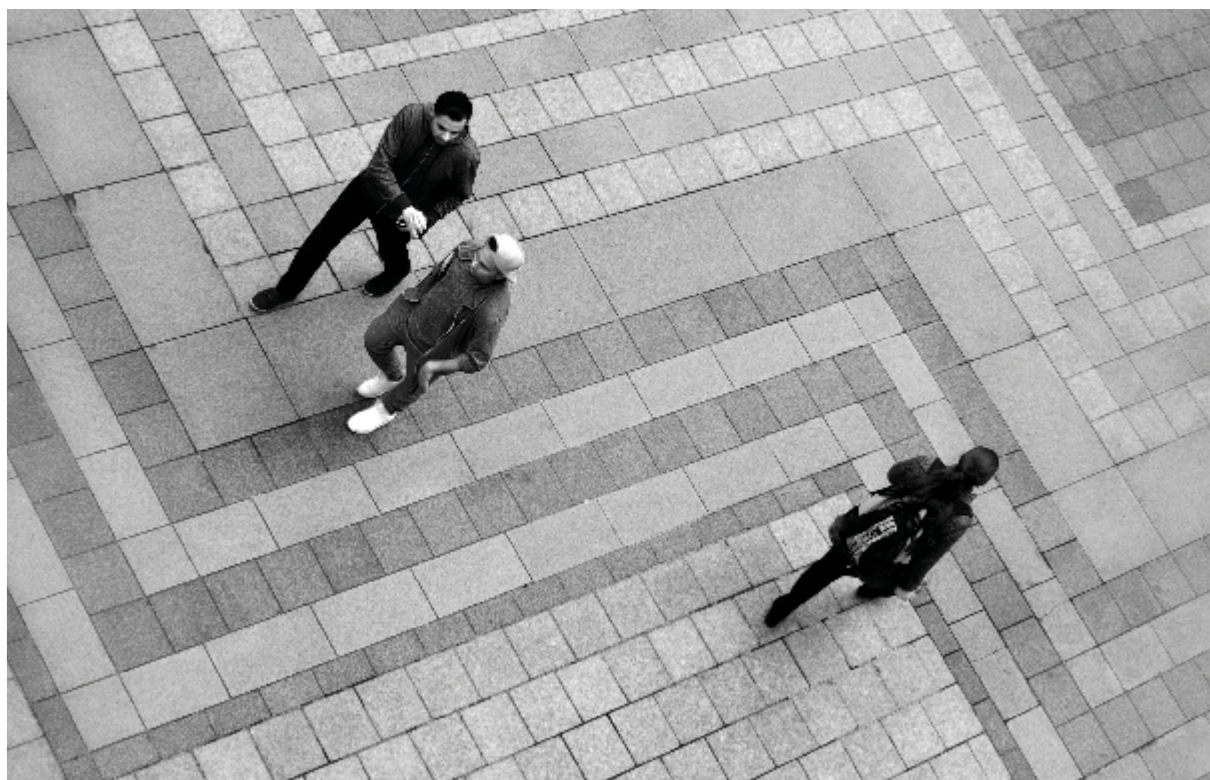
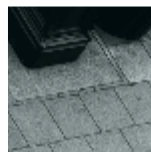
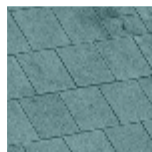
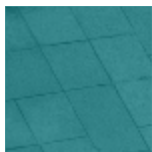


EPADE

2024

Encuesta sobre percepciones y actitudes
en torno a la discriminación en Euskadi



CIP. Biblioteca Universitaria

EPADE 2024, Encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi [Recurso electrónico] / Ikuspegi, Immigrazioaren Euskal Behatokia = Observatorio Vasco de Inmigración. – Datos. – [Leioa] : Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, Argitalpen Zerbitzua = Servicio Editorial, [2025]. – 1 recurso en línea : PDF (164 p.)

Modo de acceso: World Wide Web.

ISBN: 978-84-1319-640-4

1. Discriminación - País Vasco. 2. Discriminación - Opinión pública. I. Ikuspegi, Observatorio Vasco de Inmigración.

(0.034)316.647.82(460.15)

Edición electrónica

Equipo de investigación: Julia Shershneva Zastavnaia (coordinadora)
Ane Estebaranz Delgado
Irene Ruiz Ciarreta
Lía González Estepa
Beatriz Otero Gutiérrez

Equipo colaborador: María Ángeles Cea D'Ancona
Universidad Complutense de Madrid
José Antonio Oleaga Páramo
Begirune Fundazioa

Año y lugar de edición: 2025, Bilbao

Edita: Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración

Diseño y maquetación: Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración

Documentación: Antonio Gómez
Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración

Foto de cubierta: Zoltan Tasi

ISBN: 978-84-1319-640-4



ÍNDICE

Presentación	5
Nota metodológica	9
1. Actitudes y creencias en torno a la diversidad	13
1.1. Posicionamiento ante una sociedad diversa	13
1.2. Convivencia y diversidad: relaciones y convivencia en diferentes ámbitos	15
1.3. Apertura hacia la diversidad en ámbitos educativo, laboral y residencial	23
2. Discriminación percibida	39
2.1. Actitudes y percepciones hacia la discriminación	39
2.2. Ámbitos de la discriminación percibida	44
2.3. Percepción de la discriminación en función de diferentes características	47
3. Discriminación declarada	63
3.1. Discriminación directa	63
3.2. Discriminación presenciada	67
4. Denuncias y actuaciones ante la discriminación	73
4.1. Denuncias y reclamaciones formales	73
5. Valoración de la labor institucional hacia la no discriminación, conocimiento sobre derechos y organismos y generación de datos	81
5.1. Conocimiento de organismos e instituciones en favor de la igualdad y la no discriminación	81
6. Apertura hacia la diversidad individual y colectiva	93
6.1. Índice de apertura hacia la diversidad en la CAE	93
7. Conclusiones	117
Anexos	123
Anexo 1: Glosario de términos	123
Anexo 2: Contextualización y metodología	135
Anexo 3: Cuestionario	157



Presentación

El presente informe recoge los principales resultados del análisis de la *Encuesta de Percepciones y Actitudes en torno a la Discriminación en Euskadi* (EPADE, en adelante) 2024, que sigue el camino abierto por la EPADE 2020 y las ediciones anteriores de *Neurtu. Barómetro sobre la diversidad en la CAE* (2021, 2022 y 2023). Estas investigaciones, a su vez, se basan en estudios previos a nivel estatal y europeo, y además de abordar los posicionamientos y la apertura de la población vasca hacia la diversidad en sus diferentes ámbitos, miden la percepción social de la discriminación en la CAE.

La detección de actitudes racistas y discriminatorias hacia cualquier colectivo o grupo social susceptible de sufrir discriminación se reclama a diferentes niveles (académico, político, social, asociativo, etc.). Por un lado, a nivel social, ayuda no solo a detectar los discursos xenófobos y racistas, sino también a cuantificarlos y monitorizarlos. Esta tarea es necesaria para visibilizar la existencia de un sistema de creencias excluyentes latente en la sociedad y contar con un marco que permita enfocar mejor las políticas públicas basadas en evidencia e iniciativas sociales para una lucha contra los estereotipos y prejuicios (Cortés Gómez y End, 2019¹; Makkonen, 2016²; Open Society European Policy Institute 2017³; Comisión Europea 2018⁴). Así, medir las actitudes es esencial para ob-

¹ Cortés Gómez, Ismael y End, Markus (2019). Introduction: Contemporary Dimensions of Antigypsyism in Europe. En *Dimensions of Antigypsyism in Europe*, editado por Cortés Gómez, Ismael y End, M., European Network against Racism (ENAR) and the Central Council of German Sinti and Roma, pp. 19-28.

² Makkonen, Timo (2016). *European handbook on equality data. 2016 revision, Publications*. Office of the European Union, Luxembourg.

³ Open Society European Policy Institute (2017). *Revisiting the EU Roma Framework: Assessing the European Dimension for the Post-2020 Future*.

⁴ Comisión Europea (2018). *Informe sobre la evaluación del marco de la UE para las estrategias nacionales de integración de los gitanos hasta 2020*. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, COM 785 final.

tener una comprensión profunda y precisa de las opiniones públicas, diseñar intervenciones efectivas y abordar problemas sociales de manera informada.

En este sentido, el informe “No data, No Progress”⁵ subraya la importancia de recoger datos y evidencias para mejorar las políticas públicas y monitorizar la situación de los grupos minoritarios, así como la Directiva 2000/43/CE del Consejo Europeo de 29 de junio de 2000 en el Artículo 13 del Capítulo III subraya la necesidad de realizar estudios sobre la discriminación.

Por tanto, el objetivo de este informe consiste en conocer las percepciones y actitudes que tiene la población vasca acerca de la convivencia en diversidad en distintos ámbitos y contextos, tratando realidades que afectan a diferentes grupos sociales y colectivos. De esta manera, se busca conocer cómo “respira” la sociedad vasca con respecto a la discriminación y la diversidad en general; es decir, qué actitudes tiene y qué posiciones adopta cuando piensa, habla y se relaciona con personas pertenecientes a colectivos minoritarios y grupos sociales que enfrentan discriminación. Además, la encuesta recoge la discriminación declarada, o las situaciones o hechos discriminatorios sufridos de forma directa por la propia persona, así como analiza cuestiones relacionadas con las denuncias y actuaciones institucionales frente a la discriminación.

Para ello, se ha diseñado una herramienta metodológica que nos ha permitido cuantificar las percepciones y actitudes hacia la discriminación en la CAE. En concreto, se han realizado 1.200 encuestas presenciales y domiciliarias en los tres territorios históricos de la CAE.

Al igual que las ediciones anteriores, para la construcción del cuestionario de EPADE se han tomado como base otras encuestas internacionales y nacionales que buscan medir las percepciones ante la discriminación y actitudes hacia la diversidad, como la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), Comisión Europea, el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) o el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) a nivel nacional. Así, el cuestionario utilizado abarca diferentes aspectos relativos a la percepción de la diversidad, la vivencia de la discriminación, y las actitudes y percepciones en torno a la convivencia en el conjunto de la sociedad, teniendo en cuenta varias formas de expresión del prejuicio, algunas abiertamente manifiestas y otras de corte más sutil. En este sentido, el sondeo no sólo nos permite obtener una foto fija de dichas actitudes, sino que también supone una herramienta de monitorización de las mismas.

⁵ O’Nions, Helen (2007) *Minority Rights Protection in International Law*, Ashgate Publishing Limited, Hampshire Open Society (2010) *No data- no progress: Country findings*, online en: <https://www.opensocietyfoundations.org/uploads/165c9e47-6056-4abf-97fb-4fa2d67f695c/no-data-no-progress-20100628.pdf>

Respecto al contenido del informe, en primer lugar, se describen las actitudes y creencias de la sociedad vasca hacia la diversidad en general, así como hacia colectivos minoritarios y grupos sociales concretos que enfrentan discriminación por diversos motivos (clase social, género, origen, racialización, etnicidad, orientación sexual o identidad de género, religión, capacidad, edad, apariencia física, entre otros). En segundo lugar, el informe se centra en la discriminación percibida, es decir, la percepción respecto a la existencia de un trato desigual en diferentes situaciones o contextos con relación a las realidades mencionadas. A continuación, se recoge la discriminación declarada o las situaciones discriminatorias vividas, tanto de manera directa por la propia persona como presenciadas, y la información relativa a las respuestas y posibles denuncias ante dichas situaciones. El análisis continúa abordando la percepción de la sociedad hacia las actuaciones institucionales por la no discriminación, es decir, la consideración de si los esfuerzos institucionales para acabar con la discriminación son suficientes. Por último, con el objetivo de resumir la posición de la población vasca en relación con los diferentes aspectos recogidos, se ofrecen datos de un índice sintético de apertura hacia la diversidad que resume el grado de apertura y flexibilidad de la población general. Estos apartados se completan con documentos de utilidad para la lectura de este informe, tales como la nota metodológica sobre el proceso de investigación llevado a cabo, junto con su anexo metodológico más amplio, el glosario terminológico o el cuestionario.

Finalmente, es importante explicitar que este informe no pretende en ningún caso establecer una fotografía estanca ni incontestable, sino contribuir a la generación de evidencias que puedan servir de apoyo para el debate y la profundización en el estudio y el conocimiento sobre las percepciones y actitudes que tiene la sociedad vasca hacia la diversidad y la discriminación. Será objetivo de trabajos futuros de nuestro equipo presentar análisis más complejos y conectados con la perspectiva interseccional, imprescindible para comprender la discriminación no solo teniendo en cuenta el cruce entre ejes o sistemas de opresión, sino atendiendo también a la simultaneidad, inseparabilidad y constitución mutua de éstos.

Con todo, el estudio que se presenta a continuación busca contribuir a la generación de evidencias que puedan servir de apoyo para avanzar en el conocimiento y el debate sobre las percepciones y actitudes que tiene la sociedad vasca hacia la convivencia en diversidad y la discriminación en la CAE. Cuestión de especial interés y valor de cara a la articulación de políticas públicas en esta materia, así como para promover el conocimiento y la visibilidad de la diversidad por parte de la ciudadanía.



Nota metodológica

Para lograr el objetivo del estudio, que consiste en conocer las percepciones y actitudes que tiene la población vasca acerca de la discriminación y diversidad, se ha optado por una metodología cuantitativa. La técnica empleada ha sido el cuestionario semiestructurado y se ha administrado personalmente.

La elección de la técnica está condicionada por la naturaleza del objeto de estudio, ya que la encuesta es una técnica cuantitativa especialmente apropiada para abordar el conocimiento y la medición de la discriminación y el rechazo, debido a que posibilita explorar diferentes motivos de discriminación, prejuicios, estereotipos y experiencias, entre otras cuestiones. Además, el hecho de generar datos extrapolables al conjunto de la sociedad es muy útil de cara a obtener una fotografía marco, que puede servir de soporte y justificación para prestar atención o investigar más en profundidad ciertas problemáticas o fenómenos sociales, al descubrir creencias que justifiquen la discriminación y rechazo, así como diseñar medidas que ayuden a evitar la exteriorización de las actitudes prejuiciadas en conductas de discriminación.

¿POR QUÉ ES NECESARIA?



Porque
AYUDA
a visibilizar
la existencia de un
sistema de creencias
excluyentes latente
en la sociedad



Porque
CUANTIFICA
detecta y monitoriza
los discursos
xenófobos y racistas



Porque
POSIBILITA
enfocar mejor
las políticas públicas
basadas
en evidencias



Porque
PERMITE
justificar
las iniciativas sociales
para una lucha
contra los estereotipos
y prejuicios

Teniendo en cuenta la escasez de datos cuantitativos acerca de la percepción de la discriminación y las actitudes hacia la diversidad, en 2020, Ikuspegi realizó la primera *Encuesta sobre Percepciones y Actitudes en torno a la Discriminación en Euskadi* (EPADE 2020), que dio lugar a una serie de sondeos sobre la diversidad en la CAE, realizadas en 2021, 2022 y 2023, que, además del apartado general enfocado en la diversidad en su conjunto, se centraban en cada edición en un colectivo concreto (diversidad sexual y de género, personas gitanas y diversidad religiosa, respectivamente). En esta edición, se ha vuelto a aplicar el cuestionario de EPADE 2020 que pone el foco en la discriminación en sus diferentes manifestaciones.

La encuesta EPADE toma de referencia otras encuestas internacionales y nacionales que buscan medir las percepciones ante la discriminación y actitudes hacia la discriminación y la diversidad, como la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), Comisión Europea, el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) o el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia a nivel nacional (OBERAXE). En concreto, se han utilizado preguntas de la encuesta elaborada periódicamente por la Comisión Europea denominada *Eurobarómetro Especial: Discriminación en la UE* (2023 y anteriores); la encuesta *Percepción de la Discriminación en España* realizada por IMIO-CIS en 2013 y 2016; y, finalmente, la *Encuesta Social y de Condiciones de Vida 2019* del Instituto de Estadística de Navarra (Nastat). Por tanto, la adaptación de métodos y preguntas formuladas en otras encuestas oficiales a la hora de construir el cuestionario propio aporta una mayor fiabilidad de los datos recopilados, tratándose de herramientas de medición ampliamente validadas. Por otro lado, concede la oportunidad de establecer, posteriormente, comparaciones entre datos recabados en diferentes contextos.

La muestra diseñada es de 1.200 personas (para un nivel de confianza del 95 % y $P=Q$; el error es de $\pm 2,89\%$). Se trata de una encuesta personal domiciliaria a personas mayores de 18 años residentes en la CAE y el muestreo elegido fue el estratificado por afijación proporcional según tamaño de hábitat y edad y afijación simple para la variable sexo. La selección de los hogares se hizo a través del sistema de rutas aleatorias en 60 puntos de muestreo repartidos en 37 municipios (6 en Álava, 16 en Gipuzkoa y 15 en Bizkaia). Finalmente, se ha aplicado una ponderación por territorio histórico. El trabajo de campo se llevó a cabo entre el 6 de junio y el 15 de julio de 2024⁶.

En relación con el proceso de investigación, se han dado una serie de pasos que permiten garantizar la rigurosidad científica de la misma. Por un lado, tanto el cuestionario como el análisis de los resultados que derivan de la encuesta han sido revisados y contrastados con dos personas expertas en medición de la dis-

⁶ Para más información, ver Anexo 2.

criminación e investigación social: por un lado, María Ángeles Cea D’Ancona, catedrática de sociología de la Universidad Complutense de Madrid y experta en investigación de discriminación, y, por otro lado, José Antonio Oleaga Páramo, sociólogo y psicólogo social, experto en investigación de actitudes.

En cuanto al enfoque, este informe tiene un carácter descriptivo al analizar los cruces de las preguntas con otras variables que, estadísticamente, muestran diferencias significativas al ser analizadas. No obstante, a pesar de no llegar a ser esta una perspectiva interseccional, sí hemos podido comprobar en el análisis bivalente la importancia e interacción de variables como sexo/género, nivel de estudios, edad, rango salarial, orientación sexual/deseo u origen.

Por último, tal y como se ha mencionado anteriormente, esta investigación ha sido desarrollada y analizada desde la perspectiva de género. Esta mirada ha supuesto la presentación de los datos especificando las diferencias entre mujeres y hombres, cuando estas diferencias son estadísticamente significativas⁷.

⁷ En cuanto a la perspectiva de género, también se han modificado algunos criterios “clásicos” en la realización de encuestas; concretamente, la variable sexo/género se ha recogido con tres opciones de respuesta (mujer, hombre y no binario), aunque finalmente ninguna persona ha contestado la tercera opción.

1

Actitudes y creencias en torno a la diversidad

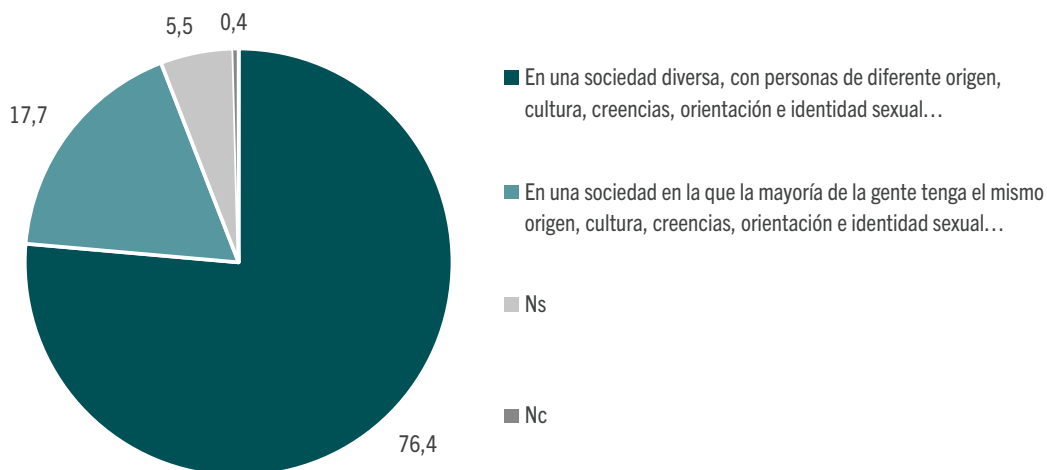
En este apartado se analizan las actitudes y creencias de la población hacia la diversidad, teniendo en cuenta origen, pautas culturales, creencias religiosas, capacidades, orientación sexual e identidad sexo-genérica. Más adelante, se profundiza en aspectos relativos a la convivencia, por ejemplo, vínculos y relaciones sociales con personas de colectivos minorizados y otros grupos sociales, así como el posicionamiento hacia personas con diversas características en roles de liderazgo, así como con temas relacionados con el ámbito educativo. Por último, se ahonda en las actitudes en cuanto a convivencia en las dimensiones laboral y de vivienda.

Posicionamiento ante una sociedad diversa

En este epígrafe se analizan las posturas de la población vasca acerca de la diversidad en su sentido más amplio, así como el círculo de amistades o personas conocidas que tienen.

Al preguntar a la población vasca sobre el tipo de sociedad en la que le gustaría vivir, una amplia mayoría afirma que prefiere vivir en una sociedad diversa, con personas de diferente origen, cultura, creencias, orientación e identidad sexual (76,4 %). En cambio, las personas que se inclinan por vivir en una sociedad más homogénea, en la que la mayoría tenga las mismas características, conforman solamente el 17,7 % del total. Por su parte, el 5,5 % no se posiciona ante la cuestión planteada (Gráfico 1).

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



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

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

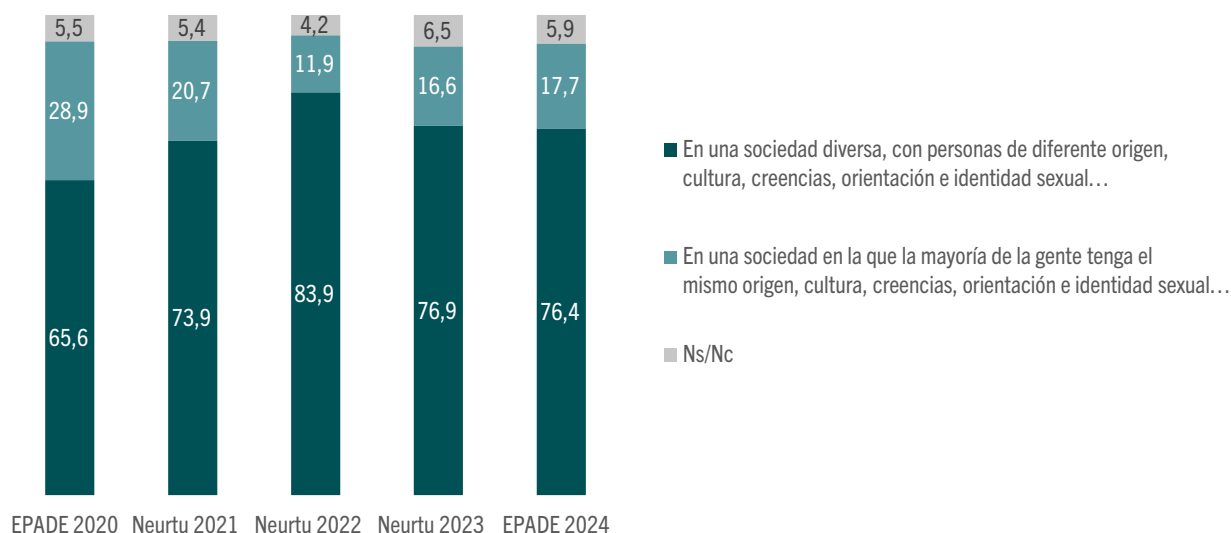
Por género, no se perciben diferencias estadísticamente significativas entre las respuestas de mujeres y de hombres.

En comparación con años anteriores, en los que también se ha preguntado sobre esta cuestión, podemos observar que en todos ellos han sido más las personas que se inclinan por vivir en una sociedad diversa y menos las que elegirían una más homogénea (Gráfico 2).

Comparando los datos obtenidos este año con 2023, no se detectan cambios en la preferencia de una sociedad diversa, manteniéndose el porcentaje de aquellas personas que se manifiestan a favor de esta opción en torno a los 76 puntos. Si bien respecto a 2022 se registra un descenso, el valor destacablemente alto que se obtuvo entonces puede estar asociado a un contexto de mayor sensibilidad social general relacionado con el impacto de situaciones de crisis como la guerra en Ucrania. Sin embargo, echando la vista más atrás, se mantienen niveles superiores a los obtenidos tanto en 2020⁸ como en 2021.

⁸ El trabajo de campo de EPADE 2020 se realizó de enero a julio de 2020, atravesando el periodo de confinamiento por la pandemia de la COVID-19, lo cual puede haber influido en los resultados.

Gráfico 2. Tipo de sociedad elegida para vivir, comparativa: EPADE 2020⁹, Neurto 2021, 2022 y 2023 y EPADE 2024 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020, Neurto 2021, 2022 y 2023 y EPADE 2024.

EPADE 2020: P1; Neurto 2021: P1; Neurto 2022: P3; Neurto 2023: P1. EPADE 2024: P1. "Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría vivir?"

Convivencia y diversidad: relaciones y convivencia en diferentes ámbitos

Personas conocidas, relaciones de amistad y contexto familiar

Una manera de medir las percepciones y actitudes hacia colectivos minorizados o susceptibles de sufrir discriminación es consultar por las relaciones de amistad o las personas conocidas del entorno más cercano. Se trata de uno de los predictores más importantes de la apertura, ya que las actitudes discriminatorias muchas veces se manifiestan en la evitación del contacto con los miembros del grupo social en cuestión (Tajfel & Turner, 1979¹⁰).

Contemplando las respuestas obtenidas, destaca una mayor frecuencia de tener amistad o conocer a alguna persona inmigrante o de origen extranjero, así como a alguna persona con escasos recursos económicos, ya que en torno a cuatro de cada diez personas (el 41,3 % y el 38,8 %, respectivamente) declara

⁹ El enunciado de la consulta realizada en el año 2020 se diferencia del resto no mencionando expresamente la orientación ni la identidad sexual.

¹⁰ Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. En W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.

tener muchas o bastantes amistades o personas conocidas de origen extranjero o inmigrantes y con poco capital económico (Gráfico 3). Es destacable que, si bien este colectivo representaba en torno al 13 % de la población vasca en el momento de la recogida de la información (INE, 2024), casi nueve de cada diez afirman tener amistades o conocer a alguna persona con estas características, lo que indica un grado alto de interacción.

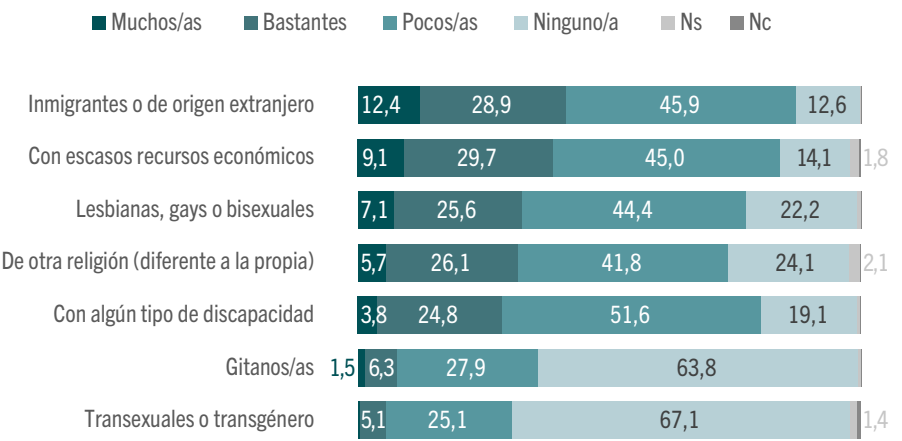
Una situación similar se observa cuando se pregunta por el grado de interacción con personas con escasos recursos económicos, en cuyo caso ocho de cada diez afirma conocer a alguien o tener una amistad.

Con una intensidad algo menor, aunque también elevada, se ubica el porcentaje de personas conocidas o amistades con personas con una orientación sexual no heterosexual (lesbianas, gais o bisexuales) (32,7 % conoce a muchas o bastantes), personas de una religión diferente a la propia (31,8 %) y personas con algún tipo de discapacidad (28,6 %).

Por el contrario, con importante distancia porcentual, menos de una de cada diez personas manifiesta tener relaciones de amistad o personas conocidas transexuales o transgénero¹¹, en cuyo caso el 5,6 % afirma conocer a muchas o bastantes, otro 25,1 % a pocas y el 67,1 % no conoce a ninguna.

Por otro lado, el 7,8 % conoce o tiene amistad con alguna persona gitana, el 27,9 % manifiesta que conoce a pocas y, finalmente, el 63,8 % no tiene relaciones de amistad o personas conocidas gitanas.

Gráfico 3. Relaciones de amistad o personas conocidas (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

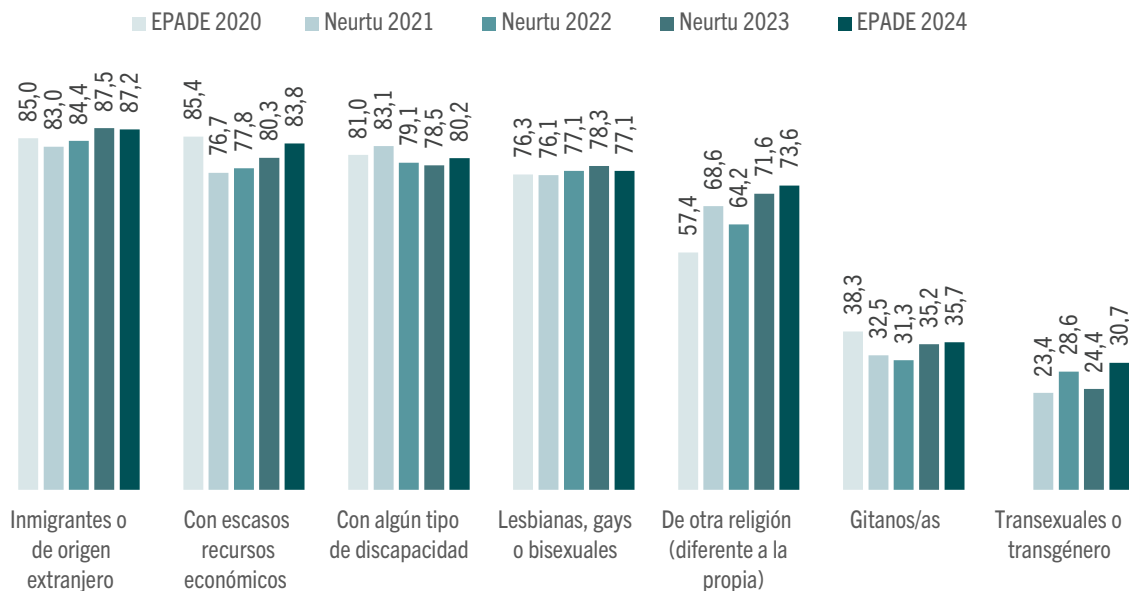
P2. “¿Cuántos/as amigos/as o conocidos/as tiene Ud. que son...?”

¹¹ Una persona trans (transexual o transgénero) es aquella cuya identidad de género no se corresponde con el sexo que se le asignó al nacer (ver Anexo 1).

Estadísticamente, se observan diferencias significativas por género en la relación con cuántas amistades o personas conocidas tiene la población vasca con las personas gitanas y trans. En el primer caso, las mujeres declaran tener menos contacto con personas gitanas que los hombres: el 32,2 % de las mujeres conoce a muchas, bastantes o pocas, frente al 39,3 % de los hombres; y el 67,5 % de ellas no conoce a ninguna, frente al 59,8 % de ellos. En cuanto a las personas trans, la situación es opuesta, ya que las mujeres refieren una significativa mayor relación: un 35,9 % de las mujeres tiene al menos alguna persona conocida o amistad, frente al 25,1 % de los hombres; mientras que el 62,7 % de las mujeres indica no conocer a ninguna persona trans, en comparación con el 72,0 % de los hombres.

En clave evolutiva, el grado de relación se ha mantenido similar desde que se comenzó a consultar en 2020, con pequeñas variaciones. Se puede destacar un aumento en los vínculos con personas de religiones diferentes a la propia (+16,2 puntos), así como un leve incremento de relaciones con personas trans (+7,3) (Gráfico 4).

Gráfico 4. Relaciones de amistad o personas conocidas, comparativa: 2020-2024 (% de respuestas afirmativas¹²)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPAD 2020, Neurto 2021, 2022 y 2023 y EPAD 2024.

EPAD 2020: P18; Neurto 2021: P7; Neurto 2022: P8; Neurto 2023: P7. EPAD 2024: P2.

“¿Cuántos/as amigos/as o conocidos/as tiene Ud. que son...?”

¹² Suma de pocos/as, bastantes y muchos/as, salvo en EPAD 2020, que se refiere a “sí”.

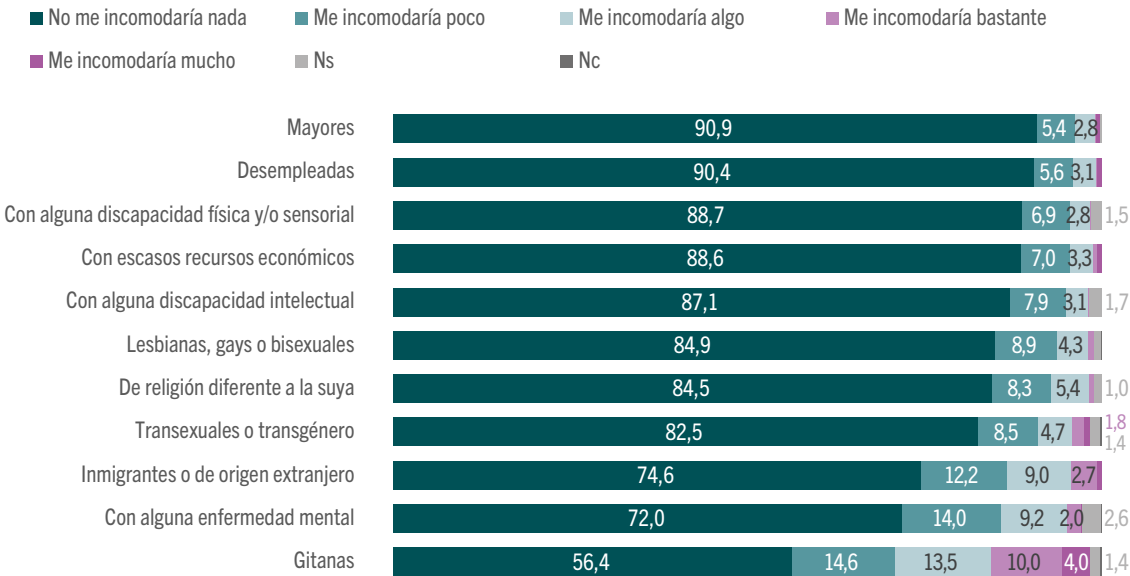
Otro aspecto de gran relevancia que puede ayudar a detectar un sistema de creencias desfavorables a la convivencia con personas susceptibles de sufrir la discriminación es la predisposición a mantener cercanía o distancia social en los ámbitos más íntimos. En este sentido, la Escala de Distancia Social de Bogardus (1925)¹³ es una herramienta ampliamente validada que permite medir la distancia social que la población estaría dispuesta a mantener con los miembros de estos grupos sociales y detectar actitudes de exclusión o aceptación. Así, cuanto menor es la disposición a aceptar y mayor incomodidad, mayor es la distancia social.

Centrándonos en la convivencia en el vecindario, nueve de cada diez personas afirma que no le incomodaría nada tener en su vecindario a personas mayores (90,9 %), desempleadas (90,4 %), con discapacidad física o sensorial (88,7 %) o intelectual¹⁴ (87,1 %) y personas con pocos recursos económicos (88,6 %). Algo menos de comodidad, aunque con una aceptación muy elevada, se ubica a las personas con alguna enfermedad mental (72,0 %) e inmigrantes o de origen extranjero (74,6 %). Por último, el grado de comodidad en la convivencia con personas gitanas es moderada, donde si bien la mitad de la población (56,4 %) afirma que no le incomodaría nada convivir con ellas en el vecindario, otro 28,1 % indican que les incomodaría poco o algo y un 10 % bastante (Gráfico 5).

¹³ Bogardus, Emory S. (1925). Measuring Social Distances. *Journal of Applied Sociology*, 9, 299-308.

¹⁴ La discapacidad física hace referencia a la disminución o ausencia de funciones motoras o físicas, que a su vez repercute en el desenvolvimiento o forma de llevar a cabo determinadas actividades en una sociedad que presenta severas limitaciones y barreras. La discapacidad sensorial corresponde al tipo de personas que han perdido su capacidad visual o auditiva y quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje. La discapacidad intelectual es aquella que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende y le sirven para responder a distintas situaciones en la vida.

Gráfico 5. Comodidad hacia la convivencia con colectivos minoritarios o susceptibles de discriminación (%)



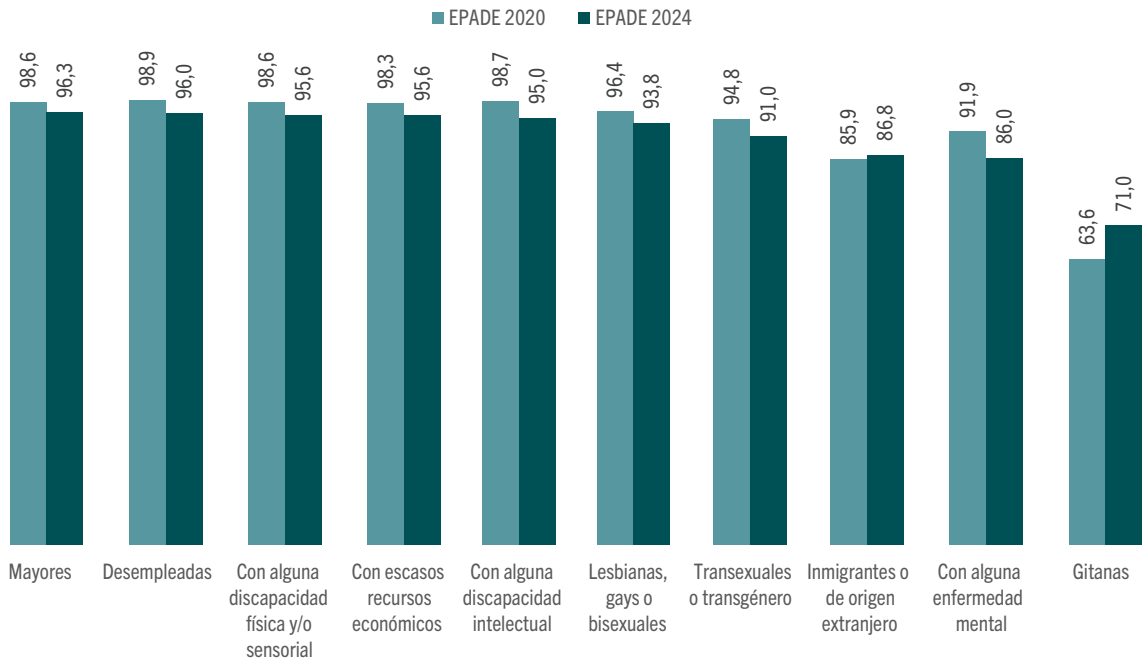
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P10. “A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas...?”

Por género, los hombres presentan una estadísticamente significativa menor incomodidad hacia compartir vecindario con personas inmigrantes o de origen extranjero (el 2,1 % expresa mucha o bastante incomodidad, frente al 4,9 % de las mujeres) y personas gitanas (10,4 % frente al 17,3 % de ellas).

En clave evolutiva, se perciben niveles de comodidad similares que en 2020 para cada uno de los casos. Entre las variaciones que se pueden percibir, cabe destacar el aumento de la comodidad hacia la convivencia en el vecindario con personas gitanas, que ha aumentado en +7,4 puntos. Por el contrario, se advierte una ligera menor comodidad hacia la convivencia con personas con alguna enfermedad mental (-5,9 puntos). Para el resto de colectivos o grupos sociales se percibe una actitud parecida a la de hace cuatro años por parte de la sociedad vasca (Gráfico 6).

Gráfico 6. Comodidad hacia la convivencia con colectivos minoritarios o susceptibles de discriminación, comparativa: 2020 y 2024 (% me incomodaría poco o nada)¹⁵



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020 y EPADE 2024.
EPADE 2020: P14; EPADE 2024: P10. “A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas...?”

Por otro lado, otro indicador de apertura hacia una relación más íntima es el grado de comodidad respecto a que el hijo o la hija de la persona encuestada tuviera una relación sentimental con personas que presentan distintas características o circunstancias, utilizando una escala del 1 (incomodidad total) al 10 (comodidad total).

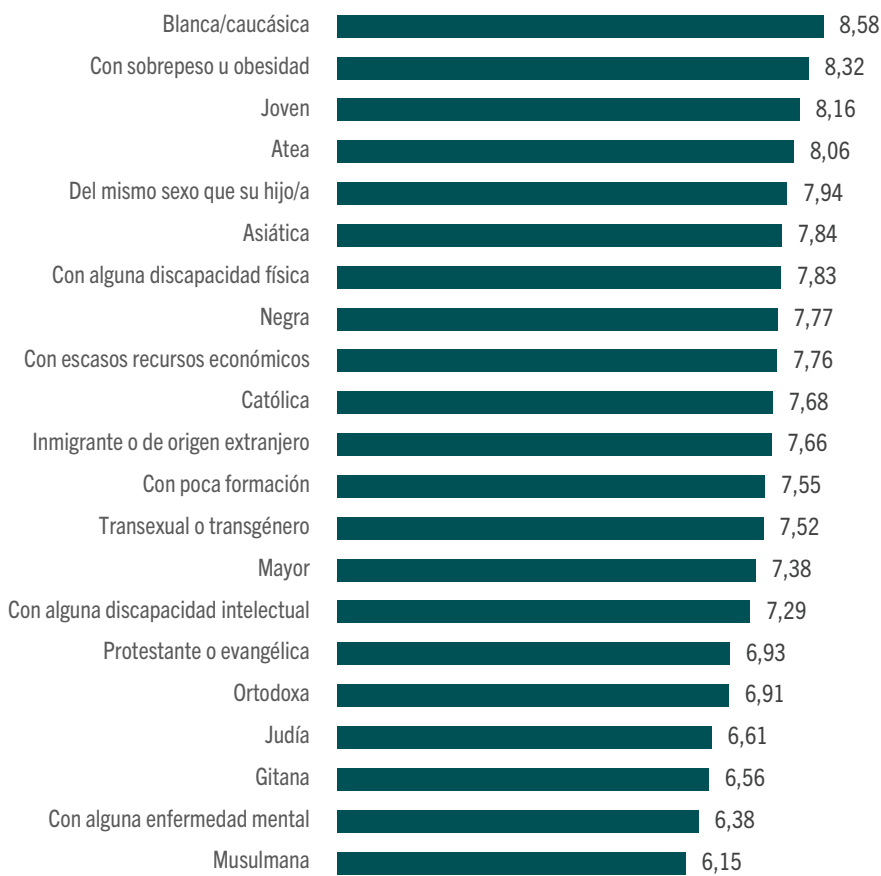
Los resultados indican que los niveles de comodidad más altos se encuentran hacia personas caucásicas (8,58), personas con sobrepeso u obesidad (8,32), jóvenes (8,16) y ateas (8,06) (Gráfico 7).

En cambio, los niveles de comodidad algo más moderados, por debajo de 7 puntos, se reflejan hacia personas protestantes o evangélicas (6,93), ortodoxas (6,91), judías (6,61) y gitanoas (6,56). Finalmente, el grado de comodidad cercano a 6 se registra con personas con alguna enfermedad mental (6,38), así como con personas musulmanas (6,15).

