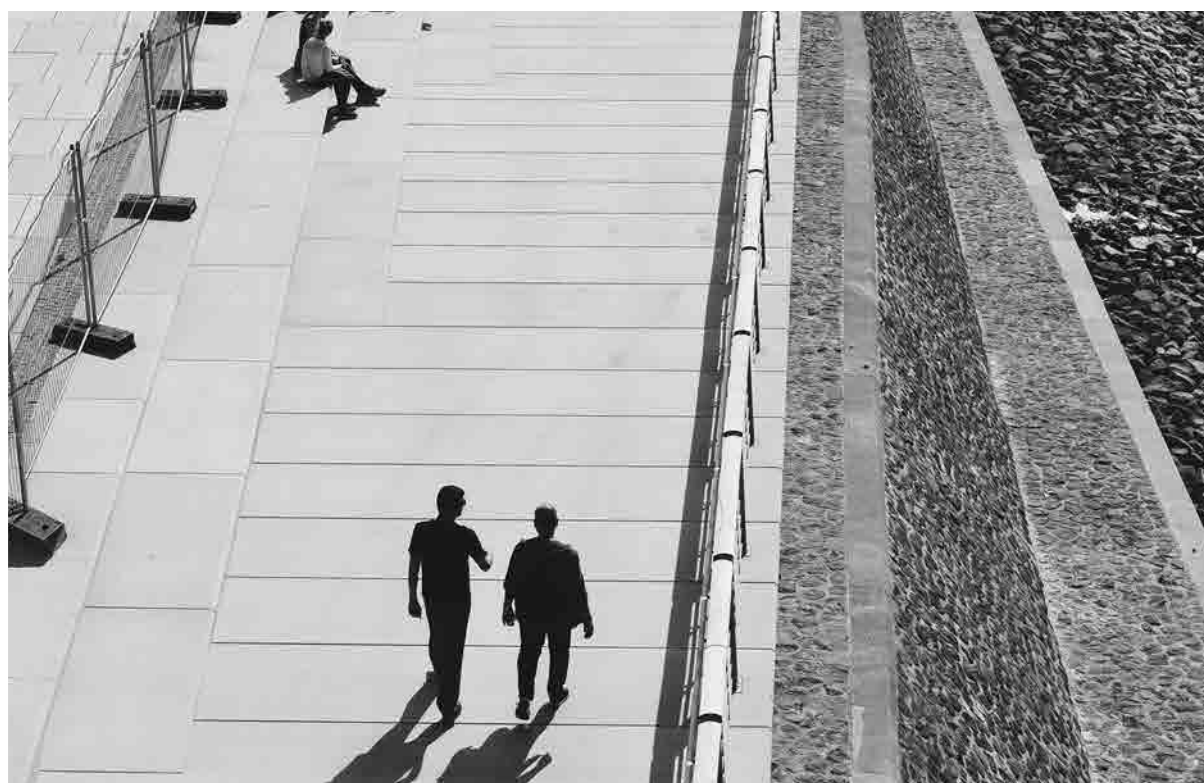


EPADE

2025

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



Edición electrónica

Equipo de investigación: Julia Shershneva Zastavnaia (coordinadora)
Iraide Fernández Aragón
Larraitz Nerea Zumeta Sánchez
Beatriz Otero Gutiérrez
Ane Estebaranz Delgado
Maite Fouassier Zamalloa

Equipo colaborador: José Antonio Oleaga Páramo
Begirune Fundazioa

Año y lugar de edición: 2026, Bilbao

Edita: Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración

Diseño: Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración

Documentación: Antonio Gómez Parada
Ikuspegi – Observatorio Vasco de Inmigración



ÍNDICE

1. Presentación	7
2. Marco teórico y conceptual.	11
2.1. Conceptualización de la discriminación	11
2.2. Prejuicios, estereotipos y sesgos implícitos	13
2.3. La discriminación como fenómeno multinivel.	15
2.4. Ejes de desigualdad y sistemas de opresión	18
2.5. Interseccionalidad y discriminación múltiple: articulación de ejes de opresión y privilegios	28
3. Estrategia metodológica y diseño de la investigación	31
3.1. Justificación epistemológica y enfoque metodológico.	31
3.2. Diseño y muestra de la investigación.	33
3.3. Limitaciones, debates y retos.	34
4. Actitudes y creencias en torno a la diversidad	37
4.1. Posicionamiento ante una sociedad diversa.	37
4.2. Creencias sociales y marcos ideológicos hacia la diversidad	39
4.3. Convivencia y diversidad: relaciones y convivencia en diferentes ámbitos	44
5. Discriminación percibida.	63
5.1. Actitudes y percepciones hacia la discriminación	63
5.2. Ámbitos de la discriminación percibida	68
5.3. Percepción de discriminación hacia personas con diferentes condiciones o características.	71

6. Discriminación declarada	81
6.1. Discriminación directa	81
6.2. Discriminación indirecta u observada	94
6.3. Declaración de haber ejercido discriminación	100
7. Conocimiento y valoración de la actuación institucional	103
7.1. Conocimiento de organismos e instituciones en favor de la igualdad y la no discriminación	103
7.2. Valoración de la labor llevada a cabo desde el ámbito institucional	106
7.3. Conocimiento de derechos y del marco normativo en materia de no discriminación	109
8. Índice sintético de Apertura hacia la Diversidad en la CAE	111
8.1. Introducción	111
8.2. Elaboración del Índice de Apertura hacia la Diversidad	112
9. Conclusiones	133
9.1. Un clima normativo ampliamente igualitario	133
9.2. La discriminación como fenómeno estructural y distribuido	134
9.3. Experiencia vivida y proximidad social de la discriminación	135
9.4. Evolución 2020-2025: estabilidad estructural con ajustes diferenciados	137
9.5. Legitimidad normativa y evaluación crítica de la acción institucional	138
10. Bibliografía	141
Anexos	147
Anexo 1. Estrategia metodológica y diseño de la investigación	147
Anexo 2. Tablas complementarias	155
Anexo 3. Dimensiones del Índice de Apertura	159
Anexo 4. Glosario de términos	163
Anexo 5. Cuestionario	173

1

Presentación

La identificación y el análisis de actitudes racistas y discriminatorias hacia personas La identificación y el análisis de actitudes racistas y discriminatorias dirigidas hacia personas pertenecientes a colectivos o grupos susceptibles de sufrir discriminación constituyen una demanda recurrente en los ámbitos académico, institucional, social y asociativo.

Desde una perspectiva social, estos estudios permiten detectar discursos excluyentes y medir su alcance. También posibilitan su seguimiento en el tiempo y su adecuada contextualización. De este modo, contribuyen a visibilizar sistemas de creencias discriminatorias que operan de forma latente en la sociedad.

La medición sistemática de actitudes y percepciones resulta ser una herramienta clave para comprender las opiniones públicas, diseñar intervenciones basadas en evidencia y orientar políticas públicas más eficaces en la lucha contra la discriminación, los estereotipos y los prejuicios (Cortés y End, 2019; Makkonen, 2016; Open Society European Policy Institute, 2017; Comisión Europea, 2018). Tal y como subraya el informe *No data, no progress*, la disponibilidad de datos fiables y comparables es una condición imprescindible para progresar en la garantía de derechos y en el seguimiento de la situación de los grupos minorizados o vulnerables, un principio que también se recoge en el marco normativo europeo, como la Directiva 2000/43/CE del Consejo.

La Encuesta sobre Percepciones y Actitudes hacia la Discriminación en Euskadi (EPADE) tiene como objetivo conocer la opinión de la ciudadanía vasca sobre las distintas formas de discriminación que pueden afectar a las personas por motivos de género, edad, origen, orientación sexual, religión, discapacidad, aspecto físico, clase social u otras características o condiciones sociales. Mediante una metodología cuantitativa y representativa, EPADE ofrece una fotografía sistemática sobre el grado de apertura hacia la diversidad, la percepción de la discriminación como problema social, las actitudes hacia distintos grupos sociales

y las experiencias de discriminación, tanto vividas en primera persona como observadas en el entorno cercano.

Esta edición 2025 consolida una serie de cinco años secuenciales (EPADE 2020 y las ediciones del Barómetro sobre la diversidad en la CAE en 2021, 2022 y 2023 y, EPADE 2024), proporcionando la evolución de las percepciones y actitudes en Euskadi a lo largo de estos años y aportando información relevante para el diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas en materia de igualdad, convivencia y cohesión social. Estos sondeos se inscriben, a su vez, en una tradición de investigaciones previas más amplia de estudios desarrollados a nivel estatal y europeo.

El cuestionario se ha aplicado mediante entrevistas presenciales a una muestra representativa de más de 1.200 personas mayores de edad residentes en Euskadi. Los contenidos abordados incluyen la convivencia en contextos diversos, la valoración del papel de las instituciones, la experiencia directa e indirecta de la discriminación, el conocimiento de derechos y los posicionamientos ante distintas medidas antidiscriminatorias.

La EPADE 2025 se desarrolla en un contexto social y mediático especialmente sensible, en el que los debates en torno a la migración, el género, la diversidad sexual, la pertenencia étnico-cultural o la pobreza han ocupado un lugar destacado en la agenda pública. Lo cual no solo condiciona las percepciones ciudadanas, sino que también refuerza la necesidad de disponer de datos rigurosos y comparables que permitan interpretar estas dinámicas más allá de episodios puntuales o narrativas polarizadas.

Con el objetivo de aportar contexto teórico y conceptual al dato y evitar lecturas simplificadoras, en esta edición se ha reforzado el peso del marco teórico, integrando un enfoque más amplio sobre los distintos ejes de discriminación y sus intersecciones. Desde un compromiso con la transparencia metodológica, se ha ampliado el capítulo metodológico, detallando el diseño de la encuesta, los criterios muestrales y las principales limitaciones del estudio. Le sigue el análisis de los principales resultados de la encuesta tras los cuales se exponen las conclusiones más relevantes. En el apartado final, se incluyen anexos con información técnica detallada y el glosario conceptual.

Este informe no pretende, en ningún caso, ofrecer una fotografía fija ni incontestable. Más bien, busca contribuir a la generación de datos empíricos fiables que sirvan de apoyo para impulsar el conocimiento sobre las percepciones y actitudes de la sociedad vasca hacia la diversidad y la discriminación en la CAE. Será objetivo de trabajos futuros realizar análisis más complejos y conectados con la perspectiva interseccional, objetivo imprescindible para profundizar en la comprensión de la discriminación atendiendo también a la simultaneidad, inseparabilidad y constitución mutua de los ejes o sistemas de opresión.

La EPADE 2025, en su nivel de análisis, ofrece un marco de referencia basado en la evidencia que permite aproximarse a la discriminación desde una perspectiva analítica y comparativa, evitando interpretaciones simplificadas y contribuyendo a un debate público fundamentado. Cuestión de especial interés y valor de cara a la fundamentación y articulación de políticas públicas en esta materia, así como para promover el conocimiento de la diversidad y la visibilidad de la discriminación por parte de la ciudadanía.

2

Marco teórico y conceptual

El presente marco teórico tiene como objetivo encuadrar los fundamentos conceptuales que orientan el análisis de la discriminación en el marco del estudio EPADE 2025. Su función no es ofrecer una revisión exhaustiva de la literatura, sino proporcionar un conjunto de definiciones operativas y enfoques que permitan interpretar los datos empíricos de forma coherente, consistente y alineada con los estándares académicos e institucionales en materia de igualdad de trato y no discriminación. Del mismo modo, se crea en consonancia con el derecho antidiscriminatorio europeo y estatal, que reconoce que la discriminación no se limita a los tratos explícitamente diferenciados, sino que incluye también aquellas disposiciones, criterios o prácticas aparentemente “neutras” que producen efectos desiguales injustificados sobre grupos históricamente estigmatizados.

