobre la evolución del trato discriminatorio en España. El diferente tamaño muestral de respuesta a esta pregunta impide sin embargo comparar los resultados con ediciones anteriores.

tadas tienden a estar **de acuerdo con que los derechos humanos son valorados y respetados**.

- Los grupos que muestran valores por debajo la media son el **indo-pakistaní** (5,83), el **magrebí** (6,37) y el **andino** (6,85). Estos tres, sin embargo, no se corresponden con los grupos que han mostrado mayores niveles de trato discriminatorio. De hecho, a excepción del grupo magrebí, la población indo-pakistaní y la andina son dos de los grupos que mostraban una visión más favorable del trato de la población mayoritaria. En contraste, los grupos que han valorado más positivamente el trato en términos de derechos humanos son los de **Europa del este**, y las personas de origen **afrolatino y afrocaribeño**.
- Llama la atención el resultado de la **población gitana**. Como se ha indicado anteriormente, este grupo, al igual que en la edición anterior, es uno de los que muestra uno de los mayores niveles de discriminación percibida. Esto contrasta con su puntuación sobre el trato de la población en términos de derechos humanos, con la tercera media más alta (7,4), frente a una media en 2013 tres puntos por debajo (de 4).
- Por tanto, **no parece existir una relación manifiesta entre la percepción de racismo y de respeto a los derechos humanos**.

Gráfico 15. Grado de respeto de los derechos humanos por grupos de población de diverso origen étnico y territorial de análisis (Grado de acuerdo con la afirmación: "Las personas españolas son respetuosas con los derechos humanos")



Fuente: elaboración propia. N= 1.605 (NC=19).

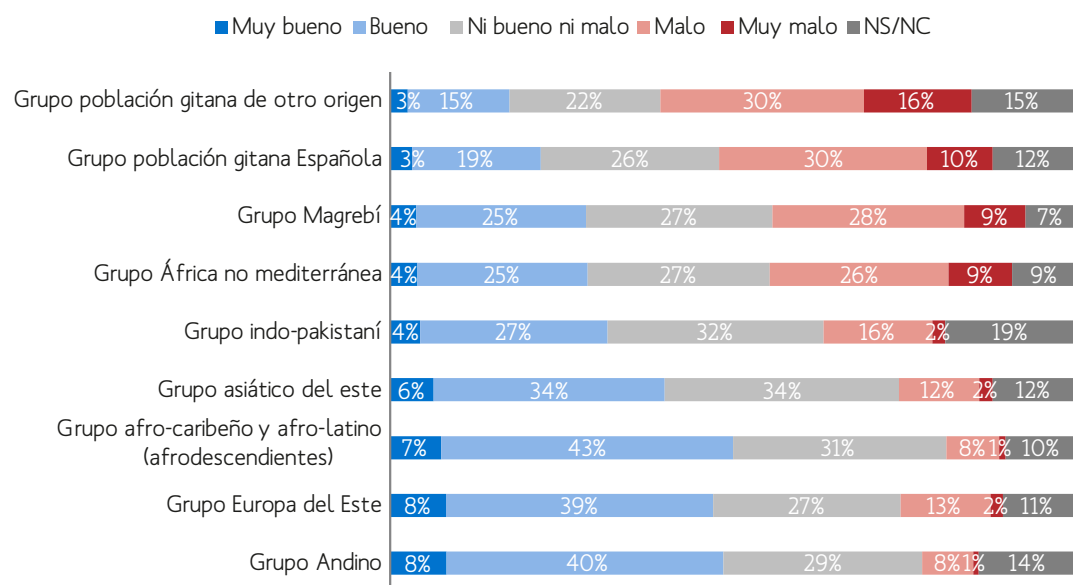
3.4. La desigual percepción del trato de la población mayoritaria hacia los diferentes grupos de población de diverso origen étnico y territorial

Además de la imagen que los diversos grupos de población tienen entre la población mayoritaria, y la percepción sobre los grados de racismo y evolución en el tiempo, la encuesta incorporó preguntas sobre el trato discriminatorio, específicamente de la **opinión desde el punto de vista de la población encuestada sobre los demás grupos**. El objetivo es poder contrastar la visión que los grupos tienen sobre sí mismos con la visión que tienen sobre el resto.

El siguiente gráfico muestra los resultados a la pregunta de **valoración sobre el trato que en España se da a los diferentes grupos de población analizados (¿cree usted que el trato hacia los siguientes grupos es muy bueno, bueno, ni bueno ni malo, malo o muy malo?)**. En este sentido se observan distintas tendencias:

- La opinión general de todos los grupos de población encuestados coincide con la autopercepción de la población gitana al indicar que **el grupo que recibe el peor trato por parte de la población mayoritaria es la población gitana de origen español y de otro origen**, con un 40% y 46% de respuestas que indican un trato malo o muy malo respectivamente.
- Otro de los grupos que se considera reciben un peor trato por parte de la población mayoritaria son el **grupo magrebí y el de África no mediterránea** (así lo consideran el 37% y 35% respectivamente).

Gráfico 16. ¿Cree usted que el trato de los/as españoles/as hacia los siguientes grupos que le voy a mencionar es muy bueno, bueno, ni bueno ni malo, malo o muy malo?



Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

Con el propósito de comparar la valoración efectuada por cada uno de los grupos de población consultados, a continuación, se presentan exclusivamente las **respuestas agregadas de quienes identifican un trato malo o muy malo**. Las **filas** indican la segmentación de respuestas por el grupo étnico en el que se identifica la persona encuestada, mientras que las **columnas** indican el grupo sobre el cual se está realizando dicha valoración.

- Independientemente del grupo poblacional, todas las personas encuestadas mencionan a la **población gitana española y la población gitana de otro origen**, como aquellas que reciben el **peor trato** por parte de la población mayoritaria.
- Luego de dicha población, los grupos que presentan altos porcentajes de trato malo y muy malo son el de **población magrebí**, y la **población de África no mediterránea**.
- Como en 2013, ninguno de los grupos encuestados considera que sus iguales son las o los peor tratados por la población, es decir, **las personas encuestadas perciben que los demás grupos de población de diverso origen étnico y territorial son peor tratados que el suyo**. Esto ocurre incluso con la población gitana española, que percibe que la población gitana de otro origen recibe un peor trato que su grupo.

Tabla 15. Valoración del trato de las personas de origen español no pertenecientes a una minoría étnica o grupo poblacional minoritario según grupo étnico. Proporción de respuestas de trato "malo" o "muy malo"

| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistaní | G. población gitana española | G. población gitana de otro origen |
|--|--------------------|------------|-----------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|------------------------------|------------------------------------|
| G. Europa del Este | 9,4% | 39,3% | 8,7% | 10,9% | 35,8% | 14,5% | 16,5% | 43,0% | 59,2% |
| G. Magrebí | 20,7% | 26,1% | 8,6% | 7,6% | 33,9% | 17,1% | 22,8% | 42,8% | 41,0% |
| G. Andino | 18,5% | 41,2% | 4,8% | 6,7% | 40,9% | 11,4% | 24,2% | 48,2% | 57,3% |
| G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | 22,1% | 52,6% | 15,2% | 14,7% | 49,4% | 22,0% | 26,8% | 55,3% | 63,5% |
| G. África no mediterránea | 14,9% | 39,0% | 15,1% | 13,7% | 34,0% | 14,1% | 25,4% | 40,8% | 40,0% |
| G. asiático del este | 13,5% | 40,0% | 6,6% | 8,5% | 36,1% | 15,2% | 25,3% | 50,0% | 54,4% |
| G. indo-pakistaní | 10,0% | 18,2% | 5,9% | 0,0% | 18,2% | 6,4% | 8,2% | 25,5% | 22,4% |
| G. población gitana española | 26,4% | 57,2% | 12,9% | 9,3% | 52,5% | 15,7% | 28,2% | 49,1% | 63,7% |
| TOTAL | 16,7% | 39,8% | 9,7% | 9,7% | 39,0% | 15,6% | 21,9% | 45,4% | 53,6% |

Opinión que cada grupo poblacional tiene sobre el trato que se da a los miembros de su propio grupo.

Grupo poblacional que las personas encuestadas de cada grupo, considera como el peor tratado por la población mayoritaria.

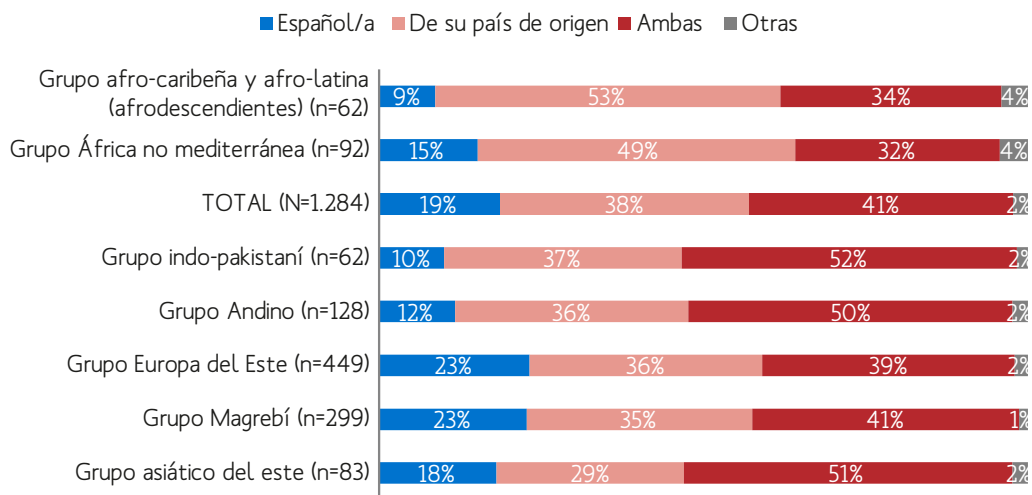
Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

La encuesta del CIS 3.190 de *Actitudes hacia la Inmigración* (2017) realizada entre población mayoritaria refleja resultados similares a los expuestos. En 2017 la población encuestada manifestó tener mayor simpatía por Los grupos latinoamericanos y África no mediterránea (14,6% y 4%, respectivamente), y un menor grado de simpatía por Los grupos marroquíes (12%), rumanos (11%) y árabes (4%). Como se mencionó anteriormente, los motivos de hostilidad hacia estos últimos se relacionan con su imagen de poco integrados, vinculados a la delincuencia y el crimen, y "poco fiables o malas personas".

El dispar sentimiento de pertenencia o de adscripción nacional

Con el propósito de comparar los resultados de 2013, se preguntó exclusivamente a las personas nacidas fuera de España, por su **identidad**, en términos de cómo se sentían (más españoles/as o más de su país de origen).

Gráfico 17. ¿Cómo se siente usted, más español o más "de su país de origen"? según grupo de población de referencia



Fuente: elaboración propia. N= 1.284 (solo a población que nació en un país distinto a España).

- Un 38% de las personas encuestadas se identifican con su país de origen, un 18% se sienten "más españoles" y la proporción más alta, el 41% se siente de ambos lugares. Por tanto, sumando estas dos últimas respuestas se observa como con relación a 2013 **umenta el sentimiento de pertenencia y adscripción nacional** (a España).
- El **sentimiento de pertenencia más arraigado a la comunidad de origen** se produce entre la población afrocaribeña y afrolatina (54%), seguido por el grupo de África no mediterránea (49%).
- Estos resultados **difieren notablemente de la medición de 2013**. En dicho sondeo la población más arraigada a su país de origen era el grupo asiático del este, mientras que en la medición de 2020 este grupo es el que menos se siente de su país de origen.

La diferencia de resultados puede deberse a dos posibles motivos. En primer lugar, el sentimiento identitario de pertenencia está relacionado con el **tiempo de permanencia en el país de destino**; de forma que a mayor tiempo viviendo en el país, mayor sentimiento de pertenencia y de adscripción al país de acogida. Los cambios respecto a 2013 pueden estar causados por la muestra, pues en torno al 65% de las personas que contestan a esta pregunta llevan 10 o más años viviendo en España.

Otra posible explicación puede venir de la aplicación de la encuesta, pues en la medida en que se mencione como opción posible de respuesta la de “ambas” esto podría conducir a las personas a inclinarse por dicha respuesta.

En las entrevistas realizadas a las personas de los colectivos analizados, se ha observado que las **distancias culturales se van difuminando** con el tiempo de residencia en el país, apareciendo comportamientos y costumbres “híbridas” en que se mezcla la cultura de origen (si es que las personas proceden de países extranjeros), y la de España. En algunos casos se genera un **sentimiento de desarraigo del país de origen**, ya que se pierde el acento, costumbres, formas de vida. Incluso, termina por generarse una crisis de identidad o “síndrome del expatriado”, al no sentirse de “ningún lado”.

“Ya me siento entre los dos, me explico, voy a Senegal y me preguntan «¿cuándo vuelves a tu país?» Y cuando estoy aquí, lo mismo me dicen. Estoy perdido, no soy ni senegalés, ni español. Estoy perdido. En realidad, es cómo te sientes, te sientes entre los dos”. (Hombre, Grupo de África no mediterránea)

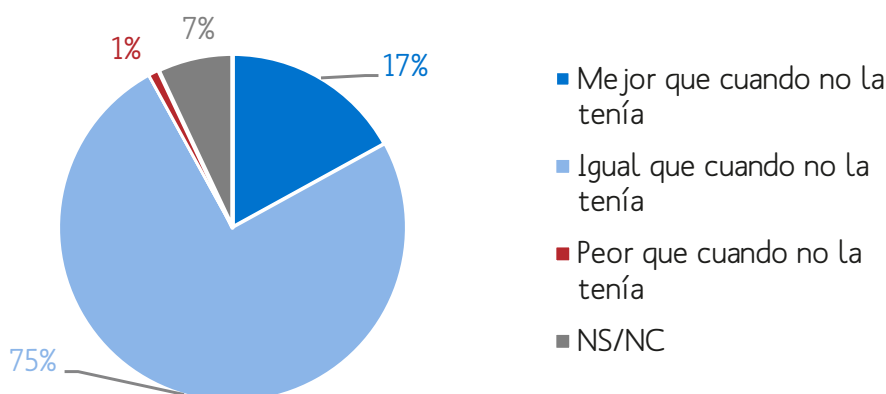
“No me identifico como una cosa nada más, es que tengo ese plus por así decirlo, soy las dos cosas. Soy español, soy musulmán, soy de origen árabe. Tengo esa variedad. No sé si es algo bueno, yo creo que sí.” (Hombre, Grupo magrebí).

La nacionalidad como factor influyente en el trato discriminatorio

Complementando el análisis realizado, un elemento importante de integración es la nacionalidad. En ese sentido, al igual que en la edición anterior, se preguntó a la población nacida fuera de España y que cuenta con doble nacionalidad (la de su país de origen y la española), **cómo percibe el trato recibido tras adquirir dicha nacionalidad**.

La mayoría de la población encuestada que obtuvo la nacionalidad española (75%) afirma que el trato que reciben por parte de las y los españoles **no ha experimentado ningún cambio** respecto al trato cuando no tenían la nacionalidad; una cifra que se sitúa bastante por encima del 60% de personas que señalaron esta percepción en 2013. No obstante, un 18% indica que el trato ha mejorado, y solo un 1% indica que este ahora es peor. Por tanto, si bien en términos de derechos sociales y administrativos sin duda la adquisición de la nacionalidad puede suponer un cambio sustancial en la vida de las personas, que reduzca la discriminación institucional, no parece ser este el factor determinante del trato discriminatorio según señalan las personas encuestadas.

Gráfico 18. Después de haber conseguido la nacionalidad española, ¿considera que el resto de la población española le trata mejor, igual o peor que cuando no la tenía?



Fuente: elaboración propia. N= 148 (preguntado solo a quienes tienen doble nacionalidad).

Conclusiones

- ➔ Más de la mitad de las personas encuestadas (59%) consideran que la población mayoritaria tiene una **imagen negativa** sobre su grupo de origen.
- ➔ Los grupos que en mayor medida perciben tener una imagen desfavorable son el **pueblo gitano y el grupo magrebí**. Estos últimos han empeorado su resultado respecto a la edición de 2013 del estudio. Esta visión es compartida por todos los grupos encuestados, quienes perciben que quienes reciben el peor trato de parte de las y los españoles son la población gitana española, y la población gitana de otro origen.
- ➔ La percepción del **grado de racismo** de la sociedad mayoritaria se sitúa en un nivel medio, y disminuye levemente respecto a 2013. Este grado de racismo es percibido en mayor medida por los grupos de población más discriminados; específicamente, el pueblo gitano es la que promedia el mayor grado de racismo entre todos los grupos.
- ➔ La percepción del grado de racismo es mayor entre las personas que han **nacido en España**, y/o cuentan con la **nacionalidad española**, y va **disminuyendo conforme aumenta el número de años de permanencia** en el país.
- ➔ La mitad de la población encuestada está **de acuerdo con la imagen que tiene la población española sobre su grupo**. Quienes están en desacuerdo son aquellos grupos que consideran que tienen una peor imagen entre la sociedad española.
- ➔ Independientemente del grupo poblacional, todas las personas consideran que **la población gitana de origen europeo** (54%) es la minoría étnica peor tratada por la población mayoritaria, seguida de la **población gitana de origen español** (45%) y, en tercer lugar, la magrebí (40%).
- ➔ A pesar de identificar distintos grados de discriminación en la sociedad, se valora positivamente el **respeto de las personas españolas no pertenecientes a una minoría étnica o grupo poblacional minoritario a los derechos humanos**.
- ➔ La **disposición de la nacionalidad española** no parece a juicio de las personas que la han adquirido en nuestro país un factor determinante de la mejora del trato por parte de la población mayoritaria.

4. El conocimiento
y la distancia entre
la consciencia de
la discriminación y
su experiencia entre
los diferentes grupos
poblacionales

Para continuar ahondando en la comprensión del fenómeno de la discriminación a partir del punto de vista subjetivo de quienes la sufren, este capítulo profundiza en el significado que se le atribuye y la comprensión sobre dicho fenómeno, así como en la exploración de las experiencias concretas de situaciones discriminatorias.

4.1. La comprensión de la discriminación

Un primer aspecto analizado es el significado que las personas encuestadas otorgan al fenómeno de la discriminación. Se busca detectar el nivel de comprensión con el propósito de disponer de una base que permita interpretar las visiones de la población encuestada, a partir de los tipos de situaciones que estas relacionan con la discriminación y el racismo.

Los resultados obtenidos a la pregunta de *¿con qué situaciones concretas o con qué comportamientos asocia la discriminación o el racismo?*, se presentan en el siguiente gráfico.

- Los tipos de situaciones más frecuentes que las personas encuestadas asocian a la discriminación y el racismo están relacionados con **agresiones y trato desigual, hostil y humillante y en segundo lugar con agresiones verbales**. La comprensión de la discriminación en tanto mal trato, trato despectivo con superioridad pasa a ser identificado por casi el doble de población que en 2013 (32%) y los insultos y violencia verbal por motivos de "raza" o color se mantiene en un nivel similar y en segundo lugar en menciones (29%).
- La tercera mención más señalada es la **actitud irrespetuosa ante otras culturas, religiones y costumbres** (25%). En comparación a 2013, aumenta en 18 puntos porcentuales el porcentaje de población que relaciona la discriminación y el racismo con este tipo de situaciones.
- La población encuestada menciona con una frecuencia muy baja (2%) **las situaciones en que se acusa a los grupos inmigrantes de quitar el trabajo a las personas de origen español no pertenecientes a una minoría étnica o grupo poblacional minoritario**. Esta mención, sin embargo, era una de las más frecuentes en la edición 2013 de esta encuesta. En este sentido, la situación de recuperación económica de 2020 en la que se reduce la competencia por el recurso del empleo en las esferas de menor cualificación reduciría la percepción de discriminación en este sentido.

En el estudio realizado por Red2Red para el **Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones** (OPAM) sobre la **Opinión de la Población Andaluza en torno a la Migración** (OPIA), en 2019 se observa como efectivamente se ha modificado sustancialmente la percepción de la población, pasando de un 52% de la población que consideraba en 2013 que el incremento de la competitividad en el mercado laboral es uno de los principales efectos negativos de la migración a ser mencionado por un 18,4% en la edición de 2019.

Gráfico 19. ¿Con qué situaciones concretas o con qué comportamientos asocia la discriminación o el racismo? (Pregunta abierta, máximo tres opciones; porcentaje sobre el total de personas que responden)



Fuente: elaboración propia. N=2.749 respuestas de 1.511 personas (NC= 113, equivalente a 7%).

- Algunos cambios respecto a la medición anterior es el aumento en 6 puntos porcentuales de las menciones de **recortes de derechos y oportunidades** (menor apoyo económico y ayudas sociales), de **actitudes de rechazo a la proximidad** (como el evitar sentarse a su lado en transportes), y de **negación de saludo o de responder a preguntas**. Destaca también la disminución del 7% al 0,7% de la frecuencia de menciones a la negación o empeoramiento de la **atención sanitaria por no tener su situación administrativa regularizada**³³.
- En menor frecuencia se observan comentarios relacionados con el **trato desigual en diferentes contextos**: entorno laboral, trato con la policía, trámite y concesión de prestaciones y derechos sociales, entre otros.

4.2. La percepción espontánea de la discriminación

El objetivo de este capítulo es presentar la opinión sobre la percepción espontánea de la discriminación y el trato discriminatorio, así como las experiencias concretas que han vivido las personas encuestadas.

Las preguntas que miden estos aspectos son dos. Por un lado, se pregunta a las personas si han sido testigo o han vivido alguna situación discriminatoria o racista durante el último año. Posteriormente, se consulta por los motivos por los que se cree que se produjo dicha situación.

La primera de las preguntas busca identificar la **percepción espontánea de discriminación**, pues se recoge la respuesta de las personas entrevistadas a la pregunta directa de la vivencia de situaciones de discriminación.

De su respuesta se obtiene que **la tasa de discriminación es del 30,7% en 2020**, aumentando 10 puntos porcentuales respecto a la edición 2013, y situándose a un nivel similar de los resultados de 2011. En el último año, **3 de cada 10 personas de estos grupos poblacionales han sido testigo o han vivido en primera persona una situación discriminatoria o racista**.

Tabla 16. En los últimos doce meses, ¿ha sido testigo de una situación discriminatoria o racista hacia usted o algún familiar/persona cercana?

| 2011 | 2013 | 2020 |
|-------|-------|-------|
| 32,7% | 20,9% | 30,7% |

Fuente: elaboración propia a partir de ediciones *Percepción de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas*.

Las distancias de la respuesta espontánea entre los grupos de población encuestados son bastante acusadas. En primer lugar, aquellos grupos que muestran los **mayores niveles de experiencia de discriminación** (directa o a terceras personas próximas) son la **población**

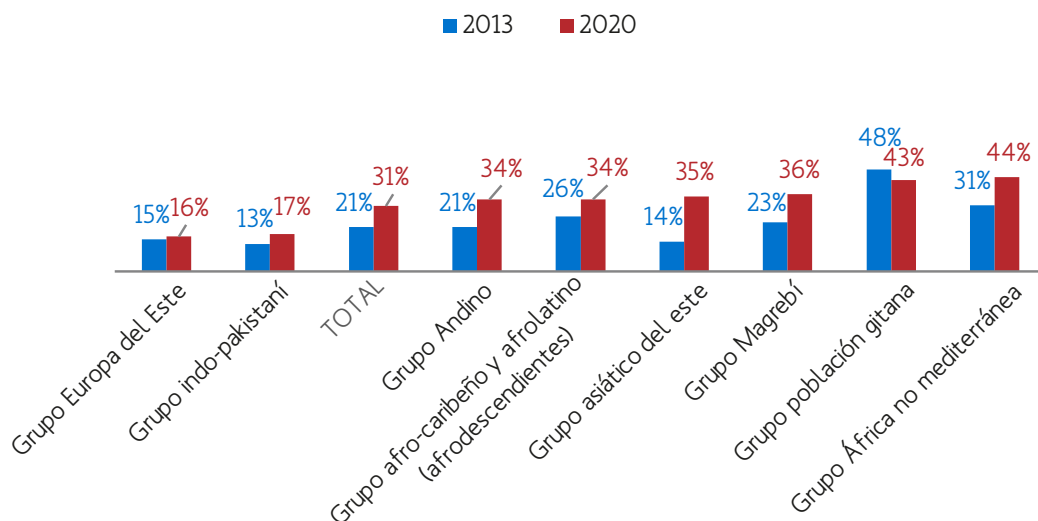
33. La disminución de las respuestas con relación a la negación de la atención sanitaria puede estar relacionada con que en 2018 se aprueba el Real Decreto Ley 7/2018 de Sanidad Universal, donde se garantiza la cobertura sanitaria a las personas que no tienen su situación administrativa regularizada.

de África no mediterránea (44%) y la población gitana (43%). En estos grupos, aproximadamente 2 de cada 5 personas ha percibido discriminación en España durante el último año.

Tal como se indicaba en capítulos anteriores, las situaciones de discriminación por motivos étnicos parecen haber aumentado en los últimos 7 años. La respuesta espontánea de todos los grupos de población encuestados aumenta en relación con 2013, especialmente la de las poblaciones asiático del este (21 puntos, pasando de un 14% a un 35% en 2020), la población gitana (15 puntos) y las poblaciones de África no mediterránea, magrebí y andina (con un aumento de 13 puntos).

Al igual que los resultados de 2013, la población de Europa del Este y la indo-pakistani son las que menos situaciones discriminatorias parecen haber vivido.

Gráfico 20. En los últimos doce meses, ¿ha sido testigo/ha vivido una situación discriminatoria o racista hacia algún familiar, amigo/a, otra persona o usted mismo/a? Respuestas "sí" 2013-2020

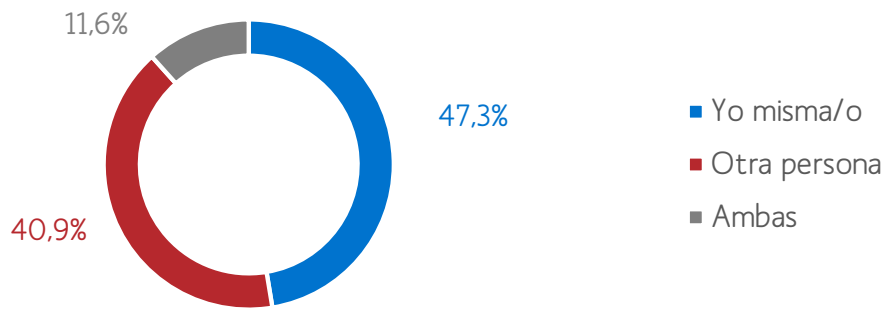


Fuente: elaboración propia. N=1.624.

La mayor parte del 30,7% que declara haber experimentado alguna situación discriminatoria en el último año, lo ha vivido en primera persona (siguiente gráfico). El 47% declara haber sufrido discriminación él/ella mismo/a, el 12% indica que las experiencias las han vivido tanto ellos/as como otras personas, mientras que el 41% asegura haber sido testigo de las experiencias de otras personas, como amistades o familiares.

Cabe agregar que respecto a la edición 2013, aumenta el porcentaje de percepción de experiencias a terceras personas, de 31% a 41%. En ese sentido, hay un reconocimiento mayor de la percepción espontánea de la discriminación en España, aumentando el porcentaje de población que reconoce haber sido testigo del trato discriminatorio en terceras personas.

Gráfico 21. ¿Quién vivió esa/s situación/es de discriminación?



Fuente: elaboración propia. N=499 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en últimos 12 meses).

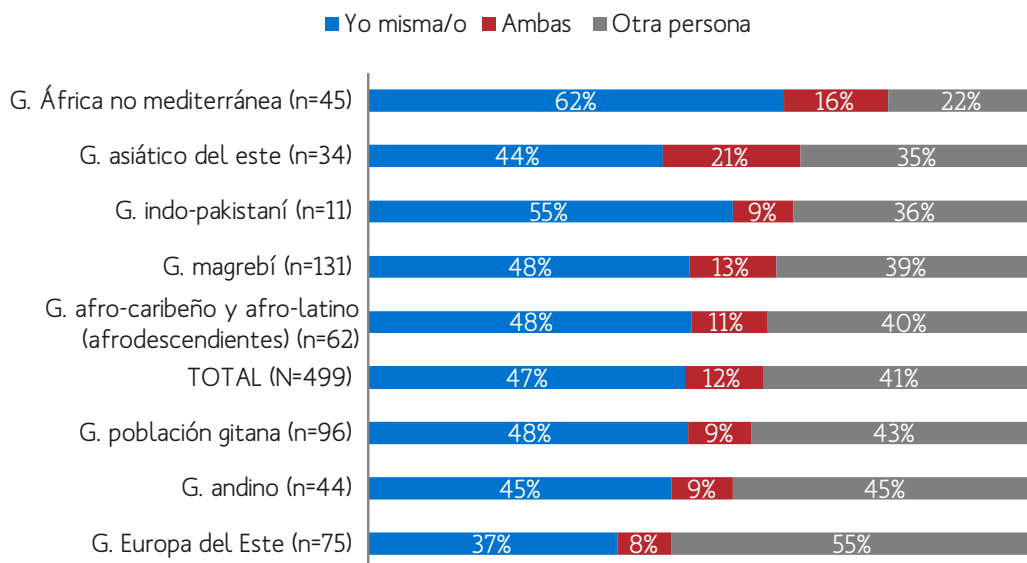
Según la encuesta [EU-MIDIS II](#), el 24% de la población de la UE considera que ha sufrido discriminación por motivos étnicos en los últimos 12 meses:

- En concreto, se trata de un 31% de las personas norteafricanas quienes manifestaron haber sufrido discriminación por motivos étnicos, seguido por las personas romaníes (26%) y las personas africanas (24%).
- En España, las personas norteafricanas manifiestan experimentar en menor medida discriminación étnica, reconociendo sufrir discriminación un 21% de las personas, mientras que la población gitana sufre mayor discriminación étnica (35%).

Por su parte, en el [Eurobarómetro de 2019](#), se reconoce una alta presencia de antigitanismo, ya que las personas reconocen sufrir discriminación en un 64%, cifra similar a la de las personas no gitanas (61%).

Estos resultados coinciden también con los de la encuesta realizada por [Red Acoge \(2018\)](#), donde predominan las personas que reconocen haber sido víctimas directas de discriminación racial/étnica (25%), seguido de quienes han sido testigos (23%), frente al 13% de personas que vivieron ambas situaciones.

Gráfico 22. ¿Quién vivió esa/s situación/es de discriminación? (Por grupos)



Fuente: elaboración propia. N=499 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en últimos 12 meses).

- La **población de África no mediterránea**³⁴, que presenta el mayor nivel de percepción de discriminación, también es la que concentra el mayor porcentaje de experiencias en primera persona (78%); mientras que la **población gitana**, segunda con mayor percepción de discriminación, presenta mayor experiencia como testigo próximo (43%).
- Los grupos con niveles de percepción de discriminación bajo la media, también presentan diferencias: mientras la **población de Europa del Este** reconoce principalmente situaciones de terceras personas, la mayoría de las **personas indo-pakistaníes** que han sufrido discriminación indica haberlas vivido en primera persona.
- Además, la **población asiática del este** que, como se indicó aumenta sustantivamente su percepción de discriminación respecto a 2013, es la segunda que más ha sufrido dichas experiencias en primera persona.
- No obstante, como en el estudio anterior, no se aprecia ninguna relación entre el mayor reconocimiento en primera persona del trato discriminatorio, y el mayor reconocimiento de discriminación en general.

Con el propósito de determinar la relevancia de **las características personales de la población encuestada** en la percepción espontánea de discriminación, las siguientes tablas y gráficos muestran los resultados según el sexo, la edad y el tiempo de residencia en España (en el caso de quienes hayan nacido fuera del país). A partir de dichos datos se concluye:

- Los niveles de discriminación y las experiencias en primera o tercera persona, son **igualmente percibidas por hombres y mujeres**.

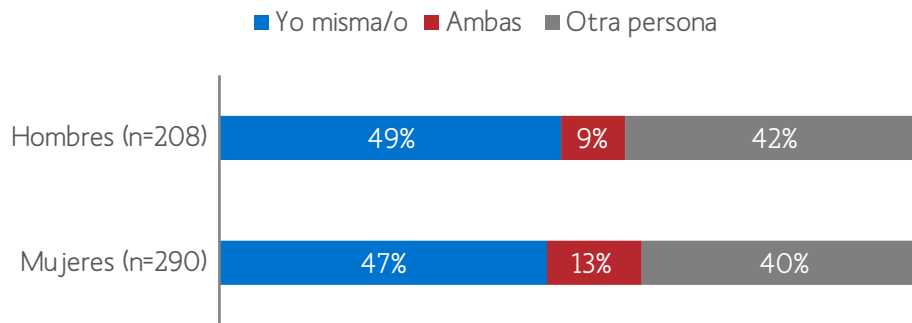
Tabla 17. En los últimos 12 meses, ¿ha sido testigo o ha vivido una situación discriminatoria o racista hacia algún familiar, amigo/a, otra persona o usted mismo/a? (Por sexo)

| | Mujeres | Hombres |
|-------|---------|---------|
| Sí | 31,0% | 30,3% |
| No | 64,3% | 68,7% |
| NC | 4,7% | 1,0% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: elaboración propia. N=1.624.

34. Diversos estudios concluyen que la población del África no mediterránea es una de las más perjudicadas por la discriminación, afectando sus procesos de integración. Un 21% de la población del África no mediterránea encuestada en la EU-MIDIS II, manifiesta haber percibido situaciones de acoso racista en el último año. Además, hay grandes diferencias en función del estado miembro de la UE-28, existiendo una percepción de discriminación de las personas del África no mediterránea cercana al 20% en Malta o Reino Unido, mientras que países como Finlandia, la percepción de discriminación aumenta hasta un 63%. Sin embargo, la mayoría de las víctimas (61%) afirmaron no conocer a los perpetradores, identificándolos eso sí, como no pertenecientes a una minoría.

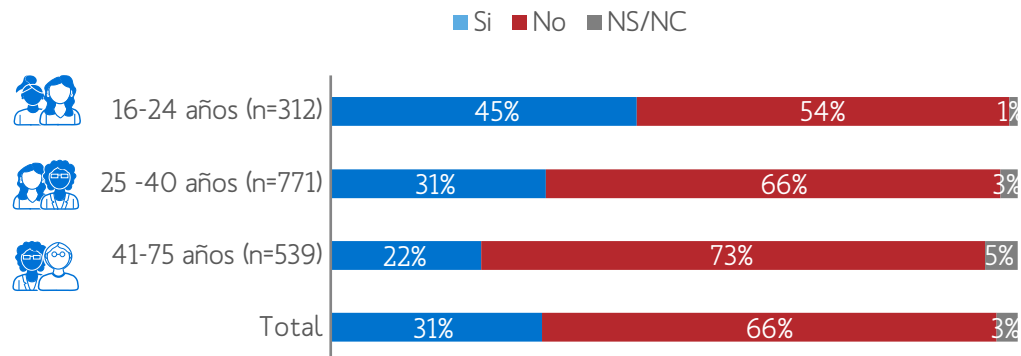
Gráfico 23. ¿Quién vivió esa/s situación/es de discriminación? (Por sexo)



Fuente: elaboración propia. N=499 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en últimos 12 meses).

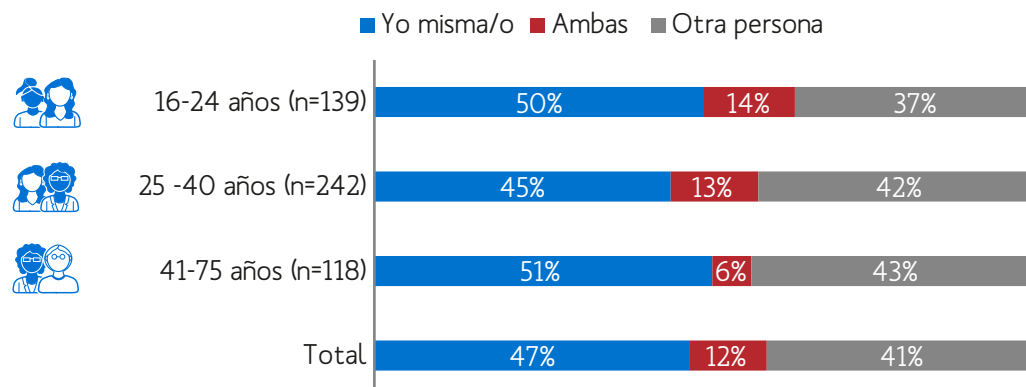
- La **edad parece ser un elemento diferenciador**: a menor edad se produce mayor percepción de discriminación. Esta tendencia es distinta a la observada en 2013, donde parecía no existir una relación concluyente entre ambos aspectos.

Gráfico 24. En los últimos 12 meses, ¿ha sido testigo o ha vivido una situación discriminatoria o racista hacia algún familiar, amigo/a, otra persona o usted mismo/a? (Por edad)



Fuente: elaboración propia. N=1.624.

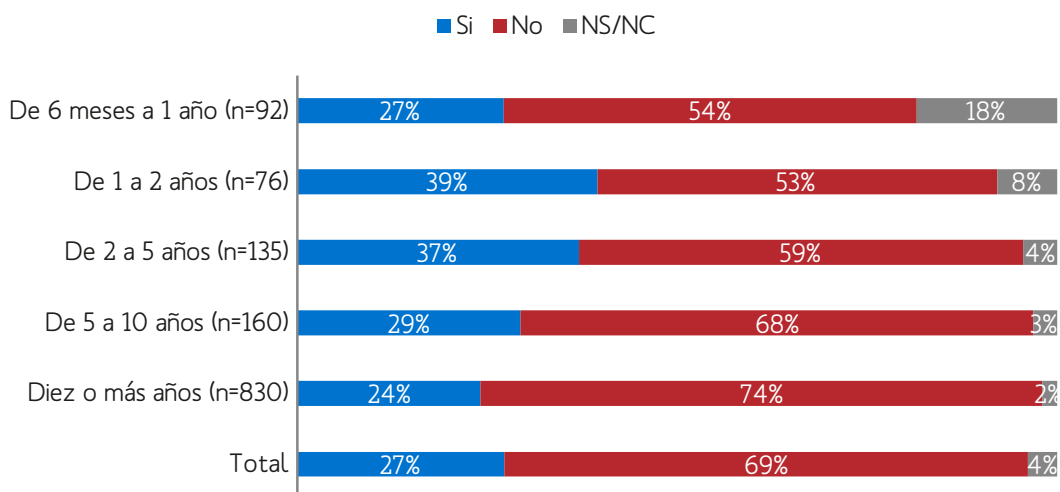
Gráfico 25. ¿Quién vivió esa/s situación/es de discriminación? (Por edad)



Fuente: elaboración propia. N=499 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en últimos 12 meses).

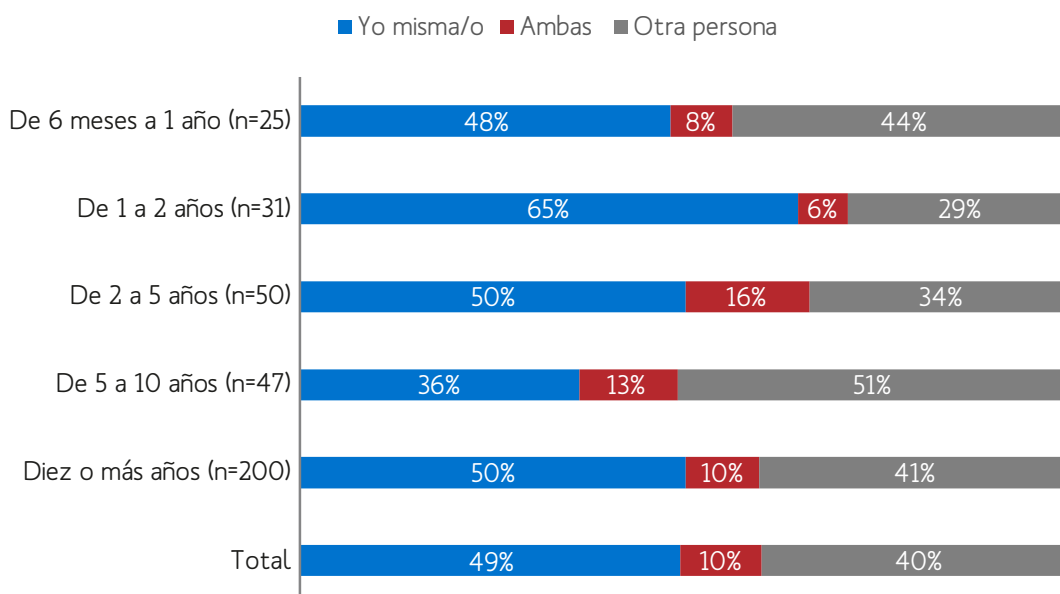
- Al igual que en 2013, se observa que, a mayor tiempo de permanencia en España, hay un nivel de percepción de discriminación menor en el último año. Sin embargo, dicha tendencia se quiebra en el grupo de quienes llevan viviendo en España de 6 meses a 1 año (estos presentan una alta tasa de no respuesta).

Gráfico 26. En los últimos 12 meses, ¿ha sido testigo o ha vivido una situación discriminatoria o racista hacia algún familiar, amigo/a, otra persona o usted mismo/a? (Por tiempo de residencia en España)



Fuente: elaboración propia. N= 1.293 (el tiempo de permanencia solo se responde por quienes han nacido fuera de España).

Gráfico 27. ¿Quién vivió esa/s situación/es de discriminación? (Por tiempo de residencia en España)



Fuente: elaboración propia. N=353 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en últimos 12 meses; tiempo de permanencia solo por personas nacidas fuera de España).

Por otro lado, quienes indican haber sido testigos o víctimas de situaciones discriminatorias en los últimos 12 meses, **profundizaron en su experiencia concretando las situaciones** que han vivido el último año. De sus respuestas se observa que las situaciones mencionadas son similares a los comportamientos generales con los que asocian la discriminación, presentados con anterioridad.

- Las situaciones discriminatorias más comunes son los **insultos y la violencia verbal por la "raza" o el color de la piel** (26%) y la **actitud irrespetuosa ante otras culturas, religiones y costumbres** (16%). En general, las menciones hacen referencia a múltiples situaciones de violencia verbal, exclusión de servicios, trato diferenciado, entre otros. El 2% indica que las experiencias se han relacionado con las agresiones físicas, peleas y violencia.

En las entrevistas en profundidad se mencionaron también este tipo de situaciones, pero se alude en mayor medida a terceras personas que sufren agresiones y violencia física. El hecho de haber sufrido una discriminación basada en los insultos, la violencia verbal y las miradas despectivas, los/as hace sentir "afortunados/as" frente a la gravedad de las experiencias de otras personas.

- Las siguientes áreas que agrupan dichos hechos discriminatorios se relacionan con **espacios de convivencia** concretos: el ámbito policial (registros y detenciones justificadas), centros de estudios y establecimientos educativos, y el entorno laboral.
- **Los tipos de agresiones** en las experiencias discriminatorias y su distribución **son similares** a las reportadas por la población en las ediciones anteriores de este estudio.

Concretamente, se observa que de las 499 personas que afirman espontáneamente haber sufrido o haber sido testigos de una situación discriminatoria el último año, el 55% indica que **dichas situaciones han sido motivadas por el color de la piel o los rasgos físicos**, y el 38% por las **prácticas, costumbres o comportamientos culturales diferentes a las tradiciones españolas** (38%).

Las **creencias religiosas y la indumentaria (como el velo y la ropa)** son mencionadas como motivo de discriminación por el 33% de las 499 personas víctimas de discriminación. Este tipo de motivos experimenta un aumento del 16% a 33% respecto a 2013.

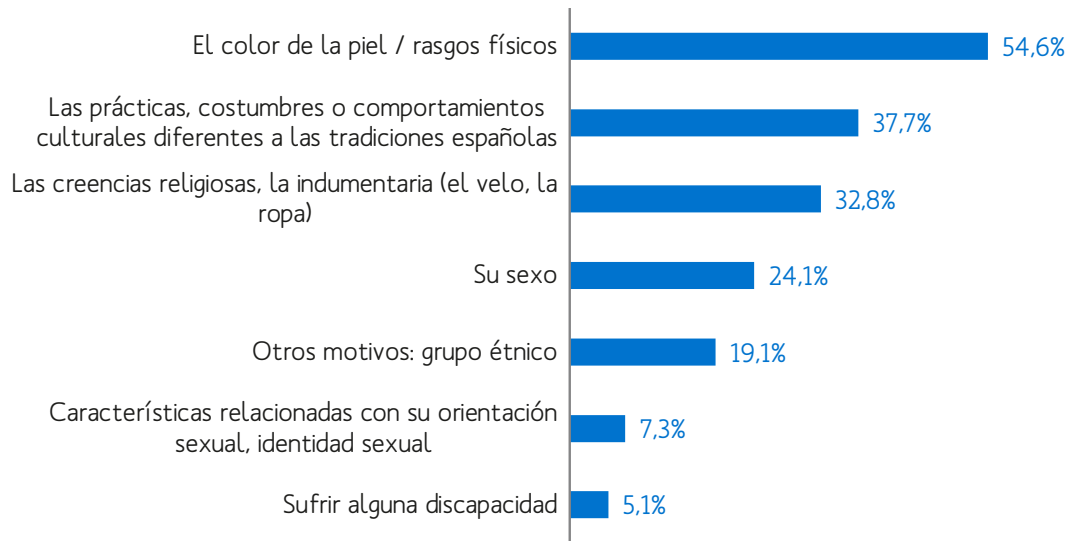
Cabe destacar que a partir de la categoría "otros", las personas entrevistadas mencionan distintas situaciones, todas relacionadas con la discriminación motivada **por su grupo poblacional**. Quienes mencionan este tipo de situaciones son el 19% de la población gitana, el 12% de la población de Europa del Este, y el 9% de población afrocaribeña-afrolatina (afrodescendiente).

Gráfico 28. ¿Podría decirnos cuál fue o cuáles fueron estas situaciones discriminatorias?



Fuente: elaboración propia. N=499 que dan un total de 626 respuestas espontáneas (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en últimos 12 meses).

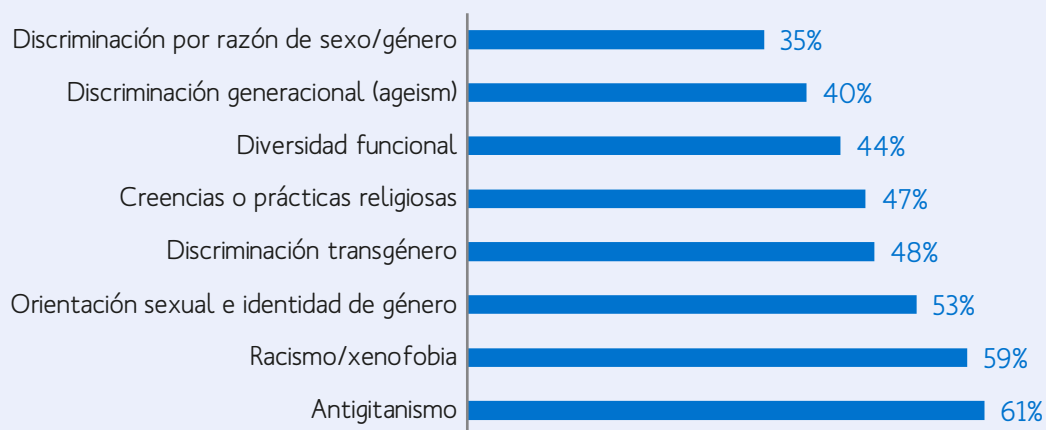
Gráfico 29. ¿Cree usted que ha sido discriminado/a por...? (respuesta múltiple)



Fuente: elaboración propia. N=499 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en últimos 12 meses).

El informe del *Eurobarómetro sobre Discriminación en la Unión Europea (estudio 493)* correspondiente al año 2019 ofrece datos reveladores sobre este particular. La encuesta analiza las diferentes formas de discriminación identificadas por la Unión Europea como ilegales, esto es, por razón de sexo, origen étnico, religión o creencias, edad discapacidad, identidad sexual y orientación sexual. En una de las primeras preguntas se analizan las razones que conducen a la discriminación de las personas en el marco de la Unión Europea, así como las más frecuentes.

Gráfico 30. Causas de discriminación percibida en La UE (2019)

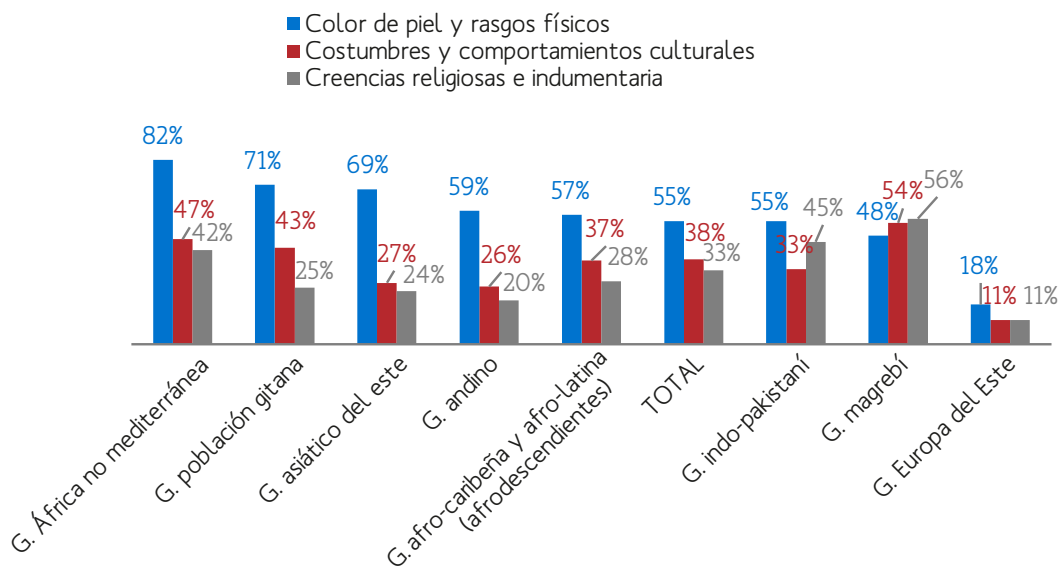


Fuente: Elaboración propia a partir del Eurobarómetro, 2019.

Como ilustra el gráfico anterior, el 59% de las personas consultadas considera que en sus países se producen habitualmente discriminaciones por razón de origen étnico. De entre los ocho motivos analizados, este y el antigitanismo (61%) son los que alcanzan los mayores porcentajes, habiendo aumentado en los últimos años: en la formulación del Eurobarómetro de Discriminación de la UE, en 2012, este porcentaje se situaba en el 56%.

Retomando los resultados de la presente encuesta, los motivos de discriminación son mencionados diferenciadamente por los distintos grupos encuestados:

Gráfico 31. ¿Cree usted que ha sido discriminado/a por: color de piel y rasgos físicos, costumbres y comportamientos culturales, creencias religiosas e indumentaria?



Fuente: elaboración propia. N=499 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en últimos 12 meses).

- El **color de la piel o los rasgos físicos** es mencionado como el motivo con mayor frecuencia por parte de todos los grupos, a excepción de la población magrebí y la de Europa del Este. En cuanto a la **población magrebí**, más de la mitad indica que los motivos más usuales son las costumbres y comportamientos culturales (54%) y las creencias religiosas e indumentarias, como la ropa y el uso de velo (56%). En ambos casos, son el grupo que presenta los mayores niveles.
- Los grupos más discriminados por el **color de la piel y rasgos físicos** son la **población de África no mediterránea**, la **población gitana** y la **población asiática del este**. Las personas de África no mediterránea y del pueblo gitano aumentan considerablemente su tasa de discriminación por este motivo, de 58% a 82% en el caso de las personas de África no mediterránea, y de 24% a 71% de las personas gitanas.
- Las creencias religiosas y la indumentaria (como el velo y la ropa) muestran diferencias acusadas entre los distintos grupos. Quienes más lo mencionan como un motivo de las experiencias discriminatorias son la **población magrebí**, la **indo-pakistaní** y la **de África no mediterránea**.

El condicionamiento del **color de piel y las cuestiones culturales** son dos de los aspectos que más influyen en el grado de percepción de aceptación o rechazo social, coincidiendo con los resultados obtenidos en el *Estudio sobre la percepción de la convivencia de la población migrada residente en Andalucía (2018)*, donde la población inmigrante reconoce que las cuestiones relativas a la apariencia física y/o la vestimenta dificultan la aceptación de la sociedad de acogida. De igual manera lo indican los resultados de *Red Acoge (2018)*, donde un 21% indica haber sufrido discriminación por haber nacido en otro país distinto a España, y un 18% por su color de piel y/o rasgos físicos.

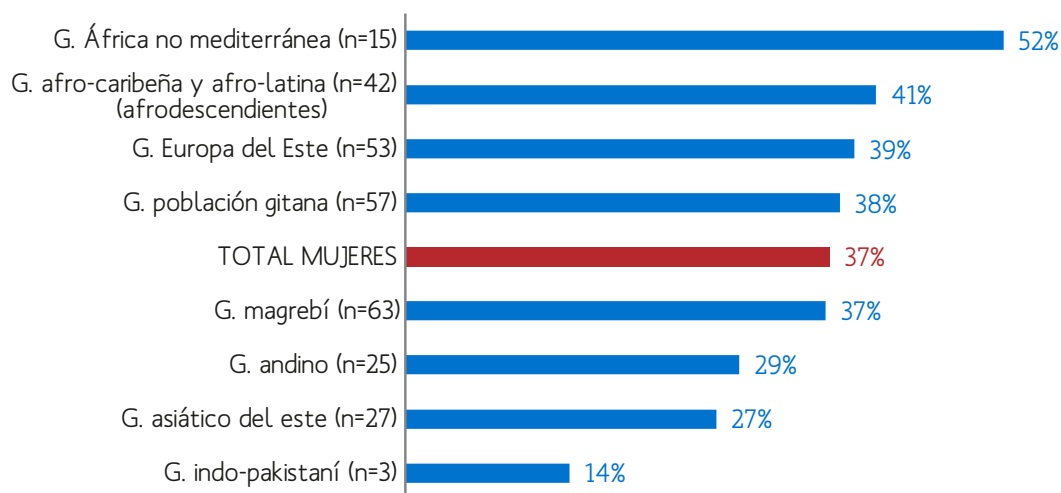
El estudio también aborda **otros tipos de discriminación**. Quienes se han sentido discriminados/as por su sexo son principalmente la población afrocaribeña y afro-latina (31%) y la población de Europa del Este (29%). Además, un 13% de la población asiático del este y el 11% de la de Europa del Este se ha sentido discriminada por su orientación e identidad sexual, mientras que el 20% de la población asiático del este lo ha sido por sufrir alguna discapacidad.

- La **discriminación por sexo** muestra diferencias notables en tanto quienes se han sentido discriminados/as por dicho motivo son el 6% de los hombres, y el **37%** de las mujeres.

El estudio de *Percepción de la Discriminación en España del CIS (2016)* muestra que un 14% de las personas españolas, residentes del territorio español, se ha sentido discriminada por su sexo. Del total de mujeres, quienes indican haber sido discriminadas por dicho motivo son el 23,7%, 13 puntos menos que las personas entrevistadas en este estudio. Estos hallazgos hacen suponer que existen motivos de discriminación que, al interactuar con otras variables, pueden aumentar la percepción de experiencias discriminatorias. En este caso, **Las mujeres de origen étnico o racial diferente al mayoritario en España, pueden sufrir un mayor nivel de discriminación por sexo que las mujeres españolas**

De igual manera, el **grupo poblacional** también puede influir en dichas experiencias. Así lo muestra el siguiente gráfico, donde la discriminación por sexo es una situación que señalan afecta principalmente a las mujeres de **origen de África no mediterránea** (52%), seguidas por las afro caribeñas y afro Latinas (41%), las de Europa del este (39%), las de etnia gitana (38%) y las de origen magrebí (37%).

Gráfico 32. Porcentaje de mujeres que se han sentido discriminadas por su sexo, según grupo poblacional



Fuente: elaboración propia. N=285 (solo MUJERES que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en últimos 12 meses).

Las personas entrevistadas durante la fase cualitativa mencionan que el **idioma** es un aspecto determinante, pues facilita la integración, y reduce las experiencias discriminatorias. Esto es mencionado también desde las entrevistas a personas expertas, quienes indican que el manejo del idioma es clave para los procesos de integración social y en la búsqueda de empleo.

“(Su familia) Han sentido discriminación en el tema por no entender el idioma, igual no hablan muy bien el idioma. Puede ser el problema de comunicación”.
(Hombre, Grupo indopakistaní)

“La forma en la que hablas, no sé, si hablas bien el castellano pues te dan un respeto, y si hablas peor no tienes ese mismo respeto. (...) De hecho, lo vivo, lo estoy viviendo en mi trabajo, por ejemplo, mi compañera de trabajo que no habla el español, habla el inglés y el árabe mejor, el español lo habla poco; por ejemplo, un cliente dice que prefiere tratar conmigo porque dice que se entiende mejor conmigo que hablar con ella, «que primero aprenda» un comentario que se me ha dicho a la cara”
(Hombre, Grupo magrebí)

4.3. Discriminación múltiple y discriminación interseccional

Uno de los aspectos que se busca medir en la encuesta se relaciona con la multiplicidad de la experiencia de la discriminación, entendiendo que se trata de experiencias complejas y que muchas veces son causadas o potenciadas a partir de distintos factores.

Cea D’Ancona, Domínguez y Valles (2014)³⁵ reconocen la **multidimensionalidad de la discriminación**, indicando que a nivel institucional su conceptualización se encuentra en un estado incipiente, mientras que en el lenguaje académico se ha logrado instaurar el concepto, especialmente en el plano de las ciencias jurídicas, y cada vez más, en las ciencias sociales. Para los autores, la relevancia de comprender el fenómeno desde su complejidad y sus distintas dimensiones no solo se argumenta desde el lenguaje institucional y académico, sino que está siendo comprendido por las propias personas que sufren estos tipos de discriminaciones.

Uno de los objetivos de este estudio es **identificar la prevalencia de la discriminación múltiple y/o interseccional**, haciendo hincapié en la que pueden percibir las mujeres pertenecientes a determinados grupos de población de diferente origen étnico y territorial, y en aquellas motivadas por la orientación sexual o la identidad de género de las personas.

En primer lugar, se ha buscado identificar la distancia entre la discriminación por origen racial o étnico, costumbres, indumentaria y creencias religiosas, según las características personales de la población (sexo, orientación sexual y diversidad funcional). La siguiente tabla muestra el **cruce de los motivos de discriminación preguntados**:

35. Cea D’Ancona, M^a A., Domínguez, G., Valles, M. 2017. Discriminación múltiple e inmigración: huellas de discurso institucional, académico y de la población. REIS, pp. 165-150. http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_159_091499424823406.pdf

Gráfico 33. Cruce de motivos de discriminación

| | El color de la piel/ los rasgos físicos | Las prácticas, costumbres culturales | Las creencias religiosas, indumentaria | Su sexo | Orientación o identidad sexual | Sufrir alguna discapacidad |
|---|---|--------------------------------------|--|---------|--------------------------------|----------------------------|
| El color de la piel/ los rasgos físicos | | | | | | |
| Las prácticas, costumbres o comportamientos culturales diferentes a las tradiciones españolas | 30,8% | | | | | |
| Las creencias religiosas, la indumentaria (velo, ropa) | 24,0% | 27,6% | | | | |
| Su sexo | 17,7% | 14,1% | 11,7% | | | |
| Características relacionadas con su orientación sexual, identidad sexual | 4,2% | 3,7% | 3,8% | 4,6% | | |
| Sufrir alguna discapacidad | 3,3% | 2,5% | 3,0% | 2,4% | 2,5% | |

Fuente: elaboración propia. N=499 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en últimos 12 meses).

Se observa que los motivos de discriminación percibida interactúan con distintos grados:

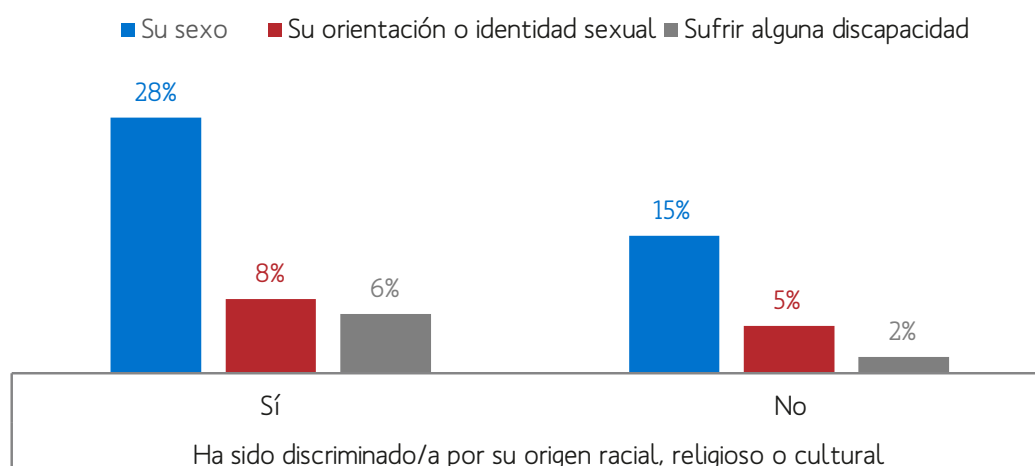
- Un **31%** ha sentido discriminación debido a **su color de piel y rasgos físicos, como por sus prácticas y costumbres culturales.**
- Un **28%** ha sido discriminado/a debido a sus creencias religiosas e indumentaria, a la vez que debido a sus prácticas y costumbres culturales.
- El **24%** ha tenido experiencias de discriminación debido a **sus creencias religiosas e indumentaria, y debido a su color de piel y rasgos físicos.**

Al considerar como una sola variable los motivos étnico raciales, como son los de color de piel, en conjunto con las prácticas y costumbres culturales, y las creencias religiosas e indumentaria, y analizar su prevalencia respecto a los otros motivos, es posible observar que **las personas que sí han sido discriminadas por su origen y cultura, presentan una prevalencia mayor de discriminación por sexo, identidad sexual y discapacidad.**

Como indica el siguiente gráfico, **el 28% de quienes han sufrido discriminación por origen racial, su cultura y/o religión, también lo ha sufrido por su sexo;** mientras que solo un 15% se ha sentido discriminado/a por ser hombre o ser mujer, sin haber sentido discriminación por origen o cultura.

Si bien en cuanto a los **motivos de orientación sexual y de discapacidad,** las diferencias no son tan acusadas, sí se observa un fenómeno de discriminación múltiple: quienes se han sentido discriminados/as por el origen étnico, por su religión o su cultura, han sido a la vez, más discriminados/as por su orientación e identidad sexual, y por sufrir algún tipo de discapacidad.

Gráfico 34. Porcentaje de personas que han sido discriminadas por su sexo, orientación sexual o discapacidad, según prevalencia de discriminación por origen racial, religioso o cultural



Fuente: elaboración propia. N=499 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en últimos 12 meses).

También se observan diferencias según el sexo de la persona participante del estudio (siguiente tabla). El fenómeno de **discriminación múltiple y/o interseccional es más notorio en el caso de las mujeres**: un 43% de ellas se ha sentido discriminada por su origen racial, su cultura o su religión y además por su sexo; mientras que el porcentaje de hombres que ha sufrido la discriminación por dichos motivos es el 7%.

Lo mismo ocurre en cuanto a la **discriminación por orientación sexual y por discapacidad**. Las mujeres de los distintos grupos analizados, sufren en mayor medida de una discriminación múltiple, tanto por sus rasgos físicos, su cultura, y sus costumbres, como por características personales.

Tabla 18. Porcentaje de personas que ha sido discriminada por distintos motivos, según sexo

| | NO ha sido discriminado/a por su origen racial, religioso o cultural | | Sí ha sido discriminado/a por su origen racial, religioso o cultural | |
|--|--|--------|--|--------|
| | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Ha sido discriminado/a por su sexo | 22,9% | 3,3% | 42,9% | 6,8% |
| Ha sido discriminado/a por su orientación o identidad sexual | 3,0% | 8,1% | 9,8% | 5,7% |
| Ha sido discriminado/a por sufrir alguna discapacidad | 1,6% | 2,1% | 7,7% | 4,6% |

Fuente: elaboración propia. N=499 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en últimos 12 meses).

