

noviembre ■ 2020

# Análisis de la encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi

Iraide Fernández Aragón, Irune Ruiz Ciarreta, Julia Shershneva, Taide Arteta Esnal



*CIP. Biblioteca Universitaria*

**Análisis** de la encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi [Recurso electrónico] / Iraide Fernández Aragón... [et al.]. – Datos. – Bilbao : Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, Argitalpen Zerbitzua = Servicio Editorial, 2020. – 1 recurso en línea : PDF (84 p.)

En la cub.: Ikuspegi, Eusko Jaurlaritza, Berditasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila = Gobierno Vasco, Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, y Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea.

Modo de acceso: World Wide Web.

ISBN: 978-84-1319-296-3.

1. Discriminación - País Vasco. 2. Discriminación - Opinión pública. I. Fernández Aragón, Iraide, coaut. II. Ikuspegi, Observatorio Vasco de Inmigración.

(0.034)316.647.82(460.15)

*Edición electrónica*

Año y lugar de edición: 2020, Bilbao

Edita: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco

Diseño y maquetación: Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración

Documentación: Antonio Gómez, Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración

Foto de cubierta: John W. Iwanski, used under CC BY-NC 2.0 / Cropped and desaturated from original

ISBN: 978-84-1319-296-3



# ÍNDICE

<b>1. Introducción</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Ficha técnica</b> .....	<b>9</b>
<b>3. Discriminación percibida</b> .....	<b>11</b>
3.1. Posicionamiento ante una sociedad diversa.....	11
3.2. Ámbitos de la discriminación percibida .....	14
3.3. Características de las personas percibidas como más afectadas por la discriminación y la desigualdad de trato.....	20
<b>4. Discriminación declarada</b> .....	<b>27</b>
4.1. Discriminación declarada-directa .....	27
4.2. Discriminación declarada-indirecta .....	38
<b>5. Actitudes ante la discriminación</b> .....	<b>41</b>
5.1. Convivencia y redes .....	41
5.2. Creencias y posicionamiento .....	46
5.3. Tolerancia individual y colectiva .....	48
<b>6. Denuncias y actuaciones ante la discriminación</b> .....	<b>51</b>
6.1. Denuncias y reclamaciones formales .....	51
6.2. Conocimiento de derechos y organismos .....	55
6.3. Valoración institucional .....	57
<b>7. Conclusiones</b> .....	<b>59</b>

<b>8. Glosario</b> .....	<b>65</b>
<b>9. Bibliografía del glosario</b> .....	<b>71</b>
Anexo: cuestionario .....	75

# 1

## Introducción

El presente informe aborda el complejo fenómeno de la discriminación en la Comunidad Autónoma de Euskadi (en adelante CAE), una cuestión clave que, a pesar de tener el estatus de derecho, raramente se afronta en la investigación social. La igualdad de oportunidades y, en particular, el Principio de Igualdad de Trato y No Discriminación, constituye un elemento básico de la democracia y un pilar para la convivencia. Sin embargo, nuestro sistema económico genera importantes desigualdades entre las personas y colectivos sociales, haciendo necesaria la intervención institucional y el diagnóstico de esta realidad.

Así pues, nuestro objetivo consiste en **conocer las percepciones y actitudes que tiene la población vasca acerca de diversidad en sus diferentes ámbitos**, así como medir la discriminación en la CAE teniendo en cuenta las prácticas discriminatorias entre personas, considerando estas tres dimensiones de las actitudes, prejuicios, prácticas e ideología:

- Discriminación institucional
- Discriminación estructural
- Discriminación entre personas

Sin embargo, antes de comenzar el análisis de resultados, es necesario definir y aclarar el concepto clave que vertebra esta investigación: la discriminación. La discriminación entendida como la distinción, exclusión o restricción por razones como los rasgos físicos, el origen étnico, la orientación y/o la identidad de género o la religión (entre otros motivos) que tiene como consecuencia el menoscabo de derechos y libertades fundamentales. Una discriminación que puede darse de manera directa —tratar a una persona de forma menos favorable a otra en una situación análoga o comparable por razón de etnia, religión, discapacidad, edad u orientación sexual— o indirecta —situación que surge cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral ocasiona

una desventaja particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual— (Eraberean, 2018).

Con esta definición como base y a hombros de los estudios realizados por María Ángeles Cea D’Ancona y Miguel S. Vallés, Lorenzo Cachón, Miguel Laparra y el equipo ALTER; el NASTAT en la Comunidad de Navarra, el Centro de Investigaciones Sociológicas o el Eurobarómetro realizado por la Comisión Europea; se ha diseñado una herramienta metodológica que nos ha permitido cuantificar las percepciones y actitudes hacia la discriminación en la CAE, así como ubicar a Euskadi en el panorama estatal e internacional. Las 1.200 encuestas realizadas nos permiten, además, un análisis pormenorizado de las diferentes realidades recogidas en el cuestionario.

Respecto al contenido, el informe describe, en primer lugar, la **discriminación percibida**. Es decir, la percepción de la sociedad vasca respecto a la existencia de un trato injusto en diferentes situaciones o contextos por motivo de sexo, raza, origen, religión, convicciones políticas, discapacidad, edad u orientación sexual. Asimismo, y aunque no es el objetivo principal de esta investigación, se recoge en segundo lugar la **discriminación declarada**, o las situaciones o hechos discriminatorios sufridos de forma directa por la propia persona. En tercer lugar, como complemento necesario para la comprensión del fenómeno, se describen las **actitudes de la sociedad vasca hacia la discriminación**, diversidad y grupos o colectivos. Por último, se detalla lo relacionado con las **denuncias y actuaciones** institucionales frente a la discriminación. Estos apartados se completan con documentos de utilidad para la lectura de este informe como la ficha técnica del estudio, el glosario terminológico o el cuestionario.

Este informe tiene un carácter descriptivo. Como paso previo a cualquier análisis de corte más complejo o multivariante, es necesaria la descripción sistemática de todas las cuestiones exploradas a través de la encuesta. Así, se presentan todas las variables preguntadas y sus cruces más interesantes con otras variables, es decir, aquellas variables que, estadísticamente, muestran diferencias significativas al ser analizadas. Sin llegar a ser esta una perspectiva interseccional, sí hemos podido comprobar en el análisis bivariable la importancia e interacción de variables como sexo/género, nivel de estudios, edad, rango salarial, orientación sexual/deseo u origen. A este respecto, esta investigación ha sido desarrollada y analizada desde la perspectiva de género. Esta mirada ha supuesto, además de la presentación de todas las variables por sexo/género tanto si son significativas como si no lo son, la modificación de algunos criterios “clásicos” en la realización de encuestas. Como punto de partida, la variable sexo/género se ha recogido con tres opciones de respuesta (mujer, hombre y no binario), aunque finalmente nadie ha contestado la tercera opción. Además, en un intento por recoger el género como una categoría compleja y que puede variar a lo largo de la vida, recogemos también entre las variables sociodemográficas las opciones de respuesta de transexual, transgénero, *queer* o intersexual,

además de la orientación sexual o deseo. Más allá del apartado sociodemográfico, específicamente, se pregunta por la discriminación o trato desigual por ser mujer en doce ocasiones y en diferentes ámbitos y situaciones. También se incluyen otras preguntas vinculadas con dicha desigualdad. Así pues, lejos de asumir que no existe margen de mejora para la implementación de la perspectiva de género en esta investigación, las autoras y el equipo consideran este un primer paso que, esperamos, genere una pauta para una investigación más inclusiva.





# 2

## Ficha técnica

Para el análisis de la discriminación en la CAE, y en consonancia con los objetivos de investigación, se ha optado por una metodología cuantitativa. En concreto, se han realizado 1200 encuestas presenciales y domiciliarias en los tres territorios históricos de la CAE. A continuación, se detallan las características técnicas de la muestra:

- 1.200 encuestas.
- Encuesta personal domiciliaria a personas mayores de 18 años.
- Muestreo estratificado (afijación simple) con cuotas por tamaño de hábitat, origen, edad y sexo.
- Sistema de rutas aleatorias con 34 puntos de muestreo.
- Ponderación por Territorio Histórico.
- Para un Nivel de Confianza del 95% y P=Q; el error es de  $\pm 2,8$ .
- Fecha de realización:
  - Inicio: 26 de febrero de 2020.
  - Fin: 8 de julio de 2020.
  - Debido a la incidencia de la COVID-19, el trabajo de campo se detuvo durante los meses de confinamiento, entre abril y junio.



# 3

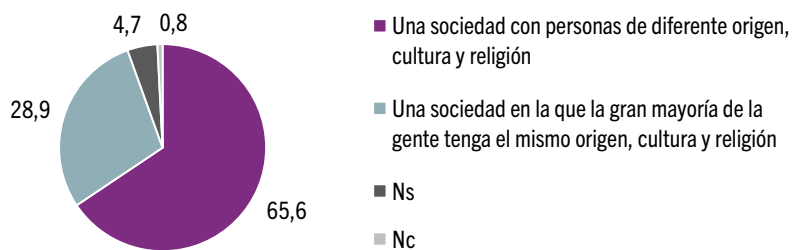
## Discriminación percibida

En el presente apartado, se analizan los principales resultados obtenidos sobre la percepción de la discriminación en la CAE. Es decir, se miden interpretaciones, creencias y representaciones sobre desigualdad de trato y de oportunidades que la sociedad vasca siente que se da entre la población. En un primer lugar, se describen los principales ámbitos donde se detecta esta discriminación y a continuación se detalla, en cada ámbito, qué características o aspectos predominan para que se intensifique esa discriminación.

### Posicionamiento ante una sociedad diversa

A modo general, los y las vascas se decantan por convivir en una sociedad diversa, con personas de diferente origen, cultura y religión, un 65,6% así lo afirma (Gráfico 1). Por el contrario, casi 3 de cada 10 prefiere que la gran mayoría de la gente tenga el mismo origen, cultura y religión. El 5,5% no sabe o no contesta.

Gráfico 1. Tipo de sociedad elegida para vivir (%)



Fuente: P1 "Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría más vivir?"

En la Tabla 1 se puede observar cómo tanto hombres como mujeres, se inclinan en mayor medida hacia una sociedad que se caracterice por su diversidad. En ambos casos, algo más de 6 de cada 10 personas así lo afirma.

**Tabla 1. Tipo de sociedad deseada para vivir por sexo/género (%)**

	Total	Mujer	Hombre
Una sociedad con personas de diferente origen, cultura y religión	65,6	64,7	66,5
Una sociedad en la que la gran mayoría de la gente tenga el mismo origen, cultura y religión	28,9	29,9	27,8
Ns	4,7	4,5	4,9
Nc	0,8	0,8	0,8
Total	100	100	100
N	1.200	623	577

Fuente: P1 "Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría más vivir?".

Por edad, ante la misma pregunta, se detectan diferencias significativas en sus respuestas (Tabla 2). Las personas de más de 65 años afirman, en mayor medida que las personas más jóvenes, que desearían vivir en una sociedad más homogénea (47,5%). Por el contrario, el colectivo de entre 18 y 29 años se diferencia significativamente del resto de grupos de edades por desear en mayor medida, una sociedad compuesta por personas de diferentes orígenes, culturas y religiones (77,8%).

**Tabla 2. Tipo de sociedad deseada para vivir por edad (%)**

	De 18 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	65 y más años
Una sociedad con personas de diferente origen, cultura y religión	77,8	73,7	68,6	48,1
Una sociedad en la que la gran mayoría de la gente tenga el mismo origen, cultura y religión	15,5	20,5	25,7	47,5
Ns	4,8	5,2	5,2	3,6
Nc	2,0	0,6	0,5	0,8
Total	100	100	100	100
N	170	278	432	320

Fuente: P1 "Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría más vivir?".

En relación al territorio histórico, las tres provincias muestran resultados significativamente diferentes en función del tipo de sociedad (Tabla 3). Gipuzkoa es el territorio con una mayor preferencia por una sociedad heterogénea en la que conviven personas de diferentes culturas y orígenes (73,3%), frente a la población alavesa (69,1%) y la vizcaína (59,8%).

**Tabla 3. Tipo de sociedad deseada para vivir por TT. HH. (%)**

	Álava	Gipuzkoa	Bizkaia	Total
Una sociedad con personas de diferente origen, cultura y religión	69,1	73,3	59,8	65,6
Una sociedad en la que la gran mayoría de la gente tenga el mismo origen, cultura y religión	21,3	22,6	34,8	28,8
Ns	7,3	3,3	4,9	4,8
Nc	2,2	0,8	0,5	0,8
Total	100	100	100	100
N	178	390	632	1.200

Fuente: P1 "Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría más vivir?".

El nivel de estudios también marca diferencias significativas en esta pregunta (Tabla 4). Las personas con mayor nivel de estudios (superiores) se diferencian del resto de grupos de edad porque prefieren en un 75% de los casos convivir en una sociedad con personas de diferente origen, cultura y edad. Por su parte, las personas sin estudios o con estudios primarios muestran en mayor medida que el resto (un 43,7%) que desearían una sociedad más homogénea.

**Tabla 4. Tipo de sociedad deseada para vivir por nivel de estudios (%)**

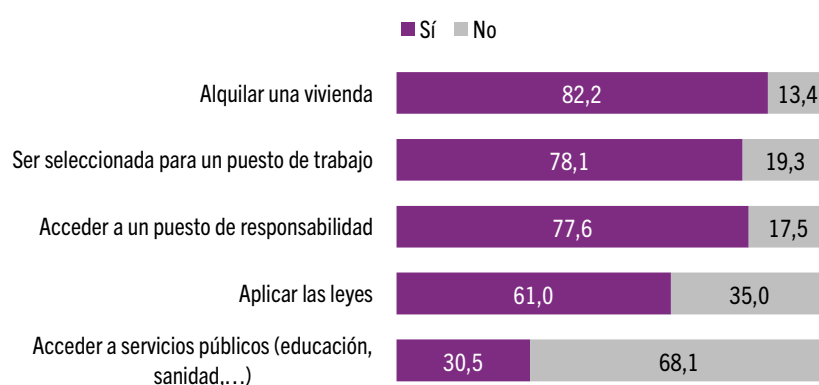
	Sin estudios/ Primarios	Secundarios/ Básicos	FP/ Secundarios	Superiores
Una sociedad con personas de diferente origen, cultura y religión	51,7	64,3	70,2	75,0
Una sociedad en la que la gran mayoría de la gente tenga el mismo origen, cultura y religión	43,7	27,6	24,8	19,5
Ns	3,9	7,7	4,2	4,5
Nc	0,7	0,5	0,8	1,0
Total	100	100	100	100
N	329	177	367	324

Fuente: P1 "Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría más vivir?".

## Ámbitos de la discriminación percibida

En este apartado se analiza la percepción social vasca sobre la igualdad de oportunidades en cinco ámbitos fundamentales de la vida cotidiana: posibilidades de acceso a la vivienda, el empleo, la igualdad ante las administraciones y la igualdad ante la ley.

Gráfico 2. Ámbitos de la discriminación percibida (%)



Fuente: P3, P5, P7, P9, P11 "¿Cree que en Euskadi a la hora de [...] se da el mismo trato a todas las personas, o se hacen diferencias según de quién se trate?"

En general, se puede apreciar en el Gráfico 2 cómo la percepción de desigualdad de trato y oportunidades supera a la de igualdad en 4 de los 5 ámbitos consultados. Con diferencia, la población percibe más situaciones de discriminación hacia las personas a la hora de alquilar una vivienda, el 82,2% así lo afirma. El ámbito laboral también destaca por su desigualdad percibida, tanto a la hora de ser seleccionada una persona para un puesto de trabajo (78,1%), como para acceder a puestos de responsabilidad (77,6%). Por otro lado, el 60% de la ciudadanía cree que la ley puede generar desigualdad de oportunidades. Por último, sólo el 30,5% de la ciudadanía considera que el acceso a los servicios públicos se da de forma diferente en función de las características de la persona o su pertenencia a un colectivo social concreto.

### Vivienda en alquiler

El acceso a la vivienda es percibido por la mayor parte de la población como el ámbito donde más se manifiestan las discriminaciones. Tanto mujeres como hombres perciben la existencia de desigualdad de oportunidades a la hora de alquilar una vivienda. No se aprecian diferencias significativas al respecto.

**Tabla 5. Discriminación percibida en el ámbito de la vivienda por sexo/género (%)**

	Total	Mujer	Hombre
Todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda	13,4	13,2	13,6
No todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda	82,2	81,5	82,9
Ns	2,9	3,3	2,4
Nc	1,5	1,9	1,0
Total	100	100	100
N	1.200	623	577

Fuente: P7 “¿Cree que en Euskadi a la hora de alquilar una vivienda se da el mismo trato a todas las personas, o se hacen diferencias según de quién se trate?”.

Se puede apreciar en la Tabla 6 cómo entre la población de origen extranjero existen diferencias significativas en sus percepciones de discriminación a la hora de tener acceso a una vivienda. Concretamente, las personas de origen rumano se diferencian del resto de orígenes por considerar en mayor medida que “Todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda” (un 37,5%).

**Tabla 6. Discriminación percibida en el ámbito de la vivienda por origen (%)**

	España	Latinoamérica	Rumanía	África	Magreb	Asia	Otros
Todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda	13,0	14,8	37,5	0	6,3	25,1	24,6
No todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda	82,6	79,7	62,5	100,0	82,1	74,9	75,4
Ns	3,0	3,2	0	0	0	0	0
Nc	1,4	2,3	0	0	11,6	0	0
Total	100	100	100	100	100	100	100
N	1.088	60	13	9	13	7	10

Fuente: P7 “¿Cree que en Euskadi a la hora de alquilar una vivienda se da el mismo trato a todas las personas, o se hacen diferencias según de quién se trate?”.

## Ámbito laboral: acceder a un puesto de trabajo

Respecto al ámbito laboral, otro de los ámbitos percibidos como más desiguales, las mujeres perciben en mayor medida que los hombres la discriminación a la hora de seleccionar a una persona para un puesto de trabajo, en concreto 79,8% de las mujeres frente al 76,2% de los hombres.

**Tabla 7. Discriminación percibida en el ámbito del empleo por sexo/género (%)**

	Total	Mujer	Hombre
Todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo	19,3	17,0	21,9
No todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo	78,1	79,8	76,2
Ns	2,1	2,5	1,6
Nc	0,4	0,7	0
Ns/Nc	0,1	0	0,3
Total	100	100	100
N	1.200	623	577

Fuente: P9 "¿Cree que, en Euskadi, a igualdad de formación y experiencia, todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo se da el mismo trato a todas las personas, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo?"

## Ámbito laboral: acceder a puestos de responsabilidad

También en relación al ámbito laboral pero, específicamente, en el acceso a un puesto de responsabilidad, las mujeres perciben mayores desigualdades a la hora de acceder a puestos de responsabilidad que los hombres (Tabla 8). Casi ocho de cada diez mujeres afirma que no todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceso a estos empleos, mientras que los hombres opinan lo mismo en el 75,5% de los casos.