¹⁵ El ítem “con escasos recursos económicos” corresponde en EPADE 2020 a “personas de clase social baja”.

Así, se observa una correspondencia entre la comodidad declarada en este indicador y la discriminación que sufren o no esos mismos colectivos. Es decir, son precisamente los colectivos que menos discriminación enfrentan hacia los que se muestra una mayor comodidad en el ámbito de las relaciones de carácter más íntimo, y los colectivos o grupos sociales que más segregación sufren son hacia los que menos comodidad muestra la población vasca.

Gráfico 7. Actitud hacia que un hijo/a tenga una relación sentimental con una persona con las siguientes características (puntuación media, 1: nada cómodo/a, 10: totalmente cómodo/a).



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P11. “Independientemente de si tiene hijos/as o no, por favor, dígame, usando una escala del 1 al 10, hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a o incómodo/a si su hijo/a tuviera una relación sentimental con una persona... “1” significa que se sentiría “Nada cómodo/a” y “10” que se sentiría “Totalmente cómodo/a”.”

Por género, se observan algunas diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres, concretamente para las siguientes categorías, donde ellos expresan una significativa mayor apertura que ellas: inmigrante o de origen

extranjero, con alguna discapacidad intelectual, judía, negra, con sobrepeso u obesidad, blanca/caucásica y gitana. Para el caso de las personas musulmanas, en cambio, las mujeres presentan una puntuación más alta que los hombres.

En comparación con años anteriores, se registran niveles similares de comodidad para cada uno de los colectivos o grupos sociales. Por destacar las características para las que su valoración más ha mejorado respecto a 2023, son las personas gitanas (+0,65 puntos), las personas con alguna discapacidad intelectual (+0,54) y las personas con alguna enfermedad mental (+0,48) (Tabla 1).

Tabla 1. Actitud hacia que un hijo/a tenga una relación sentimental con una persona con las siguientes características, comparativa: 2021-2024 (puntuación media, 1: nada cómodo/a, 10: totalmente cómodo/a)¹⁶.

	Neurtu 2021	Neurtu 2022	Neurtu 2023	EPADE 2024
Blanca/caucásica	8,00	8,00	8,55	8,58
Con sobrepeso u obesidad		7,69	8,14	8,32
Joven	7,90	7,35	8,05	8,16
Atea	7,71	7,79	7,79	8,06
Del mismo sexo que su hijo/a*	7,36	7,60	7,69	7,94
Asiática	7,20	7,15	7,46	7,84
Con alguna discapacidad física	7,56	7,58	7,70	7,83
Negra	7,18	7,01	7,45	7,77
Con escasos recursos económicos	7,81	7,70	7,55	7,76
Católica		7,41	7,80	7,68
Inmigrante o de origen extranjero		7,69	7,86	7,66
Con poca formación		7,59	7,38	7,55
Transexual o transgénero	6,95	7,33	7,26	7,52
Mayor	7,49	7,04	7,35	7,38
Con alguna discapacidad intelectual		6,95	6,75	7,29
Protestante o evangélica			6,78	6,93
Ortodoxa			6,92	6,91
Judía	6,86	6,96	6,81	6,61
Gitana	5,95	5,79	5,91	6,56
Con alguna enfermedad mental		6,35	5,90	6,38
Musulmana	6,27	6,16	6,25	6,15

Fuente: Elaboración propia a partir de Neurtu 2021, 2022 y 2023 y EPADE 2024.

Neurtu 2021: P8; Neurtu 2022: P10; Neurtu 2023: P9. EPADE 2024: P11. “Independientemente de si tiene hijos/as o no, por favor, dígame, usando una escala del 1 al 10, hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a o incómodo/a si su hijo/a tuviera una relación sentimental con una persona... “1” significa que se sentiría “Nada cómodo/a” y “10” que se sentiría “Totalmente cómodo/a”.”

¹⁶*En Neurtu 2021, 2022 y 2023, “gay, lesbiana o bisexual”.

Apertura hacia la diversidad en ámbitos educativo, laboral y residencial

Apertura hacia la diversidad en puestos de liderazgo político

Por otra parte, la aceptación de los miembros de los grupos minorizados o susceptibles de sufrir la discriminación en posiciones de poder (por ejemplo, en un cargo político) es otra herramienta ampliamente utilizada para medir la aceptación y el clima de las relaciones intergrupales (Allport, 1954)¹⁷. Este análisis permite entender no solo la aceptación en contextos cotidianos, sino también en roles de alta responsabilidad y poder. En conjunto, estas evaluaciones ofrecen un panorama integral sobre el grado de inclusión y sensibilidad hacia la diversidad, permitiendo identificar áreas de resistencia, tendencias sociales y oportunidades para avanzar hacia una convivencia más equitativa e inclusiva. En este sentido, se ha analizado la percepción del nivel de comodidad que experimentarían las personas encuestadas al imaginar a individuos con distintas características liderando instituciones públicas, como la presidencia del Gobierno Vasco.

Los resultados en el Gráfico 8 indican una actitud mayoritariamente positiva hacia la diversidad en posiciones de liderazgo, aunque existen diferencias significativas según el colectivo o característica en cuestión.

La puntuación más alta corresponde a ser mujer (9,23), lo que indica que la ciudadanía acepta de manera unánime que una mujer ocupe el liderazgo del Gobierno Vasco. Esto refleja un avance significativo en la igualdad de género y la aceptación de mujeres en roles de poder.

La aceptación de que una persona con sobrepeso u obesidad (8,85) o una persona joven (8,71) también es muy elevada, lo que sugiere que estas características son vistas como aspectos neutrales en términos de liderazgo, con un alto nivel de comodidad social.

Las personas gais, lesbianas o bisexuales (8,59) y aquellas con alguna discapacidad (8,53) también reciben puntuaciones de comodidad percibida altas, reflejando una percepción positiva y aceptación de la diversidad en términos de orientación sexual. Asimismo, las personas mayores (8,52) son muy bien valoradas en roles de liderazgo.

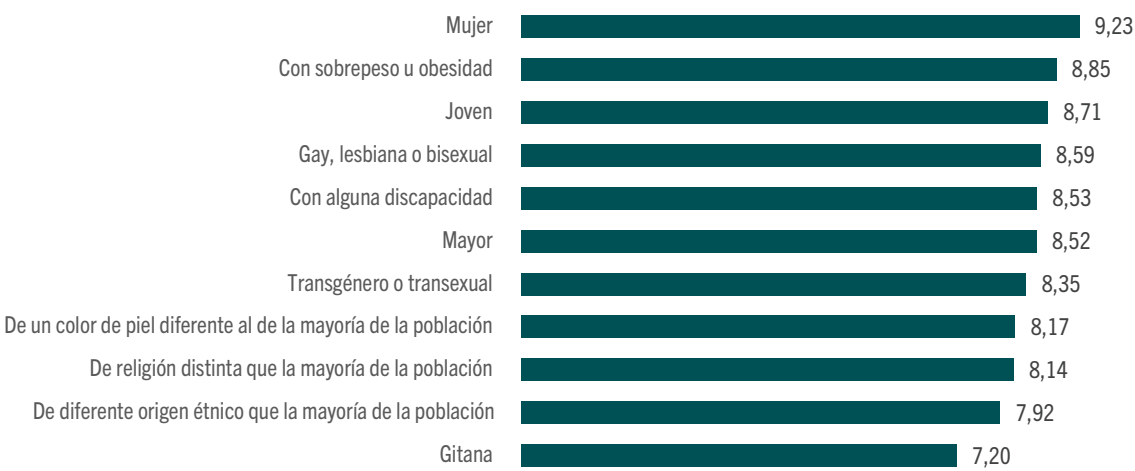
¹⁷ Allport, Gordon Willard (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.

La Teoría del Contacto se centra en el estudio de las experiencias positivas de contacto entre diferentes grupos y su relación con la aceptación de minorías sociales en posiciones de poder.

En un nivel ligeramente inferior, pero aún muy alto, se encuentran las personas transgénero o transexuales (8,35), aquellas de un color de piel (8,17) y religión (8,14) distintas a la mayoría de la población. Aunque las puntuaciones son altas, la ligera disminución podría reflejar ciertas barreras o estigmas residuales hacia estas realidades. En posiciones cercanas, aunque por debajo de un 8, se encuentran personas de origen étnico diferente a la mayoría (7,92). Finalmente, la puntuación más baja que el resto de las características corresponde a las personas gitanas (7,20). Aunque esta puntuación es positiva, refleja una menor comodidad relativa en comparación con otros colectivos y grupos sociales en roles de poder.

En conjunto, los resultados muestran una apertura general hacia la diversidad en el liderazgo político, pero también destacan la necesidad de seguir trabajando en la sensibilización y normalización de relación y liderazgo de ciertos colectivos y comunidades, particularmente aquellos con menores puntuaciones, como las personas gitanas y de orígenes culturales o religiosos diferentes a la mayoría.

Gráfico 8. Valoración sobre las características de quien presida el Gobierno Vasco (%) (puntuación media, 1: nada cómodo/a, 10: totalmente cómodo/a)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

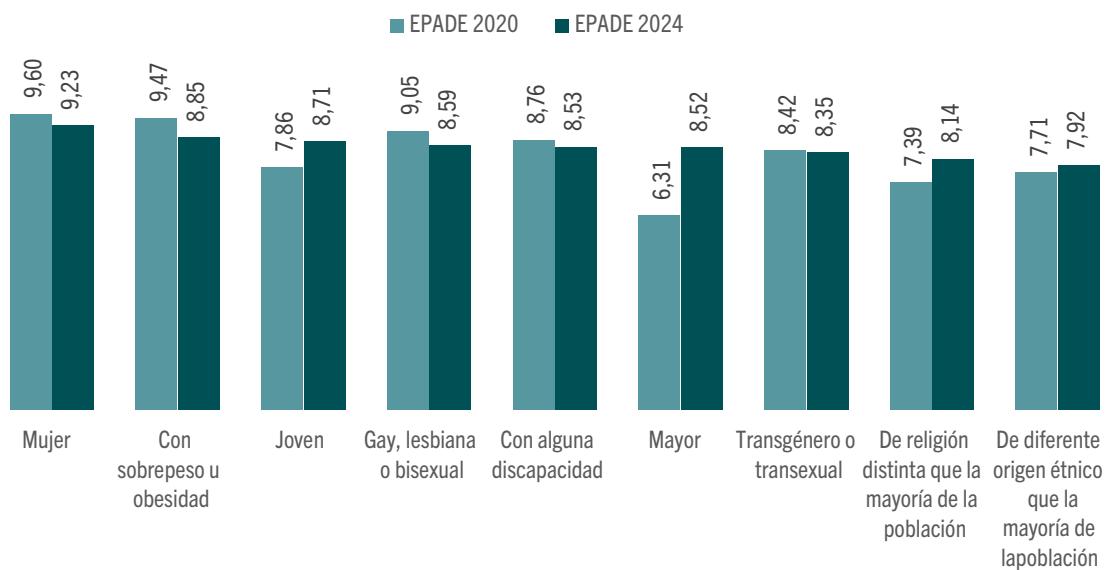
P9. “Usando una escala de 0 a 10, ¿me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. nada cómodo/a (0) o totalmente cómodo/a (10) si la persona que preside el Gobierno Vasco es?”

Si nos fijamos en las diferencias de las respuestas por género, se pueden percibir algunas disimilitudes, ya que los hombres se diferencian de las mujeres por una mayor comodidad hacia el supuesto de que la persona que presida el Gobierno Vasco sea mayor (la valoración media de los hombres es de 8,09 puntos, mientras que la de ellas es de 7,77), de diferente origen étnico que la mayoría de la población (7,38 de los hombres y 7,04 de las mujeres) o gitana (8,65 hombres y 8,41 mujeres).

En el Gráfico 9 se observa que los resultados de EPADE 2020 y EPADE 2024 son bastante similares, lo que indica que las percepciones de comodidad hacia diferentes colectivos en roles de liderazgo se mantienen relativamente estables con el tiempo.

Además, la priorización de los colectivos sigue un patrón coherente en ambos años, destacando grupos como las mujeres, las personas jóvenes y aquellos con diversidad funcional entre los más aceptados. Aunque se pueden identificar pequeñas variaciones en algunas puntuaciones, éstas no alteran significativamente el orden general de aceptación, lo que sugiere que las actitudes hacia la diversidad en el liderazgo político están bastante consolidadas en la sociedad vasca.

Gráfico 9. Valoración sobre las características de quien presida el Gobierno Vasco, comparativa: 2020 y 2024 (%) (puntuación media, 1: nada cómodo/a, 10: totalmente cómodo/a)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020 y EPADE 2024.
EPADE 2020: P17; EPADE 2024: P9. “Usando una escala de 0 a 10, ¿me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. nada cómodo/a (0) o totalmente cómodo/a (10) si la persona que preside el Gobierno Vasco es?”

Apertura hacia la diversidad en el ámbito educativo

En cuanto a las actitudes hacia la diversidad en el ámbito educativo, el Gráfico 10 muestra los resultados de una pregunta que evalúa el grado de acuerdo de la ciudadanía respecto a la inclusión de diversas temáticas relacionadas con la diversidad en el ámbito educativo.

En primer lugar, discapacidad o diversidad funcional es la cuestión que recibe el mayor apoyo, con un 39,9 % muy de acuerdo y un 49,5 % de acuerdo, lo que suma un 89,4 % de respuestas favorables. Esto refleja un amplio consenso social sobre la importancia de incluir esta información en la educación.

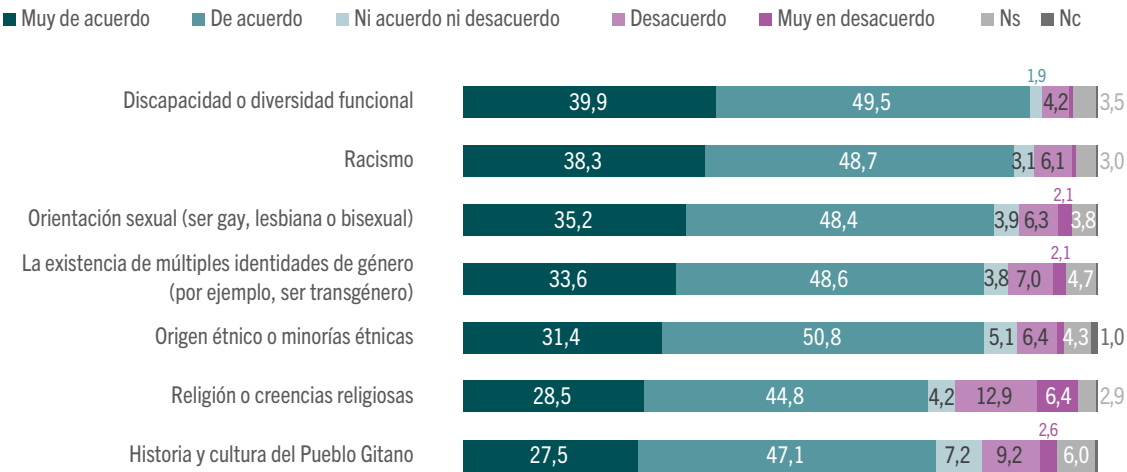
En segundo lugar, la información relativa al racismo también muestra un alto respaldo, con un 38,3 % muy de acuerdo y un 48,7 % de acuerdo, acumulando un 87 %. Esto sugiere una clara sensibilidad social hacia la necesidad de abordar el racismo en el sistema educativo como una forma de combatir las desigualdades y fomentar la convivencia. Le sigue la información relacionada con la orientación sexual, con un 35,2 % muy de acuerdo y un 48,4 % de acuerdo, lo que suma un 83,6 % y sugiere una aceptación significativa hacia la incorporación de esta información, aunque ligeramente inferior a las categorías anteriores. La información acerca de la existencia de múltiples identidades de género obtiene un respaldo del 33,6 % muy de acuerdo y un 48,6 % de acuerdo, acumulando un 82,2 %.

En cuanto al origen étnico o minorías étnicas, un 31,4 % se muestra muy de acuerdo y un 50,8 % de acuerdo con incluir materia educativa al respecto, lo que representa un total del 82,2 %. Este alto nivel de apoyo destaca la importancia que se atribuye a la inclusión de estas temáticas. Por otro lado, la inclusión de los materiales relacionados con la religión o creencias religiosas recibe un respaldo menor, con el 28,5 % muy de acuerdo y el 44,8 % de acuerdo, sumando un 73,3 %.

Finalmente, la historia y cultura del Pueblo Gitano obtiene un 27,5 % muy de acuerdo y un 47,1 % de acuerdo, alcanzando un 74,6 % de apoyo total. Así, aunque valorada, la visibilidad y la importancia de estos materiales en la educación aún podría ser menor en comparación con otras cuestiones.

En resumen, los resultados reflejan un apoyo mayoritario hacia la inclusión de diversas temáticas de diversidad en la educación, con las mayores prioridades centradas en la discapacidad, el racismo y las orientaciones sexuales. No obstante, ciertos temas como la religión o la historia del Pueblo Gitano, aunque respaldados, muestran un menor nivel de consenso.

Gráfico 10. Posicionamiento hacia la inclusión de información en materia de diversidad y no discriminación en los centros educativos (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P8. “Dígame en qué medida está Ud. de acuerdo o no con el contenido de las siguientes frases (Muy de acuerdo; De acuerdo; En desacuerdo; Muy en desacuerdo). En la materia educativa, las clases y el material escolar deberían incluir información sobre...”

Al analizar las respuestas por género, las mujeres muestran menores cifras de desacuerdo hacia la inclusión de los siguientes contenidos relacionados con la diversidad: historia y cultura del Pueblo Gitano (9,8 % de desacuerdo entre las mujeres, 14,1 % entre los hombres); la existencia de múltiples identidades de género (7,3 % de desacuerdo entre ellas, frente al 11,1 % entre ellos); orientación sexual (6,9 % entre las mujeres, 10,2 % entre los hombres). En la misma línea, los hombres muestran un mayor desacuerdo hacia la inclusión de información sobre racismo en las aulas (5,2 % de desacuerdo entre las mujeres y 8,3 % entre los hombres).

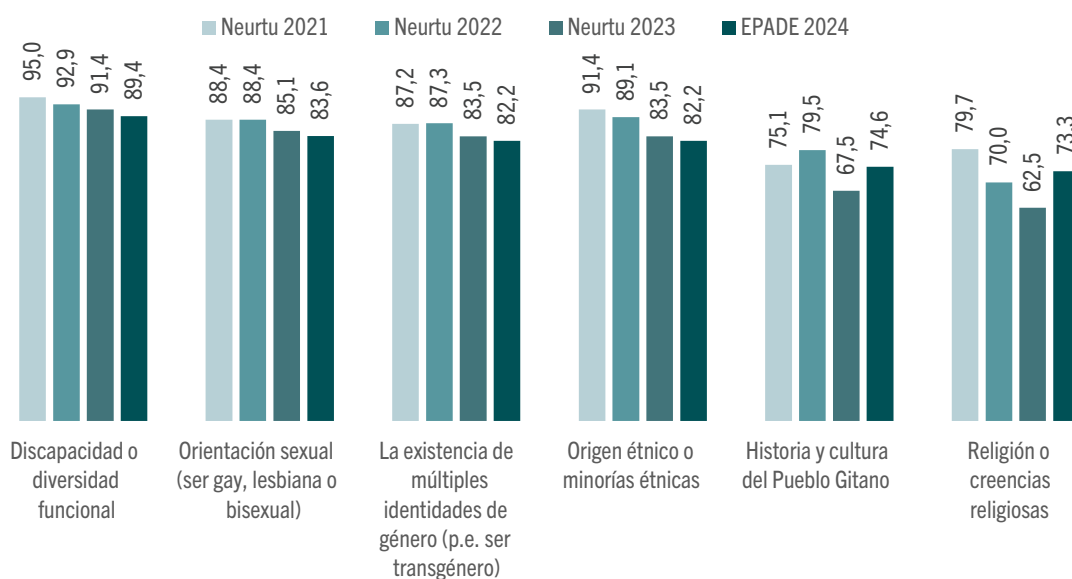
Teniendo en cuenta los datos de EPADE 2024 y su comparación con los informes previos, se puede observar en el Gráfico 11 cómo las percepciones sociales hacia la inclusión de la diversidad en el ámbito educativo han evolucionado con el tiempo. Este análisis nos permite identificar patrones de aceptación y resistencia, así como reflexionar sobre las áreas que requieren un mayor esfuerzo para consolidar su integración en la sociedad.

Aunque las cifras de EPADE 2024 muestran un respaldo mayoritario hacia la inclusión de materiales relacionados con la realidad de diferentes grupos sociales, colectivos o cuestiones sociales. Los datos reflejan también un descenso gradual en el apoyo a lo largo de los años en la mayoría de las categorías. Esto sugiere que, si bien los principios de inclusión están asentados, algunas

cuestiones han perdido protagonismo o enfrentan una mayor polarización en el debate social.

Por ejemplo, la discapacidad o diversidad funcional y el racismo se mantienen como temas con alto consenso, lo que demuestra una sensibilización social consolidada hacia estas cuestiones. Sin embargo, aspectos como la orientación sexual, las identidades de género o el origen étnico muestran descensos más marcados, indicando la existencia de resistencias o la necesidad de un enfoque más sostenido en su promoción y normalización. Por su parte, la historia y cultura del Pueblo Gitano y la religión o creencias religiosas presentan fluctuaciones notables, lo que refleja que su aceptación depende más de los contextos sociales y culturales específicos.

Gráfico 11. Posicionamiento hacia la inclusión de información en materia de diversidad y no discriminación en los centros educativos, comparativa: Neurto 2021, 2022 y 2023 y EPADE 2024 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de Neurto 2021, 2022 y 2023 y EPADE 2024.

Neurto 2021: P9; Neurto 2022: P9; Neurto 2023: P8; EPADE 2024: P8. "Dígame en qué medida está Ud. de acuerdo o no con el contenido de las siguientes frases (Muy de acuerdo; De acuerdo; En desacuerdo; Muy en desacuerdo). En la materia educativa, las clases y el material escolar deberían incluir información sobre..."

Apertura hacia la diversidad en el ámbito laboral

La discriminación en el ámbito laboral es una de las formas de trato desigual más común, formando parte de la discriminación estructural que experimentan muchos colectivos o grupos sociales, cuyos miembros son rechazados para ser contratados incluso a igualdad de formación y experiencia. Para medir la apertura de la sociedad vasca hacia colectivos minoritarios y susceptibles de sufrir discriminación en el ámbito laboral, se ha preguntado a la sociedad vasca por la predisposición¹⁸ tanto personal como de su entorno cercano¹⁹ hacia contratar a personas con diversas características. Este indicador nos permite medir la apertura hacia la diversidad, así como la predisposición al tratamiento no igualitario en el trabajo.

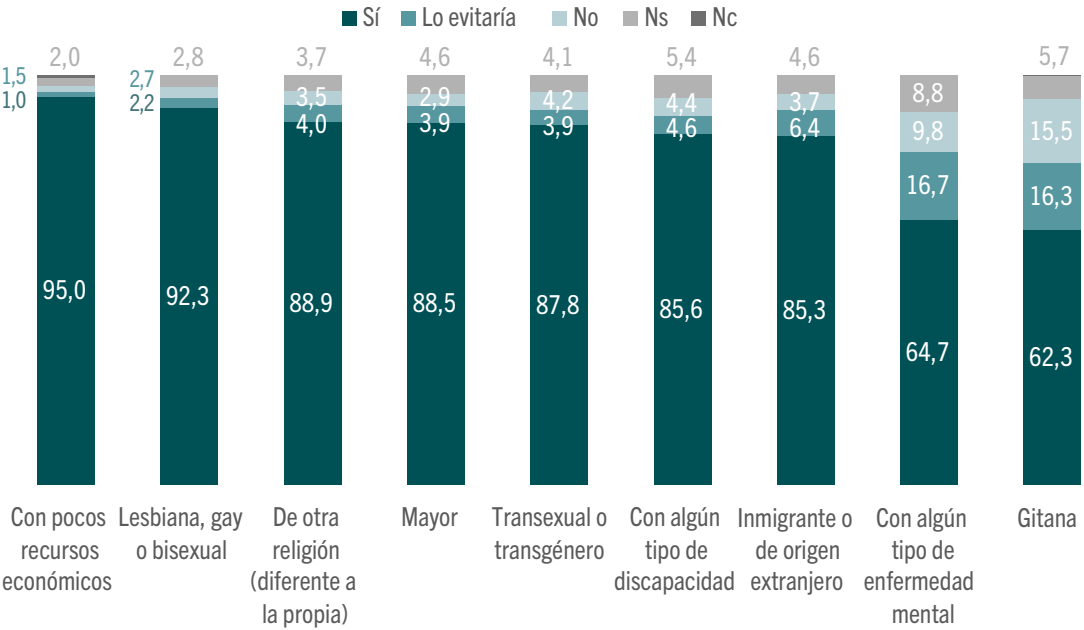
En general, la sociedad vasca muestra una actitud abierta hacia la contratación de colectivos o grupos sociales mencionados, donde el porcentaje de respuestas afirmativas varía del 62 % al 95 % en el caso de la actitud personal y del 45 % al 87 % para la proyección social (Gráfico 12).

No obstante, se registran diferencias en cuanto a la predisposición de la contratación en función de característica o condición del grupo o colectivo en cuestión. Así, nueve de cada diez afirman que contratarían a una persona con pocos recursos económicos, personas con una orientación sexual no heterosexual (lesbianas, gais o bisexuales), personas de una religión diferente a la propia, personas mayores o personas trans. En la misma línea, en torno al 85 % afirma que no tendría ningún inconveniente en contratar a una persona con discapacidad o inmigrante. Por el contrario, se observa una actitud más reservada en la predisposición a la contratación de personas gitanas (62,3 % lo haría, mientras que un 16,3 % intentaría evitarlo y otro 15,5 % no contrataría) y personas con algún tipo de enfermedad mental (64,7 % lo haría, un 16,7 % intentarían evitarlo y 9,8 % no lo harían).

¹⁸ Se trata de una adaptación de la Escala de Discriminación Laboral.

¹⁹ La técnica de proyección es ampliamente utilizada en la investigación de actitudes y prejuicios, ya que permite expresar el posicionamiento sin que las personas participantes tengan que reconocer explícitamente esas creencias.

Gráfico 12. Predisposición personal a la contratación laboral por grupos sociales (%)

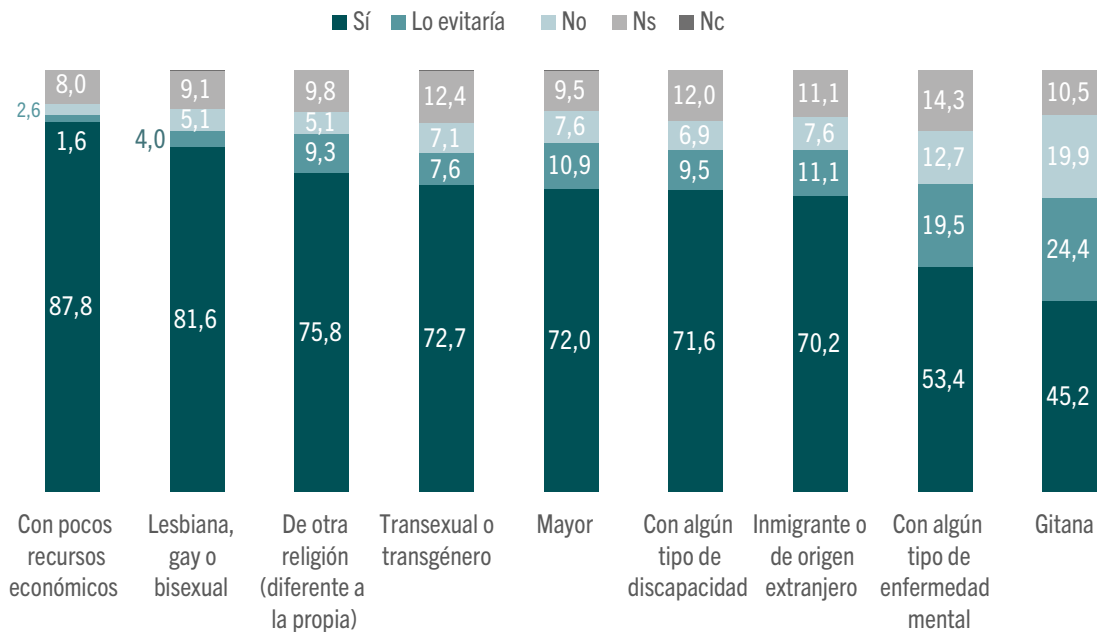


Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P12. “En caso de que tuviera Usted que contratar a una persona, a igualdad de formación y experiencia, ¿contrataría a una persona...?”.

Cuando se le pide a la sociedad vasca valorar si las personas de su entorno familiar y de amistades, a igualdad de formación y experiencia, contratarían a las personas que pertenecen a dichos grupos sociales, la puntuación varía, siendo la valoración proyectada más baja en todos los escenarios planteados. Así, el rechazo a la contratación aumenta de una manera significativa en el caso de las personas gitanas, donde la aceptación desciende del 62,3 % a 45,2 %, mientras que el porcentaje de quienes creen que sus personas conocidas intentarían evitarlo del 16,3 % al 24,4 % y aquellas que no contratarían del 15,5 % al 19,9 % (Gráfico 13).

Gráfico 13. Predisposición del entorno cercano a la contratación laboral por grupos sociales (%)



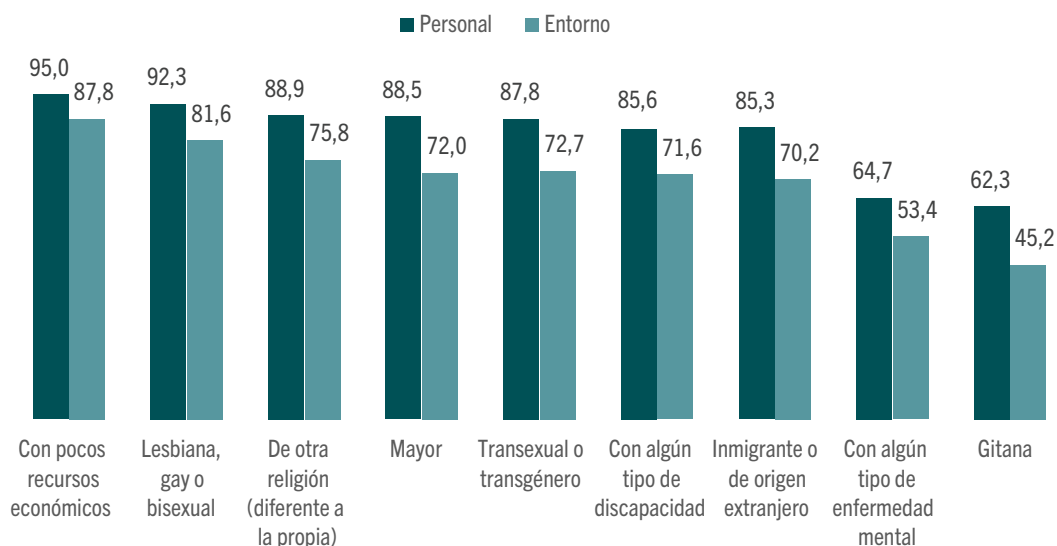
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P13. “Y pensando en su entorno familiar y de amistades, en caso de que tuvieran que contratar a una persona, a igualdad de formación y experiencia, ¿contratarían a una persona...?”

Así, si comparamos la apertura personal y la del entorno, llama la atención que la predisposición a la contratación laboral es menor en el caso del entorno en comparación con la personal para todos y cada uno de los grupos sociales consultados. Esto puede explicarse por el efecto de la deseabilidad social a la hora de manifestar actitudes intolerantes. Por tanto, cuando proyectamos la actitud a nuestro círculo de amistades o la sociedad en su conjunto, el resultado suele acercarse más a la percepción real, ya que permite una mayor permisividad para manifestar posturas menos tolerantes. En este caso, si bien para personas con pocos recursos económicos, lesbianas, gays y bisexuales y personas con enfermedad mental la diferencia no es muy remarcable (entre 7 y 10 puntos), en

el resto de los casos asciende hasta 17 puntos de diferencia en la aceptación (Gráfico 14).

Gráfico 14. Predisposición personal y del entorno cercano a la contratación laboral por grupos sociales (% respuestas afirmativas)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P12. "En caso de que tuviera Usted que contratar a una persona, a igualdad de formación y experiencia, ¿contrataría a una persona...?". P13. "Y pensando en su entorno familiar y de amistades, en caso de que tuvieran que contratar a una persona, a igualdad de formación y experiencia, ¿contratarían a una persona...?"

Se observan diferencias estadísticamente significativas por género en el caso de la apertura personal ante la contratación, donde las mujeres muestran un rechazo algo menor hacia la contratación laboral de personas con una orientación sexual no heterosexual (lesbianas, gais o bisexuales) (lo evitarían el 3,4 % de los hombres y el 1,2 % de las mujeres) y personas trans (se negarían el 5,4 % de ellos y el 3,1 % de ellas, y lo evitarían el 4,5 % y el 3,3 %, respectivamente).

Asimismo, en el caso de la percepción de apertura del entorno también se advierten diferencias significativas por género, en la misma línea que en el caso personal: las mujeres muestran un menor rechazo que los hombres hacia personas lesbianas, gais, bisexuales y trans en el entorno laboral. En el caso de los hombres, el 6,4 % de las personas de su entorno se negaría a contratar personas lesbianas, gais o bisexuales (versus el 4 % entre mujeres), y el 7,9 % a personas trans (frente al 6,5 % entre mujeres).

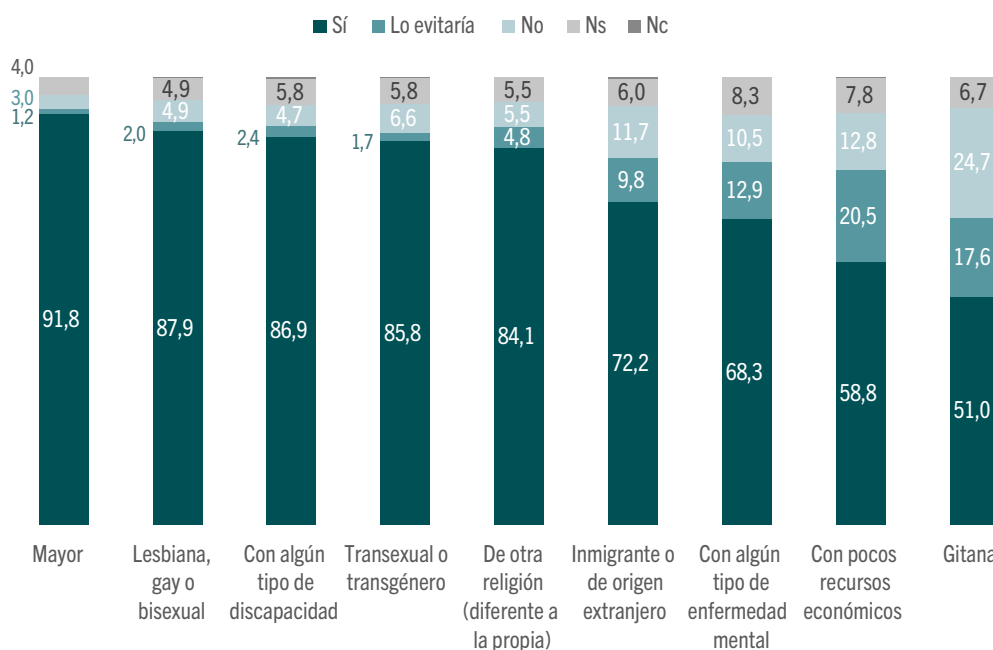
Apertura hacia la diversidad en el ámbito residencial

El ámbito residencial constituye otro espacio de gran relevancia en términos de convivencia. Así, tal y como muestran múltiples estudios, la discriminación y desigualdades en el acceso a la vivienda supone uno de los problemas más relevantes que sufren diferentes grupos sociales y minorías en la sociedad. En este sentido, al igual que en el ámbito laboral, las actitudes de la sociedad mayoritaria hacia la aceptación de ciertos grupos sociales en contextos de vivienda, como alquilar o comprar propiedades pueden arrojar luz sobre el alcance de este tipo de discriminación. De la misma forma, se ha pedido indicar tanto el posicionamiento personal como el proyectado a su círculo más cercano.

Como muestran los datos, en la discriminación residencial se observa un panorama relativamente similar a la cuestión laboral, aunque con unos niveles de aceptación más reservados. Para medir la predisposición a la discriminación en esta área, se ha preguntado si, en el hipotético caso de que tuvieran una vivienda para alquilar, se la alquilarían a diferentes grupos sociales o colectivos minoritarios susceptibles de sufrir discriminación (Gráfico 15).

Si nos centramos en la predisposición personal, vemos que en el caso de las personas mayores (91,8 %), personas con orientación sexual no heterosexual (87,9 %), personas con discapacidad (86,9 %), personas trans (85,8 %) y creyentes de una religión diferente a la propia (84,1 %) nueve de cada diez no tendría ningún inconveniente en alquilar una vivienda. Sin embargo, en el hipotético caso de tener que alquilar vivienda a una persona de origen extranjero, la aceptación desciende, aunque siga siendo elevada (72,2 % aceptaría, frente al 9,8 % que intentaría evitarlo y otro 11,7 % que no lo haría). Una situación similar se registra cuando se pregunta por personas con algún tipo de enfermedad mental (68,3 % lo haría, 12,9 % intentaría evitar y 10,5 % no lo haría). Otro grupo social con niveles de rechazo a la hora de alquilar una vivienda elevados es el de personas con pocos recursos económicos (58,8 % alquilaría, 20,5 % intentaría evitar y 12,8 % no alquilaría), seguido de personas gitanas, en cuyo caso el nivel de predisposición a la discriminación es el más elevado (51 % aceptarían, 17,6 % evitarían y 24,7 % afirman que no les alquilarían).

Gráfico 15. Predisposición personal al alquiler de vivienda por grupos sociales o características (%)

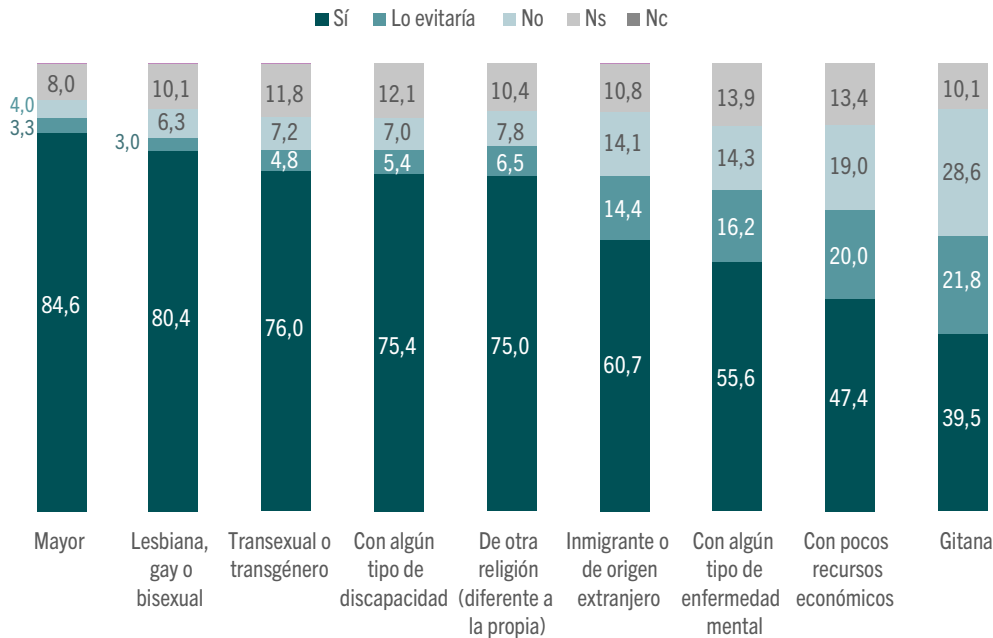


Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P14. "En caso de que dispusiese Usted de una vivienda para alquilar, ¿se la alquilaría a una persona...?"

Cuando preguntamos por cómo procedería en esta situación su entorno cercano, la sociedad vasca, al igual que en el caso del ámbito laboral, proyecta una visión más restrictiva para todos los grupos sociales y características planteadas. Nuevamente, destacan cuatro grupos sociales o colectivos más expuestos a este tipo de discriminación: personas de origen extranjero (60,7 % alquilaría, 14,4 % evitaría y 14,1 % no alquilaría), personas con enfermedad mental (55,6 % alquilaría, 16,2 % evitaría y 14,3 % no haría) y, por último, las personas gitanas, en cuyo caso, en opinión de la sociedad vasca, solo alquilaría un 39,5 % de su entorno cercano, otro 21,8 % intentarían evitarlo y otro 28,6 % se negaría a alquilar (Gráfico 16).

Gráfico 16. Predisposición del entorno cercano al alquiler de vivienda por grupos sociales y características (%)

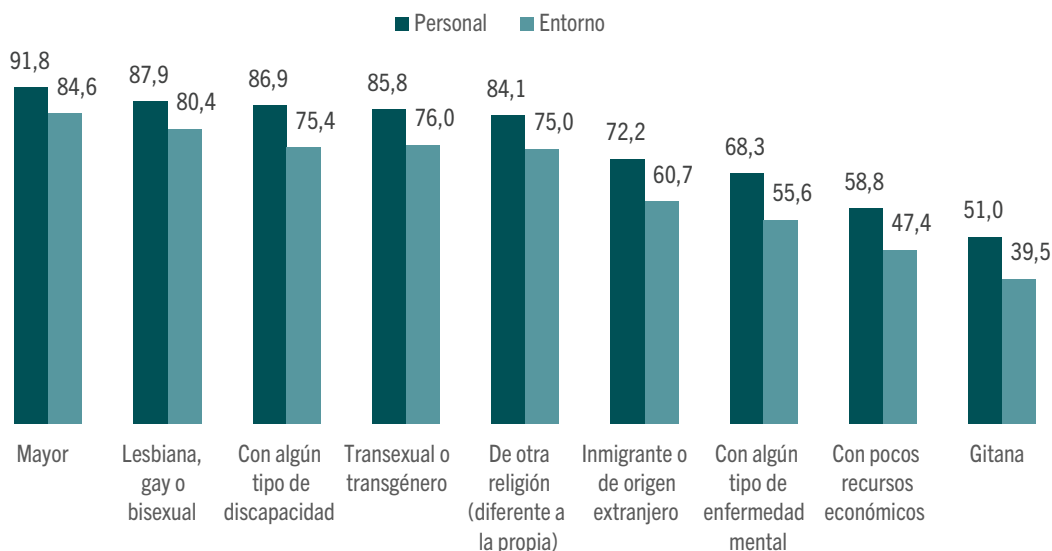


Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P15. “Y pensando en su entorno familiar y de amistades, en caso de que dispusiesen de una vivienda para alquilar, ¿se la alquilarían a una persona...?”

En el siguiente gráfico se presenta la comparativa entre la predisposición personal y la proyectada al entorno cercano. Al igual que en el ámbito laboral, en el residencial también se registra una menor percepción de apertura del entorno cercano en comparación con la propia, siendo la diferencia media de en torno a un 11 puntos (Gráfico 17).

Gráfico 17. Predisposición personal y del entorno cercano al alquiler de vivienda por grupos sociales y características (% respuestas afirmativas)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P14. "En caso de que dispusiese Usted de una vivienda para alquilar, ¿se la alquilaría a una persona...?" P15. "Y pensando en su entorno familiar y de amistades, en caso de que dispusiesen de una vivienda para alquilar, ¿se la alquilarían a una persona...?"