Finalmente, en este marco se incorpora una mirada interseccional que permite observar cómo distintos ejes de desigualdad —como el género, la edad, la clase social, la discapacidad, la orientación sexual, la religión o el origen racializado— actúan de forma simultánea e interactúan en la experiencia social concreta de discriminación generando posiciones diferenciadas de vulnerabilidad o exclusión social.

Conceptualización de la discriminación

La discriminación se entiende como cualquier distinción, exclusión o restricción injustificada basada en la identificación o atribución de características o condiciones como género, origen, apariencia o rasgos físicos, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o clase social, cuyo efecto sea limitar o dificultar la igualdad en el ejercicio de derechos y libertades. Esta definición se asienta sobre el marco jurídico internacional, que reconoce la discriminación como una vulneración de la igualdad (Naciones Unidas, 1965). El marco normativo

internacional posterior desarrollado en la Unión Europea y en la legislación española reciente, configura la discriminación no sólo como un trato desigual, sino también como una vulneración del principio de igualdad material e incorpora el mandato de protección frente a desigualdades estructurales (Consejo de la Unión Europea, 2000a, 2000b; España, 2022).

Así, la discriminación puede manifestarse de forma directa o indirecta. La discriminación directa ocurre cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra persona en una situación comparable, con base a una característica, atributo o condición que le vincula a un grupo concreto (sexo/género, origen nacional o étnico, discapacidad, etc.). En la discriminación directa, el foco está en el trato explícitamente desigual. Cabe señalar que no toda diferencia de trato es discriminatoria: se considera discriminación cuando la diferenciación carece de una justificación objetiva y razonable, es decir, no puede apoyarse en criterios legítimos ni proporcionales al fin perseguido (García Morillo, 2013). Se incurre en discriminación cuando se excluye a una candidata de un proceso de selección por razón de embarazo o cuando se deniega el acceso a una vivienda por el origen extranjero de la persona solicitante, aun reuniendo las condiciones objetivas requeridas. Amnistía Internacional (2022) ha documentado este tipo de casos de manera sistemática en sus informes sobre racismo y xenofobia en Europa y en España, señalando su persistencia y su impacto en el acceso igualitario a derechos básicos.

La discriminación indirecta se produce cuando una norma o criterio aparentemente “neutral” genera un efecto adverso desproporcionado sobre un colectivo sin una justificación válida (Añón, 2013). No excluye de forma explícita, pero su aplicación práctica coloca en desventaja injustificada a determinados grupos. Un ejemplo frecuente en el Estado y en la Unión Europea es el impacto de la brecha digital (Tomás López, 2025). Esto ocurre cuando trámites o requisitos solo pueden realizarse por vía telemática: aunque la medida se presente como neutra, moderna y eficiente, afecta especialmente a quienes carecen de dispositivos, conexión, habilidades digitales o firma electrónica. Entre los colectivos más perjudicados destacan las personas mayores, la población migrante, las mujeres en situación de vulnerabilidad, las personas sin hogar y familias con escasos recursos, al limitar de forma injustificada el ejercicio de derechos o el acceso a servicios básicos.

Tanto la discriminación directa como la discriminación indirecta se encuentran prohibidas en los marcos legales internacionales mediante directivas como la 2000/78/CE y 2000/43/CE (Consejo de la Unión Europea, 2000a, 2000b.), y leyes estatales como la ley 15/2022 (Estado español, 2022). Estas reconocen que la discriminación no se limita a los tratos explícitamente desiguales, sino que incluye también aquellas disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutras que generan efectos desiguales injustificados sobre determinados grupos.

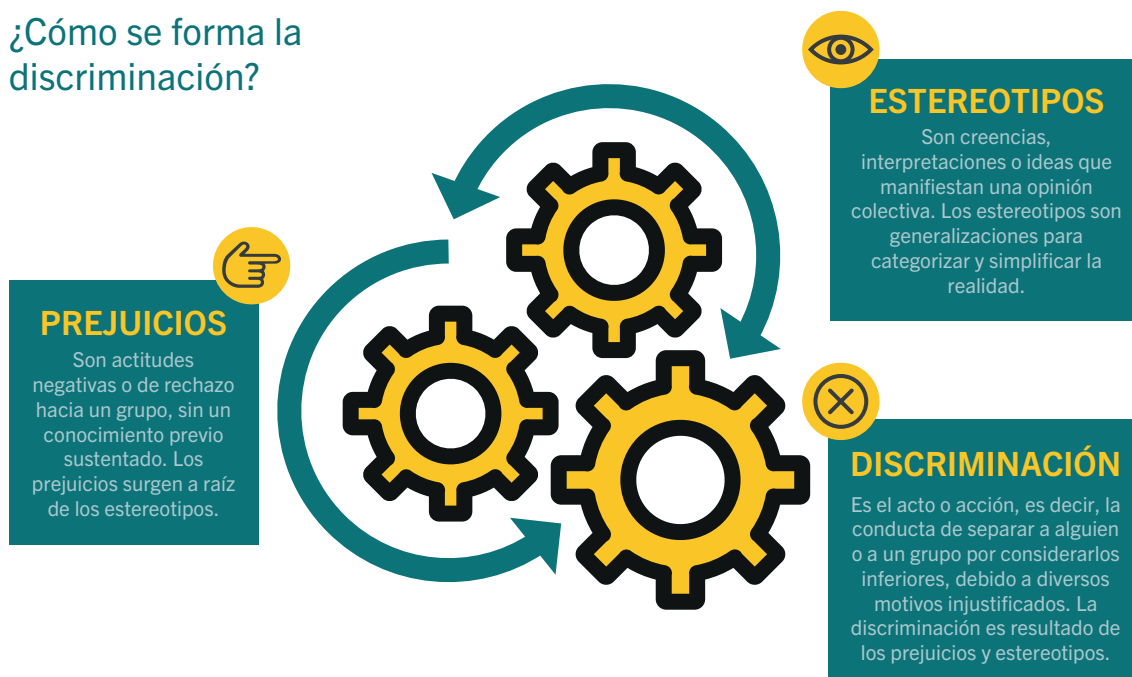
Prejuicios, estereotipos y sesgos implícitos

En realidad, en la base de muchas formas y prácticas de discriminación subyacen prejuicios y estereotipos profundamente arraigados en el repertorio cultural y cognitivo de la sociedad. Por ello, este apartado aborda los prejuicios, estereotipos y sesgos implícitos como mecanismos mediadores del trato desigual injustificado, sin entenderlos o hacer una lectura equívoca en ningún caso, como el origen último de la discriminación, sino como procesos vinculados que constituyen esquemas sociales compartidos que orientan la percepción y la interpretación de la realidad social.

El prejuicio fue definido por Allport (1954) como actitud negativa basada en una generalización errónea e inflexible dirigida hacia un grupo o hacia un individuo en cuanto miembro de ese grupo. En este marco, los estereotipos remiten a creencias socialmente compartidas y simplificadas acerca de las características atribuidas a un grupo o colectivo y no son aleatorios, sino respuestas cognitivas a jerarquías sociales establecidas (Fiske, 1998; Fiske et al., 2002). Ambos constituyen esquemas sociales compartidos que orientan la percepción y la interpretación de la realidad social. En desarrollos posteriores (p. ej., Dovidio et al., 2010), se ha diferenciado entre el componente cognitivo (estereotipos), el componente afectivo (prejuicio) y el componente conductual (discriminación), entendida ésta última como la manifestación práctica de tales actitudes (Figura 1).

Figura 1. Dinámicas y procesos de la discriminación

¿Cómo se forma la discriminación?



Fuente: basado en Dovidio et al, 2010

Aunque pueden ser conscientes y explícitos, una parte relevante de los prejuicios y estereotipos opera de manera implícita, es decir, a través de asociaciones automáticas que se activan sin intención deliberada o control consciente (Dovidio et al., 2010; Greenwald & Banaji, 1995). La investigación en cognición social ha mostrado que estos sesgos implícitos¹ influyen sistemáticamente en percepciones, evaluaciones y decisiones cotidianas —por ejemplo, cuando se evalúa con menor nivel de competencia a una persona joven, racializada, o LGTBIQ+—, incluso entre personas que expresa actitudes igualitarias (Devine, 1989; Greenwald & Banaji, 1995). Esta evidencia es clave para comprender por qué la discriminación puede persistir en contextos donde predominan las normas formales de igualdad.

Estas dinámicas se manifiestan en el plano interpersonal, pero no pueden entenderse como sesgos individuales aislados, sino como expresiones situadas de marcos sociales más amplios, adquiridos mediante los procesos de socialización que orientan a una jerarquía social existente, donde se establece qué categorías se consideran “normales”, “problemáticas” o “competentes” (Fiske et al., 2002). Los contenidos de los estereotipos y la dirección de los prejuicios reflejan relaciones de poder históricas y estructurales. Los sesgos cognitivos tienden a reproducir las desigualdades socialmente establecidas en lugar de generarlas de manera autónoma (Feagin, 2006). En conjunto, los sesgos implícitos contribuyen a mantener desigualdades y pueden traducirse en decisiones discriminatorias en ámbitos como el empleo, la educación o el trato institucional. Su reconocimiento es clave para construir bases fundamentadas sobre las que se desarrollen políticas de igualdad que combinen intervenciones estructurales con estrategias de cambio cultural.

No obstante, los prejuicios, estereotipos y sesgos implícitos no constituyen el origen último de la discriminación. Su funcionamiento se encuentra condicionado por marcos sociales e institucionales que los producen, legitiman y canalizan (Dovidio et al., 2010). Estos mecanismos deben entenderse como una dimensión mediadora entre las estructuras sociales y las prácticas cotidianas, cuya eficacia depende del contexto normativo e institucional en el que operan. Esta concepción desplaza el foco de la intencionalidad individual y permite abordar la discriminación desde sus efectos objetivos y mecanismos estructurales, concibiéndola como un proceso multinivel que opera de forma simultánea en los planos estructural, institucional e interpersonal.

¹ Sesgos implícitos hace referencia aquellas asociaciones automáticas y no conscientes que influyen en la percepción y evaluación de personas o grupos, sin que medie intención deliberada, y que reflejan jerarquías y estereotipos socialmente producidos. (Devine, 1989; Greenwald & Banaji, 1995).

La discriminación como fenómeno multinivel

La discriminación no puede comprenderse adecuadamente si se aborda exclusivamente como el resultado de actitudes individuales o interacciones aisladas. La literatura sociológica y psicosocial ha puesto de relieve la necesidad de analizarla como un fenómeno multinivel, que opera de forma simultánea en planos estructurales, institucionales e interpersonales. Esta aproximación ha sido desarrollada en distintos campos de estudio, particularmente en la investigación sobre racismo y desigualdades en salud, donde se conceptualiza la discriminación como un sistema que actúa en niveles interrelacionados (Williams & Mohammed, 2009). Esto permite captar tanto las condiciones sociales que producen desigualdad como los mecanismos a través de los cuales ésta se traduce en experiencias concretas de trato desigual; en coherencia con la teoría del racismo sistémico (Feagin, 2006).

Desde este enfoque los distintos niveles de la discriminación no se conciben como compartimentos estancos ni como una secuencia causal lineal, sino como dimensiones interrelacionadas que se constituyen mutuamente. Las estructuras sociales establecen marcos de posibilidad y legitimidad; las instituciones concretan estos marcos en normas, criterios y prácticas organizativas; y las interacciones cotidianas expresan, reproducen o, en determinados contextos, cuestionan dichas lógicas en la experiencia social ordinaria.