Si bien estos hallazgos ofrecen claridad sobre la multidimensionalidad del fenómeno de la discriminación, es necesario considerar ciertas cuestiones. Makkonen (2002)³⁶, aborda el fenómeno diferenciando tres tipos de discriminaciones:

1. **Discriminación múltiple:** cuando una persona es discriminada por diferentes motivos, en distintos momentos. Tiene una connotación matemática, puesto que una persona acumula formas de discriminación que no actúan de forma simultánea, ni de modo conjunto ni interactivo, sino de forma separada.
2. **Discriminación compuesta:** se refiere a las situaciones en las que distintos factores de discriminación se añaden a otros en situaciones específicas, produciendo dificultades adicionales a las existentes. Un ejemplo que da el autor es un mercado de trabajo que esté segregado en dos sentidos: uno, privilegiando a los hombres sobre las mujeres; y dos, excluyendo a las personas inmigrantes. En dicha situación, las mujeres inmigrantes tendrían un desafío mucho mayor para encontrar un trabajo de acuerdo a su formación. Sin embargo, ambos factores no actúan de forma conjunta, como sí sucede en el siguiente tipo de discriminación.
3. **Discriminación interseccional:** se trata de un tipo específico de discriminación, donde distintos factores o motivos de discriminación interactúan simultáneamente, generando una forma específica de discriminación. Una mujer de un grupo poblacional minoritario está sujeta a formas particulares y específicas de prejuicios y estereotipos, dando origen a una forma de discriminación racial que no experimentan los hombres del mismo grupo poblacional.

Resulta complejo identificar los tipos de discriminación interseccionales que sufre la población. Estos elementos, no obstante, se sí se resaltan en las **entrevistas en profundidad** con las personas de los distintos grupos, así como con las expertas.

Un tipo de discriminación muy común que mencionan las mujeres pertenecientes a diferentes grupos poblacionales analizados es que son tratadas como **objeto sexual o fetiche**. Estos casos son más notables cuando los rasgos físicos de las personas son más marcados, como sucede con las mujeres afrolatinas, afrocaribeñas, y/o de África no mediterránea.

“Los que tienen más pasta te ven como una *mierda*, es curioso que luego son los que quieren estar con negras, con colombianas, con no sé qué, o sea que chico... el negro siempre ha sido un objeto sexual, me he sentido muchas veces así, cuando he querido conocer un chico como que eres el morbo, sabes, que no te toman en serio, que se quiere acostar con una negra solo, o irte de fiesta y confundirte con una prostituta, pues no, por usar falda corta no soy (...) esas anécdotas me han pasado un montón, muchísimo. (...) No nos toman en serio, nos toman como una fantasía. Ahora con las parejas interraciales tengo amigos que han escondido a su novia un año porque qué dirá su padre que tenga una novia que es negra.”
(Mujer, grupo de África no mediterránea).

Dorlin (2007) expone la importancia de entender la **relación existente entre racialización y sexualización**, en tanto la combinación de ambos factores supone un refuerzo de las relaciones de poder que les dan origen. En dicho caso, se puede tratar de un caso de **discriminación interseccional**, en la medida en que la discriminación percibida por las

36. Makkonen, Timo. 2002. Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experience of the Most Marginalized to the Fore. Abo Akademi University: Institute of Human Rights.

mujeres entrevistadas no trata de situaciones separadas o aisladas, sino que hace referencia a prejuicios y estereotipos específicos de las mujeres de su grupo de origen.

Desde la **mirada experta** se hace hincapié en estas cuestiones. Se indica que los hechos de discriminación tienen que ver con estereotipos negativos que vinculan a ciertas personas, con un tipo de características, a situaciones concretas:

“hay una interacción entre origen y género, no es la misma discriminación la que sufre el hombre latino que la mujer latina... hay también un componente de clase social, también de distancia cultural, mayor discriminación entre mayor distancia cultural, también es importante el componente religioso. La orientación sexual es un tema menos explorado”
(Ikuspegi).

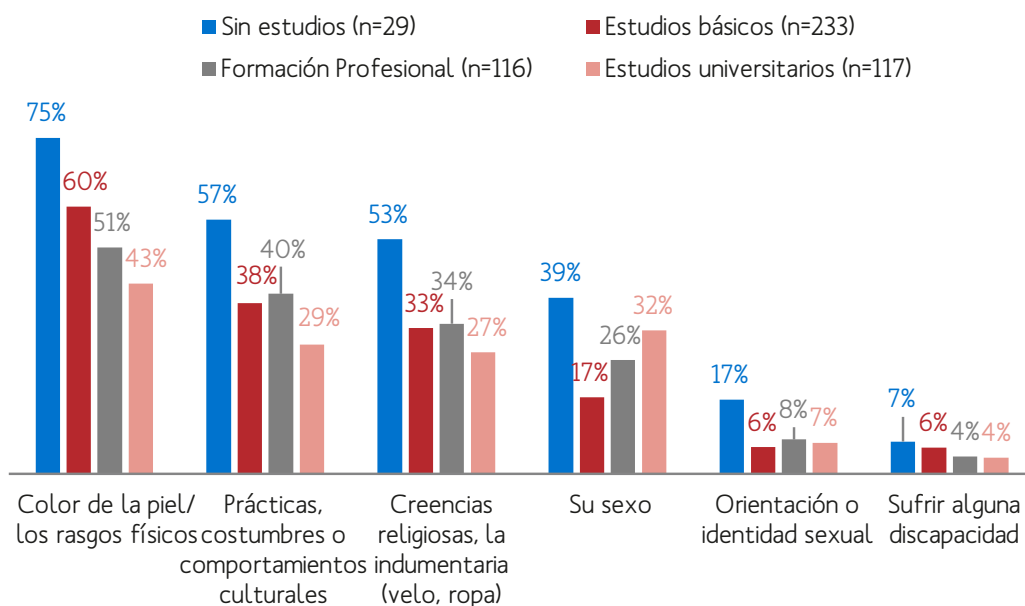
Las personas expertas están de acuerdo con que el fenómeno de la discriminación interseccional está presente y vuelve aún más complejo su análisis. Parte de las variables adicionales que se mencionan continuamente en dicho fenómeno se relacionan con la **situación de asilo y protección internacional** (que cada vez más ha acrecentado los estereotipos sobre las personas que llegan a España por dichos motivos), el manejo del **idioma**, el **nivel formativo**, el contar o no con **nacionalidad**, etc. Entre dichos factores, uno de los más mencionados tiene que ver con la **posición o clase social**, asociada al nivel formativo y a los ingresos:

“La discriminación va cambiando según distintas variables, estereotipos, incluso misma cultura entre clases sociales... todos los factores se mezclan.”
(CODENAF).

En ese sentido, las experiencias de discriminación de las personas se han visto marcadas por el **nivel de ingresos** y el **nivel formativo**. Estos elementos han sido claves en la indagación en las entrevistas con las personas de distintos orígenes y etnias: aquellas que cuentan con un nivel educativo profesional y/o un nivel de ingresos alto, indican no haber sufrido experiencias de discriminación, aunque sí reconocen que es un fenómeno existente y que afecta a mucha población de su mismo origen o etnia.

Este análisis viene a reforzarse a partir de los resultados de la encuesta. El siguiente gráfico muestra el porcentaje de personas que han sufrido discriminación debido a los motivos analizados, **según el nivel educativo** con que cuentan:

Gráfico 35. Personas que han sido discriminadas por distintos motivos, según nivel educativo



Fuente: elaboración propia. N=499 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en últimos 12 meses).

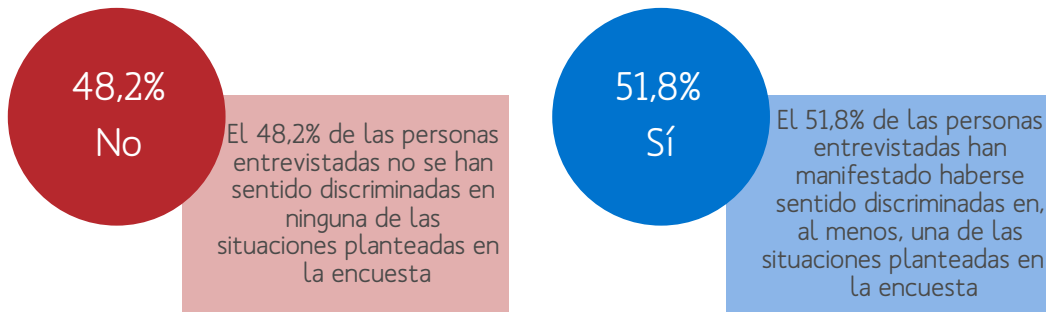
- Se observa que la discriminación por color de piel y rasgos físicos, por prácticas y costumbres culturales, así como por creencias religiosas, están **más presentes en personas sin estudios o con un bajo nivel educativo**. En el grupo que no cuenta con estudios, alcanza el 75% de discriminación por rasgos físicos, un 57% por prácticas o costumbres culturales, y un 53% por creencias religiosas.
- La **discriminación por sexo** presenta un porcentaje elevado en grupos con mayor nivel educativo. Lo que en realidad estaría relacionado con una mayor sensibilidad a medida que aumenta el nivel educativo para la detección de este tipo de situaciones.

4.4. La distancia entre la percepción espontánea de la discriminación y las posibles experiencias discriminatorias

Uno de los objetivos del estudio es cuantificar la **distancia que existe entre la discriminación espontánea, expuesta en los capítulos anteriores, y otro tipo de percepción derivada de la consulta sobre situaciones cotidianas que reflejan el trato discriminatorio por origen étnico**, y que se denomina a efectos del estudio, *discriminación documentada*.

Para el análisis de la **percepción de la discriminación documentada**, se ha tenido en cuenta el porcentaje de personas que han vivido, en al menos una ocasión durante el último año, alguna situación de trato discriminatorio en diferentes ámbitos de sus vidas, en particular en el laboral, sanitario, en la vivienda, en las relaciones con el vecindario, en la relación con establecimientos y espacios abiertos al público, en el ámbito educativo y en su relación con la administración pública local.

Gráfico 36. Discriminación documentada: % de personas que han sido víctimas de, al menos, una las situaciones de discriminación analizadas en la encuesta



Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

Gráfico 37. Comparación de discriminación espontánea y documentada, 2013 y 2020

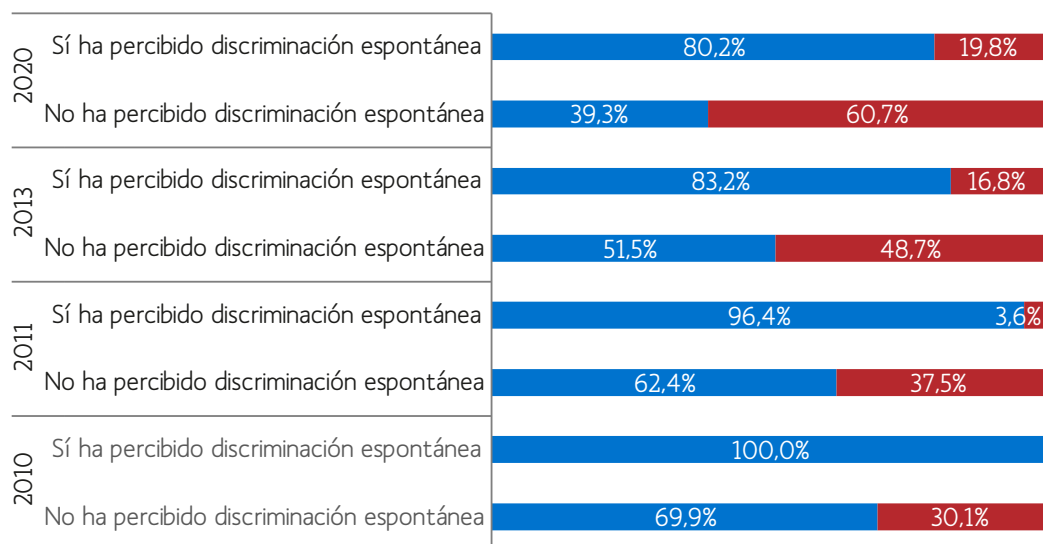
| | 2013 | | 2020 |
|--|-----------|---|-----------|
| Discriminación espontánea | 20,9% | + | 30,7% |
| Discriminación documentada (situaciones concretas) | 57,9% | - | 51,8% |
| Distancia | 37 puntos | | 21 puntos |

Al igual que en ediciones anteriores, **la discriminación documentada es mayor que la discriminación espontánea**, esto quiere decir que la percepción de discriminación es baja cuando se responde espontáneamente a la pregunta de si "ha vivido o ha sido testigo de alguna situación discriminatoria", pero se eleva cuando se consulta por la experiencia de discriminación en situaciones concretas de la vida cotidiana.

Contrastando los resultados 2013 con los de 2020, se observa que aumenta de 21% a 31% el porcentaje de la población que indica espontáneamente que ha sufrido discriminación, mientras que disminuye de 58% a 52% quienes presentan discriminación documentada. Así, **la brecha entre ambos tipos de discriminación disminuye**.

El siguiente gráfico muestra la distancia entre ambos tipos de discriminación, comparando resultados de 2020 con las tres ediciones anteriores.

Gráfico 38. Comparación de la proporción de personas que han percibido ser discriminadas (percepción documentada) en función de si señalan haber sido o no discriminadas de manera espontánea en los últimos doce meses (percepción espontánea) 2010-2011-2013-2020



■ Con experiencia de discriminación documentada ■ Sin experiencia de discriminación documentada

Fuente: elaboración propia a partir de ediciones *Percepción de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas*.







- El 39,3% de quienes inicialmente manifestaron no haber percibido discriminación en España, posteriormente afirmaron haber experimentado algún hecho de carácter discriminatorio.
- En relación con las ediciones anteriores este porcentaje disminuye, concretamente, de 52% en 2013 a 39% en 2020. Es decir, hay un **mayor ajuste** entre ambas percepciones de discriminación.

Las **personas expertas** indican que estas distancias son usuales, en tanto la discriminación se trata de un fenómeno de percepción, en el que las personas desarrollan un "ojo crítico" capaz de detectar que se está ante tales situaciones. Esto puede depender de factores como el nivel educativo, o los niveles de discriminación existentes en sus realidades previas (en el caso de quienes hayan nacido en un país extranjero).

Asimismo, los **límites de detección y percepción son difusos**. En palabras de las personas expertas, hay un **racismo líquido**, o límites difusos de las actitudes discriminatorias, pues gracias a ciertos marcos normativos no es tan frecuente encontrar comportamientos discriminatorios explícitos o xenófobos, pero sí situaciones a nivel discursivo denominadas como **micro-racismos**. Según las personas expertas, estos hechos ocurren en espacios públicos y establecimientos, pero también se producen a nivel estructural, produciéndose situaciones discriminatorias veladas insertas en protocolos y formas de actuar políticamente correctas; por ejemplo, normativas de inmobiliarias para evitar alquilar a personas de origen étnico distinto al mayoritario en España. Dichas situaciones vuelven aún más compleja la detección de hechos discriminatorios de parte de las personas que los sufren.

Con el propósito de profundizar en la distancia entre ambos tipos de discriminación y ahondar en los factores que, inicialmente, las personas no conciben como discriminatorios, en la siguiente tabla se compara su **percepción espontánea con su experiencia documentada según el ámbito analizado**.

Tabla 19. Comparación entre la percepción de discriminación documentada según el ámbito de estudio y la percepción de discriminación espontánea

| | No se ha sentido discriminada/o en ninguno de los ítems de cada ámbito | Sí se ha sentido discriminada/o en al menos uno de los ítems | Total | |
|---|--|--|-------|------|
| Ámbito Laboral | | | | |
|  | No ha experimentado discriminación en últimos 12 meses | 79,5% | 20,5% | 100% |
| | Sí ha experimentado discriminación en los últimos 12 meses | 51,4% | 48,6% | 100% |
| | NS/NC | 60,0% | 40,0% | 100% |
| | Total | 74,2% | 25,8% | 100% |
| Ámbito Formación | | | | |
|  | No ha experimentado discriminación en últimos 12 meses | 97,6% | 2,4% | 100% |
| | Sí ha experimentado discriminación en los últimos 12 meses | 94,3% | 5,7% | 100% |
| | NS/NC | 100,0% | 0,0% | 100% |
| | Total | 97,2% | 2,8% | 100% |
| Ámbito Salud | | | | |
|  | No ha experimentado discriminación en últimos 12 meses | 90,1% | 9,9% | 100% |
| | Sí ha experimentado discriminación en los últimos 12 meses | 79,6% | 20,4% | 100% |
| | NS/NC | 88,9% | 11,1% | 100% |
| | Total | 88,1% | 11,9% | 100% |
| Ámbito Vivienda | | | | |
|  | No ha experimentado discriminación en últimos 12 meses | 74,5% | 25,5% | 100% |
| | Sí ha experimentado discriminación en los últimos 12 meses | 48,1% | 51,9% | 100% |
| | NS/NC | 66,7% | 33,3% | 100% |
| | Total | 69,0% | 31,0% | 100% |
| Ámbito Vecindario | | | | |
|  | No ha experimentado discriminación en últimos 12 meses | 94,3% | 5,7% | 100% |
| | Sí ha experimentado discriminación en los últimos 12 meses | 82,3% | 17,7% | 100% |
| | NS/NC | 94,0% | 6,0% | 100% |
| | Total | 92,2% | 7,8% | 100% |
| Ámbito Establecimientos y Espacios Públicos | | | | |
|  | No ha experimentado discriminación en últimos 12 meses | 76,9% | 23,1% | 100% |
| | Sí ha experimentado discriminación en los últimos 12 meses | 35,9% | 64,1% | 100% |
| | NS/NC | 76,5% | 23,5% | 100% |
| | Total | 69,5% | 30,5% | 100% |



| | No se ha sentido discriminada/o en ninguno de los ítems de cada ámbito | Sí se ha sentido discriminada/o en al menos uno de los ítems | Total |
|--|--|--|-------|
| Ámbito Educativo | | | |
| No ha experimentado discriminación en últimos 12 meses | 84,2% | 15,8% | 100% |
| Sí ha experimentado discriminación en los últimos 12 meses | 62,1% | 37,9% | 100% |
| NS/NC | 100% | 0% | 100% |
| Total | 79,9% | 20,1% | 100% |



| | | | |
|--|-------|-------|------|
| Ámbito de Administración Local | | | |
| No ha experimentado discriminación en últimos 12 meses | 93,8% | 6,2% | 100% |
| Sí ha experimentado discriminación en los últimos 12 meses | 87,1% | 12,9% | 100% |
| NS/NC | 85,0% | 15,0% | 100% |
| Total | 92,1% | 7,9% | 100% |



| | | | |
|--|-------|-------|------|
| Ámbito Trato Policial | | | |
| No ha experimentado discriminación en últimos 12 meses | 83,8% | 16,2% | 100% |
| Sí ha experimentado discriminación en los últimos 12 meses | 70,5% | 29,5% | 100% |
| NS/NC | 84,0% | 16,0% | 100% |
| Total | 81,4% | 18,6% | 100% |

Fuente: elaboración propia. N=1.624.

- La mayor distancia entre los dos tipos de discriminación se sitúa, por orden descendente, en el ámbito laboral, en el ámbito de vivienda, y en el de establecimientos y espacios públicos (respectivamente, el porcentaje de personas que inicialmente manifestaron no haber percibido discriminación y posteriormente afirmaron haber sido víctimas de trato discriminatorio en dicho ámbito, son el 21%, 26% y 23%).
- Los siguientes tres ámbitos que presentan distancia entre los tipos de discriminación son el educativo (16%), el trato policial (16%) y el ámbito de salud (10%).
- Contrastando con 2013, además de haber disminuido la brecha entre ambos tipos de discriminación (espontánea y documentada en situaciones concretas), cambia el "orden" de ámbitos en los que se presenta dicha brecha. Si bien se mantiene el ámbito laboral y el de establecimientos y espacios públicos como aquellos con mayor brecha, disminuye en 8 puntos la diferencia percibida respecto al trato policial, aumentando a su vez el de vivienda en 13 puntos.

Conclusiones

- La discriminación por origen racial o étnico se relaciona principalmente con conductas vinculadas a **agresiones verbales, trato hostil y despectivo**. Dichas situaciones también se vinculan a insultos asociados al origen étnico o color de piel de las personas, y la actitud irrespetuosa ante otras culturas y religiones. Al profundizar en las experiencias concretas de quienes han sufrido discriminación, las situaciones son similares.
- **Aumenta la discriminación espontánea** respecto a la edición anterior; es decir, las personas que han sufrido o han sido testigos de situaciones discriminatorias en el último año. En 2020, **3 de cada 10 personas encuestadas ha sufrido algún tipo de discriminación** por su origen étnico.
- Los grupos que perciben los mayores niveles de discriminación son **la población de África no mediterránea mediterránea y la gitana**. No obstante, todos los grupos analizados aumentan su experiencia de discriminación espontánea, en especial los dos mencionados anteriormente, y la **población asiática del este**. El aumento de este grupo, de 14% a 35%, se podría relacionar con el contexto de la COVID-19 en el que se realizó el trabajo de campo del estudio.
- Los principales motivos de discriminación son **el color de piel o los rasgos físicos y las prácticas, costumbres o comportamientos culturales**. En relación con la edición anterior, aumentan las experiencias de discriminación motivadas por **creencias religiosas y la indumentaria** (como la ropa o uso de velo), especialmente entre la población magrebí, indo-pakistaní y los grupos de África no mediterránea.
- Se evidencia que existe un fenómeno de **discriminación múltiple**, y que hay personas que han experimentado distintos tipos de discriminaciones, especialmente las mujeres. Además, se observa que dicho fenómeno es complejo, tratándose en muchas ocasiones de **discriminación interseccional**, donde se mezclan estereotipos específicos sobre ciertos grupos de diverso origen étnico y territorial, con características personales como el sexo, el nivel educativo y/o el nivel de ingresos.
- Se observa una **disminución** de la **distancia entre la discriminación espontánea** (quienes han vivido la discriminación el último año), **y la discriminación documentada** (quienes han vivido situaciones concretas de discriminación en distintos ámbitos). El 52% indica haberse sentido discriminado/a en al menos una de las situaciones mencionadas en la encuesta.
- En comparación a los resultados 2013, aumenta la percepción de discriminación espontánea, y disminuye la discriminación documentada, produciéndose de esta manera un mayor ajuste.
- El **39% de quienes indican no haber sufrido discriminación espontánea, sí ha tenido experiencias concretas de discriminación en alguna de las situaciones planteadas** (ámbito laboral, de vivienda, trato policial, formación, educativo, sanitario, administración local, establecimientos y espacios públicos y/o en el vecindario).
- Los ámbitos que presentan la mayor distancia entre ambos tipos de discriminación son el laboral, los establecimientos y espacios públicos, y la vivienda.

5. La experiencia de la discriminación en diferentes ámbitos

El presente capítulo analiza la percepción de la experiencia de discriminación por origen racial o étnico en el entorno de distintos espacios y/o servicios públicos, ya sea por parte del personal destinado a atender al público, como por parte de otras personas usuarias de estos servicios; así como la experiencia personal en otros espacios del ámbito de lo privado como la vivienda, y otros espacios públicos y privados abiertos o no al público.

Dicho análisis tiene como propósito desglosar el *indicador de la discriminación percibida o documentada por ámbitos*, que se denominará **tasa de discriminación percibida por el origen racial o étnico**, la que recoge el porcentaje de personas encuestadas que se han sentido discriminadas en al menos una de las situaciones mencionadas en cada uno de los ámbitos presentados en el capítulo anterior. Esta tasa permite la comparabilidad en el tiempo, entre grupos poblacionales, y en función de las diversas variables de análisis.

Continuando con el análisis propuesto en la edición anterior del estudio, se ha incluido una pregunta en todos los bloques temáticos, consistente en consultar por la percepción de la incidencia de la posible dificultad en el manejo del idioma español como determinante de un trato diferente y discriminatorio. Se busca medir si aquellas personas que lo han sufrido "*en algunas ocasiones*" o "*bastante a menudo*" son también las que presentan un mayor índice de discriminación en el resto de las preguntas.

5.1. La experiencia de la discriminación en diversos servicios públicos

5.1.1. La discriminación percibida en el ámbito sanitario o por parte del personal de los centros

Preguntas incluidas en la encuesta

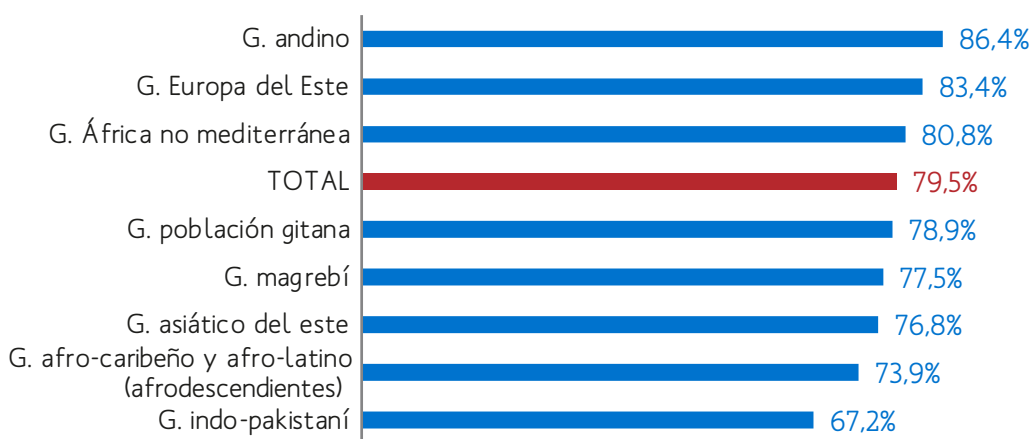
En el presente estudio sobre la percepción de la discriminación, se ha preguntado por las siguientes cuestiones:

- Se ha realizado una pregunta inicial destinada a conocer cuántas de las personas encuestadas han acudido a un centro médico u hospitalario para recibir atención sanitaria, en tanto filtro previo para el resto de preguntas y como indicador del acceso a los mismos. También se pregunta por los motivos por los que las personas no han acudido a dichos servicios.
- El resto de las preguntas, se han dirigido a analizar:
 - La experiencia de las personas en los trámites previos a la obtención de la tarjeta sanitaria
 - Las diversas situaciones relativas al trato en el centro médico u hospitalario por parte del personal de gestión del centro y del personal sanitario.
- Además, se incluye una pregunta sobre la influencia de la dificultad con el idioma en el trato recibido por parte de las personas entrevistadas.

Análisis de los principales resultados

- El **79,5% de las personas encuestadas manifiestan haber acudido** a los servicios de salud, ya sea centro médico u hospital, en el último año.
- Los grupos que han acudido en mayor proporción son la población andina (86,4%), la de Europa del este, y la de África no mediterránea. Por el contrario, quienes menor uso hacen de los servicios sanitarios son la población indo-pakistaní (67%).

Gráfico 39. Personas que han acudido a un centro sanitario en el último año, por grupos poblacionales



Fuente: elaboración propia. N=1.624.

Teniendo en cuenta los resultados de la edición anterior se observa cómo **umenta de 69% a 80% la afluencia a centros sanitarios**, lo que se ratifica al precisar los cambios por grupos de población: todos aumentan su asistencia a dichos servicios, especialmente la población de África no mediterránea, andina y la asiática del este. En cuanto a esta última, cabe destacar que en 2013 era la que menor asistencia a centros sanitarios presentaba, aumentando de 52% a 77% en 2020. La mejora general en la asistencia a centros sanitarios puede estar relacionada con la aprobación en 2018 del **Real Decreto de Sanidad Universal**, que garantiza la cobertura sanitaria a todas las personas, incluso a quienes no se encuentren en una situación regular.

Entre aquellas personas que no han acudido a un centro sanitario el principal motivo señalado **es la falta de necesidad**: un 89% así lo indica. Otros motivos mencionados, con una frecuencia de respuestas muy pequeña, son el no tener una situación administrativa regular (5,4%), y no tener tarjeta sanitaria (1,5%). Finalmente, un 1,8% indica no haber asistido debido a que creía que no le atenderían por ser de un grupo poblacional determinado.

La percepción de la discriminación en los centros de salud

El **12%** de las personas encuestadas que acudieron a un centro médico, señalaron haber sufrido algún tipo de **trato discriminatorio por origen étnico durante el último año en el entorno sanitario**. En relación con las mediciones anteriores, este hecho aumenta en 3 puntos porcentuales.

Gráfico 40. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito sanitario, 2011, 2013 y 2020

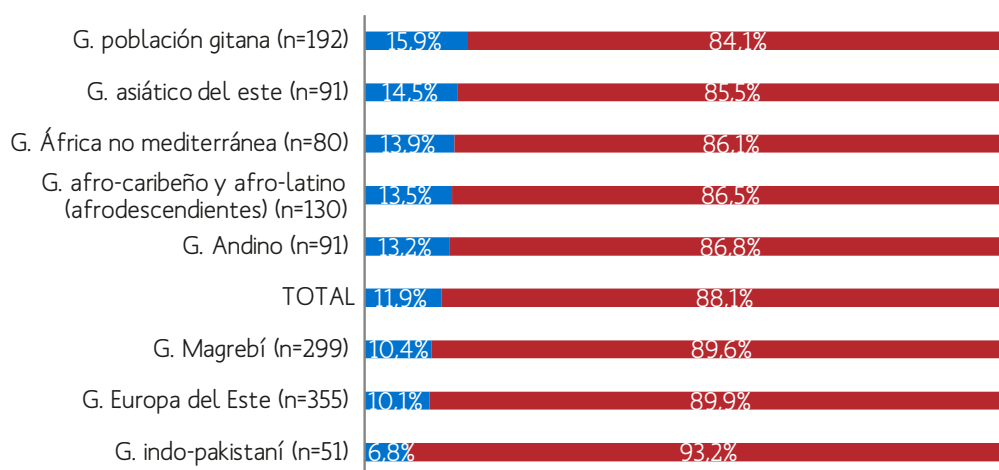


| | |
|------|-------|
| 2011 | 9,1% |
| 2013 | 9,2% |
| 2020 | 12,0% |

Fuente: Elaboración propia. N= 1.289 (solo quienes han acudido a un centro sanitario el último año).

- La percepción de discriminación en el ámbito sanitario es mayor en el grupo de **población gitana**, con un 16% de personas que se han sentido discriminadas al ser atendidas en un centro médico el último año.
- En comparación con los resultados 2013, hay grupos que presentan un **aumento** en las tasas de discriminación en este ámbito. Estos son la población **afrocaribeña y afrolatina** (de 4% a 14%), el **grupo andino** (de 8% a 13%), el de **Europa del este** (de 6% a 10%), y la población **asiática del este** (de 6% a 14%). En cuanto a este último grupo, cabe recordar que es el que presenta el mayor aumento de asistencia a centros sanitarios.
- La **población indo-pakistaní** es la que muestra el menor porcentaje de discriminación en el ámbito sanitario: un 7% indican haberse sentido discriminados/as al ser atendidos/as en un centro médico en los últimos doce meses.

Gráfico 41. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito sanitario, por grupos poblacionales



- Sí se ha sentido discriminado/a en al menos uno de los ítems (ámbito servicios de salud)
- No se ha sentido discriminado/a en ninguno de los ítems (ámbito servicios de salud)

Fuente: elaboración propia. N=1.289 (solo quienes han acudido a un centro sanitario el último año).

El análisis detallado de cada una de las situaciones de discriminación vividas en los centros médicos permite obtener una mirada más precisa de las circunstancias percibidas por los distintos grupos analizados:

Tabla 20. Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito sanitario (%)

| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistaní | G. población gitana | Total |
|--|--------------------|------------|-----------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------|
| Le han puesto pegatas para obtener/sacarse la tarjeta sanitaria | 1,3% | 1,4% | 1,8% | 6,8% | 2,5% | 4,0% | 0,0% | 0,0% | 1,9% |
| Se han negado a atenderle o a darle cita | 2,1% | 1,4% | 1,8% | 2,2% | 2,5% | 2,7% | 0,0% | 2,3% | 1,9% |
| Le han obligado a quitarse algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.) | 0,0% | 2,5% | 0,0% | 1,5% | 2,5% | 2,6% | 0,0% | 0,6% | 1,1% |
| Le han tratado mal a usted o a su familia | 4,6% | 6,1% | 7,1% | 6,0% | 6,3% | 5,3% | 0,0% | 7,3% | 5,7% |
| El personal médico u otras usuarias/os le han insultado | 0,8% | 1,8% | 1,8% | 3,0% | 1,3% | 1,3% | 0,0% | 2,3% | 1,6% |
| Otro problema | 1,0% | 1,4% | 1,8% | 0,8% | 1,3% | 0,0% | 2,3% | 0,6% | 1,1% |

Fuente: elaboración propia. N=1.289 (solo quienes han acudido a un centro sanitario el último año).

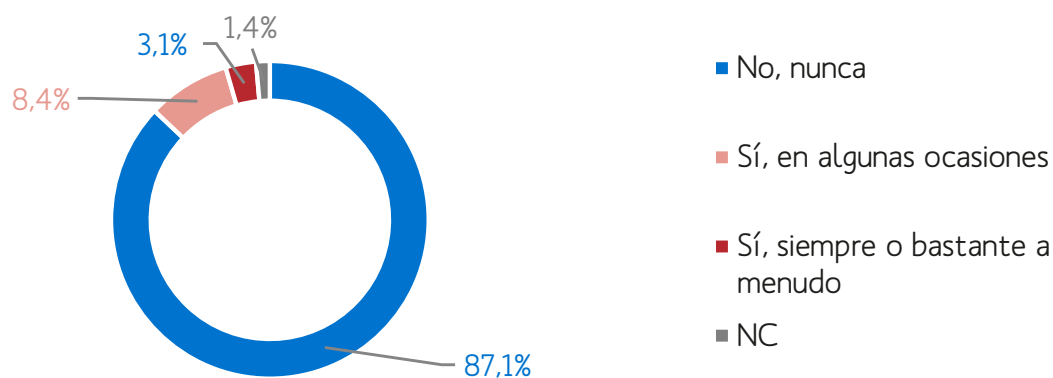
- El tipo de situación más mencionada ha sido **el trato recibido**: un 5,7% indica que le han tratado mal personalmente o a alguien de su familia. Quienes se han sentido así son, además del **7,3% de población gitana**, el **7,1% de población andina**, y el **6% de personas de los grupos magrebí, afrocaribeño y de África no mediterránea**.
- Otra situación usual es que "le han puesto **pegatas para obtener/sacarse la tarjeta sanitaria**", mencionado por el 7% de población afrocaribeña y afrolatina, y el 4% de población asiático del este.
- El resto de las situaciones, negación a la atención o a dar citas, obligación de quitarse algún símbolo cultural o religioso, e insultos por parte del personal médico presentan resultados residuales, con tasas de discriminación inferiores al 3% de las personas encuestadas.
- En cuanto a la periodicidad con que han sucedido dichas situaciones, la mayoría apunta a que en el último año han ocurrido alguna vez, o bastantes veces. Muy bajo porcentaje de personas asegura que perciben los hechos discriminatorios siempre que asisten a los centros sanitarios.

En lo relativo a la atención recibida en centros sanitarios debido a las **dificultades con el idioma**: 11,6% menciona este motivo (149 personas encuestadas). Así lo indican los **grupos**

indo-pakistaní (21%), magrebí (21%), asiático del este (16%) y de personas de África no mediterránea (15%).

- Respecto a la edición anterior, disminuye el porcentaje de población de Europa del este (20% a 12%) y la asiática del este (27% a 16%), que menciona esta causa como motivo de una peor atención.
- Del total de las 149 personas que señalan este motivo, el 39% corresponde a población magrebí y el 30% a población de Europa del este.

Gráfico 42. Tasas de discriminación percibida en la atención recibida por tener dificultades con el idioma en el ámbito sanitario



Fuente: elaboración propia. N=1.289 (solo quienes han acudido a un centro sanitario el último año).

Tabla 21. Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que sí han sentido que se les ha atendido peor por sus dificultades con el idioma en el ámbito sanitario (%)

| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistaní | G. población gitana | Total |
|---|--------------------|------------|-----------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------|
| Discriminación en la atención recibida por tener dificultades con el idioma | 11,6% | 20,8% | 2,6% | 4,5% | 15,2% | 15,8% | 20,9% | 2,3% | 11,6% |

Fuente: elaboración propia. N=1.289 (solo quienes han acudido a un centro sanitario el último año).

A partir de las [entrevistas en profundidad](#) se ha constatado que la discriminación en los centros sanitarios se produce en situaciones aisladas. Algunas personas indican que en el pasado han vivido situaciones como negación de la atención o el cobro de los servicios sanitarios, siempre en relación con problemas con las tarjetas sanitarias y la documentación necesaria. Sin embargo, estos hechos son mencionados como situaciones que ya no tienden a producirse.

Quienes sí consideran que reciben en ocasiones un **trato despectivo u hostil** en los centros sanitarios son las **personas del Pueblo gitano**. En las entrevistas mencionan que escuchan comentarios de parte del personal del centro médico respecto a que muchas veces acuden en familias o grupos numerosos, tratándolos de “manada”. También mencionan que a veces en las fichas médicas se les etiqueta como “persona de etnia gitana”.

Desde la mirada de las **personas expertas**, la discriminación en el ámbito sanitario está muy **normalizada e invisibilizada**, tanto a nivel institucional como desde la percepción de las propias personas que reciben dicho tipo de trato. Este tipo de situaciones, desde la mirada de la experta de ACCEM, varía significativamente entre Comunidades Autónomas, pues son estas las encargadas de la gestión de la asistencia sanitaria.

Las personas expertas que han sido entrevistadas refuerzan la idea que en el ámbito sanitario se producen muchas situaciones de trato discriminatorio, como el uso de palabras despectivas hacia las personas de su mismo grupo étnico, el giro de facturas en urgencias, la negación de la atención o la negación a poner vacunas a niños/as.

“Les dicen comentarios como «es que vienes aquí y estás siempre en el médico, te pones a tener hijos...»” (ACCEM).

“Se ha observado un aumento en los últimos años de la discriminación racial en el ámbito sanitario, derivado de la negativa a la atención, principalmente, en Atención Primaria de las personas pertenecientes a determinados colectivos por tener consideración de migrantes en situación irregular o incluso una discriminación por considerar que su color de piel evidencia que se encuentra en situación irregular” (CEPAIM).

5.1.2. La percepción de la discriminación en el ámbito educativo

Preguntas incluidas en la encuesta

El conjunto de preguntas relativas al ámbito educativo, se dirigen a aquellas personas que durante el último año han acudido a un centro educativo o que tienen hijos e hijas que durante ese periodo han estudiado en España. Las situaciones por las que se preguntó a las personas encuestadas en este ámbito son las siguientes:

- A las personas que están realizando o han realizado sus estudios en España, se les preguntó por la **relación entre compañeros/as en el centro escolar**, es decir, si han sido excluidas de las actividades habituales por sus pares o si han sufrido burlas o humillaciones por su parte.
- Por otro lado, se preguntó por **situaciones relacionadas con la administración y personal del establecimiento**; en concreto, si les han faltado el respeto, maltratado o insultado, si les han castigado o expulsado, así como si han tenido problemas para la matriculación o les han obligado a quitarse algún símbolo religioso.
- También se profundizó en las **situaciones dirigidas únicamente a madres, padres y tutores/as**, relativas a si no han sido convocados a reuniones ni les han informado

de la evolución sus hijos/as, así como el haber tenido problemas con otros padres o madres.

En todas estas situaciones se pregunta a las personas encuestadas si perciben que ese trato ha sido **causado por su origen étnico**, o por otros motivos. Adicionalmente, se pregunta si dichas situaciones discriminatorias se deben a su **dificultad con el idioma**.

Análisis de los principales resultados

El **20,1%** de las personas encuestadas que han asistido a un centro educativo el último año, o tienen hijos/as que estén o hayan estudiado en España en ese periodo (N= 850), señalan haberse sentido **discriminadas por su origen racial o étnico** en al menos una de las situaciones descritas en el **ámbito educativo**. Por tanto, esta población aumenta en comparación con los resultados de 2013, cuya tasa de discriminación en dicho ámbito era del 13% y se acerca a la detectada en 2011 (24%).

Gráfico 43. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito educativo 2011-2013



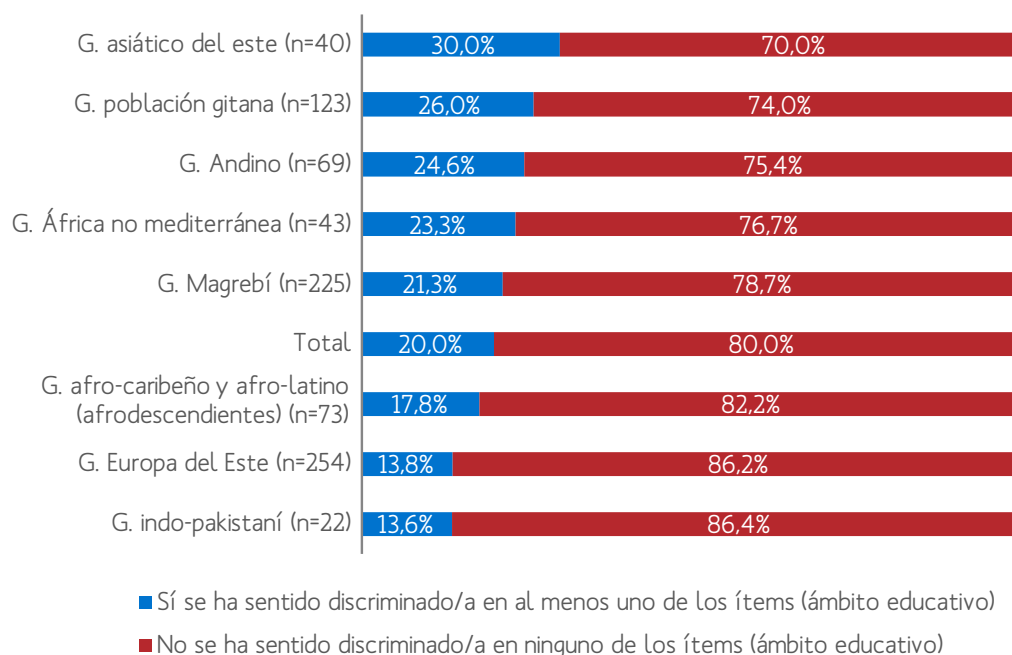
| | |
|------|-------|
| 2011 | 23,9% |
| 2013 | 12,5% |
| 2020 | 20,1% |

Fuente: elaboración propia. N= 850 (sólo quienes han ido a la escuela o Instituto en España o tiene hijas/os que estén o hayan estudiado en España el último año).

Las principales diferencias por grupos de diverso origen étnico y territorial son:

- La **población asiática del este** es la que percibe en mayor proporción el trato discriminatorio, en concreto, el 30% de las personas asiáticas así lo manifestaron.
- Otros colectivos que mencionan altas frecuencias de discriminación son la **población gitana** (26%), la **andina** (25%), la **magrebí** (21%) y la **de África no mediterránea** (23%). Respecto a estas tres primeras, se corresponden con los grupos que presentaban las mayores tasas de discriminación educativa en 2013.
- Ha **aumentado la tasa de discriminación** percibida en el ámbito educativo en todos los grupos analizados. Aquellos que presentan la mayor acentuación son el grupo asiático del este (de 5% a 30%) y la población de África no mediterránea (de 9% a 23%).
- Tanto la población de Europa del este como la indo-pakistaní presentan los niveles más bajos, ambas con un 14% de personas que indican haberse sentido discriminadas en alguno de los ítems educativos por motivos "raciales".

Gráfico 44. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito educativo, por grupos poblacionales



Fuente: elaboración propia. N= 850 (sólo quienes han ido a la escuela o Instituto en España o tiene hijas/os que estén o hayan estudiado en España el último año).

El análisis detallado de cada una de las situaciones de discriminación en el ámbito educativo ofrece una mirada más exhaustiva de las situaciones discriminatorias percibidas por los grupos de población analizados:

- La situación más común son las **burlas, insultos y acoso de parte de otros/as estudiantes**. Este tipo de trato es mencionado por el **14% de las 850 personas** que han asistido a centros educativos el último año o tienen hijas/as que lo han hecho; cifra que asciende alrededor del 20% en **personas gitanas, asiáticas del este y de África no mediterráneas**. También presenta una prevalencia superior a la media en la **población andina y afrolatina** (17% y 15% respectivamente).
- La siguiente situación más común también se relaciona con el trato entre pares; así el **9%** menciona la **exclusión de juegos o actividades** de parte de compañeros/as. Quienes más han vivido estas situaciones son **los mismos grupos** mencionados en el punto anterior.
- Hay ítems en los que no se percibe un especial grado de discriminación racial o étnica. Se trata de los **problemas de matriculación, el ser las personas castigadas o expulsadas, y el ser obligadas a quitarse algún símbolo religioso**, así como a situaciones vinculadas exclusivamente a padres, madres y apoderados, como la **omisión de información de la evolución de las y los hijos, o problemas con los padres y madres de sus pares**. Sin embargo, algunos grupos sí destacan en alguna de estas situaciones:
 - **Las faltas de respeto, maltrato e insultos** de parte del personal del centro educativo son mencionadas por el 5% de las personas. Esta es una situación que ha vivido el **10% de la población andina**, y el **7% de la afrocaribeña y afrolatina** (afrodescendiente).
 - **La población asiática del este** presenta algunos resultados de mayor trato discriminatorio debido a su origen étnico-racial en algunos ítems: un 10%

afirma haber tenido problemas para la matriculación, un 5% ha tenido problemas con otros padres y madres, y un 3% indica que el profesorado no les convoca a reuniones ni les informa de la evolución de sus hijos e hijas.

- La población gitana española destaca en las mismas situaciones mencionadas por el grupo anterior: un 4% ha tenido problemas de matriculación, un 7% ha tenido problemas con otros padres/madres, y un 2% indica que no es convocado a reuniones.
- Entre otros problemas mencionados, 10 personas indican haber sufrido segregación "racial"³⁷, 8 personas indican haber tenido problemas de adaptación por dificultad con el idioma, y 2 personas aseguran que han sido tratadas con menor exigencia debido a su origen étnico-racial.

Tabla 22. Porcentaje de personas (por grupos de población) que sí se han sentido discriminadas por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito de la educación (%)



| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistani | G. población gitana | Total |
|--|--------------------|------------|-----------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------|
| Le pusieron problemas para la matriculación | 1,2% | 1,8% | 2,9% | 2,7% | 2,3% | 9,8% | 0,0% | 4,1% | 2,5% |
| Las/os alumnas/os le han excluido de actividades o juegos (a Ud. o a su hija/o) | 6,7% ^o | 9,3% | 11,6% | 6,8% | 11,9% | 12,5% | 0,0% | 10,6% | 8,7% |
| Han sufrido burlas, insultos... acoso de otras/os estudiantes | 9,1% | 13,3% | 17,4% | 14,9% | 18,6% | 20,0% | 9,1% | 19,5% | 13,9% |
| El personal del centro escolar le faltó al respeto / maltrató / insultó | 3,1% | 5,3% | 10,1% | 6,8% | 4,7% | 2,5% | 0,0% | 4,1% | 4,7% |
| El profesorado le ha castigado / expulsado | 2,4% | 2,7% | 1,4% | 4,1% | 4,7% | 2,5% | 0,0% | 3,3% | 2,7% |
| Le han obligado a quitarse algún símbolo religioso | 1,6% | 2,7% | 0,0% | 1,4% | 2,4% | 2,5% | 0,0% | 0,8% | 1,6% |
| SOLO MADRES/PADRES: EL profesorado no le ha convocado a reuniones, ni le ha informado de la evolución de su hija/o | 0,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2,5% | 0,0% | 2,4% | 0,6% |
| SOLO MADRES/PADRES: Ha tenido problemas con otros padres | 1,2% | 0,4% | 2,9% | 0,0% | 2,4% | 5,0% | 0,0% | 6,5% | 2,0% |
| Otro problema | 2,4% | 1,8% | 5,8% | 2,7% | 2,4% | 2,5% | 0,0% | 0,8% | 2,2% |

Fuente: elaboración propia. N= 850 (sólo quienes han ido a la escuela o Instituto en España o tiene hijas/os. que estén o hayan estudiado en España el último año).

37. La ECRJ en su recomendación nº 7 de política general menciona la segregación como una forma de discriminación y sugiere la siguiente definición: "Acto por el que una persona (física o jurídica) separa a otras personas sobre la base de uno de los motivos enumerados sin una justificación objetiva y razonable de conformidad con la definición de discriminación propuesta. Por consiguiente, el acto voluntario de separarse de otras personas sobre la base de uno de los motivos enumerados no constituye segregación." Por su parte, en el artículo 3 de la Convención CERD se condena la segregación racial: "Los Estados partes condenan especialmente la segregación racial y se comprometen a prevenir, prohibir y eliminar en los territorios bajo su jurisdicción todas las prácticas de esta naturaleza."

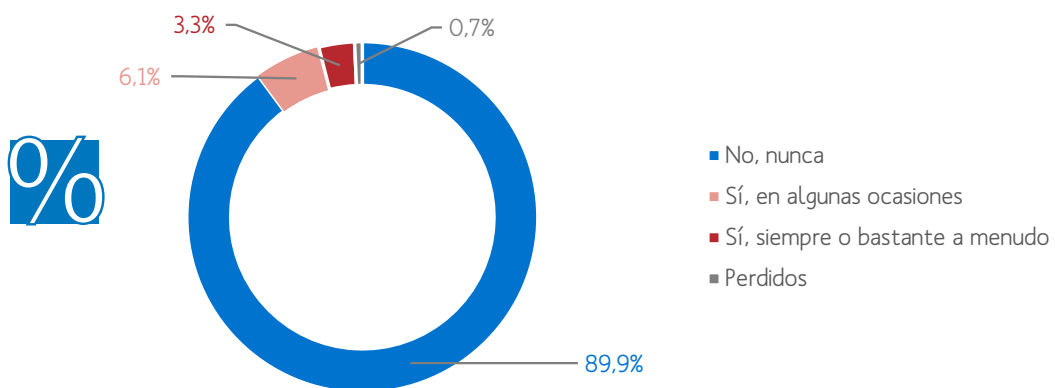
Por su parte, la encuesta **EUMIDIS II** reconoce que ocho de cada 10 personas afrodescendientes encuestadas que se sintieron discriminadas cuando estaban en contacto con las autoridades escolares fue debido principalmente a su color de la piel o la apariencia física.

Por otro lado, un 14% de la población gitana de otro origen se sintió discriminada en el ámbito educativo:

- Existe una gran brecha en la educación entre la juventud gitana y la juventud no gitana, especialmente, más allá de educación secundaria. De hecho, la participación de las niñas y los niños romaníes en la educación primaria está muy por debajo del objetivo fijado por la Estrategia de Educación y Formación de la UE, ya que participan un 70%, frente al 95% establecido (FRA, 2020).
- Asimismo, se debe tener en cuenta que se produce una segregación escolar, ya que el alumnado gitano, según la FRA (2018) acude en un 15% a centros educativos donde el resto de compañeros también son gitanos de otro origen.


Como indican el siguiente gráfico y tabla, el **9,4%** de las personas considera que se les ha atendido peor en el ámbito educativo por sus **dificultades idiomáticas**. Este porcentaje se eleva a 17% en la población de África no mediterránea, 14% en la población indo-pakistaní y la magrebí, y 13% en la asiática del este.

Gráfico 45. Tasas de discriminación percibida en la atención recibida por tener dificultades con el idioma en el ámbito educativo



Fuente: elaboración propia. N= 850 (sólo quienes han ido a la escuela o Instituto en España o tiene hijas/os que estén o hayan estudiado en España el último año).

Tabla 23. Porcentaje de personas (por grupos de población) que sí han sentido que se les ha atendido peor por sus dificultades con el idioma en el ámbito educativo (%)



| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistaní | G. población gitana | Total |
|---|--------------------|------------|-----------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------|
| Discriminación en la atención recibida por tener dificultades con el idioma | 8,7% | 14,2% | 4,3% | 2,7% | 16,7% | 12,8% | 13,6% | 3,3% | 9,4% |

Fuente: elaboración propia. N= 850 (sólo quienes han ido a la escuela o Instituto en España o tiene hijas/os que estén o hayan estudiado en España el último año).

A partir de las **entrevistas en profundidad** a personas de distintos orígenes, se constata que son relativamente frecuentes las situaciones de trato discriminatorio en el ámbito educativo. Dichas situaciones dependen del rol de estudiante o de madre/padre.

Las **experiencias como estudiante** se basan en dos grandes aspectos: el trato recibido de parte del profesorado, y las relaciones con las y los pares. En cuanto al profesorado, se menciona que en algunos casos hay una **predisposición de parte del cuerpo docente a esperar un mal rendimiento**, lo que muchas veces provoca una falta de expectativas que relega al alumnado de orígenes diversos:

“Asumen por prejuicio que los inmigrantes no se comportan bien, son más agresivos, faltan el respeto y no tienen buen rendimiento, eso lo piensan de todos (...) luego se dieron cuenta que era buena alumna y el trato cambió” (Mujer, grupo andino)

“Porque si los gitanos hubiéramos tenido más oportunidades, si la sociedad no nos hubiera tachado, se nos habría dejado estudiar... Porque yo, fíjate, en el instituto sin haber estudiado, estudiando al 25% de lo que yo he estudiado, y te puedo decir que tengo graduado escolar y me llamaron del instituto para recoger un certificado. El decano estuvo viendo mis notas y me dijo «qué haces, por qué no estudias, si tienes todo aprobado, no tienen ningún suspenso» y le dije «pero qué dices, imposible» y digo imposible, «porque solo estuve estudiando al 25%, y dejé de ir» ... Si al gitano le diera la oportunidad de estudiar como unas personas normales, que es lo que somos, habría muy buenas cosas para todos” (Hombre, grupo gitano).

Otro de los aspectos continuamente mencionados tiene que ver con el **bullying entre estudiantes**. Dicho trato se basa principalmente en burlas y comentarios despectivos, que no siempre provienen de personas españolas (no pertenecientes a grupos poblacionales minoritarios), sino que de otros grupos de diversos orígenes étnicos y territoriales. Las personas entrevistadas mencionan que quienes más sufren estos tratos son el **alumnado gitano, el magrebí, y el de África no mediterránea**. La mayoría de las personas entrevistadas señalan que dichas situaciones se originan en cursos de edades más avanzadas, arguyendo que la población infantil no percibe diferencias entre sus compañeros y compañeras por su origen étnico.

“Yo nací el 87, en el 95 eso estaba fatal, éramos los únicos negros del colegio, mis hermanos y yo, y «ahí viene la negra», y los insultos, y luego también, porque en esa época había muchos programas como perdidos en la tribu, y preguntaban si en tu país vas en taparrabo, si en tu país hay casas... preguntas tontas. Pero también en esa época noventa y pico, no era del todo normal, ¿pero se entendía (...) «¿habláis africano?» y yo «pues no, hablo español». En el colegio fatal, sufrí un montón, casi siempre me iba con mis hermanos porque la gente te miraba raro. (Mujer, Grupo de África no mediterránea).

Por otro lado, la **experiencia como madres, padres o apoderados/as** adquiere otras connotaciones. Como se mencionaba, se reconoce que sus hijos e hijas se encuentran bien integrados en su clase, sin problemas, pero consideran que se producen situaciones de **diferenciación en el trato por parte del profesorado, y del personal administrativo** de los centros educativos. Estas se basan principalmente en “no ser la o el estudiante preferido” del cuerpo docente, o de comentarios estereotipados de parte de la administración del colegio, indicando que prefieren a un grupo *inmigrante* sobre otro. Estos co-

mentarios muchas veces se vinculan a que hay ciertos grupos que buscan recibir muchas ayudas y becas.

“Los papás se hacen sus grupitos de papás en el que admiten algún que otro sudamericano, pero según qué...Según, no sé, su trabajo, yo diría que es clasismo más que por piel.” (Mujer, madre, grupo andino)

“Cuando era pequeña mi madre intentó hacerse amiga de otras madres españolas, pero sintió que la rechazaban y la miraban mal, y desde ahí decidió no intentarlo, y no tiene ninguna relación con las madres de mis amigos y amigas” (Mujer, estudiante, grupo andino).

En el ámbito de la formación superior o universitaria no se perciben hechos discriminatorios notorios. Las personas de origen asiático mencionan que han sentido prejuicios de parte del profesorado en ocasiones, que asumen que no manejan el idioma y por tanto no son capaces de aprobar.

Las [entrevistas a personas expertas](#) reafirman lo señalado. Desde el trabajo de apoyo legal que realiza Accem, se menciona que en los últimos años se han visto casos de [centros educativos que se han negado a hacer menús específicos por motivos religiosos](#), viéndose muchas familias afectadas. La respuesta del establecimiento, en dicho caso, fue invitar a las y los niños a irse del colegio, a pesar de ser de dependencia pública. Este tipo de hechos son un tipo de discriminación institucional que puede ser muy usual, pero que las familias no se atreven a denunciar por miedo a perder su plaza en el establecimiento. Las situaciones de trato discriminatorio por motivos religiosos y culturales también son mencionadas por CEPAIM:

“Encontramos un elevado número de casos relacionados con la discriminación en el acceso a la educación de familias que profesan una religión no católica, tanto por parte de las instituciones educativas como por el resto de familias “autóctonas”; así como por razones de vestimenta” (CEPAIM).

Por otro lado, se menciona que la desigualdad de trato al alumnado inmigrante o de distintos orígenes étnico-raciales, ha provocado que sean grupos con una [alta tasa de abandono escolar](#), la que se ha ido incrementando en los últimos años. Según la [experta de Afro-emprende](#), esto tiene que ver con que en los establecimientos educacionales no existen medidas de integración, ya sea nivelación escolar, manejo del idioma, expectativas de vida, entre otros.

Finalmente, desde Ikuspegi se menciona que un problema vinculado con el sistema educativo tiene que ver con la [segregación en los colegios](#)³⁸, que podría empeorar la situación de los niveles de discriminación. De este modo se está generando una diferenciación por tipo de centro educativo, de forma que los concertados y privados concentran a personas de la población mayoritaria (y de algunos grupos extranjeros con mayor nivel adquisitivo o posición social), y los públicos a personas de distintos orígenes étnicos y

38. La segregación escolar se entiende como la distribución desigual del alumnado en las escuelas en función de sus características sociales o personales, en este caso por sus diversos orígenes, lo que genera una mayor concentración de alumnado de orígenes diversos en unas escuelas que en otras.

“raciales”. Para la experta de Accem, esto está provocando guetos, pues la población de origen español comienza a sacar a sus hijos e hijas de los colegios allí donde hay muchas personas inmigrantes o gitanas.

Una aproximación a entender la prevalencia de estas situaciones a partir de la posición social de las personas se relaciona con el ingreso familiar. Como indica la tabla siguiente, **las situaciones de discriminación en el ámbito educativo son mencionadas en mayor medida por parte de las personas que tienen ingresos económicos en los rangos más bajos.**

Tabla 24. Porcentaje de personas que se han sentido discriminadas por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito de la educación, según ingresos mensuales

| | Ningún ingreso | Menos de 600€ mensuales | Entre 601 y 1.000€ mensuales | Entre 1.001 y 1.500€ mensuales | Entre 1.501 y 2.000€ mensuales | Más de 2.000€ mensuales |
|--|----------------|-------------------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| Le pusieron problemas para la matriculación | 5,4% | 4,6% | 1,5% | 2,4% | 3,4% | 0,0% |
| Las/os alumnas/os le han excluido de actividades o juegos (a Ud. o a su hija/o) | 13,0% | 12,3% | 16,8% | 9,0% | 6,1% | 2,4% |
| Han sufrido burlas, insultos... acaso de otras/os estudiantes | 16,0% | 19,4% | 22,6% | 15,0% | 13,7% | 2,2% |
| El personal del centro escolar le faltó al respeto / maltrató / insultó | 10,8% | 8,4% | 5,7% | 4,1% | 3,5% | 2,4% |
| El profesorado le ha castigado / expulsado | 8,2% | 7,1% | 2,2% | 3,9% | 1,8% | 0,0% |
| Le han obligado a quitarse algún símbolo religioso | 4,3% | 2,4% | 3,5% | 2,9% | 0,7% | 0,0% |
| El profesorado no le ha convocado a reuniones, ni le ha informado de la evolución de su hija/o | 4,3% | 3,6% | 0,0% | 0,4% | 0,0% | 0,0% |
| Ha tenido problemas con otros padres/madres. | 2,8% | 3,5% | 2,2% | 3,3% | 1,8% | 0,0% |

Fuente: elaboración propia. N= 850 (sólo quienes han ido a la escuela o Instituto en España o tiene hijas/os que estén o hayan estudiado en España el último año).

Todos estos fenómenos pueden tener repercusiones en las **trayectorias de vida de las personas**, puesto que socialmente **se están reproduciendo las desigualdades sociales**. Para la experta de Ikuspegi el modelo educativo está relacionado directamente con el acceso al empleo, el nivel de instrucción de los padres, y la clase social. Las personas de los distintos grupos poblacionales que tienen una situación económica favorable obtienen los mismos o similares recursos que población mayoritaria, en términos de educación y expectativas, alejándose ellas mismas de otros grupos de diverso origen étnico y territorial mayoritarios en determinados espacios.

5.1.3. La percepción de la discriminación en la atención de la Administración Pública Local

Preguntas incluidas en la encuesta

La encuesta profundiza en la discriminación en el ámbito de la Administración Pública Local. Se pregunta, en primer lugar, si han acudido a su Ayuntamiento para realizar algún trámite (empadronamiento, servicios sociales, etc.) el último año. Entre quienes responden afirmativamente, se recoge información de las siguientes situaciones:

- El trato proporcionado por el personal al servicio de la administración local
- Las posibles dificultades interpuestas por tratarse de una persona de origen racial o étnico diferente a la mayoría
- La posible humillación percibida en el trato
- La negación de la atención o servicio motivada por el origen racial o étnico

Al igual que en los ámbitos anteriores, también se indaga en situaciones potenciales de un mal trato recibido a causa de dificultades con el idioma.

Análisis de los principales resultados

En primer lugar, **el 50,1% de las personas encuestadas señala haber acudido a la Administración local en el último año**. Es a este conjunto de personas a las que se les ha preguntado por su percepción de la discriminación por origen racial o étnico en los servicios de la Administración local.

La tasa de discriminación por origen racial o étnico en la **Administración local** alcanza el **8%**, manteniéndose estable respecto a los resultados de las ediciones anteriores de la encuesta.

Gráfico 46. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en la Administración local

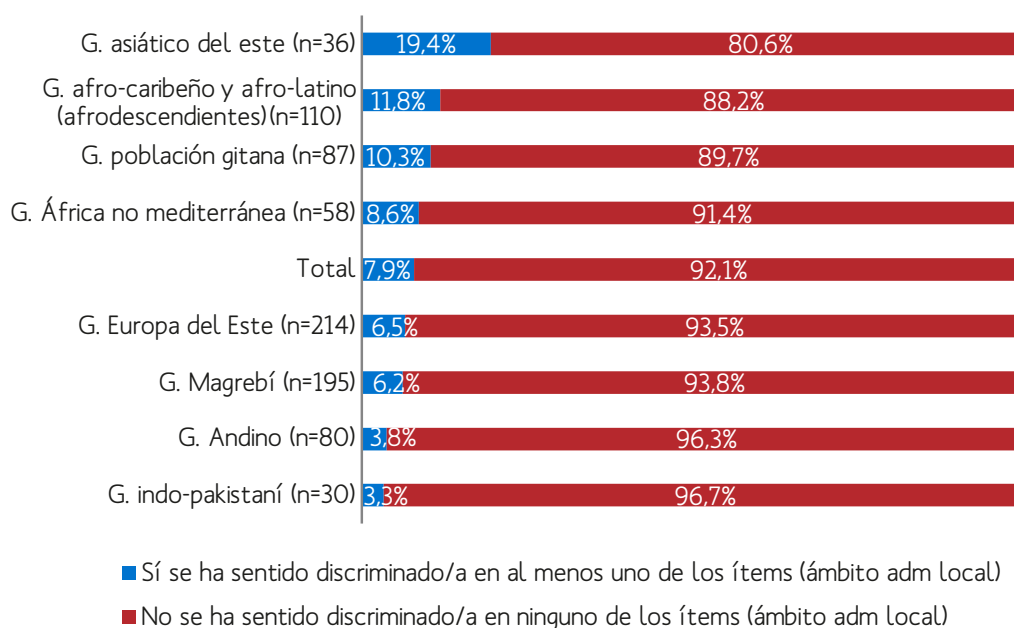


| | |
|------|------|
| 2011 | 8,3% |
| 2013 | 7,9% |
| 2020 | 8,0% |

Fuente: elaboración propia. N= 813 (solo personas que han acudido a su ayuntamiento para realizar algún trámite en el último año).

- El grupo poblacional que, con diferencia, presenta la mayor tasa de discriminación, es el de la **población de origen asiático del este**, con un 19%. Cabe agregar que este grupo es sin embargo el que en menor medida ha asistido a la administración en el último año, con un 36%.
- A dicho grupo le siguen, en orden, la **población afrocaribeña y afrolatina** (12%), la **población gitana** (10%) y la **de África no mediterránea** (9%).
- Las personas de los **grupos indo-pakistaní y andino**, son las que señalan que en menor medida se han sentido discriminadas con el trato de la Administración Local el último año. Respecto a 2013, el grupo andino disminuye su tasa de discriminación en este ámbito de 9% a 4%.

Gráfico 47. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en la Administración Local, por grupos poblacionales, 2013



Fuente: elaboración propia. N= 813 (solo personas que han acudido a su ayuntamiento para realizar algún trámite en el último año).