Por género, se registran diferencias estadísticamente significativas en las respuestas de mujeres y hombres ante el supuesto de alquilar una vivienda a personas pertenecientes a diferentes colectivos o con características susceptibles a sufrir la discriminación. En cuanto a la valoración personal, se observa un menor rechazo de las mujeres en comparación con los hombres hacia personas inmigrantes o de origen extranjero, personas mayores, personas lesbianas, gais y bisexuales, así como personas trans.

En cuanto a la percepción de apertura del entorno cercano, se observa una menor percepción de rechazo en el entorno de ellas, en comparación con el de ellos, ante la posibilidad de alquilar una vivienda a personas con orientación sexual no heterosexual y trans. Mientras que los hombres perciben una actitud menos negativa por parte de su entorno cercano hacia personas con discapacidad o enfermedad mental. Asimismo, se puede contemplar nuevamente una mayor tendencia a la indecisión o casilla refugio por parte de los hombres cuando se trata de personas lesbianas, gais o bisexuales y con pocos recursos económicos.

En resumen, estos datos reflejan una realidad preocupante que pone de relieve la existencia de una estructura de creencias que se manifiesta en la predisposición a la discriminación de ciertas comunidades o grupos sociales hacia los

que, año tras año, se registran valores de aceptación y apertura muy moderados. Estos valores descienden aún más cuando se trata de la percepción proyectada a la sociedad, que da cuenta de las actitudes no solo de las personas entrevistadas sino también de las de su entorno.

2

Discriminación percibida

En este capítulo se exponen los resultados más relevantes sobre la percepción de la discriminación en la CAE. En otras palabras, se analizan las interpretaciones, creencias y representaciones relacionadas con las desigualdades en el trato y las oportunidades que la sociedad vasca percibe que tienen lugar en la sociedad.

El capítulo se divide en tres bloques. En el primero, se reparan las actitudes y percepciones generales hacia la discriminación, tales como la percepción de si la discriminación supone un problema en la sociedad vasca o el nivel de extensión de los diferentes tipos de discriminación. En el segundo apartado, se describen los principales ámbitos donde se detecta esta discriminación (residencial, laboral, legislativo, servicios públicos y protección social). En el tercer bloque, nos detendremos a analizar qué características o aspectos predominan para que se intensifique esa discriminación en cada uno de esos ámbitos.

Actitudes y percepciones hacia la discriminación

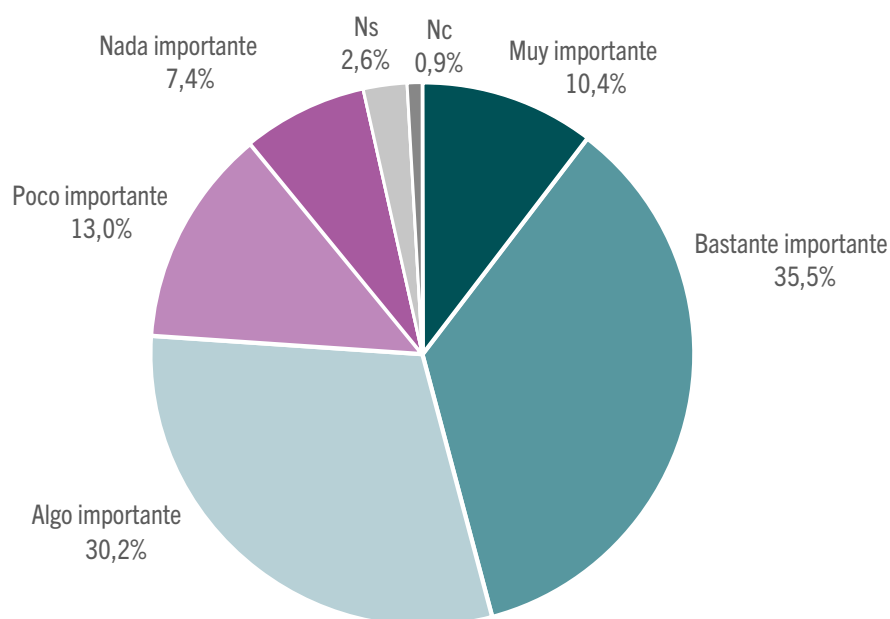
La percepción de la discriminación y su extensión en la sociedad constituye otro indicador de actitudes, ya que la tendencia a negar o minimizar la existencia de la discriminación (fenómeno denominado como “ceguera al prejuicio” o “ceguera a la discriminación”) puede indicar rechazo, especialmente cuando se trata de prejuicios sutiles o implícitos²⁰.

Al preguntar a la población hasta qué punto la discriminación de ciertos colectivos es un problema en la sociedad vasca, el mayor porcentaje de las personas

²⁰ Fiske, S. T. (2004). *Social beings: A core motives approach to social psychology*. Wiley.

declara que se trata de un problema muy o bastante importante (45,9 %). Un grupo más reducido de personas la percibe como “algo importante” (30,2 %), mientras que aún una menor parte de la población vasca opina que la discriminación es una cuestión con poca o ninguna importancia a nivel social (20,4 %). Así pues, podemos concluir que, para la mayoría de la población, la discriminación supone un problema de considerable relevancia (Gráfico 18).

Gráfico 18. Percepción de la discriminación como problema (%)²¹



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P3. “En su opinión, ¿hasta qué punto la discriminación de ciertos colectivos es un problema en la sociedad vasca? Puntúe de ‘0=Nada importante’ a ‘10=Muy importante’.”

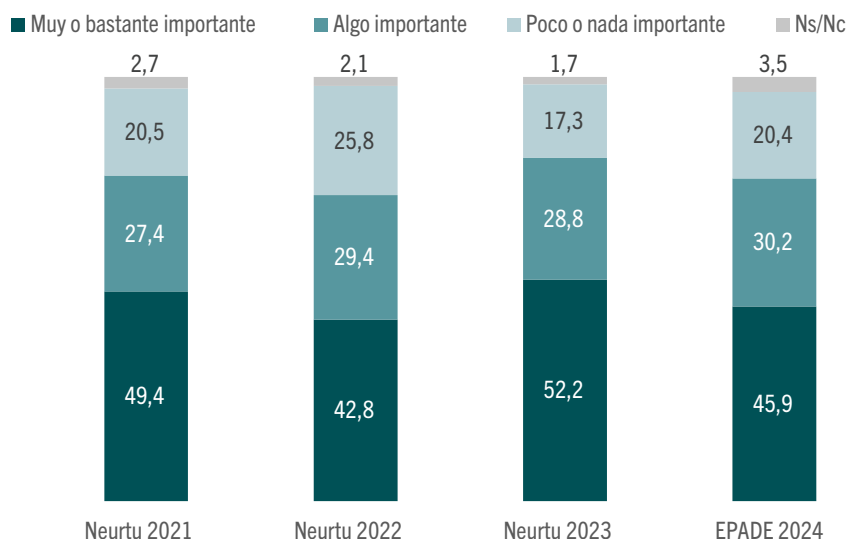
Si analizamos estos resultados por género, podemos apreciar diferencias estadísticamente significativas, ya que las mujeres presentan una mayor tendencia a considerar la discriminación como un problema muy importante para la sociedad vasca (13,2 %), en comparación con los hombres (7,4 %).

Desde que se comenzó a preguntar por esta cuestión en 2021, se han mantenido unas frecuencias similares, donde la mayor parte de la población percibe la discriminación como un problema muy o bastante importante en la sociedad vasca, aunque con algunas variaciones. En 2023 se registró un alto nivel de percepción de la importancia de la discriminación, superando el 50 % el número de personas que le otorgan mucha o bastante importancia. Sin embar-

²¹ Escala recodificada: 0-2, nada importante; 3-4, poco importante; 5-6, algo importante; 7-8, bastante importante; 9-10, muy importante (clasificación utilizada en el Eurobarómetro).

go, la valoración del último año de consulta presenta un pequeño descenso en la percepción de la discriminación como fenómeno importante en la sociedad (Gráfico 19).

Gráfico 19. Percepción de la discriminación como problema, comparativa: 2021-2024 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de Neurtu 2021, 2022 y 2023 y EPAD 2024.

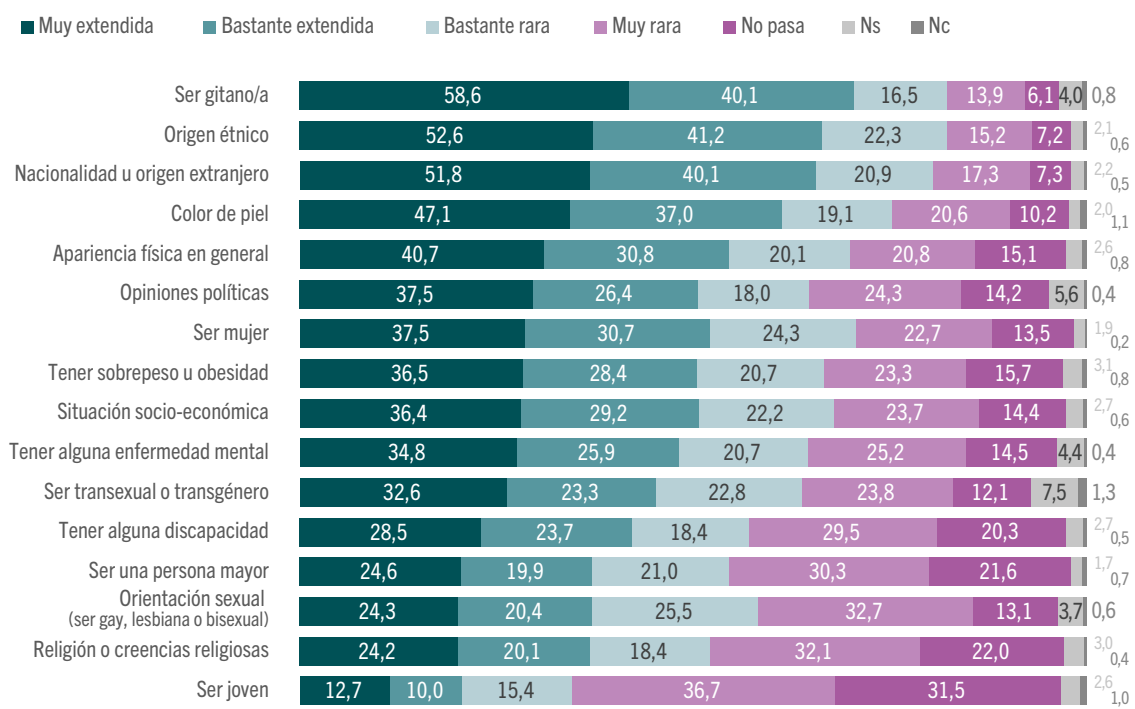
Neurtu 2021: P3; Neurtu 2022: P2; Neurtu 2023: P3. EPAD 2024: P3. "En su opinión, ¿hasta qué punto la discriminación de ciertos colectivos es un problema en la sociedad vasca? Puntúe de '0=Nada importante' a '10=Muy importante'."22

Para continuar con la medición de las percepciones y actitudes de la sociedad vasca hacia la discriminación, se ha querido analizar cómo de extendida se cree que está la discriminación hacia diferentes colectivos y grupos sociales (Gráfico 20). El motivo de discriminación más extendido, en opinión de la población vasca, es por ser una persona gitana, ya que el 58,6 % de la población cree este tipo de discriminación está muy o bastante extendido. Los siguientes motivos más extendidos son el origen étnico (52,6 % muy o bastante extendida), la nacionalidad o el origen extranjero (51,8 %) y el color de piel (47,1 %). Les siguen, por orden de importancia, la apariencia física en general (40,7 %), opiniones políticas (37,5 %), ser mujer (37,5 %), tener obesidad o sobrepeso (36,5 %), situación socio-económica (36,4 %), tener alguna enfermedad mental (34,8 %), ser transexual o transgénero (32,6 %).

²² En las ediciones previas las opciones de respuesta se recogían con la siguiente escala: muy importante; bastante importante; algo importante; poco importante; nada importante.

En el extremo opuesto, las características hacia las cuales se percibe que la discriminación está menos extendida son ser joven (12,7 % bastante o muy extendida), la religión o creencias religiosas (24,2 %), la orientación sexual (24,3 %), ser una persona mayor (24,6 %) y tener alguna discapacidad (28,5 %).

Gráfico 20. Percepción social de la extensión de la discriminación por grupos sociales y características (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P4. “Para cada uno de los siguientes tipos de discriminación, ¿podría decirme si, en su opinión, está muy extendida, bastante extendida, es bastante rara, es muy rara o no pasa en Euskadi la discriminación por motivos de...?”

Estadísticamente, se advierten diferencias significativas por género. Concretamente, las mujeres presentan frecuencias significativamente más altas en la percepción de que ciertos tipos de discriminación tienen una gran extensión en la sociedad, lo cual pone sobre la mesa la importancia de perspectiva interseccional a la hora de interpretar estos datos.

Así, los motivos de discriminación que las mujeres perciben como más extendidos son los siguientes: ser mujer (43,4 % de ellas cree que está muy o bastante extendida, frente al 31,1 % de ellos; y el 11,4 % de ellas cree que no pasa, frente al 15,7 % de ellos), tener alguna discapacidad (32,2 % de las mujeres piensa que está muy o bastante extendida, mientras que el 24,7 % de los hom-

bres), tener sobrepeso u obesidad (41,9 % de ellas y 30,6 % de ellos, muy o bastante extendida; 40,3 % de ellas y 47,9 % de ellos, muy o bastante rara) y la apariencia física en general (45,6 % de las mujeres y 35,5 % de los hombres, bastante o muy extendida; 37,1 % de las mujeres y 45,0 % de los hombres, muy o bastante rara).

Si analizamos la evolución de esta cuestión en los últimos cuatro años, podemos observar un aumento progresivo en la percepción de la prevalencia de la mayoría de las discriminaciones, alcanzando su punto máximo en 2023, seguido de un descenso en 2024. Este fenómeno puede reflejar un incremento en la sensibilización hacia la diversidad, impulsado por acontecimientos coyunturales como la pandemia o la guerra en Ucrania. Sin embargo, una vez superada la intensa actitud de sensibilización generada por estas situaciones, los valores asociados a la percepción de la existencia de discriminación disminuyen ligeramente (Tabla 2).

Al comparar los datos de 2024 con los de 2020 que se preguntó por cada uno de los motivos de discriminación, se observa que la población vasca percibe una mayor extensión de la discriminación por ser lesbiana, gay o bisexual, por ser trans²³ y por el origen étnico; una similar prevalencia de la misma por cuestión de creencias religiosas, por ser mujer²⁴ o por el color de piel; y una menor presencia de la discriminación por ser percibido/a como demasiado mayor o demasiado joven, ser gitano/a, o tener alguna discapacidad o enfermedad mental. Estas diferencias en la percepción de la extensión de la discriminación hacia diversos colectivos podrían explicarse, por un lado, por una mayor o menor visibilidad o conciencia social sobre la discriminación hacia determinados grupos; o, por otro lado, a un posible aumento o disminución real de los episodios de discriminación hacia ciertas minorías sociales.

²³ En EPADE 2020, “identidad sexual o de género”.

²⁴ En las encuestas previas a Neurto 2023, se preguntaba por discriminación por motivo de género, en general, por lo que los valores no son comparables con el motivo específico de ser mujer: en EPADE 2020, “sexo/género” (27,1 %); en Neurto 2021, “ser hombre o mujer” (34,2 %); en Neurto 2022, “género” (33,6 %).

Tabla 2. Percepción social de la extensión de la discriminación, comparativa:
2020-2024 (% muy o bastante extendida)²⁵

	EPADE 2020	Neurtu 2021	Neurtu 2022	Neurtu 2023	EPADE 2024
Ser gitano/a		65,8	66,3	71,4	58,6
Origen étnico	48,8	50,6	49,3	53,2	52,6
Color de piel		46,3	45,7	51,3	47,1
Ser mujer				35,2	37,5
Tener alguna enfermedad mental			39,4	49,3	34,8
Ser transexual o transgénero	25,2	47,4	42,5	50,4	32,6
Tener alguna discapacidad	33,1*	29,1	23,3	32,6	28,5
Orientación sexual (ser gay, lesbiana o bisexual)	18,7	31,2	28,4	35,6	24,3
Religión o creencias religiosas	21,6	20,1	19,5	19,5	24,2
Ser percibido/a como demasiado mayor o demasiado joven	35,4	26,5	18,2	34,1	18,7*

Fuente: Elaboración propia a partir de Neurtu 2021, 2022 y 2023 y EPADE 2020 y 2024. Neurtu 2021: P4; Neurtu 2022: P5; Neurtu 2023: P4. EPADE 2024: P4. “Para cada uno de los siguientes tipos de discriminación, ¿podría decirme si, en su opinión, está muy extendida, bastante extendida, es bastante rara, es muy rara o no pasa en Euskadi la discriminación por motivos de...”

Ámbitos de la discriminación percibida

En este apartado se analiza la percepción de la prevalencia de la discriminación en los siguientes ámbitos: residencial, laboral, legislativo, servicios públicos y protección social. La población vasca percibe que se dan diferentes niveles de igualdad de trato dependiendo del espacio social del que se trate.

Así, más de la mitad de la población cree que se dan diferencias en el trato en función de las características de la persona en cuestión, ya que la percepción de trato desigual varía entre el 37,2 % a 74,1 %. El ámbito donde más incidencia de la discriminación se percibe es el de la adquisición de una vivienda, bien en alquiler o bien en compra, ya que el 74,1 % sostiene que se dan diferencias según de quién se trate, mientras que 22,3% considera que no se hacen diferencias. En la misma línea, cuando se trata de acceder a un puesto de responsabilidad, llega al 70,4 % la cifra de personas que cree que existe desigualdad de trato, frente al 26,4 % que creen lo contrario (Gráfico 21).

²⁵ En EPADE 2020, muy o bastante frecuente.
*Media de valores. En el caso de “ser percibido/a como demasiado mayor o demasiado joven”, el valor de EPADE 2024 se trata de la media aritmética de los valores obtenidos para “ser joven” y “ser una persona mayor”; en el caso de “tener alguna discapacidad”, el valor de EPADE 2020 corresponde a la media aritmética de los valores obtenidos para “tener una discapacidad física y/o sensorial” y “tener una discapacidad intelectual”.

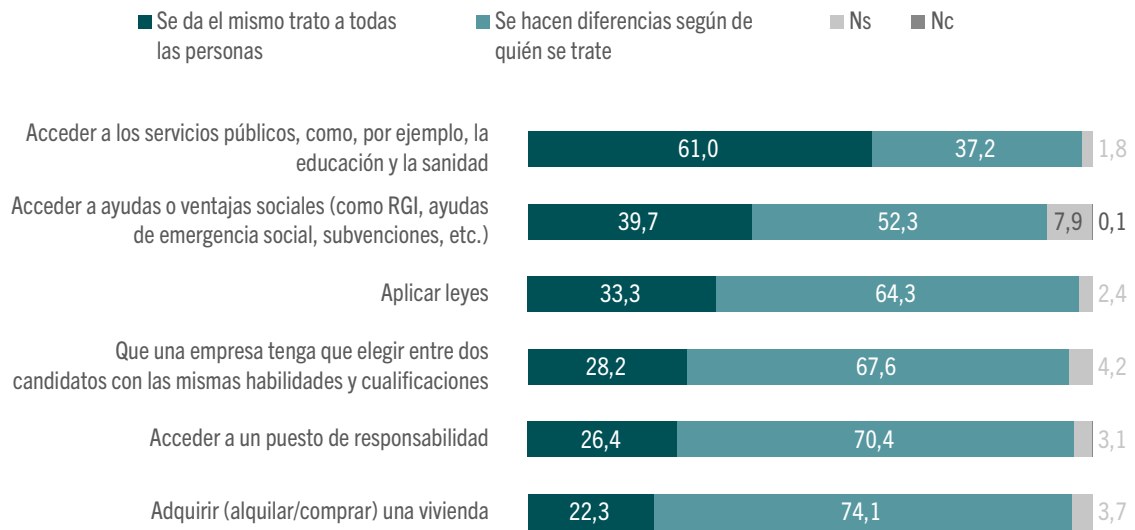
En el caso del ámbito laboral, la percepción de estas diferencias es algo menor, ya que el 67,6 % cree que a la hora de que una empresa tenga que elegir entre dos candidatos/as con las mismas habilidades y cualificaciones, se hacen diferencias según determinadas características en relación con la diversidad, siendo el porcentaje de personas que no comparten esta creencia del 28,2 %.

En el ámbito legislativo, seis de cada diez (64,3 %) piensa que existe desigualdad de trato a la hora de aplicar leyes, aunque otro tercio considera que se da el mismo trato sin hacer diferencias (33,3 %).

En relación al ámbito del acceso a la protección social, la opinión se divide, ya que en torno a la mitad (52,3 %) cree que se dan diferencias en el trato en el acceso a ayudas o ventajas sociales (como RGI, ayudas de emergencia social, subvenciones, etc.) y otro 39,7 % opina lo contrario.

Finalmente, el acceso a los servicios públicos (por ejemplo, la educación o la sanidad) es el ámbito con menos percepción de trato desigual registrado: el 61,0 % cree que hay igualdad de trato, mientras que el 37,2 % piensa que se dan diferencias según de quién se trate.

Gráfico 21. Desigualdad de trato percibida por ámbitos (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

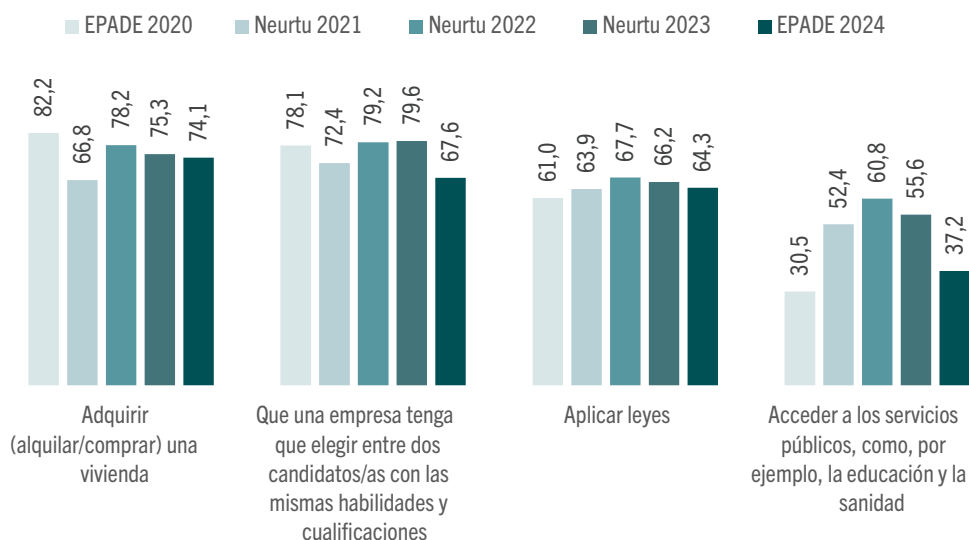
P5. “¿Cree que en Euskadi se da el mismo trato a todas las personas, o se hacen diferencias según de quién se trate a la hora de...?”

Si analizamos las respuestas expuestas por género, existen algunas diferencias estadísticamente significativas. Las mujeres se muestran más sensibles a la percepción de la desigualdad en determinados ámbitos. Concretamente,

tienen una menor tendencia a mencionar que existe igualdad de trato en los siguientes espacios sociales: acceso a ayudas o ventajas sociales (35,2 %, frente al 44,5 % de los hombres); adquisición de vivienda (19,7 % de ellas, 25,1 % de ellos); ser seleccionado/a para un puesto de trabajo (25,7 % de ellas, 30,9 % de ellos); acceso a un puesto de responsabilidad (23,3 % de ellas, 29,8 % de ellos).

En clave evolutiva, se pueden observar particularidades en la evolución de la percepción de la igualdad de trato en los diferentes ámbitos expuestos²⁶ entre 2020 y 2024. En los casos de adquisición de una vivienda y que una empresa elija entre dos candidatos/as²⁷, se percibe un descenso en la percepción de desigualdad: de -8,1 y -10,5 puntos desde 2020 hasta 2024, respectivamente. Por otro lado, en cuanto al acceso a los servicios públicos, la cifra de personas que lo considera un espacio desigual llega al 60,8 % en 2022, que después desciende al 37,2 % actual, aunque todavía +6,7 puntos por encima que en 2020. Por último, el ámbito legislativo se ha mantenido en niveles similares a lo largo de toda la evolución, con un ligero aumento de +3,3 puntos entre 2020 y 2024 (Gráfico 22).

Gráfico 22. Desigualdad de trato por ámbitos, comparativa: 2020-2024
(% “se hacen diferencias según de quién se trate”)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020, Neurto 2021, 2022 y 2023 y EPADE 2020 y 2024.

EPADE 2020: P5; Neurto 2021: P2; Neurto 2022: P4; Neurto 2023: P2. EPADE 2024: P5. “¿Cree que en Euskadi se da el mismo trato a todas las personas, o se hacen diferencias según de quién se trate a la hora de...?”

²⁶ Para los ámbitos de acceso a un puesto de responsabilidad y a ayudas o ventajas sociales no hay comparativa.

²⁷ En Neurto 2021, 2022 y 2023, “acceder a un puesto de trabajo”, y en EPADE 2020, “ser seleccionadas para un puesto de trabajo”.

Percepción de la discriminación en función de diferentes características²⁸

En este apartado profundizaremos en las percepciones y actitudes de la población vasca hacia la discriminación, analizando las características²⁹ o categorías que se considera que pueden ser susceptibles de discriminación en cada uno de los ámbitos (acceso a alquiler o compra de una vivienda, un puesto de responsabilidad, un puesto de trabajo, al sistema de protección social y acceso a los servicios públicos y en el ámbito legislativo).

Acceso a alquiler o compra de una vivienda

En este subapartado analizaremos las características que la sociedad vasca considera que podrían perjudicar más a la hora de acceder al alquiler o compra de una vivienda. Así, la característica que más perjudicial se considera es el hecho de tener escasos recursos económicos, ya que el 66,3 % así lo percibe. En la misma línea, ser inmigrante o de origen extranjero y ser gitano/a se asocia a una mayor probabilidad de sufrir discriminación en el acceso a una vivienda, con un 57,7 % y un 45,8 % de menciones, respectivamente. El origen étnico (38,9 %), estar desempleado/a (36,0 %), el color de piel (34,2 %) y ser joven (34,0 %) también aparecen entre aquellas características asociadas a un mayor riesgo o exposición a la discriminación en este ámbito (Gráfico 23).

En cambio, las características que se perciben como menos perjudiciales (con menos de un 10 % de menciones) en este ámbito son las siguientes: ser católico/a practicante (0,5 %), tener sobrepeso u obesidad (1,7 %), ser lesbiana, gay o bisexual (4,1 %), el nombre propio (5,0 %), ser una persona mayor (5,5 %), opiniones políticas (5,7 %), vivir en un barrio degradado, pobre o estigmatizado (5,8 %), tener poca formación (7,7 %), tener alguna discapacidad física y/o sensorial (8,4 %), y ser mujer (8,8 %).

²⁸ Las características que se presentan en esta consulta a la población de la CAE han sido seleccionadas a partir de listados utilizados previamente en otras encuestas realizadas tanto en el marco estatal (investigaciones del CIS) como en Europa (Eurobarómetro).

²⁹ Sólo se ha preguntado a quienes en el bloque anterior señalaron la existencia de diferencias de trato en alguno de los ámbitos.

Gráfico 23. Principales características de discriminación:
acceder a alquiler o compra de una vivienda (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P7A. “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de alquilar una vivienda?”

Se observan algunas diferencias estadísticamente significativas por género, donde las mujeres perciben como más perjudiciales las características de ser musulmán/a, judío/a, o creyente de otra religión (19,9 % de ellas, frente al 15,3 % de ellos), tener discapacidad intelectual (16,1 % de ellas, 12,5 % de ellos) y, con una fuerte diferencia por género y siendo ambas cifras significativas, el hecho de ser mujer (13,3 % de ellas y 3,7 % de ellos).

Si nos fijamos en la evolución de estas cifras en la encuesta de EPADE 2020 y la de 2024, el orden de las características percibidas como perjudiciales se mantiene similar en términos generales. Aun así, se pueden destacar algunas porque se percibe que pueden afectar más a la hora de acceder a una vivienda, tales como el hecho de ser joven (+17,6 puntos), ser inmigrante o de origen extranjero (+13,1), tener pocos recursos económicos (+10,2), ser mujer (+6,3), tener alguna discapacidad intelectual (+5,6) o tener alguna enfermedad mental (+5,4). Por el contrario, el hecho de estar desempleado/a se percibe ahora como menos perjudicial (-6,4) de lo que se percibía cuatro años atrás (Tabla 3).

Tabla 3. Principales características de discriminación: acceder a alquiler o compra de una vivienda, comparativa: 2020 y 2024 (%)

	EPADE 2020	EPADE 2024
Tener pocos recursos económicos	56,1	66,3
Ser inmigrante o de origen extranjero	44,6	57,7
Ser gitano/a	46,0	45,8
Estar desempleado/a	42,4	36,0
Ser joven	16,4	34,0
Tener alguna enfermedad mental	15,4	20,8
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	21,2	17,8
Tener alguna discapacidad intelectual	8,8	14,4
Ser transexual o transgénero	10,7	11,0
Ser mujer	2,5	8,8
Tener alguna discapacidad física y/o sensorial	5,4	8,4
Tener poca formación	4,1	7,7
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	4,1	5,8
Ser una persona mayor	3,2	5,5
Ser lesbiana, gay o bisexual	5,0	4,1
Tener sobrepeso u obesidad	1,5	1,7
Otra característica personal	4,5	4,9
Ninguna	2,5	0,1
Ns/Nc	6,5	2,1

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020 y EPADE 2024.
EPADE 2020: P8; EPADE 2024: P7A. “¿Cree que en Euskadi se da el mismo trato a todas las personas, o se hacen diferencias según de quién se trate a la hora de alquilar una vivienda?”

Acceso a un puesto de trabajo

En el caso del acceso a un puesto de trabajo, la característica considerada más perjudicial es tener poca formación, con un 57,8 % de menciones. Las siguientes características más mencionadas son ser inmigrante (46,5 %) y ser una persona gitana (42,5 %). Otros factores señalados, en orden descendente de men-

ciones, incluyen el origen étnico (34,0 %), el color de piel (31,0 %), el aspecto físico (30,3 %), tener alguna enfermedad mental (29,7 %), ser mujer (28,7 %) y la manera de vestir o presentarse (28,0 %) (Gráfico 24).

Por el contrario, las características que menos personas consideran perjudiciales a la hora de ser seleccionadas por una empresa para un puesto de trabajo son: ser católico/a practicante (0,8 %), estar desempleado/a (2,8 %), vivir en un barrio degradado, pobre o estigmatizado (5,2 %), el nombre propio (5,6 %), tener pocos recursos económicos (5,8 %), ser lesbiana, gay o bisexual (6,5 %) y las opiniones políticas (9,3 %).

Gráfico 24. Principales características de discriminación:
acceder a un puesto de trabajo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P7B. “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de que una empresa tenga que elegir entre dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones?”

En el ámbito del acceso a un puesto de trabajo, también se observan diferencias estadísticamente significativas entre las respuestas de mujeres y hombres. Una vez más, son las mujeres quienes consideran, en mayor medida, que las siguientes características pueden influir de manera negativa en este contexto: ser lesbiana, gay o bisexual; ser trans; tener alguna discapacidad física o sensorial; tener alguna enfermedad mental; ser católico/a practicante; ser musulmán/a, judío/a o de otra religión; vivir en un barrio degradado, pobre o estigmatizado; tener pocos recursos económicos; estar desempleado/a; tener sobrepeso u obesidad, así como el nombre propio.

En el caso de la percepción sobre la discriminación asociada a ser mujer, no solo se observa una notable mayor sensibilidad entre las mujeres (37,5 %), frente a los hombres (18,5 %). Por otro lado, en cuanto a la percepción de “ser una persona mayor”, únicamente se registra una menor frecuencia de menciones por parte de los hombres.

Al comparar con los datos de 2020, destaca el notable aumento en las menciones de la falta de formación como un factor perjudicial (+20,9 puntos), seguido por ser joven (+11,0), ser inmigrante (+7,7) y padecer una enfermedad mental (+6,0). Por el contrario, como en los casos anteriores, el hecho de ser mujer es la característica que más ha disminuido en su percepción como obstáculo para acceder a un empleo (-7,7), junto con el hecho de ser musulmán/a, judío/a o creyente de otra religión (-7,4) (Tabla 4).

Tabla 4. Principales características de discriminación: acceder a un puesto de trabajo, comparativa: 2020 y 2024 (%)

	EPADE 2020	EPADE 2024
Tener poca formación	36,9	57,8
Ser gitano/a	38,8	46,5
Ser inmigrante o de origen extranjero	42,4	42,5
Ser mujer	23,7	29,7
Tener alguna enfermedad mental	36,4	28,7
Tener alguna discapacidad intelectual	26,9	24,3
Ser transexual o transgénero	11,2	22,2
Ser joven	19,4	21,2
Tener alguna discapacidad física y/o sensorial	18,7	18,2
Ser una persona mayor	15,0	17,4
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	17,2	14,2
Tener pocos recursos económicos	19,5	12,1
Estar desempleado/a	6,6	6,5
Ser lesbiana, gay o bisexual	5,5	5,8
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	2,7	5,2
Tener sobrepeso u obesidad	2,7	2,8
Ser católico/a practicante	0,5	0,8
Otra característica personal	8,3	2,8
Ninguna	5,9	0,1
Ns/Nc	8,1	3,0

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020 y EPADE 2024.
EPADE 2020: P10 ³⁰; EPADE 2024: P7B. “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de que una empresa tenga que elegir entre dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones?”

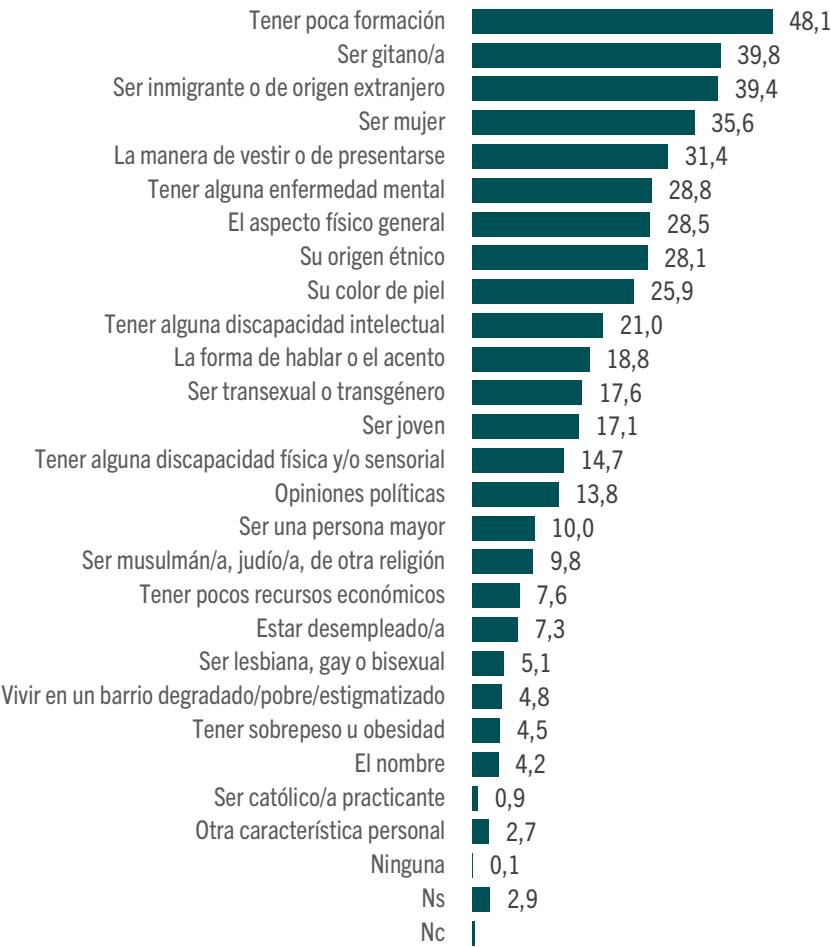
Acceso a un puesto de responsabilidad

En cuanto a las características que la población más menciona como susceptible de discriminación a la hora de acceder a un puesto de trabajo de responsabilidad, destaca el hecho de tener poca formación, con un 48,1 % de personas que lo consideran perjudicial. Seguidamente, ser gitano o gitana (39,8 %), ser inmigrante o de origen extranjero (39,4 %), ser mujer (35,6 %), o la manera de vestir o de presentarse (31,4 %) también son características que parte importante de la población vasca asocia a una mayor exposición a situaciones discriminatorias en este ámbito (Gráfico 25).

³⁰ EPADE 2020: “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo?”

En el extremo opuesto, las características que se cree que menos pueden perjudicar a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad son las siguientes: ser católico/a practicante (0,9 %); el nombre propio (4,2 %); tener sobrepeso u obesidad (4,5 %); vivir en un barrio degradado, pobre o estigmatizado (4,8 %); ser lesbiana, gay o bisexual (5,1 %); estar desempleado/a (7,3 %); tener pocos recursos económicos (7,6 %), o ser musulmán/a, judío/a o de otra religión (9,8 %).

Gráfico 25. Principales características de discriminación: acceder a un puesto de trabajo de responsabilidad (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P7C. “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad?”

Al igual que en el ámbito del acceso a la vivienda, también son las mujeres las que muestran una mayor sensibilidad en determinados casos. Así, las mujeres consideran en significativa mayor medida que las siguientes características pueden influir de manera negativa en este ámbito: ser lesbiana, gay o bisexual; ser trans; ser joven; tener alguna discapacidad intelectual; tener alguna enfermedad

mental; vivir en un barrio degradado, pobre o estigmatizado; tener pocos recursos económicos, y el nombre propio. En los siguientes dos casos, además de presentar las mujeres una destacable mayor sensibilidad, también destacan los hombres por su significativa menor sensibilidad: ser mujer (44,5 % de menciones entre ellas, frente al 25,1 % de ellos), y ser musulmán/a, judío/a o creyente de otra religión (13,1 % de las mujeres, frente al 5,9 % de los hombres).

En clave evolutiva, las características consideradas que pueden asociarse a un trato desigual mayor o menor siguen siendo las mismas por lo general (Tabla 5). Resulta remarcable que el hecho de ser mujer es la característica que mayor descenso ha tenido en su percepción como perjudicial para acceder a un puesto de responsabilidad, pasando de ser el motivo considerado más perjudicial en 2020, con un 47,6 % de menciones, a ocupar el cuarto puesto en 2024, con un 35,6 % de menciones (-12,0 puntos). Por otra parte, destaca la importancia que han ganado el hecho de tener poca formación (+9,1) y ser inmigrante o de origen extranjero (+7,0) en la percepción de características como perjudiciales para acceder a un puesto de responsabilidad.

Tabla 5. Principales características de discriminación: acceder a un puesto de trabajo de responsabilidad, comparativa: 2020 y 2024 (%)

	EPADE 2020	EPADE 2024
Tener poca formación	39,0	48,1
Ser gitano/a	42,9	39,8
Ser inmigrante o de origen extranjero	32,4	39,4
Ser mujer	47,6	35,6
Tener alguna enfermedad mental	26,9	28,8
Tener alguna discapacidad intelectual	21,8	21,0
Ser transexual o transgénero	20,4	17,6
Ser joven	10,6	17,1
Tener alguna discapacidad física y/o sensorial	10,9	14,7
Ser una persona mayor	11,9	10,0
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	14,8	9,8
Tener pocos recursos económicos	5,7	7,6
Estar desempleado/a	4,3	7,3
Ser lesbiana, gay o bisexual	6,0	5,1
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	3,2	4,8
Tener sobrepeso u obesidad	7,1	4,5
Ser católico/a practicante	0,3	0,9
Otra característica personal	5,1	2,7
Ninguna	4,0	0,1
Ns/Nc	8,9	3,3

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020 y EPADE 2024.

EPADE 2020: P12; EPADE 2024: P7C. “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a un puesto de responsabilidad?”

Ámbito legislativo

En cuanto a la igualdad de trato al aplicar las leyes, las características más percibidas como perjudiciales son el hecho de tener pocos recursos económicos (44,2 % de la población lo considera desfavorable) y ser inmigrante o de origen extranjero (40,7 %). A continuación, se menciona que ser una persona gitana puede perjudicar a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo (31,4 %), así como el color de piel (28,1 %) u origen étnico (24,3 %). Con puntuaciones algo menores se encuentran características como ser mujer (19,8 %) y tener poca formación (19,6 %) (Gráfico 26).

Por otro lado, las características que la sociedad vasca percibe como menos perjudiciales en el ámbito legislativo son: ser católico/a practicante (0,7 %), tener sobrepeso u obesidad (2,9 %), ser joven (5,2 %), ser persona mayor (6,7 %), ser lesbiana, gay o bisexual (7,8 %) y tener alguna discapacidad física o sensorial (9,7 %).

Gráfico 26. Principales características de discriminación: aplicar leyes (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P6A. “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de aplicar leyes?”

Por género, observamos nuevamente diferencias estadísticamente significativas, ya que las mujeres piensan que las siguientes características pueden influir en que no sea tratada de forma igualitaria a la hora de aplicar leyes: ser mujer (22,3 % de las mujeres lo menciona como característica perjudicial, frente al 16,9 % de los hombres); tener alguna enfermedad mental (17,6 % de ellas, 10,5 % de ellos); ser musulmán, judío o de otra religión (17,4 % de ellas, 11,6 % de ellos); tener alguna discapacidad intelectual (16,8 % de las mujeres, 7,9 % de los hombres); tener alguna discapacidad física y/o sensorial (13,5 % de ellas, 5,4 % de ellos³¹). Sin embargo, las mujeres también destacan por mencionar en mayor medida que ninguna característica podría perjudicar a una persona a la hora de aplicar leyes (0,5 % de ellas, frente a la nula mención de ellos).

En cuanto a la evolución que ha tenido la percepción de las características que se consideran que pueden perjudicar en el ámbito legislativo, se advierte un descenso importante en el porcentaje de personas que optan por la categoría “ninguna”, pasando del 15,8 % al 0,3 % en 2024. Lo mismo ocurre con las categorías no sabe y no contesta, que reflejan el desconocimiento o falta de posicionamiento que hace cuatro años mostraban las personas encuestadas hacia esta cuestión (Tabla 6).

Así, se observa un incremento general en la percepción de que ciertas características pueden perjudicar a la hora de aplicar leyes. En particular, los factores cuya percepción de discriminación ha aumentado en mayor medida son tener pocos recursos económicos (+26,2), ser una persona gitana (+22,1), ser inmigrante o de origen extranjero (+19,7) y tener poca formación (+18,0).

³¹ En este caso, los hombres también destacan estadísticamente por un porcentaje significativamente menor de menciones.

Tabla 6. Principales características de discriminación: aplicar leyes, comparativa: 2020 y 2024 (%)

	EPAD 2020	EPAD 2024
Tener pocos recursos económicos	18,0	44,2
Ser inmigrante o de origen extranjero	21,0	40,7
Ser gitano/a	9,3	31,4
Ser mujer	10,7	19,8
Tener poca formación	1,6	19,6
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	3,6	14,7
Ser transexual o transgénero	0,8	14,5
Tener alguna enfermedad mental	0,2	14,3
Tener alguna discapacidad intelectual	0,4	12,7
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	1,8	12,5
Estar desempleado/a	0,9	10,1
Tener alguna discapacidad física y/o sensorial	0,7	9,7
Ser lesbiana, gay o bisexual	0,7	7,8
Ser una persona mayor	1,5	6,7
Ser joven	1,3	5,2
Tener sobrepeso u obesidad	0,1	2,9
Ser católico/a practicante	0,1	0,7
Otra característica personal	8,6	5,9
Ninguna	15,8	0,3
Ns/Nc	21,5	4,3

Fuente: Elaboración propia a partir de EPAD 2020 y EPAD 2024.