Discriminación estructural (nivel macro)

Diversos autores (p. ej., Jones 2000, Williams y Mohammed, 2009) identifican la discriminación estructural como el conjunto de mecanismos sociales que generan y mantienen desigualdades sistemáticas entre grupos. Alude a patrones amplios y persistentes de desigualdad que se entretajan en las instituciones, las prácticas sociales y la cultura, perpetuando la estructura social de jerarquía y desigualdad para determinados grupos a lo largo del tiempo. Por ejemplo, el patriarcado es un sistema estructural de dominación masculina que ha relegado a las mujeres en múltiples ámbitos (Walby, 1990), del mismo modo que el racismo estructural mantiene privilegios para la población no racializada a costa de las personas racializadas (Bonilla-Silva, 1997; Feagin, 2006). Existen también otras formas estructurales de discriminación, entre ellas, edadismo (discriminación contra personas mayores o jóvenes por su edad), capacitismo (discriminación hacia personas con discapacidad, asumiendo la “normalidad” de la capacidad física/mental) y heteronormatividad (un sistema que margina a quienes no encajan en la norma heterosexual y cisgénero). Todas estas expresiones no operan de forma aislada: refuerzan desigualdades de clase y operan de manera interrelacionada, dando lugar a experiencias interrelacionadas de discriminación.

La discriminación estructural suele ser invisible o es difícil de identificar, ya que se encuentra inserta en las prácticas cotidianas, en las leyes e incluso en los imaginarios colectivos, haciendo que las ventajas de unos grupos y las desventajas de otros parezcan “naturales”, “legítimas” o “inevitables” (Feagin, 2006). Por su naturaleza difusa y auto-reproductiva, este tipo de discriminación resulta la más profunda y difícil de erradicar, pues todas las demás formas de trato no igualitario injustificado se nutren de ella, facilitando que se reproduzcan y sostengan a lo largo del tiempo (Friedrichs, 2021).

Desde esta perspectiva, la discriminación estructural actúa como un marco que delimita qué posiciones sociales resultan accesibles o legítimas para distintos colectivos, condicionando de forma previa las trayectorias vitales y las posibilidades de participación social.

Discriminación institucional (nivel meso)

Al hilo de la anterior, aunque con matices, también se identifica la discriminación institucional, que se refiere a las políticas, normas o prácticas de organizaciones e instituciones (sean públicas o privadas) que producen sistemáticamente resultados desiguales o perjudiciales para algunos grupos (Carmichael & Hamilton, 1967; Jones 2000, Williams & Mohammed, 2009). A diferencia del nivel estructural, que remite al entramado amplio de desigualdad histórica y normativa, este nivel pone el foco en el funcionamiento concreto de los sistemas organizativos.

Las instituciones, organizaciones y medios de comunicación, incluyendo hoy las plataformas digitales, participan en la producción y circulación de representaciones sociales que tienden a fijar imágenes recurrentes de determinados colectivos como deficitarios o problemáticos (van Dijk, 1993). A estos se añaden los algoritmos digitales, que tienden a amplificar contenidos congruentes con las creencias previas, reforzando dinámicas de polarización y sesgo de confirmación. Estas dinámicas no operan de forma autónoma, sino que se inscriben en estructuras históricas de desigualdad relacionadas con el orden de género, los procesos de racialización, los regímenes de ciudadanía y la estratificación socioeconómica.

En la discriminación institucional, la desigualdad está incorporada en el funcionamiento habitual de sistemas como la administración pública, el mercado laboral, la justicia o los servicios sociales. En la administración pública y los servicios de bienestar, ciertos colectivos o grupos (como personas migrantes, gitanas o con bajos recursos económicos) pueden enfrentar trabas adicionales o un trato menos favorable producto de prejuicios burocráticos institucionalizados. Un caso ampliamente documentado es la discriminación en el sistema policial (Cachón, 2021). En el ámbito laboral, por ejemplo, puede ocurrir que procesos de selección o promoción aparentemente objetivos terminen excluyendo

a mujeres (techo de cristal), a personas mayores o a minorías étnicas debido a sesgos no explícitos en los criterios de contratación (Pager & Shepherd, 2008). Estas formas de discriminación pueden derivar de inercias históricas, de la aplicación rígida de normas aparentemente neutras o de culturas organizacionales poco abiertas a la diversidad. Lo esencial es que voluntaria o involuntariamente, la institución no garantiza la igualdad de trato, perpetuando así la reproducción de la desigualdad (Fundación Secretariado Gitano, 2019).

Discriminación interpersonal (nivel micro)

En lo cotidiano, la discriminación se manifiesta también de forma sutil, a través de innumerables microagresiones. En el marco del análisis multinivel de la discriminación, estas experiencias se sitúan en el nivel interpersonal, entendido como el trato desigual que se produce en las interacciones directas entre personas (Williams & Mohammed, 2009). El término microagresión alude a comentarios, gestos o actos aparentemente triviales, a menudo de baja intensidad y en ocasiones inconscientes, que transmiten mensajes despectivos o reproducen estereotipos hacia personas pertenecientes a colectivos, grupos o pueblos históricamente marginados (Sue, 2010). Se trata de pequeños desaires o desconsideraciones acumuladas que generan un clima persistente de hostilidad. Aunque cada interacción pueda parecer insignificante o trivial de forma aislada, su efecto acumulado tiene un impacto psicológico y social real: refuerza la exclusión y el sentimiento de no ser una persona plenamente reconocida o respetada en la sociedad en la que vive (Fernández Aragón, 2026). La investigación psicológica muestra, además, que las microagresiones contribuyen al estrés crónico y al deterioro de la salud mental en quienes las experimentan por ser de forma continuada (Sue, 2010).

Este nivel no es independiente de los otros niveles, por ello, aunque “micro” en la forma, estos eventos constituyen manifestaciones cotidianas de la discriminación estructural (macro) e institucional (meso) (Figura 2).

Figura 2. Análisis sistémico de la discriminación: estructura e interacción



Fuente: Elaboración propia a partir de Jones (2000), Williams & Mohammed (2009) y Feagin (2006)

Desde esta perspectiva, analizar la discriminación implica comprender cómo interactúan los tres niveles —interpersonal, institucional y estructural—, es decir, cómo se articulan las experiencias individuales, las prácticas y normas organizativas y las desigualdades más amplias inscritas en la estructura social (Williams & Mohammed, 2009). Reconocer esta interdependencia permite entender que la discriminación no constituye un fenómeno episódico ni accidental, sino un proceso sistémico y dinámico, múltiple (Cea D’Ancona, 2016) e interseccional (Crenshaw, 1991), que emerge de la convergencia entre distintos ejes de desigualdad y los marcos históricos y normativos que los sostienen.

Ejes de desigualdad y sistemas de opresión

La discriminación no se ejerce de manera homogénea ni afecta por igual a todos los grupos o colectivos sociales. Por el contrario, opera a través de distintos ejes de desigualdad que estructuran las posiciones sociales y configuran sistemas de opresión específicos. Estos ejes son dimensiones socialmente producidas que organizan el acceso desigual a recursos, derechos y reconocimiento social (Feagin, 2006; Bonilla-Silva, 1997). Además, cada eje de desigualdad se asocia a un sistema de opresión particular —como el patriarcado, el racismo estructural, el capacitismo, el edadismo o la heteronormatividad— que opera a través de normas, prácticas institucionales y representaciones simbólicas (Bourdieu, 1991; Goffman, 1963). La interacción entre distintos sistemas de opresión puede intensificar los efectos de la discriminación o generar formas particulares de exclusión que no pueden explicarse adecuadamente desde un único eje analítico (Crenshaw, 1989, 1991). Las teorías feministas interseccionales (Crenshaw, 1989, 1991) han identificado y mostrado cómo dimensiones como la clase social, la etnicidad o el género, entre otras, se imbrican en la producción y reproducción de desigualdades sociales (Tabla 1).

Tabla 1. Síntesis: ejes de desigualdad y sistemas de opresión

Eje de desigualdad	Sistema de opresión asociado	Manifestaciones principales	Ejemplos de discriminación
Género / sexo	Patriarcado	Sexismo, violencia simbólica, brecha salarial, penalización por maternidad	Infravaloración laboral, estereotipos de género
Edad	Edadismo	Infantilización, exclusión laboral, autoestigma	Despidos por edad, prejuicios sobre jóvenes y mayores
Discapacidad	Capacitismo	Barreras físicas, prejuicios sobre autonomía, paternalismo	Inaccesibilidad, negación de oportunidades
Clase social y estatus socioeconómico	Clasismo	Estigma territorial, prejuicios por apariencia o acento	Desigualdad en acceso a vivienda, empleo o servicios
Orientación sexual e identidad de género	Heteronormatividad	Invisibilización, microagresiones, violencia simbólica o explícita	Discriminación laboral o sanitaria hacia personas LGTBI
Religión / creencias	Intolerancia religiosa	Islamofobia, antisemitismo, laicofobia u hostilidad hacia creencias no mayoritarias	Prohibición de símbolos religiosos, estereotipos culturales
Apariencia física	Lookismo / gordofobia	Estigma corporal, sesgos estéticos	Rechazo laboral, burlas, patologización del cuerpo
Salud mental	Estigma psicosocial	Asociaciones con peligrosidad o incapacidad	Despido, aislamiento social, discriminación médica
Origen / racialización	Racismo estructural	Racialización, xenofobia, discriminación institucional	Perfil étnico, exclusión en empleo y vivienda, microrracismo

Fuente: Elaboración propia

Sexo/género: patriarcado y desigualdad de género

La desigualdad de género constituye uno de los ejes de discriminación más persistentes y transversalmente presentes en las sociedades contemporáneas. Tradicionalmente, el análisis de estas desigualdades se ha apoyado en la distinción entre sexo (biológico) y género (sociocultural), esta distinción ha permitido visibilizar que muchas de las desigualdades observadas no derivan de diferencias naturales o biológicas, sino de procesos sociales. Aunque para planteamientos como los de Judith Butler (1990/2007) ambas categorías se construyen socialmente y no son esencias naturales.

La desigualdad de género se sostiene sobre el patriarcado, entendido como un sistema de dominación masculina institucionalizado y naturalizado que organiza de manera desigual el acceso de mujeres y hombres a recursos materiales, posiciones de poder y formas de reconocimiento y legitimidad social (Acker, 1990). El patriarcado no opera exclusivamente a través de mecanismos explícitos de exclusión, sino también mediante formas simbólicas e implícitas (Bourdieu, 2006; Walby, 1990). Pierre Bourdieu (2006) plantea que la dominación masculina constituye el paradigma de la violencia simbólica, al inscribirse tanto en las estructuras sociales —leyes, roles, rituales y organización

institucional— como en las estructuras cognitivas interiorizadas mediante la socialización—*habitus*, esquemas perceptivos y estereotipos internalizados—. Los procesos de socialización de género favorecen la naturalización de la jerarquía patriarcal, incluso quienes se sitúan en posiciones subordinadas, como las mujeres, pueden participar de forma no consciente en la reproducción de dichas desigualdades y de su propia subordinación (Bourdieu, 2006).

En el marco patriarcal surgen discriminaciones basadas en roles tradicionales: se presume que las mujeres deben encargarse del cuidado del hogar y los hombres del liderazgo en la esfera pública. Tales expectativas desembocan en prejuicios en ámbitos laborales y políticos, como la noción de que las mujeres carecen de liderazgo o compromiso (por ejemplo, tras la maternidad), reforzando así el “techo de cristal” y la infrarrepresentación femenina en puestos de poder. Nancy Fraser (2008) enfatiza que esta subordinación se arraiga también en la economía: históricamente se ha relegado a las mujeres al trabajo de cuidados no remunerado, generando una desventaja estructural frente a hombres cuya labor productiva pública goza de mayor valoración.