**Tabla 8. Discriminación percibida para acceder a puestos de trabajo de responsabilidad por sexo/género (%)**

	Total	Mujer	Hombre
Todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad	17,5	15,0	20,3
No todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad	77,6	79,6	75,5
Ns	3,3	3,6	3,0
Nc	1,5	1,8	1,2
Total	100	100	100
N	1.200	623	577

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



También, como muestra la Tabla 9, en función de la edad se perciben más o menos desigualdades ante el acceso a un trabajo de responsabilidad. Son las personas más mayores, de 65 años o más, las que se diferencian en mayor medida del resto de grupos de edad más jóvenes. En cuanto a su percepción del trato discriminatorio, se puede afirmar que, a menor edad, mayor percepción de discriminación de trato y oportunidades en este ámbito.

La percepción de discriminación en temas relacionados con el empleo es mayor conforme aumenta el nivel educativo. En la Tabla 10 se reflejan las diferencias significativas entre el grupo de personas con menor nivel de estudios y el resto, siendo estos los más optimistas en porcentaje ante la igualdad de oportunidades y a la hora de acceder a un puesto de trabajo de responsabilidad.

**Tabla 9. Discriminación percibida para acceder a puestos de trabajo de responsabilidad por edad (%)**

	De 18 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	65 y más años
Todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad	13,2	15,1	17,3	22,3
No todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad	80,9	80,5	78,1	72,8
Ns	5,0	3,6	2,1	3,9
Nc	0,9	0,9	2,6	0,9
Total	100	100	100	100
N	170	278	432	320

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

**Tabla 10. Discriminación percibida para acceder a puestos de trabajo de responsabilidad por nivel de estudios (%)**

	Sin estudios Primarios	Secundarios Básicos	FP Secundarios	Superiores
Todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad	22,9	14,9	15,1	15,7
No todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad	72,8	79,8	79,8	79,6
Ns	2,6	4,4	3,2	3,5
Nc	1,7	0,9	1,9	1,2
Total	100	100	100	100
N	329	177	367	324

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

## La justicia: aplicar las leyes

El acceso a la justicia es otro de los ámbitos analizados y los datos muestran que, en general seis de cada diez personas consideran que existen diferencias según de quién se trate, tanto entre mujeres como entre hombres (Tabla 11).

**Tabla 11. Discriminación percibida a la hora de aplicar las leyes por sexo/género (%)**

	Total	Mujer	Hombre
Se da el mismo trato a todas las personas	35,0	33,9	36,0
Se hacen diferencias según de quién se trate	61,0	61,9	60,1
Ns	3,8	4,1	3,6
Nc	0,1	0,1	0,2
Total	100	100	100
N	1.200	623	577

Fuente: P2 "¿Cree que en Euskadi a la hora de aplicar las leyes se da el mismo trato a todas las personas, o se hacen diferencias según de quién se trate?"

En este sentido, teniendo en cuenta la variable "religiosidad" (Tabla 12), quienes más declaran la existencia de desigualdad de trato ante la ley son las personas que se consideran "agnósticas o ateas". El 68,5% de estas considera que hay diferencias en la justicia según de quien se trate.

**Tabla 12. Discriminación percibida a la hora de aplicar las leyes por religiosidad (%)**

	Católico	Agnóstico ateo	Otra religión
Se da el mismo trato a todas las personas	37,8	26,9	58,2
Se hacen diferencias según de quién se trate	58,7	68,5	39,5
Ns	3,3	4,5	2,2
Nc	0,2	0,1	0
Total	100	100	100
N	738	394	56

Fuente: P2 "¿Cree que en Euskadi a la hora de aplicar las leyes se da el mismo trato a todas las personas, o se hacen diferencias según de quién se trate?"

Si se analizan las respuestas sobre el acceso a la ley en base a la orientación sexual de las personas consultadas (Tabla 13), se dan diferencias significativas en la discriminación percibida entre las no heterosexuales. Estas perciben en mayor proporción que las personas heterosexuales las discriminaciones y la desigualdad de trato ante la justicia.

**Tabla 13. Discriminación percibida a la hora de aplicar las leyes por orientación sexual (%)**

	Heterosexual	LGB
Se da el mismo trato a todas las personas	35,9	16,3
Se hacen diferencias según de quién se trate	60,4	74,4
Ns	3,5	9,3
Nc	0,2	0,0
Total	100	100
N	1.130	43

Fuente: P2 "¿Cree que en Euskadi a la hora de aplicar las leyes se da el mismo trato a todas las personas, o se hacen diferencias según de quién se trate?"

## Acceso a servicios públicos

Por último, se analiza la percepción de la población en relación a la igualdad en el acceso a los servicios públicos (sanidad, educación...). En general, casi siete de cada diez consideran que existe igualdad de oportunidades a la hora de acceder a los servicios públicos. Estamos ante el ámbito donde se percibe menor desigualdad (Tabla 14). Pero cabe destacar que, desglosando los porcentajes por sexo/género, las mujeres se muestran algo más pesimistas y declaran percibir más desigualdad ante las instituciones.

**Tabla 14. Discriminación percibida a la hora de acceder a los servicios públicos por sexo/género (%)**

	Total	Mujer	Hombre
Todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceso a los servicios públicos	68,1	66,6	69,6
No todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceso a los servicios públicos	30,5	31,8	29,2
Ns	1,3	1,6	0,9
Nc	0,1	0	0,3
Total	100	100	100
N	1.200	623	577

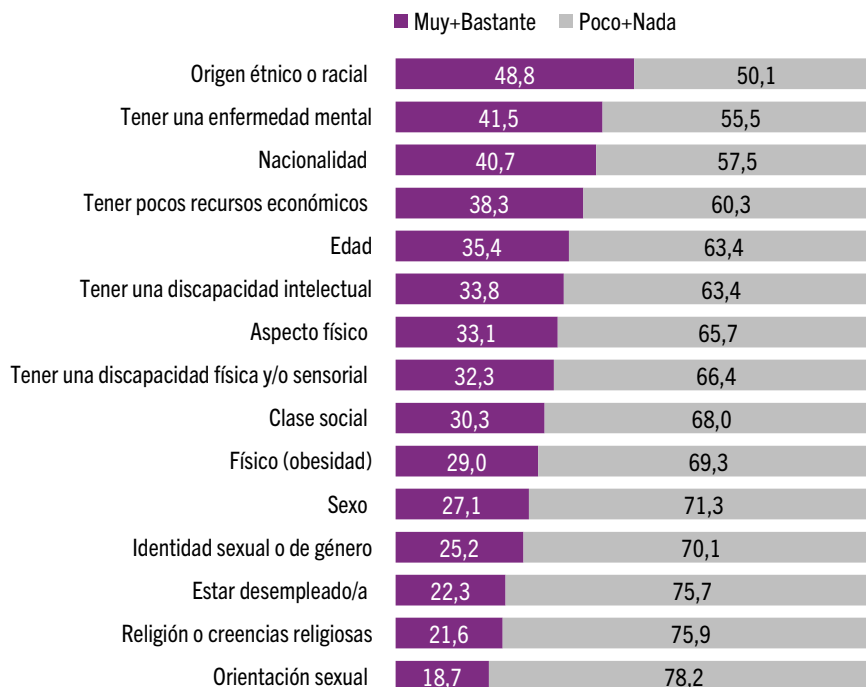
Fuente: P5 "¿Cree Ud. que en Euskadi todas las personas tienen las mismas oportunidades para acceder a los servicios públicos, como por ejemplo la educación y la sanidad, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades para acceder a dichos servicios?"

## Características de las personas percibidas como más afectadas por la discriminación y la desigualdad de trato

### General

Además de los ámbitos en los que se percibe la discriminación, se analizan las características que, en opinión de la población, pueden provocar más discriminación. Así, el Gráfico 3 muestra las principales características asociadas a las personas que se percibe no tienen las mismas oportunidades o son tratadas de manera desigual. Por orden de importancia otorgada, el 48,8% de la sociedad considera que tener un origen étnico o racial diferente puede ser muy o bastante frecuente motivo de discriminación. En la misma línea, el 40,7% subraya la nacionalidad. Además, el 41% considera que las enfermedades mentales también son un factor de discriminación. También debemos destacar como factores que perjudican: disponer de pocos recursos económicos, diversas discapacidades o la edad. En el otro extremo, la población observa la orientación sexual y religión entre las causas menos habituales de conductas discriminatorias.

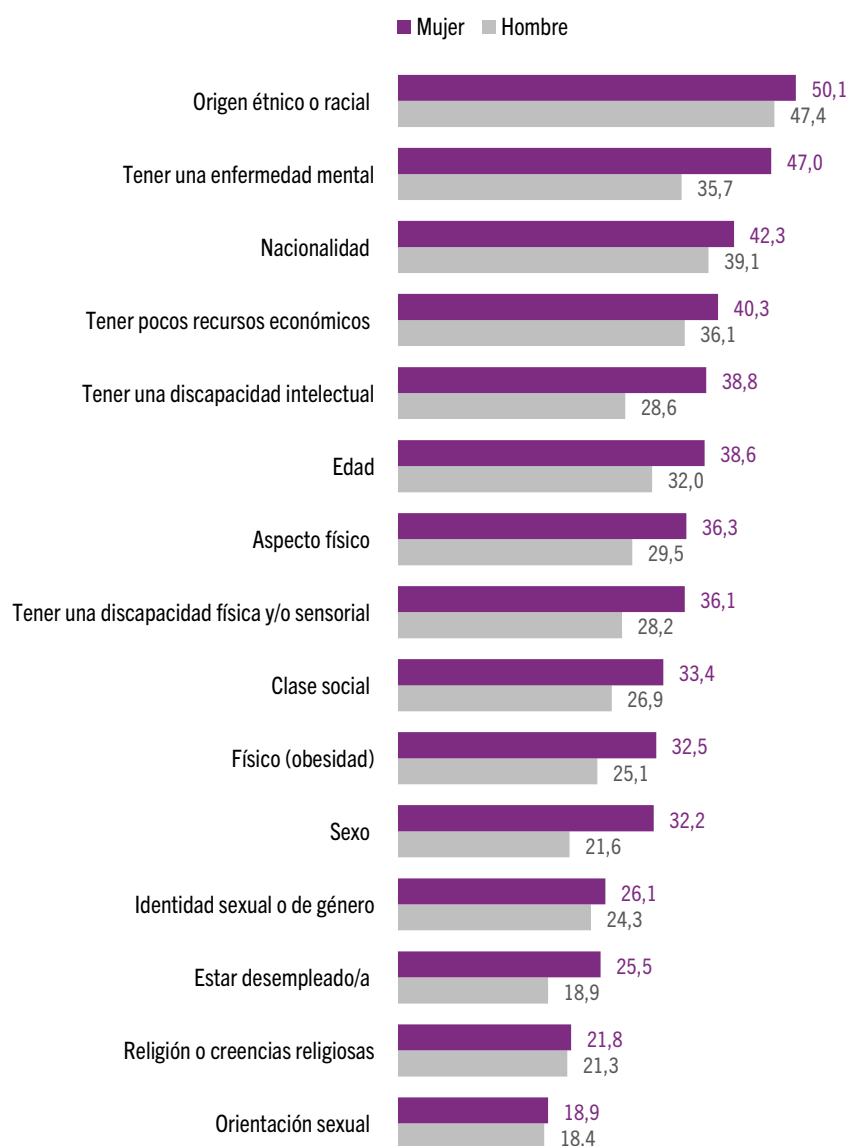
Gráfico 3. Características de la discriminación percibida. General (%)



Fuente: P13 (1-15) "Se dice que una persona (o grupo de personas) es discriminada cuando es tratada de forma más desfavorable que otra debido a sus características personales. En su opinión, en Euskadi en general, ¿es muy frecuente, bastante frecuente, poco frecuente o nada frecuente, la discriminación o el trato desfavorable en cualquier ámbito por motivo de...?"

El análisis de estas mismas características en función de la variable sexo/género muestra que, las mujeres, en general, muestran significativamente una mayor sensibilidad hacia ciertas discriminaciones percibidas (Gráfico 4). En concreto, discapacidad, sexo/género y apariencia física son los temas donde se observa esta mayor percepción o sensibilidad.

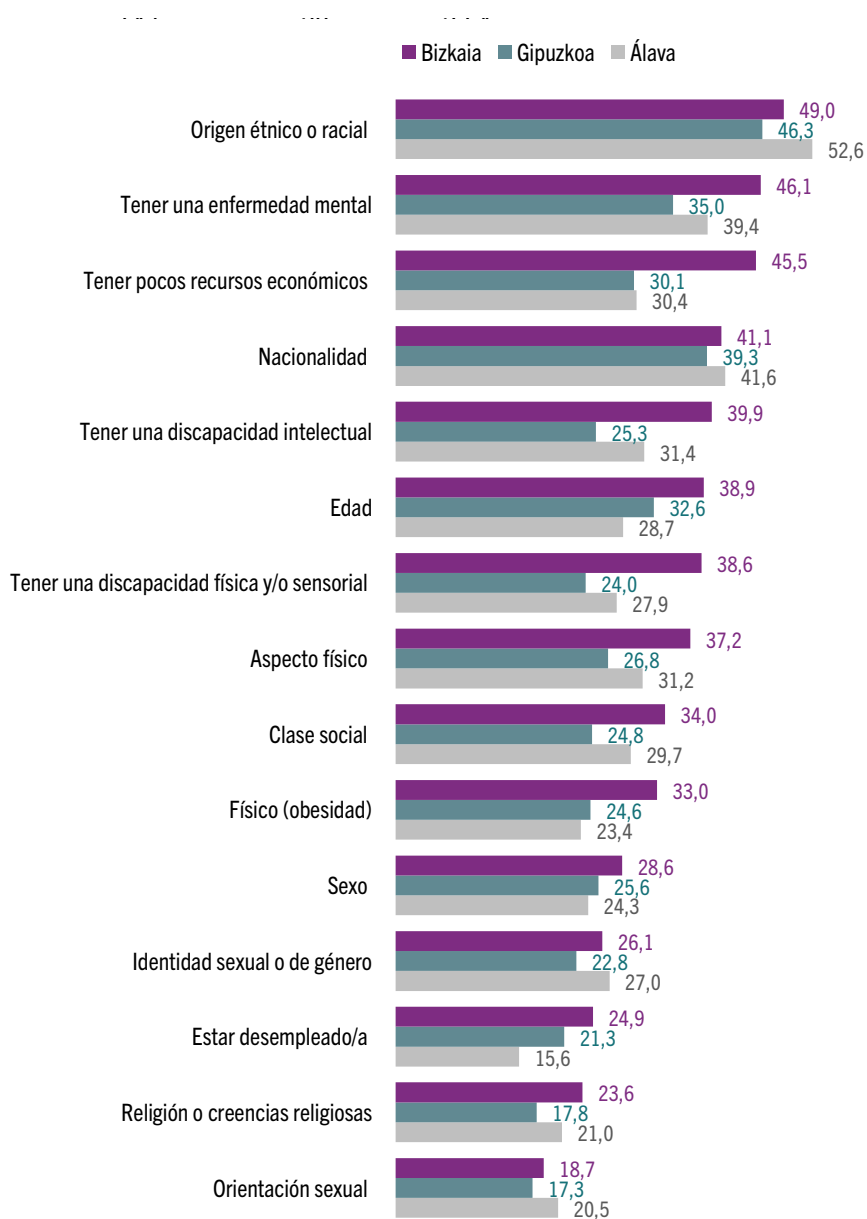
**Gráfico 4. Características de la discriminación percibida.**  
General por sexo/género (%Sí)



Fuente: P13 (1-15) "Se dice que una persona (o grupo de personas) es discriminada cuando es tratada de forma más desfavorable que otra debido a sus características personales. En su opinión, en Euskadi en general, ¿es muy frecuente, bastante frecuente, poco frecuente o nada frecuente, la discriminación o el trato desfavorable en cualquier ámbito por motivo de...?"

Este mismo análisis por territorio histórico (Gráfico 5) muestra que, en general, las tres provincias perciben de manera similar las principales características que pueden provocar más discriminación o trato desigual. Cabe destacar cómo Bizkaia y Álava destacan por sus porcentajes más elevados en percepción en casi todos los motivos de discriminación analizados.

**Gráfico 5. Características de la discriminación percibida.  
General por territorio histórico (%Si)**



Fuente: P13 (1-15) "Se dice que una persona (o grupo de personas) es discriminada cuando es tratada de forma más desfavorable que otra debido a sus características personales. En su opinión, en Euskadi en general, ¿es muy frecuente, bastante frecuente, poco frecuente o nada frecuente, la discriminación o el trato desfavorable en cualquier ámbito por motivo de...?"

## Por ámbitos

A continuación, por ámbitos, se analizan cuáles son los aspectos o características percibidas como las más negativas o que perjudican en mayor medida a una persona para ser discriminada.

De acuerdo con estos datos y a modo de resumen inicial, se puede afirmar que la discriminación económica (tener pocos recursos económicos) es percibida principalmente en las circunstancias como: “acceso a una vivienda” (56,1%), a la hora de “aplicar la ley” (17,1%) y también al “acceder a servicios públicos” (11,7%). Por otro lado, la discriminación por género (ser mujer), se observa muy ligada al tema laboral, bien sea acceso a un puesto de trabajo (36,9%) o acceder a puestos de responsabilidad (47,6%). Y como aspecto más reiterado y transversal en todos los ámbitos de análisis, estaría la discriminación por ser gitano/a. Esta discriminación se percibe destacadamente en el acceso a empleo (42,4%), a una vivienda (46%) y trámites de justicia (ante la ley) (15,6%).

### Acceso a una vivienda

Respecto a la vivienda, si bien se observa que el alquiler de vivienda es el ámbito en el que más claramente se manifiesta la discriminación, no se percibe en la misma medida en todos los colectivos (Tabla 15). En este caso, existen dos variables fundamentales para entender esta situación de desigualdad: los recursos económicos y el origen étnico. Por un lado, destacan variables como los recursos económicos y estar en paro. También debemos destacar al pueblo gitano, a los que consideran colectivos discriminados para acceder al alquiler.

**Tabla 15. Principales características de discriminación: Acceso a una vivienda**

	Aspectos que perjudican	N	%
Acceso a vivienda	Tener pocos recursos económicos	673	56,1
	Ser gitano/a	552	46,0
	Ser extranjero/a	535	44,6
	Estar desempleado/a	509	42,4
	Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	254	21,2

*Fuente: P8 “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de alquilar una vivienda? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea.”*

### Selección para un puesto de trabajo

En cuanto a la igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo, el pueblo gitano es percibido como el más discriminado. Al igual que en el caso anterior, destaca la población de origen extranjero, si bien aparecen otras características (a juicio de la población) que pueden incrementar la discriminación en

el ámbito laboral. Por ejemplo, tener una formación insuficiente, ser mujer o ser una persona mayor.

**Tabla 16. Principales características de discriminación:  
Ser seleccionada para un puesto de trabajo**

	Aspectos que perjudican	N	%
Ser seleccionada para un puesto de trabajo	Ser gitano/a	509	42,4
	Ser extranjero/a	466	38,8
	Tener poca formación	442	36,9
	Ser mujer	437	36,4
	Ser una persona mayor	322	26,9

*Fuente: P10 "¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea."*

### Acceso a puestos de responsabilidad

Concretamente, en el análisis del acceso a un puesto de responsabilidad, resulta llamativo que los porcentajes de la variable ser mujer se hayan elevado cuando preguntamos por un puesto de responsabilidad en lugar de por un puesto global (Tabla 17). El "techo de cristal" o la discriminación específica a las mujeres en el acceso a puestos directivos forma parte del imaginario colectivo. Otras características que pueden tener riesgo de discriminar a las personas al acceder a un puesto de responsabilidad es el hecho de que sean de origen extranjero o gitano, variables que también aparecían en el resto de ámbitos. La enfermedad mental aparece por primera vez en este caso como un rasgo importante.