El análisis detallado de cada una de las situaciones propuestas en la encuesta permite obtener una visión más precisa de los momentos en los que se ha producido el trato discriminatorio desde la perspectiva de los distintos grupos de población analizados:

- La situación discriminatoria por origen racial o étnico más usual en el trato con las y los agentes de la administración local es la percepción de **tener más dificultades que las personas de la población mayoritaria**; así lo percibe el 5% de las personas encuestadas. Destaca la población asiática del este (11%), la de África no mediterránea (9%) y la población gitana (7%).
- El 4,6% siente que ha sido **tratado de manera desagradable** debido a su origen racial o étnico. En concreto, destaca la proporción de los grupos de población asiática del este (11%), afrocaribeña y afrolatina (afrodescendiente) (8%) y la población gitana (7%).
- El resto de las situaciones propuestas presentan un resultado más residual. El 1,8% indica que **se le ha negado la atención o el servicio**, principalmente la población gitana (5%), mientras que el 0,4% de las personas indica que **ha sido insultado** debido a su origen racial o étnico.

Tabla 25. Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito de la Administración Local (%)

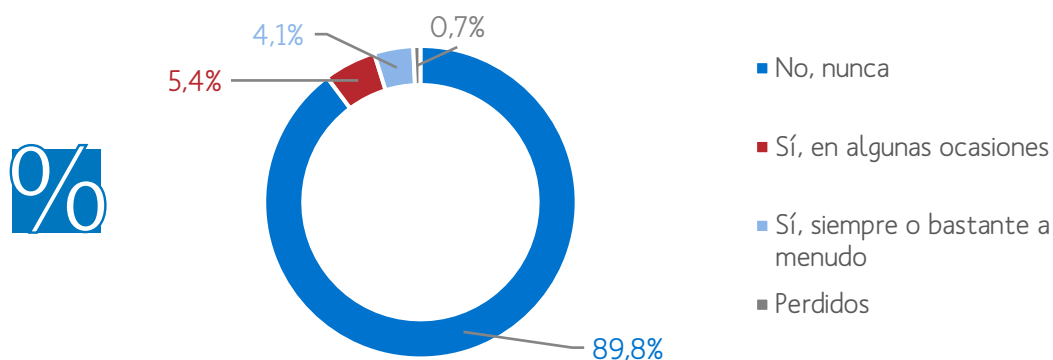
| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistaní | G. población gitana | Total |
|--|--------------------|------------|-----------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------|
| Me han tratado de manera desagradable | 2,3% | 3,6% | 2,5% | 8,2% | 5,1% | 11,1% | 3,3% | 6,9% | 4,6% |
| Me han puesto muchas más dificultades que a otras personas del grupo mayoritario | 3,7% | 5,1% | 2,5% | 5,4% | 8,5% | 11,1% | 0,0% | 6,9% | 5,0% |
| Me han insultado | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,9% | 0,0% | 2,7% | 0,0% | 1,1% | 0,4% |
| Me han negado la atención o el servicio | 1,9% | 0,5% | 1,2% | 2,7% | 1,7% | 2,7% | 0,0% | 4,6% | 1,8% |
| Otro problema | 0,5% | 1,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 2,8% | 0,0% | 1,1% | 0,6% |

Fuente: elaboración propia. N= 813 (solo personas que han acudido a su ayuntamiento para realizar algún trámite en el último año).

Por otro lado, el **9,5%** de las personas encuestadas considera que ha recibido una peor atención en la Administración pública debido a sus **dificultades con el idioma**. Esta tasa se eleva en el caso de la población indo-pakistaní (20%), la asiática del este (17%) y la magrebí (12%).


La discriminación por motivos de idioma presenta un leve descenso respecto a los resultados de 2013, cuyo porcentaje era del 11,1%.

Gráfico 48. Tasas de discriminación percibida en la atención recibida por tener dificultades con el idioma en la Administración local



Fuente: elaboración propia. N= 813 (solo personas que han acudido a su ayuntamiento para realizar algún trámite en el último año).

Tabla 26. Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que sí han sentido que se les ha atendido peor por sus dificultades con el idioma en el ámbito de la Administración Local (%)



| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistani | G. población gitana | Total |
|---|--------------------|------------|-----------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------|
| Discriminación en la atención recibida por tener dificultades con el idioma | 10,3% | 12,8% | 3,7% | 4,5% | 10,3% | 17,1% | 20,0% | 4,6% | 9,5% |

Fuente: elaboración propia. N= 813 (solo personas que han acudido a su ayuntamiento para realizar algún trámite en el último año).

En las [entrevistas a población de los distintos grupos poblacionales](#) no se recogen muestras de discriminación en este ámbito. Las personas no identifican haber sufrido o conocer en terceras personas hechos discriminatorios de parte del personal administrativo.

5.1.4. La percepción de discriminación en el trato policial

Toda identificación policial se debe llevar a cabo siguiendo los criterios reflejados en la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana, que en su artículo 16 establece que:

“En el cumplimiento de sus funciones de indagación y prevención delictiva, así como para la sanción de infracciones penales y administrativas, los agentes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad podrán requerir la identificación de las personas en los siguientes supuestos:

- Quando existan indicios de que han podido participar en la comisión de una infracción.
- Quando, en atención a las circunstancias concurrentes, se considere razonablemente necesario que acrediten su identidad para prevenir la comisión de un delito.

En la práctica de la identificación se respetarán estrictamente los principios de proporcionalidad, igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento, nacionalidad, origen racial o étnico, sexo, religión o creencias, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

Preguntas incluidas en la encuesta

La encuesta, en el ámbito policial, pregunta por las siguientes situaciones de trato discriminatorio, atribuidas al origen racial o étnico:

En las dimensiones relativas a las [identificaciones y registros](#) por parte de la policía:

- Se ha preguntado a las personas si han percibido que les han pedido su identificación en la calle sin motivo aparente en los últimos doce meses.
- Si consideran que les han registrado la maleta, el bolso o alguna mercancía que llevara consigo sin motivo aparente en el mismo período.

En términos de **denuncia policial** se ha preguntado a las personas encuestadas:

- Si creen que les han puesto pegas, problemas o más requisitos en los trámites.
- Si en el mismo período consideran que les han tratado mal en comisaría cuando realizaban algún trámite o denuncia.
- Si había surgido algún otro problema relacionado con el trato policial.

Se aborda también la pregunta acerca de la percepción sobre haber recibido una peor atención que otras personas debido a su dificultad con el idioma.

Finalmente, el análisis del ámbito policial también incluye una pregunta concreta sobre el tipo de trato de la policía en España: se pregunta a las personas encuestadas si creen que en España la policía trata del mismo modo a las personas de la población mayoritaria que a las personas gitanas e inmigrantes.

Análisis de los principales resultados

La **tasa de discriminación en el ámbito de trato policial** para el presente año es de un **19%**, con una disminución importante respecto a las mediciones de 2013 y 2011, cuyo porcentaje era del 28% y 34%, respectivamente. Así, desde las mediciones anteriores se observa un **descenso paulatino de la tasa de discriminación** motivada por origen racial o étnico en el trato recibido de parte de la policía.

Gráfico 49. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito del trato policial



| | |
|------|-------|
| 2011 | 34,3% |
| 2013 | 28,2% |
| 2020 | 18,7% |

Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

Dicha tasa presenta importantes **contrastos entre los grupos de población analizados**. Como ilustra el siguiente gráfico, si bien todos los colectivos encuestados han disminuido su percepción respecto a las experiencias de discriminación en lo relativo al trato policial, la **población de África no mediterránea continúa siendo la que tiene la mayor percepción de discriminación**, con un 37%. Le siguen, en orden, la población **magrebí** (26%), la **gitana** (24%) y la **indo-pakistaní** (22%). Respecto a este último grupo, el trato policial es el ámbito en el que manifiesta mayor experiencia de discriminación, mientras que en el resto de ámbitos analizados en el estudio es uno de los grupos con menores tasas.

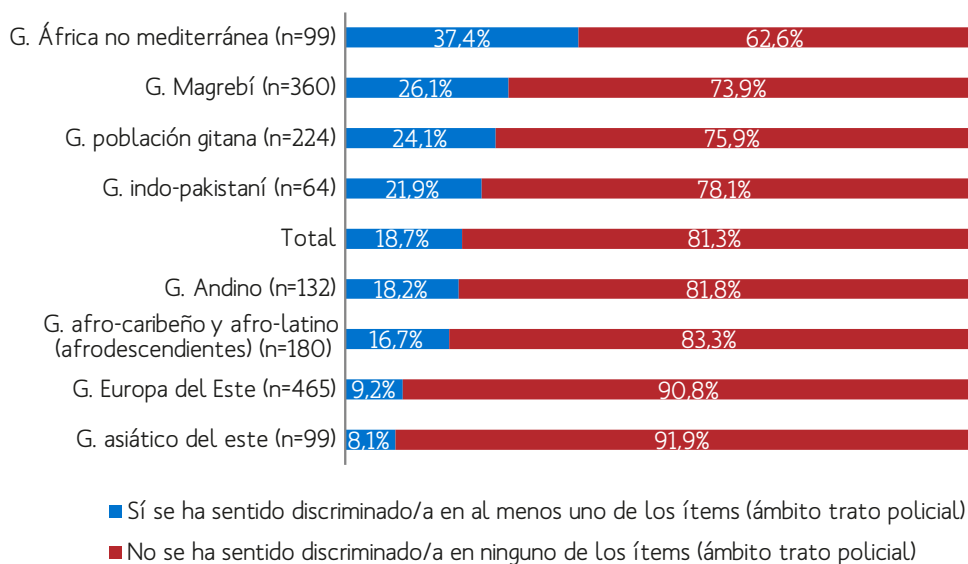
Las personas que se sienten **menos discriminadas** por la policía son, al igual que en la edición anterior, los grupos de **Europa del este** (9%) y la población **asiática del este** (8%).

A este respecto, el **Informe sobre incidentes relacionados con los delitos de odio en España (2015)**³⁹ indica que se ha definido un Protocolo de Actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para los Delitos de Odio y, gracias a ello, "se ha venido tejiendo una red a nivel nacional que ha permitido a los agentes policiales establecer relaciones con la comunidad y las ONG de víctimas y defensa de los derechos humanos" (2015: 7). Se trata del "*Protocolo de FFCCS para los delitos de odio y conductas que vulneran las normas legales sobre discriminación*", aprobado en 2014 y actualizado en 2015 y 2020.

39. Informe sobre incidentes relacionados con los delitos de odio en España, 2015. Secretaría de Estado de Seguridad, Ministerio del Interior.

Asimismo, el Plan de Acción de Lucha contra los delitos de odio del Ministerio del Interior, puesto en marcha en 2019, también tiene como uno de sus pilares básicos mejorar la atención a víctimas y la coordinación y colaboración con organizaciones del ámbito civil.

Gráfico 50. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito del trato policial, por grupos poblacionales



Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

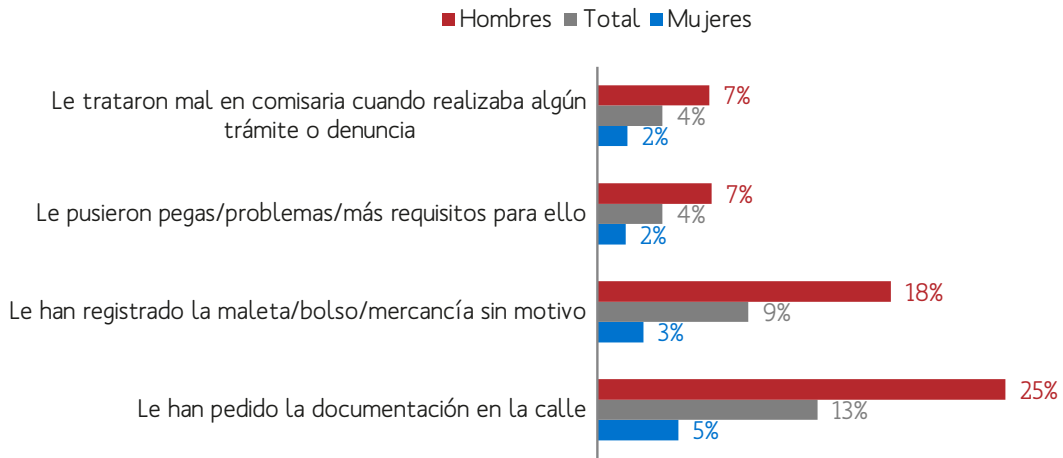
El 14% de las personas encuestadas en la **EUMIDIS II** fueron detenidas por la policía en los 12 meses anteriores a la encuesta. De las personas detenidas, el 40% cree que el motivo de la parada fue su origen étnico:

- En concreto, un 11% de las personas afrodescendientes fueron detenidas en los 12 meses anteriores a la encuesta, señalando mayoritariamente que fue debido a motivos "raciales".
- El nivel de confianza de las personas afrodescendientes en la policía es de 6,3 en una escala de 0 a 10, donde 0 significa "sin confianza en absoluto" y 10 indica "total confianza".

A pesar de la disminución en las tasas de discriminación en el ámbito de trato policial, se constata que hay **grupos que continúan percibiendo un notable trato discriminatorio**, cuyas experiencias están determinadas por sus características personales y estereotipos asociados a su colectivo:

- Si se analizan estos resultados **por sexo** (siguiente gráfico), y se especifican las situaciones concretas de discriminación sufridas en cuanto a procesos de identificaciones y registros de parte de la policía, y en las situaciones de denuncia policial, se observa que **los hombres se sienten más discriminados que las mujeres**: la tasa de discriminación en el trato policial de hombres es de un 32,2%, frente a un 8,7% entre las mujeres.
- Dicha **brecha se incrementa** en las situaciones relacionadas con los **procesos de identificación y registro de parte de la policía**: un 18% de hombres y 3% de mujeres indica que, debido a su origen "racial", le han registrado sus pertenencias sin motivo, y un 25% de hombres y 5% de mujeres indica que le han pedido la documentación en la calle por el mismo motivo.
- Las situaciones relacionadas con trámites de denuncia policial, si bien también son más frecuentes en los hombres, presentan una menor brecha de género.

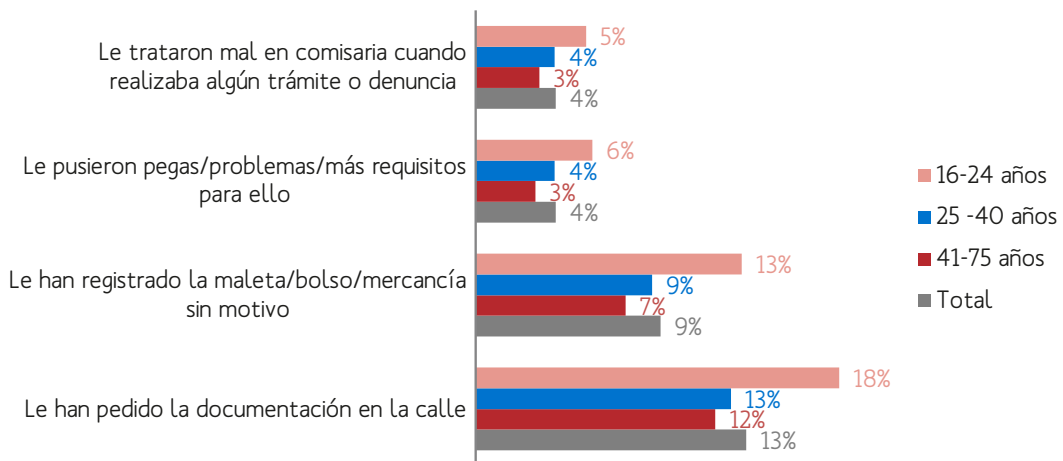
Gráfico 51. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito del trato policial, por sexo



Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

- En cuanto a los **grupos de edad** de las personas encuestadas, se constata que, a **menor edad mayor percepción de situaciones discriminatorias en el ámbito policial**, alcanzando para el grupo de 16 a 24 años tasas de discriminación de 18% y 13% en las situaciones de solicitud de documentos en la calle y registro de pertenencias, respectivamente. Cabe agregar que esta tendencia no se observaba en las ediciones anteriores del estudio.

Gráfico 52. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito del trato policial, por grupos de edad



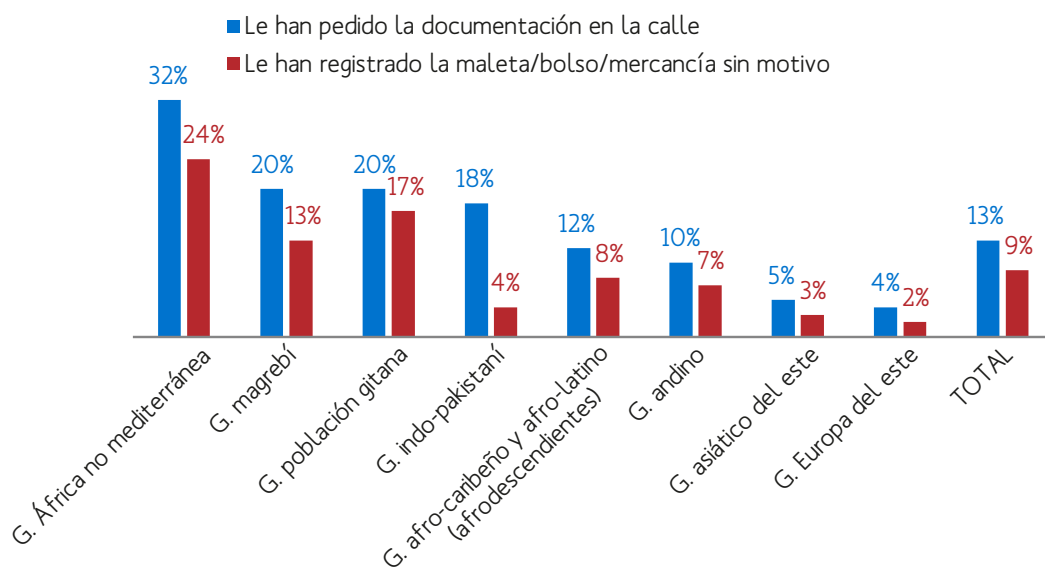
Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

- Una variable explicativa de la variación en la tasa de discriminación en este ámbito en ediciones anteriores del estudio era el **tiempo de permanencia en España**; en el estudio del de 2013 se concluía que ciertas experiencias eran más frecuentes en personas que llevaban mayor cantidad de años residiendo en España. En los resul-

tados actuales no se observa sin embargo una tendencia clara que explique la influencia de la antigüedad en el país en el trato policial.

Por otro lado, en lo relativo a los ítems que recogen las posibles experiencias discriminatorias en las **situaciones de inspección y control por parte de la policía**, la encuesta arroja los siguientes resultados:

Gráfico 53. Porcentaje de personas que le han pedido la documentación en la calle o le han registrado sus pertenencias sin motivo debido a su origen "racial" o étnico, según grupo poblacional

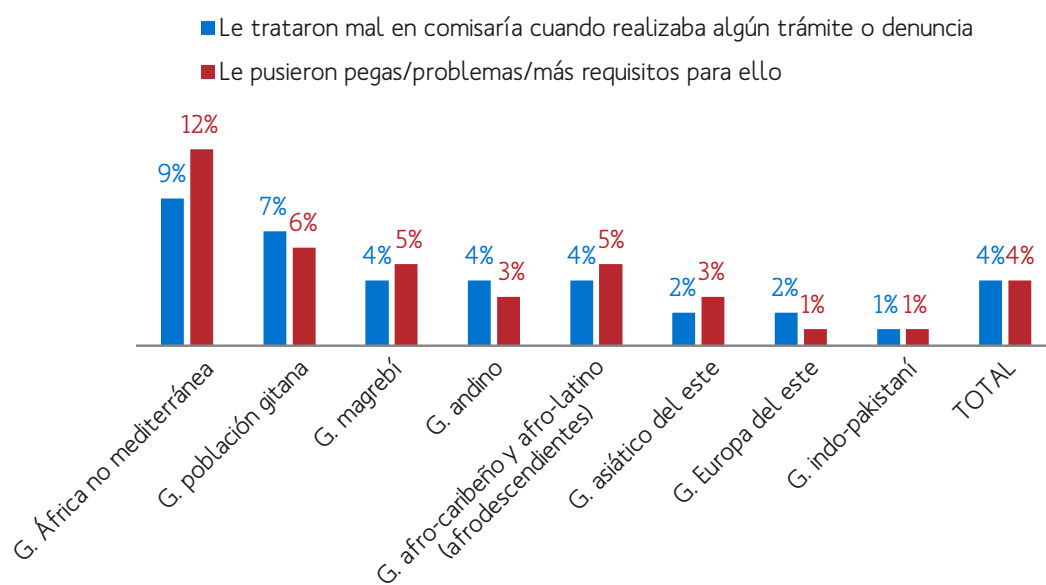


Fuente: elaboración propia.

- El **13%** de las personas encuestadas indica que la policía le ha **pedido la documentación** en la calle debido a su origen racial o étnico, mientras que un **9%** percibe que **le han registrado** su maleta, bolso o mercancía, debido al mismo motivo. Es preciso señalar de nuevo que estas son apreciaciones subjetivas de parte de la población encuestada.
- En ambas situaciones, las personas que se han visto más afectadas por la situación son las personas **de África no mediterránea, gitanas y magrebíes**. Como se indicaba anteriormente, la prevalencia de estos hechos discriminatorios es **mayor en el caso de los hombres**, alcanzando en el caso de la demanda de documentación en la calle al 34% de hombres magrebíes, el 26% de los hombres gitanos y el 40% de hombres de África no mediterránea. Lo mismo ocurre con el registro de pertenencias, cuya tasa de prevalencia en hombres es del 21% en magrebíes, 25% en gitanos y 32% en de África no mediterránea.

También se especifican los resultados respecto a los **ítems de denuncia y trámites en la policía**:

Gráfico 54. Porcentaje de personas que le han tratado mal en comisaría cuando realizaba algún trámite o denuncia, o le han puesto problemas para ello, debido a su origen grupal



Fuente: elaboración propia.

- El **4%** de las personas encuestadas ha percibido que le han tratado mal en comisaría o que le han pedido más requisitos al realizar una denuncia debido a su origen "racial". Las personas **de África no mediterránea** son las que se han sentido más discriminadas en ambos sentidos, seguidas por los grupos de **población gitana**.
- Llama la atención que en 2013 la **población indo-pakistaní** presentaba altos niveles de discriminación en estos dos ítems, mientras que en la medición actual es la que presenta la menor prevalencia de dichas situaciones.

Las **entrevistas realizadas** a personas de los distintos grupos de población analizados permiten profundizar en el tipo de trato policial recibido. Para muchas de ellas este es **uno de los ámbitos donde más discriminación se experimenta**, y se menciona continuamente que se basa en los estereotipos y en la imagen visual: la ropa, el modo de vestir, los rasgos físicos, el color de piel, etc.

"Yo tuve aquí a mi hermano, y a él cada dos por tres le paraban, por su estilo, por vestir con el estilo americano, norteamericano: de pantalón, la gorrita, pero él no estaba metido en ninguna, y siempre lo paraban y le decían «eh, tú, revisión, los papeles» Pero claro, él estaba harto, siempre decía «¿por qué siempre me paran?» pero sin embargo, a mí nunca me han pedido papeles cuando andaba ilegal, a mí jamás, nunca me lo han pedido" (Mujer, grupo afro-latino).

"Antiguamente me acuerdo cuando ibas por la calle, o un negro iba con mochila, fatal, a mi hermano lo han parado, le piden documentación y al ver que es español, «ah perdón», y «¿a mí por qué me tienes que pedir documentación y no al español que también lleva una mochila?» (...) Sobre todo a un inmigrante, no se ha visto que pidan papeles a un español, nunca se ha visto. Los inmigrantes siempre (...) Ahora mismo no, pero en su época, a mi hermano le abrieron la mochila y todo, a ver qué tenía, y si te muestro mi DNI por qué tienes que abrir mi mochila. La policía siempre ha hecho lo que ha querido con eso de que es la autoridad, pero no siempre tiene razón" (Mujer, grupo de África no mediterránea)

“En la calle, si, estando por ahí con mis amigos, pararme, estando yo ahí con la moto, y decirme «bah, chico, si eres gitano para qué». Hay mucho abuso, nos paran más, se ríen de nosotros, nos insultan, nos dicen que no sabemos leer...” (Hombre, grupo gitano).

La entrevista a un hombre de África no mediterránea deja entrever múltiples situaciones de racismo y discriminación de parte de la policía; indica desde su punto de vista que es una situación permanente, y que ha empeorado en los últimos años. Ejemplifica con una situación que le había ocurrido hace poco, esperando a su mujer en el coche:

“Estaba con mi mujer y mis hijos, estaban en el centro y se fueron a comprar, y tenía que ir a recogerlos, y justo era la calle que sube a la puerta de Toledo, y me puse ahí, y esperándoles en el coche al lado había una comisaría. Estaba en mi coche tranquilamente esperando a que viniera mi familia, y viene, la policía pasa, me miran, van a la rotonda de Embajadores, dan la vuelta, y se paran, y me hacen bajar, y me piden los documentos: vale, cosa normal. Y el tiempo pasa y les digo «oye, me podéis decir el motivo por el que me paráis» y la respuesta fue «oye, ¿sabes que estás parado al lado de una comisaría?» y yo «¿y qué? Hay diez coches aparcados, vas a llamar a todos los propietarios» y ahí empezaron «no, no, a mí no te pones nervioso», nervioso no, yo solo estaba preguntando... «¿por qué no puedo aparcar mi coche al lado de una comisaría porque soy negro?» «no, no, a mí no me hables de racista», «no, yo no te hablo, tú lo has hecho, que sea racismo o no, eso ya lo juzgarás tú» y justo ahí fue cuando llegó mi mujer, y se nota un montón como cambia el vocabulario, la presencia, la forma de hablar, todo, cambiaron de ser el diablo a ser santos, pero literal.

“últimamente no, porque la zona a la que voy me conocen, pero al principio, era llegar y sentarse, y a los 15 minutos vienen y te preguntan todos los papeles, muchas veces dos o tres veces en el mismo día (...) (A las mujeres) también les piden, no a ese ritmo, no suelo ver muchas chicas senegalesas en la calle, como nosotros que salimos del trabajo y salimos, pero las mujeres no podría afirmar, tanto como a los hombres, porque creo que no es tan común” (Hombre, grupo de África no mediterránea).

Se observa por tanto que la discriminación de trato policial es **percibida con mayor intensidad por la población afrocaribeña, afrolatina (afrodescendiente) y de África no mediterránea**. Así lo muestran los resultados de la encuesta, como las entrevistas realizadas a las personas de los distintos grupos poblacionales. En cuanto a este punto, la experta de CEPAIM profundiza, explicando que tiene que ver con la **presunción de la situación administrativa irregular** de estos colectivos:

“Se observa especialmente respecto de la identificación policial en la vía pública por perfil racial, sumiendo a las personas de “raza” negra de forma constante en el punto de mira de la policía, que identifica persona negra con persona en situación irregular. Ello supone que tengan que soportar indebidamente un elevado número de paradas en la vía pública, con la consiguiente estigmatización a que se ven sometidas frente a los viandantes, favoreciendo por las propias autoridades la asociación también de persona negra con delincuente” (CEPAIM).

También se constata, desde las entrevistas, que estos hechos suceden en **mayor medida en espacios públicos** (como la solicitud de documentación y el registro de pertenencias), y no en trámites en comisaría, marcando la diferencia entre el trato recibido en una oficina y en gestiones administrativas, del que se recibe en controles policiales.

“hay una diferencia entre la policía que está en oficina y en la calle, no hay respeto te tratan como a un trapo” (Hombre, grupo de África no mediterránea).

“Dentro de comisaria no, porque yo creo que como están en su trabajo y tienen que ponerse serios, ahí dentro no te van a tratar mal. En la calle como están sueltos y no tienen gente detrás, hacen lo que les da la gana, en la calle es donde sacan su verdadero yo” (Mujer, grupo de África no mediterránea).

Quienes indican que no han percibido un trato discriminatorio de parte de agentes policiales, reconocen que son situaciones comunes para otras personas y otros colectivos, lo que se ve alimentado por los **prejuicios en medios de comunicación y redes sociales**. De igual manera, vinculan dichas actitudes con la **posición y la clase social**, como se ha visto continuamente en este estudio:

“Existe un abuso policial por los medios (...) en uno de los videos de YouTube se escucha decir a un policía «vamos a ver si pillamos a algún moro», ¿y nosotros qué hemos hecho?” (Hombre, grupo magrebí)

“Los controles discriminatorios por apariencia física o manera de vestir son habituales, aunque nunca lo he sufrido... detrás de este tipo de identificaciones basadas en la apariencia física, hay clasismo” (Mujer, grupo afro caribeño y afro latino).

La importancia de la **posición social** no es una novedad en el trato discriminatorio; como se explicaba en capítulos anteriores, se trata de un fenómeno en que se conjugan distintos factores, dando origen al fenómeno de **discriminación múltiple o interseccional**.

La siguiente tabla muestra las tasas de discriminación en las distintas situaciones de trato policial, según el **ingreso mensual familiar** de las personas encuestadas. Se observa que, en todas las situaciones especificadas, tanto de registro policial como de trámites en comisaría, **las personas que tienen un ingreso menor presentan una prevalencia mayor de los hechos discriminatorios** por origen racial o étnico, muy diferente a la situación de las personas con los rangos salariales más altos.

Tabla 27. Porcentaje de personas que ha vivido discriminación en el ámbito de trato policial debido a su origen racial o étnico, según nivel de ingresos familiares

| | Ningún ingreso | Menos de 600€ mensuales | Entre 601 y 1.000€ mensuales | Entre 1.001 y 1.500€ mensuales | Entre 1.501 y 2.000€ mensuales | Más de 2.000€ mensuales |
|--|----------------|-------------------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| Le han pedido la documentación en la calle | 22,7% | 26,9% | 14,9% | 13,5% | 5,8% | 4,9% |
| Le han registrado la maleta/bolso/mercancía sin motivo | 12,4% | 22,3% | 8,8% | 9,3% | 6,6% | 3,3% |
| Le pusieron pegatas/problemas/más requisitos para ello | 6,2% | 8,4% | 4,4% | 4,2% | 2,7% | 1,4% |
| Le trataron mal en comisaría cuando realizaba algún trámite o denuncia | 8,4% | 7,5% | 5,3% | 3,2% | 1,6% | 1,9% |

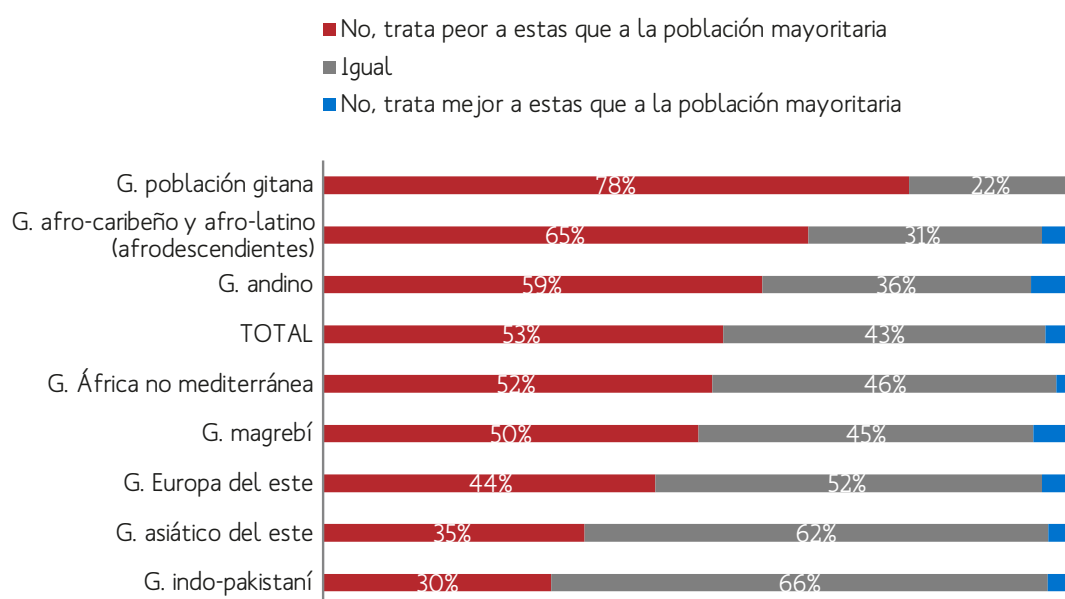
Fuente: elaboración propia.

Esta relación también se produce atendiendo al **nivel educativo** de la persona: quienes más sufren de trato discriminatorio policial son las **personas que no cuentan con estudios o que tienen una formación básica**. De hecho, la prevalencia en el grupo sin estudios alcanza el 24% de solicitudes de documentación en la calle, y el 14% de registros de pertenencias sin motivo alguno.

En este sentido, desde Ikuspegi se especifica que una gran parte de las discriminaciones por trato policial se están originando en políticas de redadas en ciertos barrios, lo que se produce debido a la generación de guetos y estereotipos sobre el *tipo de gente* que vive en ciertos espacios. Así, para la experta, la discriminación por trato policial a algunos colectivos está **vinculada al clasismo y la segregación socio-espacial**. En este sentido, desde CODENAF se señala que las actuaciones policiales son un tipo de discriminación institucional, puesto que las redadas y el registro a personas racializadas se origina a partir de decisiones políticas y circulares internas.

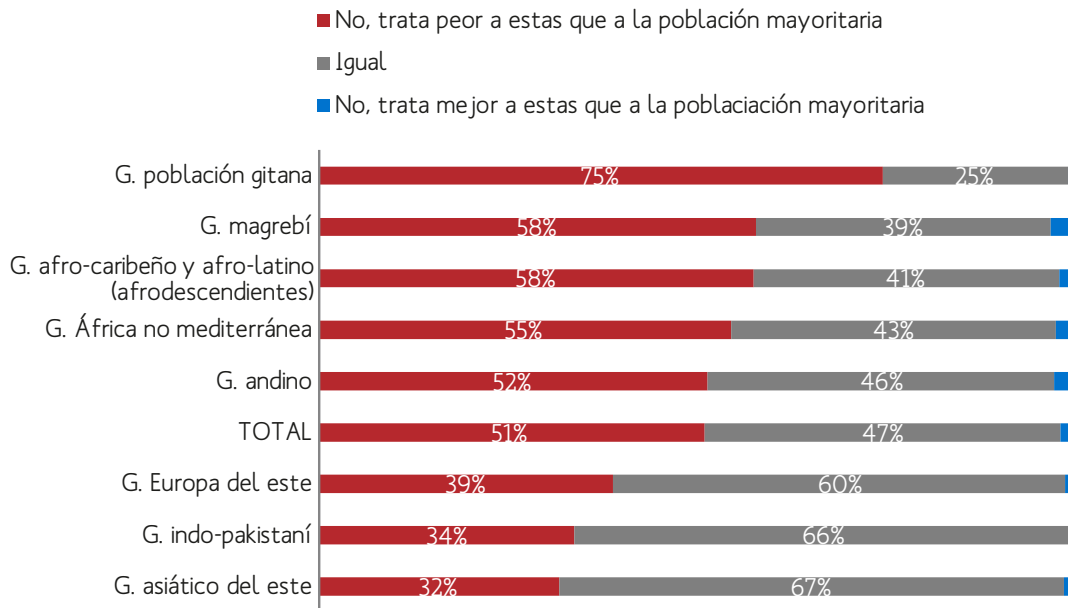
Los siguientes dos gráficos muestran información que permite profundizar en la percepción de discriminación de los grupos poblacionales entrevistados:

Gráfico 55. Desde su punto de vista ¿considera que en España la policía trata del mismo modo a la población mayoritaria que a los/las personas del pueblo gitano?



Fuente: elaboración propia. N=1.624.

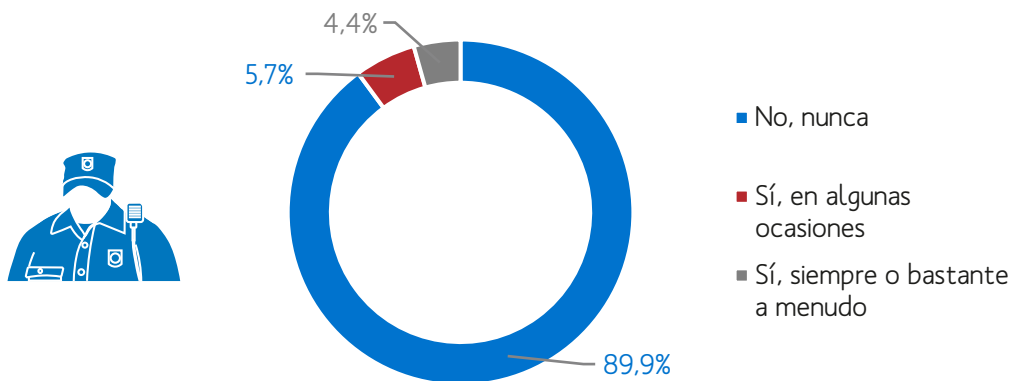
Gráfico 56. Desde su punto de vista ¿considera que en España la policía trata del mismo modo a las personas españolas que a los/las inmigrantes?



Fuente: elaboración propia. N=1.624.

- Un **51%** de las personas entrevistadas consideran que el trato policial dispensado a la **población inmigrante** es peor que el que se otorga a la población mayoritaria, porcentaje que se eleva al **53%** cuando el sujeto de la pregunta es el **colectivo de pueblo gitano**.
- Respecto al trato que recibe dicha población, es el mismo pueblo gitano el que considera en mayor medida que son peor tratados que los/as españoles/as de origen que no pertenecen a una minoría étnica o grupo poblacional minoritario (78%). Destaca también que el 65% de las personas afrolatinas y afrocaribeñas, y el 58% de la población andina, que creen que las personas gitanas reciben un peor trato.
- A su vez, la población gitana también es la que tiene una opinión de trato diferenciado respecto a los grupos inmigrantes (75%). Los otros grupos que también perciben esta situación son el magrebí (58%), el afrocaribeño (58%) y las personas de África no mediterránea.

Gráfico 57. Tasas de discriminación percibida en la atención recibida por tener dificultades con el idioma en el trato policial



Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

Por último, el **10,1%** de las personas entrevistadas considera que se les ha **atendido peor por sus dificultades con el idioma**. Este porcentaje se eleva al 19% en el caso de la población magrebí, a 17% en la indo-pakistaní y a 16% en la de África no mediterránea.

Tabla 28. Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que sí han sentido que se les ha atendido peor por sus dificultades con el idioma en el trato policial (%)

| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistaní | G. población gitana | Total |
|---|--------------------|------------|-----------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------|
| Discriminación en la atención recibida por tener dificultades con el idioma | 9,7% | 18,6% | 3,0% | 3,3% | 16,2% | 7,1% | 17,2% | 3,1% | 10% |

Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

Conclusiones

- ➔ Las experiencias en los diversos servicios públicos muestran los niveles más bajos de discriminación entre todos los ámbitos analizados.
- ➔ El ámbito de la **administración local** y el **sanitario**, ambos con las menores tasas de discriminación, han ascendido levemente respecto a la medición 2013, mientras que las experiencias en el **ámbito educativo han sufrido un importante aumento** respecto a dicho año. Por el contrario, en el **ámbito policial** habría mejorado la situación: disminuye del 28% al 19% el grupo de población que ha experimentado discriminación en dicho ámbito.
- ➔ Estos servicios públicos presentan diferencias respecto a los grupos que dicen experimentar mayor discriminación por motivos étnico o raciales:
 - En el **ámbito sanitario**, quienes mayor discriminación perciben son el grupo de población gitana, seguido por la afrocaribeña, andina, asiática del este y la de Europa del este. Todos estos grupos **aumentan sus tasas**. En cuanto a las experiencias específicas, las más recurrentes son el mal trato a las personas o a sus familias, y la obstaculización del proceso de obtención de tarjetas sanitarias.
 - La discriminación en el **ámbito educativo** presenta un **importante aumento del 13% al 20%**. Los grupos que más se sienten afectados por este tipo de situaciones son la población gitana, la andina, la asiática del este y la de África no mediterránea. Estos dos últimos son quienes presentan el aumento más importante en relación con 2013. La discriminación en el ámbito educativo se traduce principalmente en situaciones de **burlas, insultos y acoso de otros estudiantes**, así como la **exclusión de juegos y actividades**. Cabe destacar que la población asiática del este indica en mayor medida haber tenido obstáculos para la matriculación.

- En el ámbito de **administración local**, la tasa de discriminación se **mantiene estable en torno al 8%**, con la **población asiática del este** como el grupo que más se siente afectado por este tipo de situaciones, y siendo además el que menos acude a la administración local. Las situaciones de discriminación en este ámbito están relacionadas con trato desagradable, y el tener más dificultades que las personas españolas de origen y no pertenecientes a ninguna minoría étnica o grupo poblacional minoritario para la realización de trámites.
 - La tasa de discriminación percibida en el **trato policial disminuye del 28% al 19%**. Los grupos más afectados en este ámbito son la población de África no mediterránea, la magrebí, la gitana y la indo-pakistaní. Las experiencias se traducen principalmente en las **situaciones de inspección y control de parte de la policía**, con una prevalencia menor en los procesos de denuncia y trámites. Cabe destacar que los hombres, así como los grupos más jóvenes, son quienes más discriminados se han sentido en este aspecto.
- Las situaciones discriminatorias en el ámbito educativo y el trato policial están fuertemente marcadas por los **estereotipos asociados a la clase social y el nivel educativo** de las personas.
- Las dificultades **con el idioma** son causa del trato discriminatorio entre el 9% y el 12% de las personas entrevistadas en los cuatro ámbitos relacionados con los servicios públicos.

5.2. La experiencia de la discriminación en otros espacios públicos y privados

En este bloque se analizan tanto las experiencias en el ámbito del acceso a la vivienda y a su entorno, como las situaciones relacionadas con los establecimientos y espacios abiertos al público y el acceso a bienes y servicios.

Al igual que en la edición anterior, el ámbito de vivienda se aborda desde dos perspectivas, primero, tratando las posibles situaciones de discriminación en los procesos de compra, venta o alquiler de viviendas; y segundo, las experiencias específicas en el entorno de las personas encuestadas, y que se traducen en el porcentaje de personas que ha vivido el rechazo de su vecindario a causa de su origen racial o étnico.

5.2.1. La discriminación percibida en el acceso a la vivienda

Preguntas incluidas en la encuesta

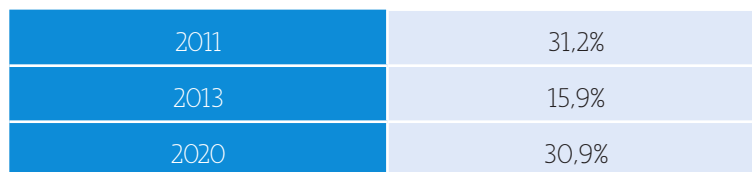
Dado que el acceso a la vivienda constituye un derecho social básico de la ciudadanía, al igual que en el estudio anterior, se mantienen las cuestiones relativas al acceso al alquiler o compra de una vivienda. Específicamente, se han incluido ítems que hacen alusión a los pasos que se dan en este proceso, desde el momento de acceder a ver la vivienda al momento de la decisión del alquiler.

Análisis de los principales resultados en el acceso a la vivienda

En primer lugar, quienes han alquilado, comprado, vendido o realizado cualquier gestión relacionada con la vivienda, son 379 personas de las 1.624 entrevistadas. A ellas se les ha realizado la pregunta sobre experiencias de discriminación.

La **tasa de discriminación en el ámbito de la vivienda es de un 31%**, el doble de la registrada en 2013, y situándose a un nivel similar de la medición de 2011, a pesar de que el alcance de la pregunta es más restringido en la actual edición (último año) y por tanto la comparación debe realizarse con matices⁴⁰.

Gráfico 58. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito de la vivienda, 2011-2013-2020



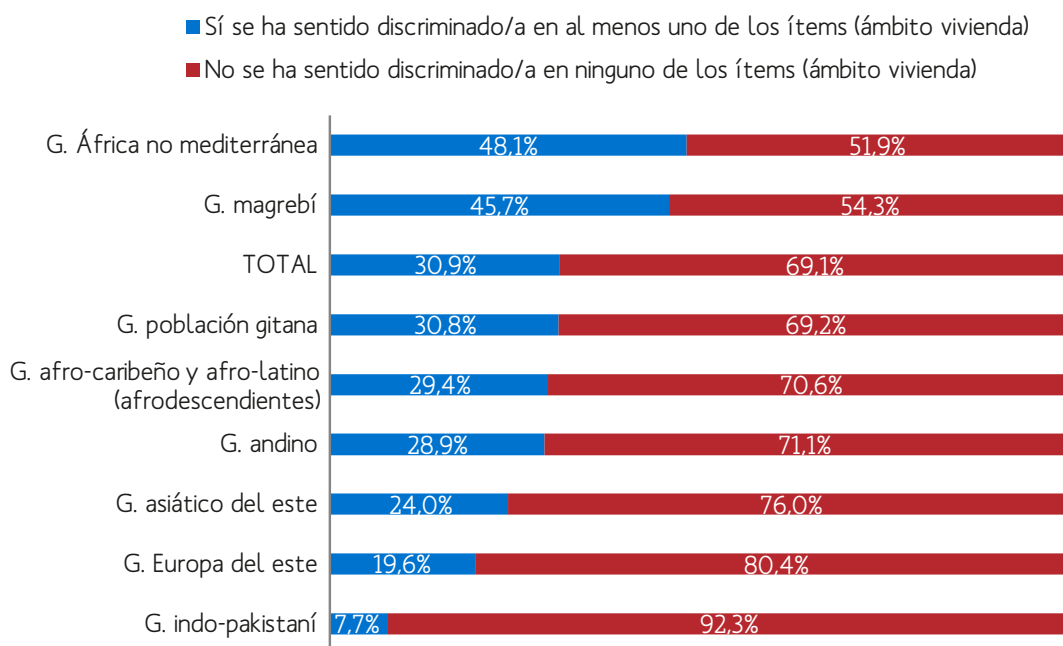
| | |
|------|-------|
| 2011 | 31,2% |
| 2013 | 15,9% |
| 2020 | 30,9% |

Fuente: Elaboración propia. N= 379 (solo quienes han alquilado, comprado, vendido o realizado cualquier gestión relacionada con la vivienda en el último año).

- La **población de África no mediterránea y la magrebí** son las que, con diferencia, presentan las más altas tasas de discriminación en el ámbito de vivienda: **casi la mitad de ambos grupos ha vivido situaciones de trato discriminatorio** en los procesos de alquiler y/o compra de vivienda en el último año. Los dos colectivos **aumentan su experiencia de discriminación** en más de 27 puntos porcentuales respecto a la medición de 2013.
- La **población gitana** es la tercera con mayores proporciones de personas que han experimentado discriminación, manteniéndose en valores en torno al 30%.
- El resto de los **grupos analizados aumentan sus niveles de discriminación**, a excepción de la población indo-pakistaaní, que disminuye su tasa en 3 puntos porcentuales y que, además, es la que se ha sentido menos discriminada en los procesos de acceso a una vivienda.

40. El volumen de personas que han contestado a esta pregunta es más bajo en 2020 y esto se debe a que se ha preguntado por gestiones relacionadas con la vivienda en el último año, mientras que en ediciones anteriores se preguntó por todas las gestiones realizadas "alguna vez". Ante dicha diferencia, se esperaba que la tasa de discriminación disminuyera, pues se acotaba el tiempo en el que podían ocurrir esas experiencias, sin embargo, se ha producido un aumento significativo de la tasa de discriminación en el acceso a la vivienda, lo que en realidad refuerza la prevalencia de la discriminación en este ámbito.

Gráfico 59. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito de la vivienda, por grupos poblacionales



Fuente: elaboración propia. N= 379 (solo quienes han alquilado, comprado, vendido o realizado cualquier gestión relacionada con la vivienda).

Según los datos recabados por la encuesta **EUMIDIS II**, una de cada cinco personas encuestadas afrodescendientes (21%) se sintió discriminada "racialmente" en el acceso a la vivienda en los cinco años anteriores a la encuesta. Las tasas más altas se observaron en Italia y Austria (39% cada uno), Luxemburgo (36%) y Alemania (33%).

Ocho de cada 10 personas encuestadas (84%) identifican su color de piel o apariencia física como la principal razón detrás del incidente más reciente de discriminación que experimentaron al buscar una vivienda. Otras razones incluyen el nombre o apellido de las personas encuestadas (16%) y su nacionalidad (15%).

Por su parte un 12% de la población romaní en la UE reconoce sentirse discriminada en el acceso a la vivienda frente al 14% de personas gitanas que se siente discriminada en el mismo ámbito en España.

Los resultados obtenidos en la encuesta de 2020 se muestran superiores a los de la encuesta de **Red Acoge (2018)**, donde la tasa de discriminación por origen racial o étnico en el acceso a la vivienda fue de un 15%.

Las tres situaciones relacionadas con la discriminación en el acceso a la vivienda presentan tasas similares de prevalencia y, además, en todas ellas, los grupos de población de **países de África no mediterránea, magrebí y las personas gitanas** son quienes presentan los niveles más altos:

- El 42% de las personas originarias de **países de África no mediterránea** indica que se negaron a enseñarle una vivienda que quería alquilar o comprar, y el 39% y 37% respectivamente, indica que no quisieron alquilarle una vivienda, o le pusieron más requisitos para ello.
- El 33% de las personas de **origen magrebí** y el 31% de las personas del **pueblo gitano** indican que no han querido alquilarle una vivienda debido a su origen racial o étnico.

- Alrededor del 20% de la población de **países andinos, afrocaribeña y afrolatina** asegura que ha tenido pegos, problemas, o le han puesto más requisitos para alquilar una vivienda.
- En 2013, la **población asiática del este** era la que tenía los menores niveles de discriminación en los ítems analizados. En 2020 aumenta el porcentaje de las personas que declaran haber vivido las situaciones consultadas, y quienes presentan los porcentajes más bajos son la población indo-pakistaní y la de Europa del este.

Tabla 29. Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en las situaciones descritas del ámbito de la vivienda



| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistaní | G. población gitana | Total |
|---|--------------------|------------|-----------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------|
| Se negaron a enseñarle una vivienda que quería alquilar o comprar | 9,4% | 27,2% | 15,4% | 9,6% | 42,3% | 12,0% | 7,7% | 23,1% | 17,7% |
| No quisieron alquilarle una vivienda | 11,1% | 33,0% | 15,4% | 15,7% | 37,0% | 16,0% | 7,7% | 30,8% | 20,8% |
| Le pusieron pegos/problemas/más requisitos para ello | 13,1% | 25,3% | 20,5% | 19,6% | 38,5% | 16,0% | 7,1% | 24,0% | 20,1% |

Fuente: elaboración propia. N= 379 (solo quienes han alquilado, comprado, vendido o realizado cualquier gestión relacionada con la vivienda).

Mediante la **profundización de estos resultados en las entrevistas** se observa que la discriminación en el ámbito de la vivienda es un problema generalizado y muy frecuente. Las personas de los colectivos que indican no haber vivido tales experiencias sí mencionan que es un tipo de discriminación que está presente en su círculo relacional cercano.

“Yo directamente no, pero sí que mi prima que tiene un par de años menos que yo, estuvo buscando piso para alquilarlo con su hermano que se iban a estudiar a Lleida y les costó muchísimo encontrar un piso por el tema de ser rumana, y nadie se lo quería alquilar. (...) O les decían directamente no quieren extranjeros, por ejemplo, cosas de ese estilo.” (Mujer, grupo Europa del este).

“Todavía hay mucha discriminación, si lo llevas por la inmobiliaria pasa, pero menos. Pero sobre todo pasa con personas que quieren alquilar y cuando ven que es una persona gitana, ya no quieren alquilar.” (Mujer, población gitana).

"Buscar piso cuesta mucho más, cuando descubrían el acento nos decían que estaba todo alquilado" (Mujer, grupo magrebí).

Desde las entrevistas se evidencia que la discriminación en el acceso a la vivienda es un **fenómeno multiagente**, que se ejerce por un lado por parte de las inmobiliarias y los/as arrendatarios/as, y que también se produce en las comunidades de vecindario, por otro.

La **discriminación por parte de las propias inmobiliarias** aparece como un fenómeno frecuente, que muchas veces está implícito en protocolos políticamente correctos. Las personas que han experimentado estas situaciones indican que, al comunicarse por vías más anónimas, como el correo electrónico, se produce un buen trato, que sin embargo se transforma en la medida en que el trato es más directo y las personas intermediarias de la vivienda son conscientes de su origen y de sus rasgos físicos, de manera que la relación y las posibilidades de acceder a la vivienda cambian.

"Muchas veces pasa. Con las inmobiliarias pasa menos, pero muchas veces ni quieren atenderte, nada más verte la cara, te dicen todo ya, ni te escuchan" (Hombre, grupo de África no mediterránea).

Desde **Accem** indican que en su labor diaria permanentemente observan que muchas empresas inmobiliarias incluyen en sus páginas web que solo "realizan negocios" con personas españolas. A pesar de las normativas existentes, las inmobiliarias "*buscan la fórmula*". Se trata de una "*discriminación brutal y sin ningún complejo*" de parte de las inmobiliarias, e incluso de las compañías de seguros.

Además de la discriminación que se ejerce desde las propias inmobiliarias, se ha detectado una **discriminación ejercida por las comunidades** de los edificios o barrios. Las expertas indican que estas situaciones son usuales, y que muchas veces existe una presión desde la administración de una comunidad a las personas arrendatarias. Desde Accem se indica que en su organización han evidenciado situaciones graves de rechazo por la comunidad, **organizaciones de vecinos en edificios que se coordinan con las administraciones para expulsar a familias extranjeras o de otro origen**, arguyendo que "*es lógico que las personas extranjeras tengan derechos, pero no en su edificio, sino que se vayan al extra barrio*", refiriéndose a los guetos. Desde Codenaf también se hace alusión a este tipo de hechos, y se indica que desde las comunidades existe un discurso relacionado con la **plusvalía de las viviendas**, donde "*los vecinos se oponen porque piensan que si llegan a vivir personas extranjeras va a bajar el valor del edificio, se escudan en eso y hacen presión por cuestiones económicas*".

La **Encuesta de Actitudes Hacia la Inmigración del CIS (2017)** dirigida a las personas residentes de todo el territorio español, muestra resultados coherentes con dichos hallazgos. Se observa que un **33% de las personas rechazaría o trataría de evitar vivir en el mismo barrio o bloque que personas inmigrantes**, y un **36% alquilar un piso a personas inmigrantes**. El rechazo aumenta aún más en el caso del **grupo de población gitana**: quienes rechazarían vivir en el mismo barrio o bloque que personas de dicha etnia son el 60%, mientras que un **63% evitaría o rechazaría alquilar un piso a estas personas**.

Ante estas situaciones, las personas entrevistadas mencionan la **estrategia de vivir en entornos multiculturales**, con personas de orígenes muy diversos, lo que disminuye la dificultad de encontrar vivienda, pero contribuye a la generación de guetos.

"No he tenido problemas personalmente, pero creo que es porque vivo en un barrio con mucha inmigración, entonces es común... y siempre he buscado casa ahí. Pero conozco gente que sí los ha tenido..., y es aún peor la situación de los gitanos" (Mujer, grupo de África no mediterránea).

“Ahora, puedo decir, que yo creo que somos un 40% inmigrantes en este barrio y el 60% españoles. Inmigrantes de todo: rumanos, de Europa del Este, árabes, chinos y sudamericanos.” (Mujer, grupo andino).

Las personas expertas están de acuerdo en que estas situaciones, una vez más, tienen que ver con los **estereotipos y prejuicios asociados a los diferentes grupos** interiorizados por la población mayoritaria. Así confluyen distintos factores que hacen pensar a las personas que alquilan y a las propias inmobiliarias que dichos grupos van a generar situaciones complejas en la vivienda, por ejemplo, el impago de renta, el subarriendo de habitaciones, traer personas a la vivienda por reagrupación familiar, entre otros.

“El problema de vivienda en régimen de alquiler que se evidencia en los últimos años en España, motivada por la altísima demanda, ha agudizado las dificultades de acceso para personas racializadas, especialmente debido a los prejuicios y estereotipos que pretenden identificar a persona negra con persona pobre, desempleada o perceptora únicamente de ayudas, lo que la sitúa en el imaginario colectivo como una persona incapaz de estar al corriente del pago de las mensualidades de alquiler, considerándolas causantes de problemas derivados de la falta de acceso a la vivienda que propiciaría por los propietarios tener que acudir a la vía judicial para el desalojo con los problemas derivados de ello tales como el retraso en el tiempo, posibilidad de destrozo de la vivienda en represalia, etc. que se asocia con colectivos en situación de exclusión social o pobreza” (CEPAIM).

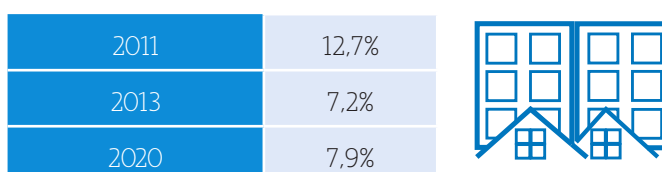
Finalmente, para Ikuspegi, los altos niveles de discriminación en el ámbito de la vivienda tienen que ver con el **modelo económico** vigente que fija el valor del suelo y del metro cuadrado. La propia segregación socio-espacial es la que acrecienta este tipo de problemáticas, sumado al bajo número de viviendas disponibles, que, por causa del funcionamiento del mercado, acrecientan su valor.

“el alquiler es fundamental para los extranjeros, y es lo que menos hay, y es lo que más está subiendo, sube sin parar (...) el stock residencial es muy pequeño, y con las vacacionales siguen reduciendo el número de viviendas, y por eso, está aumentando el número de personas sin hogar” (Ikuspegi).

Análisis de los principales resultados en relación con el vecindario

Por otro lado, se preguntó a todas las personas por sus experiencias de discriminación en el vecindario.

Gráfico 60. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito del vecindario



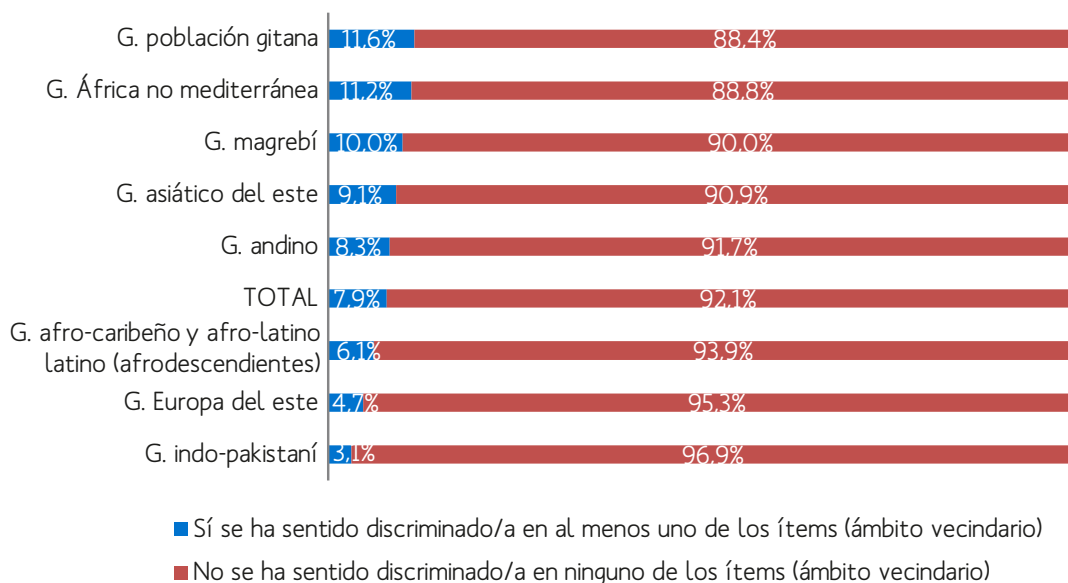
El **7,9%** de las personas encuestadas afirma haber sufrido el **rechazo del vecindario en algún momento del último año**, lo que supone el mantenimiento de los resultados respecto a 2013.

Como ilustra el siguiente gráfico, las personas que más han sufrido este tipo de discriminación son las **gitanas**, con una tasa del 12% (si bien son quienes presentan el mayor nivel, respecto a 2013 su porcentaje disminuye en 9 puntos porcentuales).

Los siguientes grupos que más rechazo afirman haber sufrido en su vecindario, y que además aumentan su prevalencia en relación con 2013, son las personas procedentes de **países de África no mediterránea** (11%), las de **origen magrebí** (10%), las **asiáticas del este** (9%), y la **población andina** (8%). Cabe destacar que estos dos últimos eran los grupos que en la medición anterior presentaban los niveles más bajos de rechazo en el vecindario.

Hay tres grupos encuestados que se sitúan por debajo de la media en su tasa de discriminación en el vecindario y que, además, mantienen estables sus resultados en relación con 2013. Estos son la población afrocaribeña y afrolatina, con un 6% que ha sentido rechazo, la de Europa del este con un 5%, y la indo-pakistaní, con un 3%.

Gráfico 61. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito del vecindario, por grupos poblacionales



Fuente: elaboración propia. N= 1.624

Desde las **entrevistas en profundidad** se refuerzan las ideas con relación a la discriminación en el ámbito de la vivienda. Muchos de los problemas observados tienen que ver con el rechazo de la comunidad debido a estereotipos y prejuicios sobre los diferentes grupos.

Personas de distintos orígenes étnicos aseguran que el **grupo de personas de origen magrebí y la población gitana** son dos de los grupos con más dificultades de convivencia en el barrio y que experimentan en mayor medida situaciones de discriminación. Como se mencionaba en el capítulo anterior, se evidencia el rechazo de parte de las comunidades de vecindario, que buscan expulsar a las familias mediante su organización con la adminis-

tración. También se mencionan algunas actitudes de parte del vecindario para ocultar o quitar símbolos culturales ajenos a la cultura hegemónica española.

“[Respecto a una familia marroquí que vive en su edificio] han sufrido presión, tienen 2 hijos y los niños no paran quietos, lloran, hacen ruido, y los vecinos ponen quejas (...) hubo una recogida de firmas para que se fuesen, y era por motivos racistas (...) los vecinos tienen desprecio a ellos más por su origen que por el ruido, hay vecinos que se refieren a ellos como moros, cosas despectivas, los tratan mal, aunque sea a las espaldas” (Mujer, grupo andino).

“Hace poco puse mi bandera del pueblo gitano en el balcón y la colgué, y está colgada, ... y me para un vecino «oye, ¿Cuándo vas a quitar la bandera, que el día del gitano ya se pasó» y yo le miró así «si yo no la he puesto por el día del gitano, la he puesto porque yo he querido» y me dice «¿Cuándo la vas quitar?» «no la voy a quitar». Sabes, que, aun así, yo no pensaba que eran *tan, tan, tan*...y ahora son *tan tan*, que les importa todo, porque estoy en un barrio, que no sé cómo decirte, soy el único gitano de la zona, yo lo tengo peor, porque si pasa algo me echan la culpa a mí seguro” (Hombre, grupo gitano).

5.2.2. La percepción de la discriminación en el ámbito de los establecimientos o espacios abiertos al público y en el acceso a bienes y servicios

Preguntas incluidas en la encuesta

En coherencia con el estudio de 2013 se preguntó a las personas por las siguientes cuestiones:

- Respecto a los **establecimientos o espacios abiertos al público**, se preguntó por distintas manifestaciones de un potencial trato discriminatorio: la restricción de entrada a locales de ocio o comerciales, la falta de atención o mal trato percibido en dichos locales, las miradas violentas, el insulto en la calle o las agresiones físicas. También se pregunta sobre la discriminación en el acceso a determinados espacios y establecimientos abiertos, o a bienes y servicios, que se produce negando la entrada a los mismos, amparándose en el derecho de admisión.
- En lo relativo al **acceso a bienes o servicios públicos**, se pregunta por el acceso a centros culturales o deportivos, al uso del taxi y las muestras de rechazo en la proximidad en medios de transportes públicos.
- Los ítems relativos al acceso a los **bienes privados** se refieren al acceso a una cuenta o tarjeta bancaria, o al hecho de ser tratadas las personas económicamente de forma diferente.

Análisis de los principales resultados

La tasa de discriminación por motivos étnicos o raciales en el **ámbito de establecimientos o espacios públicos y acceso a bienes y servicios es de un 31%** en 2020, aumentando casi 2 puntos porcentuales respecto a la edición 2013 del estudio.

Esta es, junto con el ámbito de vivienda, uno de los ámbitos con mayor tasa de discriminación por origen racial o étnico.