Las mujeres enfrentan violencia simbólica (por ejemplo, la cosificación en los medios de comunicación, los micromachismos cotidianos o la naturalización de roles de género que limitan sus oportunidades) y barreras materiales como la brecha salarial de género (Bourdieu, 2006). En Euskadi dicha brecha se sitúa en el 17,9 %; es decir, una mujer cobra de media 5.914 euros menos al año que un hombre, debido tanto a segregación laboral como a prejuicios sobre su menor dedicación profesional (la penalización por maternidad, etc.) (EUSTAT, 2024). En resumen, el eje de género/sexo revela un entramado de patriarcado moderno, donde persisten discriminaciones estructurales (legales, económicas) y culturales (estereotipos y prejuicios) que a pesar de los avances legales en equidad de género siguen presentes en nuestra sociedad. Este sistema no solo organiza la subordinación histórica de las mujeres, sino que también regula jerárquicamente las masculinidades y sanciona aquellas identidades y expresiones de género u orientación sexual que se apartan de la norma heterosexual dominante, reproduciendo desigualdades hacia personas LGTBIQ+ y hacia masculinidades no hegemónicas (Connell, 2005).

En el marco de la presente investigación, el eje de género se aborda atendiendo tanto a sus manifestaciones estructurales como a sus expresiones institucionales e interpersonales. La discriminación por razón de género puede materializarse en normas y prácticas organizativas que generan efectos desiguales en el acceso al empleo, la promoción profesional o la conciliación, así como en interacciones cotidianas marcadas por expectativas diferenciadas, estereotipos y formas sutiles de deslegitimación. Este análisis permite situar la desigualdad de género no como un fenómeno aislado, sino como un eje central que interactúa con otros sistemas de desigualdad y que resulta clave para comprender las dinámicas generales de discriminación analizadas.

Edadismo: juventud y vejez como categorías vulnerables

El edadismo es la discriminación basada en la edad, y puede afectar tanto a personas jóvenes como a personas mayores. Robert Butler acuñó el término *ageism* en 1969 para describir los prejuicios sistemáticos hacia las personas mayores, comparables al racismo o sexismo (Butler, 1969). En el caso de la juventud, el edadismo se traduce en estereotipos de irresponsabilidad o inexperiencia, derivando en contratos precarios, bajos salarios o exclusión en la toma de decisiones. En la vejez, abundan imágenes de inutilidad o deterioro, con expresiones cotidianas que infantilizan y ridiculizan a las personas mayores, limitando su autonomía.

Este tipo de discriminación tiene consecuencias graves: muchas personas mayores interiorizan estos estigmas, con posibles efectos sobre su autoestima y su rendimiento cognitivo, generando profecías autocumplidas. Además, enfrentan obstáculos en el empleo, la salud o el acceso al crédito, bajo la idea prejuiciosa de que “no vale la pena invertir en ellos”. La legislación que impone límites de edad laboral también puede reforzar esta exclusión. A escala internacional, la OMS advierte que el edadismo erosiona la solidaridad intergeneracional y limita el acceso a oportunidades a lo largo de toda la vida, al restringir la participación social, laboral y sanitaria de personas jóvenes y mayores (WHO, 2021). El edadismo invisibiliza las capacidades reales de las personas y les niega participación plena en la sociedad, convirtiendo la edad en un factor de vulnerabilidad.

Capacitismo: discapacidad, barreras y estigma de la diversidad funcional

El capacitismo es una ideología que discrimina a las personas con discapacidad al asumir como superior un modelo corporal y funcional “normalizado”. Esta visión genera la falsa creencia de que quienes viven con discapacidad (física, sensorial, intelectual o psicosocial) poseen menor capacidad o autonomía. A partir de estas creencias se legitiman prácticas de exclusión. En el plano práctico y estructural, el capacitismo se manifiesta en entornos inaccesibles, sistemas no adaptados y ausencia de apoyos en servicios básicos. Estas dinámicas se sustentan en representaciones profundamente arraigadas sobre la salud, la productividad, la belleza o el valor social de la vida humana (Hehir, 2002).

La Organización Mundial de la Salud-OMS (WHO, 2022) estima que 1.3 mil millones (≈ 16 % de la población mundial) vive con alguna discapacidad significativa, y enfrenta desigualdades derivadas más del entorno que de sus condiciones de salud.

A nivel laboral, persisten prejuicios sobre la productividad y un paternalismo que limita su desarrollo. Tom Shakespeare (Shakespeare, 2013), así como el modelo social de discapacidad destacan que es la sociedad (no la condición personal) la que discapacita, al no adaptarse a la diversidad humana. El Comité

Español de Representantes de Personas con Discapacidad-CERMI señala el capacitismo como una “estructura mental de exclusión” culturalmente arraigada. En definitiva, combatir este eje implica derribar tanto obstáculos materiales como actitudes discriminatorias, garantizando el derecho a la plena inclusión (Álvarez Ramírez, 2023).

Clase social, estatus socioeconómico y desigualdad

La clase social y el estatus socioeconómico constituyen un eje central de desigualdad. El clasismo puede definirse como la discriminación o el prejuicio basado en la posición de clase. Con frecuencia se traduce en estigmatización de las personas en situación de pobreza o bajo estatus social. A diferencia de otras formas de opresión más visibilizadas, el clasismo opera de manera normalizada. Se expresa, por ejemplo, en la interpretación social de la pobreza como resultado de la pereza o de la falta de mérito individual, reforzando la denominada “narrativa de la culpa del pobre”.

En contextos de alta desigualdad, las clases privilegiadas no solo concentran recursos materiales, sino que también establecen qué estilos de vida y qué disposiciones culturales —*habitus*— son valorados. Pierre Bourdieu (2006) introdujo aquí los conceptos de capital económico, cultural y simbólico: no es solo el dinero, sino la educación, la forma de hablar, vestir o los gustos constituyen expresiones de la posición que cada persona ocupa en el entramado jerárquico social. Las clases dominantes imponen sus códigos y valores como universales, y legitiman sutilmente la idea de que las costumbres de la élite son “superiores” o más “refinadas” y que las de las clases populares son vulgares o poco dignas. Esta dinámica genera violencia simbólica, en la medida en que los propios grupos subordinados pueden interiorizar la desvalorización de sus estilos de vida, contribuyendo así a la reproducción de la desigualdad.

En sociedades desiguales, las clases privilegiadas no solo acaparan recursos materiales sino también definen qué estilos de vida y *habitus* son valorados. Pierre Bourdieu (2006) introdujo aquí los conceptos de capital económico, cultural y simbólico: no es solo el dinero, sino la educación, la forma de hablar, vestir o los gustos constituyen expresiones de la posición que cada persona ocupa en el entramado jerárquico. Según el autor, las clases dominantes imponen sus valores y legitiman sutilmente la idea de que las costumbres de la élite son “mejores” o más “refinadas” y que las de las clases populares son vulgares o poco dignas. Esta dinámica produce violencia simbólica: los propios grupos subordinados pueden llegar a aceptar la inferioridad atribuida a sus estilos de vida, perpetuando la reproducción de las desigualdades.

Resulta pertinente incorporar el concepto de *aporofobia*, acuñado por Adela Cortina (2017), que permite precisar una dimensión específica del clasismo: el rechazo hacia quienes carecen de recursos económicos por el hecho de

no tenerlos. A diferencia de otras formas de discriminación que pueden estar vinculadas a la identidad cultural o nacional, la aporofobia apunta específicamente al desprecio hacia quienes carecen de recursos económicos (Martínez Navarro, 2002). El problema no es necesariamente el “otro” en sí mismo, sino el otro que aparentemente no aporta valor económico o que no tiene capacidad de intercambio. Desde esta perspectiva, la hostilidad no se dirige tanto a la persona extranjera acomodada o al turista, sino a la persona empobrecida, al solicitante de ayuda social o la persona en situación de calle.

En el plano práctico, el clasismo se manifiesta mediante discriminaciones asociadas a la apariencia, el acento o el origen territorial. Un candidato procedente de un barrio obrero puede ser descartado en un proceso de selección por prejuicios ligados a su forma de hablar o vestir, aun cumpliendo los requisitos exigidos. De igual modo, determinados barrios de baja renta quedan asociados a criminalidad o incivilidad. Sus residentes soportan un estigma territorial que afecta a sus oportunidades laborales, residenciales y financieras. El sociólogo Loïc Wacquant (Wacquant, 2007) advierte que en contextos de marginalidad avanzada, el territorio se convierte en un marcador negativo que recae sobre todas las personas que lo habitan, operando como mecanismo de discriminación sistémica. Esto se evidencia, por ejemplo, cuando alguien con dirección en una zona marginal sufre rechazo al solicitar una vivienda en alquiler o un crédito bancario, independientemente de cumplir con los requisitos necesarios.

La pobreza también condiciona o conlleva la exclusión en el acceso efectivo a derechos básicos. Las personas en situación socioeconómica precaria enfrentan discriminación en la atención sanitaria (tratadas con menos respecto o sospecha), en la escuela (expectativas más bajas por parte de docentes) y especialmente en el mercado laboral y de la vivienda. Prácticas como requerir garantías económicas excesivas para alquilar, o la preferencia por inquilinos con “buena presencia” tiende a excluir a personas de origen precario y funcionan como filtros excluyentes que refuerzan la segregación social.

Las aportaciones de Bourdieu (2006) permiten comprender cómo la acumulación desigual de capital económico, social y cultural se traduce en privilegios heredados. Quienes nacen en hogares acomodados disponen no solo de recursos materiales, sino también de redes, confianza institucional y códigos culturales legitimados. En contraste, quienes nacen en contextos de pobreza enfrentan un estigma de clase que limita su movilidad social si no median políticas redistributivas y de igualdad estructural.

El eje de clase social muestra que el origen socioeconómico y la situación de pobreza continúa condicionando de manera decisiva las oportunidades y trayectorias vitales. Esta desigualdad no responde únicamente a diferencias individuales, sino a mecanismos estructurales y simbólicos discriminatorios (explícitos e implícitos) que reproducen y sostienen la desventaja de los sectores históricamente desfavorecidos.

Orientación sexual e identidad de género: heteronormatividad y LGTBIfobia

La orientación sexual (heterosexual, homosexual, bisexual, etc.) y la identidad de género (cisgénero o transgénero, binaria o no binaria) son ejes de desigualdad cuando la sociedad impone la heteronormatividad: un régimen cultural que considera la heterosexualidad y la cisgeneridad como únicas, naturales y legítimas. Judith Butler (2007) sostiene que tanto el sexo como el género y la sexualidad son construcciones sociales, no verdades biológicas inmutables. Sin embargo, la norma dominante establece que sólo la pareja heterosexual monógama es válida, generando prejuicios contra quienes no encajan en ese modelo. Esto alimenta la LGTBIfobia, que puede expresarse de forma explícita (violencia, discursos de odio, persecución legal) o sutil (exclusión simbólica, estereotipos).

A pesar de los avances legales en muchos países (como el matrimonio igualitario o leyes de identidad de género), las personas LGTBIQ+ siguen sufriendo acoso escolar, hostigamiento en la calle, agresiones físicas, rechazo familiar o laboral. En el empleo, son frecuentes las microagresiones (comentarios, bromas, invisibilización) que obligan a muchas personas a ocultar su orientación sexual o identidad de género. Este estrés continuo impacta en su salud mental y bienestar. En el ámbito sanitario, la heteronormatividad se traduce en desatención, ignorancia profesional o patologización, especialmente hacia personas trans o lesbianas.

Dentro del colectivo, es importante visibilizar la lesbofobia (una forma de discriminación que combina homofobia y sexismo) y la transfobia, que se manifiesta en violencia física, negación de identidad y exclusión estructural. Las mujeres trans y personas no binarias enfrentan especialmente altas tasas de desempleo, precariedad y violencia (Serano, 2007)

Según la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA, 2020), el 43 % de las personas LGTBIQ+ en la UE declaró haber sufrido discriminación en el año previo a la encuesta. Combatir la heteronormatividad implica leyes inclusivas, educación sexual integral, reconocimiento institucional y social, y desmantelamiento de estereotipos. Sólo así se puede progresar hacia una igualdad real, que reconozca y proteja la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género. En suma, la heteronormatividad instala una jerarquía donde lo heterosexual-cis tiene privilegio, produciendo una matriz de exclusión hacia diversidades sexuales y de género.