**Tabla 17. Principales características de discriminación:  
Acceder a un puesto de trabajo de responsabilidad**

	Aspectos que perjudican	N	%
Acceder a un puesto de responsabilidad	Ser mujer	571	47,6
	Ser gitano/a	515	42,9
	Tener poca formación	468	39,0
	Ser extranjero/a	389	32,4
	Tener una enfermedad mental	323	26,9

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



### Aplicación de leyes

En el marco legal, se percibe que la escasez de recursos económicos puede suponer una discriminación (Tabla 18). También ser de origen extranjero o gitano. Por primera vez, ser transexual o transgénero aparece como una característica susceptible de discriminar a las personas.

**Tabla 18. Principales características de discriminación:  
Aplicación de leyes**

	Aspectos que perjudican	N	%
Justicia / aplicación de leyes	Tener pocos recursos económicos	205	17,1
	Ser gitano/a	187	15,6
	Ninguna	166	13,9
	Ser extranjero/a	127	10,6
	Ser transexual o transgénero	115	9,6

*Fuente: P3 "¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de que se le aplique la ley? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea"*

### Acceso a servicios públicos

Por último, se analiza el acceso a servicios públicos. De nuevo, en la percepción colectiva, pertenecer a una minoría étnica y los escasos recursos económicos son consideradas las características que más discriminación pueden provocar en el acceso a los servicios públicos (Tabla 19).

**Tabla 19. Principales características de discriminación:  
Acceder a los servicios públicos**

	Aspectos que perjudican	N	%
Acceder a servicios públicos (educación, sanidad,...)	Ninguna	436	36,3
	Ser extranjero/a	193	16,1
	Tener pocos recursos económicos	141	11,7
	Ser gitano/a	115	9,6

*Fuente: P6 "¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a los servicios públicos? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea"*



# 4

## Discriminación declarada

En el presente apartado, tras la información referida a las percepciones, analizamos la información de la llamada “discriminación declarada”, es decir, aquella que las personas afirman haber sufrido. En primer lugar, se presentan los datos de discriminación directa, aquella que las personas declaran haber vivido en primera persona. En segundo lugar, se detallan los datos de discriminación indirecta o aquella que las personas declaran haber visto, esto es, de la que han sido testigos. Por último, centraremos nuestra atención en los ámbitos en los que se manifiesta la discriminación declarada directa e indirecta.

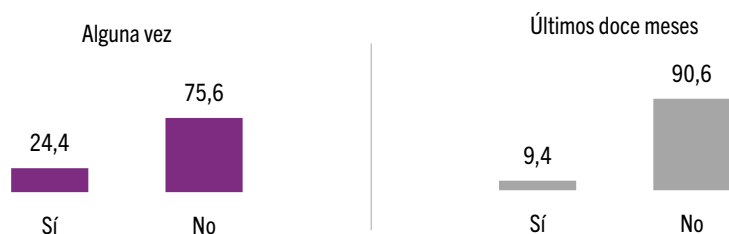
### Discriminación declarada-directa

#### General

Del total de población, el 24,4% declara haber sido discriminado en algún momento de su vida (Gráfico 6), porcentaje coherente con los datos recogidos por Laparra *et al.* en su informe para el Estado publicado en 2014<sup>1</sup>, en el que se afirma que el 31% declara haber sido discriminado a lo largo de su vida. Es importante analizar este dato considerando la variable sexo/género, ya que existen diferencias importantes y significativas entre hombres y mujeres. De este 24,4% que afirma haberse enfrentado a situaciones discriminatorias, el 61% son mujeres, mientras que el 38,6% son hombres. Al acotar el tiempo, el porcentaje de personas que se han sentido discriminadas desciende considerablemente. El 9,4% de las personas declaran haberse sentido discriminadas en los últimos doce meses, de nuevo, un porcentaje coherente con el presentado por el Eurobarómetro en 2019 (17%)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>Laparra, Miguel et al. (2014). *Los perfiles de la discriminación en España*. Madrid: Centro de Publicaciones de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

<sup>2</sup>Eurobarometer (2019). Discrimination in the EU. Recuperado de: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/eurobarometer-social-acceptance-lgbtq-people-eu-2019\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/eurobarometer-social-acceptance-lgbtq-people-eu-2019_en)

**Gráfico 6. Discriminación declarada directa (%)**

Fuente: P35 (1-11) "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por [...]?"  
 P36 (1-11) "Y Ud. personalmente, ¿en los últimos doce meses se ha sentido discriminado/a por [...]?"

El análisis de esta variable por sexo/género nos muestra diferencias significativas entre hombres y mujeres (Tabla 20). En concreto, el 28,9% de las mujeres afirman haber sufrido discriminación, mientras que el 19,6% de los hombres lo menciona. Es decir, en general, la discriminación afecta en mayor medida a las mujeres.

**Tabla 20. Discriminación declarada directa por sexo/género (%)**

	Mujer	Hombre	Total
Sí	28,9	19,6	24,4
No	71,1	80,4	75,6
Total	100	100	100
N	180	113	293

Fuente: P35 (1-11) "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por [...]?"

Respecto al territorio histórico (Tabla 21), Álava y Bizkaia presentan una mayor incidencia de personas que afirman haber sido discriminadas, en concreto el 26%, frente al 20,8% de personas residentes en Gipuzkoa.

**Tabla 21. Discriminación declarada directa por TT. HH. (%)**

	Álava	Gipuzkoa	Bizkaia	Total
Sí	26,4	20,8	26,1	24,4
No	73,6	79,2	73,9	75,6
Total	100	100	100	100
N	178	390	632	1.200

Fuente: P35 (1-11) "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por [...]?"

En relación a los motivos por los que las personas han sido discriminadas, la más extendida es la discriminación sexual, sufrida por un 10,5% de la población, seguida de la discriminación por edad (6,5%) y la discriminación por origen o nacionalidad (5,9%). Entre aquellas menos habituales encontramos las relacionadas con la discriminación por residir en un barrio pobre/estigmatizado (0,9%), por motivos religiosos (1,2%), por estar embarazada (1,3%) y por motivos de identidad sexual (1,4%).

Gráfico 7. Discriminación declarada-directa por motivo (%)



Fuente: P35 (1-11) "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por [...]?"

## Discriminación por sexo/género

El 10,5% de la población declara haber sufrido discriminación por sexo/género (Gráfico 7). El 89,4% de la población nunca se ha sentido discriminada por ser mujer u hombre, aunque en el caso de las mujeres desciende a 81,8% y en el de los hombres asciende a 97,6%. Así pues, podemos concluir que las mujeres se han sentido significativamente más discriminadas que los hombres por el sexo/género (Tabla 22). Esto se hace evidente también al analizar la frecuencia con la que han sufrido la discriminación. El 0,3% de los hombres la han sufrido "Muchas veces" frente al 3,7% de las mujeres.

Tabla 22. Discriminación sexual declarada-directa por sexo/género (%)

	Total	Mujer	Hombre
Muchas veces	2,1	3,7	0,3
Alguna vez	6,4	10,9	1,4
Casi nunca	2,0	3,3	0,5
Nunca	89,4	81,8	97,6
Ns	0,1	0,3	0
Nc	0	0	0,1
Total	100	100	100
N	1.200	623	577

Fuente: P35 "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por su sexo?"

## Discriminación por edad

El 6,5% de la población declara haber sufrido discriminación por su edad (Gráfico 7). Al realizar el análisis de esta discriminación por sexo/género (Tabla 23), descubrimos que las mujeres sufren significativamente más esta discriminación. En concreto el 8% de las mujeres afirma haber experimentado discriminación por edad, frente al 5% de los hombres.

**Tabla 23. Discriminación por edad declarada-directa por sexo/género (%)**

	Total	Mujer	Hombre
Muchas veces	2,4	2,1	2,7
Alguna vez	2,5	3,9	1,1
Casi nunca	1,6	1,9	1,2
Nunca	93,3	91,8	94,9
Ns	0,1	0,3	0
Nc	0	0	0,1
Total	100	100	100
N	1.200	623	577

Fuente: P35 "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por su edad?"

Por grupo de edad, destacan significativamente las personas de 45 a 64 años por manifestar mayor frecuencia de discriminación (Tabla 24).

**Tabla 24. Discriminación por edad declarada-directa por edad (%)**

	De 18 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	65 y más años
Muchas veces	2,1	2,7	3,1	1,4
Alguna vez	1,7	3,1	3,9	0,6
Casi nunca	3,2	0,7	1,7	1,2
Nunca	93	93,3	90,9	96,8
Ns	0	0	0,4	0
Nc	0	0,2	0	0
Total	100	100	100	100
N	170	278	432	320

Fuente: P35 "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por su edad?"

## Discriminación por origen étnico o racial

El 3,6% de la población declara haber sufrido discriminación por su origen étnico o racial (Gráfico 7). En la Tabla 25 observamos que, entre aquellas personas racializadas que afirman haber sufrido discriminación por este motivo, las personas en paro son las que la han experimentado en mayor medida. En el caso de las personas jubiladas y trabajando, este tipo de discriminación prácticamente no se da (96,7% y 99,3% nunca la han experimentado), mientras que el 13,4% de las personas paradas sí y un 86,6% nunca. Esto es, la situación laboral influye significativamente en la discriminación.

**Tabla 25. Discriminación por origen étnico o racial declarada-directa por situación laboral (%)**

	Trabajador/a	Parado/a	Jubilado/a	Estudiante	Trabajo doméstico no remunerado	Otra
Muchas veces	0,3	4,2	0	0	2,5	0
Alguna vez	2,2	3,6	0	0,5	0	0
Casi nunca	0,4	5,6	0,7	4,4	0	0
Nunca	96,7	86,6	99,3	95,1	97,5	100
Ns	0,3	0	0	0	0	0
Nc	0,1	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100
N	585	133	342	71	63	3

Fuente: P35 "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por su origen étnico o racial?"

En la discriminación por origen étnico o racial no se observan diferencias significativas por sexo/género.

**Tabla 26. Discriminación por origen étnico o racial declarada-directa por sexo/género (%)**

	Total	Mujer	Hombre
Muchas veces	0,8	0,9	0,7
Alguna vez	1,5	1,5	1,6
Casi nunca	1,3	1,4	1,2
Nunca	96,3	96,1	96,5
Ns	0,1	0,3	0
Nc	0	0	0,1
Total	100	100	100
N	1.200	623	577

Fuente: P35 "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por su origen étnico o racial?"

## Discriminación por nacionalidad u origen

La experiencia directa de discriminación por nacionalidad u origen se intensifica en el caso de las personas de origen extranjero. Como se puede apreciar en la Tabla 27, entre las personas inmigrantes esta discriminación directa recaba un mayor asentimiento. Destacan especialmente las respuestas de personas procedentes de Rumanía, África subsahariana y Magreb.

**Tabla 27. Discriminación por nacionalidad u origen declarada-directa por sexo/género (%)**

	España	Latinoamérica	Rumanía	África	Magreb	Asia	Otros
Muchas veces	1,1	9,0	11,7	22,9	0	0	0
Alguna vez	1,4	15,2	12,4	0	14,9	10,4	4,6
Casi nunca	1,3	6,5	14,5	4,9	3,3	0	10,2
Nunca	96,1	69,2	61,4	72,2	81,9	89,6	85,2
Ns	0,1	0	0	0	0	0	0
Nc	0	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100	100
N	1.088	60	13	9	13	7	10

Fuente: P35 "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por su origen étnico o racial?"

Atendiendo a la variable sexo/género, no se dan diferencias significativas entre hombres y mujeres (Tabla 28).

**Tabla 28. Discriminación por nacionalidad u origen declarada-directa por sexo/género (%)**

	Total	Mujer	Hombre
Muchas veces	1,7	1,5	1,9
Alguna vez	2,4	2,6	2,2
Casi nunca	1,8	1,7	2,0
Nunca	93,9	93,9	93,9
Ns	0,1	0,3	0
Nc	0	0	0,1
Total	100	100	100
N	1.200	623	577

Fuente: P35 "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por su origen étnico o racial?"



## Discriminación por orientación sexual y/o identidad de género

La discriminación por orientación sexual o identidad de género se manifiesta en menor medida entre las personas heterosexuales. Es decir, casi 3 de cada 10 personas LGB manifiesta que se han sentido discriminadas en alguna ocasión debido a su orientación sexual.

**Tabla 29. Discriminación por orientación sexual o identidad de género declarada-directa por orientación sexual (%)**

	Heterosexual	LGB
Muchas veces	0,0	2,3
Alguna vez	0,0	25,0
Casi nunca	0,4	0,0
Nunca	99,4	72,7
Ns	0,2	0,0
Nc	0,0	0,0
Total	100	100
N	1.131	44

Fuente: P35 "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por su orientación sexual o identidad de género?"

En la variable sexo/género, no se dan diferencias significativas entre hombres y mujeres al hablar de discriminación por orientación sexual o identidad de género (Tabla 30).

**Tabla 30. Discriminación por orientación sexual o identidad de género declarada-directa por sexo/género (%)**

	Total	Mujer	Hombre
Muchas veces	0,1	0	0,2
Alguna vez	0,9	0,4	1,4
Casi nunca	0,4	0,5	0,4
Nunca	98,4	98,9	97,9
Ns	0,1	0,3	0
Nc	0	0	0,1
Total	100	100	100
N	1.200	623	577

Fuente: P35 "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por su orientación sexual o identidad de género?"

## Discriminación por tener pocos recursos económicos

La discriminación por tenencia de pocos recursos económicos muestra diferencias significativas en el grupo de edad de 45 a 64 años (Tabla 31). En este tramo de edad se detecta mayor frecuencia de discriminación directa por esta razón.

**Tabla 31. Discriminación por tener pocos recursos económicos declarada-directa por edad (%)**

	De 18 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	65 y más años
Muchas veces	0	1	1,4	0
Alguna vez	0,3	2,3	1,3	1,0
Casi nunca	4,3	0,9	0,8	0,4
Nunca	95,4	95,7	96,1	98,6
Ns	0	0	0,4	0
Nc	0	0,2	0	0
Total	100	100	100	100
N	170	278	432	320

Fuente: P35 "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por tener pocos recursos económicos?"

Atendiendo a la variable sexo/género, no se dan diferencias significativas entre hombres y mujeres en la discriminación declarada por disponer de pocos recursos económicos (Tabla 32).

**Tabla 32. Discriminación por tener pocos recursos económicos declarada-directa por sexo/género(%)**

	Total	Mujer	Hombre
Muchas veces	0,8	0,6	1,0
Alguna vez	1,3	1,0	1,6
Casi nunca	1,2	1,3	1,1
Nunca	96,6	96,8	96,3
Ns	0,1	0,3	0
Nc	0	0	0,1
Total	100	100	100
N	1.200	623	577

Fuente: P35 "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por tener pocos recursos económicos?"

## Discriminación por sobrepeso/obesidad

La discriminación por sobrepeso u obesidad (gordofobia) experimentada de manera directa por las mujeres, es porcentualmente más elevada que la de los hombres (Tabla 33). En este caso, un 3,2% de las mujeres afirma haberla vivido, frente a un 1,9% de hombres.

**Tabla 33. Discriminación por sobrepeso/obesidad declarada-directa por sexo/género (%)**

	Total	Mujer	Hombre
Muchas veces	0,8	1,3	0,3
Alguna vez	1,4	1,5	1,2
Casi nunca	0,4	0,4	0,4
Nunca	97,3	96,5	98,1
Ns	0,1	0,3	0
Nc	0	0	0,1
Total	100	100	100
N	1.200	623	577

Fuente: P35 "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por tener pocos recursos económicos?"

La edad comprendida entre los 30 y 44 años destaca significativamente del resto de edades por manifestar haber sufrido discriminación por padecer sobrepeso u obesidad (Tabla 34).

**Tabla 34. Discriminación por sobrepeso/obesidad declarada-directa por edad (%)**

	De 18 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 64 años	65 y más años
Muchas veces	0	1,8	0,8	0,3
Alguna vez	0,6	3,3	1,4	0,1
Casi nunca	1,5	0	0,2	0,4
Nunca	97,9	94,8	97,2	99,1
Ns	0	0	0,4	0
Nc	0	0,2	0	0
Total	100	100	100	100
N	170	278	432	320

Fuente: P35 "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por tener sobrepeso u obesidad?"

## Discriminación por discapacidad

En la discriminación directa por discapacidad, conocida como capacitismo, no se detectan diferencias significativas en función del sexo/género de la persona encuestada (Tabla 35).

**Tabla 35. Discriminación por discapacidad declarada-directa por sexo/género (%)**

	Total	Mujer	Hombre
Muchas veces	0,8	1,1	0,6
Alguna vez	0,6	0,4	0,8
Casi nunca	0,5	0,4	0,6
Nunca	97,9	97,9	98
Ns	0,1	0,3	0
Nc	0	0	0,1
Total	100	100	100
N	1.200	623	577

Fuente: P35 "Y Ud. personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por tener algún tipo de discapacidad?"

## Ámbitos de la discriminación declarada-directa

Analizando los ámbitos donde sucede la discriminación directa, se puede observar en la Tabla 33 cómo el ámbito laboral despunta en casi todas las discriminaciones. Destaca en la discriminación por “edad” (40%), “sexo” (24,3%), discapacidad (24,2%), colectivo LGTB (18,4%) y los relacionados con origen étnico o racial (15,5%) y nacionalidad (18,1%). En segunda posición se encuentra el ámbito de la calle.

Los datos revelan cómo, en las experiencias personales, se dan porcentajes destacables de discriminación en el ámbito educativo o dentro de la propia familia.