Gráfico 62. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito de los establecimientos o espacios abiertos al público y en el acceso a bienes y servicios

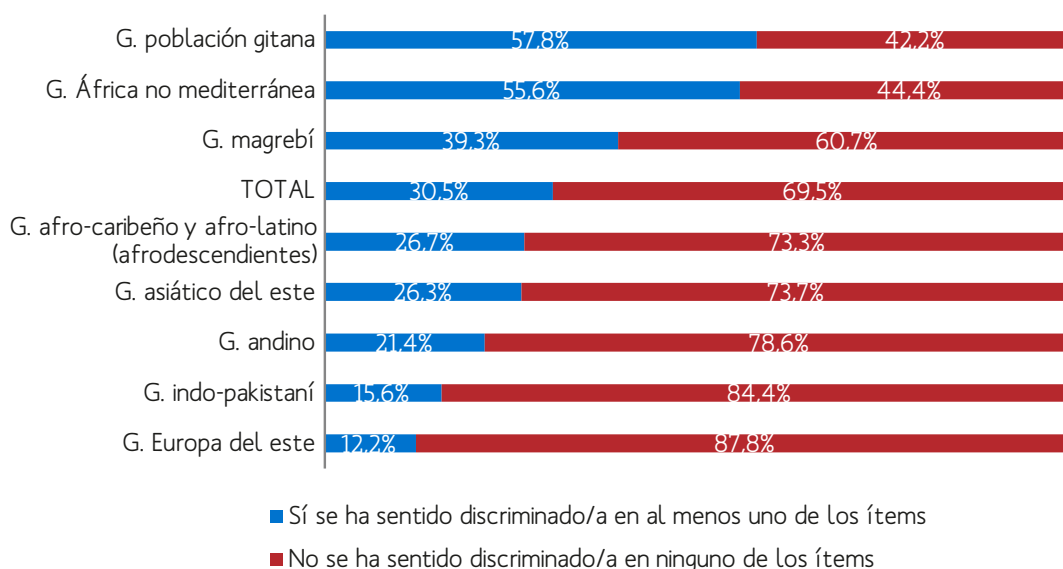
| | |
|------|-------|
| 2011 | 38,9% |
| 2013 | 28,8% |
| 2020 | 30,5% |

Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

Las principales diferencias que atienden a los distintos grupos de población analizados son:

- El **58% de la población gitana** y el **56% de la de países de África no mediterránea** se ha sentido discriminada en este ámbito. Mientras las personas del pueblo gitano presentan un valor similar al de la tasa observada en la edición anterior (54%), el de las **personas de África no mediterráneas aumenta** en 12 puntos porcentuales.
- Le sigue a estos dos, a cierta distancia, la **población magrebí**, con una tasa de discriminación por origen racial o étnico de un **39%** en este ámbito. Este grupo en 2013 presentaba una tasa del 31%.
- Tal y como se observa en otras dimensiones ya analizadas, aumenta el porcentaje de **población asiática del este** que se ha sentido discriminada por su origen (de 16% a 26%), dejando de ser uno de los grupos que menos experiencias de este tipo ha vivido.
- Quienes menor discriminación han percibido en este ámbito son los grupos de Europa del este (12%) e indo-pakistaní (16%).

Gráfico 63. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en los establecimientos o espacios abiertos al público y en el acceso a bienes y servicios por grupos poblacionales



Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

En este apartado se analizan las distintas situaciones consultadas a las personas entrevistadas, a partir de las que se ha calculado la tasa de discriminación del ámbito:

Tabla 30. Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en algunas de las situaciones descritas del ámbito de establecimientos y espacios públicos



| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistaní | G. población gitana | Total |
|--|--------------------|------------|-----------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------|
| No le han atendido en una discoteca / bar/ restaurante/ tienda | 1,1% | 9,7% | 4,5% | 2,2% | 16,2% | 2,0% | 1,6% | 22,3% | 7,3% |
| Ha sentido que le miran mal en las tiendas o centros comerciales | 1,7% | 9,7% | 3,0% | 1,7% | 15,2% | 2,0% | 3,1% | 17,9% | 6,7% |
| No le han dejado entrar en una discoteca/ bar/restaurante/ cine/ tienda | 5,8% | 24,2% | 12,9% | 13,3% | 37,0% | 12,1% | 4,7% | 43,8% | 18,8% |
| Le han insultado en la calle | 3,0% | 14,4% | 6,8% | 7,7% | 28,3% | 14,1% | 4,6% | 12,6% | 10,0% |
| Le han pegado en la calle | 1,1% | 3,6% | 2,3% | 1,7% | 3,0% | 4,0% | 0,0% | 3,6% | 2,4% |
| No le han dejado o ha sido tratado mal (por ej. insultado) por usar canchas deportivas | 0,2% | 2,8% | 1,5% | 2,2% | 4,0% | 4,0% | 0,0% | 4,9% | 2,2% |
| Le han puesto más pegos que a otras personas o no le han dejado entrar en un centro cultural o instalación deportiva | 0,6% | 1,4% | 0,0% | 1,7% | 4,0% | 4,0% | 0,0% | 1,3% | 1,4% |
| No le han parado cuando ha intentado coger un taxi | 0,6% | 1,4% | 1,5% | 1,1% | 4,0% | 4,0% | 1,6% | 2,7% | 1,7% |
| No se han querido sentar / se han levantado de su lado en el transporte público | 0,9% | 9,4% | 4,5% | 6,1% | 23,2% | 7,1% | 4,6% | 12,5% | 7,1% |
| Le pusieron problemas para abrir una cuenta o sacar una tarjeta bancaria en el banco/ caja de ahorros | 2,2% | 1,7% | 2,3% | 6,7% | 7,0% | 9,2% | 1,6% | 6,3% | 3,8% |
| Le han querido cobrar más que a otras personas por determinados servicios (telefonía, seguros, etc.) | 1,7% | 1,1% | 3,0% | 3,3% | 4,0% | 5,0% | 0,0% | 3,6% | 2,4% |

Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

- Las situaciones más frecuentes se relacionan con las experiencias discriminatorias en **establecimientos o espacios abiertos** al público: el **19%** de las personas entrevistadas afirma que durante el último año **no le han dejado entrar a una discoteca**, restaurante, tienda o cine, debido a su origen racial o étnico. **Casi la mitad de las personas gitanas y algo menos del 40% de las de países de África no mediterránea, han vivido dicha situación.**
- Las siguientes situaciones más comunes son las de **recibir insultos en la calle** (10%), la **negación de la atención en una discoteca**, bar, restaurante o tienda (7%) y el sentir que le **miran mal en dichos espacios** (7%).
- Las agresiones físicas en la calle, o el mal trato por usar canchas deportivas presentan una prevalencia sustantivamente menor a las anteriores (el 2% afirma haber vivido tales situaciones).
- Por otro lado, también prevalecen situaciones relacionadas con la discriminación en el **acceso a la oferta pública de bienes y servicios**. La situación más común expresada es la sensación de que la gente **no se ha querido sentar a su lado (o se ha levantado) en el transporte público**, con un **7%** de personas que han sufrido tal experiencia el último año. Este hecho es mencionado por el 23% de las personas de países de África no mediterránea, y por el 13% de las personas gitanas. Sin embargo, solo un 2% indica que **no les ha parado un taxi** en la vía pública, y el mismo porcentaje indica que le han negado el acceso a centros culturales o instalaciones deportivas.
- En lo relativo al acceso a servicios personales, como la **apertura de una cuenta bancaria**, el 4% asegura que se ha sentido discriminado por su origen racial o étnico, y que por ello le han puesto problemas para realizar el trámite. El 2,4%, por otro lado, indica que le han querido cobrar más que a otras personas por determinados servicios.
- Como se ha indicado, los grupos que más discriminación señalan han vivido en las distintas situaciones mencionadas son la **población gitana y la de África no mediterránea**. Sus tasas de discriminación se mantienen en cifras similares a lo observado en 2013. Sin embargo, en 2020 crecen de manera significativa las tasas de discriminación entre el grupo de **población asiática del este**, así como en menor medida el magrebí, el afrocaribeño y afrolatino (afrodescendiente).

Cuando se plantea el tema de la discriminación en las **entrevistas en profundidad** a personas de los distintos orígenes, uno de los primeros puntos que surge espontáneamente tiene que ver con los hechos discriminatorios en espacios y establecimientos públicos, como son **las tiendas, el comercio, los bares y restaurantes**.

Se detecta un amplio consenso en que este tipo de hechos son comunes, pero que son **complejos de detectar**. Muchas de las personas indican que "se han sentido así", pero que no están seguras de si se trata efectivamente de discriminación por su origen. Se reconoce también que las personas que más discriminación sufren en este sentido, son las del **Pueblo gitano**, las de **origen magrebí y las personas rumanas**.

"Me siento perseguida en tiendas, y en un bar no me han querido atender porque dicen que soy marroquí" (Mujer, grupo magrebí)

"Al acudir a una tienda con una mochila me pidieron revisar lo que había adentro mientras que al resto de personas no le dijeron nada (...) me molestó, no me agrada, ¿por qué a mí?" (Hombre, grupo afro caribeño y afro latino).

"Ahora que tengo barba se me nota más que soy gitano (...) me miran y me persiguen en las tiendas siempre que voy a comprar" (Hombre, grupo gitano)

Este tipo de discriminación está muy asociada a los **estereotipos sobre ciertos colectivos a partir de su imagen visual**. En los espacios y establecimientos públicos, la forma de vestir y los rasgos físicos se vuelven factores relevantes en el trato recibido. Se evidencia desde los resultados de la encuesta, que **las personas con bajos ingresos salariales reciben un peor trato en los espacios públicos, al igual que en el caso de los hombres en comparación con las mujeres**.

Por otro lado, se ha reconocido desde algunas de las personas entrevistadas la existencia de **problemas en la gestión de cuentas bancarias, hipotecas, o préstamos**. Al respecto, dichas personas sienten que les piden más requisitos para realizar los procesos, o les cobran más dinero e intereses.

Desde Accem se señala que se están produciendo muchos problemas respecto a la emisión de cuentas bancarias a **personas de protección internacional**. Los bancos las ven como personas no fiables para emitir una tarjeta, y, además, se asegura que se genera un *limbo jurídico*, puesto que al estar en situación de protección se acredita que tienes un ingreso de apoyo permanente desde el Estado, y aun así los bancos se niegan. De esta forma se produce un tipo de **discriminación indirecta**.

Conclusiones

- ➔ La tasa de discriminación en el **ámbito de acceso a la vivienda se sitúa en un 31%**, la más alta entre todos los ámbitos, experimentando un aumento del doble respecto a la edición anterior.
- ➔ Una de cada dos personas de **África no mediterránea o magrebí** ha experimentado algún tipo de discriminación en el acceso a la vivienda, y su situación ha empeorado gravemente respecto a 2013. Las **personas del Pueblo gitano** son la tercera más discriminada en este ámbito.
- ➔ Se evidencia que la discriminación en el acceso a la vivienda es un fenómeno multiagente, que se origina, por un lado, **por parte de las inmobiliarias y agencias de vivienda**; y, por otro, desde las propias **comunidades de vecinos**, que se organizan para intentar restringir la entrada de ciertos colectivos a sus espacios residenciales o para expulsarlos. Estas situaciones serían **causadas por los estereotipos** sobre ciertos grupos, pues se asume que tienen una situación de vulnerabilidad que podría generar procesos de hacinamiento habitacional, delincuencia, o la disminución del valor de la vivienda propia.
- ➔ El 8% de las personas encuestadas señalan haber experimentado el rechazo en el **vecindario**, tasa que se mantiene estable respecto a 2013. Las personas que más discriminadas son por el vecindario son las del **Pueblo gitano, las procedentes de África no mediterránea y las magrebí**.
- ➔ La discriminación por motivos étnicos o raciales en los **establecimientos o espacios públicos, y en el acceso a bienes y servicios es de un 31%**, y junto con la vivienda, es el ámbito en el que se experimenta el mayor nivel de discriminación. Algo que se constata también desde las entrevistas en profundidad, al ser el ítem más mencionado espontáneamente por las personas.
- ➔ Al igual que en el espacio de relación con la vivienda y el vecindario, los colectivos más discriminados en este ámbito son el de **población gitana del pueblo gitano, el de África no mediterránea y el magrebí**.
- ➔ El trato discriminatorio más frecuente se relaciona con las **experiencias en establecimientos públicos o espacios abiertos**.
- ➔ Las personas entrevistadas afirman que es un tipo de discriminación **de compleja detección**, y nuevamente se plantea la influencia clara de los estereotipos, rasgos físicos y la imagen visual en los niveles de discriminación percibidos.

5.3. La percepción de las consecuencias de la discriminación

Preguntas incluidas en la encuesta

Analizar las consecuencias de la discriminación percibida es uno de los temas más complejos de abordar en un estudio de estas características, y de detectar mediante un cuestionario. Además de que las personas pueden no ser conscientes del posible trato discriminatorio existente, resulta aún más difícil que lo sean de las consecuencias que se derivan de estas situaciones. Por otro lado, también aumenta la complejidad el hecho de la imposibilidad de controlar la interacción entre las variables que puedan tener diversas consecuencias en la vida de las personas, más allá del trato discriminatorio.

El siguiente es un análisis tentativo de las consecuencias más frecuentemente identificadas por las personas que perciben haber sido discriminadas, y que permiten plantear algunas hipótesis. Continuando con la lógica del cuestionario de 2013, se preguntó a las personas por las posibles **consecuencias derivadas de la discriminación experimentada** a partir de las siguientes aproximaciones:

- Primero, se ha preguntado directamente a las personas que han reconocido haber sufrido alguna experiencia de trato discriminatorio debido a su origen racial o étnico, por las consecuencias que esto ha implicado en su vida. Para ello, **se pregunta abiertamente** por tales consecuencias, con objeto de comprobar las respuestas espontáneas. En segundo lugar, se realiza una **pregunta cerrada**, con alternativas de respuestas que reflejen las posibilidades, para que la persona identifique entre éstas las posibles consecuencias experimentadas.
- El objetivo de plantear los dos tipos de preguntas es contrastar ambas respuestas, identificando **posibles distancias entre las respuestas** espontáneas respecto a las consecuencias de sufrir discriminación y la identificación de dichas consecuencias expuestas en una batería de posibilidades.
- Por otro lado, se pregunta a las personas sobre una cuestión que podría considerarse como una consecuencia derivada de la discriminación percibida, a pesar de que resulte aún más complejo establecer una relación directa con la misma y determinar su dirección. Para ello, el cuestionario incluye una pregunta sobre la **percepción del nivel de integración**, el que como se ha dicho, se vincula a la percepción de trato discriminatorio en los diferentes ámbitos analizados.

Análisis de los principales resultados

La tabla siguiente muestra los resultados sobre la pregunta de cuáles cree que han sido las consecuencias de las experiencias de discriminación que ha vivido en su vida, buscando determinar las respuestas espontáneas a tal interrogante.

- La respuesta más común ha sido respondida por el **27%** de quienes perciben que han sufrido discriminación, asegurando que estos hechos no les ha implicado **ninguna consecuencia** en su vida. Estas cifras significan un aumento muy importante sobre el 3,3% de las personas que indicaron esta circunstancia en 2013. Por otro lado, el 14,6% de las personas no saben o no dan ninguna respuesta a esta pregunta, frente al 6% que no contestaron en la edición de 2013. De manera que podría concluirse que en **2020 hay un menor reconocimiento** espontáneo de que las experiencias de discriminación **percibidas traen consecuencias en su propia vida**.
- Las personas que reconocen sufrir algún tipo de consecuencias en su vida, las relacionan en su mayoría con la **tristeza, depresión, y otros hechos de tipo psicológico** (24%). Además, un 13% indica que le ha generado **desconfianza**, un 8,5% **expe-**

rimenta sentimientos de rabia, ira e indignación, y un 8,2% indica que el haber sufrido discriminación le ha provocado un sentimiento de reafirmación o fortalecimiento para hacerse respetar ante esas situaciones.

- Otras consecuencias mencionadas, con menor frecuencia, pero que aparecen constantemente desde las entrevistas, se relacionan con los procesos de integración. Un 6% indica sentir dificultad para adaptarse a la sociedad, un 5% incomodidad y malestar en el trabajo o en su vecindario, un 4% menciona como consecuencias el alejamiento, la menor integración en la sociedad y la unión con personas de su mismo grupo poblacional, y otro 3% indica que ha cambiado sus hábitos y sale menos.

Tabla 31. ¿Cuáles cree que han sido las consecuencias de las experiencias de discriminación que ha vivido para su vida?

| Consecuencias | % |
|--|-------|
| Nada, me da igual, no me afecta | 26,9% |
| Tristeza, depresión, consecuencias psicológicas | 23,8% |
| Desconfianza | 12,9% |
| Sentimientos de rabia, enfado, ira, indignación | 8,5% |
| Reafirmación, fortalecimiento para hacerse respetar ante estas situaciones | 8,2% |
| Dificultad para adaptarse | 5,8% |
| Incomodidad, malestar: en el trabajo, con vecinos | 5,1% |
| Inseguridad | 5,1% |
| Impotencia, frustración | 3,7% |
| Alejamiento, menor integración con españoles de origen no pertenecientes a ningún grupo étnico poblacional minoritario, más unión con compatriotas | 3,7% |
| Cambio de hábitos, salir menos | 3,1% |
| Evitar caer en situaciones de peligro o provocaciones | 1,7% |
| Sentimiento de humillación | 1,7% |
| Otras | 1,7% |
| Resignación | 1,4% |
| Ns/ Nc | 14,6% |
| Sufrir conductas racistas | 0,7% |
| Robos, daños, estafas | 0,7% |
| Problemas laborales: dificultad para conseguir trabajo/peores condiciones | 0,3% |
| Problemas judiciales: prisión, deportación... | 0,3% |
| Sentimiento de injusticia | 0,3% |

Fuente: elaboración propia. N= 294 (quienes han vivido situaciones discriminatorias en los últimos 12 meses, en primera persona).

Además de la pregunta espontánea sobre dichas consecuencias, la encuesta incluye una **pregunta con categorías cerradas**, sobre las posibles consecuencias de experimentar trato discriminatorio.

Tabla 32. ¿Ha experimentado consecuencias como...?

| Consecuencias | % |
|---|-------|
| Efectos psicológicos (tiene más estrés, o ansiedad, depresión) | 38,7% |
| Siente más rechazo hacia la sociedad española, desconfianza | 23,4% |
| Se ha aislado, no sale de casa, se niega a ir a espacios públicos (bares, discotecas, etc.) | 14,1% |
| Desea abandonar España | 9,4% |
| No acude a servicios públicos (médico, colegio, etc.) | 8,2% |
| Efectos físicos por las agresiones (enfermedades o discapacidades) | 5,9% |
| Consecuencias discriminación: otras | 0,4% |
| Ns/ Nc | 26,2% |

Fuente: elaboración propia. N= 294 (quienes han vivido situaciones discriminatorias en los últimos 12 meses, en primera persona).

- Un 39% de las personas entrevistadas que ha sufrido experiencias de discriminación el último año, en primera persona, reconoce que estas le han causado **efectos psicológicos, como estrés, ansiedad o depresión**, aumentando de manera importante respecto a los resultados de la oleada anterior (28%). Dicha consecuencia se acrecienta especialmente en los **grupos afro caribeños y afro latinos** (58%), **magrebí** (54%), **andino** (47%), y el de **países de África no mediterránea** (46%). Quienes menor impacto en este sentido afirman sufrir son las personas del **Pueblo gitano** (21%), quienes, como se ha observado a lo largo de este estudio y en las oleadas anteriores, es uno de los grupos que mayor trato discriminatorio experimenta en el país.
- Respecto a 2013, disminuye de 43% a 23% quienes indican que sienten **más rechazo hacia la sociedad mayoritaria** debido al trato discriminatorio sufrido. Esto asciende al 42% en el caso de las personas de **países de África no mediterránea**, y al 40% en la **indo-pakistaní**.
- También aumenta el **sentimiento de aislamiento**, de 6% a 14%, y el **deseo de abandonar España**, de 6% a 9%. El aislamiento es una consecuencia que afecta principalmente a las personas de **países de África no mediterránea** (30%) y las de **origen indo-pakistaní** (25%).
- Por sexo, las mujeres reconocen sufrir en mayor medida efectos psicológicos (46,9% de mujeres frente a un 39,3% de hombres), mientras que los hombres reconocen sufrir en mayor medida un rechazo hacia la sociedad española (35% de hombres frente a un 24,6% de mujeres).

Este hallazgo también se observa en las **entrevistas en profundidad**. Personas de **países de África no mediterránea** indican que efectivamente se ha producido un

proceso de aislamiento debido al continuo rechazo. Mencionan que las personas de estos colectivos tienden a moverse en grupos grandes por miedo a que les suceda algo, y se aíslan en sus casas. Así ha ocurrido en algunos barrios en que se ha visto continuamente conflictos con la policía y otras personas.

Las experiencias de las **personas indo-pakistanís** son distintas. En las entrevistas en profundidad reconocen, en términos generales, ser personas más aisladas de la sociedad, y se apunta a que ello estaría causado por las diferencias culturales y las dificultades con el idioma. Asimismo, se reconoce que las mujeres de dicho colectivo tienen experiencias distintas, de mayor integración con personas de su propio grupo.

- En cuanto al **deseo de abandonar España** como consecuencia de la discriminación, destaca el 21% de personas **andinas** que así lo señalan, y el 17% de personas de **Europa del Este** y de **países de África no mediterránea**.
- Por otro lado, un 8% indica que, debido a las experiencias de discriminación sufridas, **no acude a servicios públicos** como centros médicos o educativos, lo que asciende al 14% en el caso de las **personas magrebís**, y al 12% en la **población gitana**.
- Un 6% indica que las experiencias sufridas les han provocado **efectos físicos** como enfermedades o discapacidades, lo que asciende al 32% en el caso de personas de **países de África no mediterránea**, y al 25% en las de **origen indo-pakistaní**.

Cabe mencionar que las **consecuencias psicológicas varían según el sexo**. Las mujeres muestran una mayor prevalencia que los hombres en efectos psicológicos derivados del trato discriminatorio (47% frente al 39% de hombres), aislamiento de la sociedad y espacios públicos (19% frente al 15% de hombres), y el deseo de abandonar el país (13% frente al 10% de hombres). El tipo de consecuencias que afecta más a los hombres se relaciona con el hecho de acudir en menor medida a servicios públicos como centros sanitarios (12% frente al 9% de mujeres), y el sentir un rechazo mayor hacia la sociedad mayoritaria y desconfianza (35% frente al 25% de mujeres).

Desde la mirada experta se menciona que las consecuencias pueden ser variadas, afectando no solo las oportunidades en ámbitos laborales y en las trayectorias de vida, sino en la **salud mental** de las personas. Además, se reconoce que se trata de una cuestión subjetiva e individual, y que a su vez depende del tipo de trato discriminatorio sufrido. Es de común consenso de parte de la población experta, que muchas de las actitudes discriminatorias son de **compleja detección**, y que muchas veces existe un proceso de **normalización** de dichas experiencias.

Makkonen (2002) indica: que “las víctimas de discriminación afrontan sus experiencias de diversas maneras. Algunas pueden tender a lo que podría llamarse negación de discriminación. Pueden explicar el incidente en términos distintos a la discriminación, e incluso pueden culparse de lo sucedido. Otras pueden adoptar una estrategia de acomodación y tratar de evitar situaciones futuras que impliquen la posibilidad de discriminación. Algunas, debido a la naturaleza humillante de la discriminación, desean perder el recuerdo del incidente lo antes posible. Sin embargo, otras personas optan por impugnar el acto de discriminación y llevar su caso a la autoridad, hacerlo público o tomar otras medidas similares.

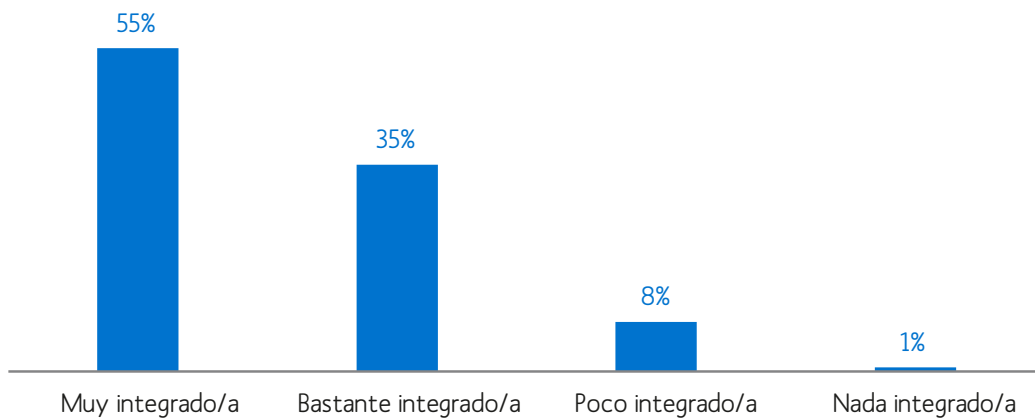
Las personas de los distintos colectivos también están en una posición diferente con respecto al apoyo que pueden obtener para hacer frente a la discriminación. Esto no solo tiene que ver con el hecho de que algunos grupos poblacionales y mujeres tienen organizaciones internacionales y nacionales bastante fuertes que los respaldan, mientras que otros no. También hay diferencias en el apoyo familiar y la comprensión de la dinámica de la discriminación”.

OTRAS CONSECUENCIAS INDIRECTAS DE LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

El grado de discriminación y el **nivel de integración** subjetiva de las personas en la sociedad mayoritaria constituye una relación que determina, aunque con una base subjetiva importante, el sentimiento de aceptación que tiene la persona entrevistada en su entorno cercano.

Como se observa en el siguiente gráfico, se preguntó a las personas por su percepción sobre su **nivel de integración en España**: un 55% se siente muy integrado/a, un 35% bastante integrado/a, y un grupo de tan sólo el 9% de personas no se siente integrada.

Gráfico 64. Nivel de integración en España



Fuente: elaboración propia. N= 1.624

- Las **personas del Pueblo gitano** son las que se sienten más integradas en España (93%), a pesar de ser uno de los grupos que más percibe recibir un trato discriminatorio en los distintos ámbitos en estudio. Por el contrario, el **grupo de población magrebí**, que también se ha visto como uno de los más discriminados, presenta un menor nivel de integración, con un 46% de personas que se siente muy integrada en la sociedad.
- Los siguientes grupos que se sienten **más integrados son el andino y el de Europa del este**. Alrededor del 60% de las personas de estos orígenes étnico-raciales se sienten muy integradas en España.
- Quienes presentan el **menor nivel de integración** son las personas de **países de África no mediterránea**. Un 15% de estas se siente poco o nada integrada, lo que se relaciona con que son uno de los grupos que más discriminación perciben en los distintos ámbitos en estudio.

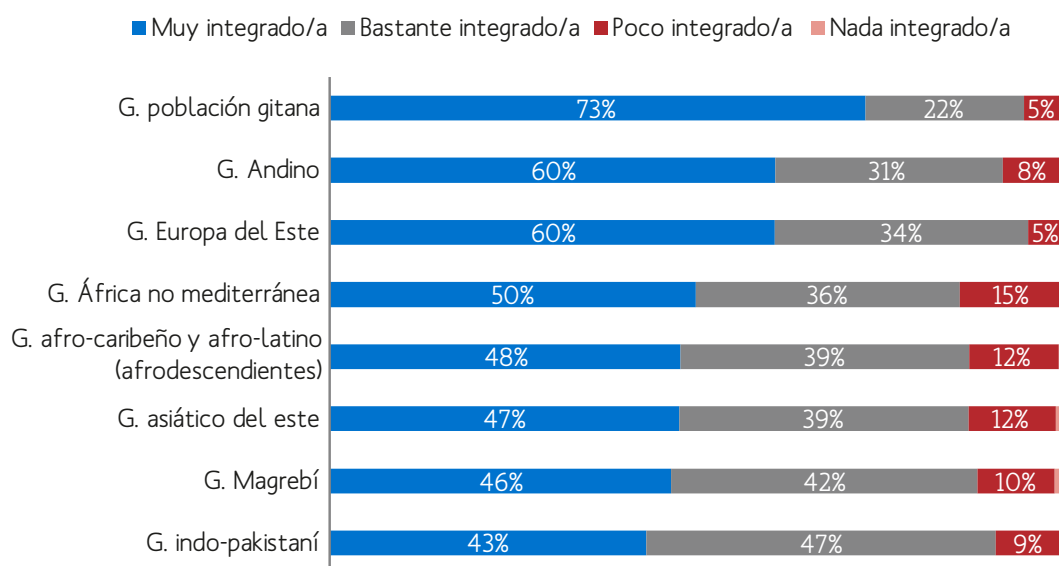
Se menciona, desde las entrevistas en profundidad, que este colectivo está sufriendo un *círculo vicioso* de exclusión social. Esta situación estaría relacionada con los estereotipos que han surgido, asociados a altos niveles de vulnerabilidad y a su llegada en pateras de manera irregular.

“Cada vez tiene más conocimiento de más amigos...y muchos de ellos ya no quieren trabajo. Muchos de ellos comienzan a buscar trabajo y les rechazan “me da igual lo que se paga, antes contrataría a un paisano mío”. Son personas que vienen para mejorar, y ni siquiera le dan la oportunidad para mejorar. Al final

tienen que buscarse la vida. Solo se ven las consecuencias, la rueda, la rueda...las cosas en vez de ir juntas se van separando...si hubiera una buena integración social y laboral, seria digno, pero no la hay. La gente no ve el porqué, no ve la consecuencia...La sociedad sigue rechazando al inmigrante, y el inmigrante hace cosas para que siga rechazando. El africano llega con ambición, y ese primer rechazo que sufren se percibe mal y los lleva a hacer cosas por sobrevivir, cambian sus actitudes. A esto se le suma el hecho de que volver a su país supondría un fracaso, por eso no quieren volver" (Hombre, grupo de África no mediterránea).

- Los siguientes dos grupos con menor nivel de integración son el de las personas afro caribeñas y afro latinas, y el de las personas asiáticas del este. Un 13% de ambos grupos indica sentirse poco o nada integradas.

Gráfico 65. Nivel de integración en España, por grupo poblacional

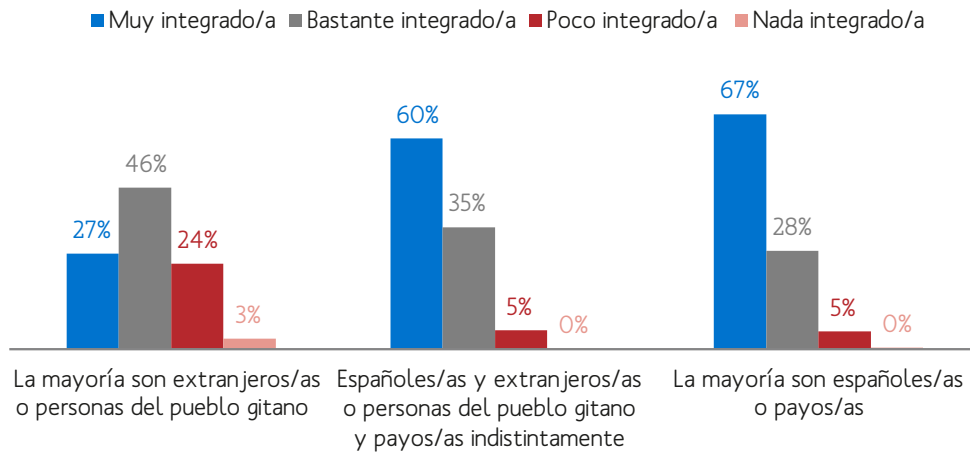


Fuente: elaboración propia. N= 1.624

La mayoría de las personas encuestadas se perciben bastante o muy integradas, no obstante, hay factores que generan diferencias. Una de las hipótesis que se planteaban al comienzo del estudio era la importancia del círculo de capital relacional y su efecto sobre su nivel de integración. Es decir, el mayor o menor aislamiento de la población o su frecuencia de relación con la población mayoritaria como un determinante de su nivel de integración.

El siguiente gráfico muestra el nivel de integración percibido según la pregunta sobre las personas con las que se relaciona habitualmente:

Gráfico 66. Nivel de integración percibido según pregunta sobre las personas con las que se relaciona habitualmente

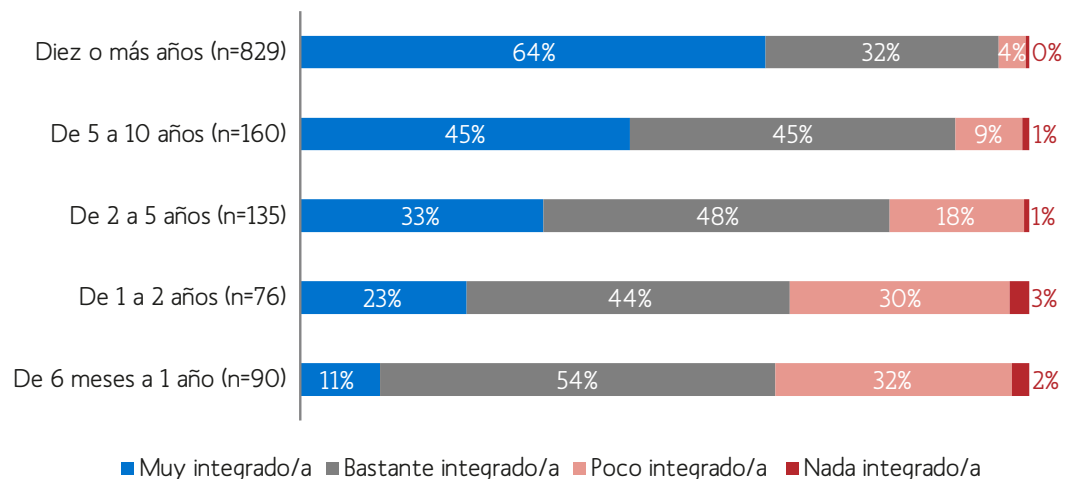


Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

Se observa que hay una relación importante entre el círculo relacional y el nivel de integración. Mientras las personas que se relacionan con la población mayoritaria presentan niveles de integración alto, **las personas que se vinculan solo con personas de sus grupos de origen étnico y/o territorial**, sean extranjeras o no, se sienten **menos integradas**. De hecho, un 27% de estas personas considera que está poco o nada integrada.

Por otro lado, el nivel de integración se ve lógicamente condicionado por los **años de permanencia en el país** (aplicable solo a quienes han nacido fuera de España). Como ilustra el gráfico siguiente, la antigüedad en España es un factor clave para los procesos de integración, mostrando que mientras solo el 4% de las personas que llevan viviendo 10 o más años no se sienten integradas, en el caso de quienes llevan menos de un año el porcentaje asciende al 34%.

Gráfico 67. Nivel de integración en España por años de permanencia en el país



Fuente: elaboración propia. N= 1.290 (solo personas que han nacido fuera de España).

Se ha comprobado también que hay una relación importante con otros factores. Solo un 3% de quienes cuentan con **nacionalidad española** (doble o única), presentan un bajo nivel de integración, mientras que en aquellos casos que no cuentan con dicha nacionalidad (y solo con la de su país de origen), el porcentaje de no integración asciende al 12%.

La información recogida en **entrevistas en profundidad** deja entrever este hallazgo. Continuamente se menciona **la importancia de la nacionalidad en el trato**, como cambia una vez que consiguen tener su situación administrativa regular. No solo mejora en términos de gestión o realización de trámites en bancos, administración pública, centros sanitarios u otros, sino en el trato recibido, por ejemplo, por la policía.

Otro factor clave es la **situación ocupacional**: **las personas que se encuentran trabajando se sienten más integradas que aquellas que están desempleadas o inactivas**. De hecho, un 18% de las personas que están sin trabajo considera que están poco o nada integradas en la sociedad mayoritaria.

Al analizar todos los ámbitos estudiados en la encuesta, se mantiene la tendencia observada en 2013: **hay una mayor proporción de personas que se sienten poco o nada integradas entre quienes se han sentido discriminados/as en alguna ocasión, que entre quienes no se han sentido discriminados/as**; mientras que se consideran **muy integradas** una proporción superior entre aquellas personas que no se han sentido nunca discriminadas en el ámbito en cuestión.

Tabla 33. Distribución de las personas que se sienten discriminadas en cada uno de los ámbitos en función del nivel de integración auto percibido en España

| | Ámbito Laboral | | Ámbito Formación | | Ámbito Sanitario | |
|----------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| | Si se ha sentido discriminado/a | No se ha sentido discriminado/a | Si se ha sentido discriminado/a | No se ha sentido discriminado/a | Si se ha sentido discriminado/a | No se ha sentido discriminado/a |
| Muy integrado/a | 52,4% | 61,5% | 35,0% | 56,1% | 51,0% | 59,6% |
| Bastante integrado/a | 35,1% | 33,3% | 30,0% | 35,8% | 34,0% | 33,5% |
| Poco integrado/a | 11,8% | 4,8% | 32,5% | 7,5% | 13,1% | 6,3% |
| Nada integrado/a | 0,6% | 0,4% | 2,5% | 0,6% | 2,0% | 0,6% |

| | Ámbito Vivienda | | Ámbito Vecindario | | Ámbito Establecimientos Públicos | |
|----------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| | Si se ha sentido discriminado/a | No se ha sentido discriminado/a | Si se ha sentido discriminado/a | No se ha sentido discriminado/a | Si se ha sentido discriminado/a | No se ha sentido discriminado/a |
| Muy integrado/a | 47,4% | 62,0% | 45,7% | 56,2% | 47,3% | 58,9% |
| Bastante integrado/a | 40,5% | 30,0% | 37,8% | 35,1% | 37,3% | 34,5% |
| Poco integrado/a | 11,2% | 8,0% | 15,0% | 8,0% | 14,1% | 6,0% |
| Nada integrado/a | 0,9% | 0,0% | 0,8% | 0,7% | 1,2% | 0,5% |



| | Ámbito Trato Policial | | Ámbito Educativo | | Ámbito Administración Local | |
|----------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| | Si se ha sentido discriminado/a | No se ha sentido discriminado/a | Si se ha sentido discriminado/a | No se ha sentido discriminado/a | Si se ha sentido discriminado/a | No se ha sentido discriminado/a |
| Muy integrado/a | 49,8% | 56,6% | 47,9% | 62,4% | 39,1% | 58,7% |
| Bastante integrado/a | 35,5% | 35,4% | 40,1% | 32,7% | 34,4% | 32,5% |
| Poco integrado/a | 13,0% | 7,4% | 12,0% | 4,3% | 25,0% | 7,9% |
| Nada integrado/a | 1,7% | 0,5% | 0,0% | 0,6% | 1,6% | 0,8% |

Fuente: elaboración propia.

La concepción del proceso de integración conlleva distintas reflexiones desde las **entrevistas en profundidad** a personas de los colectivos en estudio, así como desde las personas expertas en el tema. Un primer punto, mencionado con asiduidad en las entrevistas tiene que ver con la importancia del **manejo del idioma mayoritario en España**, una vez llegadas las personas al país. El idioma se presenta como una primera barrera, que puede determinar el proceso de integración de los colectivos.

“El hecho de hablar el mismo idioma y tener una cultura similar facilita la integración, y fue una de las motivaciones de venir a España” (Hombre, grupo afro caribeño y afro latino)

“La mayoría de los chinos prefieren juntarse con compatriotas porque no se atreven a hablar español, solo hablan chino... es normal” (Mujer, grupo asiático del este)

Continuamente se menciona la importancia de la **apertura de la propia sociedad española** a integrarse con personas de distintos orígenes y etnias. Muchas veces es la población mayoritaria la que genera **mecanismos de exclusión social**, que van ralentizando los procesos de integración. Asimismo, surgen dudas sobre la identidad propia. Algunas de las personas que llevan muchos años en España o que han nacido en este país, consideran que no se sienten españolas ni de su país de origen.

“un chico de Bangladesh profesional y formado, que después de un buen CV concluía que solo podía trabajar dentro de los pequeños negocios de su comunidad. No lo rechazaban abiertamente, pero sospechaba que al ser no nacional (a pesar de tener 13 años en España), preferían a una persona española o de otra nacionalidad antes que la suya” (Accem)

“Si te dijera que al 100% mentiría (integrado), algunas veces sí siento que soy español y otras veces que no. Pero no solamente me pasa aquí en España, que cuando he estado en Egipto, siendo... Es verdad, que la primera pregunta, cuando me dicen «¿tú de dónde eres?» Hasta que me escuchan hablar y me dicen «tío,

hablas super bien español» y le digo «es que soy español». Esa es siempre la primera pregunta con una persona desconocida. Por otro lado, en Egipto, normalmente no me dicen, pero a lo mejor, el acento o algo, es un poco diferente y directamente allí me dicen «tú no eres egipcio, tú eres español, ¿Qué haces aquí?» porque para ellos estar en Europa es estar en otro mundo. Ni en Egipto soy 100% egipcio, ni aquí soy al 100% español. Ya, al final de tanta gente que te lo dice te lo crees, que no eres español". (Hombre, grupo africano)

Basándose en las definiciones de Etxebarria (2002), se observa que hay una diferencia entre los procesos de asimilación e integración. La **asimilación** es una forma de convivencia por la que los grupos de las minorías étnicas **abandonan elementos de su cultura, y comienzan a identificarse con aquella que es mayoritaria**, en este caso la española. Dicha situación puede suceder por voluntad propia o por obligación. Muchas veces hay una intención de las personas a desarrollar un proceso de adaptación basado en la asimilación, puesto que se cree que así se va a *disfrutar de las ventajas del grupo mayoritario*. Desde distintas prácticas sociales, se observa que muchos de los procesos que buscan la integración de dichos colectivos se desarrollan más bien desde una óptica asimilacionista.

"aunque se hable de integración en todos lados, en la práctica, se dice que alguien integrado es que hable español, que deje los atuendos de sus culturas, que deje de comer comidas raras... esa es la integración" (Experta Afro-emprende)

El camino debe orientarse hacia la **integración**, definida por Etxebarria (2002) como un proceso en el que se recogen elementos de la cultura mayoritaria, y a la vez, se mantiene la identidad cultural de origen de los colectivos. En ese sentido, hay un **diálogo y una interrelación entre culturas**, lo que se ve como una oportunidad para el enriquecimiento mutuo.

Los procesos de integración, asimilación, y sus vertientes intermedias son **recogidos por los colectivos de manera desigual**, según sus propias condiciones, contexto y modo de emigración, entre otros condicionantes.

"Hay procesos de asimilación cultural, de dejar la cultura y lo propio en pos de integrarse. Esto se está dando muy rápido, pero de manera muy fragmentada, desigual en función del colectivo. Los de África no mediterránea están generando algo nuevo, espacios intermedios, 'no soy de África no mediterránea ni español' (...) la del Magreb por otro lado, es al contrario, está ocurriendo mucho lo de radicalizar y sentirse del Magreb a pesar de estar muy desvinculados, ya que son rechazados por la cultura que debería integrarlos (...) la población latinoamericana se está integrando en términos asimilacionistas, dejando atrás cosas de su propia cultura, corrigiendo acentos, renegando, intentando que se les note lo menos posible. Es aceptación de lo que creen que es más aceptable" (Ikuspegi).

Se plantean distintas trayectorias para algunos grupos, marcados por una historia y contexto político específico, por sus condiciones de llegada, por su imagen, su religión, la historia en la relación entre países, etc. La experta de Cepaim explica la **trayectoria de integración que ha experimentado la población magrebí** en los últimos años:

“Actualmente la población más joven de origen migrante se identifica mayormente con una segunda o tercera generación de aquellas personas que accedieron a España hace años, habiendo éstos en su gran mayoría nacido aquí o vivido desde una edad muy temprana por lo que el concepto de integración y convivencia en espacios públicos está armonizado (...) El trato discriminatorio debido a elementos culturales, religiosos o costumbres es posible que se viera acentuado hace unos años a consecuencia de los ataques terroristas por parte de integristas islámicos perpetrados en EEUU y Europa; que trajeron consigo una ola de islamofobia identificando persona musulmana con terrorista, a la que contribuyeron determinados mensajes por parte de las autoridades policiales y políticas.

De ahí que cuando las personas procedentes de países mayoritariamente islámicos (sean o no practicantes) exteriorizan o evidencian sus costumbres o cultura, incluso en su día a día, apreciándose una determinada vestimenta, usos sociales, apertura de centros sociales o lugares de culto donde se reúnen, se ha evidenciado un aumento del rechazo social por parte de personas “autóctonas” e incluso migrantes de otra procedencia u otros grupos étnicos que ven en esa “diferencia” una amenaza” (CEPAIM).

Por último, se observan los **procesos de integración de la población gitana**, la que, a pesar de ser española, es percibida como *otra cultura*. Las personas entrevistadas de dicho Pueblo consideran que son constantemente excluidas por la sociedad mayoritaria, afectando en sus trayectorias educativas y laborales. Se sienten vistos como un grupo cerrado, debido fundamentalmente a la falta de apertura de los grupos receptores. Asimismo, se perciben diferencias por el tipo de hábitat en el que se vive, en tanto en ciudades de la región de Andalucía, donde la cultura gitana es más visible, hay un mayor conocimiento de su colectivo y por lo tanto la integración es más favorable.

“Ellos dicen que no nos integramos...si es que no nos dejáis pasar de esa fase...no nos dejáis, nos tenéis ahí...tu coge tus cosas...el gitano se reprime y se cansa”
(Hombre, grupo gitano)

“Al haber más interacción, existe menos discriminación, más respeto...Se conocen, no tienen ese miedo. Conocen la historia del pueblo...En este sentido, explica que la integración depende del lugar, la posibilidad de contacto con el pueblo gitano, y celebraciones. Sin embargo, en barrios segregados, por un lado, existe una doble discriminación, no puedo tener contacto con otras personas y existen muchos factores que discriminan aún más” (Mujer, grupo gitano)

Uno de los mecanismos de “integración” que surge en las entrevistas es la ocultación de la identidad gitana, que se plantea como un proceso que puede facilitar la integración en ciertos espacios, especialmente el educativo y el laboral, y que puede dar cuenta de que no solo los grupos inmigrantes están generando procesos de asimilación.

“Yo no, pero conozco a mucha gente que evita decir que es gitano, o cambia algunas costumbres por evitar “asemejarse” a los gitanos o evitar que le echen de determinados puestos laborales (...) Cuando comentan que son gitanos el trato ya no es el mismo, “pasa a ser ‘el gitano’”
(Hombre, grupo gitano).

Conclusiones

- En 2020 ha aumentado respecto a 2013 el porcentaje de personas que reconoce que las experiencias de trato discriminatorio que ha sufrido, le han **provocado consecuencias personales**. Estas se relacionan principalmente con efectos psicológicos, desconfianza, sentimientos de rabia e ira, o fortalecimiento y reafirmación de la identidad. A su vez, muchas de las consecuencias se traducen en sentimientos de aislamiento y dificultad de adaptación, impactando en los procesos de integración.
- Las consecuencias de las experiencias de discriminación **varían por múltiples factores**, y son **percibidas de distintas maneras por los diferentes grupos**. Estas pueden afectar no solo a las oportunidades en lo laboral y en las trayectorias de vida, sino que también en la salud mental.
- Las experiencias de discriminación son de compleja detección, y están sujetas muchas veces a **procesos de normalización**. Las consecuencias dependen del tipo de experiencia, la biografía de la persona y su capacidad de detección, entre otros.
- En cuanto al **sentimiento de integración**, la mayoría de las personas entrevistadas sí se siente integrada en España, principalmente la **población del Pueblo gitano**, que a su vez es una de las que mayor trato discriminatorio sufre. En contraste, quienes sienten el menor nivel de integración son las **personas de África no mediterránea** y la **población magrebí**, ambos grupos con altas tasas de discriminación.
- Un factor determinante de los procesos de integración se relaciona con el **círculo de capital relacional**, es decir, el mayor o menor aislamiento de la población, o su frecuencia de relación con la población mayoritaria. Se observa que las **personas que habitualmente se relacionan solo con personas de su propio grupo étnico, se sienten menos integradas** en España.
- Se observa la influencia de **otros factores**. El sentimiento de integración aumenta a medida que las personas llevan **mayor tiempo viviendo en España**, también para aquellas personas que cuentan con **nacionalidad española**. Asimismo, las personas que se **encuentran trabajando** se sienten más integradas que aquellas que están desempleadas o inactivas.
- Al analizar todos los ámbitos estudiados en la encuesta se mantiene la tendencia observada en 2013: **hay una mayor proporción de personas que se sienten poco o nada integradas entre quienes se han sentido discriminadas en alguna ocasión** que entre quienes no se han sentido discriminadas; mientras que se consideran muy integradas una proporción superior entre aquellas personas que no se han sentido nunca discriminadas en el ámbito en cuestión.

6. Percepción y experiencia de la discriminación en el ámbito del empleo y la formación

Los estudios realizados previamente muestran que uno de los ámbitos analizados en el que se han manifestado **mayores y más preocupantes niveles de percepción de la discriminación** por razones de etnia y/o "raza" ha sido el del empleo y la formación.

El acceso al empleo y la calidad del mismo es un factor fundamental en el proceso de integración social de la población inmigrante en las sociedades receptoras. El mercado laboral como fuente de recursos económicos fundamental condiciona dicho proceso, por lo que los diferentes mecanismos de acceso, progreso y discriminación son determinantes en el proceso de integración. Determinar los mecanismos de participación de la población pertenecientes a minorías étnicas en el mercado laboral y conocer los obstáculos y situaciones de desventaja a los que han de hacer frente es de gran importancia.

Son muchos los componentes de la posible discriminación en el ámbito laboral. Cachón, L. (2004 y 2006) sintetiza **los tres principales niveles de discriminación**:

- **La discriminación institucional**, es decir, aquella que se plantea desde las normas públicas vigentes y desde las prácticas administrativas, que permite hablar de "marco institucional discriminatorio";
- **La discriminación estructural** que se produce desde los dispositivos generales del mercado de trabajo, que ofrece pistas indirectas de discriminación a través de (cuasi) evidencias estadísticas;
- **La discriminación en la empresa**, que se puede manifestar de distintas formas. Si las dos primeras formas de discriminación podrían ser consideradas como "discriminación sin actores", con frecuencia no declarada y sin aparecer (necesariamente) como intencionada, la tercera es una discriminación individual (con frecuencia abierta) con actores que pueden ser diversos: empresarios, intermediarios laborales, formadores, trabajadores, clientes, etc.



Elaboración propia.
Fuente: Cachón, L. (2004, 2006).

En el análisis de la discriminación en el presente estudio en lo relativo al ámbito del empleo, eje central en el estudio de 2020, que ya lo fue en 2013, confluyen estos tres niveles de discriminación.

En el marco del estudio de este año se planteó dar a este ámbito un peso si cabe aún más importante, para lo que se propuso analizar la medida en que la situación en el mercado de trabajo y la percepción de discriminación condiciona el proyecto migratorio, qué **consecuencias** tiene para esta población.

Preguntas incluidas en la encuesta

En la encuesta se incluyen un bloque de preguntas destinado a analizar cuál es la situación laboral de las personas, así como cuáles son las experiencias vividas por estas en el mercado laboral, en el último año. En concreto, se han abordado las siguientes cuestiones:

- Se comienza el bloque tratando de averiguar cuántas son las **personas que han estado trabajando y/o buscando trabajo en el último año**. En caso de obtener una respuesta negativa, se pregunta por los motivos por los que no ha estado trabajando o buscando trabajo en el último año.
- En el caso de responder afirmativamente, se plantean un bloque de preguntas que tienen como fin conocer en profundidad posibles experiencias de discriminación. Para ello, se incide en tres materias:
 - Preguntas relativas a la **búsqueda y acceso al empleo**. En concreto, si no le han escuchado o atendido cuando han ido a buscar empleo en algún lugar o si le han rechazado en alguna entrevista.
 - Preguntas relativas a las **condiciones de empleo y derechos laborales**. Se plantean diferentes situaciones, como que no le hayan querido hacer un contrato, le hayan obligado a hacer trabajos que no le corresponden, se hayan negado a pagarle las vacaciones, etc.
 - Preguntas relativas a **relaciones en el medio laboral**. Se pregunta por aspectos como si le han insultado o la persona se ha sentido humillada por sus jefes o compañeros y compañeras de trabajo, si le han acosado, si le han obligado a quitarse algún símbolo religioso, etc.
- De nuevo, al igual que sucedió en los anteriores ámbitos, también se preguntó a las personas por si habían experimentado alguna situación de discriminación por origen étnico y la frecuencia con la que esta ocurrió. Asimismo, se incluye una pregunta sobre la influencia de la dificultad con el idioma en el trato recibido por parte de las personas entrevistadas.

En primer lugar, se expone un capítulo que resume las principales condiciones de empleo de la población de estudio.

6.1. La situación sociolaboral de los grupos de población de diverso origen étnico y territorial en España

La sección final del cuestionario aplicado pregunta a las personas por una serie de variables de clasificación que ofrecen información sobre la situación laboral en la que se encuentran las personas entrevistadas. Estos elementos son de especial importancia, en tanto que ofrecen información sobre la situación sociolaboral de las personas, mostrando tendencias por grupos poblacionales que reflejan la evolución de la situación en el

mercado laboral, y que sirven de base para dar contexto y explicación a la discriminación laboral percibida. En dichas reflexiones, las variables y características sociodemográficas de las personas tienen un rol fundamental.

Los siguientes cuadros resumen los **principales rasgos de la muestra respecto al mercado laboral**:

DESEMPLEO:

- El **23%** de las personas encuestadas estaban en situación de desempleo. Esta cifra disminuye hasta un **10,7%** en el caso de las personas españolas de ascendencia extranjera.
- Las tasas más altas de desempleo corresponden a los grupos de **población gitana** (34%), la de **África no mediterránea** (31%) y la **afrocaribeña y afrolatina (afrodescendientes)** (27%). Por el contrario, quienes presentan mayores tasas de ocupación son las personas del grupo asiático del este (6% de desempleo).
- A **menor tiempo de permanencia en España se detecta mayor tasa de desempleo**, alcanzado el 53% entre quienes llevan viviendo en el país de 6 meses a un año, y 34% entre quienes llevan de 1 a 2 años.
- El **desempleo es mayor entre las mujeres que entre los hombres**, ya que un 54,5% de mujeres se encuentran paradas.

SITUACIÓN LABORAL:

- El **39%** de las personas son **trabajadoras con contrato**, de las que el 63% tiene contrato indefinido. La **contratación indefinida** es más frecuente entre las personas de **edades más avanzadas**; de hecho, menos de la mitad de las personas de 16 a 24 años que trabaja con contrato, lo hace con un contrato indefinido.
- Entre las personas que cuentan con contratos de trabajo, hay grupos que tienen una **menor estabilidad**: quienes cuentan con **contratos temporales** en mayor medida son la población de África no mediterránea (49%), la afrocaribeña-afrolatina (39%) y la magrebí (42%).
- El **7%** de las personas encuestadas señala estar **trabajando sin contrato**. De este total, dos de cada tres personas que se encuentran en esta situación, son mujeres.
- El **11%** de las personas encuestadas son **trabajadoras autónomas**; estas personas son en su mayoría hombres (14% de ellos frente a un 8% de mujeres). Los grupos que cuentan con una mayor proporción de esta figura, en muchos casos desarrollando ayuda en negocios familiares, son la población asiática del este y la indopakistaní.
- El 69,6% de las **personas nacidas en España con padres extranjeros** están trabajando con contrato, un 14,4% se encuentra trabajando sin contrato, y un 12,8% son trabajadoras autónomas.

SECTORES DE ACTIVIDAD:

- El 24% de las personas encuestadas trabaja en el sector de comercio y reparaciones, el 22% en hostelería, el 12% en el área de educación y actividades socio-sanitarias y el 8% en servicios y actividades empresariales.
- En el caso de las personas españolas de padres extranjeros, el 21,3% trabajan en el sector de educación y actividades socio-sanitarias, el 19,5% en el sector de comercio y reparaciones y el 12,3% en el sector servicios y actividades empresariales.
- El 13% de las personas encuestadas trabaja como empleadas de hogar: Esta actividad es principalmente femenina (el 23% de las mujeres frente al 1,9% de los hombres), y presenta una participación mayor de personas de Europa del este, andinas y afrocaribeñas-afrolatinas (afrodescendientes).
- Un 7% de las personas encuestadas se dedica al sector de la construcción, con una participación principalmente masculina. Lo mismo sucede con el sector de comercio y reparaciones.
- Las personas dedicadas a los sectores de agricultura, ganadería y empleados/as del hogar, tienen los ingresos más bajos: el 64% y 51%, respectivamente, tiene ingresos de hasta 1.000€ mensuales (ingresos netos mensuales de la unidad familiar que vive en España). El sector que muestra los mayores niveles de ingresos es el de servicios y actividades empresariales.
- Hay sectores que presentan una inestabilidad laboral mayor, con altos porcentajes de contratación temporal. Estos son los sectores de agricultura y ganadería (74%) y el de educación y servicios (40%). Además, también lo es el de empleados/as del hogar (41%), que como ya se mencionó es una actividad principalmente femenina, y que, además, tiene la mayor tasa de contratos a tiempo parcial (55%) en conjunto con la hostelería (27%).

OCUPACIÓN:

- El 17% de las personas entrevistadas trabaja como camarero/a, cocinero/a, o mecánico/a, y el 13% como vendedores/as, dependientes/as o cajeros/as de comercio.
- El 10% trabaja en puestos sin cualificación, como peón, jornalero/a o auxiliar.
- En el caso de las personas españolas de ascendencia extranjera, el 14,2% trabaja en el ámbito de educación, como profesores, impartiendo clases particulares, educadoras/es, etc., y el 13,7% trabaja como técnico medio: informáticas/os, enfermeras/os. Sin embargo, tan solo el 6,9% trabaja en puestos sin cualificación.

NIVEL DE ESTUDIOS Y ADECUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO A SU FORMACIÓN:

- El 14% de las personas entrevistadas tiene hasta estudios primarios, el 37% tiene estudios secundarios (de 12 a 16 años de escolaridad), y un 24% cuenta con formación profesional.
- En el caso de **personas españolas de ascendencia extranjera**, el 3,1% tiene estudios básicos, el 36,6% tiene estudios secundarios, un 27,1% tiene formación profesional, y un 33,1% tiene estudios universitarios.
- Los **grupos que tienen el menor nivel de estudios** (que no tiene estudios primarios o cuenta con hasta estudios primarios) son el 45% de la población gitana, el 28% de personas de África no mediterránea y el 27% de las personas magrebí.
- **Las mujeres entrevistadas tienen un nivel de cualificación mayor que los hombres**: un 22% de estas tiene estudios universitarios mientras que en el caso de los hombres el porcentaje es del 13%.
- El 21% considera que **el nivel de cualificación de su puesto de trabajo es inferior a su nivel de formación**, lo que asciende a 28% en las personas de Europa del este, a 31% en la población andina, y a 25% en la afrocaribeña-afrolatina.
- **Las mujeres entrevistadas muestran un nivel formativo mayor**, presentando también una baja adecuación del puesto de trabajo a su formación (26% de ellas considera que trabaja en un puesto inferior a su nivel de cualificación frente al 15% de hombres).

Situación en el Mercado Laboral

La siguiente tabla muestra la distribución de las personas en función de su situación laboral.


- La **tasa de desempleo** de las personas entrevistadas es de un **22%**, afectando principalmente a las procedentes de países de África no mediterránea (31%), a la población gitana (34%) y a las personas afro caribeñas y afro latinas (27%). La tasa de paro para el conjunto de la población en el primer trimestre de 2020 fue del 13,4%, según datos oficiales publicados por el Instituto Nacional de Estadística a través de la **Encuesta de Población Activa**. Según esos mismos datos, la tasa de desempleo de la población extranjera es del **21%**, similar a los resultados de esta encuesta.

Los datos de desempleo de la población general, y de las personas extranjeras en concreto, son **menores a los detectados en el estudio de 2013**, cuya tasa alcanzaba el 36,6% en el caso de las personas nacidas en el extranjero. Cabe destacar que la edición anterior se realizó en un contexto de crisis económica que contribuyó a aumentar significativamente las tasas de paro en toda la población. Si bien en el primer trimestre de 2020 hay una tasa de desempleo menor, la **población extranjera continúa teniendo una situación de mayor vulnerabilidad que la que promedia el conjunto de la población**⁴¹.

- El **39%** de las personas encuestadas están **trabajando con contrato**, 4 puntos porcentuales por encima de los resultados de 2013. Al igual que en dicho año, la proporción es mayor en los grupos de población de Europa del este (48%), indo-pakistaní (44%) y andina (44%). Entre la población que trabaja con contrato el **69% lo está de modo indefinido** (y un 31% trabaja por un tiempo determinado). La temporalidad de los contratos es mayor entre las personas de países de África no mediterránea (49%) y la magrebí (42%).

41. Como se ha mencionado, el trabajo de campo de este estudio se realizó previamente al confinamiento producido por la pandemia de la COVID-19. Es de esperar que, en los meses siguientes a este estudio, aumente la tasa de paro registrada en ambos conjuntos de población.

Tabla 34. Distribución de la muestra por grupos poblacionales y situación laboral



| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistaní | G. población gitana | Total |
|--|--------------------|---------------|---------------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-----------------|
| Está trabajando con contrato (n= 543) | 48,1% | 33,0% | 43,9% | 38,3% | 37,0% | 38,4% | 43,9% | 29,3% | 33,4% |
| Está trabajando sin contrato (n= 91) | 8,4% | 4,4% | 7,6% | 12,2% | 7,0% | 2,0% | 3,0% | 8,1% | 5,6% |
| Es autónomo/a (n= 142) | 12,3% | 8,0% | 8,3% | 5,0% | 11,0% | 19,2% | 18,2% | 12,6% | 8,7% |
| Ayuda en un negocio familiar (n= 16) | 0,0% | 0,3% | 1,5% | 0,0% | 0,0% | 9,1% | 7,6% | 1,4% | 1,0% |
| Está parado/a (n= 282) | 17,5% | 24,1% | 23,5% | 27,2% | 30,0% | 6,1% | 15,2% | 33,8% | 17,4% |
| Tareas del hogar (n= 96) | 6,5% | 11,4% | 6,1% | 6,7% | 1,0% | 4,0% | 7,6% | 9,9% | 5,9% |
| Es estudiante (n= 97) | 6,0% | 16,1% | 6,8% | 10,6% | 12,0% | 17,2% | 4,5% | 2,3% | 6,0% |
| Está jubilado/a o prejubilado/a o tiene una incapacidad permanente (n= 25) | 1,3% | 2,8% | 2,3% | 0,0% | 2,0% | 4,0% | 0,0% | 2,7% | 1,5% |
| TOTAL | 100% (n= 464) | 100% (n= 361) | 100% (n= 132) | 100% (n= 180) | 100% (n= 100) | 100% (n= 99) | 100% (n= 66) | 100% (n= 222) | 100% (n= 1.624) |

Fuente: elaboración propia. N=1.624

- Las personas que están **trabajando en la economía sumergida**, es decir, sin contrato, son el **7%** de las entrevistadas, el mismo porcentaje que lo sondeado en la edición anterior. Las personas afrocaribeñas y afrolatinas son las que en mayor proporción trabajan sin contrato (12%). Además, esta situación afecta principalmente a mujeres de ciertos colectivos: 10% de europeas del este, 13% de afrocaribeñas y afrolatinas (afrodescendientes), y 10% de mujeres gitanas.
- Una fórmula de empleo usual entre la población entrevistada es lo que podría denominarse como **trabajo de forma independiente**: el 11,3% son personas autónomas y el 2% se dedica a ayudar en negocios familiares. Esta proporción crece considerablemente en el caso de la población asiático del este (15,4%) y la indo-pakistaní (22%), tal como se observaba en sondeos anteriores. Ambos tipos de actividades son realizadas por el 24,5% de las mujeres y el 38% de hombres del grupo asiático del este, y por el 16,2% de mujeres y 29,6% de hombres del grupo indo-pakistaní.

Tabla 35. Tasa de paro de población de 16 y más años por nacionalidad y sexo en España⁴²

| | Española | | | Extranjera | | |
|---------|-------------|---------|---------|-------------|---------|---------|
| | Ambos sexos | Hombres | Mujeres | Ambos sexos | Hombres | Mujeres |
| 2018-T1 | 15,7% | 14,2% | 17,5% | 24,3% | 22,7% | 26,1% |
| 2019-T1 | 13,8% | 12,0% | 15,8% | 20,9% | 18,9% | 22,9% |
| 2020-T1 | 13,4% | 11,9% | 14,9% | 21,2% | 18,1% | 24,7% |

Fuente: elaboración propia a partir de EPA, INE.

Concentración sectorial, segregación ocupacional y cualificación

La siguiente tabla muestra el **sector de ocupación** en que trabajan las personas entrevistadas. Se observa una alta concentración en el área de **comercio y reparaciones, y hostelería**: entre ambas concentran algo más de la mitad de la muestra.

En segundo lugar, alrededor de un 12% se encuentra ocupada en los sectores de educación, actividades socio-sanitarias y otros servicios sociales, y otro 12% trabaja como empleado/a de hogar. Un 8%, por otro lado, se dedica al sector de servicios y actividades empresariales, y un 6% al sector de construcción.

Por último, un 10% de las personas se dedica a los tres sectores restantes: agricultura y ganadería, industria, y transporte y comunicaciones.