EPAD 2020: P3; EPAD 2024: P6A. “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de aplicar leyes?”

Acceso al sistema de protección social

Al analizar esta misma pregunta en el caso del acceso al sistema de protección social, podemos observar que las respuestas más mencionadas se concentran en la categoría “otra característica personal” que engloba, en su mayoría, menciones como “ser de aquí”, “ser autóctono/a” o similares. Así, el 27,1 % de la población piensa que el hecho de ser una persona autóctona puede afectar de forma negativa a la hora de acceder a ayudas o ventajas sociales. Así, esta percepción conecta con los datos del *Barómetro 2024. Percepciones y actitudes hacia la población de origen extranjero*³² realizado por Ikupegi que año tras año registra el estereotipo que relaciona a las personas inmigrantes o de origen ex-

³² Tal y como se apunta en el informe, este es precisamente uno de los estereotipos negativos más extendidos actualmente (el 36,5 % está de acuerdo con esta creencia).

trajero con el supuesto abuso o facilidades en el acceso a las ayudas sociales como uno de los que más peso tienen en la sociedad.

Respecto a otros factores que podrían dificultar el acceso al sistema de protección social, destaca el hecho de ser joven (21,7 % de menciones). Asimismo, ser inmigrante o de origen extranjero es señalado por el 21,1 % de la población como un obstáculo. Les siguen tener poca formación (15,2 %), ser una persona mayor (12,7 %), ser gitano/a (11,3 %), así como el origen étnico (11,0 %) (Gráfico 27).

En contraste, las características que la sociedad vasca identifica como menos perjudiciales en este ámbito incluyen ser practicante de la religión católica (1,1 %), tener sobrepeso u obesidad (1,4 %), pertenecer a la comunidad lesbiana, gay o bisexual (2,8 %), residir en un barrio degradado, pobre o estigmatizado (4,6 %), y la apariencia física (5,4 %).

Gráfico 27. Principales características de discriminación: acceder a ayudas o ventajas sociales (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P6C. “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a ayudas o ventajas sociales (como RGI, ayudas de emergencia social, subvenciones, etc.)?”

En este ámbito también encontramos diferencias estadísticamente significativas entre las respuestas de mujeres y de hombres, de nuevo, porque las mujeres muestran una mayor sensibilidad concretamente hacia el hecho de que las siguientes características puedan afectar de forma negativa en el acceso a ayudas o ventajas sociales: ser gitano/a (12,9 % de ellas, frente al 9,4 % de ellos), tener alguna enfermedad mental (11,7 % de ellas, 7,3 % de ellos), ser mujer (11,5 % de ellas, 3,3 % de ellos³³), estar desempleado/a (8,5 % de ellas, 5,5 % de ellos), ser musulmán/a, judío/a o creyente de otra religión (8,2 % de las mujeres, 4,2 % de los hombres), tener una orientación sexual no heterosexual (4,2 % de ellas, 1,0 % de ellos) y, por último, ser practicante de la religión católica (1,9 % de ellas, 0,1 % de ellos).

Acceso a los servicios públicos

En el caso del acceso a los servicios públicos tales como la educación o la sanidad, las características que se perciben como más desfavorables están relacionadas con el origen étnico o procedencia o con pertenecer al Pueblo Gitano. Así, el 35,4 % de la población vasca cree que ser inmigrante o de origen extranjero puede afectar de forma negativa en este caso. A cierta distancia, le sigue el 25,5 % que considera que ser gitano/a puede suponer una desventaja en este sentido y el 22,0 % que menciona el origen étnico. Otras características destacadas como perjudiciales son tener poca formación (18,1 %), el color de piel (17,4 %) y tener escasos recursos económicos (16,0 %) (Gráfico 28).

Por otra parte, los factores percibidos como los que menos pueden afectar al acceder a servicios públicos son: ser católico/a practicante (1,9 %), ser lesbiana, gay o bisexual (3,8 %) y tener sobrepeso u obesidad (3,8 %).

³³ En este caso, los hombres también destacan estadísticamente por un porcentaje significativamente menor de menciones.

Gráfico 28. Principales características de discriminación:
acceder a los servicios públicos (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P6B. “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a los servicios públicos, como, por ejemplo, la educación y la sanidad?”

A la hora de valorar los motivos de discriminación que pueden influir en el acceso a los servicios públicos, también encontramos diferencias estadísticamente significativas por género. Las mujeres consideran en mayor medida que ciertas características pueden perjudicar a una persona: ser mujer, identificarse como homosexual o bisexual, ser trans, ser joven, ser mayor, tener una discapacidad intelectual, padecer una enfermedad mental, practicar la religión católica, así como el islam, el judaísmo u otras religiones, o tener sobrepeso u obesidad.

Al comparar estos resultados con los obtenidos hace cuatro años, llama la atención el porcentaje de personas que opinaban entonces que ninguna caracterís-

tica personal podía dificultar el acceso a los servicios públicos, alcanzando un 36,3 %, frente al 0,0 % registrado en 2024 (Tabla 7).

Como consecuencia de la disminución en el número de personas que consideran que no existe ninguna característica que pueda dificultar el acceso a los servicios públicos, se observa un aumento en las menciones de factores percibidos como desfavorables entre 2020 y 2024. Destaca, en particular, el incremento en la percepción de ser inmigrante o de origen extranjero como característica perjudicial (+19,3 puntos), así como ser gitano/a (+15,9) o tener poca formación (+13,3).

Tabla 7. Principales características de discriminación: acceder a los servicios públicos, comparativa: EPADE 2020 y 2024 (%)

	EPADE 2020	EPADE 2024
Ser inmigrante o de origen extranjero	16,1	35,4
Ser gitano/a	9,6	25,5
Tener poca formación	4,8	18,1
Tener pocos recursos económicos	11,7	16,0
Tener alguna enfermedad mental	3,9	13,4
Ser una persona mayor	3,1	12,0
Tener alguna discapacidad intelectual	2,8	11,5
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	3,8	11,3
Ser transexual o transgénero	2,7	10,7
Tener alguna discapacidad física y/o sensorial	2,8	9,7
Ser mujer	1,8	9,2
Ser joven	1,0	8,9
Estar desempleado/a	2,7	8,9
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	3,2	8,8
Ser lesbiana, gay o bisexual	1,5	3,8
Tener sobrepeso u obesidad	1,6	3,8
Otra característica personal	8,6	10,1
Ninguna	36,3	0,0
Ns/Nc	21,3	6,3

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020 y EPADE 2024.

EPADE 2020: P6; EPADE 2024: P6B. “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de acceder a los servicios públicos?”

3

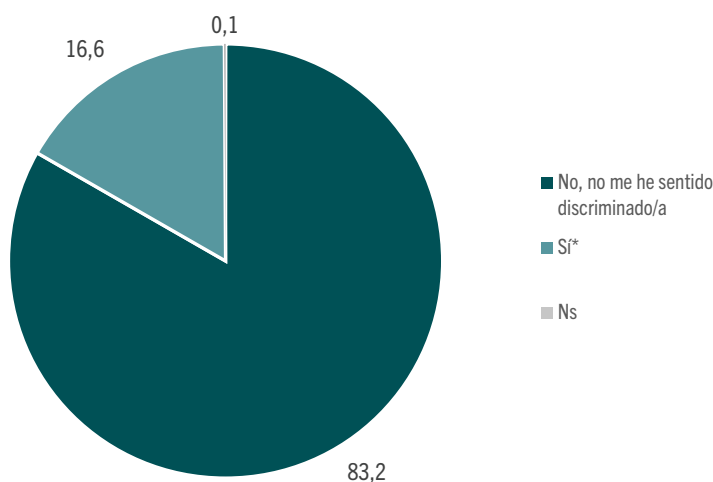
Discriminación declarada

En este apartado se examina la información relativa a la denominada discriminación declarada, entendida como aquella que las personas manifiestan haber experimentado. En primer lugar, se presentan los datos correspondientes a la discriminación directa, es decir, aquella vivida en primera persona. En segundo lugar, se analizan los datos relativos a la discriminación de la cual las personas han sido testigos. Finalmente, se aborda una revisión de los ámbitos específicos en los que se manifiesta tanto la discriminación declarada directa como la indirecta.

Discriminación directa

Al consultar a las personas entrevistadas si se han sentido discriminadas en los últimos doce meses, en términos generales, el 83,2 % indicó no haber experimentado discriminación, mientras que el 16,6 % afirmó lo contrario (Gráfico 29). Esto implica que casi dos de cada diez personas reportan haber sentido algún tipo de discriminación en el último año.

Gráfico 29. Discriminación sufrida en primera persona en los últimos doce meses (%)³⁴



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P18. En los últimos 12 meses, ¿se ha sentido Ud. discriminado/a por...?

El análisis de esta variable desagregada por género evidencia diferencias significativas entre mujeres y hombres. En detalle, el 23,3 % de las mujeres reportaron haber experimentado discriminación, en contraste con el 9,4 % de los hombres. Esto evidencia el hecho de que, en términos generales, la discriminación directa sufrida afecta de manera más pronunciada a las mujeres que a los hombres.

De acuerdo con los datos presentados en el Gráfico 30, que analiza los motivos de discriminación mencionados por las personas que previamente afirmaron haber sufrido algún tipo de discriminación en los últimos doce meses, el motivo más frecuente es la discriminación por ser mujer³⁵, que afecta al 40,2 % de los casos. En segundo lugar, se encuentran las discriminaciones por motivo de ser joven y de ser inmigrante o de origen extranjero³⁶, registradas ambas por el 9,5 %, seguidas de la apariencia física en general (8,5 %) y ser una persona mayor (7,5 %). Les siguen la discriminación relacionada con el idioma³⁷ (7,0 %), por origen étnico (6,5 %) y por tener algún tipo de discapacidad (6,0 %).

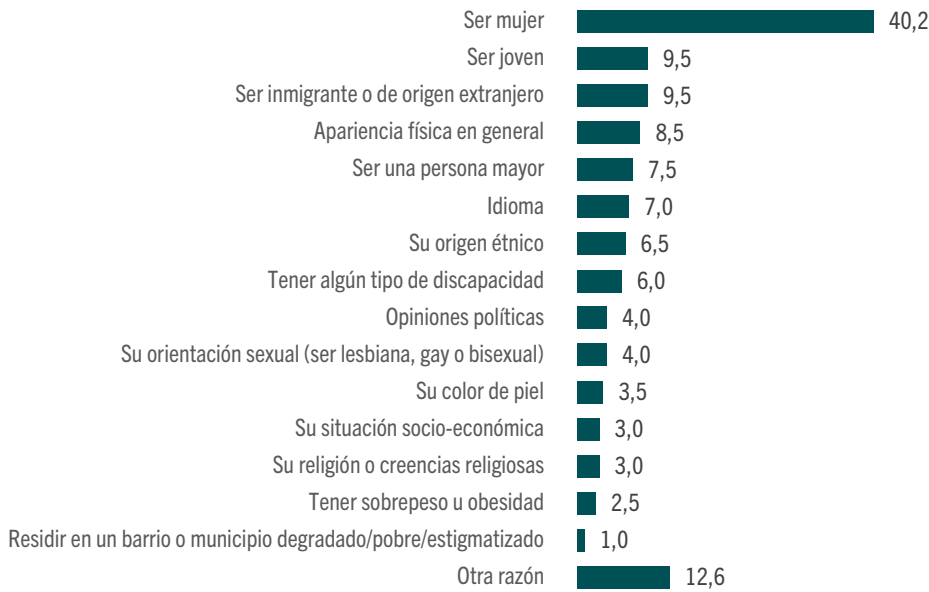
³⁴ *Suma total de respuestas afirmativas para cada uno de los motivos de discriminación.

³⁵ Bajo esta categoría se recogen las menciones directas a la discriminación por ser mujer, así como por ser madre o estar embarazada.

³⁶ En esta categoría se incluyen alusiones explícitas a la discriminación por ser una persona inmigrante o de origen extranjero, además de por no tener documentación.

³⁷ Bajo esta categoría se agrupan referencias al idioma en general, así como a la discriminación relacionada con hablar euskera, no tener la opción de hablarlo o, por el contrario, ser discriminado/a por no hablarlo.

Gráfico 30. Discriminación sufrida en primera persona en los últimos doce meses por características (% sobre total de respuestas afirmativas)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P18. “En los últimos 12 meses, ¿se ha sentido Ud. discriminado/a por...?”

Se observan diferencias estadísticamente destacables entre la vivencia de discriminación de mujeres y de hombres. De hecho, entre las mujeres que han experimentado algún tipo de episodio discriminatorio en el último año, el 50,5 % afirma haber sufrido discriminación por el propio hecho de ser mujer. En cambio, las respuestas de los hombres muestran mayor presencia de otros motivos de discriminación: ser joven (15,8 % de ellos frente al 6,9 % de ellas), por motivo de sus opiniones políticas (8,6 % de ellos, frente al 2,0 % de ellas), o residir en un barrio o municipio degradado, pobre o estigmatizado (2,9 % de ellos, frente a la nula cifra de ellas).

El siguiente Gráfico 31 presenta las circunstancias en las que se produjo la última situación de discriminación o acoso vivida en primera persona. Estos datos destacan la prevalencia de ciertos entornos como escenarios clave para la experiencia de discriminación. Se observa que la mayoría de estos incidentes ocurrieron en espacios públicos (36,6 %), seguidos del ámbito laboral. En este último caso, las situaciones incluyen tanto el acoso o discriminación en el lugar de trabajo (21,6 %) como durante el proceso de búsqueda de empleo (8,5 %). En segundo plano, con porcentajes menores, se identifican situaciones de discriminación o acoso ocurridas al utilizar servicios de salud o servicios sociales, al ser atendidas en establecimientos como tiendas o bancos, durante la búsqueda de un apartamento o casa para alquilar o comprar, así como en ambientes de ocio como bares, discotecas o restaurantes, entre otros. Estos

contextos, aunque menos frecuentes, también destacan como escenarios donde se manifiestan experiencias de discriminación.

Gráfico 31. Circunstancias bajo las que se produjo la última situación de discriminación sufrida en primera persona (%)



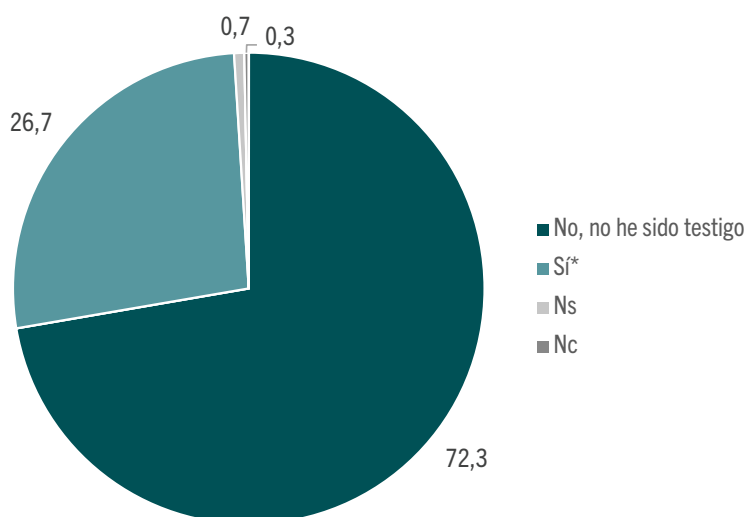
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.
P19. “Pensando en la ocasión más reciente en la que se sintió discriminado/a o sufrió acoso, ¿bajo qué circunstancias se produjo?”

Asimismo, se advierten algunas diferencias estadísticamente significativas por género, concretamente, porque los hombres se han sentido más discriminados en los siguientes contextos: en la búsqueda de una vivienda para alquilar o comprar (10,6 % de los hombres que han sufrido algún tipo de discriminación en el último año, frente al 3,2 % de las mujeres); al asistir o solicitar ingreso a la escuela o universidad (el 5,3 % de ellos frente a la ausencia de menciones entre ellas).

Discriminación presenciada

El Gráfico 32 presenta los datos de actos discriminatorios de los que la población vasca afirma haber sido testigo en los últimos doce meses, es decir, situaciones de discriminación que han observado o escuchado y que han afectado a personas cercanas. El 72,3 % de la población vasca no ha sido testigo de alguna situación de discriminación en el último año, mientras que el 26,7 % afirma haber sido discriminado o discriminada.

Gráfico 32. Discriminación presenciada indirectamente en los últimos doce meses (%) ³⁸



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

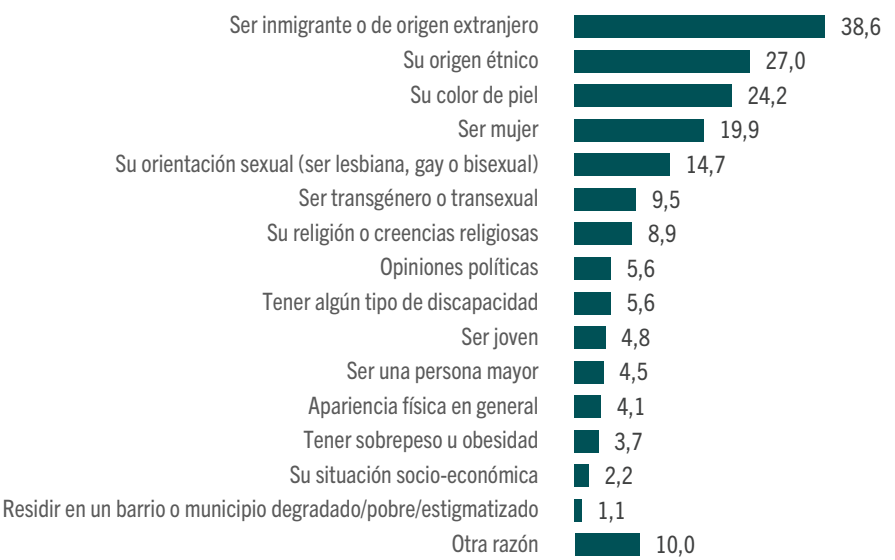
P23. "Independientemente de su situación personal, ¿en los últimos 12 meses ha sido testigo (ha visto u oído) de alguna situación de discriminación sufrida por alguna persona motivo de...?"

Por género, no se observan diferencias estadísticamente significativas entre las respuestas de mujeres y de hombres.

En el Gráfico 33 se presentan las razones de discriminación presenciada de manera indirecta a otras personas durante los últimos doce meses. En las primeras posiciones se encuentran motivos como ser inmigrante o de origen extranjero (38,6 %), el origen étnico (27 %) o por el color de piel (24,2 %). Estos son seguidos por la discriminación por ser mujer (19,9 %), así como la orientación sexual (14,7 %), la identidad de género (ser transgénero o transexual, 9,5 %) y la religión o las creencias religiosas (8,9 %). El resto de las características se ubican por debajo de este porcentaje.

³⁸ *Suma total de respuestas afirmativas para cada uno de los motivos de discriminación.

Gráfico 33. Discriminación presenciada indirectamente en los últimos doce meses, por características (% sobre total de respuestas afirmativas)



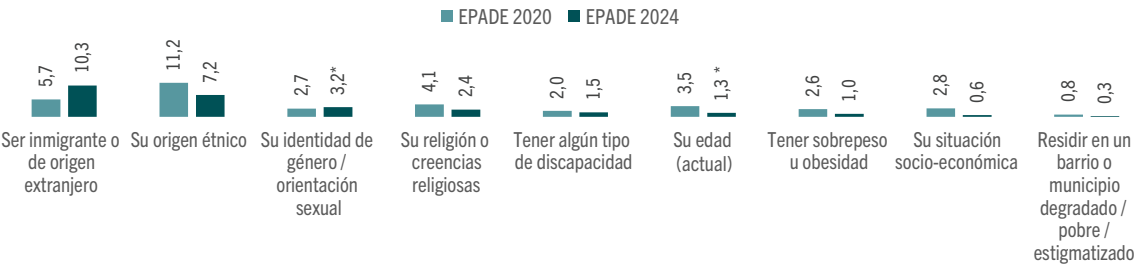
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P23. “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 motivo de...?”

En este caso tampoco se observan diferencias estadísticamente significativas por género.

Al comparar los datos de 2024 con los de la EPADE 2020, se observa un panorama relativamente similar en el porcentaje de personas que han sido testigo de algún tipo de episodio discriminatorio en el último año. Como diferencias destacables, se percibe un leve aumento de los episodios de discriminación presenciados por motivo de ser inmigrante o de origen extranjero (+4,6 puntos) y un leve descenso en aquellos relacionados con el motivo del origen étnico (-4,0) (Gráfico 34).

Gráfico 34. Discriminación presenciada indirectamente en los últimos doce meses, por características, comparativa: 2020 y 2024 (% sobre el total)³⁹

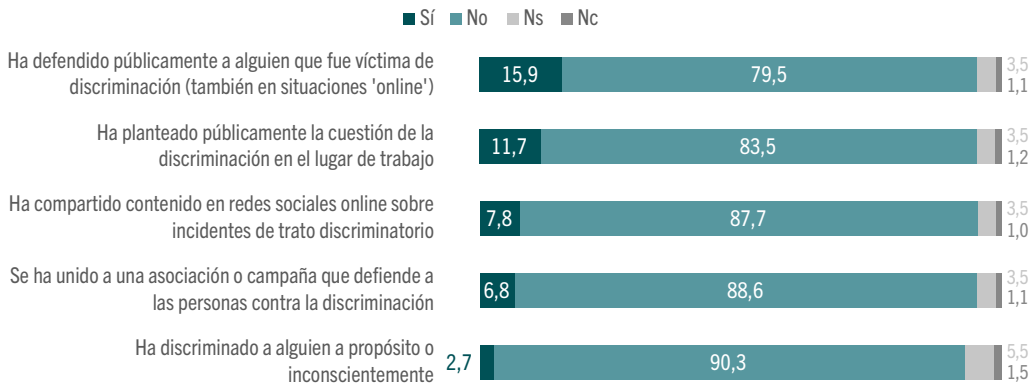


Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020 y 2024.

EPADE 2020: P43; EPADE 2024: P23. “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 motivo de...?”

Por otro lado, se ha preguntado por las diferentes acciones que la población ha llevado a cabo en los últimos doce meses en relación con situaciones de discriminación. Así, la acción más frecuente es defender públicamente a alguien que estaba siendo víctima de discriminación, ya sea de forma presencial o a través de internet, reconocida por el 15,9 % de la población. Le sigue el haber planteado una cuestión de discriminación en el entorno laboral, mencionada por el 11,7 %. Por otro lado, un 7,8 % señala haber compartido contenido en redes sociales sobre incidentes de discriminación, mientras que el 6,8 % se ha unido a alguna campaña en contra de la discriminación. Finalmente, un 2,7 % de personas encuestadas admite haber discriminado a alguien, ya sea de manera intencionada o inconsciente, mientras que un 90,3 % cree no haberlo hecho (Gráfico 35).

Gráfico 35. Defensa ante situaciones de discriminación y discriminación ejercida (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P24. “En los últimos 12 meses, ¿ha realizado alguna de las siguientes acciones?”

³⁹ En EPADE 2020, “su situación socio-económica” se equivale a “tener pocos recursos económicos”.
* Media de valores. En el caso de “su identidad de género/orientación sexual”, el dato de EPADE 2024 se trata de la media aritmética de los valores obtenidos para “ser transgénero o transexual” y “su orientación sexual (ser lesbiana, gay o bisexual)”; en el caso de “su edad (actual)”, el dato de EPADE 2024 consiste en la media aritmética de los valores obtenidos para “ser joven” y “ser una persona mayor”.

Se advierten diferencias significativas por género, donde las mujeres presentan una mayor tendencia a unirse a una asociación o campaña que defiende a las personas contra la discriminación (14,2 % frente al 8,9 % de los hombres), así como a plantear públicamente la cuestión de la discriminación en el lugar de trabajo, en cuyo caso la respuesta de los hombres también es relevante por su menor cifra (9,6 % de ellas frente al 3,9 % de ellos).

4

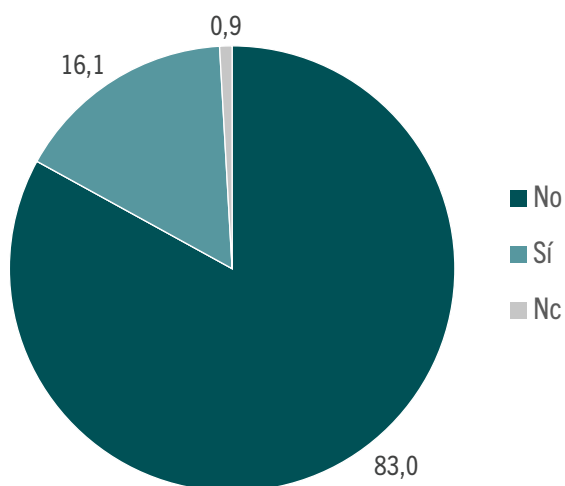
Denuncias y actuaciones ante la discriminación

Este apartado aborda un análisis detallado sobre las denuncias y reclamaciones formales realizadas como respuesta a situaciones discriminatorias, así como los motivos que las impulsan. Este análisis permite identificar tanto la frecuencia de estas acciones como las razones detrás de su presentación o ausencia. Además, se incluye una exploración sobre los organismos o personas consideradas como referencia por la población a la hora de denunciar estas actuaciones, proporcionando una visión integral de las dinámicas relacionadas con la defensa de derechos frente a la discriminación.

Denuncias y reclamaciones formales

El análisis de las denuncias o reclamaciones formales relacionadas con situaciones de discriminación sufridas en primera persona revela que una amplia mayoría, el 83 %, no ha presentado ningún tipo de denuncia ante la discriminación sufrida. Por otro lado, solo un 16,1 % de las personas afectadas optaron por formalizar su reclamo. Estos datos reflejan una importante brecha entre la experiencia de discriminación y la acción formal para enfrentarla (Gráfico 36).

Gráfico 36. Denuncia o reclamación formal ante situación de discriminación sufrida en primera persona (%)



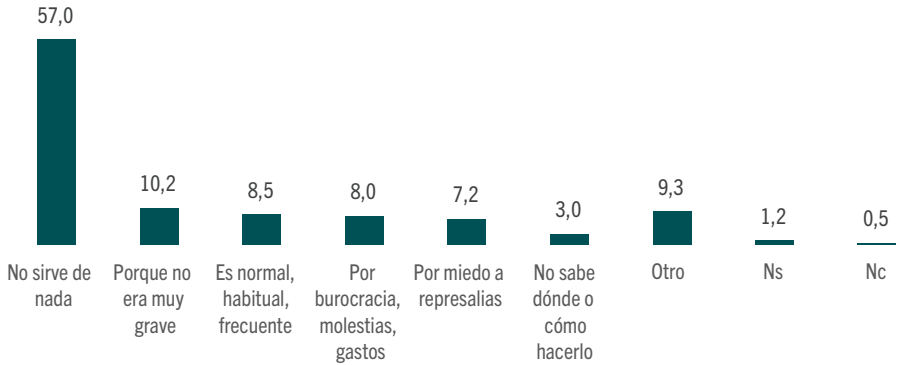
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P20. ¿Ante esta situación de discriminación presentó usted algún tipo de queja o reclamación formal o denuncia?

En cuanto a esta cuestión, estadísticamente, no se registran diferencias significativas por género.

Al analizar los principales motivos por los cuales las personas no realizaron una denuncia o reclamación formal ante una situación de discriminación sufrida en primera persona, destacan varias razones que reflejan barreras significativas. La más frecuente, señalada por el 57 %, es la percepción de que la denuncia o reclamación formal “no sirve para nada”. Un 10,2 % considera que la situación no era lo suficientemente grave como para tomar medidas, mientras que un 8,5 % afirma que no denunció porque la discriminación es algo habitual o frecuente en la sociedad. Además, el 8 % atribuye su decisión a la burocracia implicada en el proceso, y el 7,2 % menciona el miedo a represalias como factor determinante. Por otro lado, un 3 % de las personas indica que no sabe cómo proceder para presentar una denuncia, mientras que el 9,3 % refiere otros motivos, que varían desde la falta de pruebas o datos hasta consejos jurídicos de no hacerlo (Gráfico 37).

Gráfico 37. Motivo de no realización de denuncia o reclamación formal ante situación de discriminación sufrida en primera persona (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P21. “¿Por qué no realizó una queja formal o denuncia ante la situación de discriminación?”

En este caso, no se advierten diferencias significativas entre las respuestas de mujeres y de hombres.

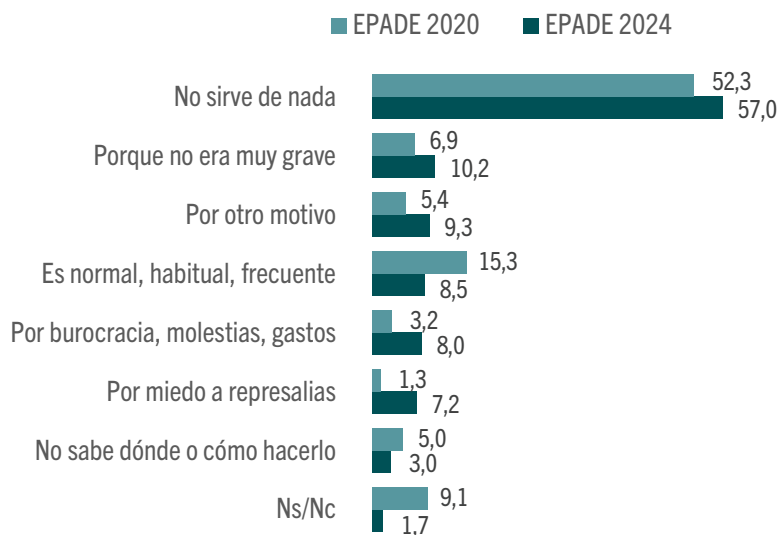
La comparación entre los datos de 2024 y los obtenidos en la EPADE 2020 revela tanto continuidad como diferencias significativas en los motivos de la infra-denuncia frente a situaciones de discriminación. En ambos periodos, el motivo más destacado para no denunciar es la percepción de que “no sirve de nada”. En 2020, este motivo fue señalado por el 52,3 % de las personas, mientras que, como se ha comentado recientemente, en los datos actuales el porcentaje asciende al 57 %, lo que indica un incremento en esta percepción de desconfianza hacia la efectividad de las denuncias (Gráfico 38).

Respecto a otros motivos, en 2020, el 15,3 % de las personas encuestadas justificó su falta de acción por considerar que las conductas discriminatorias son habituales o normales, un porcentaje que en los datos actuales se desglosa entre el 8,5 % que menciona la habitualidad y el 10,2 % que argumenta la falta de gravedad. Este cambio refleja una ligera reducción en la normalización de estas conductas, pero también un aumento en las razones vinculadas a la percepción de la gravedad del acto.

Adicionalmente, los datos actuales destacan barreras específicas no enfatizadas en 2020, como la burocracia del proceso y el miedo a represalias.

En resumen, aunque los motivos principales se mantienen similares, el incremento en la percepción de inutilidad de las denuncias y la mayor mención de barreras específicas en los datos actuales reflejan una tendencia hacia una mayor desconfianza institucional y persistencia de obstáculos para la acción formal.

Gráfico 38. Motivo de no realización de denuncia o reclamación formal ante situación de discriminación sufrida en primera persona, comparativa: 2020 y 2024 (%)



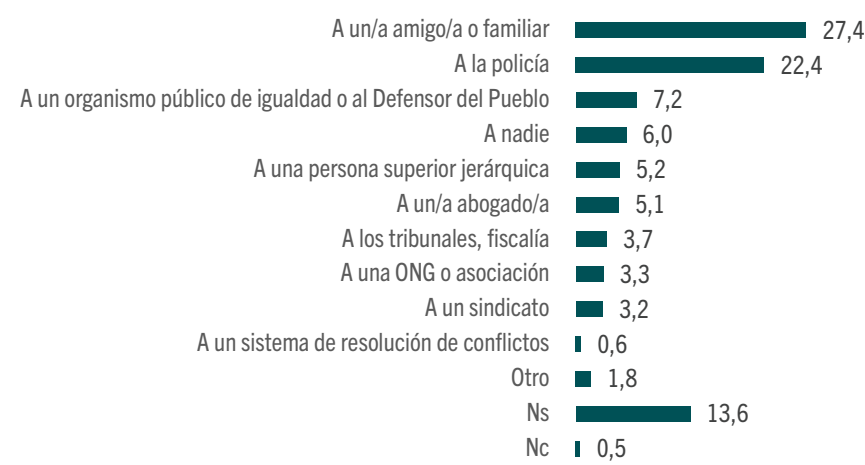
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020 y 2024.

EPADE 2020: P39; EPADE 2024: P21. "¿Por qué no realizó una queja formal o denuncia ante la situación de discriminación?"

Las respuestas sobre a quién preferirían informar en caso de ser víctimas nuevamente de discriminación se distribuyen de manera significativa entre distintas opciones. Cerca de la mitad de las personas encuestadas optan por dos principales alternativas: un 22,7 % señala que informaría a una amistad cercana, mientras que un 22,4 % recurriría a la policía (Gráfico 39).

Asimismo, un 17,2 % afirma que acudiría a un organismo público de igualdad o al defensor del pueblo, lo que refleja cierta confianza en estas instituciones. Por otro lado, un 6 % indica que no informaría a nadie, lo cual evidencia la persistencia de desconfianza o resignación frente a las posibilidades de acción. Además, un 13,6 % no sabe a quién acudir en caso de ser víctima, destacando una clara necesidad de mejorar la información y la visibilidad de los recursos disponibles para enfrentar la discriminación.

Gráfico 39. Persona u organismo a quien preferiría informar en caso de situación de discriminación sufrida en primera persona (%)



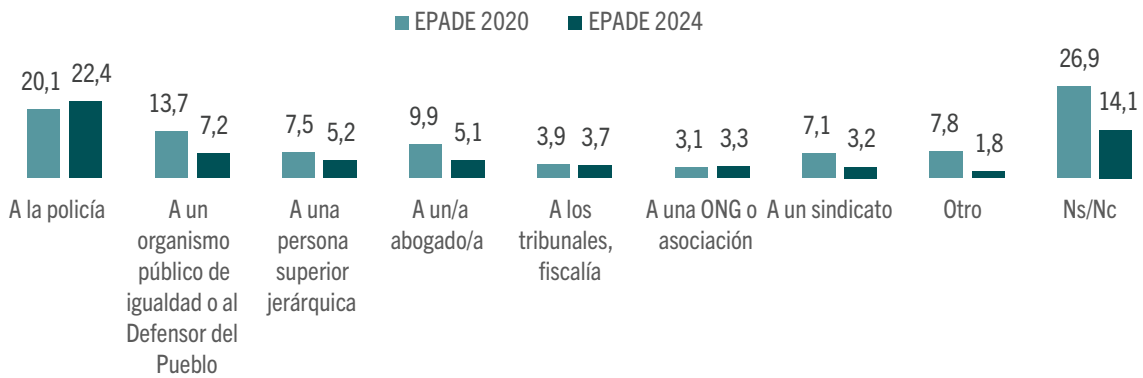
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.
P22. “Si fuera (o volviera a ser) víctima de una discriminación, ¿a quién preferiría informar?”

Por género, no se observan diferencias estadísticamente significativas en el caso de esta pregunta.

Al comparar los datos de la EPADE 2020 con los de la EPADE 2024, la preferencia por informar a la policía ha aumentado ligeramente (+2,3), mientras que la confianza en organismos públicos de igualdad o al Defensor del Pueblo ha disminuido (-6,7). También se observa un descenso en la preferencia por acudir a figuras superiores jerárquicas (-2,3) (Gráfico 40).

Por otro lado, acudir a abogados y tribunales o fiscalía o las ONG o asociaciones siguen siendo opciones menos consideradas por la ciudadanía. Por otra parte, los sindicatos muestran un leve aumento como recursos percibidos para enfrentar la discriminación (+6,0). Finalmente, el porcentaje de personas que no sabe o no contesta se ha reducido significativamente, lo que podría interpretarse como una mayor claridad o decisión en las respuestas respecto a los recursos disponibles para afrontar situaciones de discriminación.

Gráfico 40. Persona u organismo a quien preferiría informar en caso de situación de discriminación sufrida en primera persona, comparativa: 2020⁴⁰ y 2024 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020 y EPADE 2024.
EPADE 2020: P42; EPADE 2024: P22. “Si fuera (o volviera a ser) víctima de una discriminación, ¿a quién preferiría informar?”

En conclusión, los datos ponen de manifiesto importantes desafíos en la lucha contra la discriminación, especialmente en lo que respecta a la infradenuncia y a las barreras que enfrentan las personas para formalizar quejas o denuncias. Si bien las principales razones para no denunciar, como la percepción de que “no sirve de nada”, se mantienen constantes respecto a estudios previos, el aumento de esta percepción refleja una creciente desconfianza hacia la capacidad institucional para abordar estas situaciones.

Al mismo tiempo, se identifican nuevos obstáculos, como la burocracia y el miedo a represalias, que refuerzan la necesidad de mejorar el acceso y la efectividad de los mecanismos de denuncia. Además, el análisis sobre a quién preferirían recurrir en caso de ser víctimas de discriminación revela una confianza repartida entre la policía, las amistades cercanas y, en menor medida, organismos públicos de igualdad, aunque sigue habiendo un porcentaje considerable de personas que no sabe a quién acudir.

⁴⁰ Los datos de EPADE 2020 corresponden a las respuestas declaradas como “primera opción”.

5

Valoración de la labor institucional hacia la no discriminación, conocimiento sobre derechos y organismos y generación de datos

Este apartado aborda, en primer lugar, la notoriedad de las instituciones que trabajan en favor de la igualdad y la no discriminación, analizando en qué medida son conocidas por la ciudadanía. En segundo lugar, se examina la percepción de la efectividad de los esfuerzos institucionales para combatir la discriminación, evaluando si estas acciones son vistas como suficientes en diversos ámbitos, como la educación, el empleo, la vivienda y los servicios públicos.

En último lugar, nos referimos a valoraciones sobre el hecho de recabar información personal anónima relativa a características y circunstancias vitales asociadas a la discriminación con fines estadísticos.

Conocimiento de organismos e instituciones en favor de la igualdad y la no discriminación

El Gráfico 41 muestra el nivel de conocimiento de la ciudadanía sobre distintos organismos e instituciones que trabajan en favor de la igualdad y la no discriminación en Euskadi. Así, Emakunde⁴¹, el Instituto Vasco de la Mujer, es el organismo más conocido, con un 80,9 % de las personas encuestadas que afirma haber oído hablar de él. Este alto porcentaje refleja su sólida presencia en la sociedad vasca y su posicionamiento como referente en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres: sólo un 18,5 % indica no conocerlo.

⁴¹ 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 CAE (Información disponible en: www.emakunde.euskadi.eus).

En contraste, el conocimiento sobre el resto de los organismos es considerablemente menor. Berdindu⁴², servicio público de información y atención para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género, alcanza un 21,2 % de reconocimiento. Similar es el caso del Consejo Vasco del Pueblo Gitano⁴³, con un 19,2 % de notoriedad, seguido del Foro Vasco de Migración y Asilo⁴⁴ del Gobierno Vasco y el Pacto Social Vasco para la Migración⁴⁵, ambos con un escaso 11,4 % de conocimiento público. El organismo menos reconocido es la Red Eraberean⁴⁶, que apenas alcanza un 9,3 % de notoriedad, lo que refleja su limitada visibilidad entre la ciudadanía vasca.

Por otro lado, los niveles de desconocimiento son altos para todos los organismos excepto Emakunde. Por ejemplo, un 88,7 % afirma no haber oído hablar de la Red Eraberean, seguido por un 86,9 % para el Foro Vasco de Migración y Asilo del Gobierno Vasco y un 86,1 % para el Pacto Social Vasco para la Migración. Berdindu y el Consejo Vasco del Pueblo Gitano también presentan elevados niveles de desconocimiento, con 77,2 % y 78,4 %, respectivamente.

El análisis refleja que, mientras bien la labor de Emakunde que tiene una larga trayectoria y abarca cuestiones más amplias como la igualdad entre mujeres y hombres y que afecta de manera directa a la mitad de la población vasca, el cometido del resto de entidades o iniciativas se centra en la lucha contra la desigualdad y discriminación de realidades que afectan a grupos más minoritarios y específicos, por lo que no son conocidas para la gran mayoría de la población vasca.

⁴² Berdindu es el Servicio del Gobierno Vasco de información y atención a personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), así como a su entorno. También trabaja con la comunidad educativa, con los distintos agentes sociales y profesionales, con medios de comunicación y, en general, con toda la sociedad, con el objetivo de eliminar la LGTBIfobia y remover los obstáculos que puedan existir para el pleno ejercicio de derechos y libertades de las personas LGTBI (Información disponible en: <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/berdindu/>).

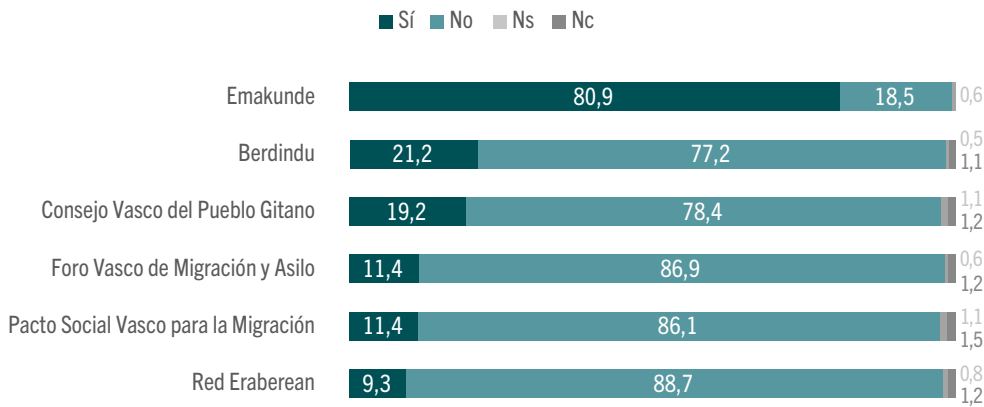
⁴³ El Consejo para la promoción integral y participación social del pueblo gitano en el País Vasco se adscribe al Departamento competente en materia de asuntos sociales del Gobierno Vasco y con tituye un órgano de asesoramiento que tiene como objetivos servir de cauce de participación y diálogo, recoger las aspiraciones y demandas de la población gitana y las propuestas tendentes a promover la promoción integral de la población gitana, a fin de posibilitar la participación social, la consulta, información, asesoramiento en la planificación de las actuaciones de la Administración y seguimiento de esas actuaciones en los temas que les afectan (Véase: Decreto 289/2003).

⁴⁴ El Foro Vasco de Migración y Asilo es un cauce para la consulta y diálogo entre las distintas Administraciones Públicas, las organizaciones sociales y las asociaciones de inmigrantes en las materias que les sean propias (Véase: Orden de inicio decreto por el que crea el Foro Vasco de Migración y Asilo).

⁴⁵ El Pacto Social Vasco para la Migración tiene como objetivo práctico afrontar el reto migratorio como parte de un proceso de crecimiento y progreso social en Euskadi. Véase: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/migrazioituna/es_def/adjuntos/PACTO.pdf

⁴⁶ Eraberean es una red impulsada por el Gobierno Vasco para luchar contra la discriminación por origen racial, étnico o nacional y por orientación o identidad sexual e identidad de género. La Red Eraberean está formada por el Gobierno Vasco (a través de la Dirección de Política Familiar y Diversidad) y por diversas organizaciones sociales que trabajan en el ámbito de la inmigración, del pueblo gitano y de los colectivos LGTBI (Información disponible en: <https://www.euskadi.eus/web01-a1eraber/es/>).