Tabla 36. Ámbitos y motivos de discriminación directa (%)

% sobre el total	Sexo	Origen	Nacionalidad	LGTB	Edad	Religión	Pobreza	Discapacidad	Obesidad	Barrio	Embarazo
Ámbito laboral	24,3	15,5	18,1	18,4	40,0	5,8	10,0	24,2	10,9	12,4	
Ámbito educativo	6,1	6,3	3,3	7,6	2,0		3,8	19,0			
Acceso a servicios públicos	1,2		2,1		2,0		11,5	10,0		12,6	
Atención en la adm. pública	0,7	4,4	3,5		1,9		9,3	12,3			
Trato de la policía	1,2		1,9		2,0		3,8	6,4			
Acceso a partic. política y/o social	0,8		1,3								
Transporte público											
Acceso a tiendas		0,7									
Acceso a ocio (bares, rest. o discot.)	1,9			4,6	2,6						
Dentro de su propia familia	3,4		1,4		3,9		3,8	12,4		12,6	
Dentro de sus amistades o personas conocidas	0,7	1,9				9,1	2,2				
En su vecindario o comunidad		2,2	1,9								
En la calle	9,5	10,8	9,9	12,4	3,2	23,2	6,0	6,7	9,0	20,6	
En otro lugar o ámbito (especificar)	1,9	6,6	4,7								
Ns/nc	61,8	55,8	58,2	59,3	53,5	67,7	66,9	53,2	83,2	67,0	100
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	127	45	73	19	80	17	41	25	33	13	18

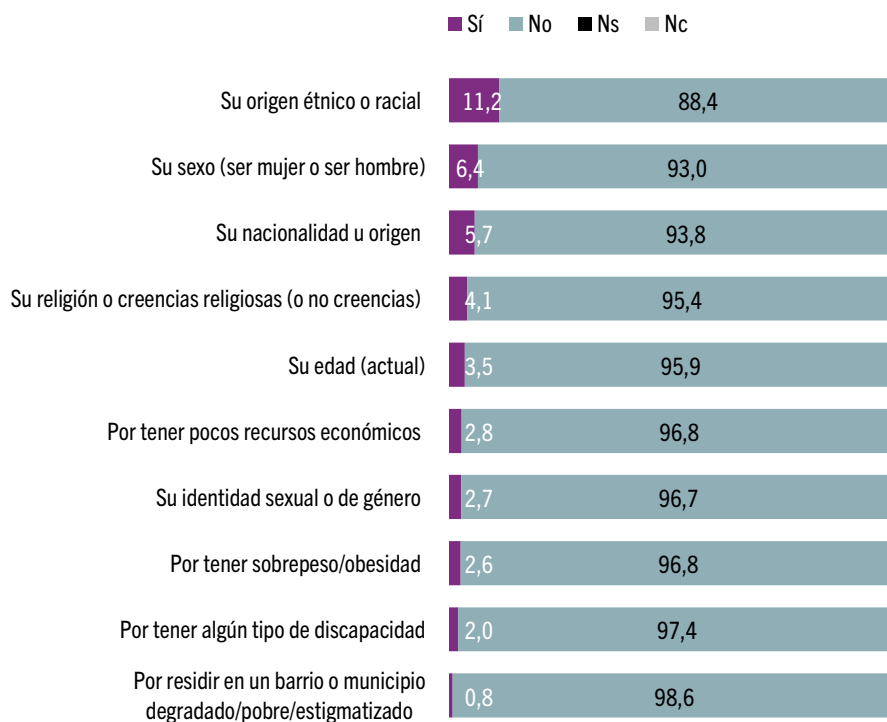
Fuente: P37 “¿En qué ámbito o situación se ha sentido discriminado/a por su...?”

## Discriminación declarada-indirecta

### General

A continuación, en el Gráfico 8 se muestran los principales actos discriminatorios de los que la población vasca dice haber sido testigo. Los tres motivos que recaban mayor asentimiento en las experiencias indirectas de discriminación son: el origen étnico o racial (11,2%), el sexo/género (6,4%) y la nacionalidad u origen (5,7%).

Gráfico 8. Discriminación declarada-indirecta por motivo (%)



Fuente: P43 "Independientemente de su situación personal ¿en los últimos 12 meses ha sido testigo (ha visto u oído) de alguna situación de discriminación sufrida por alguna persona cercana a usted por motivo de...?"

## Ámbitos de discriminación declarada-indirecta

A continuación, en la Tabla 37 se muestran las vivencias indirectas de discriminación teniendo en cuenta los motivos y los ámbitos donde se ha sido testigo de estas situaciones. Los datos reflejan dos ámbitos principales de discriminación: el ámbito laboral y la calle.

Tabla 37. Ámbitos y motivos de discriminación indirecta (%)

%sobre total	Sexo	Origen	Nacionalidad	LGTB	Edad	Religión	Pobreza	Discapacidad	Obesidad	Barrio	Embarazo
Ámbito laboral	3,9	4	2,4	0,8	2,4	0,7	0,7	0,6	0,9	0,1	0,4
Ámbito educativo	0,7	0,8	0,5	0,9	0,2	0,2	0,2	0,6	0,2	0,1	
Acceso a servicios públicos	0,1	0,5	0,5	0	0,2	0,1	0,2	0,1			
Atención en la adm. pública	0,2	0,6	0,5	0,2	0,1	0,5	0,1	0,1			
Trato de la policía	0,1	0,2	0,2		0,1	0,1					
Acceso a partic. Política y/o social	0,1	0,2	0,2		0,1						
Transporte público	0,1	0,3	0,4			0,1		0,2	0,2		
Acceso a tiendas		0,2	0,2				0,1	0,1	0,1		
Acceso a ocio (bares, rest. o discot.)	0,5	0,2	0,1	0,1		0,1					
Dentro de su propia familia	0,2			0,2	0,1		0,2				
Dentro de sus amistades o personas conocidas	0,2	0,3	0,3	0,1	0,1	0,2		0,1	0,2	0,1	
En su vecindario o comunidad	0,2	0,4	0,4	0,1	0,2	0,2	0,1				
En la calle	2,3	6,4	2,9	1,4	0,8	3,3	1,4	1,2	2,1	0,6	
En otro lugar o ámbito (especificar)	0,2	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1		0,1	0,1		
Ns/nc	93,8	89,3	94,1	97,2	96,1	95,9	97,6	97,9	97,4	99,3	99,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200

Fuente: P44 "¿En qué ámbito o situación se ha sido testigo (ha visto u oído) de alguna situación de discriminación sufrida por alguna persona cercana a usted por motivo de...?"





# 5

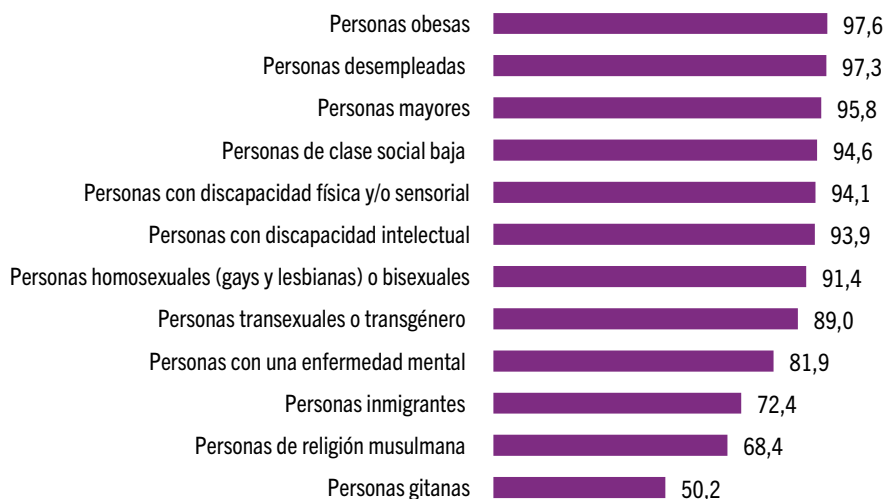
## Actitudes ante la discriminación

Además de analizar la discriminación a través de las percepciones colectivas y las vivencias personales o en tercera persona, también se aborda desde los estereotipos y prejuicios latentes en la sociedad. De este modo, se podrán detectar actitudes concretas de discriminación, identificando posturas más reticentes y otras más abiertas ante una sociedad diversa.

### Convivencia y redes

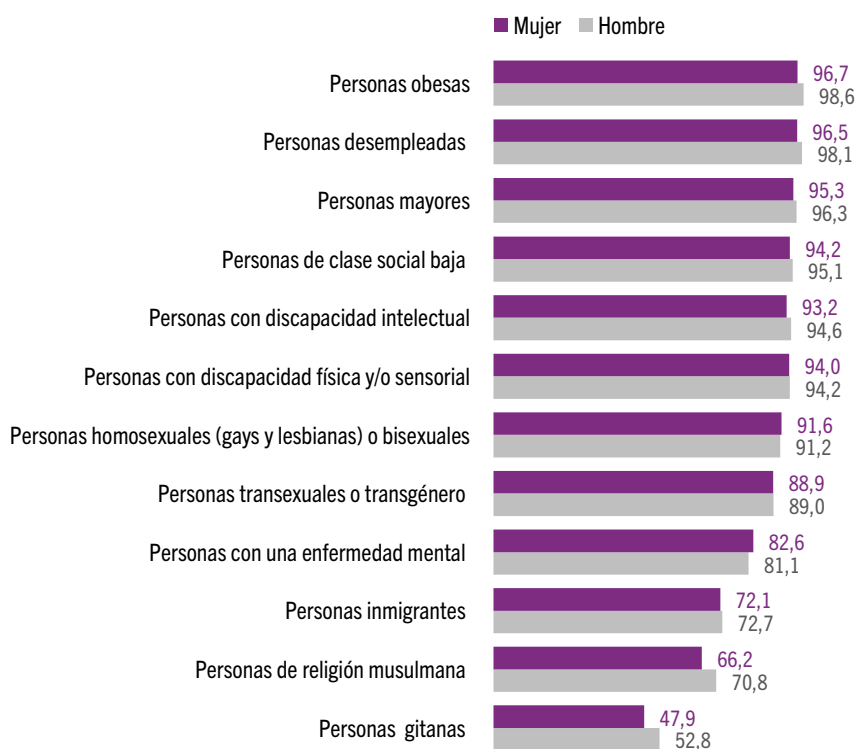
Un componente clave para la medición de actitudes es la predisposición negativa o rechazo a convivir con ciertos colectivos o grupos de población. En este sentido, se pregunta a la población vasca por su nivel de “comodidad” en el supuesto de convivencia en el mismo barrio que un colectivo concreto. El Gráfico 9 nos muestra que, principalmente, tres son los colectivos que destacan por generar la mayor “incomodidad” entre la población vasca: especialmente las personas gitanas (al 50% no le incomodaría residir en el mismo vecindario), personas de origen extranjero (no le incomodaría nada al 72,4%) y, personas de religión musulmana (al 68,4% no le incomodaría nada). Así pues, destacan las actitudes negativas en general hacia la convivencia con la diversidad cultural y, específicamente, con el colectivo de personas gitanas. Entre los grupos o colectivos que generan actitudes más positivas encontramos las personas con obesidad, las personas desempleadas o las personas mayores.

**Gráfico 9. No le incomodaría nada convivir con personas de estas características (%)**



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

**Gráfico 10. No le incomodaría nada convivir con personas de estas características Por sexo/género (%)**



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

Atendiendo a la variable sexo/género, se observan diferencias significativas en las respuestas entre mujeres y hombres sobre la convivencia en el vecindario con personas gitanas. Las mujeres muestran una menor aceptación hacia la convivencia con dicho colectivo, en concreto, al 47,9% no les incomodaría nada, frente al 52,8% de los hombres (Gráfico 10).

En adelante, el análisis se centrará en los tres colectivos que menos comodidad hacen sentir en la convivencia a la sociedad vasca: personas gitanas, de religión musulmana e inmigrantes.

Respecto a la convivencia con personas gitanas, teniendo en cuenta la variable “edad” se observan diferencias significativas entre la predisposición de los más jóvenes, donde al 72,7% no le importaría nada convivir, y la de los más mayores donde tan solo el 37,5% admite estar dispuesto a ello totalmente (Tabla 38). Por origen también varían las cotas de aceptación de manera relevante, siendo las personas de origen extranjero, en general, las más predispuestas a convivir con el pueblo gitano. Concretamente, se da mayor aceptación por parte de las personas magrebíes y africanas y menos entre las asiáticas y latinas. Y, por último, destaca la variable “religiosidad”, donde se alcanzan niveles de aceptación significativamente más elevados entre las personas de “otras religiones” (84,2%) frente a las personas “católicas” (44,7%).

**Tabla 38. No le incomodaría nada convivir con personas gitanas (%)**

	Personas gitanas	% no me incomodaría nada tenerlos como vecinos/as
Edad	De 18 a 29 años	72,7
	De 30 a 44 años	54,8
	De 45 a 64 años	47,9
	65 y más años	37,5
Origen	España	46,8
	Latinoamérica	77,8
	Rumanía	92,6
	África	100,0
	Magreb	100,0
	Asia	69,2
	Otros	79,1
Religiosidad	Católico	44,7
	Agnóstico ateo	55,9
	Otra religión	84,2

Fuente: P14 “A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a...?”

En el análisis de aceptación de las personas de religión musulmana también se detectan diferencias significativas entre variables socio-demográficas que muestran con mayor detalle diferentes perfiles de apreciación social.

En este caso, también las personas más jóvenes muestran un nivel de aceptación de personas musulmanas significativamente mayor (84,7%) que el resto de grupos de edad (Tabla 39). Los mayores de 65 años, por el contrario, destacan con sus respuestas por presentar el menor nivel de predisposición a la convivencia entre todos los tramos de edad (56,3%). Además de la edad, dentro de la variable origen destacan significativamente, por su menor aceptación a la convivencia, las personas de origen autóctono (65,6%). Respecto al nivel de estudios, a mayor nivel de estudios mayor aprobación de la convivencia con personas de religión musulmana. En religiosidad, las personas católicas destacan por sus mayores reticencias (64,6%) que el resto de religiones, que admiten que sí convivirían en un 92,5%.

**Tabla 39. No le incomodaría nada convivir con personas de personas de religión musulmana (%)**

	Personas de religión musulmana	% no me incomodaría nada tenerlos como vecinos/as
Edad	De 18 a 29 años	84,7
	De 30 a 44 años	73,4
	De 45 a 64 años	67,7
	65 y más años	56,3
Origen	España	65,6
	Latinoamérica	92,9
	Rumanía	92,6
	África	100,0
	Magreb	100,0
	Asia	100,0
	Otros	100,0
Nivel de estudios	Sin estudios Primarios	61,3
	Secundarios Básicos	71,1
	FP Secundarios	69,5
	Superiores	72,7
Religiosidad	Católico	64,6
	Agnóstico ateo	72,3
	Otra religión	92,5

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

La idea de convivir con personas de origen extranjero es menos atractiva entre el colectivo de personas mayores de 65 años (Tabla 40), un 64,2% admite que no tendría inconveniente, mientras que entre las personas más jóvenes este porcentaje asciende al 81,2%. Además, como variable sociodemográfica significativa aparece la "ascendencia", donde el 93,1% de personas con ascendencia extranjera en ambos progenitores, se muestra muy dispuesta a convivir con personas de otros orígenes.

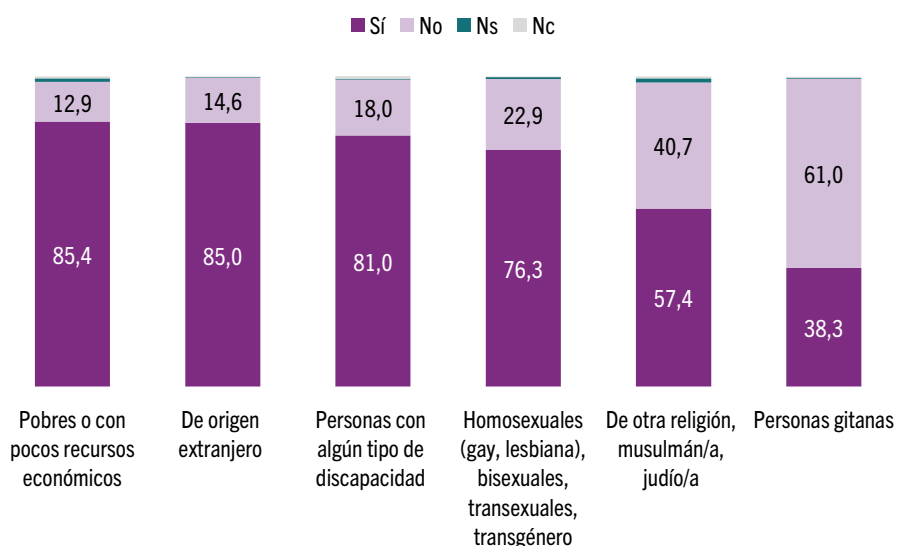
Tabla 40. No le incomodaría nada convivir con personas inmigrantes (%)

	Personas inmigrantes	% no me incomodaría nada tenerlos como vecinos/as
Edad	De 18 a 29 años	81,2
	De 30 a 44 años	73,4
	De 45 a 64 años	74,5
	65 y más años	64,2
Ascendencia	Ambos España	70,6
	Mixto	75,1
	Ambos de origen extranjero	93,1

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

Además de las relaciones de convivencia, otra manera de medir las actitudes y los prejuicios hacia distintos colectivos es consultar por las relaciones de amistad o las personas conocidas del entorno más cercano (Gráfico 11). Atendiendo a las respuestas obtenidas, destaca una mayor cercanía con colectivos con pocos recursos económicos (85,4%), con personas de origen extranjero (85%) o con algún tipo de discapacidad (81%). Le siguen las relaciones con personas LGTBI (76,3%). Por el contrario, con mayor distancia porcentual, se dan escasas relaciones de amistad con personas gitanas (38,3%) o de otra religión como la musulmana o la judía (57,4%).

Gráfico 11. Relaciones de amistad o personas conocidas (%)

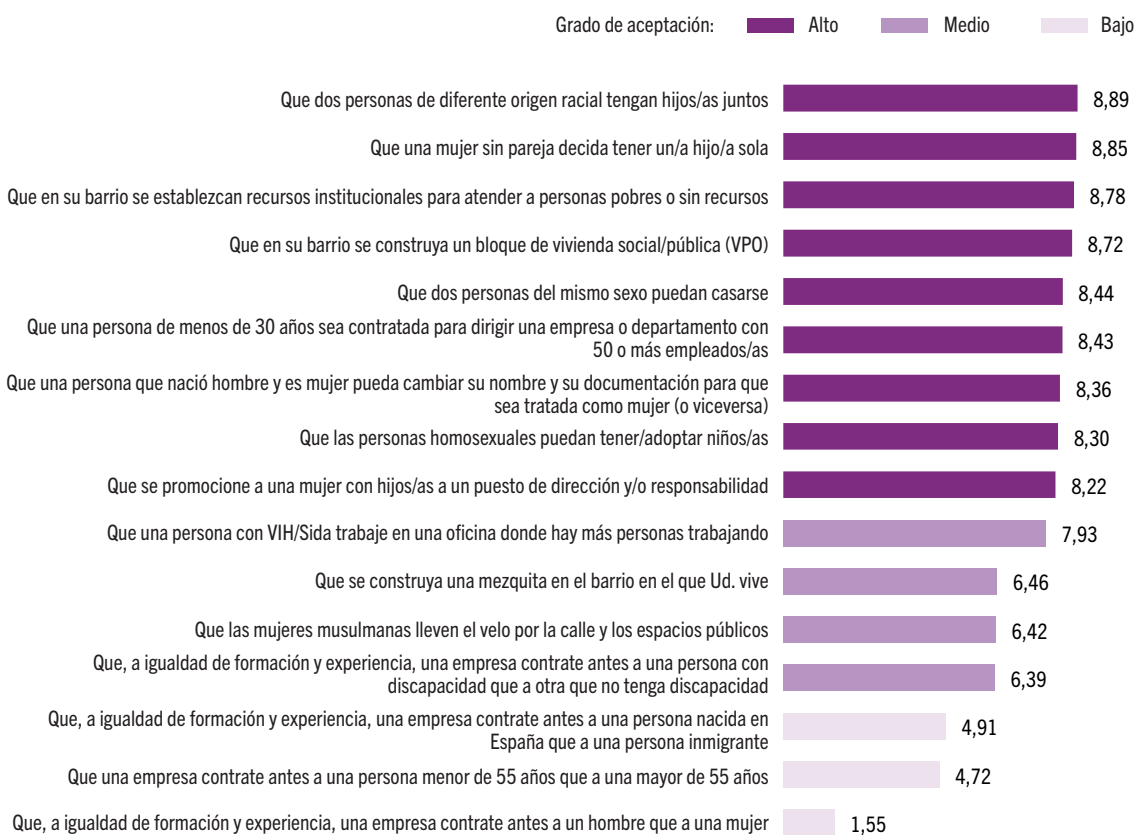


Fuente. P18 "¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son...?"