42. Datos obtenidos a partir de Encuesta Población Activa, INE. Las personas con doble nacionalidad (española y de otro país) se incluyen dentro de nacionalidad española. Los datos corresponden al primer trimestre de cada año. Tabla disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4249>

Tabla 36. Sector de ocupación de las personas que se encuentran trabajando

| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistaní | G. población gitana | Total |
|---|--------------------|---------------|--------------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|---------------|
| Agricultura y ganadería (n= 37) | 3,0% | 11,7% | 1,0% | 0,0% | 9,4% | 0,0% | 0,0% | 3,4% | 3,7% |
| Industria (n= 35) | 4,7% | 3,9% | 4,2% | 3,9% | 10,6% | 1,1% | 0,0% | 1,1% | 3,8% |
| Construcción (n= 63) | 9,4% | 7,8% | 12,5% | 5,9% | 7,1% | 0,0% | 0,0% | 3,4% | 6,4% |
| Comercio y reparaciones (n= 223) | 11,5% | 30,5% | 12,5% | 14,7% | 24,7% | 33,0% | 71,9% | 46,6% | 27,6% |
| Hostelería (n= 206) | 25,6% | 18,0% | 21,9% | 34,3% | 15,3% | 35,2% | 19,8% | 10,2% | 23,0% |
| Transporte y comunicaciones (n= 30) | 3,0% | 6,3% | 3,1% | 2,0% | 3,5% | 1,1% | 2,1% | 3,4% | 3,2% |
| Servicios y actividades empresariales (n= 73) | 5,6% | 4,7% | 15,6% | 10,8% | 3,5% | 11,4% | 4,2% | 13,6% | 8,1% |
| Educación, actividades socio-sanitarias y otros servicios sociales (n= 114) | 14,5% | 10,9% | 7,3% | 6,9% | 21,2% | 15,9% | 1,0% | 17,0% | 12,0% |
| Empleado/a del hogar (n= 121) | 22,6% | 6,3% | 21,9% | 21,6% | 4,7% | 2,3% | 1,0% | 1,1% | 12,2% |
| TOTAL | 100% (n= 318) | 100% (n= 164) | 100% (n= 81) | 100% (n= 100) | 100% (n= 54) | 100% (n= 69) | 100% (n= 47) | 100% (n= 114) | 100% (n= 946) |

Fuente: elaboración propia. N= 946 (solo a personas que se encuentran ocupadas).

Tabla 37. Distribución por sexo por sector de ocupación

| | Mujeres | Hombres | Total |
|--|---------|---------|-------|
| Agricultura y ganadería (n= 37) | 1,8% | 6,4% | 4,0% |
| Industria (n= 35) | 2,0% | 5,7% | 3,7% |
| Construcción (n= 63) | 0,4% | 14,0% | 6,7% |
| Comercio y reparaciones (n= 223) | 20,6% | 28,0% | 24,0% |
| Hostelería (n= 206) | 22,0% | 22,1% | 22,0% |
| Transporte y comunicaciones (n= 30) | 2,2% | 4,4% | 3,2% |
| Servicios y actividades empresariales (banca, seguros) (n= 73) | 8,2% | 7,4% | 7,8% |
| Educación, actividades socio-sanitarias y otros servicios sociales (n= 114) | 16,6% | 6,9% | 12,1% |
| Empleado/a del hogar (n= 121) | 22,6% | 1,8% | 12,9% |
| NS/NC | 3,8% | 3,2% | 3,5% |

Fuente: elaboración propia. N= 946 (solo a personas que se encuentran ocupadas).

Existen diferencias de concentración en los distintos sectores:

- La población de países de Europa del este, andinos, afrocaribeños y afrolatinos, se encuentra principalmente en los sectores de **hostelería** y en trabajos como el de **empleados/as del hogar**. Este último sector contempla principalmente el trabajo femenino, con una baja participación de hombres en dichas actividades (93,4% de mujeres).
- Las personas magrebís, asiáticas del este, e indopakistaníes están empleadas principalmente en los sectores de **comercio y reparaciones, y en hostelería**. El área de comercio y reparaciones, a diferencia de la de hostelería (53,4% de mujeres), es una actividad con mayor participación masculina (54,2% de hombres).
- Por último, las personas de los países África no mediterránea, y las del Pueblo gitano, se dedican al área de **comercio y reparaciones**, y en menor medida **de educación, actividades socio-sanitarias y otros servicios sociales**.

Cabe destacar las diferencias en cuanto a la **ocupación o puestos de trabajo** de las personas entrevistadas (siguiente tabla). Se observa que las ocupaciones más comunes son las de camareros/as, cocineros/as y mecánicos/as, las tareas de limpieza, empleados/as del hogar y mantenimiento, trabajos en ventas, dependientes/as y cajeros/as de comercio, como trabajadores/as sin cualificación.

Hay una **participación mayoritaria de los hombres en trabajos sin cualificar y en tareas elementales** (18%), como jefes o supervisores (8%), y en el sector de reformas (electricidad, restauración, pintores, soldadores, cerrajeros, etc.). Por el contrario, las mujeres se diferencian de los hombres por su mayor concentración de trabajos en el sector de limpieza y empleadas del hogar (25%), vendedoras o dependientes (14%), y cuidadoras de personas o auxiliar de enfermería/ geriátrico (8%).

Tabla 38. ¿Cuál es su ocupación o puesto de trabajo principal?

| | Mujeres | Hombres | Total |
|---|---------|---------|-------|
| Camarero/a, cocinero/a, mecánico/a | 15,8% | 17,9% | 16,8% |
| Limpieza, empleado/a de hogar, interno/a, mantenimiento | 24,8% | 3,5% | 14,9% |
| Vendedor/a, dependiente, cajero/a de comercio | 13,6% | 11,4% | 12,6% |
| Trabajador/a sin cualificar/peón, jornalero/a, auxiliar | 3,8% | 17,7% | 10,2% |
| Jefe/a, encargado/a, oficial, supervisor/a | 4,4% | 8,1% | 6,1% |
| Técnico/a medio: informático, enfermera... | 5,8% | 4,0% | 4,9% |
| Cuidador de mayores, niños, personas con discapacidad/ Auxiliar de enfermería/genérico | 8,0% | 1,2% | 4,8% |
| Educación, profesorado, clases particulares, educadores/as, monitores/as | 6,4% | 2,1% | 4,4% |
| Autónomo/a, comerciante: peluquero/a, panadero/a | 3,0% | 4,9% | 3,9% |
| Electricidad, pintores, reformas y restauración, Soldador, cerrajero/a, chapista, fontanería, 'manitas' en general | 0,2% | 5,6% | 2,7% |
| Administrativo/a, trabajo de oficina | 2,4% | 1,4% | 1,9% |
| Venta ambulante, Chatarrero | 1,2% | 2,6% | 1,8% |
| Repartidores/as, conductores/as, transportistas | 0,6% | 3,0% | 1,7% |
| Relación con arte, música | 1,4% | 0,2% | 0,9% |
| Manicura, esteticien, maquilladores/as, masajistas | 1,6% | 0,0% | 0,9% |
| Otros | 4,0% | 10,5% | 7,0% |
| NS/NC | 3,0% | 6,0% | 4,4% |

Fuente: elaboración propia. N= 946 (solo a personas que se encuentran ocupadas).

Los resultados de esta encuesta son similares a los observados en la [Encuesta de Población Activa](#) que realiza periódicamente el INE. Dichos datos dan cuenta de que la población española tiene una mayor proporción de personas en los puestos más altos —directores y gerentes, así como técnicos profesionales e intelectuales—. En concreto, está formado por un 22,1% de población activa, mientras que la población extranjera tan solo ocupa dichos puestos en un 9,8%, y un gran porcentaje de [población extranjera se concentra en los puestos más bajos](#), como son las ocupaciones elementales: un 30,3% de la población extranjera trabaja en puestos elementales, frente a un 12,9% de población mayoritaria.

Asimismo, es necesario tener en cuenta las diferencias que existen según el sexo, ya que, en el caso de las mujeres extranjeras, un 25,5% del total de mujeres se encuentran ocupando puestos no cualificados, frente a un 22,2% del total de hombres extranjeros.

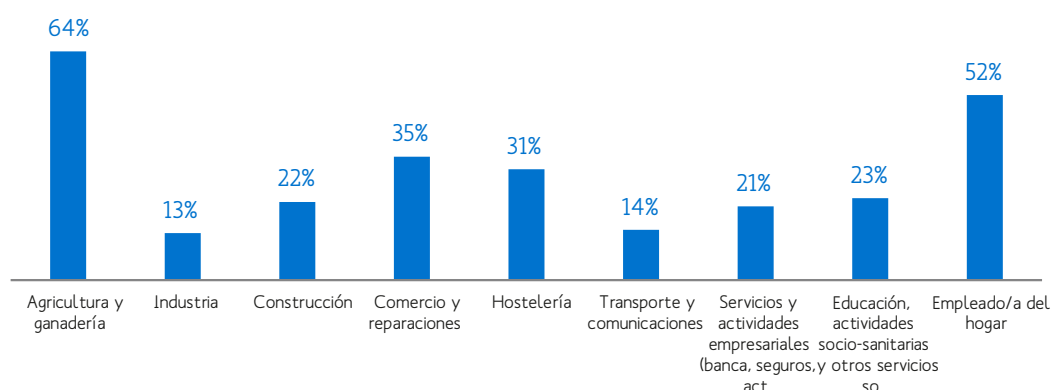
Por otro lado, existe una notable diferencia entre los principales [puestos que ocupa la población extranjera y la población española de origen que no pertenece a una minoría étnica o poblacional](#). La población mayoritaria se concentra principalmente en el sector servicios, seguido del sector de artesanos y trabajadores cualificados, mientras que la población extranjera se concentra en puestos “elementales”, seguidos del sector servicios.

Hay sectores que presentan una **inestabilidad laboral mayor**, con altos porcentajes de **contratación temporal**. Estos son los sectores de **agricultura y ganadería** (74%) y el de **educación y servicios** (40%). Además, también lo es el de **empleados/as del hogar** (41%), que como ya se mencionó es una actividad principalmente femenina, y que, además, tiene la mayor tasa de contratos a tiempo parcial (55%), en conjunto con hostelería (27%).

Por otro lado, se observan **diferencias en los ingresos familiares percibidos** según ocupación. Cabe agregar que la interpretación de esta pregunta debe ser analizada con precaución en tanto indica los ingresos mensuales totales del grupo familiar, y no de la persona en concreto.

Se ha observado que las personas entrevistadas presentan **salarios promedio agrupados en los rangos salariales más bajos**. El siguiente gráfico muestra el porcentaje de personas en las que su **unidad familiar ingresa menos de 1.000€ mensuales**, según el sector en que está trabajando.

Gráfico 68. Porcentaje de personas con un ingreso familiar mensual inferior a los mil euros, según sector de ocupación



Fuente: elaboración propia. N= 946 (solo a personas que se encuentran ocupadas).

Se observan diferencias importantes según los sectores. Aquellos que agrupan un segmento importante de población con ingresos inferiores a los mil euros mensuales son el sector de **agricultura y ganadería** (64%), y el de **empleados/as del hogar** (52%). Este último, como se indicó, es un sector conformado en su mayoría por mujeres.

Alrededor de un tercio de las personas que se dedican al sector de comercio y reparaciones, y al de hostelería, tienen un ingreso familiar inferior a los mil euros mensuales. Como se observaba anteriormente, la mitad de las personas entrevistadas está trabajando en estos sectores. En el resto de sectores hay una mayor heterogeneidad de salarios familiares, que tienden a ser superiores a los ya mencionados. Las áreas de industria y de transporte y comunicaciones presentan una agrupación mayor de personas en ingresos más altos.

Nivel de formación y sobrecualificación

El nivel educativo de las personas entrevistadas es similar a lo sondeado en 2013: **la mayoría de las personas cuenta con estudios iguales o inferiores al nivel secundario** (58%). Las poblaciones que presentan los **niveles educativos más bajos** son la del Pueblo gitano (79%), la de países África no mediterránea (71%) y la indo-pakistaní (67%).

El 42% de la muestra cuenta con formación profesional o universitaria (incluyendo diplomaturas, licenciaturas y postgrados). Los grupos con mayor nivel educativo son los de la población asiático del este (59%), los de Europa del este (55%) y la población andina (47%).

Tabla 39. ¿Cuál es su nivel de estudios terminados?, por grupo poblacional (%)

| | No tiene estudios (n= 121) | Estudios primarios (5-12 años) (n= 222) | Estudios secundarios (12-16 años) (n= 593) | Formación profesional (18-20 años) (n= 394) | Estudios universitarios de diplomatura (n= 115) | Estudios universitarios de licenciatura (n= 122) | Estudios de postgrado (n= 58) |
|---|-------------------------------|--|---|--|--|---|----------------------------------|
| G. Europa del Este | 3,7% | 5,2% | 36,3% | 32,7% | 9,9% | 9,7% | 2,6% |
| G. Magrebí | 10,0% | 16,7% | 35,7% | 22,8% | 6,7% | 4,7% | 3,3% |
| G. Andino | 4,5% | 7,5% | 40,6% | 27,1% | 7,5% | 8,3% | 4,5% |
| G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | 7,8% | 9,5% | 39,1% | 21,8% | 5,6% | 11,2% | 5,0% |
| G. África no mediterránea | 12,1% | 16,2% | 42,4% | 20,2% | 4,0% | 3,0% | 2,0% |
| G. asiático del este | 6,9% | 8,9% | 24,8% | 19,8% | 9,9% | 17,8% | 11,9% |
| G. indo-pakistaní | 9,4% | 14,1% | 43,8% | 20,3% | 4,7% | 4,7% | 3,1% |
| G. población gitana | 10,2% | 34,2% | 34,2% | 14,2% | 3,6% | 2,2% | 1,3% |
| Total | 7,4% | 13,7% | 36,5% | 24,2% | 7,1% | 7,5% | 3,6% |

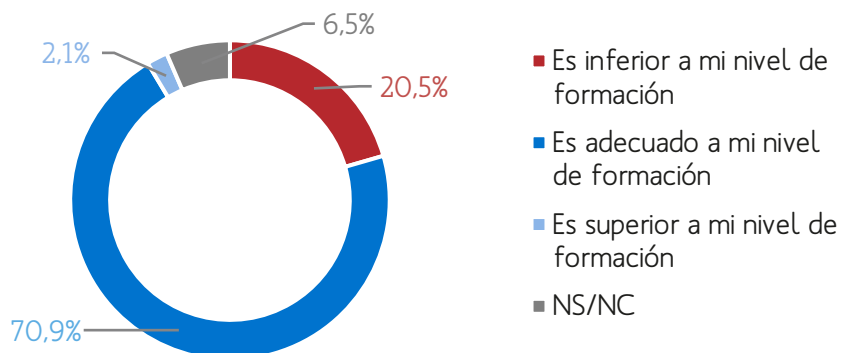
Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

En cuanto al **nivel de sobrecualificación** (siguiente gráfico), el 21% de las personas entrevistadas considera que su puesto de trabajo requiere un nivel de cualificación inferior a su nivel educativo. Esto ocurre principalmente con la población andina (31%) y la de Europa del este (28%).

Las **mujeres entrevistadas muestran un nivel formativo mayor**, y también presentan una **baja adecuación del puesto de trabajo a su formación** (26% de ellas considera que trabaja en un puesto de cualificación *inferior* a su formación, frente al 15% de los hombres).

“El colectivo extranjero es el que tiene la mayor tasa de sobrecualificación, junto con los más jóvenes, esto tiene que ver con discriminación laboral directamente.”
(Experta Ikuspegi).

Gráfico 69. ¿Cómo diría que se sitúa el nivel de su puesto de trabajo respecto a su formación?

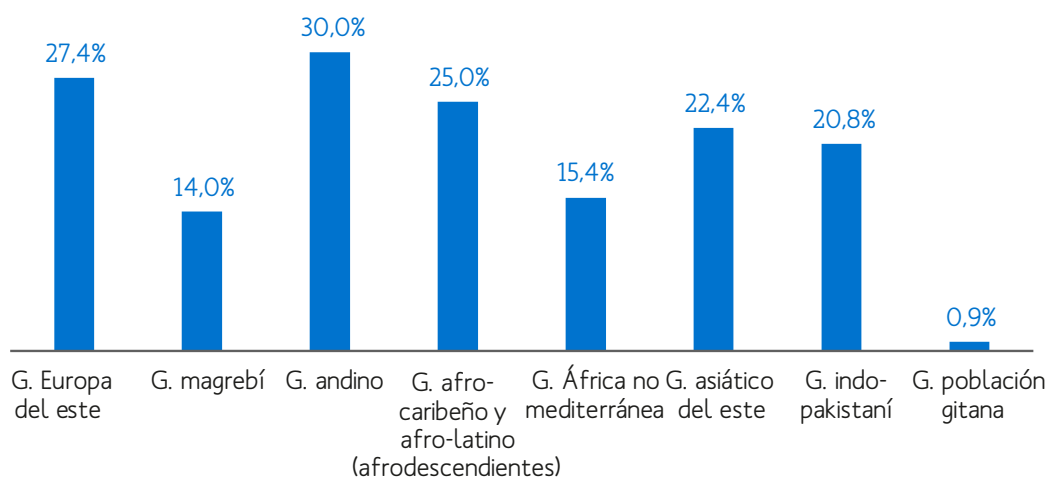


Fuente: elaboración propia. N= 946 (solo a personas que se encuentran ocupadas).

El siguiente gráfico ilustra el porcentaje de personas que percibe que su puesto de trabajo tiene un **nivel inferior de cualificación al de su formación**, según grupo poblacional de referencia. Se observa que las personas de los países con los **niveles educativos más bajos, son quienes mayor adecuación perciben de los puestos de trabajos**, mientras que, por el contrario, las personas con mayores niveles educativos, son las que se sienten más sobrecualificadas en sus labores actuales.

Así, el desajuste entre el nivel educativo y el puesto de trabajo actual alcanza al **30% de las personas de la población andina**, y al **27% de la de Europa del este**.

Gráfico 70. Porcentaje de personas que percibe que su puesto de trabajo tiene un nivel inferior a su nivel de formación



Fuente: elaboración propia. N= 946 (solo a personas que se encuentran ocupadas).

Por último, la presente edición ha incorporado preguntas sobre la **convalidación de títulos académicos en España**, a las personas que han nacido en un país extranjero. Al respecto, se observa un bajo nivel de convalidación de títulos en el país: solo un 18% de la población entrevistada ha realizado dicho proceso.

Gráfico 71. Porcentaje de personas que ha convalidado su nivel de formación en España



Fuente: elaboración propia. N= 927 (personas que nacen fuera de España y que tienen estudios).

Todos los grupos analizados muestran una situación similar. Quienes **menor nivel de convalidación** tienen son las personas de los grupos indo-pakistaní (91%), magrebí (83%) y afro-caribeña y afro latina (afrodescendiente) (82%).

Desde las **entrevistas en profundidad** se constata el bajo nivel de convalidación de este tipo de procesos. Se indica que es un **mecanismo lento**, que supone un importante **gasto económico**, pues en muchas situaciones se requiere documentación original desde el país de origen, obligando a viajar a dichos sitios para su gestión. Asimismo, algunos estudios necesitan abonar planes de asignaturas en España, como parte del proceso de convalidación de sus carreras o estudios en el extranjero.

En algunas de las personas entrevistadas se observa un **desajuste entre este nivel formativo y sus expectativas**: se precisa que la realización de todo el proceso no vale la pena, ya que no se reconocen posibilidades de conseguir posteriormente un trabajo acorde al nivel formativo alcanzado.

6.2. La percepción de la discriminación en el mercado laboral

El estudio pregunta a las personas encuestadas sobre su situación laboral, buscando identificar a la **población "activa"**, es decir, que está ocupada o ha estado buscando empleo durante el último año. A continuación, se profundiza en las posibles experiencias de discriminación en el ámbito laboral, y, además, en la posible autoexclusión de estas personas respecto a la búsqueda de empleo y las dificultades derivadas de su origen "racial" o étnico.

- El 18,7% de las personas encuestadas señala que el último año ha sido inactiva laboralmente: el 40,3% se dedica a las tareas del hogar, el 49,5% se encuentra estudiando y un 10,2% está jubilado/a. Por sexo, el 98,4% de las personas que se dedican a las tareas del hogar son mujeres, un 59,6% de estudiantes son mujeres, mientras que tan solo un 32,3% de personas jubiladas son mujeres.
- El 19% de las personas que no han trabajado el último año y no han buscado empleo, han estado en esta situación por **no tener una situación regular**, administrativamente hablando, 12 puntos más que los de la oleada anterior.
- El 3,7% **no ha buscado empleo** porque cree que será difícil debido a su etnia u origen.

La desigualdad en el trabajo es un elemento fundamental que explica las experiencias de discriminación que se producen en este ámbito. En las entrevistas se ha profundizado en la *definición de discriminación*, y se ha observado que la mayoría de respuestas **vinculan espontáneamente este tipo de trato a las experiencias en el mercado laboral**.

“El hecho de que no tengas las mismas oportunidades en un empleo. Por ejemplo, que tú con tu curriculum vayas a un sitio y estés compitiendo con alguien con el mismo nivel, pero no te cojan por estereotipos, ¿no? Porque tengan ese prejuicio previo, porque puedan opinar que por ser de tal origen o tengas tal apellido, vayas a hacer tu trabajo peor, o vayas a perjudicar.” (Mujer, Grupo Europa del este)

El siguiente gráfico muestra las **tasas de discriminación laboral según las ediciones del estudio**:

Gráfico 72. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral

| | |
|------|-------|
| 2011 | 46,7% |
| 2013 | 34,0% |
| 2020 | 25,8% |

Fuente: Elaboración propia. N=1.217 (solo quienes han trabajado y/o han estado trabajando el último año).

Al igual que en 2013, se ha separado la discriminación en el ámbito laboral de los elementos “formativos” y de capacitación en torno al trabajo. Se observa que **la tasa de discriminación disminuye** considerablemente en los años observados, pasando de **34% en 2013 a 26% en 2020**.

Las experiencias de discriminación en el ámbito laboral varían notablemente dependiendo de factores contextuales. Así se ha observado con relación al **tamaño del hábitat**: cuanto mayor es el tamaño del hábitat de residencia de la persona, se observa una mayor prevalencia de situaciones discriminatorias relacionadas con el empleo, ascendiendo al 30% de las personas que viven en municipios de más de 200.000 habitantes.

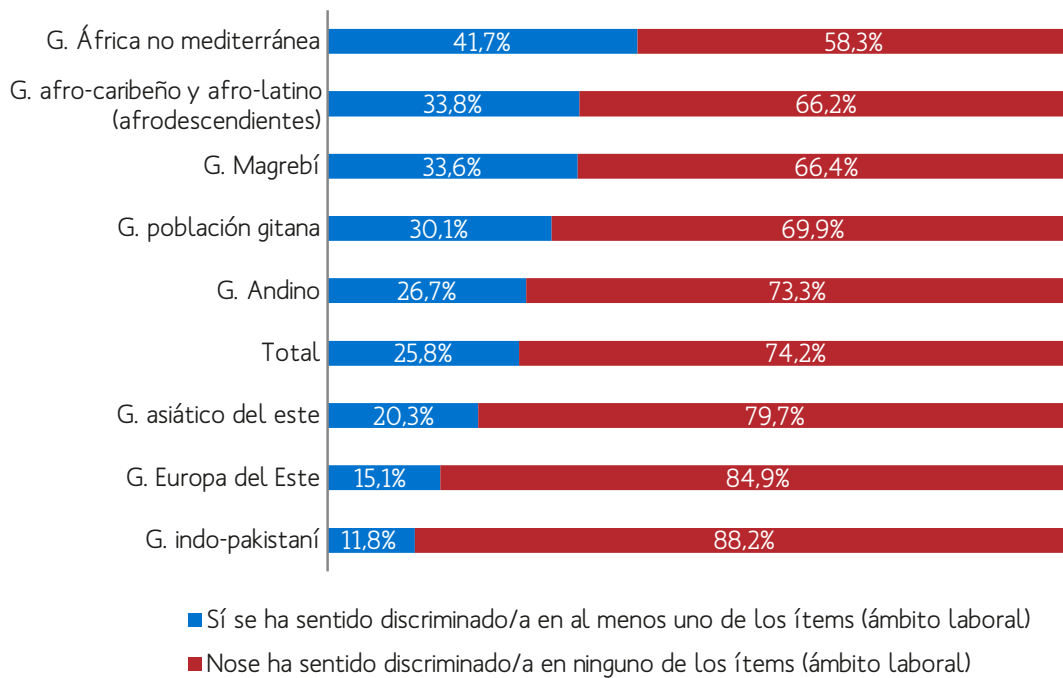
Tabla 40. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral Tamaño de municipio

| | Tasa discriminación en ámbito laboral |
|--|---------------------------------------|
| Total | 25,8% |
| Municipio de menos de 20.000 hab. (n= 242) | 19,8% |
| Municipio entre 20.001 y 200.000 hab. (n= 420) | 23,6% |
| Municipio de más de 200.000 hab. (n= 556) | 30,0% |

Fuente: Elaboración propia. N=1.217 (solo quienes han trabajado y/o han estado trabajando el último año).

El siguiente gráfico ilustra la tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral, según los grupos poblacionales analizados:

Gráfico 73. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral, por grupos poblacionales



Fuente: Elaboración propia. N=1.217 (solo quienes han trabajado y/o han estado trabajando el último año).

- Los grupos poblacionales con las mayores tasas de discriminación laboral son la **población de países de África no mediterránea**, la **afrocaribeña/afrolatina**, la **magrebí**, y la **gitana**. Estas tres primeras se mantienen o presentan un leve aumento respecto a la edición de 2013.
- Le siguen la andina y la asiática del este, las que además presentan importantes variaciones respecto al sondeo anterior. La tasa de discriminación en **población asiática del este pasa del 13% al 20%**, mientras que la **andina disminuye del 40% al 27%**.
- Quienes presentan los menores niveles de discriminación laboral son las personas de **Europa del este** y las **indo-pakistanís**: ambos grupos reducen sus niveles de discriminación a la mitad, respecto a 2013.
- **Apenas existen diferencias por sexo** en la distribución de la tasa de quienes, si han sufrido discriminación en el ámbito laboral, pues un 26,1% de mujeres reconoce haber sufrido alguna vez discriminación y un 25,5% de hombres reconocen haber vivido, al menos, también una experiencia de discriminación.

Según la encuesta **EUMIDIS II (2017)**, ocho de cada 10 personas afrodescendientes encuestadas (82%) creen que el color de la piel o la apariencia física es la principal razón para experimentar discriminación al buscar trabajo.

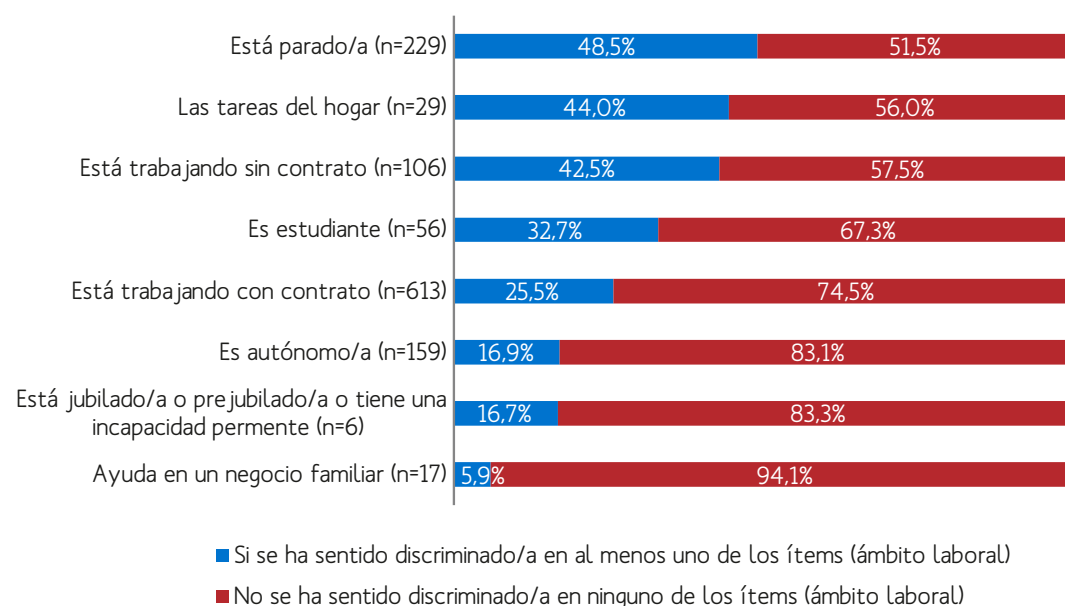
Entre la población gitana de otro origen las tasas generales de empleo son más bajas en comparación con la población no gitana. Un 16% de la población gitana de la UE reconoce que se sienten discriminadas por motivo de su origen étnico en la búsqueda de empleo.

La percepción de discriminación en el ámbito laboral está **relacionada con la situación ocupacional**. Tal como han mostrado los sondeos anteriores, **las personas que se han percibido más discriminadas son la población en paro**, con una tasa de 43%. Además, las personas que se dedican a las **tareas del hogar** presentan un nivel igualmente alto, con un 38%, 7 puntos más que en la oleada anterior. Destaca además que, de las personas que se encuentran **estudiando**, un 38% ha percibido un trato discriminatorio en el área laboral.

Esta población se corresponde con los **grupos más jóvenes**. Se ha visto en numerosos estudios que las personas jóvenes presentan una situación laboral precaria, con altas tasas de desempleo y baja estabilidad laboral. De hecho, en 2019, **la tasa de paro para la población de 16 a 24 años de edad alcanzó el 31% en el caso de los hombres y el 35% en el de las mujeres**, mientras que las cifras de desempleo de la población total fueron de 12,5% en hombres y 16% en mujeres (Encuesta de Población Activa, INE).

Las personas que se encuentran activas también presentan altas tasas de discriminación laboral; dentro de este grupo, quienes han percibido un mayor trato discriminatorio son las **personas que trabajan sin contrato** (29%), seguidas por quienes trabajan con contrato (21%). Por el contrario, los grupos que menor nivel de discriminación han sentido en el ámbito laboral son las y los autónomos y quienes ayudan en negocios familiares (ambos grupos disminuyen su percepción de discriminación de manera significativa con relación a la oleada anterior).

Gráfico 74. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral en función de su situación laboral



Fuente: Elaboración propia. N=1.217 (solo quienes han trabajado y/o han estado trabajando el último año).

Cabe recordar que el presente análisis busca determinar la discriminación desde la percepción de las personas entrevistadas. Como se ha mencionado en capítulos anteriores, la discriminación es un fenómeno subjetivo, en el que entran en juego una serie de factores que pueden determinar una mayor o menor detección de parte de las personas que reciben dicho tipo de trato.

Los múltiples factores y características personales de la población pueden dar origen a un fenómeno de **discriminación múltiple y/o interseccional**, volviendo aún más complejo el acceso al empleo de ciertos perfiles, independiente de su nivel formativo. Adicionalmente, se reconoce que la discriminación en el ámbito laboral es un tipo de experiencia que se **normaliza u oculta**, puesto que muchas personas deciden “aceptar” ese tipo de trato con tal de **mantener su puesto de trabajo**.

“Lo del empleo es opaco, se normaliza imperativamente ya que la gente necesita trabajar, prefiere normalizar y aceptar (...) he visto mujeres que no quieren llevar a Inspección de Trabajo porque tienen miedo a perder el trabajo y su proyecto de vida” (Accem).

“La trayectoria de normalización de la discriminación se produce a nivel comunitario, te advierten los anteriores, las personas, y tú ya sabes a qué vas, estás normalizando por ejemplo que puedes acceder a ciertos tipos de trabajo (...) se entiende que eso es normal, que les pasa a todos. Hay mucho de normalización de discriminación, se asume que va a pasar. Y también depende de las situaciones, porque si te están pagando en un trabajo donde recibes trato discriminatorio, tal vez prefieres aguantar (...) Denuncian más quienes tienen más recursos económicos, que pueden arriesgarse a perder un puesto de trabajo” (Ikuspegi).

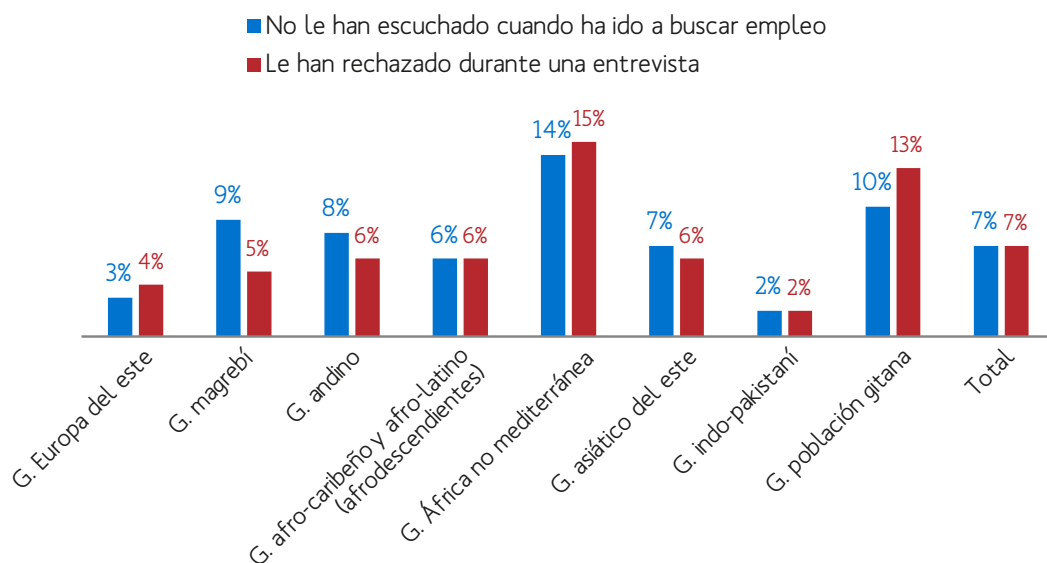
A continuación, se presentan las situaciones de trato discriminatorios más comunes detectadas en el ámbito laboral. La percepción de discriminación por origen racial o étnico en esta esfera tiene distintas características según la dimensión laboral de la que se trate. Por ello los resultados se segmentan identificando tres tipos de situaciones en el trabajo: la **búsqueda y acceso al empleo**, las **condiciones y derechos laborales**, y las **relaciones personales en el medio laboral**.

6.2.1. Búsqueda/acceso al empleo

La búsqueda de empleo y el acceso a los puestos de trabajo, es uno de los ámbitos más relevantes en la percepción de discriminación.

Como indica el siguiente gráfico, el **7% de las personas entrevistadas indica que no le han escuchado al buscar empleo, o le han rechazado durante una entrevista** debido a su origen étnico o racial. Los grupos más discriminados en estas dos situaciones son el de los **países de África no mediterránea**, y la **población gitana**. En ambos colectivos la prevalencia es mayor cuando se trata del rechazo durante una entrevista de trabajo. Además, el 9% de personas magrebí y el 8% de población andina, no ha sido escuchada al buscar empleo debido a su origen étnico.

Gráfico 75. Personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en la búsqueda y acceso al empleo



Fuente: Elaboración propia. N=1.217 (solo quienes han trabajado y/o han estado trabajando el último año).

- Este tipo de situaciones se producen con distinta intensidad según el país de nacimiento: **las personas que han nacido en España tienen una percepción mayor de rechazo en entrevistas por su origen racial o étnico** (un 12% de ellas así lo señalan frente al 8% de personas nacidas en el extranjero). Además, las personas que más discriminación han sufrido en ambas situaciones son aquellas **sin estudios**, con un 13% y 15% de prevalencia por su origen racial o étnico.
- El sector en que trabajan las personas también provoca diferencias; las mayores tasas de discriminación tanto en la búsqueda de empleo como en el rechazo durante las entrevistas, se produce en los **sectores de ganadería y agricultura**, y el de **empleados/as del hogar**, este último ocupado principalmente por mujeres.
- La siguiente tabla muestra la prevalencia de trato discriminatorio en las situaciones de búsqueda y acceso al empleo, según los principales **factores sociodemográficos** analizados en el estudio. El **sexo** es un factor que no diferencia de manera sustantiva las experiencias: tanto mujeres como hombres perciben en porcentajes similares haber sido discriminados en los procesos de búsqueda y acceso al empleo. En cuanto a la **edad**, se observa que perciben un menor trato discriminatorio entre las personas del rango más joven (16 a 24 años).
- El **tiempo de permanencia en el país** en el caso de quienes han nacido fuera de España, determina las posiciones muy diversas: es mayor la prevalencia de discriminación entre las personas que llevan de 6 meses a 1 año. La tasa de percepción de rechazo en entrevistas de trabajo por origen racial o étnico va disminuyendo conforme aumenta el tiempo de permanencia en el país.
- Por último, como se ha observado anteriormente, el **tamaño del hábitat** de residencia de las personas marca diferencias profundas: hay mayor percepción de discriminación en la búsqueda y acceso al empleo entre la población residente en ciudades grandes que en ciudades pequeñas y pueblos.

Tabla 41. Personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en la búsqueda y acceso al empleo, según factores sociodemográficos

| | No le han escuchado/ atendido cuando ha ido a buscar empleo en algún lugar | Le han rechazado en una entrevista |
|---------------------------------------|---|--|
| SEXO | | |
| Mujeres | 6,3% | 7,0% |
| Hombres | 7,5% | 6,2% |
| EDAD | | |
| 16-24 años | 5,3% | 4,3% |
| 25-40 años | 7,2% | 7,3% |
| 41-75 años | 7,0% | 7,0% |
| TIEMPO PERMANENCIA EN ESPAÑA | | |
| De 6 meses a 1 año | 14,9% | 12,8% |
| De 1 a 2 años | 7,0% | 7,0% |
| De 2 a 5 años | 12,0% | 4,3% |
| De 5 a 10 años | 3,7% | 4,4% |
| Diez años o más | 6,1% | 5,8% |
| TAMAÑO HÁBITAT | | |
| Municipio de menos de 20.000 hab. | 2,9% | 2,1% |
| Municipio entre 20.001 y 200.000 hab. | 4,8% | 4,5% |
| Municipio de más de 200.000 hab. | 10,3% | 10,3% |

Fuente: elaboración propia.

En las **entrevistas en profundidad** a personas de los distintos grupos analizados se observa que la discriminación en el acceso al empleo es una situación muy común. Personas de los grupos de África no mediterránea, personas del Pueblo gitano y población magrebí, aseguran que frecuentemente han tenido problemas en las entrevistas de trabajo, ya sea en el proceso de envío de currículum, como en el propio desarrollo de las entrevistas.

“Cuando me han llamado a entrevistas, he hablado por teléfono, todo perfecto, cuando hablas educado y tal, y llegar a la entrevista y que se quedan «ah que era negra» (...) antiguamente yo no ponía mi foto en el curriculum, ponía mi nombre y ya está, y luego llegas a la entrevista y se quedan como «ah, qué bien hablas español, pensé que eras española»... y yo «lo soy, desde los cinco años, toda la vida» (...) En el CV no ponía la foto, porque últimamente tampoco se ponía, me aconsejaron que no la pusiera, mis amistades. Nunca la he puesto, desde hace años. Cuando hablas por teléfono todo bien,

luego llegas ahí, y bien vestida y todo, te dicen ya te llamaremos, y sigo esperando” (Mujer, grupo África no mediterránea).

“A gente con estudios, les vas a pedir una entrevista, y por teléfono «sí, sí, vente, vente» pero cuando van a entrar en la entrevista, tú esperas en la sala de espera, y ves como una persona normal, paya, ha estado alrededor de 25 minutos en la charla, y entras tú, se queda callada, primera mirada «tú qué tal, si, vale, qué has estudiado...vale, ya te llamaremos», no llega ni a 5 minutos la entrevista, y luego sales diciendo «¿esto es normal?» (...) No te van a coger por el hecho de ser gitano, a no ser que vengas recomendado por otra persona que trabaja o ha trabajado con él, ¿sabes? Entonces ahí, si puede haber alguna oportunidad. Está muy mal.” (Hombre, Pueblo gitano)

“En igualdad de condiciones hay un trato desigual. Por ejemplo, en la búsqueda de empleo, que dos personas que tienen los mismos años de experiencia y mismas titulaciones, no se haga alguna otra prueba, que haga ver las diferencias entre los demás, y no que se descarte al gitano, y se quede con la otra persona (...). Como trabajo con el servicio de personas que hayan podido ser discriminadas, sí que en el empleo pasa mucho, he dado con muchas personas que han tenido que negar... que les pregunten, que es algo que no se puede hacer, por su condición étnica, y que hayan negado que es gitano o es gitana, para tener más opción de obtener el empleo. O de empresas que dicen «no, es que no quiere gitanos»” (Mujer, Pueblo gitano).

Dichas personas explican que se desarrollan **estrategias en la búsqueda de empleo**, como ocultar fotos, disimular acento, o en el caso de la población gitana, se evita dar a conocer que se pertenece a dicho Pueblo..

Por otro lado, se constata que la **población asiática del este y la indo-pakistaní** no se enfrenta a este tipo de problemas ya que usualmente emigra a España a trabajar con personas de sus propios países, en negocios independientes. Esto es consistente con lo observado en el estudio, pues, como se mencionaba en capítulos anteriores, ambos grupos presentan la mayor prevalencia de trabajos como autónomos y ayuda en negocios familiares.

“los inmigrantes solo pueden ser autónomos, con un proyecto propio, y un pakistaní contrata a otro pakistaní. Crean espacios de trabajo con los propios paisanos de origen, en vez de encontrar un trabajo en un ámbito mejor” (Mujer, grupo indo-pakistaní).

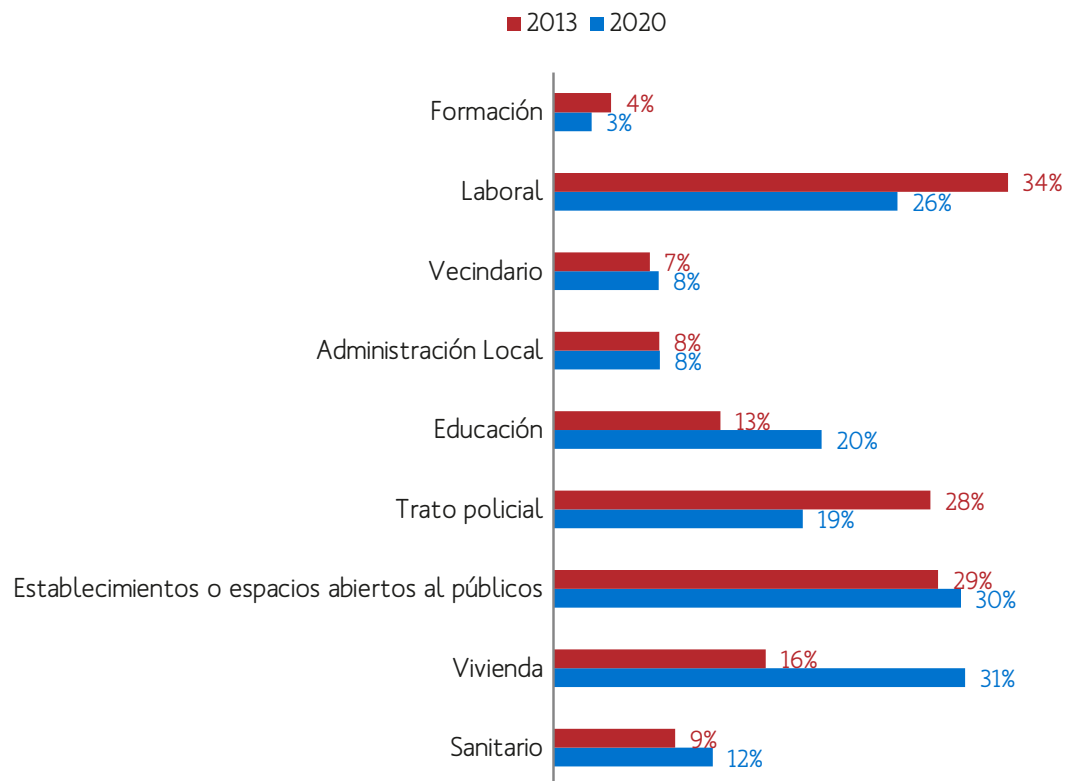
6.2.2. Condiciones de empleo y derechos laborales

Otra dimensión del ámbito de discriminación laboral se relaciona con las condiciones del empleo y los derechos laborales.

La siguiente tabla muestra la prevalencia total de todas las personas encuestadas y su percepción de discriminación ante las situaciones consultadas. Las más comunes son **tener los peores horarios y los trabajos más duros** (5,7%), **cobrar menos que otras personas** que realizan el mismo trabajo (5,2%), la **negación a hacer un contrato de trabajo** (4,7%), y la **obligación a realizar labores que no corresponden con el puesto de trabajo** (4,1%).

Las restantes situaciones presentan un bajo nivel de prevalencia, no obstante, se observa que hay ciertos factores y características de la población que predisponen porcentajes más acusados de discriminación por origen racial o étnico, en estos aspectos.

Tabla 42. Personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en las situaciones relacionadas con las condiciones de empleo y derechos laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.217 (solo quienes han trabajado y/o han estado trabajando el último año).

En primer lugar, se observan **diferencias según el grupo de origen de que se trate**. Como muestra la siguiente tabla, la población de los **países de África no mediterránea**, en conjunto, con la **magrebí**, son las que más han percibido trato discriminatorio en las condiciones de empleo y los derechos laborales.

Esta afirmación es consistente con estudios anteriores, incluyendo el **estudio de Vulnerabilidad Laboral de los Extranjeros en España** (Carrasco, 2015), donde a partir de distintas fuentes estadísticas oficiales, se observaba que era la **población procedente de África** la que presentaba con diferencia, los **mayores índices de vulnerabilidad social** profundizados por la crisis económica.

Tabla 43. Personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en las situaciones relacionadas con las condiciones de empleo y derechos laborales, según grupo poblacional

| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistani | G. población gitana | Total |
|---|--------------------|------------|-----------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------|
| No Le han querido hacer un contrato | 2,5% | 5,0% | 4,7% | 9,2% | 15,3% | 4,1% | 2,0% | 1,8% | 4,7% |
| Le han obligado a hacer trabajos que no corresponden con las funciones de su puesto | 2,2% | 5,4% | 4,8% | 5,6% | 12,3% | 6,8% | 2,0% | 0,6% | 4,1% |
| Se le han negado las vacaciones | 1,1% | 3,3% | 3,8% | 4,9% | 6,9% | 2,7% | 2,0% | 1,8% | 2,8% |
| No Le han permitido acudir a cursos para el empleo | 0,3% | 2,5% | 0,9% | 1,4% | 2,8% | 2,7% | 0,0% | 0,0% | 1,2% |
| Han evitado que esté en puestos de cara al público o de trato con personas | 0,8% | 3,3% | 1,9% | 2,8% | 9,6% | 2,7% | 0,0% | 0,6% | 2,2% |
| Cobra menos que otras personas que realizan el mismo trabajo | 3,3% | 9,1% | 5,7% | 7,0% | 11,1% | 5,4% | 0,0% | 0,6% | 5,2% |
| Le han dado los peores horarios y los trabajos más duros | 3,3% | 7,9% | 7,6% | 4,9% | 13,7% | 6,8% | 3,8% | 3,6% | 5,7% |
| Le echaron del trabajo sin explicar el motivo | 1,1% | 4,6% | 1,9% | 4,2% | 9,7% | 5,3% | 0,0% | 0,6% | 2,9% |
| Ha tenido más problemas para promocionar, ascender, mejorar en su trabajo | 2,2% | 4,6% | 1,9% | 4,9% | 11,0% | 5,4% | 0,0% | 0,6% | 3,4% |

Fuente: elaboración propia. N=1.217 (solo quienes han trabajado y/o han estado trabajando el último año).

Dichas situaciones presentan una prevalencia similar entre hombres y mujeres; sin embargo, se observa que contar con **nacionalidad extranjera es un factor clave**: quienes nacieron en un país extranjero se ven afectados en mayor medida que las personas nacidas en España en situaciones como hacer trabajos que no corresponden con su puesto, en la negación a hacer un contrato, y en cobrar menos que personas que realizan el mismo trabajo.

Asimismo, las personas que **no cuentan con estudios** o que tienen un **nivel educativo básico** presentan mayores tasas de discriminación. En el caso de las personas sin estudios, asciende a un 14% la prevalencia de situaciones como tener peores horarios y trabajos más duros, y el no disponer un contrato, el 12% indica que cobra menos que personas que realizan el mismo trabajo, y un 9% indica que ha sido despedido/a de un trabajo sin explicar motivos. Asimismo, un 11% indica que ha tenido más problemas para ascender (en todos los casos atribuido al origen).

Las siguientes tablas indican la prevalencia de las situaciones analizadas, según los principales **factores sociodemográficos**.

Tabla 44. Personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en las situaciones relacionadas con las condiciones de empleo y derechos laborales, según factores sociodemográficos

| | No le han querido hacer un contrato | Le han obligado a hacer trabajos que no corresponden con las funciones de su puesto | Se le han negado las vacaciones | No le han permitido acudir a cursos para el empleo | Han evitado que esté en puestos de cara al público o de trato con personas |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---|---------------------------------|--|--|
| SEXO | | | | | |
| Mujeres | 4,8% | 3,9% | 2,5% | 1,0% | 2,8% |
| Hombres | 4,7% | 4,6% | 3,3% | 1,3% | 1,5% |
| EDAD | | | | | |
| 16-24 años | 3,7% | 2,7% | 1,9% | 2,1% | 1,6% |
| 25-40 años | 5,0% | 4,1% | 2,3% | 0,5% | 3,1% |
| 41-75 años | 4,6% | 5,1% | 4,3% | 1,9% | 1,5% |
| TIEMPO PERMANENCIA EN ESPAÑA | | | | | |
| De 6 meses a 1 año | 16,7% | 8,5% | 8,5% | 4,3% | 2,1% |
| De 1 a 2 años | 7,3% | 7,0% | 9,5% | 2,4% | 7,1% |
| De 2 a 5 años | 8,7% | 8,7% | 4,3% | 5,4% | 1,1% |
| De 5 a 10 años | 4,4% | 5,1% | 1,5% | 0,7% | 2,2% |
| Diez años o más | 4,3% | 4,0% | 2,7% | 0,7% | 2,5% |
| TAMAÑO HÁBITAT | | | | | |
| Menos de 20.000 hab. | 2,5% | 2,5% | 1,7% | 1,2% | 0,4% |
| Entre 20.001 y 200.000 hab. | 2,4% | 3,3% | 2,6% | 0,0% | 1,9% |
| Más de 200.000 hab. | 7,4% | 5,6% | 3,6% | 2,2% | 3,4% |

| | Cobra menos que otras personas que realizan el mismo trabajo | Le han dado los peores horarios y los trabajos más duros | Le echaron del trabajo sin explicar el motivo | Ha tenido más problemas para promocionar, ascender, mejorar en su trabajo | Se ha sentido más controlada/o y/o vigilada/o que las/os demás |
|-------------------------------------|--|--|---|---|--|
| SEXO | | | | | |
| Mujeres | 5,5% | 5,4% | 2,4% | 3,6% | 7,5% |
| Hombres | 4,6% | 6,2% | 3,5% | 3,3% | 6,0% |
| EDAD | | | | | |
| 16-24 años | 3,7% | 4,2% | 2,1% | 3,2% | 5,8% |
| 25-40 años | 5,5% | 5,7% | 2,6% | 3,4% | 7,5% |
| 41-75 años | 5,1% | 6,5% | 3,6% | 3,4% | 6,3% |
| TIEMPO PERMANENCIA EN ESPAÑA | | | | | |
| De 6 meses a 1 año | 6,3% | 4,3% | 4,3% | 6,4% | 6,4% |
| De 1 a 2 años | 11,6% | 7,1% | 7,1% | 4,7% | 7,0% |
| De 2 a 5 años | 10,8% | 9,8% | 7,6% | 5,4% | 6,5% |
| De 5 a 10 años | 8,1% | 3,7% | 3,0% | 3,7% | 5,1% |
| Diez años o más | 4,6% | 6,4% | 2,2% | 3,3% | 5,5% |
| TAMAÑO HÁBITAT | | | | | |
| Menos de 20.000 hab. | 4,5% | 5,4% | 1,2% | 2,5% | 4,5% |
| Entre 20.001 y 200.000 hab. | 2,9% | 2,9% | 1,2% | 1,2% | 4,3% |
| Más de 200.000 hab. | 7,0% | 7,9% | 4,9% | 5,4% | 9,9% |

Fuente: elaboración propia.

- No se observan diferencias relevantes por **sexo** ante las situaciones relacionadas con las condiciones de empleo y derechos laborales. Solo se observa que las mujeres perciben algo más que los hombres sentirse **más controladas o vigiladas** que las demás personas.
- Como se observaba en el capítulo sobre la búsqueda y acceso al empleo, las personas de mayor **edad** presentan una prevalencia mayor de discriminación. Así se observa, por ejemplo, al sentirse **obligadas a hacer trabajos que no corresponden a las funciones de su puesto**, en la **negación de vacaciones**, y en **tener los peores horarios y los trabajos más duros**.
- El **tiempo de permanencia en España** (en el caso de quienes han nacido en el extranjero), establece algunas diferencias. En situaciones como el **cobrar menos, tener peores horarios y trabajos más duros, ser expulsados sin motivo**, tener **problemas para ascender**, y el **evitar los puestos de cara al público**, las personas que llevan un tiempo medio viviendo en España presentan mayores tasas de percepción de discriminación que las personas recién llegadas o que llevan más años. Por otro lado, las personas que llevan menos tiempo viviendo en el país han percibido en mayor medida que el resto situaciones como las de **no quererles hacer un contrato, negación de vacaciones**, y la **obligación a hacer trabajos que no corresponden con las funciones del puesto**.
- Nuevamente el **tamaño del hábitat** de residencia presenta diferencias importantes: las personas que viven en ciudades grandes de más de 200.000 habitantes perciben más las experiencias discriminatorias que aquellas que viven en ciudades pequeñas o en pueblos.

Desde las entrevistas en profundidad se reconoce que la **posibilidad de ascenso se ve reducida**, y que las personas empleadoras prefieren aumentar cargos o dar más responsabilidades a personas del grupo mayoritario.

Se observan también diferencias acusadas entre los **sectores laborales**. Se evidencia que las situaciones de discriminación por origen étnico en términos de condiciones y derechos laborales están más presentes en el área de **construcción**, de **transporte y telecomunicaciones**, y en el área de **empleados/as del hogar**.

- El 15% de las personas entrevistadas que trabajan en el **sector de construcción** indica que cobra menos que otras personas que realizan el mismo trabajo y que le han dado los peores horarios y los trabajos más duros. Además, un 13% indica que ha tenido más problemas para ascender en su puesto de trabajo, y un 8% que le han obligado a hacer trabajos que no se corresponden con las funciones de su puesto.
- Respecto a las personas que están empleadas en el **sector de transporte y telecomunicaciones**, el 12% indica que le han dado los peores horarios y los trabajos más duros, y un 10% asegura que le han obligado a hacer trabajos que no corresponden con las funciones de su puesto.
- El **sector de empleados/as del hogar presenta las mayores tasas de prevalencia en las situaciones de discriminación** de este sub-ámbito, que como se ha indicado, es un sector **principalmente femenino**. Un 21% indica que cobra menos que otras personas que realizan el mismo trabajo, y que, además, le han dado los peores horarios y los trabajos más duros. Asimismo, un 16% percibe que ha tenido problemas para ascender o mejorar en su trabajo debido a su origen étnico o racial, un 13% que no le han querido hacer un contrato, y el 12% indica que le han obligado a hacer trabajos que no se corresponden con las funciones de su puesto. Con una prevalencia algo menor, pero no menos importante, un 10% de empleados/as del hogar indica que se les han negado las vacaciones.

Este último punto es reconocido en las entrevistas en profundidad de parte de mujeres empleadas del hogar. Se menciona la existencia de situaciones de *trabajo sumergido*, especialmente en los primeros años, una vez llegadas a España. Asimismo, se indica que han existido situaciones en las que se ha obligado a pagar por su cuenta el valor de la seguridad social, cuestión que la persona ha aceptado a pesar de saber que no es legal, pues prefería mantener su trabajo.

6.2.3. Relaciones en el medio laboral

Otro de los sub-ámbitos analizados en el área laboral tiene que ver con las **experiencias en las relaciones en el medio laboral**. La siguiente tabla muestra el porcentaje de personas que percibe haber sufrido un trato discriminatorio motivado por su origen racial o étnico.

- Un 6,8% de las personas indica que ha sentido un **mayor control y vigilancia** que las demás personas de su trabajo, un 5% indica que ha sido **insultada o humillada**, o ha **tenido discusiones con sus compañeros y compañeras o con las jefaturas**, mientras que otro 5% indica que ha sufrido **malos tratos de parte de clientes o proveedores/as**.
- Por otro lado, un 4% de las personas indica que **ha sentido acoso en el trabajo**, y un 2% que **ha sido obligada a quitarse algún símbolo religioso o cultural**.

Tabla 45. Porcentaje de personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en las situaciones del sub-ámbito de relaciones en el medio laboral

| | % |
|---|------|
| Se ha sentido más controlada/o y/o vigilada/o que las/os demás | 6,8% |
| Le han insultado o humillado/ ha tenido peleas con sus compañeras/os o sus jefes/as | 4,9% |
| Le han tratado mal/humillado las/os clientes o proveedores | 4,5% |
| Se ha sentido acosado/a en el trabajo | 3,7% |
| Le han obligado a quitarse algún símbolo religioso o cultural (velo) | 1,9% |

Fuente: elaboración propia. N=1.217 (solo quienes han trabajado y/o han estado trabajando el último año).

La discriminación en las relaciones en el medio laboral presenta diferencias acusadas **entre grupos de diverso origen étnico y territorial**:

Tabla 46. Porcentaje de personas que han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en las situaciones del sub-ámbito de relaciones en el medio laboral, según grupo poblacional

| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afro-caribeño y afro-latino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistaní | G. población gitana |
|---|--------------------|------------|-----------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|
| Le han insultado o humillado/ ha tenido peleas con sus compañeras/os o sus jefes/as | 4,5% | 5,8% | 10,3% | 10,0% | 21,0% | 4,5% | 3,5% | 4,6% |
| Le han obligado a quitarse algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.) | 0,0% | 9,9% | 0,0% | 2,0% | 4,1% | 1,1% | 1,2% | 0,0% |
| Le han tratado mal/ humillado las/os clientes o proveedores | 2,2% | 7,3% | 7,9% | 7,8% | 12,7% | 8,0% | 3,6% | 7,5% |
| Se ha sentido más controlada/o y/o vigilada/o que las/os demás | 3,3% | 11,8% | 5,6% | 12,9% | 18,0% | 6,8% | 2,5% | 15,7% |
| Se ha sentido acosado/a en el trabajo | 2,9% | 6,2% | 7,8% | 7,1% | 15,3% | 6,9% | 0,0% | 3,0% |

Fuente: elaboración propia. N=1.217 (solo quienes han trabajado y/o han estado trabajando el último año).

- Se evidencia que las personas de los grupos magrebí, afrocaribeño y afrolatino, de personas del pueblo gitano, y las procedentes de países África no mediterránea tienen más experiencias de discriminación relacionadas con el **mayor control y vigilancia que las demás personas**, alcanzando una tasa del 18% en el caso de las personas de África no mediterráneas, quienes además presentan la mayor prevalencia de acoso en el lugar de trabajo.
- Las situaciones de **conflicto con las y los compañeros de trabajo o las jefaturas** se presentan con mayor prevalencia en los grupos de afrocaribeños y afrolatinos (10%), de África no mediterránea (21%), y andinos (10%).
- El **conflicto con clientes y personas proveedoras en el lugar de trabajo** está también presente con una prevalencia importante en los tres grupos mencionados, así como en la población magrebí, la asiática del este, y la del Pueblo gitano.
- Finalmente, el 10% de las personas de **origen magrebí** han sido **obligadas a quitarse algún símbolo religioso o cultural como el velo** en su lugar de trabajo. Al observar en función del sexo, se evidencia que el **20% de las mujeres magrebís** han recibido dicho trato.

La siguiente tabla muestra las tasas de discriminación según los principales **factores sociodemográficos** analizados:

Tabla 47. Porcentaje de personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en las situaciones del sub-ámbito de relaciones en el medio laboral, según factores sociodemográficos

| | Le han insultado o humillado/ ha tenido peleas con sus compañeras/os o sus jefes/as | Le han obligado a quitarse algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.) | Le han tratado mal/ humillado las/os clientes o proveedores | Se ha sentido acosado/a en el trabajo |
|---------------------------------------|---|--|---|---------------------------------------|
| SEXO | | | | |
| Mujeres | 4,6% | 2,1% | 4,3% | 4,1% |
| Hombres | 5,3% | 1,7% | 4,9% | 3,3% |
| EDAD | | | | |
| 16-24 años | 3,7% | 5,3% | 1,6% | 2,1% |
| 25-40 años | 5,7% | 4,6% | 4,1% | 2,1% |
| 41-75 años | 4,3% | 4,1% | 4,1% | 1,7% |
| TIEMPO PERMANENCIA EN ESPAÑA | | | | |
| De 6 meses a 1 año | 4,3% | 8,5% | 8,7% | 0,0% |
| De 1 a 2 años | 7,1% | 4,8% | 4,7% | 2,3% |
| De 2 a 5 años | 6,5% | 5,4% | 3,3% | 8,7% |
| De 5 a 10 años | 2,9% | 3,6% | 5,1% | 2,2% |
| Diez años o más | 5,1% | 3,7% | 3,6% | 1,2% |
| TAMAÑO HÁBITAT | | | | |
| Municipio de menos de 20.000 hab. | 2,9% | 0,8% | 0,4% | 5,3% |
| Municipio entre 20.001 y 200.000 hab. | 3,6% | 2,9% | 1,7% | 1,7% |
| Municipio de más de 200.000 hab. | 6,8% | 5,6% | 2,7% | 6,3% |

Fuente: elaboración propia.

- El **sexo** no es un factor que presente diferencias en la prevalencia de las situaciones de discriminación en el medio laboral.
- La **edad** tampoco diferencia las experiencias de manera considerable. El 6% de las personas de 25 a 40 años indica que ha sido insultada, humillada o ha tenido peleas con pares de trabajo o jefaturas, algo por encima de las personas de 41 a 75 años (4%) y las de 16 a 24 años (4%). Además, el mal trato de parte de clientes o proveedores se percibe más por las personas adultas, desde 25 años.
- Los insultos por pares o jefaturas y el sentir acoso en el lugar de trabajo son situaciones más percibidas por personas que llevan un **tiempo medio viviendo en España**, mientras que el mal trato por parte de clientes, o la obligación a quitarse algún símbolo religioso o cultural, aumentan conforme más años de permanencia en el país se tenga.
- Existe una mayor percepción de trato discriminatorio en las relaciones en el medio laboral en las **ciudades grandes que en las pequeñas**. Sin embargo, se observa que

el acoso en el lugar de trabajo también presenta una prevalencia importante en los municipios más pequeños, de menos de 20.000 habitantes.

El tipo de trato recibido en las relaciones en el medio laboral se menciona con frecuencia en las [entrevistas en profundidad](#). Por un lado, se reconoce que muchas de experiencias provienen de [situaciones con compañeros/as de trabajo](#), y que muchas veces son palabras despectivas, o comentarios dichos en tono de broma. Estas experiencias son vistas como situaciones "típicas", que pueden molestar pero que no influyen en la decisión de denunciar o dejar un puesto de trabajo. En otras palabras, las personas entrevistadas muestran una actitud de normalización ante este tipo de hechos discriminatorios. Además, se mencionan hechos de discriminación de parte de personas de otros grupos poblacionales, demostrando que, dentro de los propios grupos discriminados, se crean [jerarquías](#), o microgrupos que pueden ser más discriminados que otros.

"Comentarios así graciosos que me hayan llegado, sí. Del tipo...ya por ser de Egipto, ya no por ser del Magreb «has llegado en camello». O el comentario de, bueno porque yo era ventas, entonces tenía que llegar a un número de ventas, «por no llegar a objetivos, yo sé que vas a poner una bomba aquí en el edificio». Entonces, siempre, lo cuentan. (Hombre, grupo magrebí)

"Entré como becaria en una empresa de Lleida como ingeniera informática, y ahí sí que hubo ciertos comentarios inapropiados, en el puesto de trabajo. Uno de ellos era el típico estereotipo sobre las mujeres de Europa del este que se dedican al mundo sexual, y ahí sí que lo noté, y bueno, fue por mi origen 100%. Al final, o por razones de sexo, por razones de "raza" o por la razón que sea, cada uno busca esa debilidad para sacar provecho, de ti o de quien sea" (Mujer, grupo Europa del este).