Religión y creencias religiosas o espirituales no mayoritarias

La pertenencia a una religión o la adscripción a una creencia religiosa o espiritual no mayoritaria puede constituir un eje de discriminación cuando determinados

grupos se sitúan fuera de los marcos socialmente dominantes. En sociedades secularizadas, las personas percibidas como portadoras de una identidad religiosa visible pueden ser objeto de estigmatización o exclusión. De la misma forma, en contextos con una tradición religiosa hegemónica, las personas laicas o adscritas a credos distintos pueden experimentar tratos desfavorables o restricciones en su participación social.

Uno de los casos más documentados en Europa es la islamofobia, entendida como hostilidad o miedo hacia el islam, sus símbolos y quienes lo practican (Allen, 2010). Esta forma de discriminación se manifiesta en agresiones físicas y verbales, limitaciones institucionales al uso del velo u otros signos religiosos, y prácticas policiales de vigilancia selectiva. Las mujeres musulmanas, especialmente aquellas que usan *hijab*, enfrentan dobles barreras por la intersección entre género y religión, como menor acceso a empleo o trato diferenciado en espacios públicos.

Más allá de la islamofobia, las personas evangélicas han reportado discriminación en contextos donde su práctica es considerada ajena o excesiva. Del mismo modo, parte del rechazo hacia la población gitana está atravesado por estereotipos vinculados a sus tradiciones religiosas y culturales, que a menudo se caricaturizan o deslegitiman.

La discriminación religiosa también se expresa en políticas aparentemente neutrales que no contemplan la diversidad: falta de adaptación de calendarios, dietas o festividades. En resumen, el eje religión-creencias se entrelaza con la xenofobia cultural y la intolerancia, y requiere políticas públicas activas que garanticen la libertad de conciencia y la igualdad de trato para todas las expresiones religiosas o no religiosas.

Apariencia física y corporalidades no normativas

Con respecto a la apariencia física, el caso más paradigmático es la *gordofobia*, entendida como el trato desigual que recibe una persona por no ajustarse a los estándares corporales socialmente legitimados. Esta discriminación afecta especialmente a quienes presentan un volumen corporal superior al considerado “normal”, categorizado socialmente como sobrepeso u obesidad.

Este tipo de discriminación se basa en estereotipos negativos tales como la supuesta falta de voluntad o disciplina, menor actividad e inteligencia, menor atractivo y popularidad, así como proyecciones vinculadas a la vagancia, la desidia o la gula (Ogden & Clementi, 2010; Rivas Vallejo, 2015). Estas representaciones no son meramente individuales, sino que se inscriben en imaginarios sociales más amplios que jerarquizan los cuerpos y atribuyen valor moral a la delgadez como signo de autocontrol y éxito personal.

La discriminación basada en el cuerpo puede expresarse en múltiples ámbitos: desde entrevistas laborales, donde se penaliza a las personas con corporalidades no normativas, hasta prácticas clínicas sesgadas, en las que el exceso de peso se considera automáticamente la raíz de cualquier problema de salud. También se manifiesta en la vida cotidiana mediante microagresiones —comentarios o gestos aparentemente inofensivos pero reiterados— que erosionan la autoestima y fomentan el aislamiento social.

El rechazo no se limita al peso: también afecta a quienes se alejan del ideal corporal por otros motivos, tendencia denominada *lookismo* o *aspectismo* (Alaminos Fernández, 2024). Estudios muestran que estatura, color de piel, tatuajes o vestimenta “no convencional” son marcadores que se asocian a clase social o “falta de profesionalismo”. Además, la patologización histórica de ciertos cuerpos (como los trans o aquellos con sobrepeso) ha reforzado la idea de que deben corregirse o esconderse.

Frente a esto, movimientos como *Body Positive* reivindican el derecho a existir fuera de la norma sin sufrir exclusión. Combatir el aspecto como eje de desigualdad requiere conciencia crítica, regulación antidiscriminación y visibilizar una mayor diversidad de cuerpos en el espacio público y mediático.

Salud mental y otros estigmas asociados

La salud mental ha estado históricamente rodeada de estigmas que afectan profundamente la vida de quienes conviven con enfermedades mentales. Goffman (1963) definió el estigma como un atributo que deshumaniza socialmente. En este caso, se traduce en estereotipos que asocian la enfermedad mental con peligrosidad o incompetencia, generando miedo, prejuicio y discriminación (Corrigan, 2005). Así, las personas afectadas son a menudo rechazadas laboral, social o afectivamente, no por su diagnóstico, sino por la reacción social que este genera.

Entre los prejuicios más comunes se encuentran el vínculo con criminalidad, la supuesta incapacidad laboral o la desconfianza médica. Esto conduce a barreras reales en empleo, vivienda y relaciones, y en muchos casos, al autoestigma; entendido como la situación en la que la persona interioriza el rechazo, pierde la autoestima y evita buscar ayuda, cerrando un círculo de aislamiento y deterioro.

Frente a ello, Corrigan (2005) propone intervenciones educativas, visibilización de experiencias positivas y empoderamiento de los propios afectados. Además, existen estigmas relacionados (adicciones, VIH, etc.) que operan con mecanismos similares. En definitiva, combatir el estigma social es tan crucial como el tratamiento clínico para lograr la inclusión plena de las personas con trastornos mentales.

Origen étnico-cultural y categorías de racialización

La etnicidad, entendida como el conjunto de pertenencias culturales e históricas, y las clasificaciones históricas basadas en el “color de la piel” (fenotipo racializado), constituyen los ejes clásicos que estructuran la desigualdad social. En este marco, el concepto de racialización señala que son las sociedades las que producen categorías raciales, asignando significados y jerarquías a diferencias fenotípicas, de ascendencia o de origen étnico-cultural.

Bonilla-Silva (2006) define las sociedades contemporáneas como “sistemas raciales” que aún “sin racistas declarados”, el racismo persiste de forma estructural: un “*racismo sin racistas*”. Es decir, aunque mucha gente rechace abiertamente el racismo clásico y explícito, se mantienen disparidades e injusticias basadas en el origen a través de mecanismos sutiles, institucionales o inconscientes. Por ejemplo, en varios países occidentales existe un discurso de “*no veo colores, todos somos iguales*” (racismo *color-blind*), que en apariencia se presenta como un discurso antirracista, pero que en la práctica invisibiliza el funcionamiento estructural del racismo. Esta perspectiva niega los privilegios asociados a la hegemonía blanca y las desventajas que afectan a las personas racializadas en posiciones subordinadas, obstaculizando así la identificación y el abordaje de las desigualdades persistentes. Bajo este racismo latente (Bonilla-Silva, 2006), las personas identificadas como parte de grupos sociales minorizados siguen siendo perjudicadas en acceso a empleo, educación, vivienda, representación política, etc., sin necesidad de leyes explícitas de segregación.

En el contexto español, los estudios de M.^a Ángeles Cea D’Ancona (2016) sobre actitudes hacia la inmigración muestran que el racismo y la xenofobia se expresan cada vez más en formas indirectas o solapadas, más que en declaraciones explícitas de rechazo. Así, una persona puede afirmar “no ser racista, pero” ... e inmediatamente vincular inmigración con delincuencia revelando un sesgo xenófobo subyacente.

En la práctica, las personas migrantes y racializadas sufren discriminaciones cotidianas e institucionales. Entre las cotidianas están las microagresiones basadas en la racialización, aunque también existen perfiles de discriminación más directos, que incluyen insultos racistas, grafitis de odio, agresiones físicas tipificables como crímenes de odio dirigidos a personas por el color, su fenotipo, su acento o su origen.

En el plano institucional, el racismo puede manifestarse en prácticas policiales discriminatorias, en criterios sesgados de contratación, o en dinámicas de segregación escolar y residencial. La población gitana constituye un caso paradigmático: siglos de estigmatización en Europa siguen traduciéndose hoy en tasas elevadas de pobreza, exclusión y trato desigual. Diversos informes (FRA, 2022; Fundación Secretariado Gitano, 2023) señalan que muchas personas

gitanas optan por ocultar su identidad en el trabajo o en contextos residenciales ante el temor de ser rechazadas o que se les nieguen oportunidades clave al revelarla.

Interseccionalidad y discriminación múltiple: articulación de ejes de opresión y privilegios

La interseccionalidad es un marco analítico que permite comprender cómo distintos ejes de desigualdad y posicionamiento social —como el género, la racialización, el origen, la clase social, la orientación sexual, la edad, la discapacidad o el estatus socioeconómico— se articulan simultáneamente, configurando experiencias diferenciadas de privilegio y opresión. El término fue acuñado por Kimberlé Crenshaw (1989) para mostrar que las mujeres afroamericanas enfrentaban formas de discriminación que no podían entenderse por separado o como la suma del racismo o del machismo, sino como el entrecruzamiento estructural de ambos sistemas de discriminación. En palabras de bell hooks (2004), subraya que el género, la racialización, la clase y otros ejes de dominación “se constituyen y sostienen mutuamente”, produciendo configuraciones complejas de poder o de discriminación que requieren análisis integrados.

Conviene distinguir entre discriminación múltiple e interseccionalidad. La primera, siguiendo a Cea D’Ancona (2016), alude a situaciones en las que una persona experimenta discriminación por más de una característica o condición, pero de forma aditiva o paralela —por ejemplo, ser rechazada por ser mujer y por ser mayor—, sin que necesariamente exista interacción entre los ejes implicados. La interseccionalidad (Crenshaw, 1989), en cambio, señala que dichas categorías sociales operan de manera integrada y relacional, dando lugar a formas de opresión cualitativamente diferentes de la simple suma de cada discriminación. Desde esta perspectiva, las atribuciones sociales de la diversidad no se acumulan ni se superponen linealmente: se entrelazan y producen condiciones materiales y simbólicas específicas. Por ello, ser una mujer mayor racializada no implica enfrentar “tres discriminaciones separadas”, sino ocupar una posición social particular, resultante de la articulación simultánea de género, edad y racialización, con dinámicas propias e inseparables. De igual modo, en términos de discriminación social, no es equivalente ser mujer que ser mujer migrante, ni ser joven que ser joven trans y racializado. El enfoque interseccional permite así identificar formas específicas de desigualdad que permanecen invisibles cuando analizamos cada eje —género, origen, etnicidad, racialización, clase, orientación sexual, edad o discapacidad— por separado.

Este enfoque ha sido fundamental para visibilizar las realidades de colectivos tradicionalmente invisibilizados o grupos sociales susceptibles de sufrir discriminación. Por ejemplo, los estudios sobre mujeres migrantes muestran

cómo género, clase, estatus migratorio y racialización configura trayectorias laborales marcadas por la precariedad, la sobreexplotación y el estigma (Cea D’Ancona, 2020).

Las investigaciones centradas en personas mayores LGTBQ+, como las recogidas por la Red Europea contra la Pobreza, ponen de relieve la doble exclusión derivada del edadismo y la orientación sexual, frecuentemente agravada por situaciones de soledad no deseada y desigualdades en el acceso a cuidados (EAPN, 2022). Del mismo modo, las personas con discapacidad y bajos recursos afrontan una doble barrera —económica y de accesibilidad—, tal como ha documentado el CERMI en sus informes sobre pobreza y discapacidad, donde se evidencia cómo la falta de apoyos y los entornos no accesibles profundizan la exclusión social (CERMI, 2019).