## Creencias y posicionamiento hacia la diversidad

El objetivo latente de homogeneidad social provoca que la diversidad sea entendida, a menudo, más como un problema que como una virtud o riqueza colectiva. Así pues, resulta elemental desarrollar herramientas que se aproximen al posicionamiento de la sociedad ante la diversidad: la actitud hacia la diversidad. El Gráfico 12 muestra el grado de acuerdo de la sociedad vasca ante una serie de actitudes medida a través de una escala 0-10, donde 0 es “desaprueba totalmente”, pasando por opciones intermedias y llegando a su valor máximo, 10, “aprueba totalmente”. En base a la puntuación media obtenida en cada ítem y teniendo en cuenta la jerarquización de mayor a menor puntuación, se ha establecido un grado de aceptación concreto. Esto es, las puntuaciones medias más elevadas, superiores a 8 puntos, se han considerado de “aceptación alta” (morado oscuro), las que se sitúan entre el 5 y el 8 de media se ha clasificado como de “aceptación media” (morado medio) y, por último, las de menos de 5 puntos de media se han denominado de “aceptación baja” (morado claro).

Gráfico 12. Grado de aprobación ante distintas actitudes (media)



Fuente: P15 “Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones en una escala 0 a 10, donde 0 es desaprueba totalmente y 10 aprueba totalmente”.

Teniendo en cuenta los datos obtenidos, se puede afirmar que la sociedad vasca muestra una elevada aceptación en temas relacionados con diversidad familiar, sexual y de género. La mayor aceptación se manifiesta entre parejas interraciales (8,89 puntos sobre 10), familias monomarentales (8,85 puntos de media) o matrimonios entre personas del mismo sexo (8,44 puntos de media). Asimismo, la reasignación de género por parte de las personas transexuales también refleja una baja actitud discriminatoria, obteniendo 8,36 puntos de media en aprobación. También las actuaciones referentes a contrataciones de personas jóvenes (8,43 puntos de media) o de mujeres con descendencia (8,22 puntos) en puestos de responsabilidad se engloban en este grupo de aspectos que reciben una elevada aceptación (puntuación media).

Con menor aprobación que las acciones anteriores, encontramos a las opciones clasificadas como “aceptación media” que generan mayor controversia. Descienden las puntuaciones medias en aspectos como: la aprobación de la convivencia laboral con personas con VIH/Sida (7,93 puntos), la construcción de mezquitas en la zona de residencia (6,46) o el uso del velo por parte de mujeres musulmanas en el espacio público (6,42 puntos). En la posición más baja encontramos una mayor actitud de rechazo ante la contratación preferente de personas con algún tipo de discapacidad (6,39 puntos).

Y, por último, se encuentran las actitudes con puntuaciones más bajas, es decir, las actuaciones que manifiestan menor aprobación. Aquí se encuentran: la desaprobación casi total de la contratación preferente de personal masculino (1,55 puntos de media); la contratación preferente de una persona joven (4,72 puntos) o la de una persona nacida en España (4,91 puntos).

Si se analizan las respuestas teniendo en cuenta la variable sexo/género, se obtienen diferencias significativas entre hombres y mujeres en 4 de las actitudes enumeradas (Tabla 41). Las mujeres apoyan en mayor medida que los hombres: la promoción de una mujer con descendencia a un puesto de dirección y/responsabilidad (8,43 puntos), el matrimonio entre personas del mismo sexo (8,57 puntos) y la maternidad no vinculada a la pareja (8,96 puntos). Por el contrario, los hombres, apoyan en mayor medida que las mujeres la contratación preferente de los hombres ante igual formación y experiencia (1,86 puntos).

**Tabla 41. Grado de aprobación ante distintas actitudes por sexo/género (Puntuación Media)**

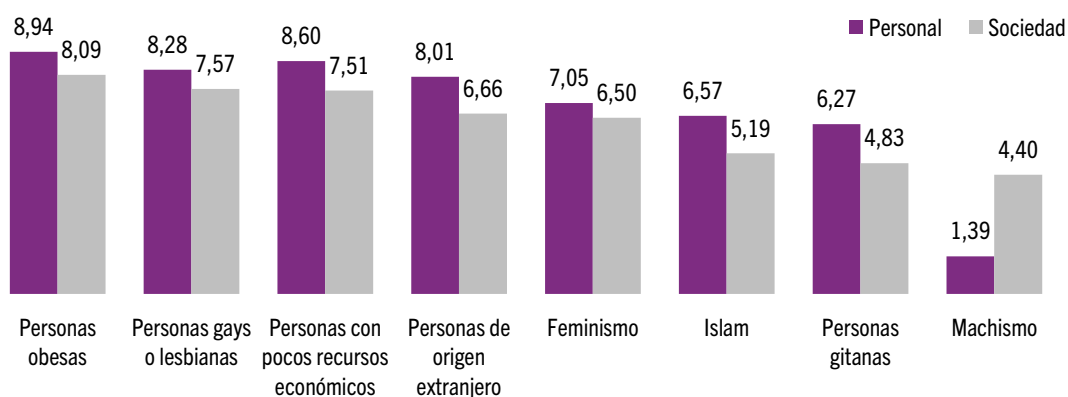
	Total	Mujer	Hombre
Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a un hombre que a una mujer	1,55	1,27	1,86
Que se promoció a una mujer con hijos/as a un puesto de dirección y/o responsabilidad	8,22	8,43	8,00
Que dos personas del mismo sexo puedan casarse	8,44	8,57	8,29
Que una mujer sin pareja decida tener un/a hijo/a sola	8,85	8,96	8,74

Fuente: P15 "Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones en una escala 0 a 10, donde 0 es desaprueba totalmente y 10 aprueba totalmente." (Contraste significatividad. T-Student).

## Tolerancia individual y colectiva

Al hilo del apartado anterior, en este punto se analiza la tolerancia manifiesta de la sociedad vasca hacia la diversidad y sus grupos/colectivos, en una escala de 0 a 10, siendo 0 nada tolerante y 10 muy tolerante. Concretamente, en el Gráfico 12 se muestran de manera conjunta la percepción de tolerancia individual (media) y la tolerancia social vasca (media). En este Gráfico 13 se puede apreciar cómo de manera general las personas se perciben a sí mismas más tolerantes que a la sociedad vasca en casi todos los aspectos analizados.

**Gráfico 13. Tolerancia hacia distintos colectivos. Ubicación individual y colectiva (media)**



Fuente: P19-34 "En una escala de tolerancia hacia... ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"? Y, ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de tolerancia hacia..., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?"



Se aprecia, además, cómo la mayor tolerancia se da con las “personas obesas”, “las personas con pocos recursos” y “las personas LGB”. En sentido contrario, con menor puntuación media y, por tanto, menor tolerancia, se encuentra el “machismo”, “las personas gitanas” y el “las personas que profesan la religión del islam”. De nuevo, los datos muestran una cierta coherencia con todo lo expuesto anteriormente, subrayando claramente y de manera constante a dos colectivos con los que se establece una mayor distancia social: las personas de religión musulmana y las personas gitanas.

Por sexo/género (Tabla 42), entre las mujeres consultadas, se detecta mayor intolerancia respecto al machismo (1,05 puntos), las personas gitanas (6,19) y el islam (6,51), mientras que muestran mayores puntuaciones medias, es decir, más tolerancia, hacia las personas que tienen sobrepeso u obesidad (9,03), el colectivo LGTBI (8,38) y el feminismo (7,36).

**Tabla 42. Tolerancia hacia distintos colectivos. Ubicación personal y social.**  
Por sexo/género (media)

Tolerancia hacia...	Mujer		Hombre	
	Individual	Social	Individual	Social
Personas de origen extranjero	8,01	6,64	8,01	6,68
Machismo	1,05	4,56	1,76	4,22
Personas gitanas	6,19	4,77	6,36	4,90
Islam	6,51	5,06	6,64	5,34
LGTBI	8,38	7,63	8,18	7,51
Feminismo	7,36	6,54	6,70	6,45
Pocos recursos económicos	8,57	7,40	8,62	7,64
Obesidad	9,03	8,02	8,84	8,17

*Fuente: P19-34 “En una escala de tolerancia hacia ... ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es “nada tolerante” y 10 “muy tolerante”? Y, ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de tolerancia hacia..., donde 0 es “nada tolerante” y 10 “muy tolerante”?”*



# 6

## Denuncias y actuaciones

Además de cuantificar la llamada discriminación declarada, este apartado detalla las denuncias realizadas como consecuencia de dicha discriminación considerando la infradenuncia. Infradenuncia entendida como la situación que se produce cuando, por diferentes motivos, las víctimas de discriminación no denuncian lo sucedido haciendo que el número de reclamaciones sea significativamente inferior a la cifra real (Cidalia, 2013). Asimismo, se explora el conocimiento sobre derechos y trámites y la notoriedad de las instituciones.

### Denuncias y reclamaciones formales

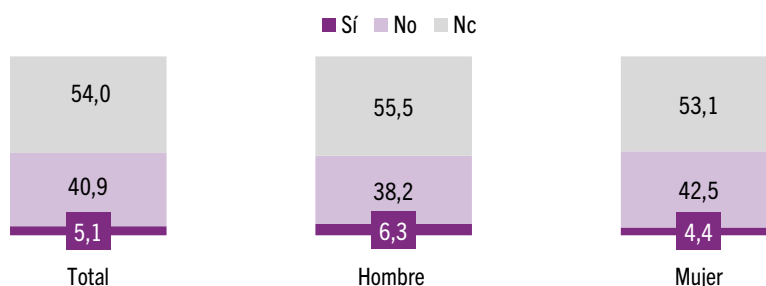
#### La infradenuncia y sus motivos

Del total de población que declara haber sufrido algún tipo de discriminación (295), solo el 5,1% finalmente decide denunciar o cursar una reclamación formal, mientras que el 40,9% decide no hacerlo (Gráfico 14). Cabe destacar que esta pregunta genera una cierta incomodidad que se refleja en su elevado “No contesta” (54%) que, probablemente, oculte la no denuncia debido al efecto de la deseabilidad social. No encontramos diferencias significativas en la decisión de denunciar la discriminación entre hombres y mujeres.

En relación a las personas que afirman no haber denunciado una situación de discriminación (40,9%), resulta interesante explorar los motivos por los que no lo hicieron (Gráfico 15). Con una diferencia reseñable, el motivo más mencionado (52,3%) es “No sirve de nada”. También se alude el 15,3% de las veces a la normalidad o usual de las conductas discriminatorias y a su falta de gravedad (6,9%). Así pues, la infradenuncia podría estar provocada por una suma

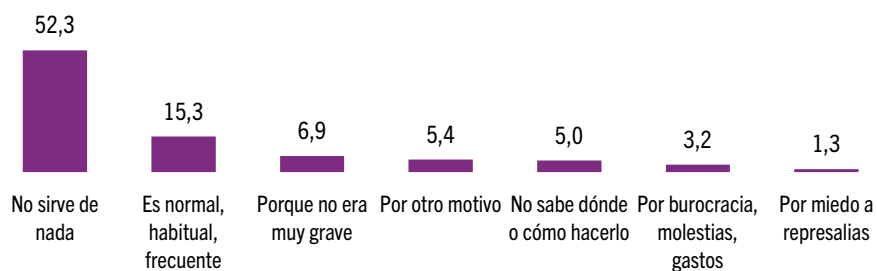
de desconfianza en la capacidad institucional para solucionar el problema y la normalización o naturalización de algunas conductas discriminatorias.

**Gráfico 14. Denuncia o reclamación formal por sexo/género (%)**



Fuente: P38 "¿Ante la situación de discriminación presentó usted algún tipo de queja o reclamación formal o denuncia?"

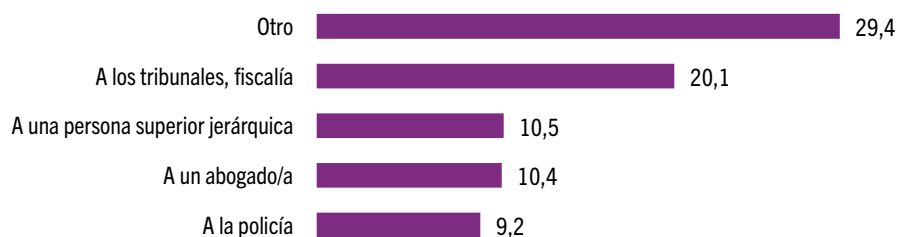
**Gráfico 15. Motivos de no denuncia o reclamación (%)**



Fuente: P39 "¿Por qué no realizó una queja formal o denuncia ante la situación de discriminación?"

Respecto a las personas que sí han interpuesto denuncia o reclamación formal (15 personas), el 20,1% lo hizo ante tribunales o fiscalía, como se aprecia en el Gráfico 16. El 10% ante una persona superior y, en la misma medida, ante un/a abogado/a. En menor medida, la denuncia se realizó ante la policía (9,2%). El 29,4% realizó la denuncia o reclamación en otro organismo o institución.

**Gráfico 16. Institución ante la que se realizó denuncia o reclamación (%)**

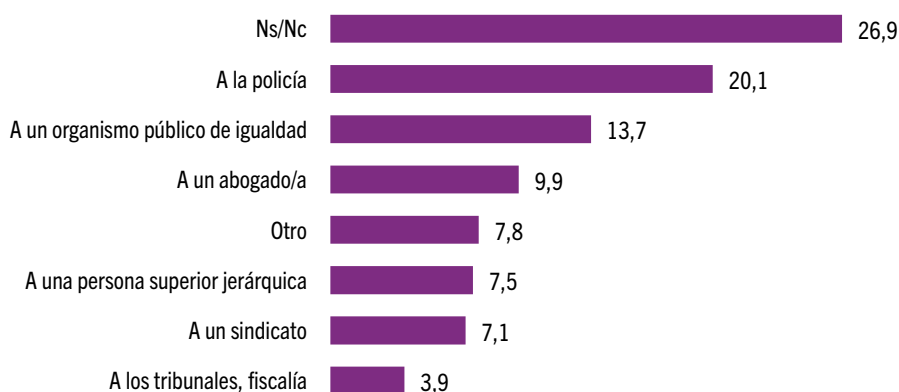


Fuente: P40 "¿Ante qué organismos o entidades ha comunicado o denunciado la situación de discriminación?"

## Preferencias institucionales para realizar la denuncia o reclamación

Al preguntar a la población ante qué organismo o institución preferiría denuncia en caso de ser víctima de una discriminación (Gráfico 17), es destacable que un 26,9% no sabe dar una respuesta, por lo que, probablemente, no se ha planteado dicha situación. El 20,1% preferiría denunciar ante la policía, seguido del 13,7% que escogería en primer lugar un organismo público de Igualdad. Entre las opciones menos escogidas se encuentran las ONGs o asociaciones (3,1% de los casos) y los tribunales (3,9%).

**Gráfico 17. Institución preferente ante la realización de una denuncia o reclamación hipotética (%)**



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

Sin embargo, el nivel de estudios influye significativamente en la preferencia por un órgano u otro, tal y como se observa en la Tabla 43. El porcentaje de personas que afirma no saber ante qué organismo harían la denuncia es significativamente más elevado entre las personas sin estudios, 40%, mientras que entre las personas con estudios superiores desciende hasta 15,8%. La preferencia por "la policía" como institución seleccionada para realizar la denuncia va descendiendo a medida que aumenta que el nivel de estudios, así, el 25% de las personas sin estudios la seleccionan como institución predilecta, mientras que solo el 14,5% de las personas con estudios superiores lo hacen. Sin embargo, se observa la tendencia contraria con organismos de carácter no oficial, como los sindicatos u ONG, cuya elección es significativamente mayor en el caso de personas con estudios superiores. Destacan también por su presencia en todos los niveles educativos los organismos públicos de igualdad, aunque, de nuevo, en mayor medida en los niveles educativos más altos.

**Tabla 43. Institución preferente ante la realización de una denuncia o reclamación hipotética por nivel de estudios (%)**

	Sin estudios / Primarios	Secundarios básicos	FP Secundarios	Superiores
A una persona superior jerárquica	1,7	10,0	8,3	11,0
A la policía	25,9	20,1	20,0	14,5
A un/a abogado/a	8,3	7,8	11,4	10,3
A los tribunales, fiscalía	3,5	2,2	4,0	5,2
A un sindicato	3,3	6,3	7,3	11,4
A una ONG o asociación	2,3	3,2	2,7	4,4
A un organismo público de igualdad	5,8	16,3	13,7	20,4
Otro	6,8	9,1	9,3	6,5
Ns	40,5	24,1	22,7	15,8
Nc	2,0	0,8	0,7	0,4
Total	100	100	100	100
N	329	177	367	324

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

El análisis de la preferencia por la variable sexo/género arroja también diferencias significativas (Tabla 44). En concreto, las mujeres preferirían denunciar una situación de discriminación ante un organismo público de igualdad en mayor medida (16,8%) que los hombres (10,3%).

**Tabla 44. Institución preferente ante la realización de una denuncia o reclamación hipotética por sexo/género (%)**

	Total	Mujer	Hombre
Ns/Nc	26,9	24,1	29,9
A la policía	20,1	21,3	18,9
A un organismo público de igualdad	13,7	16,8	10,3
A un/a abogado/a	9,9	8,3	11,7
Otro	7,8	8,3	7,3
A una persona superior jerárquica	7,5	8,0	6,9
A un sindicato	7,1	6,5	7,8
A los tribunales, fiscalía	3,9	3,9	3,9
A una ONG o asociación	3,1	2,9	3,4
Total	100	100	100
N	1.200	623	577

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

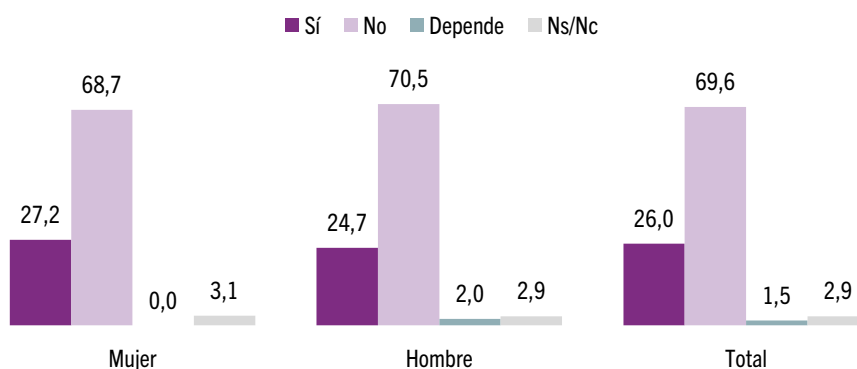
## Conocimiento de derechos y organismos

A pesar de que la igualdad de trato y no discriminación es un derecho básico y fundamental, es su conocimiento lo que posibilita su reconocimiento y, en parte, su denuncia. El análisis del grado de consciencia de este derecho, así como de los organismos e instituciones de igualdad de trato y no discriminación es fundamental para la comprensión de este fenómeno.