Gráfico 41. Conocimiento de los organismos e instituciones favor de la igualdad y la no discriminación (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.
P25. “¿Ha oído hablar de...?”

Estadísticamente, no se advierten diferencias significativas entre las respuestas de mujeres y de hombres.

En clave evolutiva, a lo largo de las encuestas previas realizadas entre 2020 y 2024, se observa una evolución en el conocimiento de los organismos que trabajan por la igualdad y la no discriminación en Euskadi. En la Tabla 8 se representa la evolución del nivel de conocimiento de diversos organismos e instituciones que trabajan en favor de la igualdad y la no discriminación en Euskadi, de acuerdo con los resultados de dichas encuestas.

Al hilo de lo comentado anteriormente, Emakunde se consolida como la entidad más reconocida durante todo el periodo analizado, con cifras que oscilan en torno al 80 %. En 2024, alcanza un 80,9 % de notoriedad, lo que evidencia su posición estable como referencia principal en igualdad entre mujeres y hombres y lucha contra la discriminación.

Por su parte, Berdindu muestra un crecimiento constante en términos de reconocimiento ciudadano, pasando del 13,5 % en 2020 al 21,2 % en 2024.

En contraste, el Consejo Vasco del Pueblo Gitano experimenta una tendencia descendente. Aunque en 2021 alcanzó un reconocimiento del 23,4 %, esta cifra ha disminuido al 19,2 % en 2024.

En el caso del Pacto Social Vasco para la Migración no se observan cambios reseñables, mientras que la Red Eraberean, aunque ha mostrado una mejora en

su notoriedad, pasando de un 2,7 % en 2020 a un 9,3 % en 2024, sigue siendo la institución menos reconocida.

Por último, el Foro Vasco de Migración y Asilo destaca por una marcada caída en su reconocimiento, pasando del 25,4 % en 2021 al 9,5 % en 2023, manteniéndose en 11,4 % en 2024.

Tabla 8. Conocimiento de los organismos e instituciones favor de la igualdad y la no discriminación, comparativa: 2020-2024 (%)

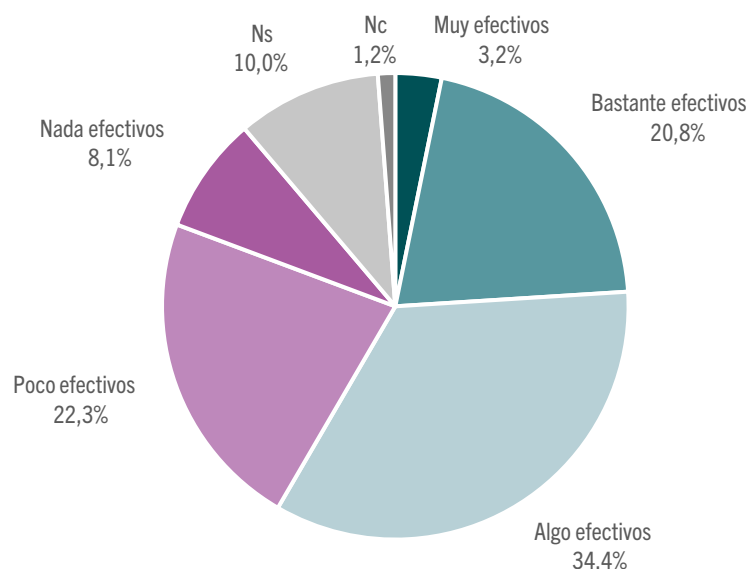
	EPADE 2020	Neurtu 2021	Neurtu 2022	Neurtu 2023	EPADE 2024
Emakunde	83,2	79,6	83,4	82,3	80,9
Berdindu	13,5	15,8	15,2	19,8	21,2
Consejo Vasco del Pueblo Gitano			23,4	20,8	19,2
Pacto Social Vasco para la Migración				10,3	11,4
Foro Vasco de Migración y Asilo			25,4	9,5	11,4
Red Eraberean	2,7	4,3	3,8	7,1	9,3

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020, Neurtu 2021, 2022 y 2023 y EPADE 2024.
EPADE 2020: P46; Neurtu 2021: P27; Neurtu 2022: P27; Neurtu 2023: P36; EPADE 2024: P25.
“¿Ha oído hablar de...?”

Valoración de la labor llevada a cabo desde el ámbito institucional

Este apartado tiene como objetivo valorar la percepción de la efectividad del esfuerzo institucional en la lucha contra la discriminación en la sociedad por diferentes motivos. El Gráfico 42 muestra que el 24 % de la población valora estos esfuerzos como muy o bastante efectivos, otro 34,4 % opina que son algo efectivos, lo que indica una percepción moderada de los resultados alcanzados, mientras que un 22,3 % cree que las instituciones son poco efectivas y un 8,1 % considera que no son efectivas en absoluto. Además, un 10 % de las personas consultadas manifiesta no saber responder, evidenciando cierto desconocimiento sobre el tema. Así, vemos que la sociedad vasca está dividida entre aquellas personas que dan una valoración positiva, las que indican que son algo efectivas y las que creen que no son efectivas.

Gráfico 42. Percepción de la efectividad de los esfuerzos institucionales para combatir la discriminación (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P26. "En una escala del 1 al 10, ¿cree que los esfuerzos realizados en Euskadi para combatir todas las formas de discriminación son efectivos? Donde "1" significa que considera que estos esfuerzos "no son nada efectivos" y "10" que dichos esfuerzos "son muy efectivos".

Por género, no se observan diferencias estadísticamente significativas a la hora de valorar los esfuerzos institucionales para combatir la discriminación.

El Gráfico 43 analiza la percepción de la suficiencia de los esfuerzos institucionales para combatir la discriminación en diferentes ámbitos. En términos generales, el ámbito donde más personas consideran que los esfuerzos institucionales son suficientes es el de garantizar que las personas de todas las religiones o creencias puedan profesar su fe, con un 51,6 % de respuestas afirmativas, frente al 32,8 % que creen lo contrario. Le sigue el ámbito de lograr que las personas gays, lesbianas o bisexuales no sean discriminadas, con un 47,2 % de valoración positiva, mientras que un 38,6 % los considera suficientes.

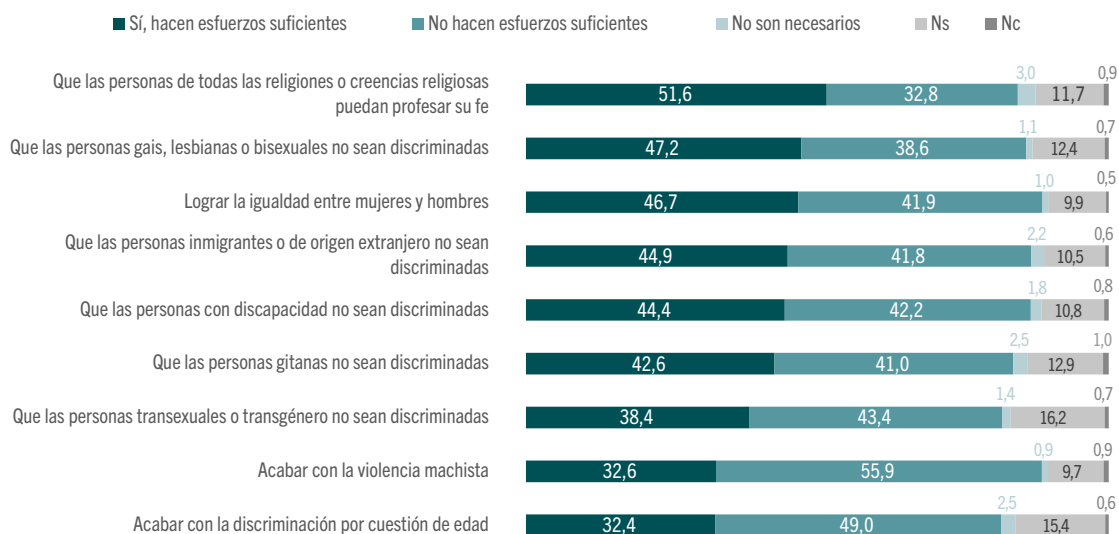
En cuanto a los esfuerzos por lograr igualdad entre mujeres y hombres, el 46,7 % cree que son suficientes, versus un 41,9 % que no lo ven así. Una distribución muy similar se observa en la valoración de los esfuerzos para combatir la discriminación de personas inmigrantes o de origen extranjero, con el 44,9 % que considera suficientes los esfuerzos, seguido de un 44,4 % que valora positivamente las acciones para que las personas con discapacidad no sean discriminadas.

En la misma línea, un 42,6 % valora como suficientes los esfuerzos para que las personas gitanas no sean discriminadas, mientras que el 41 % es de la opinión de que los esfuerzos no son suficientes.

Algo similar se registra en el caso de las personas trans, donde hay más personas que creen en la insuficiencia de los esfuerzos institucionales que las que los valoran positivamente (el 43,3 % versus 38,4 %).

Finalmente, los ámbitos con los porcentajes más bajos de percepción de la suficiencia de los esfuerzos institucionales tienen que ver con los esfuerzos por acabar con la discriminación por cuestión de edad (32,4 %), así como los de acabar con la violencia machista (32,6 %). Estos resultados indican que dichos tipos de discriminación se perciben como los más desatendidos por las instituciones.

Gráfico 43. Percepción los esfuerzos institucionales suficientes para combatir la discriminación, por ámbitos (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

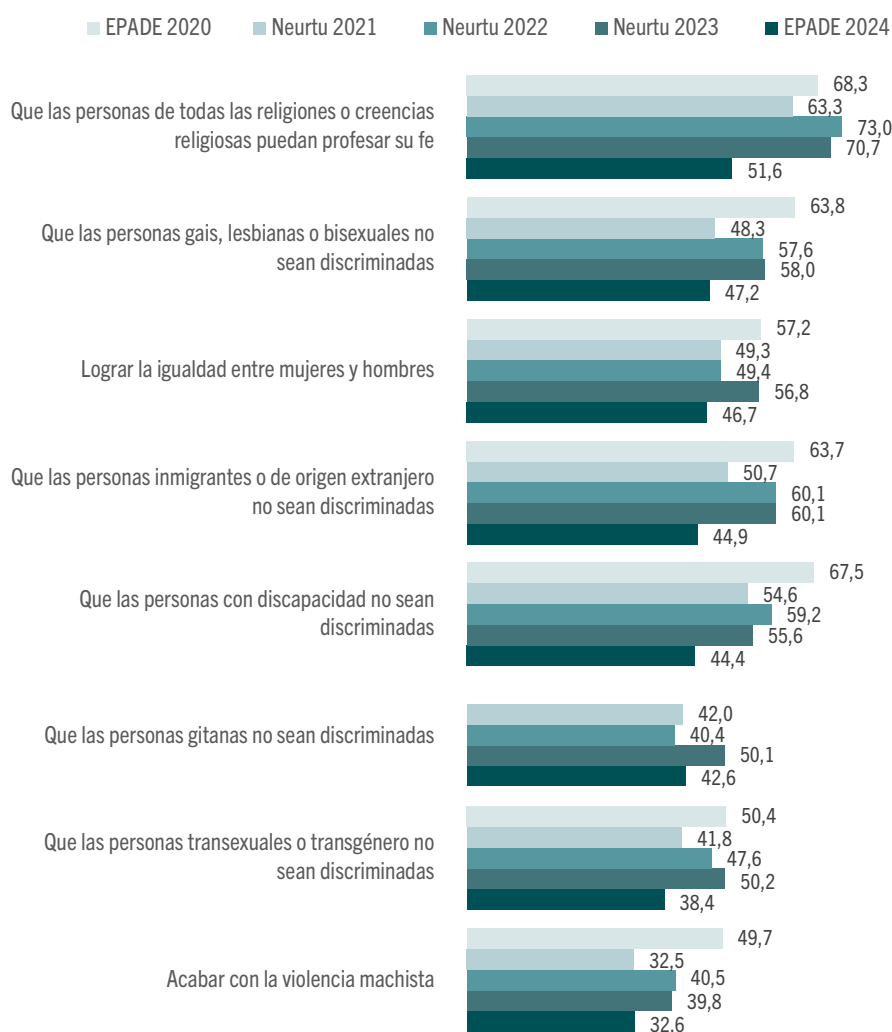
P27. "¿Cree Ud. que las distintas instituciones vascas están haciendo los esfuerzos suficientes para...?"

Se advierten diferencias significativas estadísticamente por género, ya que la creencia de que los esfuerzos institucionales para combatir la discriminación no son necesarios se presenta con mayor frecuencia entre hombres, cuando aplica a los siguientes colectivos específicos: personas inmigrantes o de origen extranjero; personas gais, lesbianas o bisexuales, y personas con discapacidad. Por otro lado, cuando se trata de valorar los esfuerzos de las instituciones para acabar con la violencia machista, los hombres expresan una mejor valoración de la labor realizada: el 36,9 % de ellos opina que son suficientes, frente al 28,6

% de ellas; y el 50,4 % de ellos afirma que no son suficientes, frente al 61,0 % de ellas.

En clave evolutiva, se observa un descenso generalizado de la percepción de que los esfuerzos de las instituciones para combatir la discriminación son suficientes, comparando las cifras de 2020 y las de 2024. En algunas materias, la valoración aumentó en 2022 y 2023. Pero, en términos generales, se advierte una mirada más crítica hacia las tareas realizadas por los organismos oficiales responsables en favor de la igualdad y de eliminación de la exclusión. El ámbito de la discriminación contra las personas gitanas es el único para el cual los esfuerzos realizados tienen una valoración similar actualmente y en 2020 (Gráfico 44).

Gráfico 44. Percepción los esfuerzos institucionales suficientes para combatir la discriminación, por ámbitos, comparativa: 2020-2024 (% respuestas afirmativas)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020, Neurtu 2021, 2022 y 2023 y EPADE 2024.

EPADE 2020: P47; Neurtu 2021: P23; Neurtu 2022: P28; Neurtu 2023: P37; EPADE 2024: P27.
 “¿Cree Ud. que las distintas instituciones vascas están haciendo los esfuerzos suficientes para...”

Uso de información anónima para generar datos estadísticos

Por último, en esta edición consultamos a la población también su opinión sobre el registro de información anónima, acerca de diferentes características y circunstancias vitales susceptibles de discriminación, con el objetivo de generar datos estadísticos al respecto.

El Gráfico 45 refleja la percepción y actitud que tiene la población hacia la recopilación de información anónima sobre características personales u otras situaciones vitales en el contexto de censos o encuestas con el objetivo de combatir la discriminación en Euskadi.

De manera general, existe una mayor tendencia a estar a favor de que se recopile esta información en casi todas las categorías, aunque hay variaciones según la cuestión de la que se trate. Por ejemplo, los datos relacionados con la salud constituyen la categoría con mayor aceptación, alcanzando un 68,2 % (tomando en cuenta 'totalmente a favor' y 'algo a favor').

Facilitar datos referidos a discapacidad también obtiene un alto nivel de apoyo, con un 66,9 %, probablemente porque se relaciona con la implementación de políticas de accesibilidad e inclusión. Por su parte, nacionalidad y origen étnico muestran niveles altos de apoyo, al igual que el color de piel; con un 63,7 %, un 61,8 % y un 59,7 % a favor, respectivamente. Hay que tener en cuenta que se trata de cuestiones por las que la mayoría de la sociedad vasca no presenta discriminación.

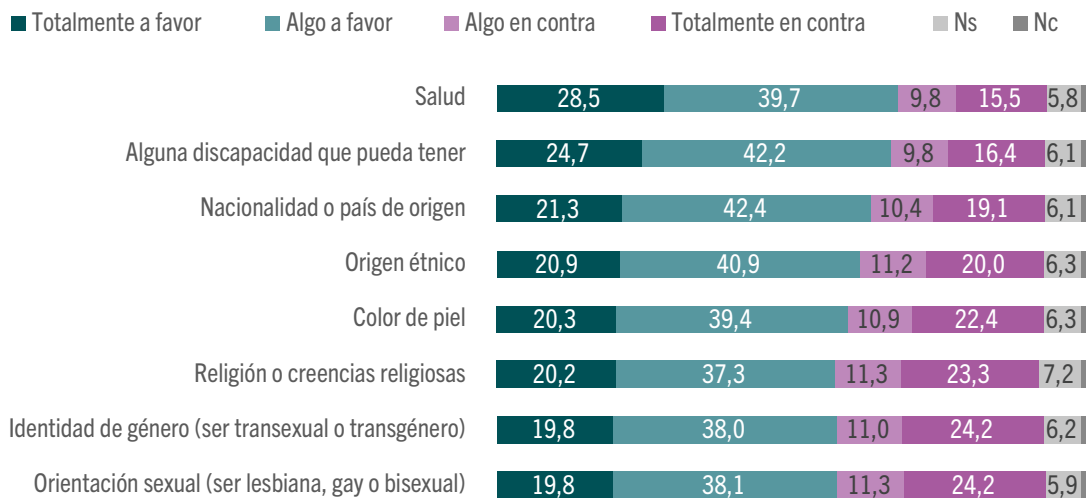
Orientación sexual e identidad de género, el apoyo es algo más reservado, con un 57,9 %, lo que podría reflejar que estos temas aún enfrentan mayor controversia. Por otro lado, religión o creencias alcanza un 57,5 % de apoyo. En estos tres supuestos, cuatro de cada diez se muestran totalmente en contra de la posibilidad de facilitar la información anónima con fines estadísticos.

En general, los resultados muestran una aceptación relativamente alta hacia la recopilación de datos que permitan combatir la discriminación, especialmente en ámbitos como la salud, la discapacidad y el origen étnico.

Sin embargo, la orientación sexual y la identidad de género, aunque cuentan con un apoyo mayoritario, son las categorías con mayor rechazo relativo. El apoyo hacia categorías como el color de piel, el origen étnico y la nacionalidad sugiere que existe un reconocimiento de las desigualdades estructurales asociadas a estas características, lo cual puede estar relacionado con el contexto migratorio y de diversidad cultural en Euskadi.

En definitiva, los resultados indican que la sociedad vasca es mayoritariamente favorable a la recopilación de datos anónimos para combatir la discriminación, aunque persisten diferencias significativas en función del tema.

Gráfico 45. Uso de información anónima para generar datos estadísticos (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P28. “¿Está a favor o en contra de que se facilite información anónima sobre las siguientes características personales en el marco de un censo o una encuesta, si ello puede contribuir a combatir la discriminación en Euskadi?”

Estadísticamente, no se registran diferencias significativas en las respuestas de mujeres y hombres.

El Gráfico 46 muestra la comparación de los resultados entre las encuestas 2023 y 2024, sumando las categorías “Totalmente a favor” y “Algo a favor”, respecto al apoyo hacia la recopilación de datos anónimos sobre diferentes características personales en censos o encuestas. Esta comparación evidencia una tendencia general de disminución en el respaldo hacia esta práctica en todas las categorías evaluadas, lo que podría reflejar cambios en las percepciones sociales o en la priorización de estos temas.

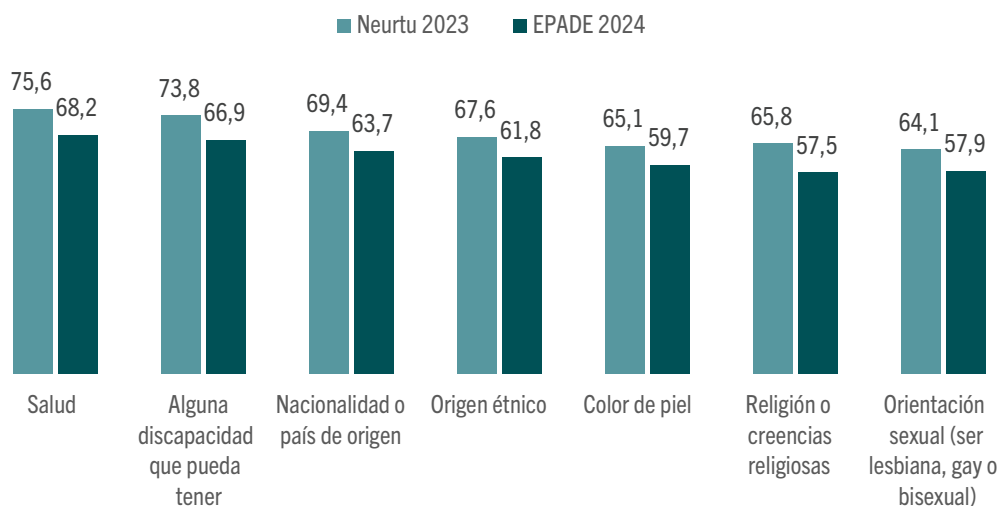
En primer lugar, la categoría salud se mantiene como la más apoyada en ambas encuestas, aunque presenta un descenso significativo del 75,6 % en 2023 al 68,2 % en 2024. Este resultado, aunque sigue destacándose, podría indicar una ligera pérdida en la prioridad percibida de este tema. De manera similar, alguna discapacidad que pueda tener también experimenta una reducción, pasando del 73,8 % al 66,9 %, lo que evidencia una disminución de casi 7 puntos porcentuales en su apoyo.

Las categorías relacionadas con aspectos culturales y de origen, como nacionalidad o país de origen (de 69,4 % en 2023 a 63,7 % en 2024) y origen étnico (de 67,6 % a 61,8 %), también muestran caídas significativas. Estas reducciones podrían interpretarse como un menor interés o percepción de urgencia en la recopilación de estos datos para combatir las desigualdades relacionadas con estas características. Asimismo, el color de piel desciende del 65,1 % al 59,7 %, confirmando esta tendencia general de disminución del apoyo.

Por otro lado, las categorías con menor respaldo en ambas encuestas, como religión o creencias religiosas y orientación sexual, también experimentan descensos notables. Religión pasa del 65,8 % en 2023 al 57,5 % en 2024, mientras que orientación sexual baja de 64,1 % a 57,9 %.

En conclusión, los resultados evidencian una disminución generalizada en el apoyo a la recopilación de datos sobre características personales entre las dos consultas, con descensos que oscilan entre 5 y 8 puntos porcentuales en todas las categorías evaluadas. Por tanto, aunque las cuestiones relacionadas con la salud y la discapacidad siguen siendo las más respaldadas, mantienen una tendencia decreciente. Por su parte, las categorías relacionadas con religión y orientación sexual, aunque aún cuentan con apoyo mayoritario, continúan siendo las más controvertidas.

Gráfico 46. Uso de información anónima para generar datos estadísticos, comparativa: 2023 y 2024 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de Neurtu 2023 y EPADE 2024.

Neurtu 2023: P38; EPADE 2024: P28. "¿Está a favor o en contra de que se facilite información anónima sobre las siguientes características personales en el marco de un censo o una encuesta, si ello puede contribuir a combatir la discriminación en Euskadi?"



Apertura hacia la diversidad individual y colectiva

En este apartado se analiza la apertura individual y colectiva hacia la diversidad de manera sintética. Para ello, se examinan preguntas que buscan posicionar a la ciudadanía frente a diferentes colectivos y realidades, evaluando así sus actitudes y niveles de aceptación. Estas preguntas están diseñadas para situar a las personas en diversas situaciones cotidianas de la vida, permitiendo identificar el grado de apertura hacia diversas formas de diferencia. Así, este enfoque proporciona una visión más detallada sobre cómo la sociedad responde a estas realidades, destacando tanto las áreas de mayor aceptación como aquellas donde persisten resistencias o controversias.

El bloque de preguntas analizado mide el nivel de apertura individual y colectiva hacia diferentes colectivos sociales a través de una escala de 0 (nada abierto/a) a 10 (totalmente abierto/a). Los resultados permiten identificar los niveles promedio de aceptación hacia personas con diversas características, revelando tendencias generales sobre cómo la ciudadanía percibe y se relaciona con diferentes grupos sociales y comunidades minoritarias que conforman la sociedad, sirviendo esta información para resumir las posturas y actitudes de la sociedad vasca hacia éstos.

En cuanto a la apertura personal, en primer lugar, las puntuaciones más altas de apertura se observan hacia personas mayores (8,62), seguidas de aquellas con algún tipo de discapacidad (8,57) y con escasos recursos económicos (8,55). Estos resultados indican un alto nivel de sensibilidad hacia los colectivos o grupos sociales mencionados (Gráfico 47).

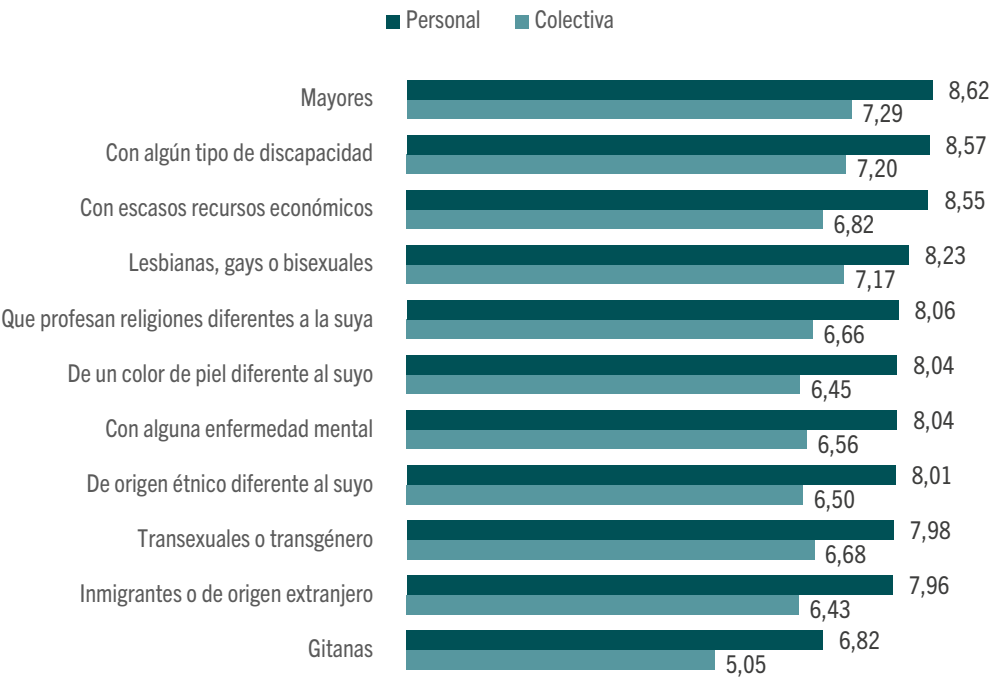
En niveles ligeramente inferiores, pero aún altos, se encuentran las personas con una orientación sexual no heterosexual (8,23), aquellas que profesan religiones diferentes a la mayoría (8,06), las que tienen enfermedades mentales (8,04), las de color de piel diferente a la mayoría (8,04) y las de origen étnico diferente

(8,01). En posiciones cercanas se ubican las personas trans (7,98) y las inmigrantes o de origen extranjero (7,96).

Finalmente, aunque positiva, la puntuación más baja corresponde a la percepción de apertura hacia las personas gitanas (6,82). Este resultado refleja la persistencia de prejuicios o estigmas hacia el Pueblo Gitano e indica que estas personas se encuentran ante un mayor riesgo de enfrentar desafíos en términos de aceptación social y discriminación.

Por otro lado, en cuanto a la percepción proyectada a la sociedad, es decir, el nivel de apertura general atribuido por las personas encuestadas al conjunto de la sociedad, se observa que ésta desciende de manera notoria en comparación con las valoraciones individuales mencionadas previamente, siendo la diferencia media de 1,46 puntos. En conclusión, se advierte una percepción más positiva de la actitud personal hacia colectivos minoritarios y grupos sociales susceptibles de sufrir discriminación, en comparación con la percepción que se tiene de la actitud del conjunto de la sociedad hacia estos mismos, tal y como ha ocurrido en preguntas de corte similar presentadas anteriormente.

Gráfico 47. Apertura de la sociedad hacia colectivos minoritarios o susceptibles de sufrir discriminación (%) (puntuación media, 0 “Nada abierta” y 10 “Totalmente abierta”)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024.

P16. “En una escala de apertura hacia las personas con alguna de las siguientes características, ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es “Nada abierto/a” y 10 “Totalmente abierto/a”?” P17. “En una escala de apertura hacia personas con alguna de las siguientes características, ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca, teniendo en cuenta que 0 es “Nada abierta” y 10 “Totalmente abierta”?”

Por género, se observan diferencias estadísticamente significativas tanto en la apertura personal como en la colectiva. En el caso de la primera, los hombres presentan una remarcable mayor apertura que las mujeres hacia las personas gitanas, con una valoración media de 7,02 por parte de los hombres y de 6,64 por parte de las mujeres. En el caso de la valoración de la apertura de la sociedad vasca, los hombres se diferencian de las mujeres de manera destacable en la apertura hacia todas las características o colectivos consultados, excepto las personas de origen étnico diferente al propio, para las cuales no se observan diferencias estadísticas.

Índice de apertura hacia la diversidad⁴⁷ en la CAE

La EPADE 2024 se construye sobre algunos términos de elevada complejidad y profundidad como la diversidad, la aceptación de la diferencia o la discriminación, conceptos que, de no delimitarse, diluyen su significado.

La sociedad vasca ha experimentado en los últimos años una aceleración de su diversidad social. Así, podemos diferenciar entre realidades múltiples como la diversidad cultural, diversidad religiosa, diversidad étnica, diversidad lingüística, diversidad sexual y de género, diversidad funcional- y, también, entre matices relevantes relacionados con la igualdad de trato y su contrario, la discriminación. Estas últimas cuestiones, la igualdad en el trato o la discriminación, tiene que ver con la capacidad que tenemos y con la disposición que mostramos a aceptar la diferencia en otras personas. Diferencia o diferencias en cuestiones como las ya enunciadas: en prácticas culturales, en identidad de género, en cuestiones funcionales, en orientación sexual, en la edad, en creencias religiosas, etc.

Para una sociedad como la vasca, que ya partía una complejidad social y que es cada vez más diversa, es importante pulsar y conocer cómo aceptamos las diferencias en las personas con las que convivimos. Del mismo modo que la aceptación natural de esas diferencias basada en el respeto “a la otra” persona nos lleva a la interacción positiva en el ágora social, a la igualdad en el trato y a la ausencia de discriminación⁴⁸, la incapacidad o la indisposición a aceptar tales diferencias nos puede llevar al conflicto, a la exclusión y a la discriminación de algunas personas y/o grupos de personas.

⁴⁷ Siguiendo la guía editada por Oberaxe: *Diccionario formativo. Términos y propuestas para la interculturalidad, la inclusión y contra el racismo, la xenofobia y la intolerancia*, en este estudio nos referimos a apertura hacia la diversidad en relación con la idea de respeto a la pluralidad, que implica “reconocer y respetar la diversidad en sus múltiples formas, incluyendo, pero no limitándose a la diversidad étnica, cultural, religiosa, de género, y otras diferencias individuales y colectivas” (Oberaxe, 2024:18)

⁴⁸ Es importante resaltar que la igualdad de trato (y en consecuencia la no discriminación) es un eje vertebrador de los ODS u Objetivos estratégicos de la Agenda 2030 (Gobierno Vasco, 2021).

En apartados precedentes hemos ido analizando las percepciones, actitudes y comportamientos que tenemos la sociedad vasca hacia diferentes grupos sociales y colectivos en determinados ámbitos. En este apartado vamos a intentar dar respuesta a una pregunta que nos hacemos de manera recurrente cada vez que abordamos la cuestión de la igualdad de trato y no discriminación como la base de la interacción social: ¿somos una sociedad inclusiva? ¿nos mostramos intolerantes hacia las personas que consideramos diferentes a nosotros y a nosotras? ¿qué aspectos debemos mejorar, como sociedad, para no caer en la injusticia social?

Disponer de una herramienta que nos permita conocernos como sociedad, que exprese nuestra posición y disposición hacia la diferencia en otras personas es indispensable para detectar espacios de mejora social y para orientar las políticas sociales en materia de igualdad de trato y no discriminación. Disponer de una herramienta analítica de estas características nos permitirá también conocer la evolución en el tiempo de nuestras percepciones y actitudes e ir arbitrando las medidas oportunas para ir corrigiendo desviaciones en nuestro camino hacia una sociedad más justa y más inclusiva, basada en la igualdad de trato y con ausencia de discriminación ninguna.

Con ese objeto se hace esta encuesta, porque es la herramienta de investigación social más certera para dimensionar un fenómeno social y la más adecuada para detectar cambios en su evolución. Y con la finalidad de dar respuesta de manera panorámica y resumida a nuestras posiciones, percepciones y actitudes como sociedad hemos elaborado un índice, al que hemos denominado Índice de Apertura hacia la Diversidad, entendiendo que mide el grado en cómo la sociedad vasca se posiciona y acepta o rechaza la diversidad y la diferencia en las otras personas que la forman.

En definitiva, el objetivo de este capítulo es elaborar un índice que sintetice el grado de apertura y aceptación que la población vasca muestra hacia diferentes grupos sociales y colectivos, de manera que facilite su comprensión, su comunicación y el seguimiento de su evolución. Con este espíritu nace el Índice de Apertura hacia la Diversidad, como un instrumento que haga las veces de termómetro social del grado de aperturismo y aceptación de las diferencias por parte de la sociedad vasca y nos permita establecer su evolución en diferentes contextos. Además, este índice tiene como objetivo secundario aportar información relevante en torno a la detección de personas y grupos de personas con posiciones y actitudes negativas y rechazo a la diversidad y la diferencia en otras personas, para la puesta en marcha de políticas sociales que modifiquen esas actitudes y remuevan sus resistencias. Se trata de avanzar hacia una sociedad vasca que acepte plenamente las diferencias en otras personas, más abierta ante la diversidad social, más flexible, más inclusiva, más justa y donde no tenga cabida la discriminación por ningún motivo.

a. Dimensiones de las actitudes hacia la diversidad

La obtención de un índice sintético permite de forma sencilla monitorizar la evolución en el tiempo que puedan adoptar las posiciones de la población vasca en su conjunto y de determinados segmentos de interés para la acción de políticas sociales.

Este índice, al que hemos denominado *Índice de Apertura hacia la Diversidad*, se basa en las respuestas que cada persona encuestada ha dado a un total de 72 preguntas de la encuesta y se resume en un solo valor que se mueve entre 0 y 100 puntos, de manera que puntuaciones tendentes a los 0 puntos expresarían posturas, actitudes, posiciones y comportamientos manifiestamente hostiles, cerrados y excluyentes hacia diferentes grupos sociales, colectivos y/o características, mientras que puntuaciones tendentes a 100 puntos, se corresponderían con posiciones y actitudes inequívocamente abiertas e inclusivas.

Aun sabiendo de las limitaciones del diseño cuantitativo en el análisis de las actitudes, es de sobra conocida su robustez, su validez y su fiabilidad desde el punto de vista metodológico en la investigación de las ciencias sociales, como así lo atestigua la rica literatura científica en torno a la elaboración y desarrollo de escalas de medición⁴⁹. La elaboración de un índice sintético como el que aquí presentamos continúa con esta tradición en la medición de actitudes mediante encuesta y presenta indudables ventajas para la persona investigadora y para quienes tienen que tomar decisiones sociales y políticas: nos permite una medición numérica concreta (asignación de una puntuación), nos ayuda a detectar relaciones estadísticamente significativas entre variables, nos permite establecer perfiles, segmentos y tipologías y cuantificar su composición y, finalmente, nos facilita la monitorización de la evolución en el tiempo del fenómeno a estudiar (para más detalles, ver Anexo 2).

La construcción de un índice cuantitativo tiene esta virtualidad: permite trabajar de forma multivariante y sintetizar gran cantidad de información, detecta variables predictoras de comportamiento (variables discriminantes), establece tipologías sociodemográficas asociadas a posiciones y actitudes diferenciales y permite el seguimiento longitudinal de su evolución futura.

En consecuencia, hemos elaborado un índice que asigna una puntuación a cada persona que ha participado en la encuesta y simultáneamente sintetiza la posición del conjunto de la sociedad vasca en una escala que va de 0 a 100 puntos. No pretendemos establecer que esta puntuación refleje exactamente, con de-

⁴⁹ En la literatura científica de las ciencias sociales relacionada con la medición de actitudes con metodología cuantitativa tenemos muchos ejemplos para elaborar escalas de actitudes, entre los que cabe destacar las aportaciones de Likert (escala aditiva), Thurstone (escala de intervalos aparentemente iguales), Osgood (diferencial semántico) o Guttman (escalograma).

cimales, el grado de apertura de la sociedad vasca hacia la diversidad, pero sí podemos afirmar que se trata de una estimación de esa posición real que manifiesta (validez del instrumento). Y además podemos afirmar que el uso sucesivo de este instrumento en próximos años nos va a permitir conocer la evolución del fenómeno (fiabilidad del instrumento).

En resumen, creemos que nuestro índice, basado en 72 variables (ítems) de la encuesta EPADE 2024, es una aproximación suficientemente válida para medir la posición y actitudes de la población vasca hacia la diversidad en un momento dado (medición transversal) y un instrumento fiable para monitorizar su evolución futura (medición longitudinal).

El primer análisis factorial de componentes principales nos ha proporcionado un total de seis dimensiones básicas⁵⁰ compuestas por las variables que indica el gráfico 47. El segundo análisis factorial nos ha permitido conocer el peso que cada dimensión tiene en la posición de la población vasca hacia la diversidad social.

De los análisis de componentes principales se desprende que la posición, apertura o rechazo, de la población vasca hacia la diversidad descansa en seis dimensiones básicas:

1. Dimensión de aceptación de la diversidad en la esfera familiar: es la dimensión que más discrimina a la población vasca (que más varianza o variabilidad explica en sus actitudes) y se compone sobre todo de las actitudes y posiciones que mantiene con respecto a la aceptación o resistencia de la diversidad en una hipotética relación sentimental de un hijo o hija. Recoge hasta un total de 21 situaciones distintas con categorías de personas diferentes. Se trata del ámbito más íntimo de los analizados. Esta dimensión explica el 18,36 % de la variabilidad total que se da entre la población vasca⁵¹.
2. Dimensión de aceptación de la diversidad material, en la esfera práctica: recoge la actitud, la posición y el grado de aceptación o resistencia que la población vasca manifiesta hacia diferentes colectivos y grupos sociales en situaciones muy concretas y prácticas: a la hora de alquilarles una vivienda y a la hora de contratarles para un trabajo. Recoge hasta un total de 7 situaciones distintas con categorías de personas. Es una dimensión que explica el 14,08 % de la varianza total.

⁵⁰ Estas seis dimensiones explican el 64,47 % de la varianza total, por lo que hemos optado por no trabajar con un mayor número de dimensiones porque la interpretación sustantiva de las seis dimensiones así nos lo aconseja.

⁵¹ De aquí en adelante, es la varianza explicada una vez hecha la rotación factorial.

3. Dimensión de aceptación de la diversidad en la esfera institucional: esta dimensión se compone de los ítems que recogen la posición que la sociedad vasca manifiesta en torno a su mayor o menor aceptación o resistencia del hipotético hecho de que el Gobierno Vasco fuera presidido por una persona perteneciente a diferentes colectivos, grupos sociales o con diferentes características, recogiendo hasta un total de 11 situaciones distintas. Es una dimensión que recoge el 17,32 % de la variabilidad total.

Gráfico 48. Dimensiones del Índice de Apertura hacia la Diversidad 2024

Índice de Apertura hacia la Diversidad



Fuente: Elaboración propia

4. Dimensión de aceptación personal: esta dimensión se compone de los ítems que recogen la percepción subjetiva que cada persona se asigna (autoasigna) con respecto a su apertura o resistencia hacia las personas de diferente origen, color de piel, origen étnico, orientación sexual, edad, capacidad, religión, etc.: hasta un total de 11 categorías. Es una dimensión que recoge el 15,28 % de la variabilidad total.
5. Dimensión de aceptación de la diversidad en la esfera comunitaria: se trata de una dimensión que expresa la posición que la sociedad vasca manifiesta en torno a la mayor o menor aceptación de la diversidad con personas con las que comparte la esfera comunitaria de su vecindario. Recoge hasta un total de 7 situaciones distintas con categorías de personas. Es una dimensión que recoge el 7,89 % de la variabilidad total.
6. Dimensión de aceptación de la diversidad cultural: esta dimensión nos remite a la disposición que muestra la población vasca a la aceptación de la diferencia en relación con colectivos y grupos sociales percibidos como culturalmente distintos, en diferentes escenarios: compartir la esfera comunitaria, contratarle, alquilarle una vivienda, etc. Es una dimensión que recoge el 9,58 % de la variabilidad total.

El análisis factorial de componentes principales de segundo orden nos ha permitido ponderar estas dimensiones a la hora de obtener el Índice de Apertura hacia la Diversidad (ver gráfico 49).

En el anexo incluimos el listado completo de las variables que forman cada una de las seis dimensiones.

b. Resultados del índice de apertura hacia la diversidad

En este apartado vamos a desarrollar la información procedente del proceso de datos, una vez que hemos calculado los índices parciales de apertura hacia la diversidad, los correspondientes a las seis dimensiones establecidas, y Índice de Apertura hacia la Diversidad entre el conjunto de la sociedad vasca.

Una vez que hemos determinado el proceso metodológico y estadístico para el cálculo del valor del índice, observamos que su valor medio para el conjunto de la sociedad vasca es de 71,16 puntos. Este valor nos indicaría la posición de las actitudes de la sociedad vasca en una escala entre 0, que significaría total resistencia a la aceptación de la diversidad, y 100, que significaría total apertura de la sociedad vasca a la diversidad.

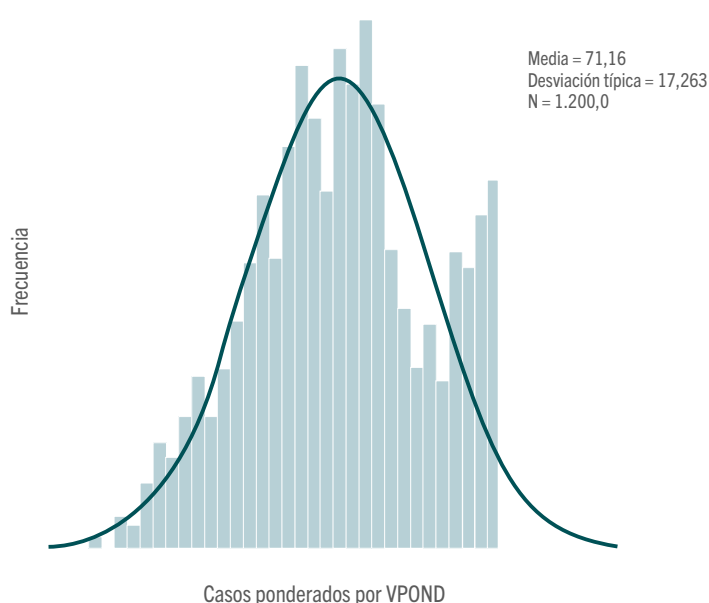
A nuestro entender es un valor intermedio, es decir, reflejaría una posición hacia la creciente multiplicidad de la diversidad en nuestra sociedad ligeramente positiva,

abierta, flexible e inclusiva. No cabe duda de que hay margen de mejora de estas actitudes, pero también es un hecho que la posición de conjunto de la población vasca es positiva.