La interseccionalidad también permite visibilizar cómo determinadas personas acumulan privilegios sociales por su pertenencia a categorías dominantes —como ser hombre, blanco, cisgénero y sin tener discapacidad—. Esto implica reconocer que las estructuras sociales distribuyen ventajas y obstáculos de manera desigual en función de la posición social que se ocupa. Como señala Amnistía Internacional (2020), una persona puede “sufrir opresión, discriminación o, al contrario, ostentar privilegio en base a su pertenencia a diversas categorías sociales”.

En resumen, un análisis interseccional no busca añadir etiquetas, sino comprender cómo se construye la desigualdad en la intersección de múltiples sistemas de dominación. Es, por tanto, una herramienta imprescindible para las políticas de igualdad que quieran ser realmente inclusivas y efectivas.

La encuesta EPADE incorpora la mirada interseccional en su diseño, al contemplar múltiples ejes de desigualdad de forma simultánea. Sin embargo, el análisis de resultados no profundiza del todo en la interseccionalidad, principalmente debido a limitaciones metodológicas. Así, la presente investigación se basa en percepciones y actitudes sociales, no en trayectorias biográficas individuales, y por tanto no puede captar con precisión cómo se articulan las experiencias simultáneas de discriminación. Además, el número de personas que declaran haber sufrido discriminación en más de un eje es relativamente bajo, limitando la posibilidad de aplicar desagregaciones estadísticas multivariantes. Aun así, el enfoque interseccional sigue siendo un marco imprescindible para la interpretación contextual de los resultados y para orientar futuras líneas de investigación más cualitativas o mixtas, que permitan captar la complejidad de estas experiencias.



Estrategia metodológica y diseño de la investigación

Justificación epistemológica y enfoque metodológico

Algunas corrientes de investigación, especialmente desde ópticas cualitativas o más comunitarias, han cuestionado la utilización de encuestas cuantitativas para estudiar fenómenos sociales. Estas críticas señalan el alto riesgo de recoger información de las comunidades sin un retorno suficiente (una metodología de carácter extractivista) y, además, la posibilidad de que las encuestas no sólo recojan percepciones existentes, sino que también las influyan o modelen desde una lógica performativa.

Para dar respuesta a estas preocupaciones, es necesario poner en relieve la validez y la relevancia de la metodología cuantitativa en el estudio de las percepciones y actitudes sobre la diversidad y la discriminación. En primer lugar, la encuesta permite obtener información representativa de la población y otorga una visión de conjunto sobre la magnitud y características de las actitudes hacia la diversidad y la discriminación en Euskadi. Posibilita poder cuantificar la extensión de ciertos fenómenos y comparar resultados entre distintos grupos sociales o períodos de tiempo, algo esencial para el monitoreo de la evolución de dichas actitudes en la sociedad y para el diseño de políticas públicas basadas en la evidencia.

Hasta la primera Encuesta de Percepciones y Actitudes en torno a la Discriminación en Euskadi (EPADE) que Ikuspegi realizó en el 2020, había escasez de datos cuantitativos acerca de la percepción de la discriminación y las actitudes hacia la diversidad en nuestro territorio. La continuidad de esta investigación cuantitativa con ediciones anuales —EPADE 2020, Barómetro Neuritu, 2021, 2022 y 2023 incorporando ámbitos específicos, y finalmente EPADE 2024 y 2025— ha permitido construir una base empírica sólida y comparable en el tiempo. Esto ofrece un diagnóstico sistemático sobre la evolución de las percepciones, las actitudes hacia la diversidad y las experiencias de discriminación en Euskadi.

Desde un enfoque orientado a la utilidad social del conocimiento, lejos de una lógica extractiva, esta investigación pone sus resultados a disposición de las instituciones públicas y de la sociedad civil para orientar iniciativas de lucha contra la discriminación y promoción de la igualdad de trato. La participación ciudadana se ha gestionado conforme a criterios éticos rigurosos, garantizando el buen trato, la voluntariedad, el anonimato y la confidencialidad de las personas encuestadas. Se incorpora al diseño una perspectiva analítica multidimensional, considerando diversos ejes de desigualdad —como sexo/género, origen, racialización, edad, clase social, discapacidad, etc.— y aplicando de manera transversal la perspectiva de género. Aunque los análisis presentados aquí son principalmente descriptivos, se han empleado pruebas de significación estadística con el fin de identificar diferencias relevantes entre algunos grupos poblacionales.

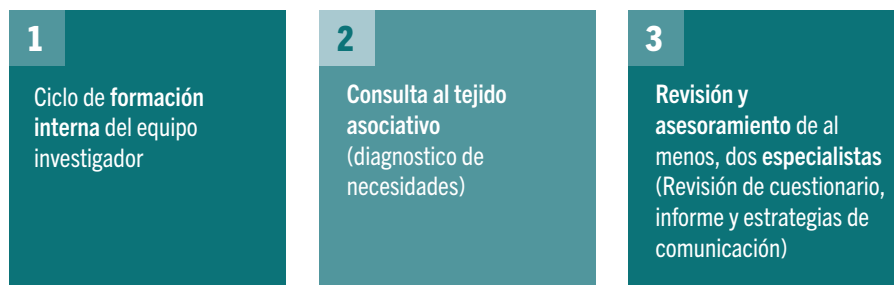
Desde un punto de vista epistemológico, el enfoque cuantitativo de alcance poblacional se justifica por su capacidad para captar tendencias generales en actitudes y vivencias relacionadas con la discriminación, complementando la información cualitativa existente y aportando datos comparables y medibles. La investigación psicosocial ha mostrado que las formas contemporáneas de prejuicio rara vez se expresan mediante actitudes explícitas o reactivas, esta realidad ha impulsado el desarrollo de instrumentos más ajustados para captar expresiones sutiles de rechazo y discriminación (p. ej., Meertens y Pettigrew, 1992; McConahay, 1986). Aun así, como toda herramienta de investigación, la encuesta presenta limitaciones, entre ellas el sesgo de deseabilidad social o los efectos derivados de la formulación de los ítems (Cea D’Ancona, 2020). No obstante, su legitimidad se refuerza mediante la alineación con encuestas de referencia a nivel estatal y europeo, garantizando la fiabilidad de los resultados, pero sobre todo su alta comparabilidad de los datos obtenidos con otros territorios.

¿Por qué es necesaria?



Finalmente, abordar la discriminación y la convivencia en diversidad en la CAE implica para Ikuspegi asumir una responsabilidad metodológica y ética específica. Para ello, se combinan tres líneas específicas de actuación: (1) la formación especializada del equipo investigador, (2) el acompañamiento experto

en el diseño y análisis de los cuestionarios y, (3) la consulta al tejido asociativo vinculado a las realidades estudiadas.



Estas acciones contribuyen a mejorar la calidad del proceso investigador y se alinean con los planteamientos de las epistemologías feministas, que enfatizan la reflexión crítica sobre los límites, potencialidades y relaciones de poder implicadas en la producción de conocimiento (Gandarias, 2014; Osorio-Cabrera et al., 2021).

En el Anexo 1 se recoge la relación de personas y organizaciones que han participado en estos procesos, cuyas aportaciones han sido fundamentales para el desarrollo de la EPADE 2025.

Diseño y muestra de la investigación

El diseño metodológico de EPADE 2025 se basa en una investigación cuantitativa mediante encuesta por muestreo de carácter transversal y descriptivo que favorece conectar con los diferentes sectores poblacionales para, posteriormente, realizar comparaciones interesantes entre datos recabados en diferentes contextos. 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).

El universo de estudio de EPADE 2025 lo constituye la población² de 18 y más años residente en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAE). Se diseñó un muestreo estratificado con afijación proporcional a diferentes estratos poblacionales, combinado con cuotas mínimas por territorio, con el objetivo de garantizar tanto la representatividad global de la muestra como la comparabilidad entre territorios. Se entrevistó a un total de 1.200 personas (400 en cada uno de los tres territorios históricos: Álava, Gipuzkoa y Bizkaia) mediante encuesta personal domiciliaria.

² Población vasca hace referencia a toda la población que reside en Euskadi incluyendo, proporcionalmente, a las personas que hayan nacido en otro territorio.

Para la construcción del cuestionario y la definición de las dimensiones de análisis se tomaron como referencia varias encuestas sobre discriminación y diversidad. En particular, se revisaron los instrumentos y resultados de:

- la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE (FRA),
- los Eurobarómetros Especiales de la Comisión Europea sobre Discriminación (incluido el de 2023),
- estudios del Centro de Investigaciones Sociológicas (como la encuesta “Percepción de la Discriminación en España” realizada por el CIS junto al IMIO en 2013 y 2016),
- encuestas del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE),
- también se tuvieron en cuenta investigaciones sociológicas más cercanas, como la Encuesta Social y de Condiciones de Vida de Navarra de 2019.

Adicionalmente, todo el proceso de investigación ha contado con garantías de rigor científico y ético. El cuestionario y el diseño global del estudio fueron revisados por personas expertas externas en la materia antes de su implementación: concretamente, se contó con la asesoría de María Ángeles Cea D’Ancona (catedrática de Sociología de la UCM, especialista en medición de la discriminación) y de José Antonio Oleaga Páramo (sociólogo y psicólogo social, experto en investigación de actitudes). Además, previo al trabajo de campo, el proyecto de investigación fue sometido a evaluación del Comité de Ética de la Universidad del País Vasco (EHU), obteniendo el visto bueno de dicho comité (Comité de Ética en Investigación con Seres Humanos, CEISH: M10/2024/123) tras confirmar que cumplía con todos los requisitos éticos y legales pertinentes.

Limitaciones, debates y retos

Fruto de la reflexión acumulada del equipo de investigación a lo largo de las distintas ediciones de la EPADE, se han identificado algunos debates y retos metodológicos relevantes que conviene explicitar. Aunque la concepción teórica, el diseño de la investigación y del cuestionario se ha planteado con un foco interseccional, en la práctica analítica hemos encontrado limitaciones para desarrollar análisis estadísticos que sean técnicamente interseccionales.

El reducido número de personas que declaran haber sufrido discriminación en los últimos 12 meses (ser víctimas) no permite estimaciones estadísticamente robustas al cruzar esta variable con múltiples características

sociodemográficas. La baja representación de algunos grupos sociales o colectivos vulnerables, acorde a su peso poblacional, limita la posibilidad de analizar con mayor detalle sus vivencias específicas.

Las principales variables sociodemográficas consideradas —como sexo/género, origen, etc.— se han analizado mediante cruces bivariantes y, en algunos casos, multivariantes, como en la construcción del Índice de Apertura hacia la Diversidad. No ha sido posible integrar de forma conjunta todos estos ejes, ni una aproximación cuantitativa a la discriminación desde una perspectiva interseccional más exhaustiva.

La cuestión de la discriminación múltiple no es ajena a las líneas de investigación de Ikuspegi y ha sido abordada en trabajos previos del Observatorio. Estos antecedentes constituyen una referencia para el equipo y señalan un ámbito de profundización pendiente. Ampliar el tamaño muestral, reforzar la representación de determinados colectivos o incorporar análisis estadísticos más complejos se identifican como líneas de mejora para futuras ediciones.

Finalmente, aunque se realiza un esfuerzo continuado de difusión de resultados, se reconoce que el impacto en la población general puede ser limitado. El equipo de Ikuspegi asume la necesidad de seguir avanzando en las estrategias de transferencia del conocimiento, del refuerzo del relato que acerquen los resultados de la investigación a la ciudadanía, así como poner sobre la mesa su relevancia y utilidad.

Reconocer las limitaciones y retos pendiente no implica renunciar a la ambición analítica del proyecto, sino reforzar el compromiso con la mejora continua de las herramientas metodológicas empleadas para captar la complejidad de las desigualdades y experiencias de discriminación.