"No he sentido discriminación por los nativos de aquí, los españoles. Digamos que me he sentido discriminada por otra gente sudamericana e inmigrante, paisanos míos. Gente de Colombia, gente de Argentina, gente de Venezuela, que ha sido muy discriminativa conmigo. Ellos sí que han sido súper racistas conmigo, siendo inmigrantes como yo. Por ejemplo, cuando trabajaba en Merca Madrid, que mi reponedora era colombiana, que era una chica más bajita que yo, pero ella era más blanquita, el típico colorismo que le llaman. Por ser ella más blanquita, yo que sé, se creía superior a mí, como era la encargada, y como me llevaba bien con todos los compañeros, y siempre estaba hablando, pues yo que sé, le molestaba eso tal vez. «tú a que has venido aquí, negra»". (Mujer, grupo andino).

Otra de las situaciones discriminatorias recordadas con frecuencia por las personas entrevistadas tiene que ver con [la relación con la clientela](#), en el caso de las personas que trabajan en puestos de camareros/as, o de cara al público. Se menciona, de nuevo, que en general son frases dichas en aparente tono de broma.

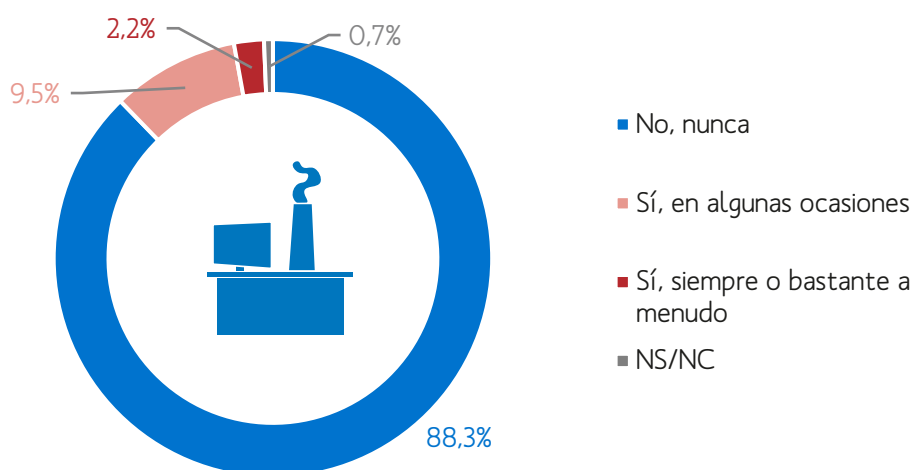
"(en el trabajo) Casi siempre he sido la negra en todo, siempre sin querer, cuando tenía que hablar brillaba por mi sombra, sabes, por mi color. Insultos fuertes... «ahí viene la negra» y ya está. Lo típico, pero nunca ha ido a más ni me he sentido tan ofendida, depende de quién te lo diga, te ofendes, entonces pasaba un poco. Y desde que empecé a trabajar en el Burger hasta ahora, yo siempre lo he dado todo en mis trabajos nunca he tenido quejas. Pero también depende de los clientes, he estado trabajando en Serrano y he visto clientas que uf, ahí se nota

mucho, murmuran, chismosean, ¿sabes? Van a lo fácil, al insulto fácil, a la frase fácil, es lo mismo de siempre." (Mujer, grupo de África no mediterránea)

"(Trabajando en el restaurante de comida china de su tío) Por ejemplo, el típico comentario...eso me pasa con gente mayor, no sé si es siempre, pero a mí sí. Gente que viene a hablar contigo imitando el acento, y eso. A mí siempre me pasa con gente mayor. También es por la ubicación, y hay muchas familias, y hay gente mayor. (Hombre, grupo asiático del este).

Finalmente, la discriminación percibida en el ámbito laboral debido a las **dificultades con el idioma disminuye del 16% en 2013 al 12% en 2020**. Como se ha visto en los ámbitos anteriores, los grupos que mayor discriminación perciben en este sentido son Los indo-pakistaní, asiáticos del este, magrebí y países África no mediterránea. También un porcentaje importante de personas de Europa del este.

Gráfico 76. Tasas de discriminación percibida de personas que se han sentido desplazadas por no dominar el idioma en el ámbito laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.217 (solo quienes han trabajado y/o han estado trabajando el último año).

Tabla 48. Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que sí se han sentido desplazadas por sus dificultades con el idioma en el ámbito laboral (%)

| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistaní | G. población gitana | Total |
|---|--------------------|------------|-----------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------|
| Discriminación en la atención recibida por tener dificultades con el idioma | 13,4% | 18,3% | 0,9% | 7,0% | 17,8% | 24,3% | 19,6% | 0,0% | 11,9% |

Fuente: elaboración propia N=1.217 (solo quienes han trabajado y/o han estado trabajando el último año).

Conclusiones

- La **tasa de discriminación laboral** disminuye de manera importante, del 34% en 2013 a 26% en 2020. La **mejora de la situación económica** y la reducción en la competencia con el resto de la población española de origen no perteneciente a minorías étnico/poblacionales por el bien del empleo estaría en parte detrás de la explicación de esta situación en tanto que la población de los diversos grupos analizados estaría ocupando, en buena medida puestos de trabajo que la población mayoritaria rechaza.
- **Cuanto mayor es el número de habitantes de los entornos de residencia** de las personas **mayor es la prevalencia** de situaciones discriminatorias relacionadas con el empleo, ascendiendo al 30% de las personas que viven en municipios de más de 200.000 habitantes.
- Los grupos analizados con las mayores tasas de discriminación laboral son la **población de África no mediterránea**, la **afrocaribeña/afrolatina (afrodescendientes)**, la **magrebí**, y la **gitana**.
- La percepción de discriminación en el ámbito laboral está **relacionada con la situación ocupacional**: afecta más a los grupos que se encuentran desempleados, y a quienes trabajan sin contrato, que constituyen el 19% de las personas activas. Asimismo, quienes se sienten más discriminadas son las personas más jóvenes.
- En cuanto a la **búsqueda y acceso al empleo**, el 7% de las personas entrevistadas indica que no le han escuchado al buscar empleo, o le han rechazado durante una entrevista debido a su origen étnico o racial. Los grupos más discriminados en estas dos situaciones son el de personas originarias de **África no mediterránea** y la **población gitana**. Quienes han sentido discriminación en este sub-ámbito indican que desarrollan **estrategias en la búsqueda de empleo**, como ocultar fotos, disimular acento, o en el caso de la población gitana, se evita dar a conocer que se pertenece a dicho Pueblo.
- Respecto a la **discriminación en las condiciones del empleo y los derechos laborales**, se observa que las situaciones más frecuentes son **tener los peores horarios y los trabajos más duros** (5,7%), **cobrar menos que otras personas** que realizan el mismo trabajo (5,2%), la **negación a hacer un contrato de trabajo** (4,7%), y la **obligación a realizar labores que no corresponden con el puesto de trabajo** (4,1%). Quienes mayor trato discriminatorio sufren en este aspecto son las personas de **África no mediterránea** y **magrebí**. Además, las personas que **no cuentan con estudios** o que tienen un **nivel educativo básico** son más afectadas por las situaciones relacionadas con las condiciones del trabajo y sus derechos laborales.
- En cuanto a las experiencias en las **relaciones en el medio laboral**, un 6,8% indica que ha sentido un **mayor control y vigilancia** que las demás personas de su trabajo, un 5% indica que ha sido **insultada o humillada**, o ha **tenido discusiones con compañeros/as o con las jefaturas**, mientras que otro 5% indica que ha sufrido **malos tratos de parte de clientes o proveedores**. Por otro lado, un 4% de las personas indica que **ha sentido acoso en el trabajo**, y un 2% que **ha sido obligado a quitarse algún símbolo religioso o cultural**.
- Finalmente, se concluye que la discriminación en el ámbito laboral es un tipo de experiencia que se **normaliza u oculta**, puesto que muchas personas deciden "aceptar" ese tipo de trato con tal de **mantener su puesto de trabajo**.

6.3. La experiencia de la discriminación en el ámbito de la formación para el empleo

En este apartado se analiza la participación de las personas entrevistadas en cursos de formación laboral, tanto para población empleada como la desempleada, realizando una caracterización del perfil socioeconómico de dichos colectivos.

Los resultados de la encuesta arrojan que un **15,3%** de la población entrevistada **ha acudido a algún curso de formación este último año**. Este dato supone una ligera disminución del porcentaje de personas que acuden con respecto a 2013, cuya tasa de participación era del 17,9%.

La siguiente tabla muestra el porcentaje de población que ha asistido a cursos de formación el último año, según su nivel educativo alcanzado.

Tabla 49. Porcentaje de personas (por nivel de estudios) que sí han asistido en el último año a un curso de formación (%)

| | Porcentaje |
|---|------------|
| No tiene estudios (N= 20) | 8,1% |
| Estudios primarios (5-12 años) (N= 30) | 12,1% |
| Estudios secundarios (12-16 años) (N= 88) | 35,5% |
| Formación profesional (18-20 años) (N= 62) | 25,0% |
| Estudios universitarios de diplomatura (N= 19) | 7,7% |
| Estudios universitarios de licenciatura (N= 23) | 9,3% |
| Estudios de postgrado (N= 7) | 2,8% |
| Total | 100% |

Fuente: elaboración propia. N= 248.

Se observa que el 60,5% de quienes han asistido cuentan con estudios secundarios o estudios de formación profesional, un 20,2% tiene estudios básicos o no tiene estudios, y un 19,8% cuenta con estudios universitarios. Si bien los cursos de formación **continúan teniendo como participantes a personas de niveles educativos más altos**, en comparación a la oleada anterior hay un **aumento en la participación en cursos de formación de parte de la población con un bajo nivel educativo** (sin estudios o básicos), de 11,7% en 2013 a **20,2% en 2020**.

Por otro lado, la participación en los cursos de formación también acusa diferencias según **la situación ocupacional** (siguiente tabla). Se conforma principalmente por personas que se encuentran **trabajando con contrato** (37%) o están **desempleadas** (33%), con solo un **6% de asistencia de aquellos grupos que trabajan sin contrato** (mercado irregular), que como se indicó, afecta mayoritariamente a mujeres y a algunos colectivos. Las personas **autónomas o que ayudan en negocios familiares**, otra parte importante de la muestra de personas entrevistadas, también presentan una baja participación en cursos de formación.

Tabla 50. Porcentaje de personas (por situación laboral) que sí han asistido en el último año a un curso de formación (%)

| | Porcentaje |
|---|------------|
| Está trabajando con contrato (N= 90) | 36,6% |
| Está trabajando sin contrato (N= 15) | 6,1% |
| Es autónomo/a (N= 17) | 6,9% |
| Ayuda en un negocio familiar (N= 1) | 0,4% |
| Está parado/a (N= 81) | 32,9% |
| Las tareas del hogar (N= 16) | 6,5% |
| Es estudiante (N= 21) | 8,5% |
| Está jubilado/a o prejubilado/a o tiene una incapacidad permanente (N= 6) | 2,4% |
| Total | 100% |

Fuente: elaboración propia. N= 246.

En las [entrevistas en profundidad](#) se evidencia la escasez de participación en cursos de formación de parte de la población en estudio. Las personas indicaban que no habían tenido la oportunidad, o no conocían las posibilidades para hacerlo. Cabe mencionar que quien sí reconoce haber participado asegura que sus expectativas de encontrar trabajo no han cambiado gracias a esta formación.

“Yo he hecho un curso de carnicería, y soy la única marroquí dentro de un curso de 29 españoles. He hecho este curso durante 3 meses. Cuando saqué este título todos mis compañeros encuentran trabajo en carnicerías (...) menos yo” (Mujer, Grupo magrebí).

6.3.1. Experiencias formativas de las personas entrevistadas

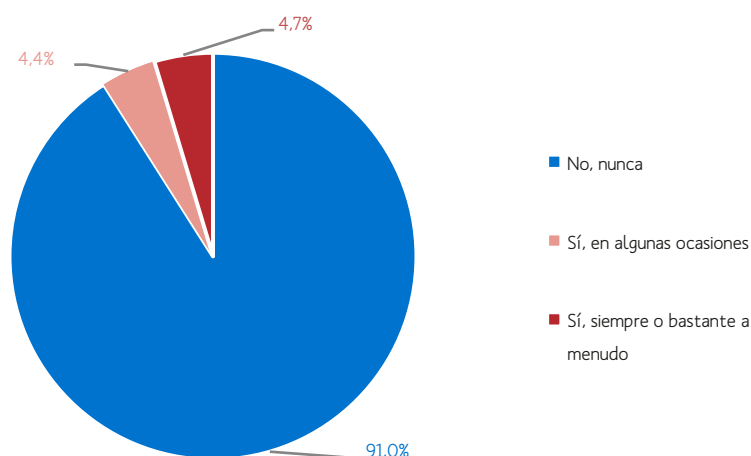
En concreto, y según los ítems analizados para determinar el [grado de discriminación en el ámbito formativo](#), se observan porcentajes bajos de discriminación por origen racial o étnico.

- El **0,6%** considera que no le han dejado participar en un curso que ofrecía el Sistema Público de Empleo u otra entidad pública por su origen racial o étnico.
- El **0,6%** manifiesta que no le han dejado participar en un curso que ofrecía una entidad privada.
- Cuando se pregunta si el profesorado le ha tratado de forma diferente en las clases por su origen étnico, tan solo el **1,3%** indica que ha sufrido este tipo de discriminación.

- El **1,4%** afirma que los/as compañeros/as o profesores/as le han insultado o humillado por su origen étnico.

Por otro lado, el **9,1%** de las personas encuestadas considera que **se ha sentido desplazada debido a sus dificultades con el idioma**. Esta tasa aumenta respecto a los resultados de 2013, cuyo porcentaje de discriminación por idioma era del 6,6%.

Gráfico 77. Tasas de discriminación percibida de personas que se han sentido desplazadas por no dominar el idioma en el ámbito formativo laboral



Fuente: elaboración propia.

Conclusiones

- El **15,3%** de las personas entrevistadas ha **acudido a algún curso de formación el último año**. La asistencia a dichos cursos se produce principalmente entre personas con **niveles educativos más altos**; aun así, aumenta la participación de parte de la población con un bajo nivel educativo.
- Existe un bajo nivel de discriminación reportado por las personas que han asistido a los cursos de formación (inferior al 2%).
- Por otro lado, el **9,1%** de las personas encuestadas **se han sentido desplazada debido a sus dificultades con el idioma**. Esta tasa aumenta respecto a los resultados de 2013, cuyo porcentaje de discriminación por idioma era del 6,6%.

6.4. Consecuencias de la discriminación laboral e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

6.4.1. La percepción de las consecuencias de la discriminación laboral

Al igual que en el capítulo relativo a otros ámbitos, se ha analizado qué consecuencias en la vida personal ha generado la experiencia de discriminación en el ámbito laboral. Las principales son:

- El 47,3% de las personas ha padecido efectos psicológicos, como estrés, ansiedad, depresión, etc.
- El 38,1% siente más rechazo hacia la sociedad mayoritaria y desconfianza.
- Un 26,9% indica que se ha aislado, negándose a ir a espacios públicos.

Tabla 51. Debido a la o las situaciones discriminatorias que ha vivido, ¿ha experimentado algunas de estas consecuencias en su vida? (En el ámbito laboral)

| | Personas que han sufrido discriminación laboral | |
|---|---|-------|
| | Sí | No |
| Efectos psicológicos (tiene más estrés, o ansiedad, depresión) | 47,3% | 32,1% |
| Siente más rechazo hacia la sociedad mayoritaria, desconfianza | 38,1% | 21,6% |
| Se ha aislado, no sale de casa, se niega a ir a espacios públicos (bares, discotecas, etc.) | 26,9% | 9,8% |
| Desea abandonar España | 12,8% | 8,2% |
| No acude a servicios públicos (médico, colegio, etc.) | 13,1% | 12,4% |
| Efectos físicos por las agresiones (enfermedades o discapacidades) | 9,2% | 5,0% |

Fuente: elaboración propia. N=375.

En las [entrevistas en profundidad](#), tal como se mencionó en el apartado anterior, se manifestaron experiencias de discriminación en el ámbito laboral. Las personas que han percibido un trato discriminatorio debido a su origen racial o étnico en este *ámbito*, mencionan distintos tipos de consecuencias, relacionadas principalmente con [algunos efectos psicológicos](#), incidencia en las [expectativas de vida](#), y un [sentimiento de apatía social](#).

Como se indicaba a partir de Makkonen (2002), las personas desarrollan distintos tipos de respuestas ante las situaciones discriminatorias, y, de hecho, muchas de ellas tienden a

normalizar dichas experiencias. Como se indica desde la **mirada experta**, esto sucede aún más cuando se trata del ámbito laboral, en el que una queja o denuncia puede arriesgar un puesto de trabajo, afectando a sus trayectorias vitales.

Lo que se pone de manifiesto en las opiniones recogidas entre las personas entrevistadas, es que en el proceso de discriminación se interrelacionan múltiples factores que pueden empeorar las consecuencias de sufrir este tipo de experiencias, y que, en el ámbito laboral, en particular, puede producirse una **normalización obligada, puesto que las personas arriesgan su puesto de trabajo y por ende su fuente de ingresos y expectativas de vida**.

Otra relación en la que se ha querido indagar es la de la incidencia de las experiencias de discriminación laboral, en la **sensación de integración en la sociedad mayoritaria**. Como se mencionaba en el capítulo anterior, la pregunta sobre el nivel de integración constituye una relación que determina, aunque con una base subjetiva importante, el sentimiento de aceptación que tiene la persona entrevistada en su entorno cercano.

La siguiente tabla muestra la percepción de integración, diferenciando el grupo de personas que el último año ha sido discriminada en el ámbito laboral, del grupo que no ha percibido ese tipo de trato. Se observa que el **12,4% de las personas que se ha sentido discriminada por su origen racial o étnico en dicho ámbito se siente poco o nada integrada en España**, mientras que en el caso de quienes no han sufrido discriminación laboral el último año el porcentaje desciende al 5%.

Tabla 52. Distribución de las personas que se sienten discriminadas en el ámbito laboral en función del nivel de integración auto percibido en España

| | No se ha sentido discriminado | Si se ha sentido discriminado |
|----------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Muy integrado/a | 61,5% | 52,4% |
| Bastante integrado/a | 33,3% | 35,1% |
| Poco integrado/a | 4,8% | 11,8% |
| Nada integrado/a | 0,4% | 0,6% |

Fuente: elaboración propia.

Desde las **entrevistas a personas de los grupos estudiados**, se observa que un elemento fundamental en los procesos de integración en España, y aún más en el ámbito laboral, se relaciona con el **manejo del idioma**. De ahí que personas que proceden de países de habla hispana, o que han nacido en España, presenten menos conflictos en el acceso al mundo laboral, que aquellas que se encuentran en proceso de aprendizaje. Asimismo, se observa que el aislamiento de ciertos grupos, o el buscar trabajo solo dentro de sus propias comunidades, como ocurre usualmente en las situaciones de los grupos asiático del este e indo-pakistanís está relacionado con la complejidad de aprender el idioma para estos grupos.

“Necesito aprender mucho, necesito el idioma (...) Necesito aprender el español más que el árabe, estoy viviendo en España, tengo que aprender aquí” (Mujer, Grupo magrebí)

6.4.2. Igualdad de oportunidades

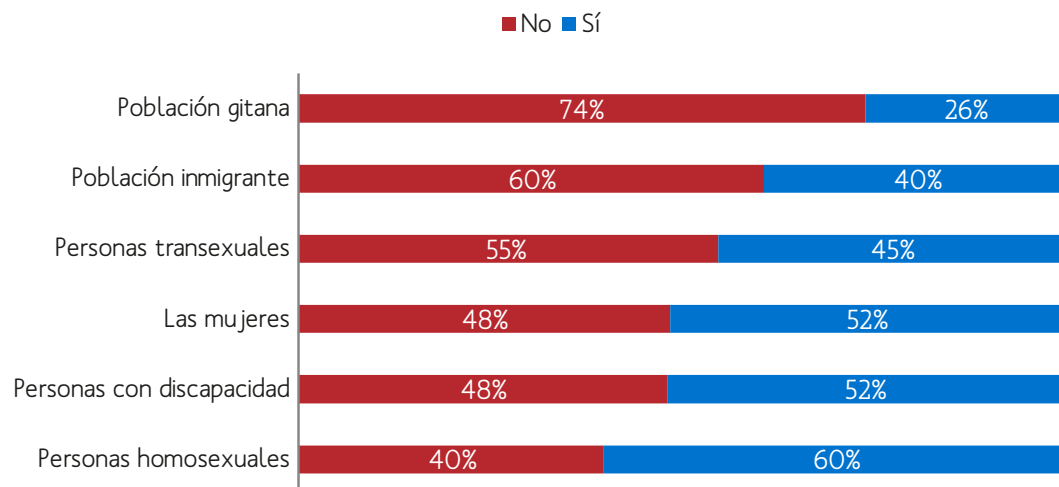
El derecho a la no discriminación resulta fundamental para garantizar el libre acceso al empleo por parte de las trabajadoras y los trabajadores. Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que la discriminación laboral y la segregación ocupacional continúan siendo un problema global.

Es por ello que se incluyen preguntas sobre la **percepción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo** de grupos vulnerables. Dichas preguntas solo están dirigidas a la población activa, que tiene una mayor proximidad al mercado del trabajo.

Como ilustra el siguiente gráfico, se observa que, en opinión de la población entrevistada, el grupo de población que cuenta con menor igualdad de oportunidades laborales en España es la **población gitana**: un 74% cree que no tiene las mismas opciones que el resto de las personas; el 60% opina en esta misma dirección en relación con la **población inmigrante**, y un 55% respecto a las **personas transexuales**.

Aquellos colectivos en los que una leve mayoría se inclina por la opinión de que sí existe una mayor igualdad de oportunidades son: las **mujeres** (52%), las **personas con discapacidad** (48%) y las **personas homosexuales** (40%).

Gráfico 78. ¿Considera que en España hay igualdad de oportunidades laborales para...?



Fuente: elaboración propia. N= 1.217 (solo a población activa).

La tabla siguiente especifica dicha percepción según los distintos grupos analizados:

Tabla 53. Porcentaje de personas que percibe que NO existe igualdad de oportunidades laborales para los siguientes grupos o colectivos, según grupo poblacional

| | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afrocaribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistaní | G. población gitana | Total |
|---------------------------|--------------------|------------|-----------|--|---------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------|
| Las mujeres | 41,5% | 47,3% | 44,8% | 62,8% | 53,3% | 44,0% | 32,1% | 59,2% | 48,3% |
| Población gitana | 76,0% | 65,4% | 68,4% | 82,7% | 68,8% | 69,4% | 46,9% | 86,4% | 73,7% |
| Población inmigrante | 55,5% | 62,8% | 52,4% | 67,1% | 72,6% | 57,3% | 44,2% | 69,0% | 60,6% |
| Personas con discapacidad | 46,0% | 49,1% | 36,5% | 52,8% | 54,4% | 46,5% | 32,7% | 55,4% | 47,9% |
| Personas homosexuales | 40,3% | 37,2% | 29,7% | 45,7% | 45,6% | 43,7% | 30,6% | 40,5% | 39,6% |
| Personas transexuales | 55,5% | 55,0% | 41,4% | 57,4% | 58,2% | 52,1% | 38,3% | 61,6% | 54,5% |

Fuente: elaboración propia. N= 1.217 (solo a población activa).

- La desigualdad en el acceso al empleo que sufren **las mujeres** es percibida por un mayor porcentaje de personas de la **población gitana** (59%), del grupo **afro caribeño-afro latino** (63%), y por las **personas de países África no mediterránea** (53%).
- En general, estos tres grupos perciben **mayores desigualdades de oportunidades para todos los colectivos consultados**, considerando mayor la desventaja de las personas gitanas en opinión de las personas de ese mismo grupo poblacional y de las afrocaribeñas-afrolatinas; y para la población inmigrante en opinión de quienes provienen de países África no mediterránea.
- Las **personas de Europa del este** también perciben un alto nivel de desigualdad en el empleo para las **personas del Pueblo gitano**: un 76% opina que no existe igualdad de oportunidades laborales para dicho colectivo en España. Por el contrario, el 59% indica que sí existe igualdad en el acceso al empleo para **las mujeres**.
- Las personas del **grupo andino** y el **indo pakistaní** muestran una opinión más positiva sobre las oportunidades de ciertos colectivos: la mayoría de estas personas cree que sí existe igualdad de oportunidades laborales en el caso de la **población inmigrante**, las **personas con discapacidad**, las **personas homosexuales**, y las **transexuales**. El grupo indo-pakistaní es el que menor desventaja percibe para todos los colectivos consultados.

Conclusiones

- Las personas que han sufrido discriminación laboral declaran tener **mayores consecuencias negativas en su vida**, principalmente **efectos psicológicos** (47%), **sentimiento de rechazo y desconfianza** hacia la sociedad mayoritaria (38%), y **se han aislado, negándose a ir a espacios públicos** (27%).
- En el ámbito laboral puede existir una **normalización de la discriminación** en tanto en cuanto las personas evitan denunciar o dar cuenta de trato discriminatorio, puesto que arriesgan su puesto de trabajo y por ende su fuente de ingresos y expectativas de vida.
- Hay una incidencia de las experiencias de discriminación laboral en la sensación de **integración en la sociedad mayoritaria**: el **12,4% de las personas que se ha sentido discriminadas por su origen racial o étnico en dicho ámbito se siente poco o nada integrada en España**, mientras que en el caso de quienes no han sufrido discriminación laboral el último año, el porcentaje desciende al 5%.
- Un elemento fundamental en los procesos de integración en España, y aún más en el ámbito laboral, se relaciona con el **manejo del idioma**. De ahí que personas que proceden de países de habla hispana o que han nacido en España, presenten menos conflictos en el acceso al mundo laboral que aquellas que se encuentran en proceso de aprendizaje.
- En opinión de la población entrevistada, quienes **menor igualdad de oportunidades laborales** tienen en España son la **población gitana**: un 74% cree que no tiene las mismas oportunidades que el resto de las personas. El 60% realiza esta misma valoración con relación a la **población inmigrante**, y un 55% respecto a las **personas transexuales**.
- Aquellos colectivos en los que una leve mayoría se inclina por la opinión de que sí existe una mayor igualdad de oportunidades son: las **mujeres** (52%), las **personas con discapacidad** (48%) y las **personas homosexuales** (40%).

7. Las variables explicativas de los diferentes niveles de discriminación: el género, la edad, el tamaño de hábitat, la comunidad autónoma de residencia y otras variables subjetivas

Continuando con la lógica de los estudios anteriores, se ha constatado la influencia de diversas **variables sociodemográficas de las personas encuestadas** en la determinación de las diferencias en la percepción del trato desigual y/o discriminatorio entre las personas encuestadas.

Como se ha explicado, se han calculado las diversas tasas de discriminación para cada una de las categorías de las variables de caracterización, buscando identificar las relaciones más intensas que den cuenta de las diferencias más significativas.

Estas variables explicativas pueden explicar en algunos casos la **discriminación múltiple**⁴³, es decir, que la discriminación racial se puede unir a otros motivos de discriminación, como el sexo, la edad, etc., que como se explica en las siguientes páginas, pueden afectar en un mayor o menor grado la percepción de discriminación.

7.1. La percepción de la discriminación en función del sexo

La percepción de la discriminación es **relativamente diferente entre hombres y mujeres**. En concreto, ellos perciben niveles de discriminación más elevados en determinados ámbitos más asociados a espacios públicos, mientras ellas manifiestan mayor trato discriminatorio con relación a determinados servicios públicos vinculados con el ámbito familiar. Solo algunos ámbitos muestran brechas estadísticamente significativas.

Los ámbitos donde se detecta una brecha estadísticamente significativa son el de **establecimientos, espacios públicos (y acceso a bienes y servicios)**, y el ámbito de **trato policial**.

En el primero, relacionado con los **establecimientos, espacios públicos y acceso a bienes y servicios**, la tasa de discriminación entre las mujeres es de un 27%, alcanzando el 35% en el caso de los hombres. Al observar las situaciones específicas consultadas, como **prohibir la entrada a discotecas, bares, tiendas, no atenderles en esos lugares, insultos y golpes en la calle**, así como las situaciones específicas en **transportes públicos o en acceso a servicios como tarjetas y cuentas bancarias**, los hombres presentan una **percepción mayor de discriminación que las mujeres** por su origen racial o étnico. La única excepción donde no hay diferencias por sexo es al sentir que le miran mal en tiendas o centros comerciales, con una prevalencia similar entre hombres y mujeres.

En el **ámbito de trato policial** las brechas son aún más pronunciadas: quienes se han sentido discriminados/as por su origen racial o étnico en al menos una de las situaciones son el 9% de las mujeres y el 32% de los hombres. Al desagregar todas estas situaciones consultadas, aquellas en las que se observan más diferencias son las relacionadas con el **trato policial en espacios públicos**: el 25% de hombres y solo el 5% de mujeres asegura que **le han pedido la documentación en la calle** debido a su origen, mientras que el 18%

43. Como se aborda en el capítulo 3.3., la discriminación por origen étnico o racial está asociada a muchos otros factores, que pueden ocasionar una "discriminación múltiple y/o interseccional", es decir, situaciones en la que distintos factores o motivos de discriminación interactúan simultáneamente, generando una forma específica de discriminación.

de hombres y el 3% de mujeres indica que **la policía le ha registrado sus pertenencias sin motivos**.

Tabla 54. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en los ámbitos de análisis, por sexo

| | Mujeres (n= 934) | Hombres (n= 690) | Total (N= 1.624) |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| ÁMBITO SANITARIO | 13% | 10% | 12% |
| ÁMBITO VIVIENDA | 31% | 30% | 31% |
| ÁMBITO ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS* | 27% | 35% | 30% |
| ÁMBITO TRATO POLICIAL* | 9% | 32% | 19% |
| ÁMBITO EDUCATIVO | 21% | 19% | 20% |
| ÁMBITO ADMINISTRACIÓN LOCAL | 7% | 9% | 8% |
| ÁMBITO VECINDARIO | 8% | 8% | 8% |
| ÁMBITO EMPLEO | 26% | 25% | 26% |
| ÁMBITO FORMACIÓN | 2% | 4% | 3% |

*Diferencias estadísticamente significativas. Prueba chi cuadrado de Pearson, signif. 0,05, y prueba t de diferencia de proporciones.

Fuente: Elaboración propia.

A pesar de no existir brechas importantes en las tasas de discriminación en los demás ámbitos, al observar las situaciones concretas de trato discriminatorio percibidas en cada una de dichas áreas, se comprueba que los hombres y las mujeres entrevistadas han tenido distintas experiencias en muchos casos:

- En el **ámbito de la salud** hay **situaciones en que los comportamientos discriminatorios sentidos por las mujeres son mayores** (aunque levemente), como la negación de la atención o en la petición de citas sanitarias, el mal trato a la persona o a la familia, y en la obligación de quitarse algún símbolo cultural o religioso.
- En el **ámbito de la vivienda** se producen algunas diferencias, siendo mayor la tasa de percepción de discriminación por parte de las **mujeres**, en casos como la **negación para alquilar una vivienda, o ponerle más requisitos para ello**. Por el contrario, hay un porcentaje mayor de **hombres** que asegura que **se han negado a enseñarle una vivienda que quería alquilar o comprar**.
- Respecto al **ámbito de empleo**, se observan diferencias leves, pero no menos importantes. En general **los hombres presentan mayores tasas** de percepción de discriminación en aspectos relacionados con la **búsqueda de empleo y los derechos laborales**, como el no ser escuchados al buscar trabajo, o haber sido despedidos sin motivos. Por el contrario, **las mujeres presentan mayores experiencias de trato discriminatorio en las relaciones en el medio laboral**: al ser obligadas a quitarse algún símbolo religioso o cultural, o el sentirse más controladas y vigiladas que las demás personas.

En los demás ámbitos, el educativo, de administración local, el vecindario y la formación, no hay diferencias en las tasas globales de percepción de discriminación, así como en las situaciones concretas consultadas.

7.2. Las diferencias en función de la variable edad

La edad se muestra como otro de los factores importantes en la percepción de trato discriminatorio. Los ámbitos donde se produce una relación significativa estadísticamente son el de **establecimientos y espacios públicos**, así como el de **trato policial** y el ámbito **educativo**. En todos ellos, los grupos de edad más jóvenes presentan mayores tasas de discriminación que los grupos de edades más adultas.

Según la experta de Ikuspegi, esto puede ser explicado por la **mayor sensibilización** ante posibles comportamientos discriminatorios de los grupos más jóvenes ("ojo entrenado"); además de por el hecho de que en ciertos colectivos los grupos de mayor edad viven en comunidades más cerradas y con un menor nivel de comunicación con la población mayoritaria.

En el mismo sentido, las personas expertas indican que la población joven, a diferencia de la más adulta, tiende a generar **mayores relaciones** con personas de distintos orígenes, y con la propia población mayoritaria, lo que puede aumentar sus probabilidades de sufrir hechos de trato discriminatorio.

Tabla 55. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en los ámbitos de análisis en función de su edad

| | 16-24 años (n= 313) | 24-40 años (n= 771) | 41-75 años (n= 540) | Total (N= 1.624) |
|-----------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|---------------------|
| ÁMBITO SANITARIO | 10% | 14% | 11% | 12% |
| ÁMBITO VIVIENDA | 32% | 34% | 25% | 31% |
| ÁMBITO ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS* | 42% | 32% | 22% | 31% |
| ÁMBITO POLICIAL* | 25% | 19% | 15% | 19% |
| ÁMBITO TRATO EDUCATIVO* | 30% | 17% | 17% | 20% |
| ÁMBITO ADMINISTRACIÓN LOCAL | 10% | 7% | 8% | 8% |
| ÁMBITO VECINDARIO | 8% | 8% | 8% | 8% |
| ÁMBITO EMPLEO | 29% | 27% | 23% | 26% |
| ÁMBITO FORMACIÓN | 3% | 3% | 3% | 3% |

*Diferencias estadísticamente significativas. Prueba chi cuadrado de Pearson, signif. 0,05, y prueba t de diferencia de proporciones.

Fuente: Elaboración propia.

- Al diferenciar las situaciones relacionadas con los **establecimientos y espacios públicos y acceso a bienes y servicios**, como son el no permitir la entrada a discotecas, el sentir que le miran mal, insultos y golpes en la calle, como el evitar la

proximidad en transportes públicos, se observa que son **los grupos jóvenes quienes presentan una mayor prevalencia** de este tipo de trato. La situación que muestra lógicamente mayor discriminación en grupos adultos es la de tener más dificultades al obtener una cuenta bancaria o el que cobren más por acceder a servicios.

- El **ámbito de trato policial** en todos sus ítems presenta un mayor trato discriminatorio en los grupos más jóvenes. Así se observa en las situaciones de **registro de pertenencias** en espacios públicos, al **pedir documentación de forma indiscriminada**, así como en recibir un **mal trato en comisaría**, y tener más **problemas al realizar un trámite policial**.
- Lo mismo sucede en el **ámbito educativo**: hay una mayor prevalencia de trato discriminatorio en la relación entre pares, como de parte del profesorado y personal administrativo de los centros educacionales. Esto se puede explicar en tanto que son los grupos más jóvenes los que han acudido recientemente o están acudiendo a este tipo de centros, como aquellos que pueden tener hijos e hijas en edad escolar.
- Los demás ámbitos no presentan diferencias importantes. En el área laboral, la discriminación es percibida de manera similar por los grupos de las distintas edades. Destaca una mayor prevalencia (aunque leve) de las **personas con edades más avanzadas** en situaciones de **haber sido obligadas a hacer trabajos que no corresponden a sus funciones**, la **negación de vacaciones**, el tener los **peores horarios y los trabajos más duros**, así como el **haberse sentido acosadas en el trabajo**. Las situaciones respecto a la formación para el empleo, sin embargo, no muestran ninguna diferencia por edades (recordando que es un porcentaje bajo de las personas encuestadas las que en el último año han contado con formación).
- En cuanto al **área de acceso a la vivienda**, la edad determina la prevalencia de algunas de las situaciones: las **personas de 16 a 24 y de 24 a 40 años presentan una mayor tasa en la negación de alquiler de vivienda** debido a su origen racial o étnico, con una menor prevalencia del grupo de mayor edad. Las y los jóvenes, asimismo, presentan una mayor prevalencia de **rechazo en el ámbito del vecindario**.
- En el ámbito sanitario y de administración pública la edad no es un factor diferenciador de las experiencias discriminatorias.

7.3. El tamaño del hábitat de residencia




El factor del **tamaño del hábitat** aparece en 2020 como uno de los factores más determinantes para explicar las diferencias en la percepción de la discriminación en los ámbitos analizados. En todo ellos, a excepción del ámbito de acceso a la vivienda y la administración local, se observa que **hay mayores tasas de discriminación en municipios con mayor número de habitantes**, mientras que disminuyen significativamente en los municipios rurales, aquellos que tienen menos de 20.000 habitantes.

Estos resultados varían de la tendencia observada en 2013: en aquella edición los niveles más altos de discriminación se producían entre la población residente en los municipios más pequeños. Sin embargo, cabe destacar que en 2020 ambos resultados no son del todo comparables, pues se ha modificado el rango de población rural, que antes iba de 0 a 25.000 habitantes, y en esta edición llega hasta los 20.000 habitantes, buscando representar la naturaleza de las zonas más rurales.

Para las personas expertas, esta tendencia observada se puede explicar a partir de la mayor **proximidad y grado de interacción que se produce en las ciudades pequeñas y**

pueblos, en tanto que el conocimiento y el contacto directo entre las personas de distintos orígenes y etnias tiende a disminuir la probabilidad de discriminación. De hecho, las situaciones de trato diferenciado a estos colectivos se basan en la **estigmatización y los estereotipos causados a partir del desconocimiento**. En este sentido desde Codenaf se señala que parte del trabajo de su organización se basa en crear espacios de intercambio entre personas de diversos orígenes y etnias, sobre el supuesto de que el hecho de que las personas se conozcan y compartan experiencias disminuye las probabilidades de sufrir un trato discriminatorio.

Tabla 56. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en diferentes ámbitos, por tamaño del hábitat de residencia

| |  Municipio de menos de 20.000 hab. (n= 318) |  Municipio entre 20.001 y 200.000 hab. (n= 584) |  Municipio más de 200.000 hab. (n= 722) | Total (N= 1.624) |
|-----------------------------------|--|--|--|------------------|
| ÁMBITO SANITARIO* | 8% | 11% | 14% | 12% |
| ÁMBITO VIVIENDA | 33% | 26% | 33% | 31% |
| ÁMBITO ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS* | 21% | 29% | 36% | 30% |
| ÁMBITO TRATO POLICIAL* | 12% | 18% | 22% | 19% |
| ÁMBITO EDUCATIVO* | 12% | 15% | 29% | 20% |
| ÁMBITO ADMINISTRACIÓN LOCAL | 6% | 6% | 10% | 8% |
| ÁMBITO VECINDARIO* | 4% | 7% | 10% | 8% |
| ÁMBITO EMPLEO* | 20% | 24% | 30% | 26% |
| ÁMBITO FORMACIÓN* | 1% | 2% | 5% | 3% |

*Diferencias estadísticamente significativas. Prueba chi cuadrado de Pearson, signif. 0,05, y prueba t de diferencia de proporciones. Elaboración propia.

- La tasa de discriminación en el **ámbito sanitario** asciende al 14% en los municipios de más de 200.000 habitantes. Estas diferencias se asientan en la prevalencia de mayores situaciones de trato discriminatorio por origen racial o étnico, concretamente en la negación de la atención o dar cita, en el obligar a quitarse algún símbolo religioso, o en el recibir insultos de parte del personal médico u otras personas usuarias del servicio.
- El ámbito de discriminación por origen racial o étnico en **establecimientos y espacios públicos** (en conjunto con acceso a bienes y servicios), presenta diferencias más acusadas según el tipo de ciudad o hábitat, con una tasa de discriminación del 21% en las zonas más pequeñas, 29% en las ciudades de 20 mil a 200 mil habitantes, alcanzado el **36% en aquellas zonas urbanas de más de 200 mil habitantes**. Estas diferencias se presentan principalmente en la **negación de la entrada a bares y discotecas**, el sentir que le **miran mal en tiendas o centros comerciales**, el recibir **insultos en la calle**, así como en la **negación de proximidad en transportes públicos**.
- El **ámbito de trato policial** también presenta una relación acusada con el tipo de hábitat, con una tasa de discriminación **más elevada en ciudades con mayor nú-**

mero de habitantes. Todas las situaciones consultadas a las personas en dicho ámbito presentan diferencias importantes de prevalencia de discriminación. Estas se encuentran principalmente en que le pidan documentación en la calle, el registro de pertenencias sin motivo, así como un trato negativo en trámites en comisaría.

- Lo mismo sucede en el **ámbito educativo:** a mayor número de habitantes en el lugar de residencia, mayor tasa de discriminación; que asciende al **29% en ciudades con más de 200 mil habitantes.** Si bien este factor parece influir en todas las situaciones consultadas en el área educativa, aquellas que presentan las **brechas más importantes son las relacionadas con el bullying,** con una alta prevalencia en ciudades grandes de conductas como la exclusión de actividades o juegos por los pares, y las burlas, insultos y acoso de parte de otros/as estudiantes.
- Las situaciones de rechazo de parte del **vecindario** también muestran una prevalencia mayor en zonas con mayor número de habitantes. Esto no ocurre, sin embargo, en el **ámbito de la vivienda, con tasas similares de discriminación independientemente del tamaño del hábitat de residencia.** Esto demuestra que la vivienda, uno de los ámbitos en que más ha aumentado la discriminación respecto a 2013 (y con una de las mayores tasas entre ámbitos), es una **problemática transversal.**
- Por último, los **ámbitos de empleo y formación** también están afectados por el tipo de ciudad o hábitat de residencia de la persona. En el ámbito laboral, la brecha en la tasa de discriminación entre las zonas más pequeñas y las más grandes alcanza **10 puntos porcentuales.** Esto se asienta principalmente en una prevalencia mayor de situaciones de discriminación en la **búsqueda de empleo** (no le han escuchado al buscar empleo, o le han rechazado durante una entrevista), así como el **evitar que estén en puestos de cara al público o de trato con personas.** En cuanto a la formación para el empleo, las ciudades con 200 mil o más habitantes presentan una mayor prevalencia de situaciones de insultos o humillaciones de parte de compañeros/as de cursos o del profesorado.

7.4. Percepción de la discriminación en función del tiempo de residencia en España

El **tiempo de permanencia en España,** en el caso de quienes han nacido fuera del país, es una variable que influye de manera importante en todos los ámbitos analizados, a excepción del trato en el vecindario.

En los **ámbitos sanitarios, establecimientos y espacios públicos,** como el de **empleo y de formación para el empleo,** se observa que **a menor tiempo de permanencia en el país se produce una mayor tasa de discriminación,** alcanzando para el grupo que lleva de 6 meses a 1 año, el 8% en el ámbito de formación, el 27% en el sanitario, el 40% en el laboral y el 41% en el de establecimientos y espacios públicos.

Por el contrario, en los **ámbitos de vivienda, trato policial, educativo y de administración local,** las tasas de discriminación presentan una curva, en tanto aumenta hacia los 2 a 5 años de permanencia, y disminuye para aquellos grupos que llevan más tiempo.

La tendencia del trato discriminatorio en los ámbitos analizados es distinta a la observada en el año 2013, donde la prevalencia de estas situaciones era mayor en los grupos que llevaban mayor tiempo en el país.

Tabla 57. Proporción de personas que no han nacido en España que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en, al menos, una de las situaciones descritas en los ámbitos de análisis, por su tiempo de permanencia en España

| | De 6 meses a 1 año (n= 91) | De 1 a 2 años (n= 76) | De 2 a 5 años (n= 136) | De 5 a 10 años (n= 161) | Diez o más años (n= 830) | Total (N= 1.293) |
|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------|
| ÁMBITO SANITARIO* | 27% | 15% | 18% | 15% | 9% | 12% |
| ÁMBITO VIVIENDA* | 27% | 33% | 49% | 20% | 28% | 30% |
| ÁMBITO ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS* | 41% | 41% | 31% | 21% | 23% | 26% |
| ÁMBITO TRATO POLICIAL* | 18% | 21% | 27% | 15% | 17% | 18% |
| ÁMBITO EDUCATIVO* | 11% | 13% | 39% | 16% | 17% | 18% |
| ÁMBITO ADMINISTRACIÓN LOCAL* | 9% | 16% | 15% | 13% | 4% | 8% |
| ÁMBITO VECINDARIO | 8% | 7% | 8% | 7% | 7% | 6% |
| ÁMBITO EMPLEO* | 40% | 26% | 35% | 21% | 23% | 25% |
| ÁMBITO FORMACIÓN* | 8% | 3% | 2% | 3% | 2% | 2% |

Fuente: elaboración propia. Los totales solo consideran el N en que hay información de tiempo de permanencia (y que por lo tanto nacieron fuera de España).

*Diferencias estadísticamente significativas. Prueba chi cuadrado de Pearson, signif 0.05, y prueba t de diferencia de proporciones.

Destacan algunas situaciones concretas:

- En el **ámbito sanitario**, con la tasa de discriminación más alta del grupo que lleva menos de un año de permanencia en el país, presenta una alta tasa de discriminación relacionada, lógicamente, con **problemas para la obtención de la tarjeta sanitaria**. Sin embargo, los grupos que llevan más tiempo viviendo en España presentan una prevalencia mayor de situaciones como la **negación de la atención y el ser obligados/as a quitarse símbolos religiosos o culturales**.
- En el **ámbito laboral** se producen mayores tasas de discriminación por origen étnico racial en situaciones relacionadas con la **búsqueda de empleo, rechazos en entrevistas y negación de hacer un contrato**, lo que se podría explicar por la falta de regularización en algunos casos, al llevar poco tiempo en el país. Por el contrario, los grupos que llevan un tiempo de permanencia media (de 2 a 5 años), presentan tasas más elevadas de discriminación en situaciones como el **acceso a cursos para el empleo**, el ser **despedido/a de un trabajo sin motivos**, y la **obligación de quitarse algún símbolo religioso o cultural**.
- En cuanto al **ámbito de establecimientos y espacios públicos** (y acceso a bienes y servicios), se observa una prevalencia mayor de situaciones de rechazo hacia grupos que llevan menos tiempo en el país. Estas diferencias se observan en **problemas para la obtención de tarjetas o cuentas bancarias** y en el cobro de servicios, así como en el **rechazo a la proximidad en el transporte público**.

7.5. Percepción de la discriminación en función de la situación laboral

La presente edición incluye un nuevo factor relevante en la explicación de las variaciones de la prevalencia de la discriminación racial o étnica: se trata de la **situación laboral de la persona**, es decir, si se encuentra ocupada, desempleada o inactiva (no trabaja ni busca empleo, es estudiante, o está jubilada).

Esta variable ha resultado ser significativa para entender la discriminación, en tanto que genera diferencias acusadas en todos los ámbitos, a excepción del sanitario y el de administración local, ambos relacionados con la universalidad de la atención a las personas. La relación indica en los ámbitos analizados, que **las personas desempleadas son aquellas que más situaciones de discriminación perciben**, seguidas en algunos casos por las inactivas.

Un factor importante en esta relación tiene que ver con **la posición social o el nivel de ingresos**, que, como se ha indicado en los capítulos anteriores, es un elemento clave en el rol de los estereotipos que generan determinado tipo de trato de ciertos colectivos. Los niveles de discriminación a personas desempleadas en ámbitos institucionales pueden estar relacionados con la falta de estabilidad económica y/o laboral que puede llegar a **restringir el acceso a cierto tipo de servicios**. El hecho de que las personas desempleadas sufran una mayor discriminación en espacios públicos y otras áreas relacionadas con la vida cotidiana permite deducir que el desempleo provoca una serie de **desventajas sociales adicionales** que implican que estas personas se vean más desfavorecidas en dichos espacios.

Tabla 58. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en diferentes ámbitos, por ocupación

| | Persona ocupada (n= 947) | Persona desempleada (n= 369) | Persona inactiva (n= 305) | Total (N= 1.624) |
|-----------------------------------|--------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------|
| ÁMBITO SANITARIO | 12% | 14% | 10% | 12% |
| ÁMBITO VIVIENDA* | 27% | 49% | 22% | 31% |
| ÁMBITO ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS* | 25% | 41% | 34% | 30% |
| ÁMBITO TRATO POLICIAL* | 17% | 26% | 14% | 19% |
| ÁMBITO EDUCATIVO* | 17% | 23% | 25% | 20% |
| ÁMBITO ADMINISTRACIÓN LOCAL | 7% | 11% | 8% | 8% |
| ÁMBITO VECINDARIO* | 7% | 11% | 7% | 8% |
| ÁMBITO EMPLEO* | 21% | 43% | 31% | 26% |
| ÁMBITO FORMACIÓN* | 2% | 6% | 3% | 3% |

*Diferencias estadísticamente significativas. Prueba chi cuadrado de Pearson, signif 0,05, y prueba t de diferencia de proporciones.

Fuente: elaboración propia.

- La discriminación por origen racial o étnico en el **ámbito laboral alcanza el 43% para las personas desempleadas y el 31% de las inactivas**. Esto se produce principalmente en situaciones como la **búsqueda de empleo** (no le han escuchado en una entrevista, le han rechazado, no le han querido hacer contrato, o le obligan a hacer trabajos que no corresponden con las funciones de su puesto). También se observa en hechos como el **cobrar menos que otras personas** que hacen el mismo trabajo, tener **peores horarios y trabajos más duros**, así como ser **despedido del trabajo sin motivo**. Las personas desempleadas también han vivido más **situaciones de mal trato y clima laboral**, siendo obligadas en mayor medida a quitarse símbolos religiosos, ser insultadas o humilladas por clientes o compañeros de trabajo, sentirse más controladas o vigiladas, e incluso acosadas en el puesto de trabajo.
- Las personas desempleadas también presentan mayores tasas de discriminación en el **ámbito de acceso a la vivienda**: a un 31% le han negado visitar una vivienda que quería alquilar, o no han querido alquilarle una vivienda por su origen racial o étnico, y, además, un 15% ha vivido rechazo en el vecindario.
- En los **establecimientos y espacios públicos** también se observa un mayor trato discriminatorio hacia las personas desempleadas, negándoles la atención en tiendas o espacios públicos, sintiendo que los miran mal en dichos espacios, o percibiendo que les han tratado mal por utilizar canchas deportivas.

Conclusiones

- El **sexo** es un factor que incide en el trato percibido, especialmente en los **espacios y establecimientos públicos**, como en el **trato policial**. **Los hombres perciben un mayor trato discriminatorio que las mujeres**, no solo en estos dos ámbitos, sino en situaciones concretas como el acceso y búsqueda de empleo, así como en la vulneración de sus derechos laborales. Los ítems en que las **mujeres perciben una mayor discriminación** son en el trato y la atención en el ámbito sanitario, el ámbito educativo las situaciones relacionadas con el acceso a alquiler de viviendas, y las relaciones en el medio laboral.
- La **edad** es un factor diferenciador en la percepción de discriminación, especialmente en el **trato policial, el ámbito educativo, y en los espacios y establecimientos públicos**. Son los grupos más **jóvenes quienes se perciben más discriminados** en estos ámbitos. Esto podría ser explicado por la capacidad de detección de estos hechos, en tanto que la discriminación puede ser percibida con mayor intensidad a partir de grupos más sensibilizados por la discriminación racial. **El país de nacimiento** también sería una variable que interactúa con la edad, de manera que entre las personas más jóvenes se encontraría una mayor proporción de personas nacidas en España más integradas que la media y con un mayor conciencia y espíritu crítico respecto a la discriminación por origen étnico.
- El **tamaño del hábitat de residencia** es una variable clave para entender las experiencias discriminatorias. Así, se observa que se detectan **mayores tasas de discriminación entre aquellas personas que residen en hábitats con un mayor número de habitantes**. Esto podría explicarse a partir del mayor grado de interacción entre personas de diferentes orígenes que se produce en las ciudades pequeñas y en los pueblos, lo que genera conocimiento, empatía y lazos entre sus habitantes, que permite que disminuya la probabilidad de discriminación. Cabe destacar que en el **ámbito de la vivienda** este factor no es relevante, lo que da a entender que la discriminación en este ámbito es una **problemática de carácter transversal**.
- El **tiempo de permanencia en España**, para quienes han nacido en el extranjero, también es un factor clave en la percepción de discriminación. Se observa que las personas que llevan un **menor tiempo viviendo en el país presentan mayores experiencias de trato discriminatorio** en la mayor parte de ámbitos analizados.
- La **situación ocupacional** es un factor igualmente relevante para explicar los niveles de discriminación percibidos. Las **personas desempleadas son las que más situaciones de discriminación** presentan. Ante este hallazgo, se puede deducir que la situación de desempleo puede estar provocando una serie de **desventajas sociales** que implican que estas personas se vean más desfavorecidas ante algunos espacios.

8. Los mecanismos de denuncia utilizados

El objetivo de este capítulo es conocer el uso de los órganos de vigilancia y control que realizan las personas que experimentan situaciones de discriminación por origen étnico para realizar quejas, denuncias o reclamaciones, los motivos de su no acceso, así como el conocimiento de diferentes instituciones y asociaciones como instrumentos de apoyo ante situaciones de discriminación.

8.1. La reacción ante la discriminación: la interposición de quejas, denuncias o reclamaciones

Un **18,2% (91 personas)** de las personas que manifestaron de manera espontánea en la encuesta haber experimentado una situación discriminatoria en el último año **han afirmado haber presentado alguna queja, reclamación y/o denuncia** al respecto. Los resultados de 2020 muestran un aumento en la proporción de personas que interponen denuncias de 8 puntos porcentuales con respecto a los resultados de 2013.

A pesar del aumento global, los resultados de las entrevistas en profundidad confirman los niveles de infra denuncia, pues si bien en la mayoría de las ocasiones reconocieron haber sido víctimas de al menos un caso de discriminación, sin embargo, no presentaron ninguna queja o denuncia. Tan solo una mujer andina entrevistada reconoció haber interpuesto una denuncia policial a su vecina. En este sentido, la población latinoamericana, que es la que cuenta con un mayor nivel educativo y es más sensible ante hechos discriminatorios es la que parece mostrar mayores niveles de denuncia.

En el año 2019, los resultados de la **Eurobarómetro de Discriminación en la Unión Europea** indican que un 35% de las personas que manifestaron haber experimentado un caso de discriminación lo reportó ante la policía.

En la encuesta **EU-MIDIS (2017)** solo uno de cada ocho personas encuestadas (12%) que experimentaron discriminación informaron o presentaron una queja.

— Por un lado, en el informe EUMIDIS II “Ser negro en la EU” se refleja que apenas un 14% de los incidentes vividos por personas afrodescendientes de acoso racista fueron denunciados a la policía u otros servicios, lo que significa que la gran mayoría de incidentes nunca fueron denunciados.

— Por otro lado, en el EUMIDIS II “Antigitanismo” un 27% de personas gitanas de otro origen de la UE reconoce haber denunciado ante la policía u otra organización o servicio.

Los resultados obtenidos son consistentes con los que recoge la **Red Acoge (2018)**, donde se afirma que la mayoría de las personas que han sufrido discriminación debido a sus rasgos o país de nacimiento no suelen denunciar.

En los últimos años se está produciendo una especialización de la fiscalía, provocando mejoras sustanciales entre la relación del Ministerio Fiscal con la policía y la sociedad civil. Además, se está buscando ampliar el conocimiento de las ONG sobre los

derechos que tiene la ciudadanía y los mecanismos de denuncia, ofreciéndose un canal directo para realizar tales procesos (Ferrández, 2015). Son las propias asociaciones quienes se ponen en contacto con los grupos minoritarios para advertirles de sus derechos.

“A mí me hablo una asociación virtual, que tiene hasta abogados gitanos, y me dijo «no estés solo» (...) somos una asociación de gitanos virtual que no estás solo en esta lucha, y si necesitas abogado o cualquier cosa, cuenta con nosotros»
(Hombre, Grupo población gitana)

“Igualmente, las personas no racializadas, “autóctonas” o no, debemos ser también conscientes de ello y conocedoras de que la igualdad de trato es un principio esencial que debemos promover y proteger, por lo que debemos ser capaces de identificar qué conductas son discriminatorias, atentan contra la dignidad del otro, pretenden estigmatizar o incluso hostigar a las personas poniendo de relieve una diferencia que no debe existir, para que así hagamos uso de las herramientas disponibles para su denuncia. (...) Deben existir equipos de personal técnico que muestren seguridad, apoyo y acompañamiento en el proceso de interponer una denuncia (la persona víctima se siente respaldada)”. (CEPAIM)

El aumento en el número de quejas, reclamaciones y/o denuncias interpuestas entre las personas encuestadas, que se ha producido en los últimos 7 años, podría haberse visto en parte provocado por los cambios producidos por el [Ministerio Fiscal en la Lucha contra los Delitos de Odio](#): tales como la implementación del Protocolo de Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para los delitos de odio y conductas que vulneran las normas legales sobre discriminación” en el ámbito de Policía Nacional y Guardia Civil, así como la mejora en la formación sobre delitos de odio de las FFCCSE y la implementación del Plan de Acción de Lucha contra los delitos de odio del Ministerio del Interior. Asimismo, se debe tener en cuenta que cada vez la población tiene una mayor concienciación sobre la necesidad de denunciar estos delitos.

Son diferentes los [tipos de denuncias o quejas](#) que se producen: el porcentaje más alto es el de las denuncias formales —policía o juzgado— (10,4%), seguido por las reclamaciones o quejas en servicios públicos (9,0%), mientras que la interposición de reclamaciones o quejas a través de asociaciones, ONG o Defensor del Pueblo es tan solo realizada por un 3,4% de las personas que manifiestan haber experimentado discriminación espontánea.

Uno de los principales motivos de acudir en mayor medida a [procesos judiciales](#) es la mayor disposición de información al respecto, y su consideración como máxima autoridad y por tanto el recurso más eficaz.

“Yo sé que hay asociaciones que dan apoyo, por compañeros...pero al final si vas a la policía, es la autoridad donde puedes acudir, vas a encontrar apoyo” (Hombre, Grupo Magreb)

Naciones Unidas establece una serie de mecanismos donde interponer denuncias relativas a la violación de derechos humanos. Para ello, se realiza una diferenciación según el procedimiento principal de denuncia: denuncia particular, denuncia de Estado a Estado e investigaciones.

- El Comité de Derechos Humanos (CCPR)
- El Comité Para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)
- El Comité contra la Tortura (CAT)
- El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)
- El Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD)
- El Comité contra las Desapariciones Forzadas (CED)
- El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR)
- El Comité de los Derechos del Niño (CRC)

Asimismo, existen procedimientos de denuncia establecidos al margen del sistema de los órganos del tratado: Los Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos y el Procedimiento de denuncias del Consejo de Derechos Humanos.

Tabla 59. Personas que sintieron haber sido discriminadas y han presentado alguna reclamación, queja o denuncia (respuesta múltiple)

| | N | Porcentaje |
|---|----|------------|
| Personas que pusieron una reclamación o queja en servicios públicos | 45 | 9,02% |
| Personas que pusieron una reclamación o queja en asociaciones, ONG o el Defensor del pueblo | 17 | 3,41% |
| Personas que pusieron una denuncia policial o en el juzgado | 52 | 10,42% |
| Total de personas | 91 | 18,2% |

Fuente: elaboración propia. N=499 (quienes mencionan que han vivido discriminación de manera espontánea).

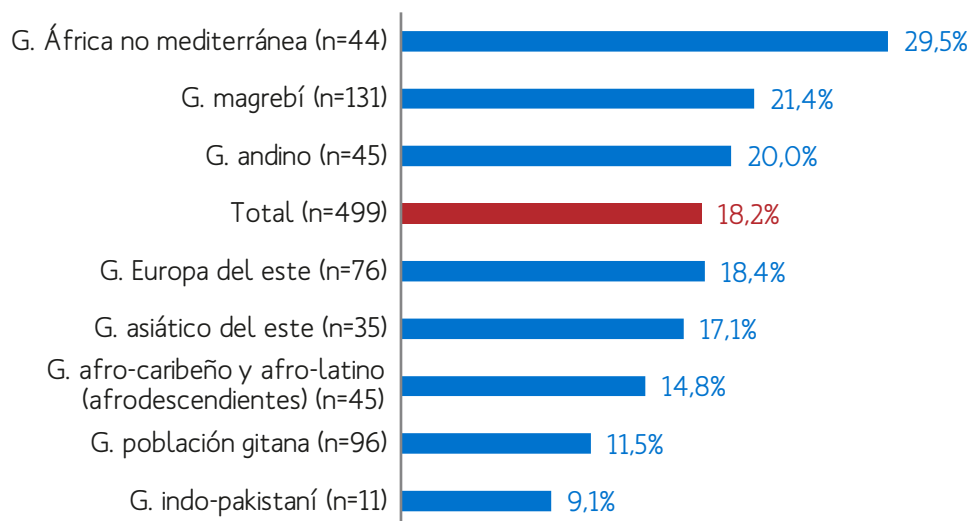
Quienes pusieron una reclamación o denuncia (91 personas en total, que como se observa en la tabla, pudieron presentar diferentes tipos de reclamaciones o denuncias) son mayoritariamente **personas originarias de países África no mediterránea, seguidos del grupo de magrebíes y personas andinas**; mientras que el grupo de indo-pakistaníes y el grupo del Pueblo gitano son los grupos que interponen menos reclamaciones.

Esta distribución por grupos de población de diverso origen étnico y territorial supone un **cambio de los resultados obtenidos** en la anterior edición del estudio, donde el grupo de población gitana fue el que más quejas, reclamaciones y denuncias interpuso en 2013, mientras que este año es uno de los grupos que lo hace en menor medida.

Las entidades que trabajan para la defensa de los derechos de las personas gitanas han identificado que a menudo no denuncian situaciones de discriminación sufridas ante las

autoridades (policía, fiscalía, etc.) porque tienen **miedo de las posibles represalias**, creen que la denuncia no será útil o efectiva, o se desaniman ante procedimientos que pueden ser largos en el tiempo (Fundación Secretariado Gitano, 2019).

Gráfico 79. Distribución de personas que presentaron reclamaciones, quejas o denuncias respecto al total de personas que fueron discriminadas durante el último año, según grupo poblacional (%)



Fuente: elaboración propia (n=499).

Sin embargo, la persona experta de Accem entrevistada reconoce la inexistencia de un perfil por grupos.

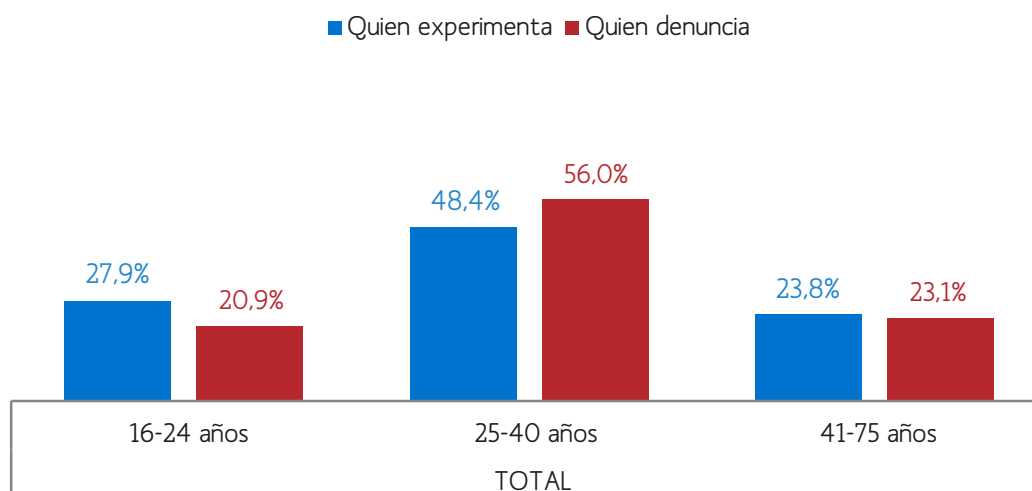
"Fijaros, hay una contradicción. Yo creo que la gente que viene de países latinos probablemente tenga mucha más conciencia social y mucha más conciencia de reclamar algo. Luego, otra cosa es que denuncie, y den el paso, pero eso también es algo que pasa a los españoles, y se queda en esa percepción verbal." (Accem)

Análisis de la persona denunciante

Se considera de gran relevancia conocer el **perfil mayoritario de las personas denunciantes**. En concreto, se ha llevado a cabo un análisis sociodemográfico por sexo, edad, situación laboral, tiempo de residencia en España —cuando fuera posible— y tamaño de hábitat.

- Atendiendo al **sexo** de las personas denunciantes, **más de la mitad de las personas que lo hicieron fueron mujeres** (59,3%).
- Respecto a la **edad**, entre las personas que manifestaron haber interpuesto una denuncia, un **56,1% tenían entre 25 y 40 años**, un 20,1% de las denuncias fueron interpuestas por el grupo de personas más jóvenes, y un 23,1% por el grupo más adulto (41-75 años).