Además, el valor obtenido es compatible con los valores ofrecidos por otros índices que Ikuspegi viene elaborando para establecer la posición de la población vasca hacia colectivos y grupos sociales concretos. Nos estamos refiriendo a:

- El Índice de Apertura de la sociedad vasca hacia las personas de origen extranjero que se calcula todos los años desde 2007. El año 2024 obtuvo un valor de 63,54 puntos;
- El Índice de Apertura hacia las personas LGTBI, que mide la posición de la población vasca hacia este colectivo de personas. En el primer sondeo y primera aproximación a un índice sintético en 2021 el valor obtenido por la población vasca fue de 75,77 puntos.
- El Índice de Apertura hacia la realidad social y las personas del Pueblo Gitano, que mide las actitudes de la población vasca hacia las personas gitanas, obtuvo un valor de 54,36 puntos en 2022.
- El Índice de Apertura hacia la diversidad religiosa, que mide las percepciones y actitudes de la sociedad vasca hacia la creciente diversidad de credos religiosos, obtuvo el valor de 65,03 puntos en 2023.

Gráfico 49. Índice de Apertura hacia la Diversidad



Fuente: Elaboración propia

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

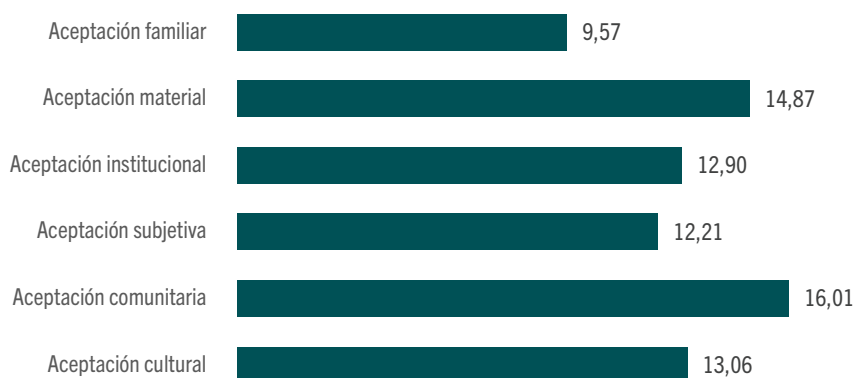
Hemos visto que una mayor disposición a aceptar la diversidad o una mayor postura de resistencia ante ella descansa en seis dimensiones básicas:

1. Aceptación familiar
2. Aceptación material
3. Aceptación institucional
4. Aceptación autoasignada
5. Aceptación comunitaria
6. Aceptación cultural

Como paso previo a la obtención del Índice de Apertura hacia la Diversidad hemos tenido que elaborar y calcular los índices parciales de las seis dimensiones que lo componen. Los índices parciales tienen un recorrido o rango que se mueve entre los 0 y los 16,66 puntos. Así, podemos comparar las seis dimensiones y establecer diferencias en las posiciones y actitudes que tiene la población hacia estos aspectos.

En el gráfico 50 podemos observar cómo destacan, por presentar valores muy altos, indicativos de una alta aceptación declarada por parte del conjunto de la población vasca de la diversidad en la esfera comunitaria (vecinal) y en la esfera material (alquilar vivienda y contratar).

Gráfico 50. Puntuaciones de las dimensiones de la actitud hacia la diversidad
(puntuación media de 0 a 16,66)



Fuente: Elaboración propia

En el otro extremo, destaca la apertura hacia la diversidad en el ámbito más íntimo y familiar (pareja sentimental de sus hijos e hijas), donde se observan más resistencias por parte de la sociedad vasca.

En un punto intermedio aparece el grado de aceptación que manifiesta la sociedad vasca con respecto a la diversidad cultural, institucional y subjetiva (autopercepción).

c. Variables discriminantes: perfiles de aceptación y resistencia

El haber llegado a elaborar un índice sintético y poder otorgar una puntuación final a cada una de las personas en las seis dimensiones parciales en las que descansa la apertura hacia la diversidad y en el cómputo final de éstas nos permite establecer diferencias entre unas categorías o subgrupos de personas y otras. Porque no toda la sociedad vasca comparte su postura. La cuestión es si hay variables sociodemográficas (categorías sociales) que puedan explicar esas diferencias en sus reacciones ante las personas de diferentes colectivos, grupos sociales y características.

Dicho de otra manera, conociendo las características sociodemográficas de las personas que componemos la sociedad vasca podemos detectar variables que discriminan comportamientos y podemos establecer grupos de personas que aceptan mejor a las personas que son diferentes a uno/a y llamar la atención sobre otros grupos que presentan mayores resistencias ante las diferencias entre personas.

Si encontramos variables que son capaces de explicar la diferente posición de las personas cuando hablamos de su apertura hacia la diversidad, se convertirán en variables predictoras de comportamiento, lo que nos ayudará a establecer tipologías y detectar aquellos grupos de personas con mayores resistencias.

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

Para discriminar comportamientos hemos cruzado, en un primer momento, nuestro Índice de Apertura hacia la Diversidad con una serie de variables sociodemográficas. El objetivo es comprobar si se producen diferencias significativas entre las distintas categorías de las variables sociodemográficas. Estas son las siguientes: sexo, edad, territorio de residencia, nivel de estudios, clase social subjetiva, nivel de euskera, religión, ideología, sentimiento identitario, ingresos

del hogar, satisfacción económica, actividad, pertenencia a un grupo o colectivo social minorizado, país de origen y estatus. En la tabla 9 presentamos el resumen de los datos que nos indica que la mayor parte de las variables presenta diferencias significativas de comportamiento según sus diferentes categorías. Únicamente las variables sexo, clase social subjetiva, conocimiento de euskera y pertenencia a un grupo minorizado no presentan diferencias estadísticamente significativas de comportamiento entre sus categorías.

Tabla 9. Variables⁵² que presentan diferencias significativas en el grado de apertura hacia la diversidad

Perfil de personas con mayores resistencias para aceptar la diversidad	Variable	Sig.	Perfil de personas con mayor aceptación de la diversidad
65 y más años	Edad	.000	18 a 64 años
Bizkaia	Territorio	.000	Araba y Gipuzkoa
Primarios	Estudios	.000	Secundarios y universitarios
Católicas	Religión	.000	Agnósticas y ateas
Centro y Derecha	Ideología	.000	Izquierda
Vasco y/o español	Sentimiento identitario	.000	Ni vasco ni español
Ingresos mensuales entre 2.800 y 5.000€	Ingresos	.000	Ingresos mensuales de más de 5.000€
Satisfechos o indiferentes con situación económica	Satisfacción económica	.000	Insatisfechos con situación económica
Jubiladas y al cuidado del hogar	Actividad	.000	Estudiantes
Nacidas en España	Origen	.000	De origen extranjero
Estatus bajo	Estatus	.000	Estatus alto y medio

Fuente: Elaboración propia

Así, podemos establecer que los rasgos distintivos de las personas con un mayor grado de apertura hacia la diversidad tienen que ver con ser:

- Personas hasta los 64 años, residentes en Araba o Gipuzkoa, personas con estudios universitarios o secundarios, personas agnósticas o ateas, de ideología de izquierda, con sentimiento identitario distinto al vasco y/o español, personas que ingresan en su hogar más de 5.000€ al mes, insatisfechas con su situación económica, personas que estudian, personas de origen extranjero y personas que son de estatus socioeconómico autopercibido medio o alto.

Las personas que presentan significativamente mayores resistencias para aceptar las diferencias entre personas y la diversidad tienen fundamentalmente estos rasgos:

⁵² Resultado del análisis univariante de ANOVA de un factor. La variable dependiente es el Índice de Apertura hacia la Diversidad y la independiente es cada una de las variables sociodemográficas contempladas en el estudio (ver Anexo 2).

- Personas de 65 y más años, residentes en Bizkaia, personas con estudios primarios, personas católicas, de ideología de centro o derecha, con sentimiento identitario vasco y/o español, personas que ingresan en su hogar entre 2.801 y 5.000€ al mes, satisfechas o indiferentes con su situación económica, personas jubiladas o al cuidado del hogar, personas nacidas en el estado español y personas que se autodeclaran como de estatus socioeconómico bajo.

d. Perfiles de aceptación o resistencia a la diversidad: una tipología

Para profundizar en los perfiles descritos, hemos realizado un análisis multivariante denominado Detector Automático de Interacciones (AID)⁵³. En nuestro caso, esta técnica, a través de un árbol de segmentación, va a ir desagregando el conjunto de la sociedad vasca en segmentos o tipologías compuestos de personas con diferentes características sociodemográficas y con diferencial disposición en torno a la apertura hacia la diversidad y diferencia en las personas con las que nos relacionamos. Esa desagregación la iremos haciendo basándonos en aquellas variables que más variabilidad expliquen, es decir, que más discriminen entre las categorías de esas variables.

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

El árbol de segmentación resultante nos proporciona un total de 12 tipos o segmentos distintos de personas con diferentes características sociodemográficas y/o diferente disposición a aceptar la diferencia, tal y como lo podemos comprobar en el gráfico 50.

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

⁵³ El análisis AID (*Automatic Interaction Detection*) es una metodología multivariante basada en el análisis simple de la varianza, pero realizado en cascada. Es un técnica o metodología multivariante ubicada entre las técnicas de dependencia, por cuanto que necesita de un modelo de análisis que diferencie entre una variable dependiente y un conjunto de independientes. La primera es una variable numérica (de razón o de intervalo) y las segundas son variables nominales o de categoría. El objetivo de esta técnica es establecer una serie de tipologías de casos a través del desarrollo de los que se denomina un árbol de segmentación o de decisión (*answer tree*). Para nuestro análisis hemos trabajado con la variable Índice de Apertura hacia la Diversidad como variable dependiente y hemos incluido como independientes las mismas que hemos analizado previamente de forma bivalente y a las que ya hemos aludido con anterioridad: sexo, edad, territorio de residencia, nivel de estudios, clase social subjetiva, nivel de euskera, religión, ideología, sentimiento identitario, ingresos del hogar, satisfacción económica, actividad, pertenencia a una minoría, país de origen y estatus.

1. Primer nivel: la variable *ideología* es la variable con mayor capacidad explicativa del diferente nivel de apertura o rechazo de la diversidad⁵⁴, la variable que más discrimina las distintas posturas (significación 0.000).
2. Segundo nivel: en segundo orden de importancia, en este nivel aparecen variables como el *territorio* (significación 0.000) y la *clase social* subjetiva (significación 0.009).
3. Tercer nivel: en este nivel aparecen las variables *origen* (significación 0.000) y la *edad* (significación 0.000).
4. Cuarto nivel: en el cuarto nivel discriminan las variables *estatus socioeconómico* (significación 0.000) y ser o no *practicante de una religión* (significación 0.001).
5. Quinto nivel: es este nivel discriminan las variables *nivel de estudios* (significación 0.017) e *ideología* nuevamente (significación 0.000).
6. Sexto nivel: finalmente, en el sexto nivel solo aparece como variable discriminante el *conocimiento de euskera* (significación 0.033).

Estas variables predictoras de comportamiento son las causantes, con su capacidad discriminante, de la construcción del árbol de segmentación del gráfico 51. En este hemos ordenado todos los tipos o segmentos de más a menos aceptación de la diferencia social, señalando aquellos que se encuentran por encima de la media con una numeración ordinal en color verde (con una aceptación mayor) y aquellos segmentos cuyo nivel de aceptación de la diversidad queda por debajo de la media en color rojo (con una resistencia mayor a aceptar la diferencia en la otra persona).

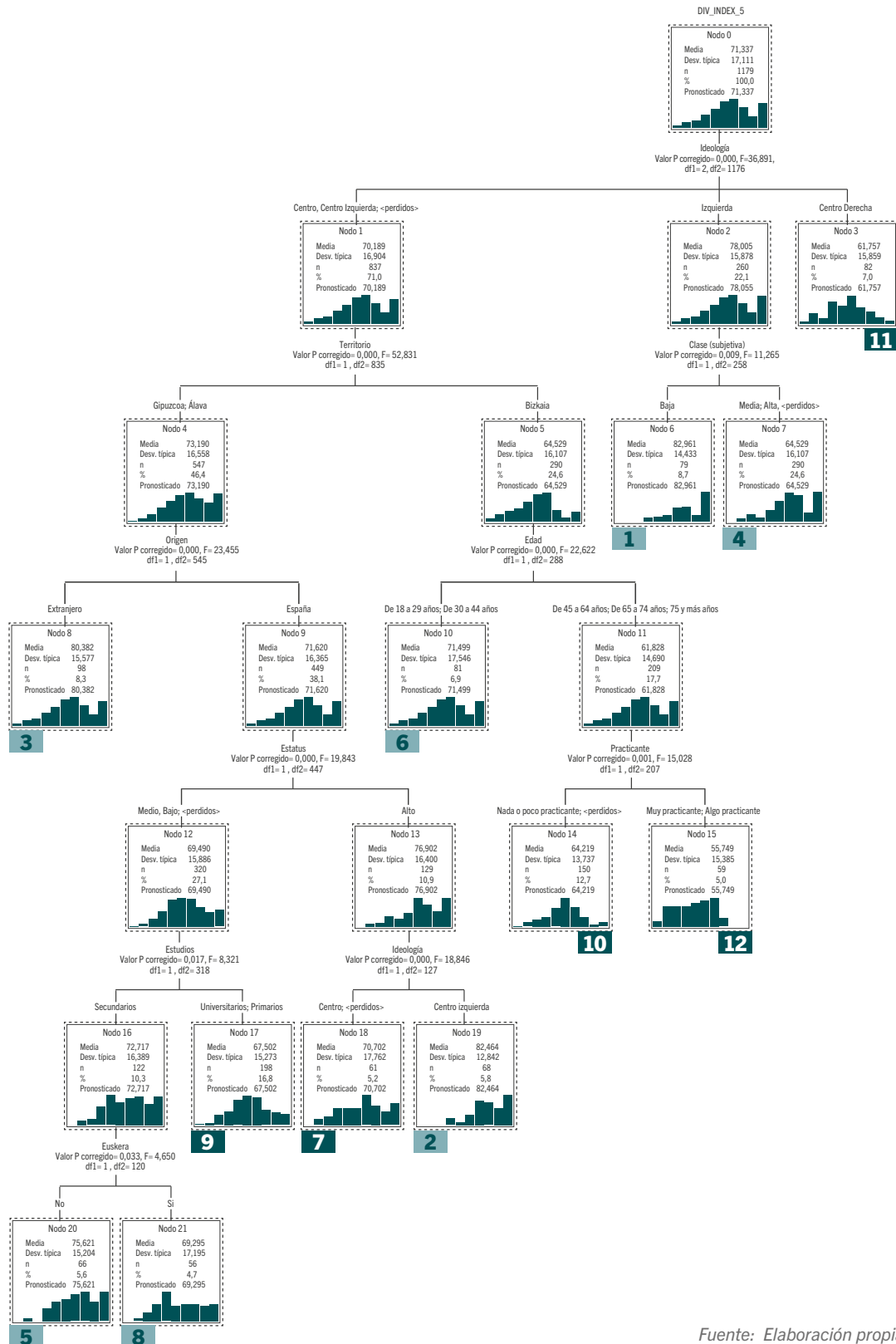
Las características de los 12 segmentos, ordenados de mayor a menor apertura, son estas:

1. Tipo 1: formado por personas de ideología de izquierda y clase social subjetiva baja. Es el grupo que presenta un grado de apertura hacia la diversidad mayor, con un valor en el índice de 82,96 puntos. Reúne al 6,7 % de la población vasca.
2. Tipo 2: formado por personas de ideología de centro izquierda, residentes en Araba o Gipuzkoa, de origen en el Estado español y de estatus alto. Es un grupo que puntúa 82,46 puntos y recoge al 5,8 % de la población vasca.

⁵⁴ La aplicación del AID ha reducido la variabilidad total del colectivo, separando la variabilidad intergrupos, la que existe entre los diferentes tipos o segmentos, es decir, la varianza que explicamos con las variables independientes, de la variabilidad intragrupo, la distinta aceptación de la diferencia social que sigue habiendo dentro de los componentes de un mismo segmento o tipo, es decir, la varianza final que sigue existiendo porque no la explicamos con nuestras variables independientes. Teniendo en cuenta la varianza o variabilidad inicial y la final intragrupo, hemos comprobado que nuestro modelo es capaz de explicar solo un 19,92 % de la varianza total.

3. Tipo 3: formado por personas de ideología de centro o de centro izquierda, residentes en Araba o Gipuzkoa y de origen extranjero. Es un grupo que puntúa 80,38 puntos y recoge al 8,3 % de la población vasca.
4. Tipo 4: formado por personas de ideología de izquierda y clase social subjetiva media o alta. Este grupo puntúa en el índice 75,91 puntos. Reúne al 15,4 % de la población vasca.
5. Tipo 5: formado por personas de ideología de centro o de centro izquierda, residentes en Araba o Gipuzkoa, de origen en el Estado español, de estatus medio o bajo, con estudios secundarios y que son erdeldunes. Es un grupo que puntúa 75,62 puntos y recoge al 5,6 % de la población vasca.
6. Tipo 6: formado por personas de ideología de centro o de centro izquierda, residentes en Bizkaia y con edades comprendidas entre los 18 y los 44 años. Es un grupo que puntúa 71,49 puntos y recoge al 6,9 % de la población vasca.
7. Tipo 7: formado por personas de ideología de centro, residentes en Araba o Gipuzkoa, de origen en el Estado español y de estatus alto. Es un grupo que puntúa 70,70 puntos y recoge al 5,2 % de la población vasca.
8. Tipo 8: formado por personas de ideología de centro o de centro izquierda, residentes en Araba o Gipuzkoa, de origen en el Estado español, de estatus medio o bajo, con estudios secundarios y que son euskaldunes. Es un grupo que puntúa 69,29 puntos y recoge al 4,7% de la población vasca.
9. Tipo 9: formado por personas de ideología de centro o de centro izquierda, residentes en Araba o Gipuzkoa, de origen en el Estado español, de estatus medio o bajo y con estudios primarios o universitarios. Es un grupo que puntúa 67,50 puntos y recoge al 16,8 % de la población vasca.
10. Tipo 10: formado por personas de ideología de centro o de centro izquierda, residentes en Bizkaia, con edades de 45 y más años y que son poco o nada practicantes de alguna religión. Es un grupo que puntúa 64,21 puntos y recoge al 12,7 % de la población vasca.
11. Tipo 11: formado por personas de ideología de derecha o centro derecha. Este grupo tiene un nivel de aceptación de la diversidad en 61,75 puntos y suponen el 7,0 % de la población.
12. Tipo 12: formado por personas de ideología de centro o de centro izquierda, residentes en Bizkaia, con edades de 45 y más años y que son algo o muy practicantes de alguna religión. Es un grupo que puntúa 55,74 puntos y recoge al 5,0 % de la población vasca.

Gráfico 51. Árbol de segmentación y tipologías



Fuente: Elaboración propia

e. Grandes grupos en la población vasca

La técnica multivariante de segmentación utilizada es muy visual y nos ayuda a profundizar en el papel que las distintas variables sociodemográficas tienen como variables predictoras de comportamiento. Pero también hay que señalar que estas técnicas de clasificación son poco robustas desde el punto de vista estadístico, de manera que los parámetros de análisis que establezcamos pueden condicionar (y condicionan) el número y el perfil de los tipos finales.

Para seguir ahondando en un mayor conocimiento de la población vasca en relación a la apertura que muestra hacia la diversidad, hemos procedido a establecer lo que hemos denominado “grandes grupos de la sociedad vasca” en función no sólo de su puntuación en el Índice de Apertura hacia la Diversidad, sino también de sus puntuaciones en las seis dimensiones señaladas anteriormente y que conforman las actitudes y posturas más globales: aceptación en la esfera familiar, aceptación en la esfera material, aceptación en la esfera institucional, aceptación personal (autoasignada), aceptación en la esfera comunitaria y aceptación de la diversidad cultural.

De esta manera, tomando como variables los índices parciales correspondientes a las seis dimensiones señaladas, hemos procedido a aplicarles un análisis multivariante de clasificación no jerárquico⁵⁵. Así, los datos indican que podemos clasificar a la población vasca en tres grandes grupos en función de las distintas actitudes y posiciones que tiene la ciudadanía vasca en las seis dimensiones mencionadas⁵⁶.

Tabla 10. Puntuación media de los tres grupos en las seis dimensiones, puntuación media de 0 a 16,66

	Aceptación de la diversidad	Duda ante la diversidad	Rechazo a la diversidad
Aceptación familiar	15,28	8,34	6,07
Aceptación material	15,95	15,78	12,39
Aceptación institucional	15,52	13,81	8,95
Aceptación autoasignada	14,85	12,38	9,44
Aceptación comunitaria	16,55	16,36	14,93
Aceptación cultural	15,47	14,54	8,37

Fuente: Elaboración propia

⁵⁵ Ver Anexo 2.

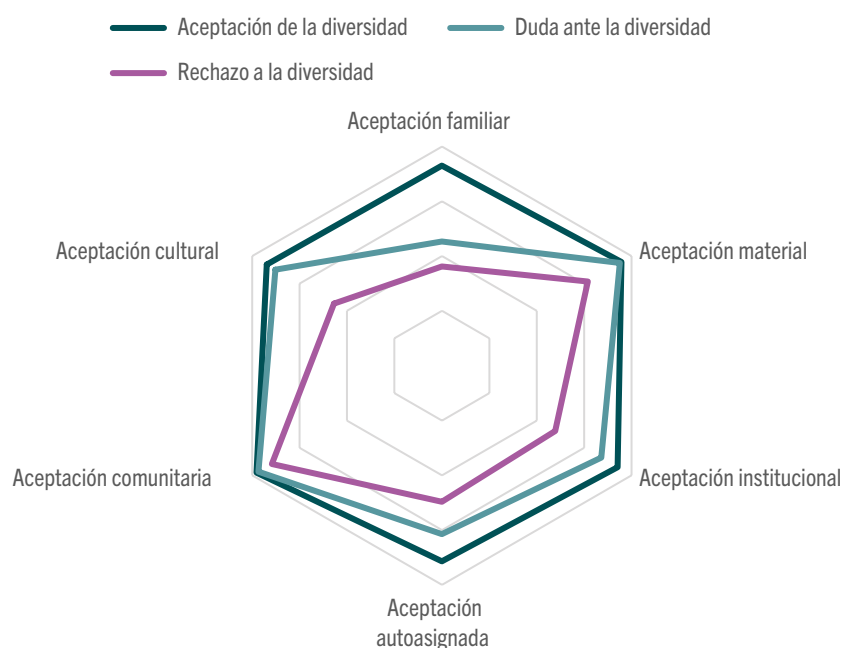
⁵⁶ Esta clasificación cumple con los dos requisitos que exige la técnica: 1) suficiente homogeneidad intragrupo (composición interna homogénea de cada uno de los grupos en relación con las seis dimensiones) y 2) suficiente homogeneidad intergrupos (diferencias significativas de aceptación entre los grupos resultantes).

La tabla 9 muestra los resultados que arroja cada uno de los tres grupos en las seis dimensiones, teniendo en cuenta que los índices parciales oscilan entre 0 y 16,66 puntos.

En esta tabla podemos observar cómo hay un grupo, el que hemos denominado “Aceptación de la diversidad”, que tiene posiciones muy tolerantes y abiertas en todos los ámbitos (puntuaciones cercanas o superiores a 15). Este grupo se caracteriza por manifestar actitudes muy abiertas y positivas en relación con la aceptación de la diversidad en las esferas analizadas: familiar, material, institucional, autoasignada, comunitaria y cultural.

Un segundo grupo al que hemos denominado como “Duda ante la diversidad” aglutina a las personas ambivalentes, con posiciones y actitudes de apertura de la diversidad en prácticamente en todas las dimensiones (superan los 12 puntos), pero que muestra una posición más tibia en la esfera más íntima, en el ámbito familiar (puntuación media en torno a los 8 puntos).

Gráfico 52. Puntuaciones de los tres grupos en las seis dimensiones, puntuación media de 0 a 16,66



Fuente: Elaboración propia

El último grupo que lo hemos definido como aquel que “Rechaza la diversidad”, por ser el que presenta más resistencia a aceptar la diversidad, se caracteriza por mantener posiciones y actitudes ambivalentes o intermedias en 3 dimensiones (puntuaciones en torno a los 8 o 9 puntos), tener una posición de apertura en dos dimensiones (puntuaciones superiores a los 12 puntos) y tener una posición más

bien de rechazo en una dimensión (puntuación en torno a los 6 puntos). Este grupo presenta una actitud positiva hacia la diversidad con otras personas en la esfera comunitaria (vecindario) o en la esfera material (alquilar vivienda y contratar). Sin embargo, muestra una posición más tibia hacia ciertos colectivos y grupos sociales, hacia la aceptación en el ámbito institucional, así como en su posicionamiento subjetivo hacia la diversidad. Por último, este grupo muestra una actitud más bien de rechazo en el ámbito familiar.

Las puntuaciones totales que obtienen estos tres grupos en el Índice de Apertura hacia la Diversidad son significativamente distintas, lo que nos permite concluir que estos grupos son estadísticamente distintos entre sí en sus actitudes y posiciones.

El grupo que se caracteriza por un alto grado de apertura hacia la diversidad obtiene una puntuación significativamente mayor que los otros dos grupos. Su alta puntuación (92,91 puntos) sitúa este grupo en posiciones de alta apertura.

El grupo de personas más cerrado a aceptar la diversidad y diferencia en otras personas obtiene una puntuación significativamente menor que los otros dos grupos. Su puntuación de 51,94 puntos, claramente por debajo de la media del conjunto de la sociedad, lo sitúa como un colectivo con expresas resistencias a aceptar la diversidad y la diferencia entre personas.

El grupo ambivalente, que duda ante la diversidad, que la acepta en algunos contextos, en otros no o se muestra tibio en sus comportamientos, se sitúa en torno al punto medio de la sociedad vasca (70,17 puntos).

Gráfico 53 Puntuaciones de los grupos en el Índice de Apertura hacia la Diversidad, puntuación media de 0 a 100



Fuente: Elaboración propia

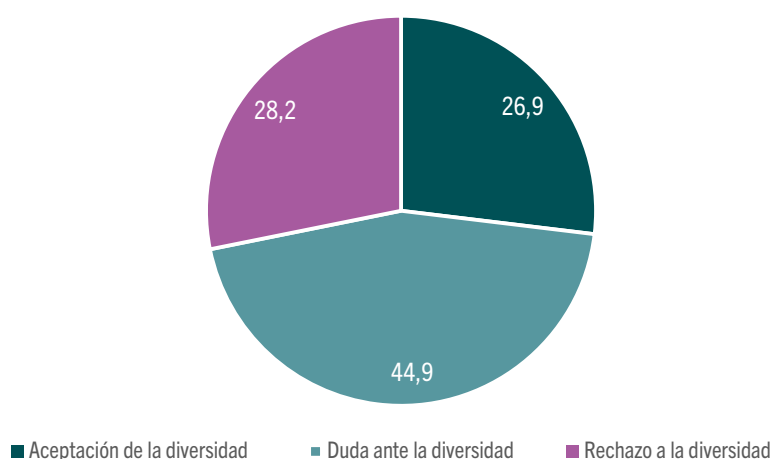
La aplicación de un análisis discriminante⁵⁷ nos permite corroborar estos análisis y comprobar si la clasificación que hemos realizado de la población vasca en tres grupos es plausible.

El análisis nos indica que todas las variables son discriminantes: la primera función discriminante se compone de las dimensiones de aceptación de la diversidad en el ámbito familiar, así como en la esfera institucional y también la aceptación personal; recoge un 85 % de la varianza total y diferencia al grupo que acepta la diversidad frente al que tiene actitudes de rechazo hacia la misma. La segunda función se compone de las dimensiones que miden la aceptación de la diversidad cultural, la aceptación en la esfera material (alquilar vivienda y contratar) y la aceptación en el ámbito comunitario (vecindario); explica el 14,7 % de la varianza total; y diferencia fundamentalmente al grupo ambivalente (que duda) frente a los otros dos grupos.

Las funciones discriminan perfectamente a los tres grupos porque el análisis clasifica correctamente el 96,8 % de los casos agrupados originales y el 96,6 % de los casos agrupados validados mediante validación cruzada.

Por otro lado, el peso de los tres grupos, es decir, su tamaño es desigual. El grupo ambivalente, que hemos considerado que duda ante la diversidad aglutina prácticamente al 45 % de la muestra total, el grupo que rechaza la diversidad supone el 28,2 % de la muestra total y finalmente, el grupo con apertura alta recoge el 26,9 % de la muestra total.

Gráfico 54. Tamaño de los grupos (clasificación en tres grupos), (%)



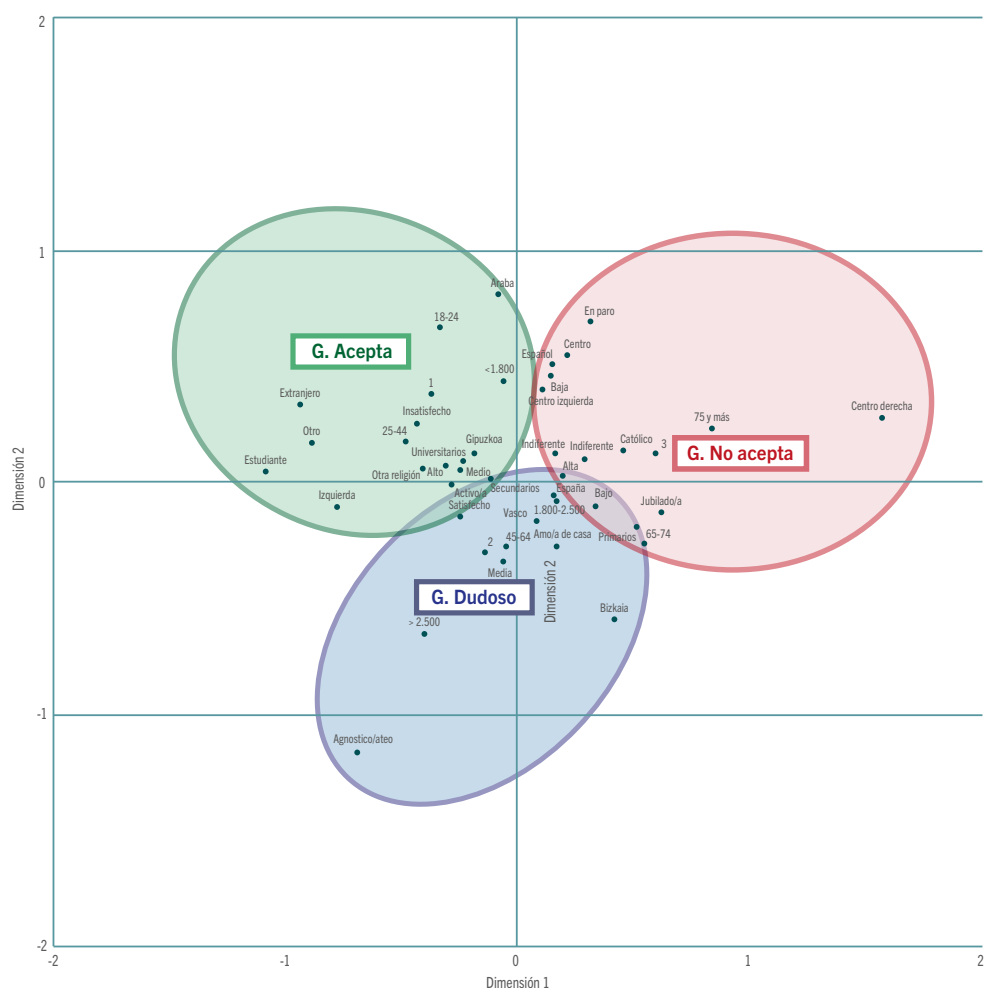
Fuente: Elaboración propia

⁵⁷ Ver Anexo 2.

Así mismo, un análisis de correspondencias simple⁵⁸ apoyado en el análisis de tablas de contingencia nos permite conocer qué categorías de ellas están más asociadas a la pertenencia a uno u otro de los tres grupos. El uso de estas técnicas nos ha proporcionado una solución gráfica muy reveladora e intuitiva, corroborando perfiles que ya hemos ido definiendo en otros análisis. Así, hemos detectado las siguientes asociaciones:

- Grupo de personas abiertas a la diversidad: asociado significativamente más a personas entre 18 y 44 años, residentes en Gipuzkoa o Araba, personas con estudios secundarios o universitarios, de estatus socioeconómico medio o alto, personas que profesan otra religión que no es la católica, de ideología de izquierda, personas con sentimiento identitario diferente al español o vasco, personas con ingresos inferiores a los 1.800 euros, insatisfechas con la situación económica de su hogar, personas que trabajan o estudian y personas de origen extranjero.

Gráfico 55. Análisis de correspondencias simples, mapa de posicionamiento de los grupos



⁵⁸ Ver Anexo 2.

- Grupo que duda ante la diversidad: asociado significativamente más a personas entre 45 y 64 años, residentes en Bizkaia, personas que se ubican subjetivamente en la clase media, agnósticas, ateas, personas que se sienten identitariamente vascas o españolas, con ingresos superiores a los 2.500 euros, personas satisfechas con la situación económica de su hogar, personas que trabajan o amas de casa y personas nacidas en España.
- Grupo que rechaza la diversidad: asociado significativamente más a personas de 65 y más años, con estudios primarios, personas que se ubican en la clase social alta o baja, de religión católica, personas de ideología de centro-izquierda, centro o centro-derecha, de sentimiento identitario español o indiferente, personas con ingresos inferiores a los 2.500 euros, ni satisfechas ni insatisfechas con la situación económica de su hogar, personas jubiladas o en paro y personas de estatus socioeconómico bajo.

En resumen, las actitudes de la población vasca de aceptación o de rechazo de la diversidad social descansan en seis dimensiones básicas que, una vez calculado un índice que resume en un solo dígito la posición o actitud de la población vasca hacia la diversidad, se ubica la apertura de la sociedad en 72,78 puntos de media, en una escala que se mueve entre 0 y 100 puntos.

En principio, podemos afirmar que la población vasca obtiene una puntuación notable. A pesar del ya mencionado posible sesgo de deseabilidad social, creemos que este índice recoge adecuadamente la posición media de la sociedad vasca respecto a la diversidad y nos permite monitorizar la evolución de su comportamiento y comprobar si en los próximos años avanzamos en la senda de una mayor aceptación de la diversidad social o presentamos síntomas de involución hacia posiciones más intransigentes e intolerantes.

Del mismo modo que disponemos de una puntuación que resume la posición y la actitud de la sociedad vasca hacia la diversidad, hemos obtenido también las puntuaciones correspondientes a las seis dimensiones en las que descansa la actitud de aceptación o rechazo de nuestra diversidad social. Esas puntuaciones nos indican que presentamos actitudes más abiertas y aceptamos de mejor grado la diversidad de distinta índole que no tenga ninguna connotación de tipo cultural en el entorno vecinal y la diversidad, también en el entorno vecinal, relacionada con la diversidad sexual y de género.

Por el contrario, presentamos posiciones más intolerantes y más resistencias a aceptar la diversidad cultural en el entorno de la cotidianeidad vecinal, la diversidad macrosocial (la que se refiere a las normas, regulaciones y derechos), la propia posición subjetiva ante la diversidad social, la resistencia a incorporar la diversidad en el entorno más íntimo de las personas (amistades), así como que las personas de diferentes grupos sociales susceptibles de sufrir discriminación lleguen a las altas esferas en la representatividad institucional. Así, pues, esta investigación nos

permite comprobar que el componente de deseabilidad social actúa en menor medida en el caso de la diversidad cultural, es decir, las actitudes hacia las personas gitanas y de origen extranjero se manifiestan de manera más franca. De este hecho se puede deducir que determinados discursos racistas están aún socialmente aceptados y extendidos y se manifiestan más abiertamente.

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



Conclusiones

Apertura de la sociedad vasca hacia la diversidad

Una vez analizados detalladamente los resultados de la encuesta y, en suma, habiendo caracterizado el fenómeno de la discriminación en Euskadi, se ofrece a continuación un resumen de los hallazgos más relevantes del estudio, en relación con el objetivo central: conocer las percepciones y actitudes de la población vasca hacia la discriminación y la diversidad en sus diferentes ámbitos, así como hacia diversos grupos sociales y colectivos, y registrar la discriminación experimentada.

En primer lugar, la mayoría de la población declara que prefiere vivir en una sociedad diversa —es decir, convivir con personas de diferente origen, cultura, creencias religiosas y orientación e identidad sexual— antes que en una sociedad donde prevalezca la homogeneidad en todos estos sentidos. Además, esta cifra ha experimentado un incremento importante desde 2020, de casi 11 puntos porcentuales.

Por otro lado, se han medido las actitudes de la población en lo que respecta a las relaciones sociales y la convivencia. Entre los colectivos y grupos sociales susceptibles de sufrir discriminación, se declara un mayor grado de relación con personas inmigrantes o de origen extranjero, así como con personas gays, lesbianas y bisexuales. Por otro lado, se muestra una intensidad de contacto algo más moderada con personas gitanas, en cuyo caso más del 60 % afirma no tener ninguna amistad o persona conocida. En la misma línea, seis de cada diez indican que no conocen a ninguna persona trans.

En cuanto a la convivencia en el vecindario, la población vasca, en general, muestra niveles altos de comodidad con la mayoría de los grupos sociales, aunque con un mayor grado de comodidad en el caso de personas mayores, desempleadas, con discapacidad física, sensorial o intelectual, y con pocos recursos económicos. Se

registra una comodidad más comedida hacia la convivencia vecinal con personas de origen extranjero y con alguna enfermedad mental, mientras que este indicador de apertura disminuye notablemente en el caso de las personas gitanas. Estos datos indican que puede haber más rechazo o resistencia a la hora de compartir el espacio residencial con los grupos sociales mencionados.

En lo referente a la comodidad ante una relación más íntima, como una relación sentimental, se observa una mayor apertura en el caso de personas LGTBI, personas con discapacidad física o sensorial, o personas de origen extranjero. Sin embargo, esta cifra disminuye cuando se trata de personas de una religión diferente a la propia, personas con discapacidad intelectual y, finalmente, con las personas gitanas.

Por último, al preguntar a la sociedad por el nivel de comodidad a la hora de ser representada políticamente por una persona perteneciente a distintos grupos sociales susceptibles de sufrir discriminación —por ejemplo, en la presidencia del Gobierno Vasco—, los niveles más altos se dan en los supuestos de una mujer (9,23), una persona con sobrepeso u obesidad (8,85), o una persona joven (8,71). No obstante, aunque la puntuación sigue siendo alta, disminuye en el caso de personas de origen étnico diferente al de la mayoría (7,92) y personas gitanas (7,20).

En el ámbito educativo, se detecta un amplio apoyo hacia la inclusión de contenidos sobre diversidad y no discriminación en los centros educativos, especialmente en relación con la diversidad funcional y el racismo. A continuación, con un alto grado de acuerdo, se encuentran temas como la orientación sexual, las identidades de género diversas y el origen o pertenencia a minorías étnicas. Por último, aunque con algo menos de apertura, también se apoya mayoritariamente la inclusión de contenidos sobre la historia y cultura del Pueblo Gitano y sobre creencias religiosas.

Percepciones y actitudes hacia la discriminación

Este informe también se ha centrado en la percepción de la sociedad vasca sobre las desigualdades de trato y oportunidades. Casi la mitad de la población considera que la discriminación hacia ciertos grupos sociales representa un problema muy o bastante importante.

En cuanto a los motivos de discriminación considerados más extendidos en la CAE, destacan: ser una persona gitana (58,6 %), el origen étnico (52,6 %), la nacionalidad o ser de origen extranjero (51,8 %), el color de piel (47,1 %) y la apariencia física (40,7 %).

La sociedad se muestra dividida en cuestiones como la discriminación por opiniones políticas (37,5 % frente a un 38,2 % que cree que no ocurre o es muy rara), por ser mujer (37,5 % frente a 36,2 %) o por el peso (36,5 % frente a 39,1 %), donde los porcentajes de percepción de discriminación y de negación son similares.

En el extremo opuesto, los motivos percibidos como menos extendidos son: ser joven (12,7 % frente a un 68,2 % que cree que no ocurre o es muy rara), las creencias religiosas (24,2 % frente a 54,1 %), la orientación sexual (24,3 % frente a 45,8 %), ser mayor (24,6 % frente a 51,9 %) y tener alguna discapacidad (28,5 % frente a 49,8 %).

En cuanto a los ámbitos donde se percibe desigualdad de trato, destacan el acceso a la vivienda y a puestos de responsabilidad, siete de cada diez personas cree que se hacen diferencias según de quién se trate. Más del 60 % también percibe desigualdad en el acceso al empleo y en el ámbito legislativo, mientras que el 52,3 % la percibe en el acceso a ayudas o beneficios sociales. El ámbito percibido como menos discriminatorio es el acceso a los servicios públicos, con un 37,2 % que considera que no hay igualdad de trato.

Respecto a las características más afectadas por la discriminación en el acceso a la vivienda, se señalan bajos recursos económicos (66,3 %), origen extranjero (57,7 %), pertenencia al pueblo gitano (45,8 %) y situación de desempleo (36 %).

En el contexto laboral, las principales causas asociadas a desigualdad son baja formación (48,1 % y 57,8 % en acceso a puestos de responsabilidad y empleo en general, respectivamente), ser una persona gitana (39,8 % y 42,5 %) y ser de origen extranjero (39,4 % y 46,5 %). Cabe mencionar que “ser mujer” destaca en el acceso a puestos de responsabilidad.

En el acceso a ayudas sociales, la juventud aparece como el factor percibido más desfavorable (21,7 %), seguido del origen extranjero (19,6 %). Por último, en el acceso a servicios públicos, los motivos de discriminación más señalados son origen extranjero (35,4 %), ser una persona gitana (25,5 %) y origen étnico (22,0 %).

Actitudes discriminatorias

Por otra parte, se ha indagado en la predisposición a aceptar o evitar ciertas situaciones en los ámbitos residencial y laboral, como indicador indirecto de posibles actitudes discriminatorias.

En el ámbito laboral, la mayoría se muestra dispuesta a contratar —en igualdad de formación y experiencia— a personas con pocos recursos económicos, de orienta-

ción sexual no heterosexual, de otra religión, mayores, trans, con discapacidad o de origen extranjero. Sin embargo, esta predisposición disminuye para personas con enfermedad mental (64,7 %). Finalmente, en el caso de las personas gitanas el porcentaje de respuestas afirmativas es el más bajo, el 62,3 % afirma que contrataría.

La predisposición a contratar a una persona con características o perteneciente a un grupo social susceptible de sufrir discriminación disminuye aún más cuando se refiere al entorno cercano (amistades o familiares). Como suele ocurrir, esta diferencia es mayor en los colectivos o grupos sociales que ya generaban menos aceptación. Así, el porcentaje de personas que creen que en su entorno cercano se contrataría a una persona gitana baja del 62,3 % (personal) al 45 % (proyectada). En la misma línea, hay una distancia considerable entre la valoración personal y la proyectada a la hora de contratar a personas con enfermedad mental (de 64 % a 53 %).

Una tendencia similar se observa en el ámbito residencial respecto al alquiler de vivienda, aunque con porcentajes más bajos. Más del 80 % declara que sí alquilaría a personas mayores, no heterosexuales, con discapacidad, trans o de otra religión. Pero las cifras bajan en los casos de personas de origen extranjero (72,2 %), con enfermedad mental (68,3 %), con escasos recursos (58,8 %) o gitanas (51 %). Esta disposición baja aún más al proyectarse sobre familiares o amigos/as: por ejemplo, en el caso de personas gitanas, del 51 % al 39,5 %. Esto refleja que, al atribuir estas decisiones a terceros, las personas se sienten menos inhibidas para expresar actitudes de rechazo.