4

Actitudes y creencias en torno a la diversidad

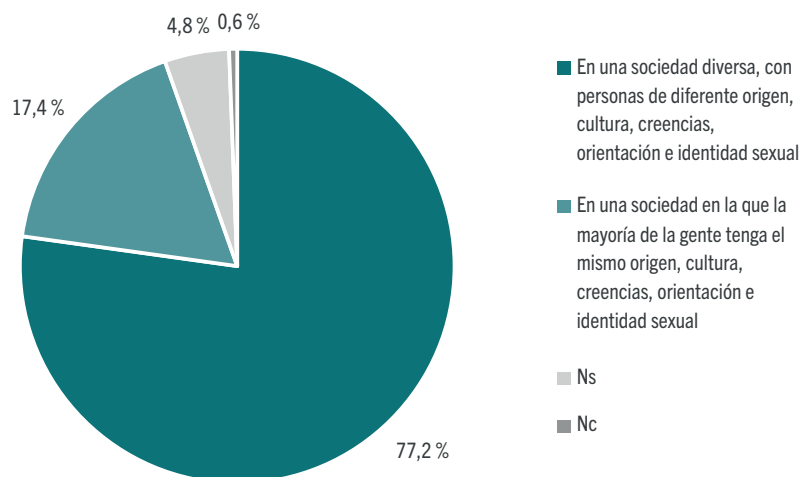
En este primer apartado se exponen los principales resultados del análisis de las actitudes y creencias de la población hacia la diversidad, teniendo en cuenta origen, pautas culturales, creencias religiosas, capacidades, orientación sexual e identidad de género. Más adelante, se profundiza en aspectos relativos a la convivencia, por ejemplo, vínculos y relaciones sociales con personas identificadas como parte de colectivos o grupos minorizados, así como el posicionamiento hacia personas con diversas características en puestos laborales de liderazgo o poder político. Por último, se ahonda en las actitudes en cuanto a convivencia en las dimensiones laboral y de vivienda.

La detección de actitudes que sostienen y justifican las conductas discriminatorias o el trato no igualitario hacia cualquier colectivo o grupo son una demanda clave desde diferentes ámbitos (político, académico, social, laboral, etc.) ya que resulta esencial para diagnosticar y evaluar el grado de apertura o rechazo presente en la sociedad, así como la discriminación resultante.

Posicionamiento ante una sociedad diversa

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 sexual e identidad género (77,2 %). Las personas que prefieren vivir en una sociedad más homogénea, en la que la mayoría tenga las mismas características, conforman el 17,4 % del total. El 4,8 % las personas no se posiciona ante esta cuestión (Gráfico 1).

Gráfico 1. Tipo de sociedad elegida para vivir



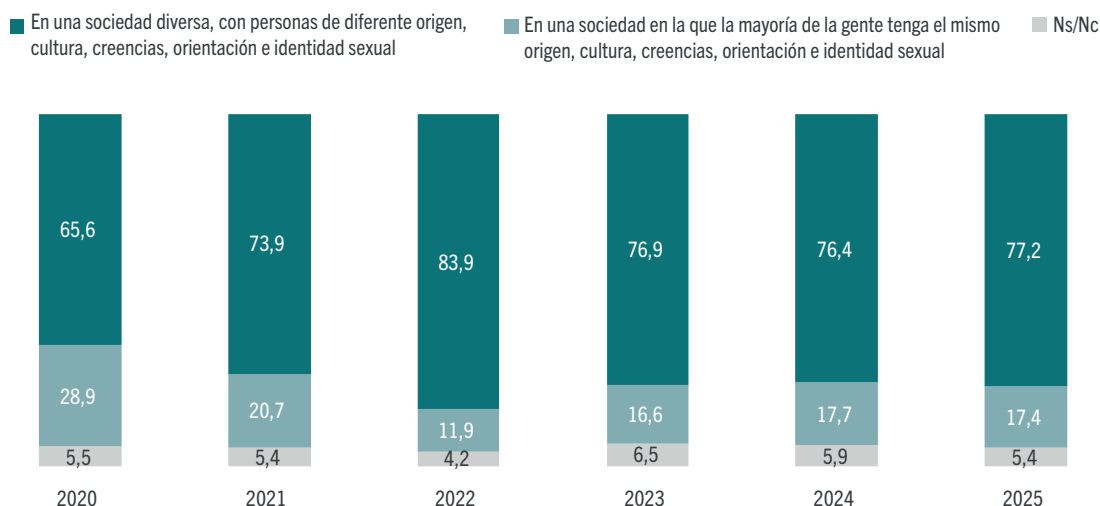
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

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

En cuanto a las diferencias de género, se observa que las mujeres muestran una preferencia significativamente mayor por vivir en una sociedad diversa (79,9 % frente al 74,3 % de los hombres), y que los hombres se inclinan más hacia un modelo social más homogéneo (20,6 % frente a 14,4 %).

Al analizar la serie histórica de los datos recabados, se puede observar que en todos los años de los que se cuenta con registro (2020-2025), una amplia mayoría de las personas se inclinan por vivir en una sociedad más diversa frente a una minoría que elegiría una sociedad más homogénea y menos diversa.

La comparación de los datos de 2025 con los del año anterior muestra que la preferencia por un modelo de sociedad diversa se mantiene estable. El nivel de apoyo registrado experimenta un ligero incremento, pasando del 76,4 % en 2024 al 77,2 % en 2025, consolidando una tendencia sostenida por encima de los 76 puntos desde 2023. Aunque estos valores continúan situándose por debajo del pico excepcional observado en 2022 (83,9 %), un posible efecto contextual vinculado a la respuesta social ante los contextos de crisis, especialmente la guerra de Ucrania. En cualquier caso, el apoyo de los últimos años sigue siendo superior al registrado durante los años de pandemia y postpandemia (2020-2021), caracterizados por niveles de apertura a la diversidad en nuestra sociedad sensiblemente más bajos (Gráfico 2).

Gráfico 2. Tipo de sociedad elegida para vivir, comparativa 2020-2025

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE/Neurtu 2020-2025³.

EPADE 2020: P1; Neurtu 2021: P1; Neurtu 2022: P3; Neurtu 2023; P1. EPADE 2024; P1. EPADE 2025: P1. "Si pudiera elegir, ¿en qué tipo de sociedad le gustaría vivir?"

Creencias sociales y marcos ideológicos hacia la diversidad

Las creencias sociales hacia la diversidad y la igualdad no se expresan únicamente a través de opiniones explícitas o de posturas declaradas. Ya sean en general o dirigidas a grupos y colectivos específicos, se expresan también mediante marcos ideológicos subyacentes; es decir, esquemas implícitos de pensamiento que guían cómo se interpreta la realidad social, se justifican o se cuestionan las desigualdades y se valoran las medidas de equidad (Buchanan & Levinson, 2025). Estas creencias forman parte de una estructura mental más amplia que actúa como filtro a la hora de percibir la diversidad y la discriminación, favoreciendo, por ejemplo, la minimización de la discriminación estructural, la atribución de las desventajas a factores individuales o el cuestionamiento de las políticas orientadas a promover la igualdad (Dovidio & Gaertner, 2004).

La literatura científica identifica distintos sistemas de creencias que actúan como predictores consistentes de la aceptación o el rechazo de dinámicas discriminatorias. Entre ellos, el racismo moderno se caracteriza por la negación de la persistencia de la discriminación, la interpretación meritocrática de las desigualdades y la oposición a medidas de acción positiva, especialmente cuando se perciben como una amenaza a la igualdad formal (Dovidio & Gaertner,

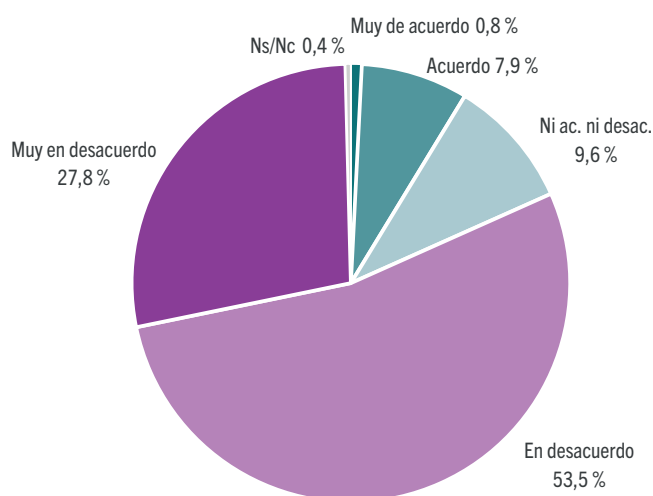
³ Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas por Ikuspegi: EPADE 2020, Neurtu 2021, 2022 y 2023 y EPADE 2024 y 2025.

2004). Por su parte, la orientación a la dominancia social hace referencia a una disposición favorable a la existencia de jerarquías entre grupos sociales, a una mayor aceptación de la desigualdad, la legitimación de la subordinación de determinados grupos y el rechazo de políticas redistributivas o igualitarias (Sidanius & Pratto, 1999; Ho et al., 2015).

El análisis de estos patrones de creencias, mediante ítems basados en escalas validadas, permite profundizar en los procesos cognitivos y valorativos que influyen en el posicionamiento ante la diversidad. Su incorporación en el marco de la EPADE 2025 contribuye a identificar algunos esquemas implícitos que subyacen a las respuestas declaradas y favorecer una mayor comprensión sobre cómo estos marcos intervienen en la reproducción o el cuestionamiento de las desigualdades sociales. Este enfoque está alineado con trabajos de investigación recientes sobre sistemas de creencias en torno a la desigualdad social (Mijs, 2024).

Con este fin, se incluyen dos ítems que se vinculan a la negación de la discriminación y atribución individual de desventajas. En relación con el primer enunciado que niega la existencia de la discriminación (“La discriminación ya no es un problema en nuestra sociedad”) (Gráfico 3), ocho de cada diez personas (81,2 %) se sitúan en desacuerdo o muy en desacuerdo. En contraste, menos de una de cada diez declara estar de acuerdo o muy de acuerdo (8,7 %), y un 9,6 % adopta una posición intermedia. En conjunto, los datos reflejan alto grado de acuerdo con la creencia de que la discriminación sigue siendo un problema vigente en la sociedad vasca, con un respaldo muy limitado a la idea de que se trate de un problema superado.

Gráfico 3. Grado de acuerdo con la negación de la existencia de la discriminación (%)



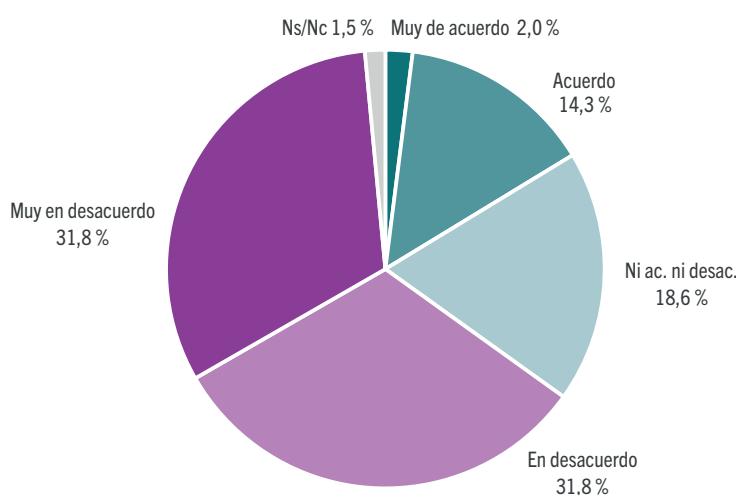
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P29_1. "...dígame en qué medida está Ud. de acuerdo o no con el contenido de las siguientes frases: la discriminación ya no es un problema en nuestra sociedad"

En cuanto a las personas que consideran que la discriminación ya no es un problema en nuestra sociedad, se observan diferencias significativas por género. Los hombres muestran un mayor respaldo a la idea de que la discriminación es algo superado: el 10,7 % se declara de acuerdo o muy de acuerdo, frente al 5,3 % de las mujeres. También se sitúan con mayor frecuencia en posiciones intermedias (11,3 % frente a 8,1 %). Estos datos indican que los hombres tienden más que las mujeres a minimizar la vigencia de la discriminación, ya sea adoptando una postura claramente afirmativa o posicionándose en un punto neutral.