Gráfico 80. Distribución por edad de las personas que han experimentado alguna situación de discriminación en los últimos 12 meses y las personas que denuncian (%)



- Cuanto mayor es el **tiempo de permanencia en el país mayor es la proporción de las personas que interpusieron las denuncias** por discriminaciones experimentadas en el último año: las personas que viven en España desde hace diez años o más presentaron un 58,2% de las denuncias, mientras que tan solo un 6% de las denuncias fueron interpuestas por personas que viven en nuestro país hace uno o dos años. **Ninguna persona que lleva menos de un año en el país y ha sufrido discriminación ha presentado alguna denuncia.**
- Entre las personas nacidas fuera de España, **tres de cada cuatro personas denunciantes tenían el permiso de residencia en vigor**, mientras que tan solo un 8,5% de las personas estaban en trámites de renovación. No obstante, también hay un porcentaje relevante de personas que interpusieron su denuncia sin tener una situación de administrativa regular (12,8%).
- Por último, un **53,9% de las denuncias presentadas fueron realizadas por personas ocupadas.**

En este sentido, se observa que existe una correlación en determinadas características del perfil de las personas de población que reconoce haber experimentado discriminación espontánea y quienes denuncian, en concreto:

- La **edad parece ser un aspecto determinante**: a menor edad hay mayor percepción de discriminación y una mayor tasa de presentación de denuncias.
- **A mayor tiempo de permanencia en España, si bien se señala haber experimentado discriminación en menor medida**, es mayor el nivel de conciencia del problema y de denuncia, lo que parece correlacionarse con la mayor disposición de información y recursos en nuestro país.
- **La situación administrativa de la persona es clave**, ya que quienes cuentan con una situación administrativa regularizada muestran una mayor tasa de denuncia.

“Cuando tienes una situación de un NIE, no quieres, por nada del mundo, si es una cuestión para ellos de baja intensidad, que esto se pueda modificar porque no tienen conocimiento o tienen miedo, miedo de cómo es la policía, miedo a como son algunos organismos...” (Accem)

En cuanto a **los motivos o hechos** por los que se pusieron esas reclamaciones o denuncias relacionadas con la discriminación por su origen, el principal motivo es el de **agresiones/acoso**, tal y como ocurrió en 2013.

El **Servicio de asistencia y orientación a víctimas de discriminación racial o étnica del Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica**, durante los diez primeros meses del año 2019 ha atendido “quejas discriminatorias” de 588 casos de incidentes discriminatorios (el 64% individuales y el restante 36% colectivos); esta cifra supone un incremento considerable respecto a las quejas registradas en 2013 (376, de las que el 61% hacía referencia a casos individuales).

En 2019, un 72% de las quejas individuales afectaban a personas menores de 45 años; quejas que en mayor proporción presentaban las mujeres (un 59% de las individuales). Entre ellas las personas de población gitana son las más representadas (41%), seguidas de la población procedente de países latinoamericanos (24%) y de la población magrebí (14%). Los incidentes se concentran especialmente en el ámbito del acceso a bienes y servicios, el empleo, los servicios de salud; siendo los principales agentes discriminadores las personas particulares, y organizaciones de carácter privado.

Por otro lado, en el año 2019, según los últimos datos actualizados del **Ministerio de Interior por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad**, se registraron 1.598 hechos conocidos como delitos de odio en España. La mayor parte de los delitos de odio registrados fueron debidos a la ideología, el racismo/xenofobia y la orientación sexual y/o identidad de género, representando un 86,9% del total de delitos de odio registrados en 2019 (siguiente tabla).

En términos de evolución, los **delitos de odio registrados por racismo/xenofobia crecen de manera considerable** entre 2013 y 2019, pasando de 381 a 515, si bien su peso en el conjunto de denuncias es muy similar.

No obstante, el Informe realizado por el Ministerio de Trabajo y Migraciones recoge información sobre resoluciones judiciales, delitos de odio y discursos de odio dictadas entre 2014 y 2016. En este sentido, los resultados muestran que **los delitos de odio** suelen ser considerados como hechos aislados y tienden a producirse en la vía pública o Internet, y las principales víctimas proceden de África, América Latina y países europeos. En concreto, del total de víctimas de delitos de odio, un 61% de ellas son de origen extranjero.

En concreto, y atendiendo al **tipo de unidad de interposición de denuncia o reclamación** los principales motivos de denuncia se ven modificados ligeramente respecto a la anterior edición. Las reclamaciones en **servicios públicos** son debidas principalmente a **discriminación en el ámbito educativo y en el ámbito sanitario**. Las reclamaciones presentadas a entidades como **ONG o el Defensor del Pueblo** tienen mayor relación con el **incumplimiento de los derechos humanos**, atribuible a acusaciones injustas, discriminación en el ámbito sanitario y en el educativo. Por último, los motivos de interponer **denuncias judiciales** son debidos, en su mayoría, a cuestiones relacionadas con agresiones/acosos y robos, así como denuncias en el ámbito laboral.

Tabla 60. Evolución de la distribución de los delitos de odio registrados en España 2013 y 2019

| Delitos de odio registrados por Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de España 2013-2019 | | | | |
|--|------|--------|------|--------|
| | 2013 | | 2019 | |
| Ideología | - | - | 596 | 37,30% |
| Racismo/xenofobia | 381 | 32,51% | 515 | 32,23% |
| Orientación sexual e identidad de género | 452 | 38,57% | 278 | 17,40% |
| Discriminación por razón de sexo/género | - | - | 69 | 4,32% |
| Creencias o prácticas religiosas | 42 | 3,58% | 66 | 4,13% |
| Personas con discapacidad | 290 | 24,74% | 26 | 1,63% |
| Antigitanismo | | | 14 | 0,88% |
| Aporofobia | 4 | 0,34% | 12 | 0,75% |
| Discriminación generacional (ageism) | - | - | 9 | 0,56% |
| Antisemitismo | 3 | 0,26% | 5 | 0,31% |
| Discriminación por razón de enfermedad | - | - | 8 | 0,50% |

Fuente: Informe sobre la evolución de Los delitos de odio en España 2013 y 2019. Ministerio del Interior.

8.2. La experiencia de la denuncia

A continuación, se muestra el análisis realizado sobre la **experiencia de la denuncia** para el que se ha tenido en cuenta al 10,63% (52 personas)⁴⁴ del total de personas encuestadas que manifestaron haber experimentado discriminación —como protagonistas o testigos— y que han interpuesto una denuncia formal —policía o comisaria—.

En primer lugar, y en relación con los **resultados del proceso judicial**, la mayor parte de las denuncias interpuestas se encuentran en proceso, es decir, no han finalizado aún (34,0%)⁴⁵. Entre los casos ya finalizados, la mayoría de los procesos fueron ganados por las personas que interpusieron las denuncias (30%). Por último, un 22% de las personas reconocieron que sus denuncias no fueron admitidas a trámite.

En los siete años transcurridos desde el anterior estudio se ha observado en la encuesta un **aumento notable en las cifras absolutas de las personas que manifestaron haber interpuesto una denuncia judicial 2020, pasando de 36 personas en 2013 a 52 en 2020**.



Teniendo en cuenta que las cifras son muy bajas, cabe señalar no obstante un **cambio en la distribución de los resultados de los procesos judiciales** respecto al año 2013. Por un lado, se observa un gran aumento de las denuncias no admitidas a trámite, pasando de representar un **7,2% en 2013 a un 22,0% en 2020**. Por otro lado, las denuncias que están

44. Porcentaje calculado del número total de personas que han sufrido discriminación y al menos han interpuesto una denuncia judicial.

45. En los últimos años se ha producido una disminución de la duración de los procesos judiciales del Tribunal de la Justicia, pasando de 4,7 meses en 2013 a 3,8 meses en 2019.

aún en trámite han disminuido notablemente, con una variación de un -47,1%. En los casos en los que se produjo juicio, ya fuese ganado o perdido, también aumentaron las cifras en 2020; en concreto, la variación interanual 2013-2020 de quien ganó el juicio fue de un 35,5%, y de quien lo perdió de un 57,3%.

Tabla 61. Resultado del proceso judicial

| |  |  |
|---------------------------|---|---|
| | Frecuencia | % |
| No se admitió a trámite | 11 | 22,0% |
| Hubo un juicio y lo gané | 15 | 30,0% |
| Hubo un juicio y lo perdí | 7 | 14,0% |
| Está en proceso | 17 | 34,0% |
| Total | 50 | 100% |

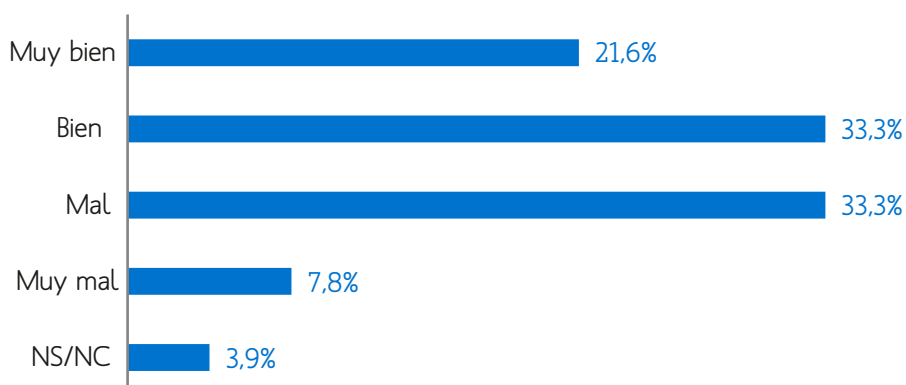
Fuente: elaboración propia. N= 499.

En cuanto al **grado de satisfacción con el trato recibido** durante y después del proceso de denuncia se observan grandes disparidades. Por un lado, el 54,9% de las personas manifiestan haberse sentido muy bien o bien con el proceso, y, por otro lado, el 41,1% reconoce haberse sentido mal o muy mal con el trato.

“No me quisieron coger la denuncia porque decían que no cogían ese tipo de denuncias [Durante el confinamiento]...y entonces me fui a otra comisaria, y ahí que me la cogieron. Es más, la chica no me quiso ni escuchar «no cogemos denuncias de ningún tipo». (...) Me sentí super indefensa. El policía que me atendió después, se indignó «¿cómo qué no?» (Mujer, Grupo andino)

Estos resultados difieren de los obtenidos en 2013, donde se observó que la muestra sintió que fue tratada bien o muy bien en un 57,6% frente a un 23,1% de quienes se sintieron mal o muy mal. No obstante, esta diferencia en la distribución de los resultados podría ser debida a una gran diferencia entre el porcentaje de las personas que decidieron no responder o no supieron responder a esta cuestión, que ha pasado del 19,3% en 2013 a un 3,1% en 2020.

Gráfico 81. ¿Cómo se ha sentido tratado/a durante el proceso de denuncia y posteriormente?



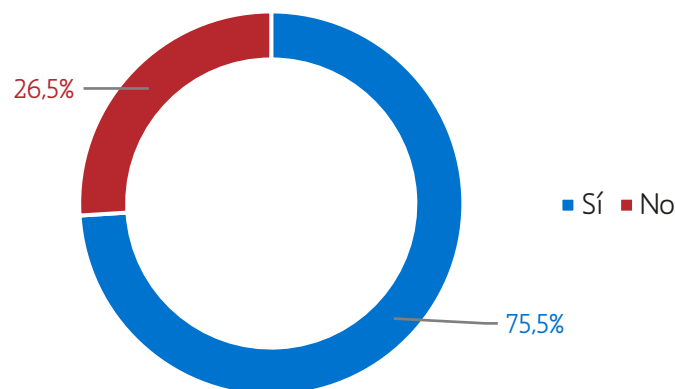
Fuente: elaboración propia. N= 499.

Del total de personas que interpusieron una denuncia judicial, un 27,5% (14 personas) manifestó haber contado con el **apoyo de alguna entidad o asociación**, manteniéndose en cifras similares a las alcanzadas en el año 2013 (30,4%).

También se preguntó a las personas si una vez finalizado el proceso judicial **repetiría su experiencia** y volverían a denunciar en caso de vivir de nuevo una situación discriminatoria. La tasa de personas que se mostraron **a favor de repetir la experiencia fue de un 75,5%**; así, los resultados de 2020 se sitúan doce puntos por encima de 2013 (63,6%).

Los resultados obtenidos, tanto en la encuesta como en las entrevistas en profundidad, reproducen los obtenidos en el **Informe de 2019 realizado por el Observatorio de las Discriminaciones en la ciudad de Barcelona**. La discriminación continúa siendo considerada como una vivencia cotidiana que se tiende a normalizar; por otro lado, se pone de manifiesto una falta de confianza en la efectividad del sistema —miedo a la revictimización—. Por estos motivos, las personas que denuncian suelen hacerlo en situaciones de una gravedad explícita, como agresiones físicas.

Gráfico 82. Si viviera otra situación discriminatoria ¿denunciaría de nuevo?



Fuente: elaboración propia (n=499).

8.3. Los motivos de la no denuncia

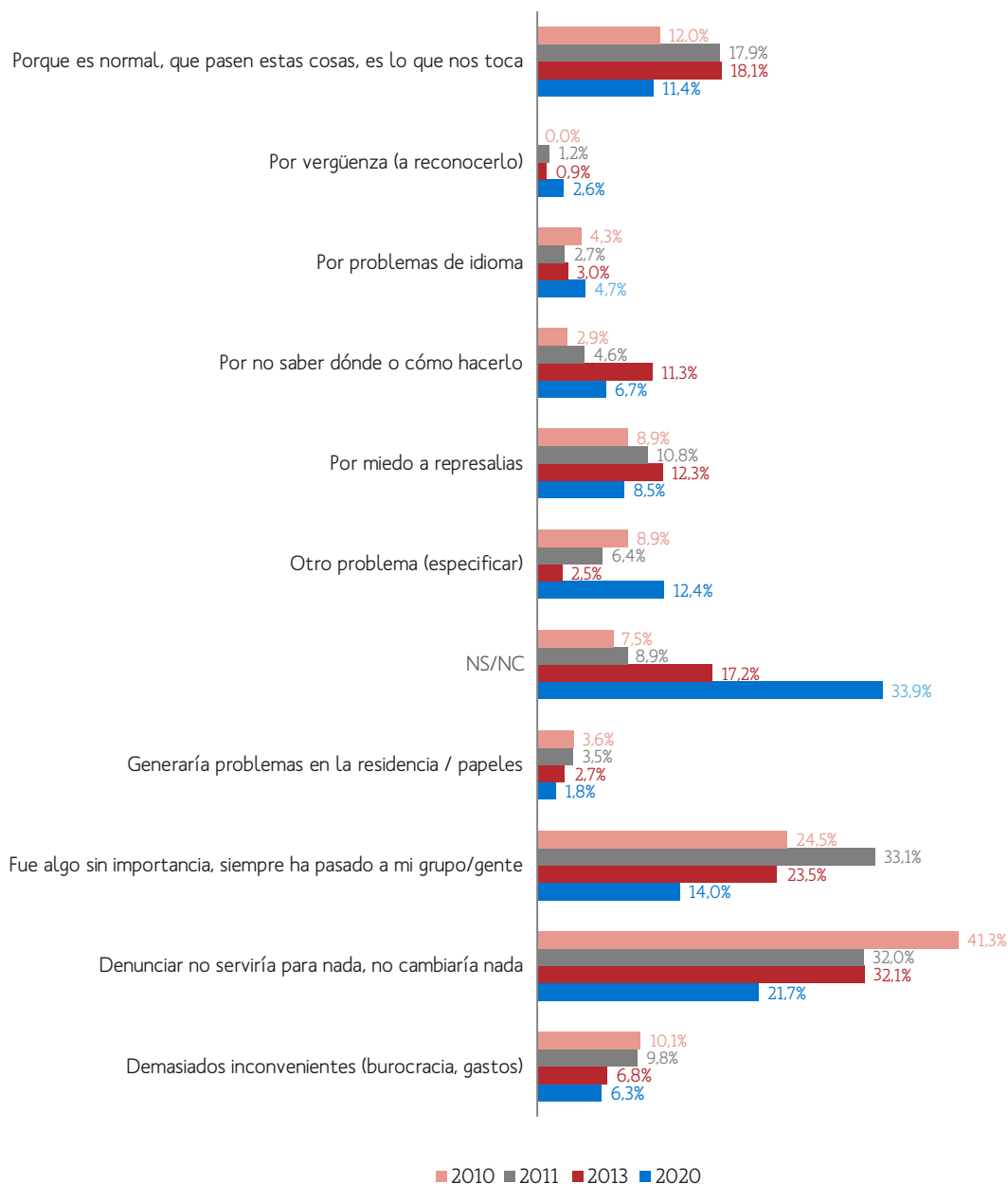
El estudio no solo se focaliza en las personas que presentan quejas, reclamaciones o denuncias, sino que también se examinan los **motivos que llevan a las personas que han vivido alguna situación de discriminación durante el último año a no denunciar la situación**.

Los resultados confirman que el motivo más repetido por las personas entrevistadas ha sido la **desconfianza en la utilidad de la denuncia como factor para mitigar los efectos de la vivencia discriminatoria** (21,71%), seguido por la **minimización y/o justificación de la situación de discriminación** ("Fue algo sin importancia, siempre ha pasado a mi grupo" y "Es normal que pasen estas cosas", 13,95% y 11,37% respectivamente).

En términos evolutivos, las categorías de respuesta nombradas con mayor frecuencia se mantienen, sin embargo, los datos son más bajos que los registrados en la encuesta de

2013, con la salvedad de que la relativización del trato discriminatorio por la que se tiende a quitar importancia a la experiencia fue más elevada. Sin embargo, las respuestas de “Por vergüenza (a reconocerlo)” y “Por problemas de idioma” han aumentado en esta última edición, mientras que se produce un gran descenso de la opción de “o no saber dónde o cómo hacerlo”.

Gráfico 83. ¿Por qué razón no denunció la situación discriminatoria vivida? (Comparación 2020-2011)



Fuente: elaboración propia (porcentaje calculado sobre personas).

Los resultados obtenidos en las últimas ediciones del estudio de Percepción de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas muestran algunas diferencias con los datos del [Informe de Red Acoge \(2018\)](#), donde se plantean como principales motivos para no interponer denuncias el hecho de que “las

personas piensan que la denuncia no serviría para nada”, “una falta de confianza en los organismos” y “el desconocimiento de poder hacerlo”, mientras que en esta ocasión, tanto la confianza en los organismos como el desconocimiento de cómo hacerlo no es mencionada con frecuencia. Sin embargo, entre las personas entrevistadas, se señala como principal motivo de no denuncia el que **los hechos sufridos no son graves**, al ser hechos verbales y no ir a “más”, y consideran que no serviría para nada. De hecho, cuando la persona a denunciar es una persona española no perteneciente a ninguna minoría étnico/poblacional, este sentimiento es más acuciante. Asimismo, se considera que muchas de las personas pertenecientes a grupos minoritarios no dispone de las herramientas suficientes, ni el conocimiento para denunciar determinadas situaciones.

“Denuncias no, porque saben que tienen las de perder, que están hablando con la autoridad, que van a armar cualquier tejemaneje (sic) y tienen las de perder, por eso muchos nunca han denunciado (...) no creo que se suela denunciar”
(Mujer, grupo de África no mediterránea).

“También está el hecho de que hay situaciones que son difíciles de reportar. Muchas veces no hay pruebas... y la palabra piensan que vale menos, y luego hay un cuarto motivo, que no es solo con relación a personas de discriminación, sino que muchas veces las personas “no quieren abrir la herida” (Ikuspegi).

En este sentido, desde la **mirada experta**, se reconoce que la normalización de la discriminación se va **transmitiendo entre las personas del mismo origen**, pues las personas con mayor tiempo de residencia en el país van advirtiendo a las recién llegadas sobre la recurrencia y “normalidad” de estas situaciones.

También hay que tener en cuenta el habitual **desconocimiento de los procesos de denuncia** de las propias víctimas. Este hecho está condicionado por la falta de accesibilidad al sistema judicial, el prolífico y difícil lenguaje legislativo y los complejos itinerarios jurídico-burocráticos—, sumado a una falta de conocimiento de los propios derechos y la desorientación sobre a quién acudir (Observatorio de la Discriminación en la ciudad de Barcelona, 2019).

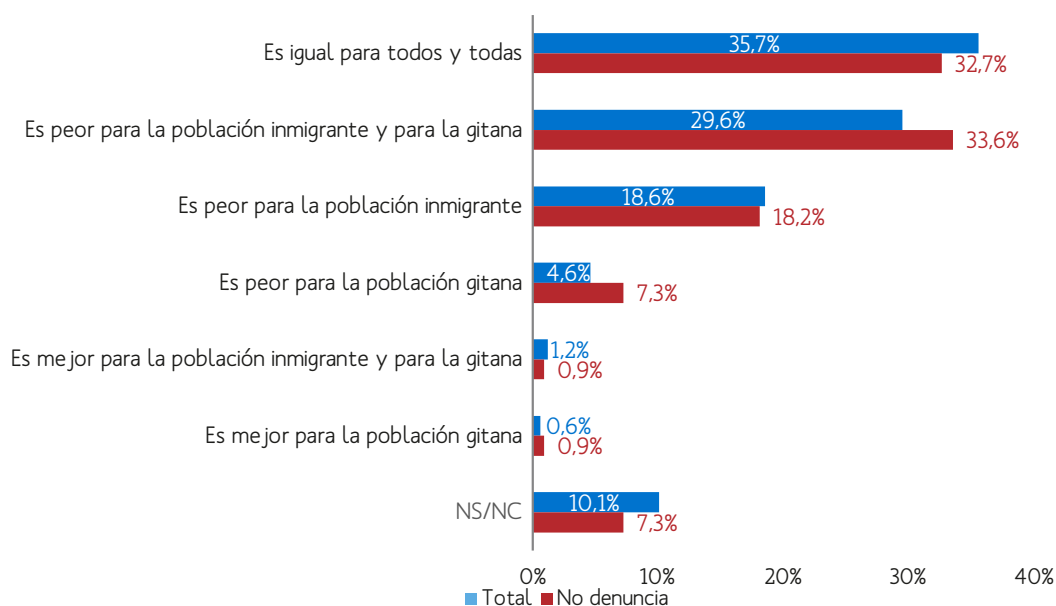
“Las entidades sociales que trabajamos contra la discriminación racial o étnica venimos identificando una situación de infra denuncia de hechos, actos o comportamientos discriminatorios contra personas racializadas, precisamente por parte de las víctimas o afectados a consecuencia de la normalización y naturalización de las mismas. Las propias personas racializadas y las personas migrantes han asumido que por dicha condición tienen “distintos” derechos, “no son iguales” o “es algo normal” que se dirijan contra ellos/as en determinados actos. Por ello se pone de relieve la necesidad de que todas las personas sean conocedoras de los derechos que les asisten en garantía de su dignidad, honor e integridad, con independencia de su situación regular o irregular, es decir, como personas; así como aquellos otros que, derivados de dicha situación, sean objeto de protección, como el derecho a solicitar asilo o protección internacional, acceso a sanidad y servicios sociales, etc.” (CEPAIM).

8.4. Percepción de la justicia en España

El cuestionario introduce la pregunta "Pensando en cómo funciona la justicia en nuestro país, ¿considera que...?", que pretende medir la **percepción que las personas entrevistadas tienen sobre el funcionamiento de la justicia** en España.

El 35,7% de las personas entrevistadas consideran que la justicia en España es igual para toda la ciudadanía, y un 29,6% considera que es desfavorable para las personas de diferentes etnias, en especial para la población inmigrante. Por otro lado, la opinión de que la justicia es mejor para la población de minorías étnicas es mencionado por tan solo un 1,2% de la población entrevistada.

Gráfico 84. Pensando en cómo funciona la justicia en nuestro país, ¿considera que...?



Fuente: elaboración propia. N= 328.

Al analizar los discursos de las personas entrevistadas, la mayoría de las personas pertenecientes a los grupos en estudio reconocen que la justicia no es igual para las personas pertenecientes a dichos colectivos que para las personas pertenecientes al grupo mayoritario. Destacan dos perspectivas diferentes a considerar. Por un lado, se produce una **postura relativista**, que considera que el grado de justicia se ve determinada por la voluntad del juez que se encargue del proceso, y en algún otro caso se considera que la justicia es igual para todos.

"Yo no lo sé, depende del juez, si es racista o no."
(Mujer, grupo andino)

"Yo no he notado ninguna diferencia ante la justicia (español y extranjera)"
(Hombre, grupo indopakistaní).

8.5. Conocimiento de entidades que trabajan en el ámbito de la discriminación

En esta edición, no solo se consideró de utilidad preguntar por el conocimiento de entidades sociales que apoyan la lucha contra la discriminación, sino también **de organismos públicos**.

El **20% de las personas entrevistadas afirman conocer entidades u organizaciones** que trabajan en el ámbito asociativo en el apoyo a personas que experimentan discriminación por su origen étnico o racial; un dato muy similar al obtenido en la encuesta de 2013. En este sentido, se muestra un conocimiento muy bajo entre la población perteneciente a los grupos de estudio.

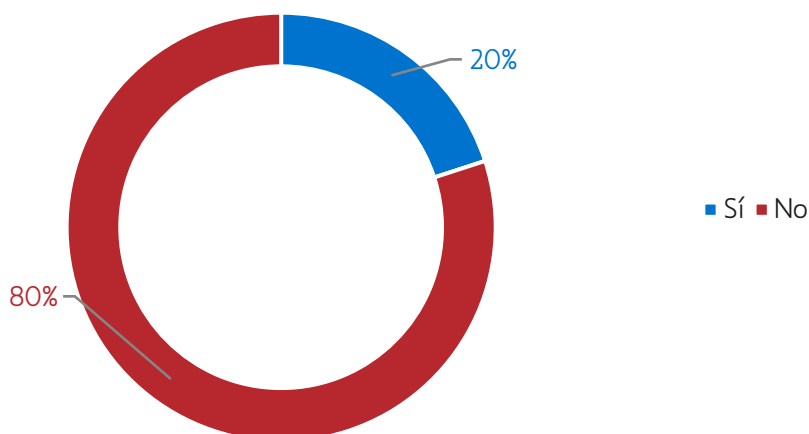
Entre las personas entrevistadas se encontró un escaso conocimiento de entidades y/o asociaciones donde denunciar situaciones de discriminación.

“No es lo mismo que lo hagas tú, que, con una ONG...”
(Mujer, grupo África no mediterránea)

“El hecho de que existan asociaciones sí que posibilita ese apoyo, no solo damos apoyo legal, que es muy muy importante, que hemos ido paulatinamente aumentándolo, pero si informamos, apoyamos y asesoramos, hacemos talleres, hacemos formación, no solo a las potenciales víctimas, sino que también a la comunidad educativa, a instituciones, a la policía, tenemos un abanico muy grande, que concluye al final en la sensibilización la lucha contra la discriminación (...) Le ofrecemos apoyo, pero siendo la persona quien decide, si reclama o no reclama, pero, que tenga conocimiento de causa y decida lo que decida no va a estar solo dentro de nuestras limitaciones” (Accem).

En concreto, los grupos magrebí, población gitana y de Europa, son los que cuentan con mayor conocimiento de entidades y asociaciones, mientras que los grupos de población asiático del este e indo-pakistaní son los grupos con menor conocimiento sobre estas entidades.

Gráfico 85. ¿Conoce alguna asociación que le pueda ayudar en el caso de vivir una situación discriminatoria?



Fuente: elaboración propia. N=1.624.

Desde la Asociación de Chinos de España se señala que la población china es un grupo con un perfil poco participativo en términos de movilizaciones y asociacionismo. Sin embargo, cuando las personas tienen algún problema, relacionado, especialmente, con el idioma, acuden a asociaciones en busca de ayuda para facilitarles ciertos trámites.

El perfil de las personas que reconoce conocer instituciones o asociaciones está feminizado, pues suponen un 57,8% del total. En cuanto a la edad, el 44,6% de la población entrevistada que reconoce conocer alguna asociación o institución se encuentra en el rango de edad de 25-40 años, seguido por el 35% de población de entre 41 y 75 años, teniendo la población joven un menor conocimiento sobre este tipo de instituciones. Por último, las personas ocupadas tienen un mayor conocimiento de asociaciones (el 51,2% se encuentran en esta situación), seguidas por la población desempleada (27,5%) y la población inactiva (21,3%).

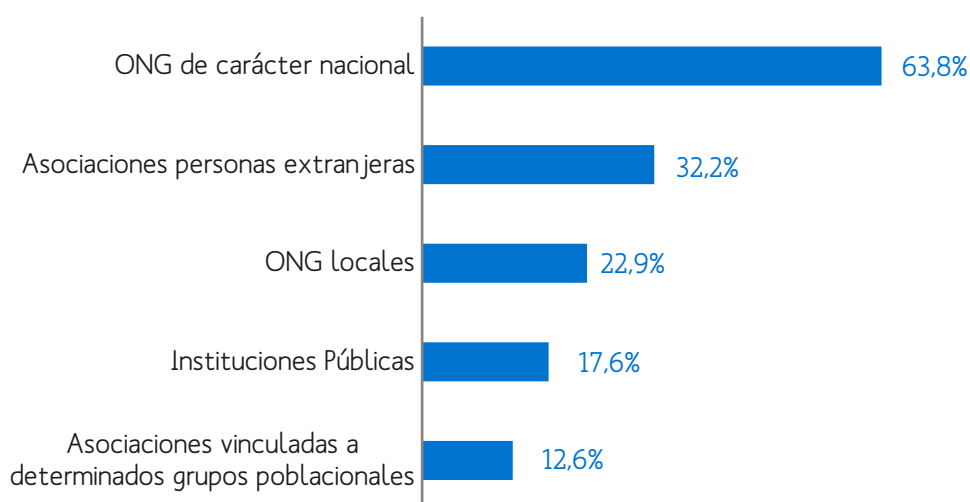
En el estudio realizado por Red2Red sobre la percepción de la convivencia de la población residente en Andalucía se observó la existencia de un desconocimiento por parte de las personas inmigrantes acerca del funcionamiento de las instituciones españolas, así como de los derechos que disponen, siendo este aún menor entre la población para la que el español no es su lengua materna.

En este sentido, se incluyó una pregunta adicional en el cuestionario con el objetivo de ahondar en esta temática, e identificar cuáles son las principales entidades y asociaciones que son reconocidas por la población perteneciente a los grupos de diversos orígenes.

En cuanto a las instituciones públicas, se confirma el gran desconocimiento por parte de las personas de la existencia de este tipo de asociaciones y del funcionamiento de estas, ya que tan solo fueron señaladas por el 17,6% de la población entrevistada.

Continuando con las entidades asociativas, el mayor porcentaje de las personas entrevistadas (63,8%) manifestaron conocer asociaciones de carácter nacional, seguidas de asociaciones nacionales gestionadas para apoyar a diversos y variados grupos poblacionales (32,2%), de ONG de este mismo carácter, pero locales (22,9%), y, por último, asociaciones vinculadas a determinados grupos poblacionales (12,6%).

Gráfico 86. ¿Qué asociación o institución conoce?
(Respuesta múltiple)



Fuente: elaboración propia (porcentaje sobre total de personas; quienes respondieron conocer una entidad o asociación). N=324.

Conclusiones

- Los **niveles de denuncia de situaciones discriminatorias continúan siendo muy bajos**: sólo el 18,2% del total de personas que han experimentado una situación discriminatoria en el último año y de manera espontánea, ha afirmado haber presentado alguna queja, reclamación o denuncia, frente al 10,2% del año 2013. De esta forma se contribuye a invisibilizar aún más el fenómeno de la discriminación racial y/o étnica.
- Existe una relación entre el sexo, la discriminación y la presentación de denuncias, ya que la **mayoría de las personas que experimentan discriminación son mujeres, al igual que son el porcentaje más alto que interponen denuncias**.
- Las personas que residen en España desde **hace menos de un año no presentaron ninguna denuncia**, lo que se podría explicar por un desconocimiento del mecanismo de realización, y/o por las escasas experiencias acumuladas de discriminación.
- La **mayoría de las denuncias se han presentado en la policía o en el juzgado** (el 10,4% de las 499 personas que han percibido discriminación lo hizo de ese modo) y en otros servicios públicos (realizado por el 9,0%).
- En cuanto al proceso de denuncia **no existe una tendencia clara del grado de conformidad con el trato recibido** durante y posteriormente. El 54,9% de la muestra se ha sentido bien o muy bien tratada, frente al 41,1% que se ha sentido mal o muy mal tratada.
- El **75,5% de las personas entrevistadas volverían a denunciar** si vivieran de nuevo una situación discriminatoria.
- De las 21 personas que presentaron una denuncia judicial, el 27,5% (14 personas) contó con el apoyo de alguna entidad o asociación (30,4% en 2011).
- El principal motivo por el que las víctimas de discriminación no han denunciado, ha sido la **desconfianza de la utilidad de la denuncia como factor para mitigar los efectos de la vivencia discriminatoria** (21,7%), seguido por la **minimización y/o justificación de la situación de discriminación**.
- La cifra de personas que reconocen **conocer alguna institución y/o asociación** que trabaja en el ámbito asociativo es de un **20%**.
- El 64% de las personas señalaron que las instituciones y/o asociaciones que conocían eran ONG nacionales.

9. Principales conclusiones y retos que plantea el estudio

El presente estudio ha tenido como fin conocer la **evolución en el tiempo de la percepción de la posible discriminación por origen racial o étnico**, por parte de las personas potencialmente víctimas de este tipo de discriminación en España, dando continuidad a los estudios realizados en 2010, 2011 y 2013. Su especificidad y valor añadido radica en el hecho de analizar la evolución de la discriminación étnica y racial desde la **percepción subjetiva** que las susceptibles posibles víctimas tienen de ella. Este estudio busca consolidarse como una herramienta única existente en el país para la medición de un fenómeno complejo como es la percepción de discriminación.

A continuación, se presentan de manera agregada, las principales conclusiones y hallazgos obtenidos a partir de toda la información analizada, que plantean los principales retos y desafíos a futuro:

- ▶ **Predomina la percepción de una imagen negativa de los grupos estudiados entre la población mayoritaria, que éstos consideran es atribuible a los comportamientos de algunos "grupos minoritarios", que es difundida por los medios de comunicación y determinados discursos políticos xenófobos.**

La mayoría de las personas cree que su grupo de origen de referencia tiene una **imagen desfavorable en la sociedad**, que es compartida por ellos y ellas en tanto que consideran que esa imagen es fiel a la realidad. Quienes consideran que tienen una peor imagen son la población gitana (el 89% menciona al menos un adjetivo negativo), el grupo de población magrebí (64%), la población afrocaribeña y afrolatina (afrodescendientes) (58%) y el grupo originario de Europa del este (54%). Asimismo, un 47% de personas de países África no mediterránea cree tener una imagen de grupo negativa, con un aumento de 20 puntos porcentuales respecto a la edición anterior.

Desde el punto de vista de las personas de los diferentes grupos poblacionales consultados, los agentes responsables de la imagen, muchas veces negativa, de su grupo de población en la sociedad, son algunos grupos minoritarios de su mismo origen con comportamientos socialmente desviados, que generan estereotipos negativos, que son generalizados al resto del grupo.

Contrastando con otras fuentes de información se observa una **coherencia** entre la imagen que los grupos creen que tienen ante la sociedad mayoritaria y la imagen efectiva que dicha sociedad afirma tener sobre estos grupos. El hecho de que se reafirme el imaginario negativo sobre el propio colectivo puede apuntar al hecho de que ciertos grupos comienzan a **asumir los imaginarios que tiene la sociedad de acogida**.

Se apunta al **importante rol de los medios de comunicación y algunos partidos políticos de extrema derecha** en la difusión de estereotipos sobre algunos grupos, así como al comenzar a dar cabida en el discurso público a actitudes antinmigración, racistas y xenófobas. El rol de los partidos políticos es una novedad en las ediciones del estudio, en tanto aparece por primera vez como un agente responsable de los imaginarios colectivos, incitador en algunos casos de delitos de odio.

Desde diversas fuentes se expresa que hay un contexto en que están aflorando los discursos de odio centrados en grupos concretos, lo que se potencia desde **las redes sociales**; la extensión de las *fake news* o noticias falsas es una tendencia creciente, que rompe la confianza ciudadana en los medios tradicionales y genera fuentes alternativas de información, no siempre fiable, que tiende a difundir imágenes xenófobas,

que generan un imaginario colectivo negativo en torno a los flujos migratorios o determinados grupos de población. Un ejemplo ha sido la creciente asociación de los grupos de origen magrebí a la violencia terrorista, que ha erosionado notablemente la imagen de esta población.

► **La percepción del nivel de racismo de la sociedad mayoritaria se mantiene en un "nivel medio"**

Tras la mejora de las condiciones económicas en España derivadas de la progresiva salida de la crisis económica, se podría haber esperado que disminuyera el nivel de racismo percibido por la población en el estudio, atribuible a la **disminución de la percepción de "pelea por el recurso del empleo"**, sin embargo, la disminución observada es leve, y se mantiene en un nivel medio (con una puntuación de 4,59, en un baremo de 1 a 10, siendo 10 el nivel máximo; quizá atribuible a la percepción de un racismo manifiesto en el rechazo en el ámbito del uso y disfrute de los servicios públicos (sanidad fundamentalmente, y prestaciones o ayudas públicas).

Al igual que en ediciones anteriores, es percibida con un mayor nivel principalmente por personas del Pueblo gitano (media de 5,7, en una escala de 1 a 10, donde 10 es el valor máximo), y la afrodescendiente (media de 5,1 en personas de países África no mediterránea, y 4,9 en personas afro caribeñas y afro latinas).

La percepción del grado de racismo es mayor entre las personas que han nacido en España (media de 5,7), y/o cuentan con dicha nacionalidad (5,8), que entre quienes nacieron en un país extranjero (4,3), e incluso, va disminuyendo conforme aumenta el número de años de permanencia en el país. Este hecho constituye un factor que podría explicar el descenso del nivel de racismo percibido en tanto cada vez la población inmigrante está compuesta por personas que llevan más tiempo en el país. De hecho, los resultados de la encuesta indican que ha aumentado el sentimiento de adscripción nacional en todos los grupos. Eventualmente, esto podría incidir en la percepción de racismo percibido.

► **Las personas de los grupos de población de diverso origen étnico y territorial son más conscientes que en 2013 de lo que implican los comportamientos discriminatorios atribuibles al origen étnico, y son capaces en mayor medida de identificarlos como tal y describirlos.**

| | 2013 | | 2020 |
|--|-----------|---|-----------|
| Discriminación "espontánea" | 20,9% | + | 30,7% |
| Discriminación "documentada" (situaciones concretas) | 57,9% | - | 51,8% |
| <i>Distancia</i> | 37 puntos | | 21 puntos |

La encuesta ha revelado un **incremento en la percepción de la discriminación** espontáneamente **percibida** de diez puntos porcentuales, pasando de 20,9% a 30,7% la población que considera a través de una pregunta abierta que ha sido discriminada por motivos de origen étnico en el último año. Sin embargo, se observa un **descenso** (de 6 puntos porcentuales) en la proporción de población que identifica haber sufrido discriminación por origen étnico (pasando del 57,9% al 51,8%) a través de una serie de ítems que dan cuenta de **situaciones concretas (discriminación documentada)**.

La evolución de estas cifras implica una **reducción de la distancia entre la discriminación “espontánea” y la “documentada”**, que apunta a un **aumento de la capacidad de identificación de los comportamientos discriminatorios**, que se producen los distintos ámbitos analizados.

La percepción “espontánea” de la discriminación se ha **incrementado en todos los grupos** en una media de 10 puntos porcentuales, lo que apunta a una mayor conciencia en todos ellos de los actos discriminatorios. Los grupos que de “manera espontánea” señalan haber experimentado una mayor discriminación son la población procedente de África no mediterránea (44%, con un aumento de 12 puntos), la población gitana (43%, aumenta 15 puntos), y la magrebí (36%, aumentando 13 puntos). Llama especialmente la atención el incremento de la percepción entre **la población asiática del este**, del 14% al 35% (lo que apunta podría deberse parcialmente a un efecto derivado de la criminalización del grupo de población china en el contexto de la COVID-19).

No obstante, los **límites de detección y percepción de la discriminación se vuelven más difusos**, siendo cada vez más patentes **los “micro-racismos”**, lo que hace que convivan comportamientos discriminatorios muy evidentes, y delitos de odio con otras actitudes y conductas más sutiles y menos perceptibles. Muchos de estos hechos pueden estar ocurriendo en espacios públicos y establecimientos, pero también en los servicios públicos, donde se producen situaciones discriminatorias derivadas de protocolos discriminatorios. Gracias a ciertos marcos normativos se reducen este tipo de conductas en ámbitos institucionales y privados, pero se evidencian situaciones discriminatorias a nivel discursivo. Este escenario hace para algunas personas más compleja la detección de estas realidades.

- ▶ **Los principales motivos por los que las personas explican las conductas discriminatorias sufridas por origen étnico son los rasgos físicos y el color de piel y, a notable distancia, aunque ganando peso, los elementos culturales y las creencias y prácticas religiosas.**

Al preguntar a las personas que señalan haber sufrido discriminación por su origen étnicos en el último año por los motivos, estas consideran que la discriminación está motivada principalmente por motivos “raciales”, es decir, **el color de piel y rasgos físicos** (55%), y, en segundo lugar, por las costumbres y comportamientos culturales de su grupo (38%), y por las creencias religiosas y el uso de indumentaria (33%).

La discriminación continúa estando asociada principalmente a los rasgos físicos y el color de piel, aunque se observa que ha **aumentado el porcentaje de personas que es discriminada por sus creencias religiosas y sus indumentarias** (como el uso de velo y la ropa), cuya proporción se duplica, pasando de un 15,9% en 2013 a un 33% en la actualidad.

Los colectivos que se perciben más discriminados por el color de piel y rasgos físicos son las personas de África no mediterránea (82%), y las gitanas (71%) siendo estos los grupos que manifiestan una mayor percepción de discriminación.

Puede hablarse de una **percepción de afrofobia**⁴⁶ o de racismo contra las personas consideradas de “raza” negra entre las personas de origen de África no mediterránea, que no es percibida con la misma intensidad por las personas afrodescendientes (afro-caribeñas o afrolatinas).

La discriminación por motivos religiosos e indumentarias religiosas, que ha aumentado considerablemente, se concentra especialmente en el grupo magrebí (56%) y entre la población indo-pakistaní (45%). Esta situación podría estar motivada por una creciente

46. Relativa a una forma específica de racismo, incluidos cualesquiera actos de violencia o discriminación, alimentado por los abusos históricos y los estereotipos negativos, y que conduce a la exclusión y deshumanización de las personas de ascendencia africana (Resolución del Parlamento Europeo sobre los derechos fundamentales de las personas de ascendencia africana en Europa 2018/2899(RSP))

estigmatización de dichos grupos, asociados a conductas terroristas, y a la creciente islamofobia.

- ▶ **Se evidencia que muchas personas sufren discriminaciones múltiples, y en algunas ocasiones, lo que se ha llamado discriminación interseccional.**

Se observa un fenómeno de **discriminación múltiple**, de manera que la probabilidad de sufrir discriminación por diversos motivos aumenta entre las personas que han experimentado discriminación por su color de piel, rasgos físicos, origen y cultura, especialmente en el caso de las mujeres. Así, las personas que sí han sido discriminadas por su origen étnico presentan una prevalencia mayor de discriminación por sexo (28%), identidad sexual (8%) y discapacidad (6%).

Dicho fenómeno es complejo, y se trata en muchas ocasiones de procesos de **discriminación interseccional**, donde se mezclan estereotipos específicos sobre ciertos grupos de diverso origen étnico y territorial, con características personales como el sexo, el nivel educativo, el nivel de ingresos. Ejemplos son los discursos asociados a estereotipos de las mujeres de algunos grupos.

Las variables claves de estas manifestaciones de discriminación han resultado ser **el sexo y el estatus socio-económico**, correlacionado con el nivel educativo.

- ▶ **La discriminación basada en "hechos documentados" ha variado respecto a 2013 de forma sustancial en algunos ámbitos.**

En el ámbito del empleo **se reduce la percepción de discriminación**, que sigue siendo muy alta entre determinados grupos especialmente (personas afrodescendientes, margrebís y personas gitanas), en un **tiempo de recuperación económica (periodo previo a la pandemia, al que se refiere en este estudio)**, en que parece incrementarse la valoración de la aportación al empleo (según se ha comprobado en estudios de percepción de la población española de origen y no perteneciente a minorías étnico/poblacionales) de estas personas que cubren puestos de trabajo esenciales (en la agricultura, los cuidados y la hostelería, entre otros sectores) muchos de los cuales no son cubiertos por el resto de la población.

No obstante, en términos generales, se observa que la población en estudio siente un rechazo mayor en el ámbito laboral que en el vecindario o en el colegio de las o los hijos. La aversión es mayor cuando se trata de población gitana que de otros grupos de población inmigrante.

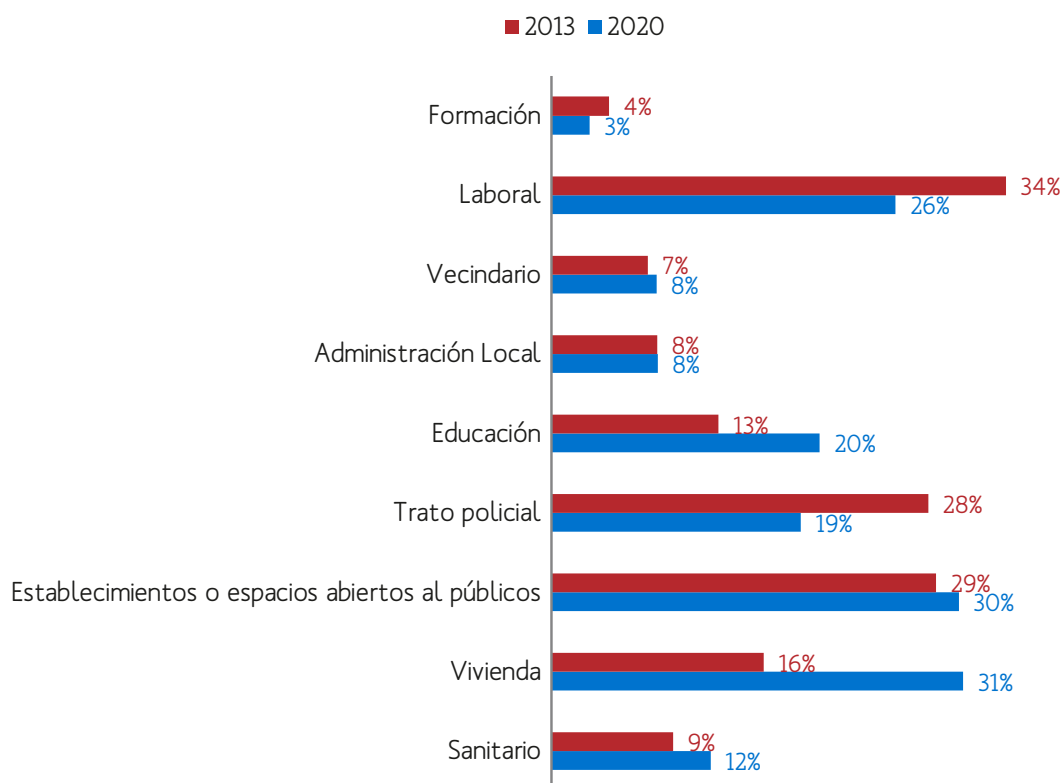
Mientras los grupos poblacionales analizados perciben el ámbito laboral como uno de los espacios con mayor potencial discriminatorio, terceros estudios indican que la población mayoritaria asocia entre los efectos más positivos de la inmigración su aportación al mercado de trabajo y se muestran más hostiles frente a espacios de convivencia como el barrio/vecindario y el colegio de sus hijos/as.

Los principales hallazgos por ámbitos son:

- **Sanitario: Aumenta la afluencia a los centros sanitarios** en todos los grupos, lo que podría estar relacionado con la facilitación del acceso a la sanidad universal, propiciado por el Real Decreto de Sanidad Universal de 2018. La **tasa de discriminación es de un 12%, lo que implica un aumento leve (de 3 puntos)** respecto a la edición anterior.

Las experiencias discriminatorias se traducen fundamentalmente en la **percepción de un trato diferente de parte del personal sanitario** (6%), principalmente entre la población andina (7%) y la población gitana (7%); como en dificultades para obtener la tarjeta sanitaria (2%), con mayor prevalencia entre las personas afro caribeñas y afro latinas (7%) y asiáticas del este (4%).

Gráfico 87. Tasas de discriminación en todos los ámbitos, 2013 y 2020



Fuente: elaboración propia a partir de ediciones Percepción de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas.

En este ámbito el trato recibido por las personas parece estar bastante condicionado por la capacidad del [manejo del idioma español](#); de forma que aquellas personas con más dificultades parecen tener más probabilidades de tener un trato diferente.

Desde las organizaciones sociales se apunta no obstante a determinadas conductas discriminatorias no aisladas, de carácter institucional relacionadas con la negación de atención o el cobro de atenciones sanitarias a personas en situación de irregularidad.

- **Educativo:** En 2020 [aumenta la tasa de discriminación](#) en el ámbito educativo de manera considerable respecto al estudio de 2013: pasa de 13% a 20%. Las experiencias están principalmente asociadas a [burlas, insultos y acoso entre estudiantes](#) (14%), y exclusión de juegos y actividades (9%).

Los grupos que se perciben más afectados son las personas de la [población asiática del este](#) (30%), la población gitana (26%), la andina (25%), y la de países del África no mediterránea (23%).

No obstante, también se observan determinados comportamientos por parte del [profesorado](#), relativos a la generación de estereotipos y prejuicios en torno al alumnado de diversos orígenes, que condicionarían el trato y las expectativas al respecto.

La discriminación en este ámbito está [estrechamente vinculada al status socio-económico](#): se produce una mayor percepción de discriminación de parte de

personas que tienen los rangos de ingresos familiares más bajos. Esto podría tener repercusiones en las trayectorias de vida de las personas; así, la experiencia de la discriminación en el ámbito escolar puede tener notable **incidencia en el aumento del fracaso y abandono escolar** entre los grupos de origen étnico diferente al mayoritario en nuestro país. De esta manera se estaría contribuyendo a reproducir las desigualdades sociales.

- **Administración Local:** La tasa de discriminación en este espacio se mantiene estable, en torno al 8%, y como una de las más bajas entre todos los ámbitos estudiados. Las situaciones más comunes se relacionan con las dificultades encontradas en mayor medida que las demás personas en realizar trámites administrativos, y en ser tratado de manera desagradable (ambos con una tasa del 5%).

El manejo del idioma está siendo una barrera importante en la relación con las diversas instituciones, especialmente en algunos grupos: quienes indican que han sentido una peor atención debido a su dificultad idiomática son principalmente las personas del grupo indo-pakistaní (20%), asiático del este (17%) y magrebí (13%).

- **Policial:** En la presente edición las personas encuestadas han señalado experimentar una menor discriminación por parte del trato policial, observándose una disminución importante respecto a 2013, pasando la tasa de discriminación del 28% al 19% (9 puntos porcentuales). Este descenso podría estar asociado a una mayor sensibilización y formación de los cuerpos policiales.

Aun así, el trato policial se mantiene como uno de los ámbitos con las tasas más altas de discriminación, especialmente detectada **en los espacios de calle** y no tanto en las comisarías, **asociada a estereotipos "raciales" y culturales:** es percibida en mayor medida entre la población africana y afrodescendiente (un 37% de las del grupo de África no mediterránea), lo que vendría asociado a la **presunción de la situación administrativa irregular de este colectivo**, así como la magrebí (26%) y la gitana (24%). La prevalencia de discriminación en estos grupos aumenta considerablemente en el caso de los hombres; un 25% indica que le han pedido documentación en la calle debido a su origen racial (frente al 5% de las mujeres), y a un 18% le han registrado sus pertenencias sin motivo (respecto al 3% de mujeres).

La discriminación por los cuerpos policiales también afecta con más intensidad a personas con menores ingresos, lo que revela que existe un **componente de estatus socio económico**.

- **Espacios y establecimientos públicos, y acceso a bienes y servicios:** La tasa de discriminación en este ámbito aumenta levemente del 28,8% a 30,5%, y se mantiene como una de las más altas, afectando especialmente a las personas de los grupos de **personas gitanas (58%), África no mediterránea (56%), y magrebí (39%)**.

Las situaciones de discriminación más comunes tienen que ver con la prohibición de entrar a una discoteca, bar, cine, tienda, etc., (19%), recibir insultos en la calle (10%), y no recibir atención en espacios públicos, o sentir que le miran mal en tiendas o centros comerciales (ambos con un 7%).

Se trata, normalmente, de hechos muy frecuentes, pero **de compleja detección y denuncia**. Los comportamientos discriminatorios estarían asociados a estereotipos sobre ciertos colectivos por sus rasgos físicos y el uso de indumentaria, como al status socio-económico y la forma de vestir (las personas con bajos ingresos sufren una mayor discriminación en estos espacios).

- **Vivienda y vecindario:** La discriminación en el acceso a la vivienda, considerada entre las personas que han hecho gestiones relacionadas con esta en el último año **se duplica desde 2013, pasando del 16% al 31% en la presente edición**. Los

hechos discriminatorios asociados a este ámbito son los mayoritarios entre las experiencias de la población de estudio, **afectando principalmente a las personas de África no mediterránea (48%), magrebí (46%) y gitanas (31%)**.

Un 21% de las personas percibe que no le han querido alquilar una vivienda debido a su origen étnico o racial, a un 18% le han negado el visitar una vivienda que quería alquilar o comprar, y un 20% siente que ha tenido más problemas y requisitos para acceder a la vivienda.

Se trata de un ámbito en el que la discriminación no sólo **se ejerce por los propios arrendadores**, sino que **las inmobiliarias** desarrollan prácticas y muestran actitudes discriminatorias con las personas que desean alquilar una vivienda.

En cuanto al **rechazo en el vecindario**, la tasa de discriminación se mantiene estable (de 7,2% a 7,9%), y afecta principalmente a las personas del Pueblo gitano (12%), la de países África no mediterránea (11%), y la magrebí (10%). También perciben un rechazo mayor de parte del vecindario las personas del grupo asiático del este (9%) y andino (8%).

Se detecta que la discriminación en este ámbito tiene un componente asociado al acceso a la vivienda (y disposición de agencias inmobiliarias y partes arrendatarias), como al rechazo por parte del vecindario a la llegada de personas de estos colectivos. Se trata de comportamientos relacionados con la **asociación de determinados grupos poblacionales por su origen con estereotipos y prejuicios**, que tienen un impacto directo en la convivencia diaria.

- **Laboral:** Disminuye la percepción de discriminación en el ámbito laboral en 8 puntos porcentuales respecto a 2013, situándose en el presente año en un 26%, y como la tercera más alta. Las situaciones más prevalentes se relacionan con el acceso al empleo: el no ser escuchados cuando han ido a buscar un empleo (7%), y el ser rechazados durante una entrevista de trabajo (7%), ambas situaciones motivadas por el origen étnico-racial.

Los grupos que se perciben como más discriminados en el ámbito laboral son la **población africana y afrodescendiente** (42% en las personas de África no mediterráneas y 34% en afro caribeñas y afro latinas), las personas del **grupo magrebí** (34%), y la **población gitana** (30%).

Esta discriminación es **más común entre la población que reside en las grandes ciudades**. Los hechos de discriminación en el empleo pueden estar sujetos a procesos más frecuentes de **negación y normalización**, pues su detección o denuncia puede provocar que las personas arriesguen su puesto de trabajo y por ende sus proyecciones de vida.

Las personas que más discriminación dicen sufrir son las que **trabajan de manera irregular** (sin contrato), y las que cuentan con un **bajo nivel educativo y con ingresos mensuales bajos**. Además, afecta con mucha intensidad al sector de personas empleadas del hogar, compuesto mayoritariamente por mujeres de países andinos y de Europa del Este.

Una manifestación de la discriminación en el ámbito del trabajo es la **sobrecualificación** que experimentan muchas de las personas de diversos orígenes en sus empleos (el 20% del total de la muestra considera que el nivel de cualificación de su puesto de trabajo se sitúa por debajo de su nivel formativo); este hecho es especialmente patente en el caso de algunos de los grupos poblacionales con mayores niveles formativos, como son la población andina (asciende al 30%) y la de Europa del este (el 27% así lo señala). Esta situación, en parte, puede estar propiciada, tal y como se señala en el estudio, por la **baja tasa de personas que tienen convali-**

dados los títulos académicos de su país de origen (18%); un proceso difícil, largo y oneroso.

- **Formativo:** Un bajo porcentaje (15%) de personas ha realizado cursos de formación, (principalmente cuentan con niveles educativos más altos), y se observa una exclusión de estos espacios de las personas autónomas. Las tasas de discriminación son las más bajas, y casi inexistentes (inferiores al 2%).

La siguiente tabla expone una síntesis de los principales indicadores de discriminación percibida por los distintos grupos poblacionales analizados:

Tabla 62. Principales indicadores de la percepción de la discriminación por grupos de población de diverso origen étnico y territorial

| | Total | G. Europa del Este | G. Magrebí | G. Andino | G. afro-afro-caribeño y afrolatino (afrodescendientes) | G. África no mediterránea | G. asiático del este | G. indo-pakistaní | G. población gitana | |
|---|---|---|--|--|--|--|--|---|--|-----|
| Nivel de racismo percibido | 4,59 | 4,07 | 4,47 | 4,61 | 4,85 | 5,14 | 4,29 | 4,01 | 5,71 | |
| Tasa discriminación espontánea | 21% | 16% | 36% | 34% | 34% | 44% | 35% | 18% | 43% | |
| Tasa discriminación documentada | 52% | 33% | 64% | 51% | 53% | 71% | 41% | 39% | 72% | |
| Tasas de discriminación documentada por ámbitos | Sanitario | 12% | 10% | 10% | 13% | 13% | 14% | 14% | 7% | 16% |
| | Vivienda | 31% | 19% | 46% | 29% | 30% | 48% | 24% | 10% | 30% |
| | Establecimientos o espacios abiertos al público | 30% | 12% | 39% | 21% | 27% | 56% | 26% | 16% | 58% |
| | Trato policial | 19% | 9% | 26% | 18% | 17% | 37% | 8% | 22% | 24% |
| | Educación | 20% | 14% | 21% | 25% | 18% | 23% | 31% | 15% | 26% |
| | Administración Local | 8% | 7% | 6% | 4% | 12% | 9% | 18% | 3% | 10% |
| | Vecindario | 8% | 5% | 10% | 8% | 6% | 12% | 9% | 3% | 11% |
| | Laboral | 26% | 15% | 34% | 27% | 34% | 41% | 20% | 12% | 30% |
| | Formación | 3% | 2% | 4% | 3% | 4% | 4% | 1% | 2% | 3% |
| Percepción discriminación en empleo | 26% | 15% No presenta una alta prevalencia de discriminación. Su principal problema ha sido ser insultado/a o humillado/o, o tener peleas con pares o jefaturas. | 34% Problemas en la búsqueda/acceso al empleo, malas condiciones de empleo y derechos laborales, y malas relaciones en el medio laboral | 27% Les han dado peores horarios y trabajos más duros. Les han insultado o humillado sus compañeras/os y les han tratado mal clientes | 34% Destacan problemas como: no le han querido hacer un contrato, y problemas en las relaciones en el medio laboral | 42% Más problemas en la búsqueda/acceso al empleo, muy malas condiciones de empleo y derechos laborales, y muy malas relaciones en el medio laboral | 20% Les obligaron a hacer trabajos que no corresponden con su puesto y les echaron sin motivo. Un alto porcentaje son autónomos/as. | 12% No presentan una alta tasa de discriminación. Algunos/as sienten que tienen los trabajos más duros, y problemas de relaciones en el medio laboral. Un alto porcentaje es autónomo/a. | 30% Señalan problemas en la búsqueda/acceso al empleo, malas condiciones de empleo y derechos laborales, y malas relaciones en el medio laboral | |
| Factores explicativos discriminación | 55% color de piel y rasgos físicos | 18% color de piel y rasgos físicos | 56% creencias religiosas y comportamientos culturales | 59% color de piel y rasgos físicos | 57% color de piel y rasgos físicos | 82% color de piel y rasgos físicos | 69% color de piel y rasgos físicos | 55% color de piel y rasgos físicos | 71% color de piel y rasgos físicos | |

Fuente: elaboración propia.

- ▶ Las variables que en mayor medida explican las diferencias en la percepción de la discriminación son: la edad, el tiempo de residencia en España (relación inversa), el tamaño de hábitat (relación directa) y la situación ocupacional. También funcionan como variables explicativas la nacionalidad y el país de nacimiento (variables relacionadas con el grado de inserción).

La percepción de la discriminación “espontánea” y de la “documentada” difiere según las características socio-demográficas de las personas.

Así, a medida que disminuye la edad de las personas se observa una mayor percepción de discriminación, lo que evidenciaría una mayor capacidad de análisis crítico y de comprensión de la discriminación. La mayor presencia de personas nacidas en España entre las más jóvenes apunta a ser un factor explicativo de la mayor conciencia de la discriminación entre las personas más jóvenes.

En el caso del tamaño del hábitat del lugar de residencia de las personas se produce una relación directa, de manera que cuanto mayor es el tamaño es más probable percibir comportamientos discriminatorios. Esto podría explicarse debido a que la proximidad y el mayor grado de relación entre poblaciones de diferentes orígenes en las ciudades pequeñas y pueblos puede ayudar a establecer relaciones más empáticas y disminuir las experiencias de discriminación.

Las desventajas económicas y sociales que acarrea la situación de desempleo interactúan con el origen étnico de las personas generando mayores probabilidades de discriminación en muchos de los ámbitos analizados y especialmente en el ámbito del acceso al empleo.

Se observa que uno de los factores más relevantes se relaciona con la percepción de discriminación según el número de años que se lleve viviendo en España. Las personas que nacieron en el extranjero van disminuyendo su percepción de discriminación pues experimentan menos situaciones de discriminación a medida que acumulan más años de residencia en el país, y también van sintiendo un mayor grado de integración.

No obstante, el origen de las personas o su grupo poblacional de pertenencia es una variable mucho más decisiva que el tiempo de residencia en España en el proceso de integración y así en la percepción de discriminación en la sociedad mayoritaria.

El sexo de las personas explica algunas diferencias relacionadas con el rol que hombres y mujeres tienden a desarrollar en la sociedad, de manera que la discriminación es superior entre ellas en los ámbitos más relacionados con el ámbito familiar y de los cuidados (sanitario y educativo), mientras en el caso de los hombres su percepción de discriminación aumenta respecto a ellas en los espacios públicos y en el trato policial.

- ▶ Se ha incrementado la proporción de personas para las que la discriminación no acarrea consecuencias, o no son capaces de identificarlas. Circunstancia atribuible a procesos de normalización y/o indefensión aprendida ante procesos de discriminación más intensos en países de origen.

La complejidad en la detección de actos discriminatorios está vinculada con el aumento del porcentaje de personas que no reconocen haber experimentado consecuencias asociadas a sufrir este tipo de actos (de 3% a 27%). Es necesario recalcar que los efectos en la vida personal de estas situaciones son subjetivos e individuales, y dependen del tipo de trato sufrido. Las respuestas de las personas pueden ser variadas: negación, acomodación, pérdida de recuerdos, impugnaciones, reclamaciones, etc.; afectando no solo las oportunidades en ámbitos labora-

les y en las trayectorias de vida, sino en la salud mental de las personas. Muchas de las actitudes discriminatorias son de compleja detección, y en ocasiones existe un proceso de normalización de dichas experiencias.

Las **personas que han sufrido discriminación laboral declaran tener mayores consecuencias negativas en su vida que las personas que no han sufrido discriminación en ese ámbito**; principalmente efectos psicológicos (47%), sentimiento de rechazo y desconfianza hacia la sociedad mayoritaria (38%), y se han aislado, negándose a ir a espacios públicos (27%), lo que apunta a que hay ámbitos en los que las consecuencias pueden ser más graves pues pueden afectar la estabilidad y los proyectos de vida.

- ▶ **Las experiencias de discriminación están marcando los procesos de integración en la sociedad: se sienten más integradas las personas que no han sufrido discriminación**

Hay una mayor proporción de personas que se sienten poco o nada integradas entre quienes se han sentido discriminadas en alguna ocasión, que entre quienes no se han sentido discriminadas.

El mayor o menor aislamiento de la población o su frecuencia de relación con la población mayoritaria es un determinante de su percepción de integración. Mientras las personas que se relacionan con la población mayoritaria presentan niveles de integración alto (un 67% se siente muy integrado), las personas que se relacionan solo con personas de los grupos en estudio, sean extranjeras o no, se sienten menos integradas (un 27% se siente muy integrado).

Otros factores que aumentan la sensación de integración son, de manera lógica, el haber nacido en España o llevar muchos años de permanencia en el país, además, de estar insertado laboralmente o contar con la nacionalidad española.

- ▶ **Se detectan procesos diferentes de integración de los grupos analizados, muchos de ellos atravesados por una "lógica asimilacionista", que en la búsqueda de la aceptación del grupo mayoritario pierden rasgos culturales, costumbres, etc.**

Se detecta que hay personas más cercanas a una lógica de asimilación, entendida como una forma de convivencia en la que los diferentes grupos de diverso origen étnico y territorial abandonan elementos de su cultura y comienzan a identificarse con aquella que es mayoritaria; que, a una concepción más cercana a la multiculturalidad, es decir, un proceso de diálogo e interrelación entre culturas para el enriquecimiento mutuo.