Discriminación vivida, denuncia y valoración institucional

Otro objetivo de la encuesta ha sido medir la discriminación experimentada en primera persona o presenciada. Según los datos recogidos, la población declara haber sufrido algún episodio discriminatorio en los últimos doce meses en el 16,6 % de los casos, donde las mujeres reportan niveles más altos (23,3 %) que los hombres (9,4 %). De quienes han vivido discriminación, el 37,2 % lo atribuye al hecho de ser mujer. La mayoría de estos episodios ocurrieron en espacios públicos (36,6 %) y en el ámbito laboral (21,6 % en el trabajo y 8,5 % en la búsqueda de empleo).

Solo el 16,1 % de quienes sufrieron discriminación presentaron una queja, reclamación o denuncia. Entre quienes no lo hicieron (83 %), seis de cada diez exponen con el motivo de no denunciar que “no sirve de nada”. Las personas a quienes se prefiere recurrir en caso de discriminación son, principalmente, amistades o familiares (27 %), seguidos de la policía (22,7 %). Finalmente, es destacable que un 13,6 % declara no saber a quién acudir.

Por otro lado, en cuanto a la discriminación ajena presenciada, un 26,7 % de la población afirma haber sido testigo de situaciones discriminatorias, especialmente por origen extranjero (38,6 %), origen étnico (27 %), color de piel (24,2 %), por ser mujer (19,9 %) o por ser lesbiana, gay o bisexual (14,7 %).

En cuanto a la valoración que hace la población de la labor que realizan las instituciones u organismos vascos para combatir todas las formas de discriminación y fomentar la igualdad, cabe destacar que una cuarta parte de la población (24,0 %) cree que los esfuerzos realizados con dicho objetivo tienen mucha o bastante efectividad, mientras que el 34,4 % los considera algo efectivos y otro tercio (30,4 %) poco o nada efectivos. Por ámbitos de actuación, las áreas donde más personas perciben un esfuerzo institucional suficiente para combatir la discriminación son: garantizar la libertad religiosa (51,6 %), combatir la discriminación contra personas gais, lesbianas o bisexuales (47,2 %) y promover la igualdad entre mujeres y hombres (46,7 %). Mientras que el esfuerzo institucional para combatir el edadismo (32,4 %) y la violencia machista (32,6 %) se percibe como menos suficiente.

Índice de Apertura hacia la Diversidad

Finalmente, del análisis detallado de los datos obtenidos a partir del Índice de Apertura hacia la Diversidad —el cual refleja el nivel de aceptación que muestra la población vasca frente a distintos colectivos y grupos sociales potencialmente discriminados— se pueden extraer varias conclusiones relevantes.

En primer lugar, al calcular este índice, que condensa en una única cifra la actitud general de la sociedad vasca hacia la diversidad en seis dimensiones distintas, se ha alcanzado una puntuación de 72,78 sobre un máximo de 100, lo que puede considerarse una valoración notable.

Además de este índice global, se han obtenido resultados específicos para cada una de las seis dimensiones que configuran la aceptación o el rechazo a la diversidad en el ámbito social. Estos resultados revelan que existe una mayor apertura hacia la diversidad que no está ligada a aspectos culturales, mientras que se detecta una mayor resistencia hacia la diversidad cultural, particularmente en contextos cercanos como el vecindario, en lo relativo a las normas y derechos sociales, en la percepción personal de la diversidad, en las relaciones íntimas y amistades, y en los espacios de representación institucional.

Así, el efecto de la deseabilidad social parece ser menos pronunciado cuando se trata de diversidad cultural. Es decir, las actitudes hacia personas gitanas y las de origen extranjero suelen expresarse con mayor sinceridad, lo que sugiere que ciertos discursos racistas aún cuentan con un grado preocupante de aceptación social

y se verbalizan con menos reparo que aquellos que tienen que ver con el posicionamiento acerca de la diversidad funcional, de orientación e identidad de género, edad o el aspecto físico.

Finalmente, se han identificado diferencias significativas en el comportamiento de la población vasca que explican en parte las distintas posturas frente a la diversidad. Las variables que mejor explican estas actitudes, en orden de importancia, son: la edad (siendo las personas jóvenes las más abiertas), el tipo de hábitat (con una mayor aceptación en municipios pequeños o medianos), el nivel educativo (mayor aceptación entre quienes poseen una formación más alta), y el estatus socioeconómico (a mayor nivel, mayor apertura).



Anexo 1.

Glosario de términos

Acoso discriminatorio: Cualquier acción que, intencionada o no, vulnera la dignidad de una persona, generando un entorno intimidatorio, hostil o degradante (Eraberean, 2018). Además, comparte características con el acoso moral⁵⁹ y puede causar efectos negativos en la salud de quien lo sufre.

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).

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).

⁵⁹ Según la Unión General de Trabajadores (2013), el acoso moral o acoso psicológico hace referencia al trato vejatorio que recibe una persona con el objetivo de desestabilizarla psíquicamente.

Clase social: Forma de estratificación social que se relaciona con la función productiva, el poder adquisitivo o el acceso a los recursos. En el contexto actual, otros indicadores pueden ser los ingresos, las propiedades, el acceso a los recursos, la formación o el capital cultural (Rodó-Zárate, 2021).

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.

Discapacidad física: Disminución o ausencia de funciones motoras o físicas, que a su vez repercute en el desenvolvimiento o forma de llevar a cabo determinadas actividades en una sociedad que presenta severas limitaciones y barreras (COCEMFE, 2019).

Discapacidad intelectual: Aquella discapacidad que implica una serie de limitaciones en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y que le permiten responder ante distintas situaciones y lugares (COCEMFE, 2019).

Discapacidad sensorial: Pérdida de total o importante de la capacidad visual o auditiva, lo que genera problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje.

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 múltiple: En ocasiones, una persona puede ser objeto de discriminación por varios motivos simultáneamente, a consecuencia de pertenecer a varios grupos en situación de desventaja, lo que da lugar a formas de discriminación particulares (Rey, 2008). Lo cierto es que la discriminación múltiple es una de las formas de discriminación más difíciles de identificar, al ser necesario demostrar que un acto discriminatorio es producto de al menos dos motivos al mismo tiempo (Eraberean, 2018).

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 por asociación: Se da “cuando una persona o grupo, debido a su relación con otra, es objeto de un trato discriminatorio” (Eraberean, 2018). Así, sumado a las propias personas o colectivos que sufren discriminación, aquellas que se relacionan con ellas también pueden ser objeto de dichas conductas.

Discriminación por error: Hace referencia a cuando una persona o grupo es discriminado a partir de una asociación incorrecta acerca de ella o de sus características, asumiéndola como parte de un colectivo al cual no pertenece (Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por Origen Racial o Étnico, 2012).

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).

Enfermedad mental: Alteración clínicamente significativa de la cognición, la regulación de las emociones o el comportamiento de un individuo. Por lo general,

va asociado a angustia o a discapacidad funcional en otras áreas importantes (OMS, 2022).

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).

Etnicidad: Principio de organización social o categorización para definir lo que puede ser considerado vigente en la interacción entre personas de la misma o de distinta identidad étnica (Barth, 1976).

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).

Inmigrante: Persona que se desplaza de un territorio para asentarse en otro. El desplazamiento puede ser: dentro de un mismo país (migración interior) o de un país a otro (migración internacional) (Gabinet d' Estudis Socials, 2007).

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, gais, 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).

LGTBIfobia: rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como LGTBI (Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid).

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.

Obesidad: Aunque el Instituto Nacional de la Salud de Estados Unidos la reconoció en 1985 como una enfermedad y la Clasificación Internacional de Enfermedades

(CIE-9, 9ª edición, y CIE-10) incluya entradas para ella, algunos/as autores/as sostienen que no cumple con los criterios que establecen qué es una patología. Con todo, las diagnosticadas o percibidas como personas con obesidad pueden ser objeto de discriminación debido a estándares corporales y de belleza (Gracia, 2011).

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.

Racismo: Doctrina occidental moderna, nutrida en varias fuentes, pero de formulación muy concreta, que predica que ciertas características físicas, propias de unos grupos humanos llamados razas, determinan cierto tipo de rasgos culturales e individuales de carácter intelectual y moral (Ramírez, 2011).

Raza: Construcción sociohistórica, variable en el tiempo y el espacio, que pretende justificar determinadas desigualdades sociales a partir de las diferencias físicas (Stolcke, 2020, citado en Parella, 2020),

Represalia discriminatoria: Ocurre cuando, tras presentar un recurso o participar en un proceso para denunciar discriminación o acoso, se sucede una represalia por parte de la persona o el grupo discriminador (Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por Origen Racial o Étnico, 2012).

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 sexuales) que, engarzados gradualmente, definen al ser humano como macho o hembra (bajo concepción binarista)” (García y Exposito, 2019).

Sobrepeso: Categoría referente a lo que excede la normalidad ponderal en relación con el peso corporal, bajo la controvertida concepción del exceso de peso como factor de riesgo para la salud (Gracia, 2011).

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, s.f.).

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, 2019). 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.

Transfobia: Actos de discriminación, marginación, rechazo o acción violenta contra personas trans (Ikusgune, 2020).

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 Expósito, 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).

Bibliografía

Barth, Fredrick (1976). *Los grupos étnicos y sus fronteras*. Fondo de Cultura Económico.

Cea D'Ancona, María Ángeles. (2007). *Inmigración, racismo y xenofobia en la España del nuevo contexto europeo*. 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*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

COCEMFE. (2019). *Manual básico sobre género y discapacidad*. <https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2020/06/COCEMFE-manual-genero-discapacidad.pdf>

Comisión Europea. (2005). Age discrimination and European Law. *Office for Official Publications of the European Communities*. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1691&langId=en>

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

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

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

Emakunde (s.f.). *Glosario de términos*. <https://www.emakunde.euskadi.eus/emakunde/-/glosario-emakunde/>

Eraberean. (2018). *Igualdad de trato y no discriminación*, Guía básica. https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/eraberean_guiabasica/es_observat/adjuntos/ERABEREAN_GUIA.pdf

Gabinet d'Estudis Socials et al. (2007). Glosario de términos de integración de inmigrantes. Consejería de Política Social, *Mujeres Inmigración de la Región de Murcia*. <https://conocimientoabierto.carm.es/jspui/bitstream/20.500.11914/1323/1/Glosario%20de%20t%C3%A9rminos%20de%20integraci%C3%B3n%20de%20inmigrantes.pdf>

Gracia Arnaiz, Mabel. (2011). La medicalización de la obesidad. Concepciones y experiencias sobre la gordura en jóvenes con “exceso” de peso. *Zainak*, 34, 225-241.

García Dafonte, Zaira y Expósito Alberdi, Jone. (2019). *Convivencia en la Diversidad. Diagnóstico de las realidades de la población LGTBI+ en Gipuzkoa 2018*. Diputación Foral de Gipuzkoa.

Gobierno Vasco. (2018). Eraberean. <https://www.euskadi.eus/red-igualdad-trato/web01-a2eraber/es/>

Hehir, Thomas. (2002). Eliminating ableism in education. *Harvard Educational Review*, 72(1), 1-32. <https://doi.org/10.17763/haer.72.1.03866528702g2105>

Ikusgune. (2020). *Informe de Incidencias por Orientación Sexual e Identidad de Género en Vitoria-Gasteiz*. <https://ikusgune.eus/es/actividades/https-ikusgune-eus-files-2020-05-informe-2-pdf>

Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. (BOE, nº 157, 2 de julio de 2005, pp. 23632-23634).

Martínez Navarro, Emilio. (2002). *Aporofobia*. En Jesús Conill (Ed.), *Gloria para una sociedad intercultural* (pp. 17-23). Bancaja.

Observatorio Hatento. (2015). *Los delitos de odio contra las personas sin hogar, Informe de investigación*. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/101343/1/661167.pdf>

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*. <https://doi.org/10.1155/2010/429098>

Organización de las Naciones Unidas. (2009). *Discriminación basada en la religión o en las creencias*. https://www.un.org/es/events/humanrightsday/2009/discrimination_religious.shtml

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Trastornos mentales*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

Parella Rubio, Sònia. (2020). *Raza, etnia y racismos en un mundo global. Un enfoque sociológico*. En Rachid El Quaroui (coord.). *Racismo, etnicidad e identidad en el siglo XXI*, AnthroPiQa 2.0., 37-64. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=778912>

Ramírez Goicoechea, Eugenia. (2011). *Etnicidad, identidad, interculturalidad. Teorías, conceptos y procesos de la relacionalidad grupal humana*. Editorial Universitaria Ramón Areces.

Rey Martínez, Fernando. (2008). La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo. *Revista española de derecho constitucional*, 28(84), 251-283. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2775864.pdf>

Rivas Vallejo, Pilar (2015). ¿Es la obesidad causa de discriminación tutelable en el ámbito laboral? *Iuslabor*, 1(2015), 1-29. <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/66385>

Rodó-Zárate, Maria. (2021). *Interseccionalidad. Desigualdades, lugares y emociones*. Edicions Bellaterra.

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

Stolcke, Verena. (2000). ¿Es el sexo para el género como la raza para la etnicidad? *Política y Cultura*, 14, 25-60. <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701403.pdf>



Anexo 2.

Contextualización y metodología

1. Contextualización

1.1. Desde dónde y cómo investigamos

La encuesta EPADE es un sondeo que se lleva realizando en Euskadi desde 2020 y responde a una creciente necesidad de abordar el estudio de realidades ligadas a la discriminación y la convivencia en diversidad en la CAE, así como monitorizar la evolución de las actitudes de la población vasca y registrar la discriminación sufrida. Se opta por investigar a partir de encuesta, ya que se considera pertinente poner el foco en las percepciones y las actitudes de la población vasca con el objetivo de detectar, medir y monitorizar la incidencia de posicionamientos de carácter discriminatorio contra diferentes grupos y colectivos sociales. Se trata de, en cierto modo, ponernos como sociedad “a examen”, generando evidencias en torno a las que reflexionar y trabajar las maneras en las que asumimos la convivencia en diversidad y tratamos a quienes consideramos “diferentes”. De hecho, la Directiva 2000/43/CE del Consejo Europeo de 29 de junio de 2000 pone el énfasis en la necesidad de potenciar la investigación de la discriminación y recopilar datos estadísticos.

Esta no es una estrategia en ningún caso innovadora; Ikuspegi se suma al método de estudio y denuncia de la discriminación que siguen habitualmente organismos como la Agencia de los Derechos Fundamentales (FRA), la Comisión Europea, el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), el Ministerio de Empleo y Seguridad Social o la Encuesta Social Europea.

En clave técnica, optar por la herramienta de la encuesta coloca a Ikuspegi en un lugar de producción de conocimiento seguro, ya que cuenta con un importante bagaje en este ámbito y personal experto en el análisis de datos estadísticos. Así

mismo, cumple una función práctica importante al tener capacidad de diseñar y desarrollar encuestas susceptibles de generar datos representativos de la CAE en su conjunto. Se trata, por tanto, de una forma de aportar desde las potencialidades propias sin, a su vez, intentar abarcar espacios en los que ya están trabajando y produciendo conocimiento de calidad otros agentes.

En cuanto al método de investigación elegido, la encuesta es una técnica cuantitativa especialmente apropiada para abordar “el conocimiento y la medición de la discriminación que se vive y percibe”, debido a que posibilita explorar diferentes motivos de discriminación, prejuicios, estereotipos y experiencias, entre otras cuestiones (Cea D’Ancona y Valles Martínez, 2020)⁶⁰.

En el caso de las actitudes hacia los grupos minorizados y socialmente vulnerables, la investigación psicosocial ha demostrado que las medidas explícitas de rechazo (racismo biológico o emplear argumentos biologicistas para argumentar el sexismo, por ejemplo) ya no son eficaces para captar el rechazo en las sociedades modernas, debido a que sean demasiado reactivas, lo que conlleva el sesgo de la deseabilidad social (Cea D’Ancona, 2009)⁶¹. Para dar respuesta a ello, a partir de los años 80 se empiezan a desarrollar medidas menos reactivas que buscan captar las actitudes discriminatorias en sus nuevas formas y manifestaciones, como, por ejemplo, el prejuicio sutil y manifiesto (Meertens y Pettigrew, 1992)⁶², racismo cultural (Jones, 1972), racismo moderno (McConahay, 1986)⁶³, racismo simbólico (Kinder y Sears, 1981)⁶⁴.

Sin embargo, cabe señalar que el método de la encuesta, como cualquier otra técnica de investigación social, tiene una serie de limitaciones. La primera de ellas es que la encuesta de actitudes y percepciones no mide la discriminación real (objetiva) vivida, sino que recoge manifestaciones sobre percepciones y experiencias personales subjetivas. Estas manifestaciones pueden estar condicionadas por el sesgo de la deseabilidad social y también por el posicionamiento y la relación de la persona encuestada hacia la temática, el estilo y la formulación de los ítems o preguntas que se presentan (Cea D’Ancona, 2020).

Elaborar cuestionarios capaces de conectar con los diferentes sectores poblacionales, que no reproduzcan lógicas de opresión y que, a su vez, consigan

⁶⁰ Cea D’Ancona María Ángeles y Valles Martínez Miguel S., (eds). (2020). *Discriminación múltiple. Medición y acciones antidiscriminatorias*. Dextra Madrid.

⁶¹ Cea D’Ancona, María Ángeles, (2009). La compleja detección del racismo y la xenofobia a través de encuesta. Un paso adelante en su medición. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (125), 13-45

⁶² Meertens, Roel W. y Pettigrew, Thomas F. (1992). Le racisme violé: dimensions et mesure, En M. Wieviorka (Dir), *Racisme et modernité* (pp. 109-126). Paris: La Découverte.

⁶³ McConahay, John B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. En John F. Dovidio, y Samuel L. Gaertner (Eds.). *Prejudice, Discrimination and Racism* (pp. 91-126). Orlando: Academic Press.

⁶⁴ Kinder, Donald R., & Sears, David O. (1981). Prejudice and politics: Symbolic racism versus racial threats to the good life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(3), 414–431.

soslayar en la mayor medida de lo posible sesgos como el de la deseabilidad social resulta una tarea cuanto menos compleja. Partir de la adaptación de métodos y preguntas formuladas en otras encuestas oficiales a la hora de construir el cuestionario propio, como hace Ikuspegi, puede convertirse en gran apoyo y límite al mismo tiempo: aporta seguridad y, en ocasiones, concede la oportunidad de establecer, posteriormente, comparaciones interesantes entre datos recabados en diferentes contextos (algo que enriquece el análisis de resultados); sin embargo, se acotan las opciones en cuanto a la incorporación de matices ajustados a la realidad social cercana y el cambio respecto a expresiones o lógicas ya establecidas.

A la vez, el hecho de generar datos extrapolables al conjunto de la sociedad resalta como potencialidad, porque es muy útil de cara a obtener una fotografía marco o descripción general (Luxán Serrano y Legarreta Iza, 2019)⁶⁵, que puede servir de soporte y justificación para prestar atención o investigar más en profundidad ciertas problemáticas o fenómenos sociales utilizando otras estrategias metodológicas. Esta profundización se puede desarrollar con la intención de ampliar el conocimiento acerca de aquello que los datos parecen evidenciar, y también con la finalidad expresa de refutarlo. En cualquiera de los casos, los datos oficiales aportan una referencia (limitada, pero a menudo útil) para seguir trabajando.

Tener en cuenta todo esto nos lleva a poner en valor la generación de datos estadísticos, sin olvidar los límites y riesgos asociados, y comprometiéndonos con la necesidad de autocrítica y revisión continuada para avanzar en la construcción de encuestas cada vez más rigurosas y justas.

1.2. Cuidar las interpretaciones y los usos de los datos generados

Los informes de resultados de las encuestas que realiza Ikuspegi, como es el caso del presente documento, son de carácter fundamentalmente descriptivo; su objetivo es hacer pública una exposición clara y correcta de los datos principales que se han recabado. Esto, que en principio puede parecer una tarea relativamente sencilla, se complejiza cuando trabajamos con datos que, interpretados de manera simplista, sesgada o abiertamente errónea, pueden ser utilizados como base de argumentos que refuercen, precisamente, dinámicas discriminatorias.

En este sentido, la primera medida que toma Ikuspegi es compartir en los mismos informes de resultados la necesaria cautela con la que ha de ser realizada la interpretación de los datos. También se cuida que la redacción, a lo largo de todo el informe, clarifique que los datos aluden a aquello que la población manifiesta o

⁶⁵ Luxán Serrano, Marta, & Legarreta Iza, Matxalen (2019). Metodologías cuantitativas desde una perspectiva feminista: una aplicación a través de las encuestas de empleo del tiempo. En *Otras formas de (des)aprender: investigación feminista en tiempos de violencia, resistencias y decolonialidad* (pp. 93-110). Euskal Herriko Unibertsitatea.

declara, algo que no tiene porqué concordar con las experiencias y vivencias reales de los colectivos vulnerabilizados. Se realiza igualmente un esfuerzo activo para que la difusión de datos en medios de comunicación y redes sociales (a través de infografías, por ejemplo) se desarrolle con el menor margen de equivocaciones o malentendidos posibles. Finalmente, se considera oportuno dar espacio y difusión a reflexiones más profundas y detalladas sobre los datos recabados, mediante la creación de otros materiales de divulgación y estudios interpretativos específicos, que constituyen la serie de monográficos Zabaldu. En las siguientes páginas, compartimos parte de los procesos principales que se atraviesan.

Así, Ikuspegi activa dos marcos de trabajo que se retroalimentan entre sí: por un lado, creación y explotación de datos estadísticos, posibilitando el acceso público de los mismos a través de informes de resultados; y, por otro, producción de estudios sociológicos interpretativos o reflexivos, contando con la colaboración de expertas y expertos especialistas en las diferentes materias que se tratan, con el objetivo de contribuir a la interpretación y el debate responsable en torno a los datos generados.

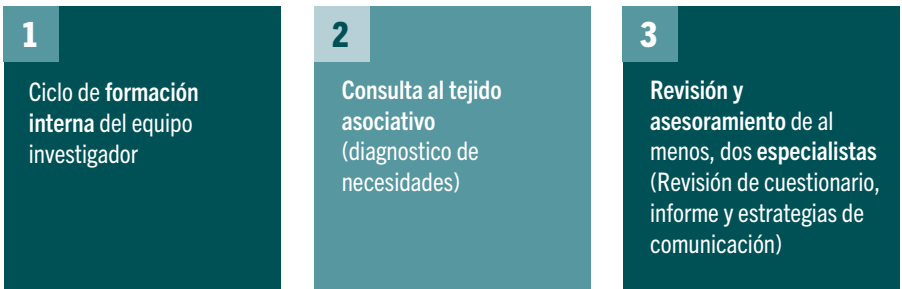
Desde el equipo de investigación, valoramos que todas estas medidas son necesarias y cumplen una función importante, pero probablemente no sean suficientes o capaces por sí mismas de frenar cualquier forma de reacción adversa respecto a la interpretación y difusión de datos que son públicos y, por tanto, quedan a disposición de toda persona o entidad interesada, sea cual sea su intencionalidad.

Por ello, consideramos muy necesario seguir adelante en la investigación social, con estudios (ya sean de carácter cuantitativo o cualitativo) que permitan profundizar, complementar y contrastar el panorama de datos general obtenido. Subrayamos, además, la imprescindible función que cumplen todos los colectivos y agentes sociales que se implican en trabajar y difundir los datos disponibles de manera rigurosa, responsable y crítica (también con la propia encuesta), ya que son el motor de la lucha contra la discriminación a la que buscamos contribuir.

Estudiar la discriminación y la convivencia en diversidad en la CAE, más allá de la cuestión migratoria, supone para Ikuspegi asumir la responsabilidad social, ética y académica de llevar a cabo un abordaje correcto, honesto y riguroso de realidades no exploradas anteriormente por el equipo, incluyendo la relación (y, en el mejor de los casos, la cooperación) con los agentes sociales directamente interpelados. Para gestionar esta responsabilidad asumida, se combinan tres acciones por cada realidad a estudiar:

1. Desarrollo de un ciclo formativo acerca de la diversidad, discriminación e igualdad de trato dirigido al equipo investigador, con la colaboración de profesionales especialistas de la CAE.

2. Acompañamiento y revisión del diseño de cada cuestionario, y también del análisis de los resultados que derivan de la encuesta, por parte de (al menos) dos personas expertas en la materia y dedicadas a la investigación desde el ámbito universitario.
3. Implementación de un proceso de consulta al tejido asociativo vinculado a las realidades que van a abordarse y desarrollo de un diagnóstico de necesidades.



Todo ello, aporta calidad, aprendizaje y apoyo en el proceso de investigación, promoviendo, tal y como se propone desde las epistemologías feministas, reflexionar sobre las potencialidades y los límites, así como las relaciones de poder en juego, en cuanto al trabajo que se está realizando (Gandarias, 2014⁶⁶; Osorio-Cabrera, Gandarias y Fulladosa, 2021⁶⁷).

En la siguiente tabla compartimos la relación de personas y organizaciones que han formado parte de estos procesos de colaboración y apoyo, sin las cuales el recorrido de Ikuspegi en esta línea de trabajo no hubiese sido posible. La EPADE 2024, a la que se dedica este informe, se nutre de aportaciones de todas ellas.

⁶⁶ Gandarias Goikoetxea, Itziar (2014). Habitar las incomodidades en investigaciones feministas y activistas desde una práctica reflexiva. *Athenea Digital. Revista De Pensamiento E investigación Social*, 14(4), 289–304.

⁶⁷ Osorio-Cabrera, Daniela, Gandarias, Itziar, & Fulladosa, Karina (2021). Consideraciones ético-político-afectivas en investigaciones feministas: articulaciones situadas entre academia y activismo. *Empiria. Revista De metodología De Ciencias Sociales*, (50), 43–66.

Tabla 11. Colaboraciones para el estudio de la discriminación en la CAE

Realidad social	Año	Personal de Ikuspegi directamente implicado	Responsables de los ciclos de formación	Consultas a personas y a agentes expertos	Especialistas que supervisan cuestionario e informe
Discriminación en Euskadi 2020	2020	Iraide Fernández Aragón (coordinadora) Iruñe Ruiz Ciarreta Julia Shershneva Taide Arteta Esnal Udane Hermosilla Fernández Lía González Estepa	Udane Hermosilla Fernández Lía González Estepa (Equipo de Ikuspegi)	José Antonio Oleaga Páramo (Begirune Fundazioa) María Ángeles Cea D'Ancona (Universidad Complutense de Madrid) Lorenzo Cachón (Universidad Complutense de Madrid)	Begirune Fundazioa UPV/EHU
Diversidad sexual y de género	2021	Julia Shershneva Zastavnaia (coordinadora) Lía González Estepa Beatriz Otero Gutiérrez Iruñe Ruiz Ciarreta	Udane Hermosilla Fernández (Educadora social especializada en DSG)	Se cuenta con la colaboración de 14 colectivos LGTBI+ que desarrollan su labor de incidencia política en la CAE	Jokin Azpiaz Carballo (UPV/EHU) José Antonio Langarita Adiego (Universitat de Girona)
Pueblo Gitano	2022	Julia Shershneva Zastavnaia (coordinadora) Lía González Estepa Maite Fouassier Zamalloa Peio Salazar Martínez de Iturrate	Consejo para la Promoción Integral y Participación Social del Pueblo Gitano del Gobierno Vasco y Biltzen Entidades/personas que han impartido formación: Kale Dor Kayiko Agifugi Rafael Giménez Jiménez Nevipen Gao Lacho Drom Biltzen	Diagnóstico previo con 8 entrevistas: 3 con personas expertas (Biltzen; Daniel La Parra, Javier Arza); 4 con entidades pertenecientes al Consejo para la Promoción Integral y Participación Social del Pueblo Gitano: AGIFUGI, Kale Dor Kayiko, Nevipen y Sim Romi. Contraste del cuestionario con el Consejo para la Promoción Integral y Participación Social del Pueblo Gitano del Gobierno Vasco a través de Biltzen como secretaria técnica	Daniel La Parra Casado (Universidad de Alicante) Javier Arza (Universidad Pública de Navarra)
Diversidad religiosa	2023	Julia Shershneva Zastavnaia (coordinadora) Lía González Estepa Maite Fouassier Zamalloa Ane Estebaran Delgado	Gorka Urrutia Asua (Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de Deusto) Eduardo J. Ruiz Vieytez (Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de Deusto)	Diagnóstico previo con 12 entrevistas a diferentes entidades religiosas	Puerto García Ortiz (Fundación Pluralismo y Convivencia) Gorka Urrutia Asua (Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de Deusto)
Discriminación en Euskadi 2024	2024	Julia Shershneva Zastavnaia (coordinadora) Ane Estebaran Delgado Iruñe Ruiz Ciarreta Lía González Estepa Beatriz Otero Gutiérrez	Lía González Estepa (Equipo Ikuspegi) Andrea Ruiz Balzola (Begirune Fundazioa) Verónica Jaramillo Fonnegra (Universidad Autónoma Latinoamericana)	María Ángeles Cea D'Ancona (Universidad Complutense de Madrid) José Antonio Oleaga Páramo (Begirune Fundazioa)	

Colaboración experta multidisciplinar en el abordaje teórico y metodológico del estudio de la diversidad y la discriminación múltiple: María Ángeles Cea D'Ancona (Universidad Complutense de Madrid), Imanol Zubero (EHU/UPV), Jon-Mirena Landa (Cátedra UNESCO de Derechos Humanos y Poderes Públicos UPV/EHU), Luis Sanzo (Responsable del Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, Gobierno Vasco), Trinidad L. Vicente (Universidad de Deusto), María Silvestre (Universidad de Deusto), Andrea Ruiz Balzola (Begirune Fundazioa) y Jose Antonio Oleaga (Begirune Fundazioa)

Así, tanto el cuestionario como el análisis de los resultados que derivan de la encuesta EPADE 2024 han sido revisados y contrastados con dos personas expertas en medición de la discriminación e investigación social: por un lado, María Ángeles Cea D'Ancona, catedrática de sociología de la Universidad Complutense de Madrid y experta en investigación de discriminación, y, por otro lado, José Antonio Oleaga Páramo, sociólogo y psicólogo social, experto en técnicas de investigación social y medición de actitudes.

Finalmente, con los datos de las encuestas fue elaborada una serie de monográficos que tratan de ofrecer una lectura e interpretación más reflexiva. Así, a fecha de hoy Ikuspegi cuenta con cuatro monográficos: Análisis de la encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi (2021), *Zabaldur 1. Dimensiones desde la desigualdad* (2023), *Zabaldur 2. Diversidad religiosa en la CAE* (2024) y *Zabaldur 3. Discriminación y diversidad en la CAE y Europa* (2025).

Análisis de la encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi	2021
Zabaldur 1. Dimensiones desde la desigualdad	2023
Zabaldur 2. Diversidad religiosa en la CAE	2024
Zabaldur 3. Discriminación y diversidad en la CAE y Europa	2025

2. Metodología

2.1. Diseño metodológico

Como se ha mencionado en la nota metodológica, la encuesta EPADE toma de referencia otras encuestas internacionales y nacionales que buscan medir las percepciones ante la discriminación y actitudes hacia la discriminación y la diversidad (Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), Comisión Europea, el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) y el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE)).

Así, al confeccionar el cuestionario fueron utilizadas algunas preguntas de la encuesta elaborada periódicamente por la Comisión Europea denominada Eurobarómetro Especial: Discriminación en la UE (2023 y anteriores), así como la encuesta de Percepción de la Discriminación en España realizada por IMIO-CIS en 2013 y 2016; y, finalmente, la Encuesta Social y de Condiciones de Vida 2019 del Instituto de Estadística de Navarra (Nastat).

Operacionalización de los conceptos

En este apartado se presentan las dimensiones de análisis (variables intermedias o constructos), que engloban indicadores operativos observables empíricamente (variables operativas o indicadores).

En relación a las dimensiones de análisis, después de analizar información documental en relación a otras encuestas que analizan el fenómeno de la discriminación a nivel nacional e internacional, y mantener una serie de reuniones con las personas expertas, María Ángeles Cea D’Ancona y José Antonio Oleaga

Páramo, para tratar específicamente el tema de la medición por encuestas de la discriminación social, hemos definido las siguientes dimensiones de análisis:

1. Percepciones sobre la diversidad en la CAE
2. Espacios de relación y amistades
3. Actitudes y percepciones acerca de la discriminación en la CAE
4. Actitudes discriminatorias
5. Discriminación vivida directa e indirecta en el entorno cercano
6. Denuncia ante la discriminación vivida
7. Conocimiento de la población vasca sobre la legislación vigente, mecanismos y cauces legales, derechos y obligaciones ante prácticas discriminatorias
8. Valoración de las actuaciones institucionales en el ámbito de la lucha por la igualdad de trato y no discriminación de todas las personas en la sociedad vasca
9. Conocimiento de legislación, mecanismos y cauces legales ante prácticas discriminatorias

Con respecto a la elección de indicadores empíricamente observables de cada una de las dimensiones, podemos avanzar lo siguiente:

1. Percepciones sobre la diversidad en la CAE

- a) tipo de sociedad en la que desea vivir la sociedad vasca
- b) apertura hacia la diversidad en ámbitos educativo, laboral y residencial

2. Espacios de relación y amistades

- a) diversidad entre personas conocidas, relaciones de amistad y contexto familiar
- b) comodidad a compartir vecindario con personas de colectivos y grupos sociales potencialmente discriminados
- c) actitud hacia que un hijo/a tenga una relación sentimental con personas de colectivos y grupos sociales potencialmente discriminados
- d) comodidad al ser representado/a en la política por personas de colectivos y grupos sociales potencialmente discriminados

3. Actitudes y percepciones acerca de la discriminación en la CAE

- a) la discriminación entre otros problemas de la sociedad vasca
- b) extensión de los diferentes tipos de discriminación en la CAE
- c) igualdad para acceder a servicios públicos y ayudas sociales, para adquirir una vivienda, para acceder a un puesto de trabajo, para acceder a un puesto laboral de responsabilidad
- d) características que pueden perjudicar a una persona al aplicarse la ley, al acceder a servicios públicos, ayudas sociales, al acceder a una vivienda, al acceder a un puesto de trabajo, para acceder a un puesto de responsabilidad

4. Actitudes y comportamientos discriminatorios

- a) predisposición personal de alquilar un piso a personas de colectivos y grupos sociales potencialmente discriminados

- b) predisposición proyectada a la sociedad de alquilar un piso a personas de colectivos y grupos sociales potencialmente discriminados
- c) predisposición personal de contratar a personas de colectivos y grupos sociales potencialmente discriminados
- d) predisposición proyectada a la sociedad de contratar a personas de colectivos y grupos sociales potencialmente discriminados
- e) imputación subjetiva personal de grado de apertura hacia las personas de colectivos y grupos sociales potencialmente discriminados
- f) imputación subjetiva de grado de apertura hacia las personas de colectivos y grupos sociales potencialmente discriminados del conjunto de la sociedad vasca
- g) discriminación ejercida a propósito o inconscientemente
- h) defensa ante situaciones de discriminación y discriminación ejercida

5. Discriminación vivida directa e indirecta en el entorno cercano

- a) discriminación vivida personalmente en los últimos 12 meses
- b) observación de discriminación ajena experimentada en los últimos 12 meses
- c) ámbitos de discriminación vivida personalmente en los últimos 12 meses

6. Actuaciones ante la discriminación vivida

- a) presentación de quejas o denuncias
- b) motivos para no hacerlo
- c) organismos a los que se acudiría en el caso de ser víctima de discriminación

7. Conocimiento de la población vasca sobre la legislación vigente, mecanismos y cauces legales, derechos y obligaciones ante prácticas discriminatorias

- a) valoración general de los esfuerzos realizados en la CAE para combatir todas las formas de discriminación
- b) valoración de los esfuerzos institucionales realizados en la CAE para combatir diferentes tipos de discriminación (machismo, antigitanismo, capacitismo, LGTBI-fobia, edadismo, racismo, discriminación por motivos religiosos)
- c) valoración del trabajo institucional con respecto a la igualdad de género.
- d) conocimiento de organismos e instituciones en favor de la igualdad y la no discriminación

Muestra

Esta encuesta ha sido realizada mediante entrevista personal (cara a cara) en los domicilios de las personas encuestadas. Está dirigida a la población mayor de edad residente en la CAE.

La muestra la integran 1.200 personas, 400 en cada territorio histórico. En lo que respecta a la recogida de datos, la selección de los hogares se ha realizado a través del sistema de rutas aleatorias en 60 puntos de muestreo repartidos en 37 municipios (6 en Álava, 16 en Gipuzkoa y 15 en Bizkaia). Se ha realizado un

muestreo por afijación proporcional según tamaño de hábitat y edad y afijación simple para la variable sexo. Para el tamaño de hábitat se han considerado 4 estratos: capitales, 20.000 o más habitantes, entre 5.000 y 19.999 habitantes y menos de 5.000 habitantes. En el caso de la variable edad se han considerado 5 estratos: 18-24 años, 25-44 años, 45-64 años, 65-74 años, 75 y más años.

El error muestral general de referencia para los supuestos habituales (nivel de confianza del 95,5 % y $P=Q$) para el conjunto de la muestra y para el supuesto del muestreo aleatorio simple es de $\pm 2,89\%$.

Aspectos éticos

Antes de proceder con la fase de encuestación, el diseño del muestreo, el cuestionario, y los materiales asociados fueron presentados al Comité de Ética para las Investigaciones relacionadas con Seres Humanos (CEISH) de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Este es el órgano colegiado encargado de evaluar y hacer el seguimiento de los proyectos de investigación que impliquen el uso de datos de carácter personal.

De esta forma, después del correspondiente proceso de evaluación, el proyecto (NoRefCEID: M10/2024/123) recibió el visto bueno de dicho comité, certificando así que la investigación cumplía con las consideraciones éticas y protegía los derechos y la confidencialidad de las personas participantes.

Trabajo de campo

El trabajo de campo se ha realizado entre el 6 de junio y el 15 de julio de 2024. La empresa responsable del trabajo de campo ha sido CPS, Estudios de Mercado y Opinión que funciona bajo los principios del código deontológico CCI/ESOMAR. Se trata de una empresa con un largo y probado recorrido en el campo de la investigación sociológica.

La encuesta se ha realizado cara a cara y a domicilio con una duración media de unos 30-35 minutos. El desarrollo del trabajo de campo en los hogares de las personas participantes busca asegurar la comodidad de estas personas, dando así lugar a un ambiente de confianza y garantizando una mayor calidad de la información obtenida que otros procedimientos de encuestación (telefónico, online, autorrellenable). Las personas encuestadas han tenido la posibilidad de contestar en castellano o euskera, en el momento o estableciendo una cita en el hogar el día y hora de su conveniencia. Así mismo, las personas encuestadoras han informado al inicio de la misma de los detalles del proyecto (objetivos, etc.), sus derechos y se han encargado de obtener el consentimiento antes de la realización de la encuesta.

El cuestionario va acompañado, además, de tarjetas de apoyo para facilitar la comprensión de las preguntas. Las preguntas que requieren el uso de tarjetas se referencian en el cuestionario de tal manera que la persona encuestadora una vez leída la pregunta enseña la tarjeta correspondiente con las opciones de respuesta.

Se ha llevado a cabo un pre-test del cuestionario a 45 personas entre los días 3 y 5 de junio de 2024. Este pre-test se ha llevado con encuestadores/as expertos/as en testar encuestas que han generado un informe sobre esta fase del proceso. Una vez que no se han detectado incidencias reseñables, se ha continuado con el campo para alcanzar las encuestas definidas de la muestra total. El informe del pretest ha servido para establecer medidas de formación adicional en algunas preguntas.

Las personas encuestadoras (10 en total), las personas del departamento de calidad y la coordinadora de campo han recibido una formación por parte de la empresa en la que se ha incluido la explicación del manual del trabajo de campo, así como de las técnicas de encuestación. Por otro lado, este personal está debidamente formado en cuestiones éticas y además ha firmado un documento de confidencialidad, asegurando así el derecho a la privacidad de todas las personas encuestadas.

Materiales utilizados

En el caso de las personas encuestadoras se han utilizado los siguientes materiales:

- Manual de instrucciones a la persona encuestadora
- Carátulas de las rutas que incluyen municipio, cuotas por sexo y tramos de edad así como direcciones de portales contenidos en secciones censales elegidas.
- Cuestionarios (en los 2 idiomas oficiales)
- Tarjetas (en los 2 idiomas oficiales)
- Carta de acreditación
- Carnet de encuestador/a

En el caso del departamento de Control de Calidad (supervisión) y coordinación:

- El material para encuestadores/as
- Plantilla: Comprobación de cuotas
- Plantilla: Supervisión telefónica (y/o presencial)
- Plantilla: Planning trabajo (trabajos realizados y previsiones)
- Plantilla: Documentación entregada y recibida

Protección de datos y anonimización

La hoja con los datos personales de las personas encuestadas se separa de todas las encuestas (marcando el número de encuesta en la parte de los datos personales), antes de entregar al departamento de digitalización para la grabación.

Por otro lado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento UE 2016/679, Ikuspegi nunca dispone de ningún dato personal de las personas encuestadas, a no ser que sea solicitado expresamente para llevar a cabo una doble supervisión. En ese caso la doble supervisión se realizaría en las propias oficinas de campo para que esos datos no salgan nunca de la empresa de campo.

Una vez han pasado 6 meses sin que Ikuspegi solicite la revisión de las encuestas, la empresa responsable del trabajo de campo destruye tanto las hojas con los datos personales como las hojas de supervisión. Los cuestionarios (sin datos personales) son destruidos pasado un año.

Así mismo, la empresa de red de campo garantiza que no genera ninguna base de datos con esos datos personales para ser utilizados para otra finalidad que no sea la supervisión de las encuestas.

Depuración de la información recogida y control del trabajo de campo

La recepción de trabajo realizado por cada encuestador/a se ha realizado con una periodicidad diaria. Se ha supervisado el total de encuestas (una a una), generando un documento con los cuestionarios necesarios para la fase de supervisión telefónica. En esta supervisión se han inspeccionado aspectos como la correcta realización de la ruta y selección de la cuota a encuestar, la correcta cumplimentación y completitud de la encuesta, correcta aplicación de los filtros, coherencia de respuestas, la existencia de ítems dudosos y datos sociodemográficos y de contacto.

Adicionalmente a estos trabajos de depuración en oficina, se ha realizado una inspección telefónica con encuestas que tienen un documento de inspección, y después de forma aleatoria. Además de lo marcado en ese documento se confirman datos como la edad exacta, el empadronamiento en el municipio del encuestado, la realización de la encuesta por el/la encuestador/a y que se ha realizado en el domicilio, la duración real de la encuesta, el uso de las tarjetas diseñadas para la encuesta. Se recoge además la experiencia vivida con la persona encuestadora. Como media se han supervisado de manera telefónica 5 encuestas por ruta (25 % de cada ruta) lo que supone un total de 302 encuestas (25,2 %).

Así mismo en la fase de digitalización se ha procedido a confirmar la completitud de respuestas, así como a revisar las cuotas por rutas. Como resultado de todo

este proceso de depuración se han anulado 18 encuestas (1,5 %) bien por no cumplir el estándar de calidad o por estar fuera de cuota.

Procesamiento datos

Este trabajo lo realiza una empresa especializada en grabación de cuestionarios. Esta empresa además realiza la ponderación de los datos y crea las variables de cruce o sociodemográficas siguiendo en ambas cuestiones las instrucciones del equipo investigador de Ikuspegi. El fichero de datos anonimizado se entrega en SPSS listo para su explotación estadística.

Análisis estadístico de los datos

El tratamiento de datos se ha realizado con técnicas estadísticas de análisis univariable, bivariable y multivariable.