### Conocimiento del derecho a la no discriminación

De forma generalizada, la población manifiesta su desconocimiento en torno al derecho a la no discriminación, en concreto 7 de cada 10 personas afirman no conocer su contenido. Un 26%, sin embargo, manifiesta su conocimiento. En este sentido, no se encuentran diferencias reseñables entre el nivel de conocimiento en función del sexo/género (Gráfico 18).

Gráfico 18. Conocimiento de derecho a no discriminación por sexo/género (%)



Fuente: P45 "¿Conoce Ud. cuáles son sus derechos en caso de ser víctima de discriminación?"

En relación al conocimiento de derechos, existen dos cuestiones que inciden el resultado: el nivel de estudios y el salarial. El nivel de estudios muestra una clara tendencia hacia un mayor conocimiento entre las personas con mayor nivel educativo. Respecto al salario, los datos recogidos en la Tabla 45, muestran un descenso paulatino del desconocimiento de derechos a medida que aumenta el rango salarial. Así, las personas con salarios más bajos manifiestan un conocimiento del 14%, mientras que aquellas con salarios más altos muestran un conocimiento del 35,9%. La suma de nivel formativo y salarial apunta hacia una cuestión de clase social en el conocimiento del derecho a la no discriminación.

Tabla 45. Conocimiento de derechos por nivel de ingresos (%)

	Bajo	Medio Bajo	Medio	Medio Alto
Sí	14,0	24,1	27,6	35,9
No	81,3	69,0	69,4	61,1
Depende	4,2	1,0	1,4	3,0
Ns/Nc	0,6	5,8	1,7	0,0
N	76	359	698	51

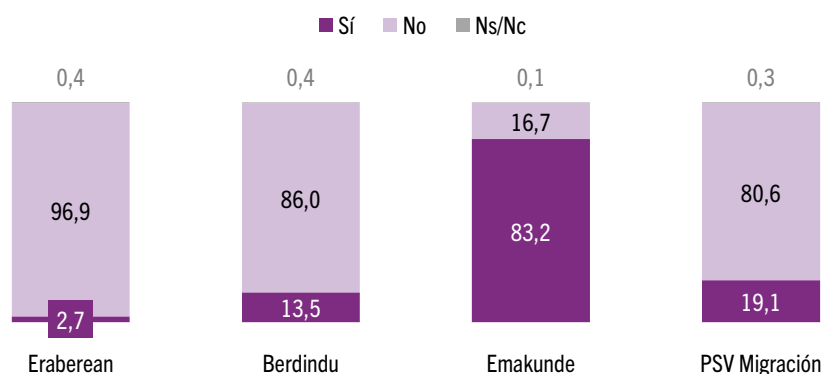
Fuente: P45 “¿Conoce Ud. cuáles son sus derechos en caso de ser víctima de discriminación?”

## Conocimiento de los organismos e instituciones

Además del conocimiento del derecho a la no discriminación, resulta relevante medir la notoriedad acerca de los diferentes organismos e instituciones que lo gestionan. La igualdad de trato y no discriminación es una responsabilidad institucional que se materializa a través del desarrollo de acciones y la creación de instituciones públicas que trabajen en favor de la igualdad. Así pues, se ha preguntado a la población vasca por su conocimiento de las siguientes instituciones u organismos: Eraberean, Berdindu, Emakunde y Pacto Social Vasco por la Migración<sup>3</sup> (Gráfico 19).

Con una amplia diferencia, Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer) es el organismo con una mayor notoriedad, 8 de cada 10 personas lo conocen. El 19,1% de la población ha oído hablar del Pacto Social Vasco por la Migración; el 13,4% conoce Berdindu (diversidad sexual y de género) y 2,7% conoce la Red Eraberean, la de menor notoriedad.

Gráfico 19. Conocimiento de los organismos e instituciones (%)



Fuente: P46 (A-D) “¿Ha oído hablar de [...]?”

<sup>3</sup>La definición de estos organismos o instituciones puede consultarse en el glosario.



Los datos muestran que no existen diferencias significativas en el conocimiento de los organismos e instituciones vinculados a la no discriminación en función del sexo/género (Tabla 46).

**Tabla 46. Conocimiento de los organismos e instituciones por sexo/género (%)**

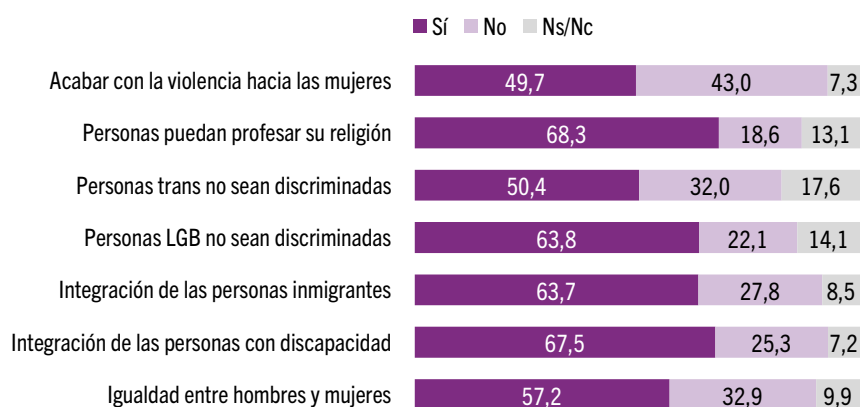
	Total	Mujer	Hombre
Eraberean	2,7	2,8	2,6
Berdindu	13,5	13,7	13,4
Emakunde	83,2	84,0	82,3
PSVM	19,1	18,0	20,4
N	1.200	623	577

Fuente: P46 (A-D) “¿Ha oído hablar de...?”

## Valoración institucional

Más allá del conocimiento de derechos e instituciones, se ha preguntado a la población vasca por los esfuerzos de las instituciones vascas en materia de igualdad en diferentes ámbitos (Gráfico 20). Entre aquellos ámbitos en los que se da un mayor porcentaje de personas que perciben esfuerzos suficientes se encuentran el religioso (“Que las personas puedan profesar su religión”, 68,3%); la integración de las personas con discapacidad (67,5%); que las personas LGB no sean discriminadas (63,8%) o la integración de las personas inmigrantes (63,7%). En el extremo opuesto, encontramos los ámbitos que destacan por mostrar insuficientes esfuerzos institucionales. En concreto, el 43% de la población opina que los esfuerzos por acabar con la violencia contra las mujeres no son suficientes; el 32,9% afirma lo mismo en el caso de la igualdad entre hombres y mujeres, y el 32% respecto a las personas trans.

**Gráfico 20. Esfuerzos institucionales por la igualdad por ámbitos (%)**



Fuente: P47 (1-7) “¿Cree Ud. que las distintas instituciones vascas están haciendo los esfuerzos suficientes para lograr [...]?”

El análisis de estos resultados en función de la variable sexo/género nos muestra que existen diferencias significativas entre la visión de mujeres y hombres, especialmente en lo relacionado con el género (Tabla 47). Menos mujeres opinan que las instituciones estén haciendo suficientes esfuerzos por la igualdad entre hombres y mujeres, en concreto, el 52,5% de las mujeres frente al 62,3% de los hombres. Lo mismo ocurre en el caso de la violencia contra las mujeres, un 44,3% de las mismas cree que se estén haciendo los esfuerzos necesarios, mientras que un 55,6% de los hombres lo cree.

**Tabla 47. Personas que consideran suficientes los esfuerzos institucionales por la igualdad por sexo/género (%)**

	Total	Mujeres	Hombres
Igualdad entre hombres y mujeres	57,2	52,5	>62,3
Integración de las personas con discapacidad	67,5	66,4	68,6
Integración de las personas inmigrantes	63,7	62,8	64,7
Personas LGB no sean discriminadas	63,8	62,5	65,2
Personas trans no sean discriminadas	50,4	48,5	52,5
Personas puedan profesar su religión	68,3	66,2	70,5
Acabar con la violencia hacia las mujeres	49,7	44,3	>55,6
N	1.200	623	577

Fuente: P47 (1-7) "¿Cree Ud. que las distintas instituciones vascas están haciendo los esfuerzos suficientes para lograr [...]?"

# 7

## Conclusiones

Tras analizar el fenómeno de la discriminación en Euskadi, así como las actitudes que tiene la población vasca hacia la diversidad y sus manifestaciones, a continuación, se ofrece un resumen de los hallazgos más relevantes del presente estudio.

### Discriminación percibida

En primer lugar, se ha preguntado a la población vasca por sus actitudes y percepciones hacia la diversidad y la discriminación. Así, los datos muestran que en general la sociedad vasca muestra una actitud abierta hacia la diversidad cultural y religiosa. Es decir, si pudieran elegir, al 65% de la población vasca le gustaría convivir con personas de diferente origen, cultura y religión. En este sentido, las mujeres, las personas jóvenes y las de mayor nivel educativo muestran más aceptación ante una sociedad diversa.

Por otro lado, los resultados indican a que Euskadi percibe y reconoce la existencia de discriminación. En general, se percibe una mayor desigualdad que igualdad de trato y oportunidades en casi todos los ámbitos analizados. El ámbito en el que se detecta una mayor percepción de discriminación es el acceso a la vivienda en alquiler (el 82,2%). En este ámbito en concreto destacan las personas con pocos recursos o en paro y las de nacionalidad extranjera como los colectivos más damnificados. La necesidad de un contrato laboral —cuantioso y estable— como condición sine qua non para realizar un contrato de alquiler, junto con los prejuicios y estereotipos acerca las minorías étnicas, explica en gran medida la presencia de los colectivos mencionados.

Respecto al ámbito laboral, tanto para conseguir un empleo (78,1%) como para alcanzar puestos de responsabilidad (77,6%) la población vasca detecta desigualdad de trato, especialmente, en el caso de las personas extranjeras, gitanas y mujeres. En este último caso, es de pensar que la población reconoce así el denominado “techo de cristal”, o la desigualdad laboral entre hombres y mujeres que, en este caso, se manifiesta en el acceso a puestos de responsabilidad.

Además, el 60% percibe un trato desigual de las personas ante la justicia y, por último, el 30% de la ciudadanía considera que el acceso a los servicios públicos se da de manera no igualitaria.

En cuanto a las características de las personas percibidas como más afectadas por la discriminación y la desigualdad de trato, casi una de cada dos personas vascas considera que tener un origen cultural y/o étnico diferente es un motivo preferente de discriminación. También padecer una enfermedad mental o disponer de pocos recursos económicos son características percibidas como discriminatorias, mientras que el hecho de estar en paro, practicar una religión diferente o tener una orientación sexual diferente a la heterosexual aparecen como características que se relacionan con las prácticas discriminatorias en menor medida. Por último, solo el 27% de la población considera el sexo/género como una característica potencialmente discriminatoria. Las mujeres muestran una mayor percepción de la discriminación o trato desigual referida al sexo/género, la diversidad funcional y la apariencia física.

## Discriminación declarada

Por otra parte, en cuanto a la discriminación declarada y vivida, una cuarta parte de la población vasca (el 24,4%) afirma haberse enfrentado a una o varias situaciones discriminatorias a lo largo de su vida y, de estas, el 61,4% son mujeres. Si se acota este tiempo a los últimos 12 meses, el 9,4% de la población declara haberse sentido discriminado.

En este sentido, las experiencias personales de discriminación más reiteradas son las relacionadas con el sexo/género, la edad o el origen o nacionalidad. En concreto, el 10,5% de la población se ha sentido discriminada por su sexo/género, aunque, el análisis muestra que el 18% de las mujeres han declarado esta discriminación. Un porcentaje que, si bien es más elevado que la media, parece más bajo de lo esperable en el marco de una sociedad aún hoy desigual donde los mecanismos de reproducción del patriarcado se dan en todos los ámbitos y estructuras sociales.

Otro de los motivos por los que la población vasca se ha sentido discriminada en algún momento de su vida es por razón de edad, donde las mujeres y aquellas personas que tienen de entre 45 y 64 años son las que declaran haber sido discriminadas en mayor medida.

En lo que a la discriminación por origen étnico se refiere, las personas más afectadas son aquellas que se encuentran en paro o las de origen extranjero, —en mayor medida las que proceden de Rumanía, África subsahariana y Magreb—.

Por tanto, vemos cómo las experiencias de discriminación pueden darse por múltiples razones, afectando en mayor medida a aquellos colectivos sociales más vulnerables social o económicamente.

Respecto a las experiencias de discriminación indirectas —de las que somos testigo— se relacionan en mayor medida con el origen étnico o racial y en segundo lugar con el sexo/género, seguido de nacionalidad.

Los ámbitos principales de discriminación declarada, ya sea directa o indirecta, son el ámbito laboral, la calle y el educativo. Algunas discriminaciones se dan especialmente en el ámbito laboral, como aquellas relacionadas con el sexo/género, la edad o la diversidad funcional, mientras que otras como el origen, la religión o pertenecer al colectivo LGTB destacan en la vía pública. La desigualdad de trato por diversidad funcional se da, además, en el ámbito educativo.

## Actitudes ante la discriminación

En cuanto a las actitudes de la población vasca hacia la discriminación, la convivencia como termómetro de las actitudes señala claramente a algunos colectivos. Pese estar, en general, abiertos a la diversidad, la población vasca es más reticente a convivir o relacionarse con personas gitanas, personas de origen extranjero y personas de religión musulmana.

En cuanto al grado de aceptación de la diversidad en el vecindario, la población vasca se muestra reticente sobre todo a compartir el vecindario con las personas gitanas, siendo menos abiertas a este tipo de contacto las mujeres y las personas de edad más avanzada. En segundo lugar, las personas que profesan la religión musulmana aparecen como otro colectivo con el que la población vasca está menos abierta a compartir el vecindario. Esta percepción es más notoria entre las personas de edad más avanzada y aquellas que tienen bajo nivel formativo.

Otro de los ámbitos de interacción es el de amistades, en cuyo caso la población vasca declara tener un mayor contacto con personas con pocos recursos

económicos, seguidas de personas de origen extranjero o con discapacidad. En el otro extremo se ubican las personas gitanas, que es el colectivo con el que menos amistades comparte la población vasca, y las personas que profesan otra religión.

Finalmente, de manera general, las personas se perciben a sí mismas más tolerantes que a la sociedad vasca en su conjunto en casi todos los aspectos analizados. De nuevo, la sociedad muestra una menor tolerancia, hacia “las personas gitanas” y el “las personas que profesan la religión del islam”, además de al “machismo”; y “las personas con pocos recursos” y “las personas LGB” son aquellas que mayor tolerancia generan. Además, la población vasca se muestra más comprensiva con problemáticas derivadas de la desigualdad social, rechazando rotundamente actitudes claramente discriminatorias, lo que en parte puede tener que ver con el fenómeno de deseabilidad social.

## Denuncias y actuaciones ante la discriminación

Investigaciones previas, y también esta, muestran en el caso de la discriminación la llamada infradenuncia o situación en la que, por diversos motivos, no se denuncia un hecho causando así que el número de reclamaciones sea significativamente inferior a la cifra real. En concreto, solo el 5 % de las personas que declaran haber sufrido discriminación deciden denunciarla. Entre los motivos por los que no se interpone dicha denuncia o reclamación formal destacan aquellos que muestran la desconfianza en que la denuncia vaya a ser efectiva o vaya a resolver la situación, así como se menciona una normalización o naturalización de la discriminación. Respecto a los organismos o entidades ante los que las personas que declaran haber sufrido algún tipo de discriminación han cursado una denuncia o queja destaca la categoría de otros, junto con fiscalía o tribunales, mientras que la policía y abogado/a son entidades menos frecuentes. Sin embargo, cuando se pregunta por la institución u organismo preferente ante la realización de una denuncia o reclamación hipotética, la población vasca menciona policía como primera opción.

Al mismo tiempo, hay un porcentaje muy alto de personas que no saben a qué institución o entidad acudirían en este caso, que puede tener que ver con el amplio desconocimiento del derecho de Igualdad de Trato y No Discriminación, que arrojan los datos: el 69% de la población afirma no conocer sus derechos en caso de ser víctima de discriminación. Esta situación se hace más patente en el caso de personas con un nivel de estudios bajo y una situación socio-económica más precaria.

Entre los organismos e instituciones vasca vinculados a la no discriminación más conocidas destacan Emakunde, seguido del Pacto Social Vasco por la

Migración, Berdindu y Eraberean, que es la entidad menos conocida por la ciudadanía vasca.

Finalmente, en lo que a la valoración del esfuerzo institucional por fomentar la igualdad de trato y no discriminación se refiere, se cree que en las instituciones vascas están haciendo los esfuerzos suficientes sobre todo en materia religiosa posibilitando que las personas puedan profesar su religión libremente. En segundo lugar, se menciona el esfuerzo por integrar a las personas con algún tipo de discapacidad y a las personas del colectivo de LGB. En el extremo opuesto, en cambio, aparece el esfuerzo por erradicar la violencia hacia las mujeres y el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, seguido por la no discriminación de las personas transexuales. En este sentido, las mujeres parecen ser más críticas que los hombres con estas dos líneas mencionadas.







## Glosario

**Antigitanismo:** Forma específica de racismo, alimentada por una larga tradición histórica, que se manifiesta en forma de discursos de miedo, explotación y, en el peor de los casos, violencia hacia la población gitana (Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia, 2011).

**Aporofobia:** Miedo y rechazo hacia las personas pobres y desamparadas que carecen de salidas, medios o recursos materiales (Martínez Navarro, 2002).

**Berdindu:** Servicio del Gobierno Vasco de información y atención a personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales. Así mismo, también colabora con distintos actores sociales para eliminar la LGTBIfobia y promover la plenitud de derechos y libertades de las personas LGTBI (Gobierno Vasco, 2020).

**Bifobia:** “Actos de discriminación, marginación, rechazo o acción violenta contra personas bisexuales” (Ikusgune, 2020).

**Bisexual:** Históricamente se ha entendido como “persona que se siente emocional y/o sexualmente atraída por personas de dos sexos” (García y Exposito, 2019). Actualmente, la definición se ha ido revisando y reconstruyendo hasta entenderse como personas que sienten atracción emocional y/o sexual por personas de más de un sexo o género.

**Capacitismo:** Discriminación por motivos de discapacidad la cual impone un sistema que oprime a las personas con algún tipo de discapacidad mental, emocional o física partiendo de creencias profundamente arraigadas sobre la salud, la productividad, la belleza o el valor de la vida humana (Hehir, 2002).

**Discriminación:** Distinción, exclusión o restricción por razones como los rasgos físicos, la raza-etnia, la orientación y/o la identidad de género o la religión (entre

otros motivos) que tiene como consecuencia el menoscabo de derechos y libertades fundamentales.

**Discriminación directa:** Tratar a una persona de forma menos favorable a otra en una situación análoga o comparable por razón de raza-etnia, religión, discapacidad, edad u orientación sexual (Eraberean, 2018).

**Discriminación entre personas:** Actos discriminatorios que se produce directamente entre personas, una discriminación individual, con frecuencia abierta y con actores que pueden llegar a ser diversos.