Muchas veces hay una intención de las personas a desarrollar un proceso de adaptación basado en la asimilación, puesto que se cree que así se va a *disfrutar de las ventajas del grupo mayoritario*. Desde distintas prácticas sociales, se observa que muchos de los procesos que buscan la integración de dichos colectivos, se posicionan más bien desde una óptica asimilacionista. Así, los procesos de integración, asimilación, y sus vertientes intermedias, son **recogidos por los colectivos de manera desigual**, según sus propias condiciones, contexto, modo de emigración, entre otros.

- ▶ **Se produce un notable incremento respecto a 2013 en la proporción de personas que denuncian los hechos discriminatorios experimentados, si bien las cifras siguen siendo muy bajas (18%). Tres de cada cuatro personas que denunciaron volverían a hacerlo. En paralelo disminuye la percepción de la inutilidad de la denuncia.**

Se observa, por tanto, que, a pesar de las mejoras observadas, existe un **importante nivel de infra denuncia** en el país, que se está viendo fomentado por muchas causas (solo el 18% ha denunciado).

Los **motivos de no denuncia** están asociados a una desconfianza en la utilidad de estos procesos como un factor que logre mitigar los efectos de las vivencias discriminatorias (22%). Asimismo, y como se ha visto a lo largo del estudio, también existe una explicación desde la **normalización**, es decir, desde el entendimiento de que dichas experiencias no han sido lo suficientemente importantes como para llevar a cabo un proceso de tales características (25%).

Otro factor importante es que muchas de las situaciones discriminatorias, además de ser difíciles de detectar, son **complejas de demostrar** ante tales procesos. Así, la complejidad de detección de las situaciones discriminatorias escondidas en hechos sutiles, junto con la frecuente tendencia a su normalización y disminución de la gravedad también pueden afectar los niveles de denuncias y reclamaciones.

Cabe agregar que en la actualidad se están llevando a cabo procesos de visibilización de la discriminación en redes sociales y medios de comunicación, impulsados por el movimiento *Black Lives Matter* a nivel internacional, y por organizaciones y personas pertenecientes al movimiento antirracista de España a nivel nacional, lo que podría repercutir en un aumento de denuncias.

- ▶ **Aún es poco conocido el trabajo que realizan las organizaciones que trabajan en el ámbito de la lucha contra la discriminación por origen étnico y racial, así como el de las instituciones públicas.**

Se evidencia que hay un desconocimiento por parte de la población encuestada acerca del funcionamiento de las instituciones españolas, así como de los derechos de que disponen, viéndose más perjudicada la población para la que el español no es su lengua materna (solo el 20% conoce alguna asociación o institución que le pueda ayudar en caso de vivir alguna situación discriminatoria).

Se está realizando un importante trabajo a nivel del Estado y de distintas ONG y asociaciones que buscan la difusión y el apoyo en cuanto a derechos humanos, y en los procesos de denuncias. Cabe preguntarse, no obstante, por la efectividad de estas iniciativas si se tiene en cuenta que al igual que en 2013, solo 2 de cada 10 personas conoce alguna de estas instituciones.

10. Referencias bibliográficas

- ACCEM. (2018). *Brechas: Impacto de las Brechas Digitales en la Población Extranjera*.
- Burgess, R. L., & Akers, R. L. (1966). "A differential association-reinforcement theory of criminal behavior". *Social problems*, 14(2), 128-147.
- Cachón, L. (2006). "Discriminación étnica en el mercado laboral". *Puntos de Vista: Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid (oMci)*, (5), 7-26.
- Cachón, L. (2004). "Integración de los inmigrantes a través del trabajo". *Documentación Social* (132).
- Carbonell, M. (2001). *Los derechos humanos en la actualidad: una visión desde México*. México: Alfaomega.
- Carrasco, C. (2015). "La vulnerabilidad laboral de los extranjeros en España". *Migraciones internacionales*, 8 (2), 41-72.
- Cea D'Ancona, M^a A., Domínguez, G., Valles, M. (2017). "Discriminación múltiple e inmigración: huellas de discurso institucional, académico y de la población". *REIS*, pp. 165-150. http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_159_091499424823406.pdf
- Centro de Investigaciones Sociológicas (2019). Barómetro. Estudio de julio de 2013. n.º. 2993.
- Centro de Investigaciones Sociológicas (2019). Barómetro. Estudio de julio de 2019. n.º. 3257.
- Centro de Investigaciones Sociológicas (2016). *Percepción de la Discriminación en España*.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (2017). *Estudio 3190 CIS. Actitudes hacia la inmigración*.
- Circular 7/2019, sobre pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el art. 510 CP. Boletín Oficial del Estado, núm. 124, de 24 de mayo de 2019, páginas 55655 a 55695
- Consejo Económico y Social de España. (2019). *Informe la Inmigración en España: Efectos y oportunidades*.
- Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica (2019): *Memoria Anual de Resultados del servicio de asistencia y orientación a víctimas de discriminación racial o étnica, 2019*.
- Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por origen racial o étnico. (2010). *Panel sobre discriminación por origen racial o étnico (2010): la percepción de las potenciales víctimas*.
- Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por origen racial o étnico. (2011). *Estudio anual sobre la discriminación por el origen racial o étnico: la percepción de las potenciales víctimas 2011*.
- Consejo para la promoción de la Igualdad de trato y no discriminación de las personas por origen racial o étnico. (2013). *Percepción de la discriminación por el origen racial o étnico por parte de las potenciales víctimas en 2013*.

- Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU. (2015). Estadísticas.
- Dorlin, E. (2007). *Performe ton genre, performe ta race! Re-penser l'articulation entre sexisme et racisme a l'ère de la postcolonie*
- Doyle, J. y Nathan, M. (2014). "Employment, place and identity: A study of periferia" Número 19 (2), Diciembre 2014 revistes.uab.cat/periferia 100 *revista de recerca i formació en antropologia 100 hypermobile professionals*. In Work, Employment and Society conference, Nottingham, September
- Etxeberria, F. (2002). *Sociedad multicultural y educación*. Universidad del País Vasco.
- Eurofound. (2016). *Encuesta europea sobre calidad de vida 2016*.
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2017) *Second European Union Minorities and Discrimination Survey*.
- Felgueroso, F. (2015). *Claves para mejorar la educación y formación de adultos en España en la post-crisis*. Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA). Estudios sobre la Economía Española, 12.
- Ferrández, C. G. (2015). *La especialización de la fiscalía en materia de delitos de odio y discriminación*. *InDret*, 1, 1-33.
- Foessa, F. (2019). *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Madrid.
- Fundación Secretariado Gitano, (2015). *Estudio-Mapa sobre Vivienda y Población Gitana*.
- Fundación Secretariado Gitano. (2019). *Discriminación y comunidad gitana 2019. Informe anual FSG*.
- Gellner, E. (2008). *Nations and nationalism*. Cornell University Press
- INE. *Encuesta de Población Activa 2018-2020*. Instituto Nacional de Estadística, Madrid.
- International Organization For Migration (IOM). (2020). *World Migration Report*.
- Leonisio, R. (2019). "El impacto del terrorismo en el discurso político en España: un análisis de contenido de los discursos de los presidentes de Gobierno en los debates parlamentarios". *Revista Española de Ciencia Política*, (49), 129.
- McCall, E. S. (1985). *English Village in the Ozarks: The Story of Hollister, Missouri*. ES McCall.
- Makkonen, Timo. 2002. *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experience of the Most Marginalized to the Fore*, Abo Akademi University: Institute of Human Rights.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. *Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020: Población gitana*.
- Ministerio del Interior. (2019). *Informe sobre incidentes relacionados con los delitos de odio en España*.
- Observatorio de la Discriminaciones en la ciudad de Barcelona. (2020). *Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2019*.
- Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (2018). *Estudio sobre la percepción de la convivencia de la población migrada residente en Andalucía*.
- Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (2019). *Estudio sobre la población Latinoamericana en Andalucía*.

Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (2019). *Estudio sobre la Opinión de la Población Andaluza en torno a La Migración* (OPIA).

OCDE. (2019). *Perspectivas de la Migración Internacional 2019*.

Red Acoge. (2018). *La autopercepción de la discriminación: El impacto de la mirada del otro*.

TNS Opinion & Social. (2017). *Eurobarómetro Standard 88. Opinión pública en la Unión Europea Otoño 2017*. Informe España. TNS Opinión & Social.

Unión Europea (2019). *Eurobarómetro sobre Discriminación en la Unión Europea*.

11. Índice de gráficos y tablas

| | |
|---|----|
| Ilustración 1. Representación gráfica de las tareas realizadas | 25 |
| Gráfico 1. Personas que se encuentran en situación de asilo o inestabilidad contextual por grupo poblacional | 39 |
| Gráfico 2. Autoidentificación de las personas entrevistadas | 43 |
| Gráfico 3. Personas que respondieron "Otros" en la pregunta 11 "¿Con cuál de los siguientes grupos se siente usted más identificada/o (por su origen, por sus rasgos, color de la piel, cultura)?" | 44 |
| Gráfico 4. Grupos poblacionales edición 2020 | 45 |
| Gráfico 5. Evolución de la proporción de adjetivos negativos con que la población de origen español no perteneciente a una minoría étnica o grupo poblacional minoritario califica a los diversos grupos poblacionales minoritarios. | 46 |
| Gráfico 6. Distribución de los adjetivos nombrados por cada grupo poblacional. | 46 |
| Gráfico 7. Estudio N.º 3.190 CIS, Actitudes hacia la Inmigración. Pregunta: ¿Por qué le caen peor o tiene menos simpatía por...? (Respuesta abierta) | 51 |
| Gráfico 8. Comparación de la proporción de personas encuestadas que consideran que el imaginario colectivo de la población mayoritaria no se corresponde con la realidad | 52 |
| Gráfico 9. ¿Quién cree que provoca esa imagen negativa que tienen las personas españolas, de las personas de su grupo? | 53 |
| Gráfico 10. Evolución del grado de racismo (Grado de acuerdo con la afirmación: "Las personas españolas son racistas con las personas de otro origen étnico") | 55 |
| Gráfico 11. Grado de racismo por grupos de análisis (Grado de acuerdo con la afirmación "Las personas españolas son racistas con las personas de otro origen étnico") | 56 |
| Gráfico 12. Grado de racismo por tiempo de permanencia en España (personas inmigrantes). | 57 |
| Gráfico 13. ¿Podría decirme cuál es su nivel de acuerdo con las afirmaciones que le voy a decir a continuación...? | 59 |
| Gráfico 14. ¿Siente que hay más problemas de trato discriminatorio por origen racial o étnico hoy que hace uno o dos años? | 61 |
| Gráfico 15. Grado de respeto de los derechos humanos por grupos de población de diverso origen étnico y territorial de análisis (Grado de acuerdo con la afirmación: "Las personas españolas son respetuosas con los derechos humanos") | 62 |

| | |
|---|----|
| Gráfico 16. ¿Cree usted que el trato de los/as españoles/as hacia los siguientes grupos que le voy a mencionar es muy bueno, bueno, ni bueno ni malo, malo o muy malo? | 63 |
| Gráfico 17. ¿Cómo se siente usted, más español o más “de su país de origen” según grupo de población de referencia | 65 |
| Gráfico 18. Después de haber conseguido la nacionalidad española, ¿considera que el resto de la población española le trata mejor, igual o peor que cuando no la tenía? | 67 |
| Gráfico 19. ¿Con qué situaciones concretas o con qué comportamientos asocia la discriminación o el racismo? (Pregunta abierta, máximo tres opciones; porcentaje sobre el total de personas que responden) | 72 |
| Gráfico 20. En los últimos doce meses, ¿ha sido testigo/ha vivido una situación discriminatoria o racista hacia algún familiar, amigo/a, otra persona o usted mismo/a? Respuestas “sí” 2013-2020 | 74 |
| Gráfico 21. ¿Quién vivió esa/s situación/es de discriminación? | 75 |
| Gráfico 22. ¿Quién vivió esa/s situación/es de discriminación? (Por grupos) .. | 75 |
| Gráfico 23. ¿Quién vivió esa/s situación/es de discriminación? (Por sexo) | 77 |
| Gráfico 24. En los últimos 12 meses, ¿ha sido testigo o ha vivido una situación discriminatoria o racista hacia algún familiar, amigo/a, otra persona o usted mismo/a? (Por edad) | 77 |
| Gráfico 25. ¿Quién vivió esa/s situación/es de discriminación? (Por edad) | 77 |
| Gráfico 26. En los últimos 12 meses, ¿ha sido testigo o ha vivido una situación discriminatoria o racista hacia algún familiar, amigo/a, otra persona o usted mismo/a? (Por tiempo de residencia en España). | 78 |
| Gráfico 27. ¿Quién vivió esa/s situación/es de discriminación? (Por tiempo de residencia en España) | 78 |
| Gráfico 28. ¿Podría decirnos cuál fue o cuáles fueron estas situaciones discriminatorias? | 80 |
| Gráfico 29. ¿Cree usted que ha sido discriminado/a por...? (respuesta múltiple) | 81 |
| Gráfico 30. Causas de discriminación percibida en la UE (2019) | 81 |
| Gráfico 31. ¿Cree usted que ha sido discriminado/a por: color de piel y rasgos físicos, costumbres y comportamientos culturales, creencias religiosas e indumentaria? | 82 |
| Gráfico 32. Porcentaje de mujeres que se han sentido discriminadas por su sexo, según grupo poblacional | 83 |
| Gráfico 33. Cruce de motivos de discriminación | 85 |
| Gráfico 34. Porcentaje de personas que han sido discriminadas por su sexo, orientación sexual o discapacidad, según prevalencia de discriminación por origen racial, religioso o cultural | 86 |
| Gráfico 35. Personas que han sido discriminadas por distintos motivos, según nivel educativo | 89 |

| | |
|---|-----|
| Gráfico 36. Discriminación documentada: % de personas que han sido víctimas de, al menos, una las situaciones de discriminación analizadas en la encuesta | 90 |
| Gráfico 37. Comparación de discriminación espontánea y documentada, 2013 y 2020..... | 90 |
| Gráfico 38. Comparación de la proporción de personas que han percibido ser discriminadas (percepción documentada) en función de si señalan haber sido o no discriminadas de manera espontánea en los últimos doce meses (percepción espontánea) 2010-2011-2013-2020 | 91 |
| Gráfico 39. Personas que han acudido a un centro sanitario en el último año, por grupos poblacionales..... | 98 |
| Gráfico 40. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito sanitario, 2011, 2013 y 2020..... | 99 |
| Gráfico 41. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito sanitario, por grupos poblacionales | 99 |
| Gráfico 42. Tasas de discriminación percibida en la atención recibida por tener dificultades con el idioma en el ámbito sanitario..... | 101 |
| Gráfico 43. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito educativo 2011-2013 | 103 |
| Gráfico 44. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito educativo, por grupos poblacionales..... | 104 |
| Gráfico 45. Tasas de discriminación percibida en la atención recibida por tener dificultades con el idioma en el ámbito educativo..... | 106 |
| Gráfico 46. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en la Administración local | 110 |
| Gráfico 47. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en la Administración local, por grupos poblacionales, 2013 | 111 |
| Gráfico 48. Tasas de discriminación percibida en la atención recibida por tener dificultades con el idioma en la Administración local..... | 112 |
| Gráfico 49. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito del trato policial | 114 |
| Gráfico 50. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito del trato policial, por grupos poblacionales..... | 115 |
| Gráfico 51. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito del trato policial, por sexo..... | 116 |
| Gráfico 52. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito del trato policial, por grupos de edad..... | 116 |
| Gráfico 53. Porcentaje de personas que le han pedido la documentación en la calle o le han registrado sus pertenencias sin motivo debido a su origen "racial" o étnico, según grupo poblacional..... | 117 |
| Gráfico 54. Porcentaje de personas que le han tratado mal en comisaría cuando realizaba algún trámite o denuncia, o le han puesto problemas para ello, debido a su origen grupo poblacional | 118 |

| | |
|---|-----|
| Gráfico 55. Desde su punto de vista ¿considera que en España la policía trata del mismo modo a la población mayoritaria que a los/las personas del pueblo gitano? | 121 |
| Gráfico 56. Desde su punto de vista ¿considera que en España la policía trata del mismo modo a las personas españolas que a los/las inmigrantes? | 122 |
| Gráfico 57. Tasas de discriminación percibida en la atención recibida por tener dificultades con el idioma en el trato policial..... | 122 |
| Gráfico 58. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito de la vivienda, 2011-2013-2020 | 125 |
| Gráfico 59. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito de la vivienda, por grupos poblacionales | 126 |
| Gráfico 60. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito del vecindario | 129 |
| Gráfico 61. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito del vecindario, por grupos poblacionales..... | 130 |
| Gráfico 62. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito de los establecimientos o espacios abiertos al público y en el acceso a bienes y servicios | 132 |
| Gráfico 63. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en los establecimientos o espacios abiertos al público y en el acceso a bienes y servicios por grupos poblacionales | 132 |
| Gráfico 64. Nivel de integración en España | 140 |
| Gráfico 65. Nivel de integración en España, por grupo poblacional | 141 |
| Gráfico 66. Nivel de integración percibido según pregunta sobre las personas con las que se relaciona habitualmente | 142 |
| Gráfico 67. Nivel de integración en España por años de permanencia en el país .. | 142 |
| Gráfico 68. Porcentaje de personas con un ingreso familiar mensual inferior a los mil euros, según sector de ocupación | 161 |
| Gráfico 69. ¿Cómo diría que se sitúa el nivel de su puesto de trabajo respecto a su formación? | 163 |
| Gráfico 70. Porcentaje de personas que percibe que su puesto de trabajo tiene un nivel inferior a su nivel de formación..... | 163 |
| Gráfico 71. Porcentaje de personas que ha convalidado su nivel de formación en España. | 164 |
| Gráfico 72. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral..... | 165 |
| Gráfico 73. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral, por grupos poblacionales | 166 |
| Gráfico 74. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral en función de su situación laboral. | 167 |
| Gráfico 75. Personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en la búsqueda y acceso al empleo | 169 |
| Gráfico 76. Tasas de discriminación percibida de personas que se han sentido desplazadas por no dominar el idioma en el ámbito laboral | 180 |

| | |
|--|-----|
| Gráfico 77. Tasas de discriminación percibida de personas que se han sentido desplazadas por no dominar el idioma en el ámbito formativo laboral | 184 |
| Gráfico 78. ¿Considera que en España hay igualdad de oportunidades laborales para...?. | 187 |
| Gráfico 79. Distribución de personas que presentaron reclamaciones, quejas o denuncias respecto al total de personas que fueron discriminadas durante el último año, según grupo poblacional (%) | 208 |
| Gráfico 80. Distribución por edad de las personas que han experimentado alguna situación de discriminación en los últimos 12 meses y las personas que denuncian (%). | 209 |
| Gráfico 81. ¿Cómo se ha sentido tratado/a durante el proceso de denuncia y posteriormente? | 212 |
| Gráfico 82. Si viviera otra situación discriminatoria ¿denunciaría de nuevo? | 213 |
| Gráfico 83. ¿Por qué razón no denunció la situación discriminatoria vivida? (Comparación 2020-2011). | 214 |
| Gráfico 84. Pensando en cómo funciona la justicia en nuestro país, ¿considera que...? | 216 |
| Gráfico 85. ¿Conoce alguna asociación que le pueda ayudar en el caso de vivir una situación discriminatoria? | 217 |
| Gráfico 86. ¿Qué asociación o institución conoce? (Respuesta múltiple) | 218 |
| Gráfico 87. Tasas de discriminación en todos los ámbitos, 2013 y 2020. | 227 |
| Tabla 1. Contactación con potenciales víctimas de discriminación racial o étnica | 27 |
| Tabla 2. Método de recogida de información antes y durante el estado de alarma | 28 |
| Tabla 3. Cuotas utilizadas en el estudio 2020. | 33 |
| Tabla 4. Distribución del universo estimado por grupos con mayor volumen, agrupados según grupo poblacional | 35 |
| Tabla 5. Distribución del universo de referencia según su origen geográfico, número de entrevistas realizadas, error muestral y factor de ponderación | 35 |
| Tabla 6. Ficha técnica resumen. | 36 |
| Tabla 7. Aspectos sociodemográficos de la muestra | 37 |
| Tabla 8. Distribución de la población del estudio 2020 y 2013 según el tamaño de municipios. | 38 |
| Tabla 9. Distribución de la población del estudio 2020 y 2013 según grupos poblacionales minoritarios, y su variación interanual | 38 |
| Tabla 10. Personas expertas entrevistadas | 40 |
| Tabla 11. ¿Para las personas españolas, las personas de su grupo son...? (Porcentajes calculados sobre el total de respuestas dadas). | 47 |
| Tabla 12. ¿Para las personas españolas, las personas de su grupo son...? (Porcentajes calculados sobre el total de respuestas dadas) Continuación | 49 |
| Tabla 13. ¿Considera que esa imagen se corresponde con la realidad? | 52 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| Tabla 14. | Grado de racismo de las personas de origen español no pertenecientes a una minoría étnica o grupo poblacional minoritario según nivel de ingresos | 57 |
| Tabla 15. | Valoración del trato de las personas de origen español no pertenecientes a una minoría étnica o grupo poblacional minoritario según grupo étnico. Proporción de respuestas de trato "malo" o "muy malo" | 64 |
| Tabla 16. | En los últimos doce meses, ¿ha sido testigo de una situación discriminatoria o racista hacia usted o algún familiar/persona cercana? | 73 |
| Tabla 17. | En los últimos 12 meses, ¿ha sido testigo o ha vivido una situación discriminatoria o racista hacia algún familiar, amigo/a, otra persona o usted mismo/a? (Por sexo) | 76 |
| Tabla 18. | Porcentaje de personas que ha sido discriminada por distintos motivos, según sexo. | 86 |
| Tabla 19. | Comparación entre la percepción de discriminación documentada según el ámbito de estudio y la percepción de discriminación espontánea | 92 |
| Tabla 20. | Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito sanitario (%) | 100 |
| Tabla 21. | Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que sí han sentido que se les ha atendido peor por sus dificultades con el idioma en el ámbito sanitario (%) | 101 |
| Tabla 22. | Porcentaje de personas (por grupos de población) que sí se han sentido discriminadas por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito de la educación (%). | 105 |
| Tabla 23. | Porcentaje de personas (por grupos de población) que sí han sentido que se les ha atendido peor por sus dificultades con el idioma en el ámbito educativo (%). | 106 |
| Tabla 24. | Porcentaje de personas que se han sentido discriminadas por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito de la educación, según ingresos mensuales | 109 |
| Tabla 25. | Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en alguna de las situaciones descritas en el ámbito de la Administración Local (%). | 112 |
| Tabla 26. | Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que sí han sentido que se les ha atendido peor por sus dificultades con el idioma en el ámbito de la Administración Local (%) | 113 |
| Tabla 27. | Porcentaje de personas que ha vivido discriminación en el ámbito de trato policial debido a su origen racial o étnico, según nivel de ingresos familiares | 120 |
| Tabla 28. | Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que sí han sentido que se les ha atendido peor por sus dificultades con el idioma en el trato policial (%) | 123 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| Tabla 29. | Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en las situaciones descritas del ámbito de la vivienda. | 127 |
| Tabla 30. | Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en algunas de las situaciones descritas del ámbito de establecimientos y espacios públicos | 133 |
| Tabla 31. | ¿Cuáles cree que han sido las consecuencias de las experiencias de discriminación que ha vivido para su vida? | 137 |
| Tabla 32. | ¿Ha experimentado consecuencias como...? | 138 |
| Tabla 33. | Distribución de las personas que se sienten discriminadas en cada uno de los ámbitos en función del nivel de integración auto percibido en España | 143 |
| Tabla 34. | Distribución de la muestra por grupos poblacionales y situación laboral | 156 |
| Tabla 35. | Tasa de paro de población de 16 y más años por nacionalidad y sexo en España. | 157 |
| Tabla 36. | Sector de ocupación de las personas que se encuentran trabajando. | 158 |
| Tabla 37. | Distribución por sexo por sector de ocupación. | 159 |
| Tabla 38. | ¿Cuál es su ocupación o puesto de trabajo principal? | 160 |
| Tabla 39. | ¿Cuál es su nivel de estudios terminados?, por grupo poblacional (%) | 162 |
| Tabla 40. | Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral Tamaño de municipio | 165 |
| Tabla 41. | Personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en la búsqueda y acceso al empleo, según factores sociodemográficos | 170 |
| Tabla 42. | Personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en las situaciones relacionadas con las condiciones de empleo y derechos laborales. | 172 |
| Tabla 43. | Personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en las situaciones relacionadas con las condiciones de empleo y derechos laborales, según grupo poblacional | 173 |
| Tabla 44. | Personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en las situaciones relacionadas con las condiciones de empleo y derechos laborales, según factores sociodemográficos. | 174 |
| Tabla 45. | Porcentaje de personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en las situaciones del sub-ámbito de relaciones en el medio laboral. | 176 |
| Tabla 46. | Porcentaje de personas que han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en las situaciones del sub-ámbito de relaciones en el medio laboral, según grupo poblacional. | 177 |

| | | |
|-----------|--|-----|
| Tabla 47. | Porcentaje de personas que se han sentido discriminadas por su origen racial o étnico en las situaciones del sub-ámbito de relaciones en el medio laboral, según factores sociodemográficos | 178 |
| Tabla 48. | Porcentaje de personas (por grupos poblacionales) que sí se han sentido desplazadas por sus dificultades con el idioma en el ámbito laboral (%). | 180 |
| Tabla 49. | Porcentaje de personas (por nivel de estudios) que sí han asistido en el último año a un curso de formación (%) | 182 |
| Tabla 50. | Porcentaje de personas (por situación laboral) que sí han asistido en el último año a un curso de formación (%) | 183 |
| Tabla 51. | Debido a la o las situaciones discriminatorias que ha vivido, ¿ha experimentado algunas de estas consecuencias en su vida? (En el ámbito laboral). | 185 |
| Tabla 52. | Distribución de las personas que se sienten discriminadas en el ámbito laboral en función del nivel de integración auto percibido en España. | 186 |
| Tabla 53. | Porcentaje de personas que percibe que NO existe igualdad de oportunidades laborales para los siguientes grupos o colectivos, según grupo poblacional | 188 |
| Tabla 54. | Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en los ámbitos de análisis, por sexo. | 194 |
| Tabla 55. | Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en los ámbitos de análisis en función de su edad | 195 |
| Tabla 56. | Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en diferentes ámbitos, por tamaño del hábitat de residencia. | 197 |
| Tabla 57. | Proporción de personas que no han nacido en España que sí han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en, al menos, una de las situaciones descritas en los ámbitos de análisis, por su tiempo de permanencia en España | 199 |
| Tabla 58. | Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en diferentes ámbitos, por ocupación | 200 |
| Tabla 59. | Personas que sintieron haber sido discriminadas y han presentado alguna reclamación, queja o denuncia (respuesta múltiple) | 207 |
| Tabla 60. | Evolución de la distribución de los delitos de odio registrados en España 2013 y 2019 | 211 |
| Tabla 61. | Resultado del proceso judicial. | 212 |
| Tabla 62. | Principales indicadores de la percepción de la discriminación por grupos de población de diverso origen étnico y territorial | 231 |

12. Anexo: Cuestionario

Buenos días/tardes. Queríamos invitarle a participar en un estudio, que tiene la finalidad de conocer la percepción de la discriminación por motivos de origen étnico en España. Le agradeceríamos su colaboración respondiendo a las siguientes preguntas. Le informamos que, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales, sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima y siempre de manera global, nunca de manera individualizada. ¿Le importaría colaborar con el estudio?

BLOQUE I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL/A ENTREVISTADO/A

A RELLENAR POR LA ENCUESTADORA O EL ENCUESTADOR

P. 1 **Ámbito residencial**

| | |
|---------------------------------------|-----|
| Municipio de más de 200.000 hab. | (1) |
| Municipio entre 20.001 y 200.000 hab. | (2) |
| Municipio de menos de 20.000 hab. | (3) |

P. 2 **CC.AA.:** _____

P. 3 **Provincia:** _____

P. 4 **Localidad:** _____

P. 5 **Sexo:** **Mujer** (1) **Hombre** (2)

PREGUNTAR A TODAS LAS PERSONAS

P. 6 **¿Cuántos años cumplió en su último cumpleaños?**

| | | |
|------|------------|-----|
| Años | 16-24 años | (1) |
| | 25-40 años | (2) |
| | 41-75 años | (3) |

Si la edad está por debajo de 16 FINALIZA LA ENTREVISTA.

P. 7 **¿Cuál es su país de nacimiento?**

Si la respuesta es un país de nacimiento distinto a España, pasar a la P9.

P. 8. **¿Cuál es el país de nacimiento de sus padres?**

| | |
|-------|-------|
| Madre | _____ |
| Padre | _____ |

Si es nacido/a en España y el país de nacimiento de sus padres no corresponde con los países de referencia), FINALIZAR LA ENTREVISTA.

P. 9 **¿Podría decirnos cuánto tiempo ha pasado desde que llegó a España?**

(Sólo si la persona encuestada ha respondido que su país de nacimiento es otro distinto de España en P.7).

| | |
|--------------------|-----|
| De 6 meses a 1 año | (1) |
| De 1 a 2 años | (2) |
| De 2 a 5 años | (3) |
| De 5 a 10 años | (4) |
| Diez o más años | (5) |

Si es menos de 6 meses, FINALIZAR LA ENTREVISTA.

P. 10 **¿Cuál es su nacionalidad?**

| | |
|---------------------------------------|-----|
| Española | (1) |
| Otra (especificar): | (2) |
| Doble, española y otra (especificar): | (3) |

P. 11 **¿Con cuál de los siguientes grupos se siente usted más identificada/o (por su origen, por sus rasgos, color de la piel, cultura)?**

| | |
|-------------------------------|------|
| G. Europa del Este | (1) |
| G. Subsahariano, África negra | (2) |
| G. Magrebí | (3) |
| G. Andino americano | (4) |
| G. Oriental | (5) |
| G. Gitano español | (6) |
| G. Gitano de otro origen | (7) |
| G. Afro-latino / caribeño | (8) |
| G. Indo- pakistani | (9) |
| Otros (_____) | (10) |

P. 11. B **¿Considera Usted que tiene problemas de comprensión con el idioma que se habla habitualmente en su municipio (castellano, catalán, euskera y/o gallego)?**

| | |
|-------|-----|
| Sí | (1) |
| No | (2) |
| NS/NC | (3) |

BLOQUE II. REPRESENTACIONES SOCIALES Y DISCRIMINACIONES PERCIBIDAS

P. 12 A continuación voy a leerle una serie de afirmaciones o características de las personas españolas. Por favor, dígame su grado de acuerdo con cada una de ellas utilizando, para ello, una escala del 1 al 10, donde 1 significa "nada de acuerdo" y 10 "muy de acuerdo".

Las personas españolas son...

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Racistas con las personas de otro origen étnico | | | | | | | | | | |
| Respetuosas con los derechos humanos | | | | | | | | | | |

P. 13 Ahora le voy a decir una frase para que Usted la termine (utilizando 3 adjetivos, como máximo).

Las personas españolas creen que las personas de (ELEGIR GRUPO de la persona entrevistada) son...

(Repetir tres veces para que de tres respuestas).

1. _____
2. _____
3. _____

P. 14 ¿Y cree que esta imagen se corresponde con la realidad?

| | | | | | |
|----|-----|----|-----|-------|------|
| SI | (2) | NO | (1) | NS/NC | (99) |
|----|-----|----|-----|-------|------|

P. 15 SÓLO REALIZAR EN EL CASO DE QUE HAYA UTILIZADO ADJETIVOS NEGATIVOS (en otros casos pasar a p. 16)

¿Quién cree que provoca esta imagen? (NO LEER; RESPUESTA MÚLTIPLE)

| | |
|-----------------------------|--|
| Nosotras/os mismos | |
| Algunos grupos minoritarios | |
| Los medios de comunicación | |
| Algunos partidos políticos | |
| La policía | |
| NC | |
| Otros (especificar): | |

P. 16 ¿Cree usted que el trato de las y los españoles hacia los siguientes grupos que le voy a mencionar es muy bueno, bueno, ni bueno ni malo, malo, o muy malo?

| | Muy Bueno (1) | Bueno (2) | NiB NiM (3) | Malo (4) | Muy malo (5) | NS (99) |
|---|---------------|-----------|-------------|----------|--------------|---------|
| Andino | | | | | | |
| Europeo del Este | | | | | | |
| Subsahariano/ Población negra de África | | | | | | |
| Oriental | | | | | | |
| Gitano español | | | | | | |
| Gitano de otro origen | | | | | | |
| Magrebi/árabe | | | | | | |
| Afro-latino/caribeño | | | | | | |
| Indo-pakistani | | | | | | |

P. 17 ¿Podría decirme si se siente muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo o muy en desacuerdo con las siguientes afirmaciones que le voy a leer? (LEER)

| | MDA (1) | DA (2) | ED (3) | MDE (4) | NS/NC (99) |
|---|---------|--------|--------|---------|------------|
| A las/os españolas/es les molesta que sus hijos tengan compañeras/os de etnia gitana en sus escuelas | | | | | |
| A las/os españolas/es les molesta que sus hijos tengan compañeras/os inmigrantes en sus escuelas | | | | | |
| A las/os españolas/es no les gusta tener vecinas/os gitanas/os | | | | | |
| A las/os españolas/es no les gusta tener vecinas/os inmigrantes | | | | | |
| A las/os españolas/es les molesta trabajar con personas gitanas | | | | | |
| A las/os españolas/es les molesta trabajar con personas inmigrantes | | | | | |
| En general las/los españolas/es se esfuerzan por comprender a las personas inmigrantes con barreras idiomáticas | | | | | |

P. 18 ¿Con que situaciones concretas o qué comportamientos asocia usted la “discriminación” o el “racismo”? (PREGUNTA ABIERTA, MÁXIMO TRES OPCIONES)

| | |
|----|-------|
| 1. | _____ |
| 2. | _____ |
| 3. | _____ |

BLOQUE III. VIVENCIAS EXPERIMENTADAS

P. 19 ¿En los últimos 12 meses, ha sido testigo o ha vivido alguna situación discriminatoria o racista hacia algún familiar, amiga/o, otra persona, o usted misma/o?:

| | | | | | |
|----|-----|----|-----|-------|------|
| SI | (2) | NO | (1) | NS/NC | (99) |
|----|-----|----|-----|-------|------|

Si la respuesta es NO o NS/NC, PASAR A LA P. 23

P. 20 ¿Quién vivió esa/as situación/nes de discriminación?

| | |
|--|-----|
| Yo misma/o | (1) |
| Otra persona (familiar, amiga/o, conocida/o) | (2) |
| Ambas | (3) |

Si ha respondido AMBAS, LA PREGUNTA 21 ESTARÁ ENFOCADA A CONOCER LA SITUACIÓN QUE VIVIÓ LA PERSONA ENTREVISTADA.

P. 21 ¿Podría decirnos cuál fue o cuáles fueron estas situaciones discriminatorias? (RESPUESTA ESPONTÁNEA)

| | |
|----|-------|
| 1. | _____ |
| 2. | _____ |
| 3. | _____ |

P. 22 ¿Cree usted que ha sido discriminado por? (LEER)

| | SÍ (2) | No (1) |
|---|--------|--------|
| El color de la piel/ los rasgos físicos | | |
| Las prácticas, costumbres o comportamientos culturales diferentes a las tradiciones españolas | | |
| Las creencias religiosas, la indumentaria (el velo, la ropa) | | |
| Su sexo | | |
| Características relacionadas con su orientación sexual, identidad sexual | | |
| Sufrir alguna discapacidad | | |
| Otros motivos (especificar): _____ | | |

SOLO A PERSONAS NACIDAS FUERA DE ESPAÑA (O CON PADRES NACIDOS FUERA DE ESPAÑA)

P. 23 ¿Cómo se siente usted: más español/la o más de su país de origen... (Señalar el país del que proceda él/ella o sus padres)?

| | |
|------------------------------|-----|
| Español/la | (1) |
| “De su país de origen” | (2) |
| Ambas | (3) |
| Otra (especificar): _____ | (4) |

P. 24 En general, ¿se siente muy integrada/o, bastante integrada/o, poco integrada/o o nada integrada/o en España?

| | |
|----------------------|-----|
| Muy integrada/o | (1) |
| Bastante integrada/o | (2) |
| Poco integrada/o | (3) |
| Nada integrada/o | (4) |

SOLO A PERSONAS NACIDAS FUERA DE ESPAÑA CON NACIONALIDAD ESPAÑOLA

P. 24.A ¿Después de haber conseguido la nacionalidad española, considera usted que el resto de españoles le trata? (LEER RESPUESTAS)

| | |
|------------------------------|-----|
| Mejor que cuando no la tenía | (1) |
| Igual que cuando no la tenía | (2) |
| Peor que cuando no la tenía | (3) |
| NS / NC | (4) |

PREGUNTAR A TODAS/OS

Ahora vamos a hablar de su experiencia personal en España en diferentes ámbitos en los últimos 12 MESES, APROXIMADAMENTE.

EMPLEO Y FORMACIÓN

P. 25 ¿Ha estado trabajando y/o buscando trabajo en el último año?

| | | | |
|----|-----|----|-----|
| SI | (1) | NO | (2) |
|----|-----|----|-----|

Si la respuesta es SÍ, pasar a la P27.

P. 26 En caso negativo, ¿por qué?

| | |
|--|-----|
| No quería/podía (estaba estudiando, era ama de casa, estoy jubilada/o, de baja...) | (1) |
| Creía que me iba a ser muy difícil por ser gitana/o y/o... (señalar el grupo étnico) | (2) |
| No tenía una situación regular (papeles) | (3) |
| Otros (especificar) _____ | (4) |

(Pasar a P.28)

SÓLO A AQUELLAS PERSONAS QUE HAN ESTADO TRABAJANDO O BUSCANDO TRABAJO EN EL ÚLTIMO AÑO (P25 = 1).

P. 27 ¿Podría decirme si en el ámbito LABORAL ha vivido alguna de las situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico): Gitana/o, negra/o, andina/o, asiática/o, de Europa del Este, magrebí...? En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo:

| | |
|--|---|
| Alguna vez (de todas) _____ | 1 |
| Bastantes veces (de todas) _____ | 2 |
| Siempre, la mayoría de las veces _____ | 3 |

| | No (1) | Sí, por origen étnico (2) | Sí, por otros motivos (3) | Frecuencia |
|---|--------|---------------------------|---------------------------|------------|
| Búsqueda / acceso al empleo | | | | |
| No le han escuchado/ atendido cuando ha ido a buscar empleo en algún lugar | | | | |
| Le han rechazado durante una entrevista | | | | |
| Condiciones de empleo y derechos laborales | | | | |
| No le han querido hacer un contrato | | | | |
| Le han obligado a hacer trabajos que no corresponden con las funciones de su puesto | | | | |
| Se le han negado las vacaciones | | | | |
| No le han permitido acudir a cursos para el empleo | | | | |
| Han evitado que esté en puestos de cara al público o de trato con personas | | | | |
| Cobra menos que otras personas que realizan el mismo trabajo | | | | |

| | No (1) | Sí, por origen étnico (2) | Sí, por otros motivos (3) | Frecuencia |
|---|--------|---------------------------|---------------------------|------------|
| Le han dado los peores horarios y los trabajos más duros | | | | |
| Le echaron del trabajo sin explicar el motivo | | | | |
| Ha tenido más problemas para promocionar, ascender, mejorar en su trabajo | | | | |
| Relaciones en el medio laboral | | | | |
| Le han insultado o humillado/ ha tenido peleas con sus compañeras/os o sus jefes/as | | | | |
| Le han obligado a quitarse algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.) | | | | |
| Le han tratado mal /humillado las/os clientes o proveedores | | | | |
| Se ha sentido más controlada/o y/o vigilada/o que las/os demás | | | | |
| Se ha sentido acosado en el trabajo | | | | |
| Otro problema (especificar:) | | | | |

P. 27.B. ¿Se ha sentido desplazada/o en el trabajo por su dificultad con el idioma?

| | |
|---------------------------------|-----|
| No, nunca | (1) |
| Sí, en algunas ocasiones | (2) |
| Sí, siempre o bastante a menudo | (3) |

P. 27.C Desde su punto de vista, ¿considera que en España hay igualdad de oportunidades laborales para...?

| | Sí (2) | No (1) |
|--|--------|--------|
| Las mujeres | | |
| La población gitana | | |
| La población inmigrante | | |
| Las personas con discapacidad | | |
| Las personas homosexuales / bisexuales | | |
| Las personas transexuales | | |

PREGUNTAR A TODAS/OS

P. 28 A ¿Ha realizado algún curso de formación para el empleo para personas desempleadas y/o trabajadoras en el último año?

| | | | |
|----|-----|----|-----|
| SI | (1) | NO | (2) |
|----|-----|----|-----|

Si la respuesta es No, pasar a la P29.

P. 28 B ¿Podría decirme si ha vivido alguna de las situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico): Gitana/o, negra/o, andina/o, asiática/o, de Europa del Este, magrebi...? En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo:

| | | |
|----------------------------------|-------|---|
| Alguna vez (de todas) | _____ | 1 |
| Bastantes veces (de todas) | _____ | 2 |
| Siempre, la mayoría de las veces | _____ | 3 |

| | No (1) | Sí, por origen étnico (2) | Sí, por otros motivos (3) | Frecuencia |
|--|--------|---------------------------|---------------------------|------------|
| No le han dejado participar en un curso que ofrecía el Servicio Público de Empleo u otra entidad pública | | | | |
| Su empresa no le ha dejado inscribirse en un curso de formación que ofrecía una entidad | | | | |
| El profesorado le ha tratado de forma diferente en las clases | | | | |
| Las compañeras/os o profesores le han insultado o humillado | | | | |
| Otro problema (especificar) | | | | |

P. 28 C ¿Se ha sentido desplazada/o en el/los cursos por su dificultad con el idioma? (Leer respuestas)

| | |
|---------------------------------|-----|
| No, nunca | (1) |
| Sí, en algunas ocasiones | (2) |
| Sí, siempre o bastante a menudo | (3) |

SERVICIOS DE SALUD

PREGUNTAR A TODAS/OS

P. 29 ¿Ha acudido a un centro médico en el último año?

| | | | |
|----|-----|----|-----|
| SI | (1) | NO | (2) |
|----|-----|----|-----|

Si la respuesta es Sí, PASAR A LA P. 31

P. 30 En caso negativo, ¿por qué?

| | |
|--|-----|
| No lo he necesitado | (1) |
| Creía que no me iban a atender por ser gitana/o... (señalar el grupo étnico) | (2) |
| No tenía situación regular (papeles) | (3) |
| No tenía tarjeta sanitaria | (4) |
| Otros (especificar) | (5) |

P. 31 En un CENTRO MÉDICO U HOSPITAL, ¿Podría decirme si ha vivido alguna de las situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico): Gitana/o, negra/o, andina/o, asiática/o, de Europa del Este, magrebi...? En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo:

| | | |
|----------------------------------|-------|---|
| Alguna vez (de todas) | _____ | 1 |
| Bastantes veces (de todas) | _____ | 2 |
| Siempre, la mayoría de las veces | _____ | 3 |

| | No (1) | Sí, por origen étnico (2) | Sí, por otros motivos (3) | Frecuencia |
|--|--------|---------------------------|---------------------------|------------|
| Le han puesto pegas para obtener/sacarse la tarjeta sanitaria | | | | |
| Se han negado a atenderle o a darle cita | | | | |
| Le han obligado a quitarse algún símbolo religioso o cultural (velo, etc.) | | | | |
| Le han tratado mal a usted o a su familia | | | | |
| El personal médico u otras usuarias/os le han insultado | | | | |
| Otro problema (especificar) | | | | |

P 31.B ¿Ha sentido que le atendían peor que a otras personas por su dificultad con el idioma? (Leer respuestas)

| | |
|---------------------------------|-----|
| No, nunca | (1) |
| Sí, en algunas ocasiones | (2) |
| Sí, siempre o bastante a menudo | (3) |

VIVIENDA

PREGUNTAR A TODAS/OS

P 32.A ¿Ha alquilado, comprado, vendido o realizado cualquier gestión relacionada con la vivienda en el último año?

| | | | |
|----|-----|----|-----|
| SI | (1) | NO | (2) |
|----|-----|----|-----|

Si la respuesta es No, PASAR A LA P. 32.C

P. 32.B ¿Podría decirme si en el ámbito de la VIVIENDA ha vivido alguna de las situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico): Gitana/o, negra/o, andina/o, asiática/o, de Europa del Este, magrebi...? En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo

| | |
|----------------------------------|---|
| Alguna vez (de todas) | 1 |
| Bastantes veces (de todas) | 2 |
| Siempre, la mayoría de las veces | 3 |

| | No (1) | Sí, por origen étnico (2) | Sí, por otros motivos (3) | Frecuencia |
|---|--------|---------------------------|---------------------------|------------|
| Se negaron a enseñarle una vivienda que quería alquilar o comprar | | | | |
| No quisieron alquilarle una vivienda | | | | |
| Le pusieron pegas/problemas/más requisitos para ello | | | | |

PREGUNTAR A TODAS/OS

P. 32.C ¿Podría decirme si en el ámbito de la VIVIENDA ha vivido alguna de las situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico): Gitana/o, negra/o, andina/o, asiática/o, de Europa del Este, magrebi...? En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo

| | No (1) | Sí, por origen étnico (2) | Sí, por otros motivos (3) | Frecuencia |
|---|--------|---------------------------|---------------------------|------------|
| Ha vivido el rechazo de su vecindario (insultos, otros problemas) | | | | |
| Otro problema (especificar) | | | | |

ESTABLECIMIENTOS O ESPACIOS ABIERTOS AL PÚBLICO Y ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

EN EL ÚLTIMO AÑO

P. 33 Y en los ESTABLECIMIENTOS O ESPACIOS ABIERTOS AL PÚBLICO, ¿podría decirme si ha vivido alguna de estas situaciones que le leo a continuación, en el último año?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico): Gitana/o, negra/o, andina/o, asiático, de Europa del Este, magrebi...? En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo:

| | |
|----------------------------------|---|
| Alguna vez (de todas) | 1 |
| Bastantes veces (de todas) | 2 |
| Siempre, la mayoría de las veces | 3 |

| | No (1) | Sí, por origen étnico (2) | Sí, por otros motivos (3) | Frecuencia |
|--|--------|---------------------------|---------------------------|------------|
| Establecimientos o espacios abiertos al público | | | | |
| No le han dejado entrar en una discoteca/ bar/restaurante/ cine/ tienda | | | | |
| No le han atendido en una discoteca / bar / restaurante/tienda | | | | |
| Ha sentido que le miran mal en las tiendas o centros comerciales | | | | |
| Le han insultado en la calle | | | | |
| Le han pegado en la calle | | | | |
| No le han dejado o ha sido tratado mal (por ej. insultado) por usar canchas deportivas | | | | |

(CONTINÚA EN SIGUIENTE HOJA)

| Acceso a oferta pública de bienes y servicios | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Le han puesto más pegas que a otras personas o no le han dejado entrar en un centro cultural o instalación deportiva | | | | |
| No le han parado cuando ha intentado coger un taxi | | | | |
| No se han querido sentar / se han levantado de su lado en el transporte público | | | | |
| Le pusieron problemas para abrir una cuenta o sacar una tarjeta bancaria en el banco/ caja de ahorros | | | | |
| Le han querido cobrar más que a otras personas por determinados servicios (telefonía, seguros, etc.) | | | | |
| Otro problema (especificar) | | | | |

TRATO POLICIAL

P. 34 Y en relación con la POLICÍA, ¿podría decirme si ha vivido alguna de estas situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (seleccionar su grupo étnico): Gitana/o, negra/o, andina/o, asiático, de Europa del Este, magrebi...? En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo:

Alguna vez (de todas) _____ 1
 Bastantes veces (de todas) _____ 2
 Siempre, la mayoría de las veces _____ 3

| | No (1) | Sí, por origen étnico (2) | Sí, por otros motivos (3) | Frecuencia |
|---|--------|---------------------------|---------------------------|------------|
| Le han pedido la documentación en la calle | | | | |
| Le han registrado la maleta/bolso/ mercancía sin motivo | | | | |
| Le pusieron pegas/problemas/más requisitos para ello | | | | |

| | No (1) | Sí, por origen | Sí, por otros motivos (3) | Frecuencia |
|--|--------|----------------|---------------------------|------------|
| Le trataron mal en comisaría cuando realizaba algún trámite o denuncia | | | | |
| Otro problema (especificar) | | | | |

P 34 B ¿Ha sentido que la policía le atendía peor que a otras personas por su dificultad con el idioma? (Leer respuestas)

| | |
|---------------------------------|-----|
| No, nunca | (1) |
| Sí, en algunas ocasiones | (2) |
| Sí, siempre o bastante a menudo | (3) |

P 34.C Desde su punto de vista, ¿considera que en España la policía trata del mismo modo a las personas españolas que a...?

| | Sí (1) | No, trata peor a éstas que a la población española (2) | No, trata mejor a éstas que a la población española (3) | NS/NC (9) |
|-----------------|--------|--|---|-----------|
| Las gitanas | | | | |
| Las inmigrantes | | | | |

ÁMBITO EDUCATIVO

P 35 ¿Ha ido Usted a la escuela o al instituto en España o tiene hijas/os que estén o hayan estudiado en España en el ÚLTIMO AÑO?

SI (1) NO (2)

Si la respuesta es No, PASAR A LA P. 37

P. 36 Y en relación con el **ÁMBITO EDUCATIVO**, ¿podría decirme si ha vivido alguna de estas situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (**seleccionar su grupo étnico**): Gitana/o, negra/o, andina/o, asiático, de Europa del Este, magrebí...? En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo:

Alguna vez (de todas) _____ 1
 Bastantes veces (de todas) _____ 2
 Siempre, la mayoría de las veces _____ 3

| | No (1) | Sí, por origen étnico (2) | Sí, por otros motivos (3) | Frecuencia |
|---|--------|---------------------------|---------------------------|------------|
| Le pusieron problemas para la matriculación | | | | |
| Las/os alumnas/os le han excluido de actividades o juegos (a Ud. o a su hija/o) | | | | |
| Han sufrido burlas, insultos... acaso de otras/os estudiantes | | | | |
| El personal del centro escolar le faltó al respeto / maltrató / insultó | | | | |
| El profesorado le ha castigado / expulsado | | | | |
| Le han obligado a quitarse algún símbolo religioso | | | | |
| SOLO MADRES/PADRES: El profesorado no le ha convocado a reuniones, ni le ha informado de la evolución de su hija/o | | | | |
| SOLO MADRES/PADRES: Ha tenido problemas con otros padres | | | | |
| Otro problema (especificar) | | | | |

P. 36 B ¿Ha sentido que le trataban peor en el colegio/instituto/universidad que a otras personas por su dificultad con el idioma? (**Leer respuestas**)

| | |
|---------------------------------|-----|
| No, nunca | (1) |
| Sí, en algunas ocasiones | (2) |
| Sí, siempre o bastante a menudo | (3) |

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE PROXIMIDAD

PREGUNTAR A TODAS/OS

P. 37 ¿Ha acudido a su **AYUNTAMIENTO** para realizar algún trámite (¿empadronamiento, servicios sociales, etc. en el **ÚLTIMO AÑO**)?

SI (1) NO (2)

Si la respuesta es No, PASAR A LA P. 39

P. 38 Cuando ha tenido que realizar alguna gestión en un Ayuntamiento, ¿podría decirme si ha vivido alguna de estas situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted (**seleccionar su grupo étnico**): Gitana/o, negra/o, andina/o, asiático, de Europa del Este, magrebí...? En el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico, preguntar: ¿con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad) ?, siendo:

Alguna vez (de todas) _____ 1
 Bastantes veces (de todas) _____ 2
 Siempre, la mayoría de las veces _____ 3

| | No (1) | Sí, por origen étnico (2) | Sí, por otros motivos (3) | Frecuencia |
|--|--------|---------------------------|---------------------------|------------|
| Me han tratado de manera desagradable | | | | |
| Me han puesto muchas más dificultades que a otras personas españolas | | | | |
| Me han insultado | | | | |
| Me han negado la atención o el servicio | | | | |
| Otro problema (especificar) | | | | |

P. 38.B ¿Ha sentido que le trataban peor en la Administración Pública (Ayuntamiento, Comunidad Autónoma o Ministerio) que a otras personas por su dificultad con el idioma?

| | |
|---------------------------------|-----|
| No, nunca | (1) |
| Sí, en algunas ocasiones | (2) |
| Sí, siempre o bastante a menudo | (3) |

BLOQUE IV. RECLAMACIÓN-DENUNCIA

SÓLO A AQUELLAS QUE HAN VIVIDO UNA SITUACIÓN DISCRIMINATORIA EN EL ÚLTIMO AÑO (P19 = 1).

P. 39 ¿Ha presentado alguna... (Leer las tres preguntas) y en caso afirmativo, ¿en qué situación?

| | Sí (1) | No (2) | Hechos o motivos (3) |
|--|-----------|-----------|-------------------------|
| RECLAMACIÓN O QUEJA en servicios públicos | | | |
| RECLAMACIÓN O QUEJA en asociaciones, ONG, defensor del pueblo. | | | |
| DENUNCIA policial o en el juzgado | | | |

Si no ha realizado una denuncia judicial, PASAR A LA P. 44

P. 40 ¿(SÓLO SI REALIZÓ UNA DENUNCIA JUDICIAL) ¿Cuál fue el resultado el proceso? (LEER SI ES NECESARIO Y SELECCIONAR UNA OPCIÓN).

| | |
|---------------------------|-----|
| No se admitió a trámite | (1) |
| Hubo un juicio y lo gané | (2) |
| Hubo un juicio y lo perdí | (3) |
| Está en proceso | (4) |

P. 41 ¿Cómo se ha sentido tratada/o durante el proceso de denuncia y posteriormente? (LEER RESPUESTAS)

| | |
|----------|-----|
| Muy bien | (1) |
| Bien | (2) |
| Mal | (3) |
| Muy mal | (4) |
| NS/NC | (9) |

P. 42 En el caso de haber denunciado alguna de las situaciones vividas, ¿durante el proceso tuvo para ello el apoyo de alguna institución o asociación?

SI (1) NO (2)

P. 43 Si viviera otra situación discriminatoria, ¿denunciaría de nuevo?

SI (1) NO (2)

SÓLO A AQUELLAS PERSONAS QUE NO HAN DENUNCIADO

P. 44 ¿Por qué no lo hizo? (No leer. Respuesta espontánea. Elegir. Seleccionar máximo 2).

| | |
|--|------|
| Por miedo a represalias | (1) |
| Por no saber dónde o cómo hacerlo | (2) |
| Fue algo sin importancia, siempre ha pasado a mi grupo/gente | (3) |
| Porque es normal, que pasen estas cosas, es lo que nos toca vivir | (4) |
| Por problemas de idioma | (5) |
| Denunciar no serviría para nada, no cambiaría nada | (6) |
| Demasiados inconvenientes (burocracia, gastos) | (7) |
| Generaría problemas en la residencia / papeles | (8) |
| Por vergüenza (a reconocerlo) | (9) |
| Otro problema (especificar) No fue necesario hacerlo El sistema judicial no me parece OTROS (14) | (98) |
| NS/NC | (99) |

A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE HAN VIVIDO UNA SITUACIÓN DISCRIMINATORIA EN EL ÚLTIMO AÑO

P. 45 ¿Cuáles cree que han sido las CONSECUENCIAS de las experiencias de discriminación que ha vivido para su vida= (Pregunta abierta; señalar máximo 3)?

1. _____
2. _____
3. _____

P. 46 Debido a la/s situación/es discriminatoria/s que ha vivido y como efecto de ella/s, ¿ha experimentado alguna de estas consecuencias en su vida? (Leer; respuesta múltiple).

| | Sí (1) | No (2) |
|---|-----------|-----------|
| Efectos psicológicos (tiene más estrés, o ansiedad, depresión) | | |
| Efectos físicos por las agresiones (enfermedades o discapacidades) | | |
| Se ha aislado, no sale de casa, se niega a ir a espacios públicos (bares, discotecas, etc.) | | |
| No acude a servicios públicos (médico, colegio, etc.) | | |
| Siente más rechazo hacia la sociedad española, desconfianza | | |
| Desea abandonar España | | |
| Otro problema (especificar) | | |

A TODAS LAS PERSONAS

P. 47 Conoce alguna asociación o institución que le pueda ayudar en el caso de vivir una situación discriminatoria?

SI (1) NO (2)

Si no conoce asociaciones, PASAR A LA P. 47C

P. 47 B (Sólo si ha respondido sí en la pregunta anterior) ¿Podría decirme cuáles? (Respuesta abierta; máximo 3 respuestas)

1. _____
2. _____
3. _____

P.47 C Pensando en cómo funciona la justicia en España, ¿considera que...?

| | |
|--|-----|
| Es igual para todos y todas | (1) |
| Es peor para la población inmigrante y para la gitana | (2) |
| Es peor para la población inmigrante | (3) |
| Es peor para la población gitana | (4) |
| Es mejor para la población inmigrante y para la gitana | (5) |
| Es mejor para la población inmigrante | (6) |
| Es mejor para la población gitana | (7) |
| NS/NC | (9) |

P.48 Siente que hay más problemas de trato discriminatorio por origen étnico en España hoy que hace uno o dos años?

| | |
|--|-----|
| No llevo suficiente tiempo en España | (1) |
| Sí, muchos más | (2) |
| Sí, algo más | (3) |
| Más o menos igual | (4) |
| Hay menos | (5) |
| En España no hay discriminación racial | (6) |
| NS/NC | (9) |

BLOQUE V. PROYECTO MIGRATORIO

PREGUNTAR SÓLO A PERSONAS NACIDAS FUERA DE ESPAÑA

P.49 ¿Cuál fue el principal motivo para emigrar a España?

| | |
|---|-----|
| Motivos laborales (falta de empleo en el país de origen/ obtener un mejor empleo/ Traslada/o por una empresa) | (1) |
| Motivos educativos (por estudios) | (2) |
| Reagrupación familiar | (3) |
| Inestabilidad contextual (crisis económicas, políticas, sociales...) | (4) |
| Asilo (político, orientación sexual...) | (5) |
| Desastres naturales | (6) |
| Deseo de cambio | (7) |
| Otros (.....) | (8) |

P. 50 Cuando salió de su país de origen, su idea era.... (LEER RESPUESTAS)

| | |
|--|------|
| Estar un tiempo en España y volver a mi país | (1) |
| Quedarme en España el máximo tiempo posible | (2) |
| Estar un tiempo en España y moverme a otros países | (3) |
| Otras (especificar) | (88) |

P. 51 Y ahora, ¿qué le gustaría hacer en los próximos años? (LEER RESPUESTAS)

| | |
|--------------------|-----|
| Quedarme en España | (1) |
| Volver a mi país | (2) |
| Ir a otro lugar | (3) |
| NS | (8) |

P. 52 ¿Cómo Se siente en la actualidad viviendo en España? (LEER LAS RESPUESTAS)

| | |
|----------------------|-----|
| Mejor que en mi país | (1) |
| Igual que en mi país | (2) |
| Peor que en mi país | (3) |
| NS/NC | (8) |

BLOQUE VI. OTRAS CARACTERÍSTICAS SOCIALES

PREGUNTAR A TODAS LAS PERSONAS

P. 53 ¿Es su pareja española/paya?

| | |
|-----------------|-----|
| Sí | (1) |
| No | (2) |
| No tengo pareja | (3) |
| NS/NC | (8) |

P. 54 ¿De dónde son las personas con las que usted se relaciona más habitualmente? (LEER ADAPTANDO SEGÚN SEA PERSONA GITANA ESPAÑOLA O EXTRANJERA)

| | |
|--|-----|
| La mayoría son españolas/es o payas/os | (1) |
| La mayoría son extranjeras/os o de etnia gitana | (2) |
| Españolas/es y extranjeras/os o de etnia gitana y payas/os indistintamente | (3) |

P. 55 ¿Cuál es su nivel de estudios terminados? (NO LEER RESPUESTAS)

| | |
|---|-----|
| No tiene estudios | (1) |
| Estudios primarios (5-12 años) | (2) |
| Estudios secundarios (12-16 años) | (3) |
| Formación profesional (18-20 años) | (4) |
| Estudios universitarios de diplomatura | (5) |
| Estudios universitarios de licenciatura | (6) |
| Estudios de postgrado | (7) |

P. 56 SÓLO A PERSONAS NACIDAS FUERA DE ESPAÑA ¿Tiene su título de formación convalidado en España?

| | |
|-----------------------|-----|
| Sí | (1) |
| No | (2) |
| Lo conseguí en España | (3) |
| No tengo título | (4) |

P. 57 En la actualidad, ¿cuál es su situación laboral? (LEER; señalar la actividad a la que dedique más tiempo)

| | |
|--|------|
| Está trabajando con contrato | (1) |
| Está trabajando sin contrato | (2) |
| Es autónoma/o | (3) |
| Ayuda en un negocio familiar | (4) |
| Está parada/o | (5) |
| Las tareas del hogar | (6) |
| Es estudiante | (7) |
| Está jubilada/o o prejubilada/o o tiene una incapacidad permanente | (8) |
| Otra situación (especificar) | (98) |

SI P57 = 1, 2,3, 4, IR A P. 58A
SI P57 = 5, 6, 7, 8, 98, IR A P. 62FE

SÓLO A PERSONAS QUE TRABAJAN

P. 58 A ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su último empleo? (en meses)

P. 58 B ¿Su contrato es...?

| | |
|-------------------|-----|
| Indefinido / fijo | (1) |
| Temporal | (2) |

P. 58 B ¿Su jornada laboral es...?

| | |
|----------|-----|
| Completa | (1) |
| Parcial | (2) |

P. 59 A ¿Cuál es su ocupación / puesto de trabajo principal?

P. 59 B ¿Y cuál era en su país de origen? (SÓLO A PERSONAS NACIDAS FUERA DE ESPAÑA QUE TRABAJAN)

P. 60 ¿En qué sector está trabajando? (NO LEER RESPUESTAS)

| | |
|--|------|
| Agricultura y ganadería | (1) |
| Industria | (2) |
| Construcción | (3) |
| Comercio y reparaciones | (4) |
| Hostelería | (5) |
| Transporte y comunicaciones | (6) |
| Servicios y actividades empresariales (banca, seguros, act. Inmobiliarias, etc.) | (7) |
| Educación, actividades socio-sanitarias y otros servicios sociales | (8) |
| Empleada/o del hogar | (9) |
| NS/NC | (99) |

P. 61 ¿Cómo diría que se sitúa el nivel de su puesto de trabajo / cualificación respecto a su formación?

| | |
|-------------------------------------|-----|
| Es inferior a mi nivel de formación | (1) |
| Es adecuado a mi nivel de formación | (2) |
| Es superior a mi nivel de formación | (3) |
| NS/NC | (4) |

A TODAS LAS PERSONAS

P.62 ¿Podría decirnos más o menos cuáles son los ingresos netos mensuales de la unidad familiar que vive aquí en España con Usted? (LEER RESPUESTAS)

| | |
|--------------------------------|-----|
| Ningún ingreso | (1) |
| Menos de 600€ mensuales | (2) |
| Entre 601 y 1.000€ mensuales | (3) |
| Entre 1.001 y 1.500€ mensuales | (4) |
| Entre 1.501 y 2.000€ mensuales | (5) |
| Más de 2.000€ mensuales | (6) |
| NS/NC | (7) |

PREGUNTAR SÓLO A LAS PERSONAS CON NACIONALIDAD EXTRANJERA

P.63 ¿Cuál es su situación en la actualidad? (leer)

| | |
|--|-----|
| No tengo mi situación legalizada (permiso de residencia) | (1) |
| Estoy en trámites de renovación de permiso de residencia | (2) |
| Tengo el permiso de residencia en vigor | (3) |
| NS/NC | (4) |

P.64 ¿Está empadronada/o en su Ayuntamiento?

| | | | |
|----|-----|----|-----|
| SI | (1) | NO | (2) |
|----|-----|----|-----|

P.65 En caso afirmativo, ¿cuánto tiempo lleva empadronada/o en España?

A TODAS LAS PERSONAS

¿Sería tan amable de decirnos su NOMBRE DE PILA y facilitarnos su NÚMERO DE TELÉFONO para poder localizarle a posteriori en caso de verificar que le hemos hecho esta encuesta?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTADOR/A, rellene la siguiente información:

- *Día y hora de la encuesta:*
- *Nombre del encuestador/a*



CONSEJO PARA LA ELIMINACIÓN
DE LA DISCRIMINACIÓN
RACIAL O ÉTNICA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD DE TRATO
Y DIVERSIDAD ÉTNICO RACIAL