Se han agrupado categorías en variables cualitativas ordinales con frecuencia muy heterogénea, o frecuencia muy baja en alguna categoría. También se han agrupado categorías en este tipo de variables para mostrar de manera más sintética una situación de acuerdo-desacuerdo. Por otro lado, se han transformado algunas variables cuantitativas agrupando los valores en tramos, por ejemplo, en las escalas de ideología y de sentimiento españolista/ nacionalista.

En el análisis univariable se consignan los valores perdidos (“No sabe / No contesta”. En el análisis multivariante la estrategia utilizada ha sido la imputación de casos perdidos. Así, el Índice de Apertura a la Diversidad trabaja con el conjunto de respuestas de las personas encuestadas a 72 variables. Como en años precedentes, hay algunas personas encuestadas que no quieren o no han sido capaces de dar una respuesta válida a todas las cuestiones, lo que nos impide calcular directamente su puntuación en el índice. En este caso, se procede a imputar valores perdidos (valor medio de la base de datos).

En el análisis univariable, considerando la naturaleza de la variable (cualitativa o cuantitativa), se han calculado frecuencias relativas en porcentaje y estadísticos de tendencia central como la media y estadísticos de dispersión como la desviación típica.

Por otro lado, las características sociodemográficas de las personas encuestadas se han utilizado en los análisis bivariantes y multivariantes con el fin de establecer perfiles diferenciados en cuanto a las actitudes hacia la diversidad en diferentes ámbitos.

Para los análisis bivariados la principal técnica utilizada han sido las tablas de contingencia y se han aplicado las pruebas chi-cuadrado de Pearson para contrastar la independencia entre las variables. Se han incluido sólo aquellas asociaciones significativas al 95 % del nivel de confianza o con una significación inferior al 0.05.

También se han realizado análisis de ANOVA de un factor unidireccional para conocer qué variables sociodemográficas se relacionan de manera significativa con el índice de apertura hacia la diversidad y así, poder caracterizar a aquellas personas con mayor aceptación y aquellas con menor aceptación de la diversidad. En estos análisis la variable dependiente es el Índice de Apertura hacia la Diversidad y la independiente es cada una de las variables sociodemográficas contempladas en el estudio.

Por otro lado, en la elaboración y análisis del Índice de Apertura hacia la diversidad se han empleado las siguientes técnicas de análisis de datos multivariantes: análisis factorial de componentes principales, AID (Detector Automático de Interacciones), y el análisis de conglomerados no jerárquico k-means, análisis discriminante y análisis de correspondencias simples.

Cabe señalar que esta investigación ha sido desarrollada y ha sido analizada desde la perspectiva de género. Esta mirada supone, además de la presentación de todas las variables por sexo/género, tanto si son estadísticamente significativas como si no lo son, la modificación de algunos criterios “clásicos” en la realización de encuestas.

2.2. Elaboración del Índice de Apertura hacia la Diversidad

El dato proporcionado por el Índice de Apertura sintetiza la información obtenida por un conjunto de ítems del cuestionario seleccionados con dos criterios: 1) un criterio estadístico, porque seleccionamos los ítems que más discriminan (que más variabilidad recogen o que más varianza son capaces de explicar); 2) un criterio experto, porque acabamos conservando aquellos ítems discriminantes alineados con las dimensiones previamente establecidas, a juicio del equipo investigador experto.

Para elaborar este Índice de apertura hacia la diversidad hemos seguido los siguientes pasos:

1. Selección de variables relevantes: en un primer momento seleccionamos un total de 92 variables de la encuesta que recogen actitudes, creencias, posturas y/o posiciones de las personas consultadas hacia diferentes grupos sociales y colectivos de personas.
2. Recodificación de las variables: procedimos a recodificar aquellas variables que lo precisaban para que midieran en el mismo sentido.

3. Aplicación de una serie de análisis factoriales de componentes principales exploratorios⁶⁸ a la base de datos EPADE 2024. Estos primeros análisis factoriales los aplicamos con una intención exploratoria porque su objetivo es identificar variables redundantes, con insuficiente relación con otras variables para poder formar factores o dimensiones (constructos) y/o que discriminaran poco para prescindir de ellas. Nos hemos quedado finalmente con 72 variables.
4. Aplicación de un primer análisis factorial de componentes principales confirmatorio. Con este primer análisis factorial confirmatorio redujimos las 72 variables a seis factores o dimensiones que comprenden la estructura interna de la posición de una persona hacia la diversidad y su grado de aceptación de la diferencia en otras personas.
5. Aplicación de un segundo análisis factorial de componentes principales, el de segundo orden, a las seis dimensiones extraídas en el análisis previo. Con este análisis factorial pudimos jerarquizar y ponderar el peso de cada dimensión en la posición de cada persona encuestada⁶⁹.
6. Partiendo de la información obtenida hemos procedido a recodificar las variables asignadas a cada una de las dimensiones para que todas las dimensiones, que no son sino índices parciales de grado de apertura hacia la diversidad, tengan el mismo rango o recorrido, entre 0 y 16,66 puntos. De esa forma, entre las seis dimensiones extraídas, con su ponderación correspondiente obtenida del segundo análisis factorial, obtenemos por adición un índice cuyo recorrido se mueve entre 0 y 100 puntos (100,05 puntos, para ser exactas). De esta forma, obtenemos un índice que puede ser comparable de manera sencilla en el tiempo, toda vez que habernos quedado con un índice sintético basado solo en la primera fase (que también era posible) supondría que el recorrido de la distribución quedaría definido por la propia variabilidad de la base de datos de cada sondeo en futuros años.

⁶⁸ Con estos primeros análisis factoriales de componentes principales exploratorios hemos pretendido eliminar y depurar variables redundantes, que no tienen suficiente relación con las demás como para agruparse en dimensiones, que no quedan suficientemente bien explicadas o recogida su variabilidad por los factores extraídos o que simplemente explican poca variabilidad, es decir, que tienen baja capacidad discriminatoria. Así, de 92 variables introducidas en el primer análisis decidimos prescindir de 20 de ellas, por presentar valores no deseados en sus coeficientes de correlación antiimagen, valores bajos obtenidos individualmente en el cálculo de la Medida de Adecuación de la Muestra (MSA) y/o con bajas communalidades una vez extraídos los factores con altos valores propios, o por proporcionar información redundante con otras variables seleccionadas.

⁶⁹ Si para el primer análisis factorial habíamos optado por una rotación Promax, al no necesitar imperiosamente la independencia de los factores, para el segundo análisis factorial hemos seleccionado la opción de la rotación ortogonal VARIMAX que maximiza la independencia de los factores obtenidos. Realmente el índice se mueve entre 0 y 100,05 puntos, pero entendemos que podemos despreciar esos 0,05 puntos de la parte superior de la escala en aras de una mayor simplificación en la explicación y divulgación de los resultados.

7. Cálculo de los índices parciales y del índice sintético. A partir de las puntuaciones factoriales de cada caso con cada factor, es decir, del nivel o de la posición en cada uno de los seis ámbitos o dimensiones detectadas, calculamos los índices parciales y, basándonos en el peso de cada factor en la varianza total explicada, calculamos el índice sintético global.

Para la elaboración del índice, inicialmente, seleccionamos una serie de variables de la encuesta de Ikuspegi que recogen posiciones y actitudes de la población vasca hacia la diversidad y diferentes grupos sociales. Nos referimos a las preguntas P1 (1 ítem), P2 (7 ítems), P3 (1 ítem), P9 (11 ítems), P10 (11 ítems), P11 (21 ítems), P12 (9 ítems), P14 (9 ítems), P16 (11 ítems) y P17 (11 ítems):

- P1: Si tuviera que elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría más vivir?
- P2: ¿Cuántos/as amigos/as o conocidos/as tiene Ud. que son...? Y se le sugerían 7 perfiles de personas distintos.
- P3: En su opinión, ¿hasta qué punto la discriminación de ciertos colectivos es un problema en la sociedad vasca?
- P9: Usando una escala de 0 a 10, ¿me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. nada cómodo/a (0) o totalmente cómodo/a (10) si la persona que preside el Gobierno Vasco es...? Y se le sugerían 11 perfiles de personas distintos.
- P10: A Ud. personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas...? Y se le sugerían 11 perfiles de personas distintos.
- P11: Independientemente de si tiene hijos/as o no, dígame, usando una escala del 1 al 10, ¿hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a o incómodo/a si su hijo/a tuviera una relación sentimental con una persona...? Y se le sugerían 21 perfiles de personas distintos.
- P12: En caso de que tuviera Ud. que contratar a una persona, a igualdad de formación y experiencia, ¿contrataría a una persona...? Y se le sugerían 9 perfiles de personas distintos.
- P14: En caso de que dispusiese Ud. de una vivienda para alquilar, ¿se la alquilaría a una persona...? Y se le sugerían 9 perfiles de personas distintos.
- P16: En una escala de apertura hacia las personas con alguna de las siguientes características, ¿dónde se ubicaría Ud. donde 0 es “nada abierto/a” y 10 “totalmente abierto/a”? Y se le sugerían 11 perfiles de personas distintos.

- P17: En una escala de apertura hacia las personas con alguna de las siguientes características, ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca teniendo en cuenta que 0 es “nada abierta” y 10 “totalmente abierta”? Y se le sugerían 11 perfiles de personas distintos.

En total, hemos trabajado inicialmente con 92 variables.

La primera operación que hemos realizado ha sido un análisis factorial exploratorio con las 92 variables que acabamos de listar para comprobar la pertinencia del análisis en su conjunto y de la inclusión de todas y cada una de las variables. Ese primer análisis ha reducido el conjunto a un total de 72 variables⁷⁰. En concreto, nos hemos quedado con la P9 (11 ítems), P10 (11 ítems), P11 (21 ítems), P12 (9 ítems), P14 (9 ítems) y P16 (11 ítems).

A continuación, se resumen las variables que han entrado en cada una de las dimensiones.

Dimensión 1: grado de aceptación de la diversidad en el ámbito familiar. Variables que la componen:

- P11: Independientemente de si tiene hijos/as o no, dígame, usando una escala del 1 al 10, ¿hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a o incómodo/a si su hijo/a tuviera una relación sentimental con una persona...”1” Significa que se sentiría “nada cómodo/a” y “10” que se sentiría “totalmente cómodo/a”? ...inmigrante o de origen extranjero.
... negra.
... asiática.
... blanca/caucásica.
... gitana.
... del mismo sexo que su hijo/a.
... transexual o transgénero.
... joven.
... mayor.
... con alguna discapacidad física
... con alguna discapacidad intelectual
... con alguna enfermedad mental
... judía
... musulmana
... católica
... ortodoxa
... protestante o evangélica
... atea

⁷⁰ Hemos decidido prescindir de seis variables porque sus indicadores de correlación (MSA) o su comunalidad no cumplían los requisitos mínimos para ser incluidas en el análisis.

... con poca formación
... con escasos recursos económicos
... con sobrepeso u obesidad

Dimensión 2: grado de aceptación de la diversidad en el ámbito material. Variables que la componen:

- P14: En caso de que dispusiese Ud. de una vivienda para alquilar, ¿se la alquilaría a una persona...?
... lesbiana, gay o bisexual
... transexual o transgénero
... mayor
... con algún tipo de discapacidad
... con algún tipo de enfermedad mental
... de otra religión (diferente a la propia)
... con pocos recursos económicos
- P12: En caso de que tuviera Ud. que contratar a una persona, a igualdad de formación y experiencia, ¿contrataría a una persona...?
... lesbiana, gay o bisexual
... transexual o transgénero
... mayor
... con algún tipo de discapacidad
... con algún tipo de enfermedad mental
... de otra religión (diferente a la propia)
... con pocos recursos económicos
- P10: A Ud. personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas...?
... transexuales o transgénero

Dimensión 3: grado de aceptación de la diversidad en el ámbito institucional. Variables que la componen:

- P9: Usando una escala de 0 a 10, ¿me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. nada cómodo/a (0) o totalmente cómodo/a (10) si la persona que preside el Gobierno Vasco es...?
... una mujer
... de diferente origen étnico que la mayoría de la población
... de un color de piel diferente al de la mayoría de la población
... gitana
... gay, lesbiana o bisexual
... transgénero o transexual
... joven
... mayor

- ... de religión distinta que la mayoría de la población
- ... con alguna discapacidad
- ... con sobrepeso u obesidad

Dimensión 4: grado de aceptación de la diversidad autopercebida. Variables que la componen:

- P16: En una escala de apertura hacia las personas con alguna de las siguientes características, ¿dónde se ubicaría Ud. donde 0 es “nada abierto/a” y 10 “totalmente abierto/a”?
 - ... de origen étnico diferente al suyo
 - ... inmigrante o de origen extranjero
 - ... de un color de piel diferente al suyo
 - ... gitanas
 - ... lesbianas, gays o bisexuales
 - ... transexuales o transgéneros
 - ... mayores
 - ... con algún tipo de discapacidad
 - ... con alguna enfermedad mental
 - ... que profesan religiones diferentes a la suya
 - ... con escasos recursos económicos

Dimensión 5: grado de aceptación de la diferencia comunitaria. Variables que la componen:

- P10: A Ud. personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas...?
 - ... lesbianas, gays o bisexuales
 - ... mayores
 - ... con alguna discapacidad física y/o sensorial
 - ... con alguna discapacidad intelectual
 - ... de religión diferente a la suya
 - ... con escasos recursos económicos
 - ... desempleadas

Dimensión 6: grado de aceptación de la diversidad cultural. Variables que la componen:

- P10: A Ud. personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas...?
 - ... inmigrantes o de origen extranjero
 - ... gitanas
 - ... con alguna enfermedad mental

- P12: En caso de que tuviera Ud. que contratar a una persona, a igualdad de formación y experiencia, ¿contrataría a una persona...?
... inmigrante o de origen extranjero
... gitana
- P14: En caso de que dispusiese Ud. de una vivienda para alquilar, ¿se la alquilaría a una persona...?
... inmigrante o de origen extranjero
... gitana
- P16: En una escala de apertura hacia las personas con alguna de las siguientes características, ¿dónde se ubicaría Ud. donde 0 es “nada abierto/a” y 10 “totalmente abierto/a”?
... gitanas



Anexo 3. Cuestionario



EPADE
ENCUESTA SOBRE PERCEPCIONES Y ACTITUDES EN TORNO A LA DISCRIMINACIÓN EN EUSKADI

Nº de cuestionario	
Fecha (día-mes-año)	
Municipio	
Provincia	
Entrevistador/a	

Buenos días/ tardes, mi nombre es _____. Ikuspegi está realizando un estudio sobre las opiniones de la población de Euskadi hacia la diversidad. Necesitamos su valiosa colaboración para responder a unas preguntas. La duración de la encuesta es de unos 20 o 25 minutos. Tenga en cuenta que no hay respuestas correctas o incorrectas; solo queremos conocer su sincera opinión sobre algunas cuestiones. Le garantizamos el absoluto anonimato y confidencialidad de sus respuestas de acuerdo con la normativa de secreto estadístico. Muchas gracias.

«Información sujeta a secreto estadístico (Ley 12/89, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública) y al Reglamento General de Protección de Datos y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.» Plan Estadístico Nacional 2021-2024. RD 1110/2020, de 15 de diciembre.

P1. Si pudiera elegir, ¿en qué **tipo de sociedad** le gustaría vivir? (LEER)

En una sociedad diversa, con personas de diferente origen, cultura, creencias, orientación e identidad sexual...	1
En una sociedad en la que la mayoría de la gente tenga el mismo origen, cultura, creencias, orientación e identidad sexual...	2
Ns	98
Nc	99

P2. ¿Cuántos/as **amigos/as o conocidos/as** tiene Ud. que son...? (MOSTRAR TARJETA 1)

	Ninguno/a	Pocos/as	Bastantes	Muchos/as	Ns	Nc
Inmigrantes o de origen extranjero	1	2	3	4	98	99
Gitanos/as	1	2	3	4	98	99
Lesbianas, gais o bisexuales	1	2	3	4	98	99
Transexuales o transgénero	1	2	3	4	98	99
Personas con algún tipo de discapacidad	1	2	3	4	98	99
De otra religión (diferente a la propia)	1	2	3	4	98	99
Con pocos recursos económicos	1	2	3	4	98	99

P3. En su opinión, ¿hasta qué punto la **discriminación de ciertos colectivos** es un problema en la **sociedad vasca**? Puntúe de “0=Nada importante” a “10=Muy importante” (MOSTRAR TARJETA 2)

Nada importante						Muy importante					Ns	Nc
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99

P4. Para cada uno de los siguientes **tipos de discriminación**, ¿podría decirme si, en su opinión, está muy extendida, bastante extendida, es bastante rara, es muy rara o no pasa en Euskadi la **discriminación** por motivos de...? (MOSTRAR TARJETA 3)

	ME	BE	BR	MR	NP	Ns	Nc
Ser mujer	1	2	3	4	5	98	99
Origen étnico	1	2	3	4	5	98	99

Nacionalidad u origen extranjero	1	2	3	4	5	98	99
Color de piel	1	2	3	4	5	98	99
Ser gitano/a	1	2	3	4	5	98	99
Orientación sexual (ser gay, lesbiana o bisexual)	1	2	3	4	5	98	99
Ser transexual o transgénero (LEER definición 1)	1	2	3	4	5	98	99
Ser joven	1	2	3	4	5	98	99
Ser una persona mayor	1	2	3	4	5	98	99
Tener alguna discapacidad	1	2	3	4	5	98	99
Tener alguna enfermedad mental	1	2	3	4	5	98	99
Religión o creencias religiosas	1	2	3	4	5	98	99
Situación socio-económica	1	2	3	4	5	98	99
Tener sobrepeso u obesidad	1	2	3	4	5	98	99
Apariencia física en general	1	2	3	4	5	98	99
Opiniones políticas	1	2	3	4	5	98	99

P5. ¿Cree que en Euskadi se da el **mismo trato** a todas las personas, o se hacen diferencias según de quién se trate a la hora de...?

- A.** ... aplicar leyes?
- B.** ... acceder a los servicios públicos, como, por ejemplo, la educación y la sanidad?
- C.** ... acceder a ayudas o ventajas sociales (como RGI, ayudas de emergencia social, subvenciones, etc.)
- D.** ... adquirir (alquilar/comprar) una vivienda?
- E.** ... que una empresa tenga que elegir entre dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones?
- F.** ... acceder a un puesto de responsabilidad?

	A	B	C	D	E	F	
Se da el mismo trato a todas las personas	1	1	1	1	1	1	SALTAR A P8
Se hacen diferencias según de quién se trate	2	2	2	2	2	2	IR A P6
Ns	98	98	98	98	98	98	IR A P6
Nc	99	99	99	99	99	99	IR A P6

P6. ¿Qué **características** cree Ud. que podrían **perjudicar** a una persona a la hora de... Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea. (MOSTRAR TARJETA 4). (RESPUESTA MÚLTIPLE. MARCAR TODAS las que la persona entrevistada mencione)

- A.** ...aplicar leyes?
B. ...acceder a los servicios públicos?
C. ... acceder a ayudas o ventajas sociales?

	A	B	C
Ser mujer	1	1	1
Ser inmigrante o de origen extranjero	2	2	2
Su origen étnico	3	3	3
Su color de piel	4	4	4
Ser gitano/a	5	5	5
Ser lesbiana, gay o bisexual	6	6	6
Ser transexual o transgénero	7	7	7
Ser joven	8	8	8
Ser una persona mayor	9	9	9
Tener alguna discapacidad física y/o sensorial (LEER definición 2)	10	10	10
Tener alguna discapacidad intelectual (LEER definición 3)	11	11	11
Tener alguna enfermedad mental	12	12	12
Ser católico/a practicante	13	13	13
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	14	14	14
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	15	15	15
Tener pocos recursos económicos	16	16	16
Tener poca formación	17	17	17
Estar desempleado/a	18	18	18
Tener sobrepeso u obesidad	19	19	19
Apariencia física en general	20	20	20
Opiniones políticas	21	21	21
Otra característica personal, ¿cuál? (NO LEER)	22	22	22
Ninguna (NO LEER)	23	23	23
Ns	98	98	98
Nc	99	99	99

P7. ¿Qué **características** cree Ud. que podrían **perjudicar** a una persona a la hora de... Por favor, mencione todas las características que podrían perjudicar, por poco que sea. (MOSTRAR TARJETA 5). (RESPUESTA MÚLTIPLE. MARCAR TODAS las que la persona entrevistada mencione).

- D.** ... alquilar una vivienda?
E. ... que una empresa tenga que elegir entre dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones?
F. ...acceder a un puesto de responsabilidad?

	D	E	F
Ser mujer	1	1	1
Ser inmigrante o de origen extranjero	2	2	2
Su origen étnico	3	3	3
Su color de piel	4	4	4
Ser gitano/a	5	5	5
Ser lesbiana, gay o bisexual	6	6	6
Ser transexual o transgénero	7	7	7
Ser joven	8	8	8
Ser una persona mayor	9	9	9
Tener alguna discapacidad física y/o sensorial	10	10	10
Tener alguna discapacidad intelectual	11	11	11
Tener alguna enfermedad mental	12	12	12
Ser católico/a practicante	13	13	13
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	14	14	14
Vivir en un barrio degradado/pobre/estigmatizado	15	15	15
Tener pocos recursos económicos	16	16	16
Tener poca formación	17	17	17
Estar desempleado/a	18	18	18

Tener sobrepeso u obesidad	19	19	19
El nombre	20	20	20
La forma de hablar o el acento	21	21	21
La manera de vestir o de presentarse	22	22	22
El aspecto físico general	23	23	23
Opiniones políticas	24	24	24
Otra característica personal, ¿cuál? (NO LEER)	25	25	25
Ninguna (NO LEER)	26	26	26
Ns	98	98	98
Nc	99	99	99

P8. Utilizando esta tarjeta (MOSTRAR TARJETA 6), dígame en qué medida está Ud. de acuerdo o no con el contenido de las siguientes frases (Muy de acuerdo; De acuerdo; En desacuerdo; Muy en desacuerdo). En la **materia educativa**, las clases y el material escolar deberían incluir información sobre...

	MA	A	NI A NI D (NO LEER)	D	MD	Ns	Nc
Religión o creencias religiosas	1	2	3	4	5	98	99
Origen étnico o minorías étnicas	1	2	3	4	5	98	99
Racismo	1	2	3	4	5	98	99
Historia y cultura del Pueblo Gitano	1	2	3	4	5	98	99
Orientación sexual (ser gay, lesbiana o bisexual)	1	2	3	4	5	98	99
La existencia de múltiples identidades de género (por ejemplo, ser transgénero)	1	2	3	4	5	98	99
Discapacidad/diversidad funcional	1	2	3	4	5	98	99

P9. Usando una escala de 0 a 10, ¿me puede indicar hasta qué punto se sentiría Ud. nada cómodo/a (0) o totalmente cómodo/a (10) si la persona que **preside el Gobierno Vasco** fuera? (MOSTRAR TARJETA 7)

	Nada cómodo/a					Totalmente cómodo/a					Ns	Nc	
Mujer	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
De diferente origen étnico que la mayoría de la población	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
De un color de piel diferente al de la mayoría de la población	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Gitana	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Gay, lesbiana o bisexual	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Transgénero o transexual	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Joven	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Mayor	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
De religión distinta que la mayoría de la población	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Con alguna discapacidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Con sobrepeso u obesidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99

P10. A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su **vecindario** a personas...? (MOSTRAR TARJETA 8).

	M	B	A	P	N	Ns	Nc
Inmigrantes o de origen extranjero	1	2	3	4	5	98	99
Gitanas	1	2	3	4	5	98	99
Lesbianas, gays o bisexuales	1	2	3	4	5	98	99
Transexuales o transgénero	1	2	3	4	5	98	99
Mayores	1	2	3	4	5	98	99
Con alguna discapacidad física y/o sensorial	1	2	3	4	5	98	99
Con alguna discapacidad intelectual	1	2	3	4	5	98	99
Con alguna enfermedad mental	1	2	3	4	5	98	99
De religión diferente a la suya	1	2	3	4	5	98	99
Con escasos recursos económicos	1	2	3	4	5	98	99
Desempleadas	1	2	3	4	5	98	99

P11. Independientemente de si tiene hijos/as o no, por favor, dígame, usando una escala del 1 al 10, hasta qué punto se sentiría Ud. cómodo/a o incómodo/a si su **hijo/a tuviera una relación sentimental** con una persona... “1” significa que se sentiría “Nada cómodo/a” y “10” que se sentiría “Totalmente cómodo/a”. (MOSTRAR TARJETA 7)

	Nada cómodo/a					Totalmente cómodo/a					Ns	Nc	Depende (NO LEER)
Inmigrante o de origen extranjero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Negra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Asiática	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Blanca/caucásica	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Gitana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Del mismo sexo que su hijo/a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Transexual o transgénero	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Joven	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Mayor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Con alguna discapacidad física	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Con alguna discapacidad intelectual	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Con alguna enfermedad mental	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Judía	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Musulmana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Católica	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Ortodoxa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Protestante o evangélica	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Atea	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Con poca formación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Con escasos recursos económicos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11
Con sobrepeso u obesidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	11

P12. En caso de que **tuviera Usted que contratar** a una persona, a igualdad de formación y experiencia, ¿contrataría a una persona...? (MOSTRAR TARJETA 9)

	Sí	Lo evitaría	No	Ns	Nc
Inmigrante o de origen extranjero	1	2	3	98	99
Gitana	1	2	3	98	99
Lesbiana, gay o bisexual	1	2	3	98	99
Transexual o transgénero	1	2	3	98	99
Mayor	1	2	3	98	99
Con algún tipo de discapacidad	1	2	3	98	99
Con algún tipo de enfermedad mental	1	2	3	98	99
De otra religión (diferente a la propia)	1	2	3	98	99
Con pocos recursos económicos	1	2	3	98	99

P13. Y pensando en su entorno familiar y de amistades, en caso de que **tuvieran que contratar** a una persona, a igualdad de formación y experiencia, ¿contratarían a una persona...? (MOSTRAR TARJETA 9)

	Sí	Lo evitaría	No	Ns	Nc
Inmigrante o de origen extranjero	1	2	3	98	99
Gitana	1	2	3	98	99
Lesbiana, gay o bisexual	1	2	3	98	99
Transexual o transgénero	1	2	3	98	99
Mayor	1	2	3	98	99
Con algún tipo de discapacidad	1	2	3	98	99
Con algún tipo de enfermedad mental	1	2	3	98	99
De otra religión (diferente a la propia)	1	2	3	98	99
Con pocos recursos económicos	1	2	3	98	99

P14. En caso de que dispusiese Usted de una **vivienda para alquilar**, ¿se la alquilaría a una persona...? (MOSTRAR TARJETA 9)

	Sí	Lo evitaría	No	Ns	Nc
Inmigrante o de origen extranjero	1	2	3	98	99
Gitana	1	2	3	98	99
Lesbiana, gay o bisexual	1	2	3	98	99
Transexual o transgénero	1	2	3	98	99
Mayor	1	2	3	98	99
Con algún tipo de discapacidad	1	2	3	98	99
Con algún tipo de enfermedad mental	1	2	3	98	99
De otra religión (diferente a la propia)	1	2	3	98	99
Con pocos recursos económicos	1	2	3	98	99

P15. Y pensando en su entorno familiar y de amistades, en caso de que dispusiesen de una **vivienda para alquilar**, ¿se la alquilarían a una persona...? (MOSTRAR TARJETA 9)

	Sí	Lo evitaría	No	Ns	Nc
Inmigrante o de origen extranjero	1	2	3	98	99
Gitana	1	2	3	98	99
Lesbiana, gay o bisexual	1	2	3	98	99
Transexual o transgénero	1	2	3	98	99
Mayor	1	2	3	98	99
Con algún tipo de discapacidad	1	2	3	98	99
Con algún tipo de enfermedad mental	1	2	3	98	99
De otra religión (diferente a la propia)	1	2	3	98	99
Con pocos recursos económicos	1	2	3	98	99

P16. En una escala de **apertura** hacia las personas con alguna de las siguientes características, ¿dónde se ubicaría Ud., donde 0 es “Nada abierto/a” y 10 “Totalmente abierto/a”? (MOSTRAR TARJETA 10)

	Nada abierto/a					Totalmente abierto/a					Ns	Nc	
De origen étnico diferente al suyo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Inmigrantes o de origen extranjero	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
De un color de piel diferente al suyo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Gitanas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Lesbianas, gays o bisexuales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Transexuales o transgénero	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Mayores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Con algún tipo de discapacidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Con alguna enfermedad mental	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Que profesan religiones diferentes a la suya	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Con escasos recursos económicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99

P17. En una escala de **apertura** hacia personas con alguna de las siguientes características, ¿dónde ubicaría Ud. a la sociedad vasca, teniendo en cuenta que 0 es “Nada abierta” y 10 “Totalmente abierta”? (MOSTRAR TARJETA 10)

	Nada abierto/a					Totalmente abierto/a					Ns	Nc	
De origen étnico diferente al suyo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Inmigrantes o de origen extranjero	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
De un color de piel diferente al suyo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Gitanas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Lesbianas, gays o bisexuales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Transsexuales o transgénero	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Mayores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Con algún tipo de discapacidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Con alguna enfermedad mental	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Que profesan religiones diferentes a la suya	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99
Con escasos recursos económicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99

Ahora vamos a centrarnos en los episodios de discriminación, los derechos de las personas, los servicios disponibles y la actuación institucional ante la discriminación.

P18. En los últimos 12 meses, ¿se ha sentido Ud. discriminado/a por...? (MOSTRAR TARJETA 11).

Ser mujer	1
Su origen étnico	2
Ser inmigrante o de origen extranjero	3
Su color de piel	4
Su orientación sexual (ser lesbiana, gay o bisexual)	5
Ser transgénero o transexual	6
Ser joven	7
Ser una persona mayor	8
Tener algún tipo de discapacidad	9
Su religión o creencias religiosas	10
Su situación socio-económica	11
Residir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado	12
Tener sobrepeso u obesidad	13
Opiniones políticas	14
Apariencia física en general	15
Otra razón, ¿Cuál? (NO LEER)	16
No, no me he sentido discriminado/a	17
Ns	98
Nc	99

(Si nunca se ha sentido discriminado/a por ningún motivo, pasar a **P22**)

P19. Pensando en la ocasión más reciente en la que se sintió discriminado/a o sufrió acoso, ¿bajo qué circunstancias se produjo?

Al buscar trabajo	1
En el trabajo	2
A la hora de buscar casa o apartamento para alquilar o comprar	3
Al utilizar o requerir servicios de salud	4
Al solicitar o utilizar servicios sociales	5
Al asistir o solicitar ingreso a la escuela o universidad	6
En una cafetería, restaurante, bar o discoteca	7
En una tienda o en el banco	8
En un espacio público	9
Online (redes sociales, etc.)	10

Otra. ¿Cuál? (NO LEER)	11
Ns	98
Nc	99

P20. ¿Ante esta situación de discriminación presentó usted algún tipo de queja o reclamación formal o denuncia?

Sí	1	Pasar a P22
No	2	Ir a P21
Ns	98	Pasar a P22
Nc	99	Pasar a P22

P21. ¿Por qué **no** realizó una queja formal o denuncia ante la situación de discriminación? (MOSTRAR TARJETA 12). (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
Otro. ¿Cuál? (NO LEER)	7
Ns	98
Nc	99

P22. (A todas las personas) Si fuera (o volviera a ser) **victima** de una discriminación, ¿a quién preferiría informar? (MOSTRAR TARJETA 13. RESPUESTA ÚNICA).

A una persona superior jerárquica	1
A la policía	2
A un/a abogado/a	3
A los tribunales, fiscalía	4
A un sindicato	5
A una ONG o asociación	6
A un organismo público de igualdad o al Defensor del Pueblo	7
Un sistema de resolución de conflictos	8
Un/a amigo/a o familiar	9
A nadie	10
Otro. ¿Cuál? (NO LEER)	11
Ns	98
Nc	99

P23. 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 motivo de...? (LEER TODAS)

Ser mujer	1
Su origen étnico	2
Ser inmigrante o de origen extranjero	3
Su color de piel	4
Su orientación sexual (ser lesbiana, gay o bisexual)	5
Ser transgénero o transexual	6
Ser joven	7
Ser una persona mayor	8
Tener algún tipo de discapacidad	9
Su religión o creencias religiosas	10
Su situación socio-económica	11
Residir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado	12
Tener sobrepeso u obesidad	13
Opiniones políticas	14
Apariencia física en general	15
Otra razón, ¿Cuál? (NO LEER)	16
No, no he sido testigo de ninguna discriminación	17
Ns	98
Nc	99

P24. En los últimos 12 meses, ¿ha realizado alguna de las siguientes acciones? (LEER TODAS)

	Sí	No	Ns	Nc
Ha compartido contenido en redes sociales online sobre incidentes de trato discriminatorio	1	2	98	99
Ha defendido públicamente a alguien que fue víctima de discriminación. Esto también se aplica a situaciones en línea	1	2	98	99
Se ha unido a una asociación o campaña que defiende a las personas contra la discriminación	1	2	98	99
Ha planteado públicamente la cuestión de la discriminación en el lugar de trabajo	1	2	98	99
Ha discriminado a alguien a propósito o inconscientemente	1	2	98	99

P25. ¿Ha oído hablar de...? (MOSTRAR TARJETA 14)

	Sí	No	Ns	Nc
Red Eraberean	1	2	98	99
Berdindu	1	2	98	99
Emakunde	1	2	98	99
Foro Vasco de Migración y Asilo	1	2	98	99
Pacto Social Vasco para la Migración	1	2	98	99
Consejo Vasco del Pueblo Gitano	1	2	98	99

P26. En una escala del 1 al 10, ¿cree que los **esfuerzos** realizados en Euskadi para **combatir todas las formas de discriminación** son efectivos? Donde "1" significa que considera que estos esfuerzos "no son nada efectivos" y "10" que dichos esfuerzos "son muy efectivos". (MOSTRAR TARJETA 15)

1 Nada efectivos					10 Muy efectivos					Ningún esfuerzo (NO LEER)	Ns	Nc
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	98	99

P27. ¿Cree Ud. que las distintas instituciones vascas están haciendo los **esfuerzos** suficientes para... (LEER TODAS)

	Sí	No	No son necesarios (NO LEER)	Ns	Nc
Lograr la igualdad entre mujeres y hombres?	1	2	3	98	99
Acabar con la discriminación por cuestión de edad?	1	2	3	98	99
Que las personas inmigrantes o de origen extranjero no sean discriminadas?	1	2	3	98	99
Que las personas gitanas no sean discriminadas?	1	2	3	98	99
Que las personas gais, lesbianas o bisexuales no sean discriminadas?	1	2	3	98	99
Que las personas transexuales o transgénero no sean discriminadas?	1	2	3	98	99
Que las personas con discapacidad no sean discriminadas?	1	2	3	98	99
Que las personas de todas las religiones o creencias religiosas puedan profesar su fe?	1	2	3	98	99
Acabar con la violencia machista?	1	2	3	98	99

P28. ¿Está a favor o en contra de que se facilite **información anónima** sobre las siguientes características personales en el marco de un censo o una encuesta, si ello puede contribuir a combatir la discriminación en Euskadi? (1 = Totalmente en contra; 2 = Algo en contra; 3 = Algo a favor; 4 = Totalmente a favor.) (MOSTRAR TARJETA 16)

	TC	AC	AF	TF	Ns	Nc
Nacionalidad o país de origen	1	2	3	4	98	99
Origen étnico	1	2	3	4	98	99
Color de piel	1	2	3	4	98	99
Orientación sexual (ser lesbiana, gay o bisexual)	1	2	3	4	98	99
Identidad de género (ser transexual o transgénero)	1	2	3	4	98	99
Alguna discapacidad que pueda tener	1	2	3	4	98	99
Religión o creencias religiosas	1	2	3	4	98	99
Salud	1	2	3	4	98	99

SOCIODEMOGRÁFICAS

A. Sexo/género de la persona encuestada

Hombre	1
Mujer	2
Otra opción (persona no binaria, por ejemplo)	3
Ns	98
Nc	99

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

	Ns	98
	Nc	99

C. 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	98
Nc	99

D. ¿Habla Ud. **euskera**?

Sí	1
No	2
Ns	98
Nc	99

E. Teniendo en cuenta los estudios terminados, ¿me puede decir su **nivel de estudios** más alto?

Sin estudios; Educación Primaria; bachiller elemental, EGB o ESO incompletos	1
Estudios primarios: bachiller elemental, EGB, ESO o FP básica	2
Estudios secundarios: bachiller superior, BUP, COU, bachillerato, FP1 (grado medio)	3
Estudios universitarios medios (diplomaturas) o FP2 (grado superior)	4
Estudios universitarios superiores (licenciaturas o grados) o más	5
Ns	98
Nc	99

F. ¿A qué **clase social** diría Ud. que pertenece?

Clase alta	1
Clase media-alta	2
Clase media-media	3
Clase media-baja	4
Clase baja	5
Ns	98
Nc	99

G. En cuanto a la **actividad económica**, ¿cuál es su situación actual?

Activo/a, trabajador/a por cuenta propia o ajena	1	H. ¿Cuál es o ha sido su trabajo u ocupación?
Jubilado/a, pensionista, rentista	2	
En paro, buscando trabajo	3	
Ama/o de casa	4	H. ¿Cuál es el trabajo u ocupación de la persona con mayores ingresos en su hogar? I. Estudios
Estudiante	5	
Ns	98	H: 98
Nc	99	H: 99

H. TRABAJO U OCUPACIÓN	Ocupación actual	Ocupación anterior
TRABAJADOR/A POR CUENTA PROPIA		
OC1. Agricultor/a / Ganadero/a Pequeña Explotación (no más de 1 asalariado/a fijo)	1	1
OC2. Agricultor/a / Ganadero/a Gran Explotación (puede tener o no asalariados/as fijos)	2	2
OC3. Autónomo/a (sin empleados/as)	3	3
OC4. Empresario/a Pequeño Negocio (de 1 a 5 empleados/as fijos/as o eventuales)	4	4
OC5. Empresario/a Gran Negocio (con 6 y más empleados/as fijos/as o eventuales)	5	5
OC6. Profesional por cuenta propia sin asalariados/as o con menos de 6 asalariados/as (estos/as Profesionales necesitan para el desarrollo de su actividad una calificación reconocida con un título de grado medio o superior: ATS, Aparejador/a, Médica/a, Abogado/a, Arquitecto/a, etc.)	6	6
TRABAJADOR/A POR CUENTA AJENA (Sector Privado o Público)		
OC7. Responsable de menos de 6 subordinados/as	7	7
OC8. Responsable de 6 y más subordinados/as	8	8
OC9. Profesional asalariado (necesitan para el desarrollo de su actividad una calificación reconocida con un título de grado medio o superior: ATS, Aparejador/a, Médico/a, Abogado/a, Arquitecto/a, Profesor/a, Maestro/a, etc.)	9	9
OC10. Mando intermedio (Jefe/a de Departamento, Jefe/a de Sección, de Negociado, Capataz, Encargado/a, etc.)	10	10
OC11. Otros/as empleados/as con trabajo principalmente de oficina (no profesionales, ni directivos/as, ni mando intermedio: Secretarios/as, Auxiliares, Contables)	11	11
OC12. Otros/as empleados/as con trabajo principalmente fuera de la oficina (vendedores/as, representantes, dependientes/as, camareros/as, repartidores/as, carteros/as, etc.)	12	12
OC13. Trabajador/a manual cualificado/a (han tenido aprendizaje o formación profesional de tipo práctico orientada a su ocupación: maestros/as de taller, oficiales de taller, etc.)	13	13
OC14. Trabajador/a manual no cualificado/a (peones/as, obreros/as no cualificados/as)	14	14
NO TRABAJAN		
OC15. Jubilado/a / Pensionista / Rentista y otros inactivos/as	15	
OC16. Parado/a (más de 3 meses en paro)	16	
Parado/a (menos de 3 meses en paro)	17	
¿CUÁL ERA EL ÚLTIMO TRABAJO U OCUPACIÓN QUE TENÍA ESTA PERSONA? (Anotar y clasificar en alguna de las ocupaciones anteriores, usando la 2ª columna)		

I. SOLO amas/os de casa y estudiantes: ¿Cuál es el nivel de estudios de la persona con mayores ingresos en su hogar?

Sin estudios; Educación Primaria; bachiller elemental, EGB o ESO incompletos	1
Estudios primarios: bachiller elemental, EGB, ESO o FP básica	2
Estudios secundarios: bachiller superior, BUP, COU, bachillerato, FP1 (grado medio)	3
Estudios universitarios medios (diplomaturas) o FP2 (grado superior)	4
Estudios universitarios superiores (licenciaturas o grados) o más	5
Ns	98
Nc	99

J. ¿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 (MOSTRAR TARJETA 17)

Hasta 1.000 € (unas 166.000 pts.)	1
Entre 1.001 y 1.800 € (entre 166 y 300.000 pts.)	2
Entre 1.801 y 2.500 € (entre 300 y 415.000 pts.)	3
Más de 2.500 € (más de 415.000 pts.)	4
Ns	98
Nc	99

K. En general, ¿hasta qué punto está Ud. satisfecho/a o insatisfecho/a con la situación económica de su hogar? Por favor, puntúe de 0 (totalmente insatisfecho/a) a 10 (totalmente satisfecho/a). (MOSTRAR TARJETA 18)

Totalmente insatisfecho/a						Totalmente satisfecho/a						Ns	Nc
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	

L. ¿Cómo se define Ud. en materia religiosa?

Católico/a	1	Pasar a M
Evangélico/a / Protestante	2	
Musulmán/a	3	
Ortodoxo/a	4	
Testigo de Jehová	5	
Budista	6	
Judío/a	7	Pasar a N
Creyente de otra religión, ¿cuál?	8	
Agnóstico/a, ateo/a, indiferente al hecho religioso	9	
Ns	98	
Nc	99	

M. De 0 a 10, ¿cuánto de practicante de su religión se considera? Donde 0 es “nada practicante” y 10 “muy practicante”. (MOSTRAR TARJETA 19)

Nada practicante						Muy practicante						Ns	Nc
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99	

N. Cuando se habla de política se utilizan normalmente las expresiones **izquierda y derecha**. En esta tarjeta (MOSTRAR TARJETA 20) hay una serie de casillas que van de la extrema izquierda (0) a la extrema derecha (10). ¿En qué casilla se situaría Ud.?

Extrema izquierda							Extrema derecha				Ns	Nc
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99

O. ¿Cuál de las siguientes frases expresa mejor sus **sentimientos**? (LEER TODAS)

Me siento únicamente español/a	1
Me siento más español/a que vasco/a	2
Me siento tan vasco/a como español/a	3
Me siento más vasco/a que español/a	4
Me siento únicamente vasco/a	5
Otro. ¿Cuál?	6
Ns	98
Nc	99

P. Pensando en el lugar en el que reside (Euskadi), ¿se identifica como **miembro** de alguno de estos colectivos? NO LEER. (MOSTRAR TARJETA 21)
RESPUESTA MÚLTIPLE

Una minoría étnica	1
Una minoría en términos de color de piel	2
Una minoría religiosa	3
Persona gitana	4
Una minoría por la orientación sexual o identificación de género (ser gay, lesbiana, bisexual, transgénero, intersexual)	5
Persona con discapacidad	6
Algún otro tipo de minoría. ¿Cuál?	7
Ninguna minoría	8
Ns	98
Nc	99

Q. SOLO para la cuota de población de origen extranjero:
¿Cuál es su lugar de nacimiento o procedencia?

Latinoamérica	1
Europa del Este	2
Asia	3
Magreb	4
África subsahariana	5
Estado/Euskadi	6
Otro. ¿Cuál?	7
Ns	98
Nc	99

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