**Discriminación estructural:** Situaciones discriminatorias que emanan “desde los dispositivos generales” de la propia estructura social, de sus prácticas y de las desigualdades que conlleva, y que es identificable indirectamente a través de datos de fuentes secundarias, fundamentalmente, estadísticas.

**Discriminación indirecta:** Situación que surge cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral ocasiona una desventaja particular por razón de origen, raza-etnia, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (Eraberean, 2018).

**Discriminación institucional:** Situación que se genera cuando no se cumple la igualdad de trato en el ámbito institucional y desde las normas y prácticas administrativas se plantea un marco institucional discriminatorio.

**Discriminación percibida:** Percepción respecto a la existencia de un trato injusto en diferentes situaciones o contextos (trabajo, vivienda, acceso a derechos y servicios) por motivos de sexo, raza-etnia, origen, religión, convicciones políticas, discapacidad, edad u orientación sexual.

**Discriminación religiosa:** Tratar a una persona o colectivo de forma menos favorable y limitar su acceso a servicios esenciales (enseñanza pública, servicios sanitarios, etc.) debido a sus creencias religiosas, llegando al encarcelamiento o asesinato en los casos más extremos (Organización de las Naciones Unidas, 2009).

**Discriminación vivida directa:** Situaciones o hechos discriminatorios sufridos de forma directa por la propia persona.

**Discriminación vivida indirecta:** Situaciones o hechos discriminatorios sufridos de forma directa por las personas del entorno.

**Edadismo:** Cualquier situación o circunstancia en la que una persona o grupo recibe un trato diferenciado por motivos de edad. Frecuentemente, este tipo de diferencias se basan en estereotipos que desdibujan al colectivo. Esta situación

es especialmente grave en el contexto laboral, pero puede darse en otros ámbitos y espacios (Comisión Europea, 2005).

**Emakunde:** “Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es un organismo autónomo del Gobierno Vasco que diseña, impulsa, asesora, coordina y evalúa las políticas de igualdad y sensibiliza a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma Vasca” (Emakunde, 2015a)

**Eraberean:** Red impulsada por el Gobierno Vasco que tiene por objetivo luchar contra la discriminación por motivos de raza-etnia, origen, orientación o identidad sexual e identidad de género (Gobierno Vasco, 2018).

**Feminismo:** Conjunto de doctrinas y movimientos políticos, culturales, económicos y sociales que buscan el reconocimiento de la mujer y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

**Gay:** Hombre que se siente atraído emocional y/o físicamente por alguien del mismo género. A nivel anglosajón, principalmente, puede llegar a referirse a cualquier persona que se sienta atraída sexual y/o emocionalmente por personas del mismo sexo/género; en este caso sería sinónimo de homosexualidad (García y Exposito, 2019; Observatorio para el Análisis y Visibilidad de la Exclusión Social, 2019).

**Género:** “Construcción social que coloca las expectativas culturales y sociales en las personas según su sexo asignado” (Observatorio para el Análisis y Visibilidad de la Exclusión Social, 2019).

**Gordofobia:** Trato diferenciado que recibe una persona por motivos de sobrepeso. Este se basa en estereotipos negativos tales como la falta de voluntad, la falta de disciplina, menor actividad e inteligencia, menor atractivo y popularidad, vagancia, desidia o gula (Ogden & Clementi, 2010; Rivas Vallejo, 2015).

**Heterosexual:** “Hombre o mujer cuya atracción física y emocional se dirige hacia las personas del sexo/género opuesto” (García y Expósito, 2019).

**Homofobia:** Temor, odio, ira irrazonable y/o intolerancia hacia los hombres gays y mujeres lesbianas. En el caso de la discriminación contra lesbianas también puede recibir el nombre de lesbofobia (García y Expósito, 2019; Observatorio para el Análisis y Visibilidad de la Exclusión Social, 2019).

**Identidad de género:** Experiencia interna e individual de cada persona con el género que reconoce y/o nombra como propio, que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Es posible hallar identidades de género diversas,

no reducidas a hombre-mujer (García y Expósito, 2019; Observatorio para el Análisis y Visibilidad de la Exclusión Social, 2019).

**Infradenuncia:** Situación que se produce cuando, por diferentes motivos, las víctimas de discriminación no denuncian lo sucedido haciendo que el número de reclamaciones sea significativamente inferior a la cifra real (Cidalia, 2013).

**Islamofobia:** “El temor o los prejuicios hacia el Islam, las personas musulmanas y todo lo relacionado con ellas. Ya tome la forma de manifestaciones cotidianas de racismo y discriminación u otras formas más violentas, la islamofobia constituye una violación de los derechos humanos y una amenaza para la cohesión social” (Consejo de Europa, 2005).

**Lesbiana:** Mujer cuya atracción afectiva y/o sexual se orienta hacia otras mujeres. (García y Exposito, 2019)

**LGTBI:** Acrónimo de lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y cualquier otra identificación relacionada con la disidencia sexual y de género. También existen diferentes formulaciones como LGBT, LGBTQ, LGTB+, LGTTTBIQ, ... El orden de las letras y el número de ellas depende del momento histórico y cultural (Instituto Navarro para la Igualdad, 2020; García y Expósito, 2019; Observatorio para el Análisis y Visibilidad de la Exclusión Social, 2019).

**Machismo:** “Conjunto de leyes, normas, actitudes y rasgos socioculturales del hombre cuya finalidad, explícita y/o implícita, ha sido y es producir, mantener y perpetuar la opresión y sumisión de la mujer a todos los niveles: sexual, procreativo, laboral y afectivo” (Sau, 1981).

**Monomarentalidad:** Núcleo familiar formado por una madre y uno o varios descendientes, los cuales están a cargo y dependen económicamente de una sola progenitora.

**No normativo:** Expresiones de género que se desvían de las concepciones normativas de género. Cuando una persona manifiesta un comportamiento o apariencia que no concuerda con las del género asignado esta puede ser objeto de discriminación.

**Orientación sexual:** Término utilizado para referirse a la atracción emocional, afectiva y sexual hacia otras personas, sean del género que sean; puede darse hacia un género o a más de uno.

**Pacto Social Vasco por la Migración:** Pacto elaborado por el Gobierno Vasco y suscrito por la mayoría de organizaciones sociales e institucionales de la CAE en el que se acuerda un marco de recogida e integración para las personas migrantes y de lucha contra la xenofobia y el racismo.

**Racismo:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza-etnia, color o linaje u origen nacional (Organización de las Naciones Unidas, 1965).

**Sexismo:** Conjunto de métodos dentro del sistema patriarcal por los que se conceden privilegios o se discrimina a una persona por razón de su sexo, de forma que se impide la realización de todo el potencial humano que posee (Emakunde, s.f.).

**Sexo:** “Es el resultado de una sucesión compleja de elementos y acontecimientos fundamentalmente biológicos (elementos sexuantes) que, engarzados gradualmente, definen al ser humano como macho o hembra (bajo concepción binarista)” (García y Exposito, 2019).

**Techo de cristal:** “Barrera invisible y sutil que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad, resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones” (Emakunde, 2015b).

**Trans:** “Personas cuya identidad y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con su sexo asignado al nacer” (García y Exposito, 2018). Se trata de un término paraguas en el cual se encuentran diferentes realidades y vivencias (transexualidad, transgenerismo, travestismo, personas no binarias, etc.), por lo que se debe utilizar el término que la persona usa para describirse.

**Transexual:** “Adjetivo (aplicado a menudo por la profesión médica) para describir a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o las características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía) para feminizar o masculinizarse” (García y Exposito, 2019)

**Transgénero:** “Personas cuyas identidades de género y/o expresión no está de acuerdo con el sexo asignado al nacer. El término incluye pero no es limitado a transexuales. No todas las personas transgénero alteran sus cuerpos con hormonas o cirugía” (García y Exposito, 2019).

**Xenofobia:** Miedo a las personas extranjeras o de otros países. En la actualidad, se favorece el concepto xenofobia a racismo por su mayor amplitud conceptual pues este incluye también a la “población inmigrada de iguales rasgos étnicos a la autóctona, pero distinta en su bagaje sociocultural” (Cea D’Ancona, 2007). Así, la xenofobia incluye actitudes como la negativa a conceder derechos sociales y de ciudadanía, el endurecimiento de las políticas migratorias o el rechazo hacia la existencia de discriminación por motivos de origen (Cea D’Ancona, 2009).



# 9

## Bibliografía del glosario

Cea D'Ancona, María Ángeles. (2007). *Inmigración, racismo y xenofobia en la España del nuevo contexto europeo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cea D'Ancona, María Ángeles (2009). Filias y fobias ante la imagen poliédrica cambiante de la inmigración: Claves en la comprensión del racismo y la xenofobia. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 80, 39-60.

Cidalia (2013). *Cómo actuar ante casos de discriminación y delitos de odio e intolerancia*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Comisión Europea (2005). *Age discrimination and European Law*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (2011). *Recomendación de política general nº13 de la ECRI sobre la lucha contra el antigitanismo y las discriminaciones contra los romaníes/gitanos*.

Consejo de Europa (2005). *Islamophobia and its consequences on Young People*. Hungría: Consejo de Europa.

Emakunde (2015a). *Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer* [Online]. Recuperado de: <https://www.emakunde.euskadi.eus/emakunde/-/informacion/emakunde-instituto-vasco-de-la-mujer/>

\_\_\_\_ (2015b). *Glosario* [Online]. Recuperado de: [https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario\\_kideitu/es\\_10891/glosario\\_kideitu.html](https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario_kideitu/es_10891/glosario_kideitu.html)

- \_\_\_\_ (s.f.). *Glosario* [Online]. Recuperado de: [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas\\_evaluaciones\\_2/es\\_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm)
- Eraberean (2018). *Igualdad de trato y no discriminación, Guía Básica* [Online]. Recuperado de: [https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean\\_guiabasica/es\\_observat/adjuntos/ERABEREAN\\_GUIA.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean_guiabasica/es_observat/adjuntos/ERABEREAN_GUIA.pdf)
- García Dafonte, Zaira y Exposito Alberdi, Jone (2019). *Convivencia en la Diversidad: Diagnóstico de las realidades de la población LGTBI+ en Gipuzkoa 2018*. Donostia: Gertu.
- Gobierno Vasco (2018). *Eraberean* [Online]. Recuperado de: <https://www.euskadi.eus/red-igualdad-trato/web01-a2eraber/es/>
- \_\_\_\_ (2020). *¿Qué es Berdindu?* [Online]. Recuperado de: <https://www.euskadi.eus/que-es-berdindu/web01-a2berdin/es/>
- Hehir, Thomas (2002). Eliminating ableism in education. *Harvard Educational Review*, 72(1), 1-32.
- Ikusgune (2020). *Informe de Incidencias por Orientación Sexual e Identidad de Género en Vitoria-Gasteiz* [Online]. Recuperado de: <https://ikusgune.eus/es/actividades/https-ikusgune-eus-files-2020-05-informe-2-pdf>
- Instituto Navarro para la Igualdad (2020). *Guía básica sobre diversidad sexual y de género* [Online]. Recuperado de: <https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-235-f-es.pdf?ts=20200828095707>
- Martínez Navarro, Emilio (2002). Aporofobia. En Jesús Conill (Ed.), *Gloria para una sociedad intercultural* (pp.17-23). Valencia: Bancaja.
- Observatorio para el Análisis y Visibilidad de la Exclusión Social (2019). *Estudio Sociológico de las PERSONAS LGTBI SIN HOGAR en la Comunidad de Madrid*. Madrid: FACIAM.
- Ogden, Jane y Clementi, Cecelia (2010). The experience of being obese and the many consequences of stigma. *Journal of Obesity*, vol. 2010.
- Organización de las Naciones Unidas (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial*.
- \_\_\_\_ (2009). *Discriminación basada en la religión o en las creencias* [Online]. Recuperado de: [https://www.un.org/es/events/humanrightsday/2009/discrimination\\_religious.shtml](https://www.un.org/es/events/humanrightsday/2009/discrimination_religious.shtml)



Rivas Vallejo, Pilar (2015). ¿Es la obesidad causa de discriminación tutelable en el ámbito laboral?. *Iuslabor*, 1(2015), 1-29.

Sau Sánchez, Victoria (1981). *Diccionario ideológico feminista*. Barcelona: Icaria.



# Anexo: cuestionario

Buenos días / Buenas tardes. Ikuspegi está realizando un estudio sobre las opiniones de los vascos y vascas hacia determinados colectivos. Necesitamos su valiosa colaboración para responder unas preguntas y así conocer mejor y mejorar nuestra sociedad. Tenga en cuenta que no hay respuestas correctas o incorrectas, se trata de su opinión.

1. Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría más vivir? (LEER).

Una sociedad con personas de diferente origen, cultura y religión	1
Una sociedad en la que la gran mayoría de la gente tenga el mismo origen, cultura y religión	2
Ns	0
Nc	99

2. ¿Cree que en Euskadi a la hora de aplicar las leyes se da el mismo trato a todas las personas, o se hacen diferencias según de quién se trate?

Se da el mismo trato a todas las personas	1
Se hacen diferencias según de quién se trate	2
Ns	0
Nc	99

3. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de que se le aplique la ley? (ESPONTÁNEA: NO LEER)

	P3	P4
Ser mujer	1	1
Ser hombre	2	2
Ser extranjero/a	3	3
Ser gitano/a	4	4
Ser joven	5	5
Ser una persona mayor	6	6
Ser católico/a	7	7
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	8	8
Ser lesbiana, gay o bisexual	9	9
Ser transexual o transgénero	10	10
Ser heterosexual	11	11
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	12	12
Tener pocos recursos económicos	13	13
Tener poca formación	14	14
Tener una discapacidad física y/o sensorial	15	15
Tener una discapacidad intelectual	16	16
Tener una enfermedad mental	17	17
Estar desempleado/a	18	18
Tener sobrepeso/obesidad	19	19
Otra característica personal, ¿cuál?	20	20
Ns	0	0
Nc	99	99

4. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de que se le aplique la ley? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea. (MOSTRAR TARJETA 1. MARCAR TODAS las que la persona entrevistada mencione).

5. ¿Cree Ud. que en Euskadi todas las personas tienen las mismas oportunidades para acceder a los servicios públicos, como por ejemplo la educación y la sanidad, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades para acceder a dichos servicios?

Todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceso a los servicios públicos	1
No todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceso a los servicios públicos	2
Ns	0
Nc	99

6. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a los servicios públicos? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea. (MOSTRAR TARJETA 1. MARCAR TODAS las que la persona entrevistada mencione).

Ser mujer	1
Ser hombre	2
Ser extranjero/a	3
Ser gitano/a	4
Ser joven	5
Ser una persona mayor	6
Ser católico/a	7
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	8
Ser lesbiana, gay o bisexual	9
Ser transexual o transgénero	10
Ser heterosexual	11
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	12
Tener pocos recursos económicos	13
Tener poca formación	14
Tener una discapacidad física y/o sensorial	15
Tener una discapacidad intelectual	16
Tener una enfermedad mental	17
Estar desempleado/a	18
Tener sobrepeso/obesidad	19
Otra característica personal, ¿cuál?	20
Ns	0
Nc	99

7. ¿Cree que en Euskadi todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda?

Todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda	1
No todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de alquilar una vivienda	2
Ns	0
Nc	99

8. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de alquilar una vivienda? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea. (MOSTRAR TARJETA 1. MARCAR TODAS las que la persona entrevistada mencione).

Ser mujer	1
Ser hombre	2
Ser extranjero/a	3
Ser gitano/a	4
Ser joven	5
Ser una persona mayor	6
Ser católico/a	7
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	8
Ser lesbiana, gay o bisexual	9
Ser transexual o transgénero	10
Ser heterosexual	11
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	12
Tener pocos recursos económicos	13
Tener poca formación	14
Tener una discapacidad física y/o sensorial	15
Tener una discapacidad intelectual	16
Tener una enfermedad mental	17
Estar desempleado/a	18
Tener sobrepeso/obesidad	19
Otra característica personal, ¿cuál?	20
Ns	0
Nc	99

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

Todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo	1
No todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de ser seleccionadas para un puesto de trabajo	2
Ns	0
Nc	99

10. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea. (MOSTRAR TARJETA 1. MARCAR TODAS las que la persona entrevistada mencione).

Ser mujer	1
Ser hombre	2
Ser extranjero/a	3
Ser gitano/a	4
Ser joven	5
Ser una persona mayor	6
Ser católico/a	7
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	8
Ser lesbiana, gay o bisexual	9
Ser transexual o transgénero	10

Ser heterosexual	11
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	12
Tener pocos recursos económicos	13
Tener poca formación	14
Tener una discapacidad física y/o sensorial	15
Tener una discapacidad intelectual	16
Tener una enfermedad mental	17
Estar desempleado/a	18
Tener sobrepeso/obesidad	19
Otra característica personal, ¿cuál?	20
Ns	0
Nc	99

11. ¿Cree que, en Euskadi, a igualdad de formación y experiencia, todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad, o cree que no todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad?

Todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad	1
No todas las personas tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad	2
Ns	0
Nc	99

12. ¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad? Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea. (MOSTRAR TARJETA 1. MARCAR TODAS las que la persona entrevistada mencione).

Ser mujer	1
Ser hombre	2
Ser extranjero/a	3
Ser gitano/a	4
Ser joven	5
Ser una persona mayor	6
Ser católico/a	7
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	8
Ser lesbiana, gay o bisexual	9
Ser transexual o transgénero	10
Ser heterosexual	11
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	12
Tener pocos recursos económicos	13
Tener poca formación	14
Tener una discapacidad física y/o sensorial	15
Tener una discapacidad intelectual	16
Tener una enfermedad mental	17
Estar desempleado/a	18
Tener sobrepeso/obesidad	19
Otra característica personal, ¿cuál?	20
Ns	0
Nc	99

13. Se dice que una persona (o grupo de personas) es discriminada cuando es tratada de forma más desfavorable que otra debido a sus características personales. En su opinión, en Euskadi en general, ¿es muy frecuente, bastante frecuente, poco frecuente o nada frecuente, la discriminación o el trato desfavorable en cualquier ámbito por motivo de...? (MOSTRAR TARJETA 2).

	MF	BF	PF	NF	Ns	Nc
Sexo/género	1	2	3	4	0	99
Origen étnico o racial	1	2	3	4	0	99
Nacionalidad	1	2	3	4	0	99
Orientación sexual	1	2	3	4	0	99
Identidad sexual o de género	1	2	3	4	0	99
Edad	1	2	3	4	0	99
Religión o creencias religiosas	1	2	3	4	0	99
Aspecto físico	1	2	3	4	0	99
Tener pocos recursos económicos	1	2	3	4	0	99
Tener una discapacidad física y/o sensorial	1	2	3	4	0	99
Tener una discapacidad intelectual	1	2	3	4	0	99
Tener una enfermedad mental	1	2	3	4	0	99
Clase social	1	2	3	4	0	99
Estar desempleado/a	1	2	3	4	0	99
Físico (obesidad)	1	2	3	4	0	99

14. A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a...? (MOSTRAR TARJETA 3).

	M	B	A	P	N	Ns	Nc
Personas inmigrantes	1	2	3	4	5	0	99
Personas lesbianas, gays o bisexuales	1	2	3	4	5	0	99
Personas transexuales o transgénero	1	2	3	4	5	0	99
Personas de religión musulmana	1	2	3	4	5	0	99
Personas gitanas	1	2	3	4	5	0	99
Personas mayores	1	2	3	4	5	0	99
Personas con discapacidad física y/o sensorial	1	2	3	4	5	0	99
Personas con discapacidad intelectual	1	2	3	4	5	0	99
Personas con una enfermedad mental	1	2	3	4	5	0	99
Personas de clase social baja	1	2	3	4	5	0	99
Personas desempleadas	1	2	3	4	5	0	99
Personas obesas	1	2	3	4	5	0	99

15. Por favor, dígame si aprueba o desaprueba las siguientes opciones en una escala 0 a 10, donde 0 es desaprueba totalmente y 10 aprueba totalmente (MOSTRAR TARJETA 4).

	DC										AC	Nc
Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona nacida en España que a una persona inmigrante	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a un hombre que a una mujer	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que se promocione a una mujer con hijos/as a un puesto de dirección y/o responsabilidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona con discapacidad que a otra que no tenga discapacidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que dos personas del mismo sexo puedan casarse	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que dos personas de diferente origen racial tengan hijos/as juntos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que una mujer sin pareja decida tener un/a hijo/a sola	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que las personas homosexuales puedan tener/adoptar niños/as	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que una persona de menos de 30 años sea contratada para dirigir una empresa o departamento con 50 o más empleados/as	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que una empresa contrate antes a una persona menor de 55 años que a una mayor de 55 años	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que las mujeres musulmanas lleven el velo por la calle y los espacios públicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que una persona con VIH/Sida trabaje en una oficina donde hay más personas trabajando	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que se construya una mezquita en el barrio en el que Ud. vive	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que una persona que nació hombre y es mujer pueda cambiar su nombre y su documentación para que sea tratada como mujer (o viceversa)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que en su barrio se construya un bloque de vivienda social/pública (VPO)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
Que en su barrio se establezcan recursos institucionales para atender a personas pobres o sin recursos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99

16. En cualquier caso, ¿diría Ud. que nuestro marco legal, la ley, permite o no estos comportamientos?

	Sí permite	No permite	Ns	Nc
Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona nacida en España que a una persona inmigrante	1	2	0	99
Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a un hombre que a una mujer	1	2	0	99
Que, a igualdad de formación y experiencia, una empresa contrate antes a una persona con discapacidad que a otra que no tenga discapacidad	1	2	0	99
Que dos personas del mismo sexo puedan casarse	1	2	0	99
Que dos personas de diferente origen racial tengan hijos/as juntos	1	2	0	99
Que una mujer sin pareja decida tener un/a hijo/a sola	1	2	0	99
Que se despidiera o no se contratara a una mujer embarazada	1	2	0	99
Que las personas gays, lesbianas y bisexuales puedan tener/adoptar niños/as	1	2	0	99
Que una persona de menos de 30 años sea contratada para dirigir una empresa o departamento con 50 o más empleados/as	1	2	0	99
Que una empresa contrate antes a una persona menor de 55 años que a una mayor de 55 años	1	2	0	99
Que las mujeres musulmanas lleven el velo por la calle y los espacios públicos	1	2	0	99
Que se construya una mezquita en el barrio en el que Ud. vive	1	2	0	99
Que una persona que nació hombre y es mujer pueda cambiar su nombre y su documentación para que sea tratada como mujer (o viceversa)	1	2	0	99

17. Usando una escala de 0 a 10, ¿me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a (10) o incómodo/a (0) si la persona que preside el Gobierno Vasco es?:

	Incómodo/a										Cómico/a										Ns	Nc
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
Una mujer	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
Una persona gay, lesbiana o bisexual	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
Una persona de diferente origen étnico que la mayoría de la población	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
Una persona menor de 30 años	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
Una persona de religión distinta que la mayoría de la población	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
Una persona con una discapacidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
Una persona mayor de 75 años	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
Una persona transgénero o transexual	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
Una persona con obesidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
Una mujer embarazada	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									

18. ¿Tiene Ud. amigos/as o conocidos/as que son...?

	Sí	No	Ns	Nc
De origen extranjero	1	2	0	99
Gitanos/as	1	2	0	99
Homosexuales (gay, lesbiana), bisexuales, transexuales, transgénero	1	2	0	99
Personas con algún tipo de discapacidad	1	2	0	99
De otra religión, musulmán/a, judío/a	1	2	0	99
Pobres o con pocos recursos económicos	1	2	0	99

19. En una escala de tolerancia hacia personas de otros orígenes ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

	Nada										Muy										Ns	Nc
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.19. Racismo (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.20. Racismo (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.21. Machismo (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.22. Machismo (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.23. Antigitanismo (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.24. Antigitanismo (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.25. Islamofobia (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.26. Islamofobia (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.27. Homofobia (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.28. Homofobia (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.29. Feminismo (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.30. Feminismo (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.31. Aporofobia (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.32. Aporofobia (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.33. Gordofobia (personal)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									
P.34. Gordofobia (sociedad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99									

20. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de tolerancia hacia personas de otros orígenes, donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

21. En una escala de machismo ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada machista" y 10 "muy machista"?

22. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de machismo, donde 0 es "nada machista" y 10 "muy machista"?

23. En una escala de tolerancia hacia personas gitanas ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

24. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de tolerancia hacia personas gitanas, donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

25. En una escala de tolerancia hacia personas que profesan la religión del islam ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

26. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de tolerancia hacia personas que profesan la religión del islam, donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

27. En una escala de tolerancia hacia personas LGTBI ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

28. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de tolerancia hacia personas LGTBI, donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

29. En una escala de feminismo ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada feminista" y 10 "muy feminista"?

30. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de feminismo, donde 0 es "nada feminista" y 10 "muy feminista"?

31. En una escala de tolerancia hacia las personas pobres ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

32. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de tolerancia al pobre, donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

33. En una escala de tolerancia hacia las personas con obesidad ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

34. Y ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca en esa escala de tolerancia a las personas obesas, donde 0 es "nada tolerante" y 10 "muy tolerante"?

35. Y Ud. Personalmente, ¿en alguna ocasión se ha sentido discriminado/a por...? (MOSTRAR TARJETA 5). (Si nunca se ha sentido discriminado/a por ningún motivo -todo 4 en P.35-, pasar a P.42. Si responde por algún motivo muchas veces, alguna vez o casi nunca, pasar a P.36 y posteriores.)

	MV	AV	CN	N	Ns	Nc
Su sexo (ser mujer o ser hombre)	1	2	3	4	0	99
Su origen étnico o racial	1	2	3	4	0	99
Su nacionalidad u origen	1	2	3	4	0	99
Su identidad de género / orientación sexual	1	2	3	4	0	99
Su edad (actual)	1	2	3	4	0	99
Su religión o creencias religiosas (o no creencias)	1	2	3	4	0	99
Por tener pocos recursos económicos	1	2	3	4	0	99
Por tener algún tipo de discapacidad	1	2	3	4	0	99
Por tener sobrepeso/obesidad	1	2	3	4	0	99
Por residir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado	1	2	3	4	0	99
Por estar embarazada	1	2	3	4	0	99

36. Y concretamente, en los últimos 12 meses, ¿se ha sentido discriminado/a por...? (MOSTRAR TARJETA 5). (Si nunca se ha sentido discriminado/a por ningún motivo -todo 4 en P.36-, pasar a P.42. Si responde por algún motivo muchas veces, alguna vez o casi nunca, pasar a P.37 y posteriores.)

	MV	AV	CN	N	Ns	Nc
Su sexo (ser mujer o ser hombre)	1	2	3	4	0	99
Su origen étnico o racial	1	2	3	4	0	99
Su nacionalidad u origen	1	2	3	4	0	99
Su identidad de género / orientación sexual	1	2	3	4	0	99
Su edad (actual)	1	2	3	4	0	99
Su religión o creencias religiosas (o no creencias)	1	2	3	4	0	99
Por tener pocos recursos económicos	1	2	3	4	0	99
Por tener algún tipo de discapacidad	1	2	3	4	0	99
Por tener sobrepeso/obesidad	1	2	3	4	0	99
Por residir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado	1	2	3	4	0	99
Por estar embarazada	1	2	3	4	0	99

37. ¿En qué ámbito o situación se ha sentido discriminado/a por su...? (MOSTRAR TARJETA 6). Marcar todos los ámbitos que señale la persona entrevistada.

	Ámbito laboral	Ámbito educativo	Acceso a servicios públicos	Atención en la adm. pública	Trato de la policía	Acceso a partic. Política y/o social	Transporte público	Acceso a tiendas	Acceso a ocio (bares, rest. o discot.	Dentro de su propia familia	Dentro de sus amistades o personas conocidas	En su vecindario o comunidad	En la calle	En otro lugar o ámbito (especificar)	Ns	Nc
Su sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su origen étnico o racial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su nacionalidad u origen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su identidad de género / orientación sexual	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su edad (actual)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su religión o creencias religiosas (o no creencias)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por tener pocos recursos económicos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por tener algún tipo de discapacidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por tener sobrepeso/obesidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por residir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por estar embarazada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99

38. ¿Ante la situación de discriminación presentó usted algún tipo de queja o reclamación formal o denuncia?

Sí	1	ir a P.40
No	2	P.39 y pasar a P.42
Ns	0	ir a P.42
Nc	99	ir a P.42

39. ¿Por qué no realizó una queja formal o denuncia ante la situación de discriminación? (MOSTRAR TARJETA 7). (Máximo 2 respuestas).

No sabe dónde o cómo hacerlo	1
No sirve de nada	2
Por miedo a represalias	3
Porque no era muy grave	4
Por burocracia, molestias, gastos	5
Es normal, habitual, frecuente	6
Por otro motivo. ¿Cuál? _____	7
Ns	0
Nc	99

40. ¿Ante qué organismos o entidades ha comunicado o denunciado la situación de discriminación? (MOSTRAR TARJETA 8). (Anotar todas las que mencione.)

A una persona superior jerárquica	1
A la policía	2
A un abogado/a	3
A los tribunales, fiscalía	4
A un sindicato	5
A una ONG o asociación	6
A un organismo público de igualdad	7
Otro. ¿Cuál? _____	8
Ns	0
Nc	99

41. ¿Cuál es el grado de satisfacción del resultado final de la resolución? 0 "nada satisfecho/a" y 10 "totalmente satisfecho/a". (MOSTRAR TARJETA 9).

Nada satisfecho/a										Totalmente satisfecho/a										T	Ns	Nc
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	77	88	99

42. (A todas las personas) Si fuera (o volviera a ser) víctima de una discriminación. ¿A quién preferiría informar? ¿En primera opción? ¿Y en segunda? (MOSTRAR TARJETA 8).

	Primera Opción	Segunda Opción
A una persona superior jerárquica	1	1
A la policía	2	2
A un abogado/a	3	3
A los tribunales, fiscalía	4	4
A un sindicato	5	5
A una ONG o asociación	6	6
A un organismo público de igualdad	7	7
Otro. ¿Cuál? _____	8	8
Ns	0	0
Nc	99	99

43. Independientemente de su situación personal, ¿en los últimos 12 meses ha sido testigo (ha visto u oído) de alguna situación de discriminación sufrida por alguna persona cercana a usted por motivo de...? (LEER TODAS) (Si no ha sido testigo de ninguna discriminación por ningún motivo -todo 2 en P.43-, pasar a P. 45. Si responde sí por algún motivo, pasar a P.44.)

	Sí	No	Ns	Nc
Su sexo (ser mujer o ser hombre)	1	2	0	99
Su origen étnico o racial	1	2	0	99
Su nacionalidad u origen	1	2	0	99
Su identidad de género / orientación sexual	1	2	0	99
Su edad (actual)	1	2	0	99
Su religión o creencias religiosas (o no creencias)	1	2	0	99
Por tener pocos recursos económicos	1	2	0	99
Por tener algún tipo de discapacidad	1	2	0	99
Por tener sobrepeso/obesidad	1	2	0	99
Por residir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado	1	2	0	99

44. ¿En qué ámbito o situación ha sido testigo (ha visto u oído) de alguna situación de discriminación sufrida por alguna persona cercana a usted por motivo de...? (MOSTRAR TARJETA 6). Marcar todos los ámbitos que señale la persona entrevistada

	Ámbito laboral	Ámbito educativo	Acceso a servicios públicos	Atención en la adm. pública	Trato de la policía	Acceso a partic. Política y/o social	Transporte público	Acceso a tiendas	Acceso a ocio (bares, rest. o discot.	Dentro de su propia familia	Dentro de sus amistades o personas conocidas	En su vecindario o comunidad	En la calle	En otro lugar o ámbito (especificar)	Ns	Nc
Su sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su origen étnico o racial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su nacionalidad u origen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su identidad de género / orientación sexual	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su edad (actual)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Su religión o creencias religiosas (o no creencias)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por tener pocos recursos económicos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por tener algún tipo de discapacidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por tener sobrepeso/obesidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por residir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99
Por estar embarazada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	0	99

45. ¿Conoce Ud. cuáles son sus derechos en caso de ser víctima de discriminación?

Sí	1
No	2
(NO LEER) Depende	3
Ns	0
Nc	99

46. ¿Ha oído hablar de...?

	Sí	No	Ns	Nc
a) Eraberean	1	2	0	99
b) Berdindu	1	2	0	99
c) Emakunde	1	2	0	99
d) Pacto Social Vasco para la Migración	1	2	0	99

47. ¿Cree Ud. que las distintas instituciones vascas están haciendo los esfuerzos suficientes para...? (LEER TODAS).

	Sí	No	Ns	Nc
lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres?	1	2	0	99
la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad?	1	2	0	99
la plena integración de las personas inmigrantes en la sociedad?	1	2	0	99
que las personas gays, lesbianas o bisexuales no sean discriminadas?	1	2	0	99
que las personas transexuales o transgénero no sean discriminadas?	1	2	0	99
que las personas de todas las creencias religiosas puedan profesar su fe?	1	2	0	99
acabar con la violencia hacia las mujeres?	1	2	0	99

#### SOCIDEMOGRÁFICAS

A. Sexo/género

Hombre	1
Mujer	2
Otro (no binario)	3

B. ¿Me podría decir cuántos años ha cumplido en su último cumpleaños?

--	--

C. ¿Cómo describiría Ud. la composición de su hogar?

Persona sola	1
Pareja sin hijos/as	2
Pareja con hijos/as	3
Un solo progenitor con hijos/as	4
Pareja con hijos/as y otras personas de la familia	5
Familia con otros parentescos	6
Personas sin parentesco	7
Personas con parentesco y también sin parentesco	8
Ns/Nc	0

D. ¿Cuál es su estado civil?

Soltero/a	1
Casado/a	2
Pareja de hecho	3
Viudo/a	4
Separado/a	5
Divorciado/a	6
Ns/Nc	0

E. ¿En qué país nació usted?

España	1
Otro (indicar)	2
Ns/nc	0

F. ¿Qué nacionalidad tiene usted?

Española únicamente	1
Española y otra	2
Solo otra nacionalidad	3
Ns/Nc	0

G. ¿Dónde han nacido sus progenitores (padre/madre)?

Ambos/as han nacido en España	1
Uno/a ha nacido en España y otro/a en el extranjero	2
Ambos/as han nacido en el extranjero	3
Ns/nc	0



**H. ¿Cuál es su lengua materna?**

Castellano	1
Euskera	2
Otra. ¿Cuál? .....	3
Ns/nc	0

**I. ¿Me puede decir su nivel de estudios más alto que ha terminado?**

Sin estudios	1
Primarios / G. Escolar / EGB	2
ESO / Bachiller Elemental / FP I	3
Bachiller Superior / Ciclos Superiores / FP II	4
Titulado Medio	5
Titulado Superior	6
Ns/nc	0

**J. Provincia de la CAE**

Bizkaia	1
Gipuzkoa	2
Álava	3

**K. Hábitat:**

Hasta 5.000 habitantes	1
De 5.001 a 20.000 habitantes	2
De 20.001 a 150.000 habitantes	3
Capitales	4
Ns/nc	0

A continuación, le proponemos una serie de preguntas de carácter más personal. No tiene por qué contestarlas si no se siente cómodo/a, las realizamos sólo para poder hacer un mejor diagnóstico de la situación de diversos colectivos en Euskadi. Es decir, con el fin de mejorar la sociedad vasca.

**L. ¿Cómo se define usted en materia religiosa?**

Católico/a practicante	1
Católico/a no practicante	2
Otra religión. ¿Cuál? .....	3
Agnóstico/a, ateo/a, indiferente	4
Ns/nc	0

**M. En relación a su orientación sexual. ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones se siente usted más identificado/a.**

Le atraen las personas de su mismo sexo	1
Le atraen las personas de diferente sexo al suyo	2
Le atraen indistintamente las personas de cualquier sexo	3
Ns/nc	0

**N. ¿Pensando en el lugar en el que reside (Euskadi), se identifica como miembro de alguno de estos colectivos? LEER: Respuesta múltiple**

Minoría étnica	1
Minoría religiosa	2
Minoría sexual	3
Colectivo de personas con discapacidad	4
Algún otro tipo de minoría. Especificar. ....	5
Ninguna minoría	6
Ns/nc	0

**O. Y, en concreto, de la siguiente lista ¿podría ubicarse en alguna de estas categorías? (MOSTRAR TARJETA 10) Respuesta múltiple**

Gitano/a	1
Persona racializada (raza negra, árabe, china...)	2
Lesbiana o gay	3
Bisexual	4
Transexual	5

Intersexual	6
Queer	7
Asexual	8
Transgénero	9
Ninguna de las anteriores	10
Ns/nc	0

**P. ¿Podría decirme aproximadamente cuáles son los ingresos netos que entran al mes en su hogar por todos los conceptos? Fíjese que no le pido una cifra exacta, sino que se sitúe en estos intervalos:**

Hasta 650 euros	1
De 651a 1700 euros	2
De 1.701 a 2.800 euros	3
De 2.801 a 5.000 euros	4
Más de 5.000 euros	5
Ns/nc	0

**Q. En relación con la situación económica de su hogar... ¿en qué nivel situaría los ingresos económicos de su hogar? LEER TODAS**

Bajo	1
Medio-bajo	2
Medio	3
Medio-alto	4
Alto	5
Ns/nc	0

**R. En cuanto a su situación laboral. ¿Cuál es su situación actual?**

Con trabajo remunerado	1
Parado/a	2
Retirado/a, jubilado/a, pensionista, incapacitado/a	3
Estudiante	4
Trabajo doméstico	5
Otra situación. Especificar .....	6
Ns/nc	0

**S. Respecto a su ideología política, cómo se ubicaría en una escala de 0 a 10, donde 0 es "extrema izquierda" y 10 "extrema derecha".**

Izda										Dcha	Ns/Nc
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99

Nombre: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Municipio: \_\_\_\_\_

**EXPLICAR QUE EL MOTIVO ES QUE SE PUEDAN REALIZAR COMPROBACIONES PARA SABER QUE LA ENTREVISTA HA SIDO REALMENTE REALIZADA.**







**ikus  
pegi** Immigrazioaren  
Euskal Behatokia  
Observatorio Vasco  
de Inmigración