Al preguntar sobre si la discriminación afecta al progreso de las personas en nuestra sociedad (Gráfico 4), seis de cada diez personas (63,6 %) se muestra muy en desacuerdo o en desacuerdo rechazando una explicación individualista y meritocrática del progreso en nuestra sociedad, entendiendo que no todas las personas tienen acceso a los mismos caminos y puertas. Por el contrario, un 18,6 % adopta una posición intermedia, y el 16,3 % afirma estar de acuerdo y muy de acuerdo con la afirmación. En general, aunque existe un desacuerdo mayoritario con la idea de que el progreso depende exclusivamente del esfuerzo individual, también se observa un sector relevante de la población que comparte interpretaciones meritocráticas que minimizan el papel de la discriminación en las opciones de progreso en la sociedad vasca.

Gráfico 4. Grado de acuerdo con que la discriminación no afecta al progreso individual (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P29_3. "...dígame en qué medida está Ud. de acuerdo o no con el contenido de las siguientes frases: si alguien no progresa en este país, es por falta de esfuerzo, no por discriminación"

Con el fin de analizar las actitudes de la población ante distintos enfoques de igualdad, la EPADE 2025 incorpora cuatro ítems de igualitarismo sustantivo que se sitúan en el polo opuesto de la dimensión anti-igualitaria de la Orientación a la Dominancia Social (SDO-E; Ho et al., 2015). Estos ítems permiten diferenciar

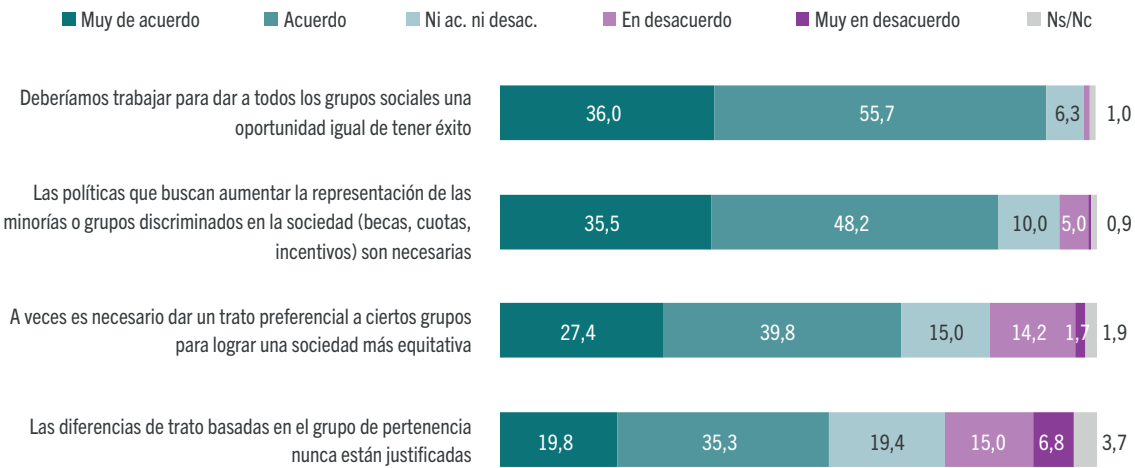
entre el respaldo al igualitarismo normativo, centrado en el principio de trato igual para todos los grupos, y el igualitarismo sustantivo, vinculado al apoyo a políticas de acción afirmativa (como el trato preferencial o los incentivos institucionales para ciertas poblaciones o grupos en desventaja) orientadas a compensar desigualdades estructurales o brechas históricas entre grupos y avanzar hacia sociedades más equitativas.

Los dos ítems referentes marco ideológico de igualdad formal reciben niveles altos de acuerdo, aunque con diferencias relevantes. El primero hace referencia a si la sociedad debería asegurar que todas las personas, independientemente del grupo al que pertenezcan, cuenten con iguales oportunidades de éxito. Esta idea de equidad social, hacia las opciones de éxito, alcanza un apoyo prácticamente unánime. Un 91,7 % de respuestas entre “de acuerdo” y “muy de acuerdo”, y un 6,3 % adquiere una postura intermedia. Ante la pregunta que plantea la legitimidad de las diferencias de trato basadas en el grupo de pertenencia, el 55,1 % de las personas respalda que dichas diferencias nunca están justificadas, el 21,8 % indica estar en desacuerdo. Estos datos reflejan un cierto consenso en torno al valor social de la igualdad y al rechazo mayoritario a las diferenciaciones abiertas entre colectivos o grupos susceptibles de sufrir discriminación.

Cuando la búsqueda de la igualdad se plantea en términos de trato preferencial o políticas específicas, el nivel de apoyo tiene cierta variabilidad en base a la acción planteada. Al preguntar sobre la necesidad de dar un trato preferencial a ciertos grupos históricamente discriminados para lograr una sociedad más equitativa, más de dos de cada tres personas respalda esta idea (67,2 %), un 14,2 % está en desacuerdo y un 15,0 % elige una posición intermedia.

La mayoría de las personas en Euskadi, un 83,7 % respalda la necesidad de políticas positivas que buscan aumentar la representación de las minorías o grupos discriminados, frente a un 5,4 % que muestra estar en desacuerdo, y un 10,0 % está en una posición intermedia. Estas diferencias indican que existe un cierto respaldo hacia el trato preferencial en abstracto, este apoyo aumenta aún más cuando las medidas se concretan en instrumentos institucionales como becas, cuotas o incentivos.

Gráfico 5. Grado de acuerdo con creencias sobre igualitarismo normativo o sustantivo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P29. “...dígame en qué medida está Ud. de acuerdo o no con el contenido de las siguientes frases:… (1=muy de acuerdo; 2=acuerdo; 3=ni acuerdo ni desacuerdo; 4=en desacuerdo; 5=muy en desacuerdo)”

P29_2: “Grado de acuerdo con: a veces es necesario dar un trato preferencial a ciertos grupos para lograr una sociedad más equitativa”

P29_4: “Grado de acuerdo con: deberíamos trabajar para dar a todos los grupos sociales una oportunidad igual de tener éxito”

P29_5: “Grado de acuerdo con: las diferencias de trato basadas en el grupo de pertenencia nunca están justificadas”

P29_6: “Grado de acuerdo con: las políticas que buscan aumentar la representación de las minorías o grupos discriminados en la sociedad (becas, cuotas, incentivos) son necesarias”

Las diferencias de género en la valoración de las medidas orientadas a promover la igualdad entre grupos muestran un patrón consistente por género en la valoración de principios e instrumentos orientados a la igualdad. En cuanto al principio general de igualitarismo normativo, el desacuerdo con la afirmación de que las diferencias de trato nunca están justificadas es menos frecuente entre los hombres (por debajo del 5,4 %) que entre las mujeres (8,1 %). En el ítem que evalúa la aceptación del trato preferencial como mecanismo para corregir desigualdades estructurales, el respaldo es mayor entre las mujeres (30,1 %) que entre los hombres (24,6 %).

En relación con la necesidad de políticas orientadas a incrementar la representación de minorías o grupos discriminados, las mujeres expresan un menor nivel de desacuerdo que los hombres (3,4 % frente a más del 6,8 %). En general, los datos muestran que las mujeres apoyan en mayor medida tanto los principios igualitaristas como las intervenciones institucionales dirigidas a corregir desigualdades estructurales y avanzar hacia una sociedad más equitativa.

Convivencia y diversidad: relaciones y convivencia en diferentes ámbitos

En este apartado se analizan las actitudes de la población vasca hacia distintos colectivos y grupos sociales minorizados o susceptibles de sufrir discriminación, incluyendo origen, etnicidad, racialización, vulnerabilidad económica, orientación sexual e identidad de género, creencias religiosas o discapacidad. 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 clave 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, 1979).

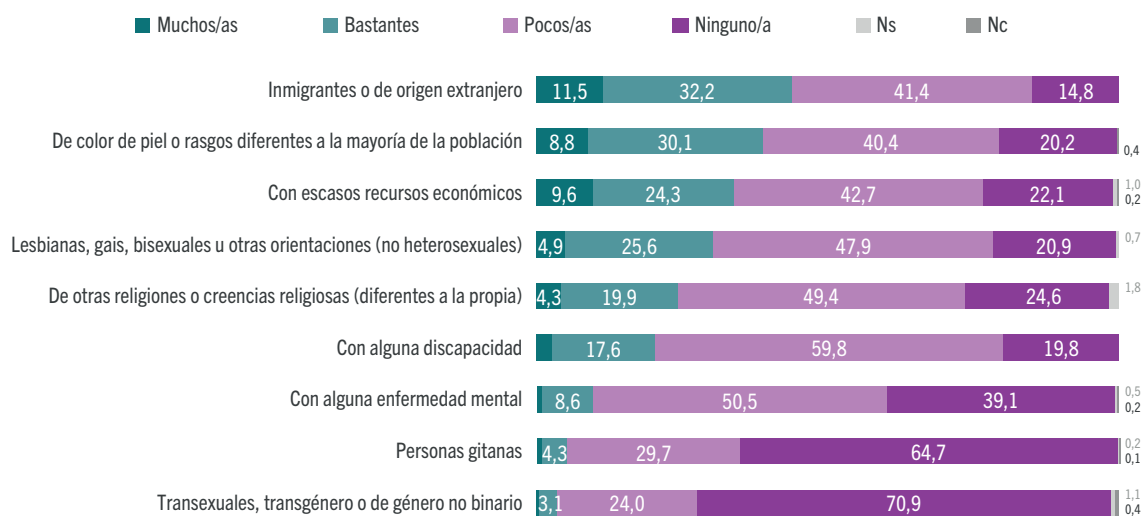
Personas conocidas, relaciones de amistad y contexto familiar

Al observar las respuestas, destaca el contacto con dos colectivos: personas migrantes o de origen extranjero y personas con escasos recursos económicos. En torno a cuatro de cada diez personas declara tener muchas o bastantes amistades o contactos cercanos con personas migrantes (43,7 %) y con personas en situación económica precaria (33,9 %). Considerando que la población de origen extranjero representaba en torno al 15,1 % de la población vasca en enero de 2025 (INE, 2026).

En suma, más de ocho de cada diez personas afirma conocer pocas, bastantes o muchas personas migrantes o de origen extranjero, sugiriendo un grado elevado de contacto e interacción cotidiana. Un patrón similar, aunque algo mejor se observa en el caso de las personas con color de piel o rasgos diferentes a la mayoría (79,3 %), o con escasos recursos económicos (76,6 %), donde casi ocho de cada diez personas afirman conocer o tener amistad con alguien en esta situación.

Con una intensidad algo menor, aunque también alta, se encuentran la interacción con bastantes o muchas personas con una orientación sexual no heterosexual (30,5 %), con personas de una religión diferente a la propia (24,2 %) y con personas con alguna discapacidad (20,3 % conoce a muchas o bastantes).

Por otro lado, el contacto declarado con personas con identidad de género diversa es algo menor, apenas el 27,6 % afirma tener algún tipo de relación o contacto con personas trans o de género no binario-, y el 70,9 % indica no conocer a ninguna persona. Una situación parecida aparece en el caso de las personas gitanas donde el 35,0 % afirma conocer a personas gitanas, y en contraposición, el 64,7 % indica no tener relación con alguna persona del pueblo gitano (Gráfico 6).

Gráfico 6. Relaciones de amistad o personas conocidas (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

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

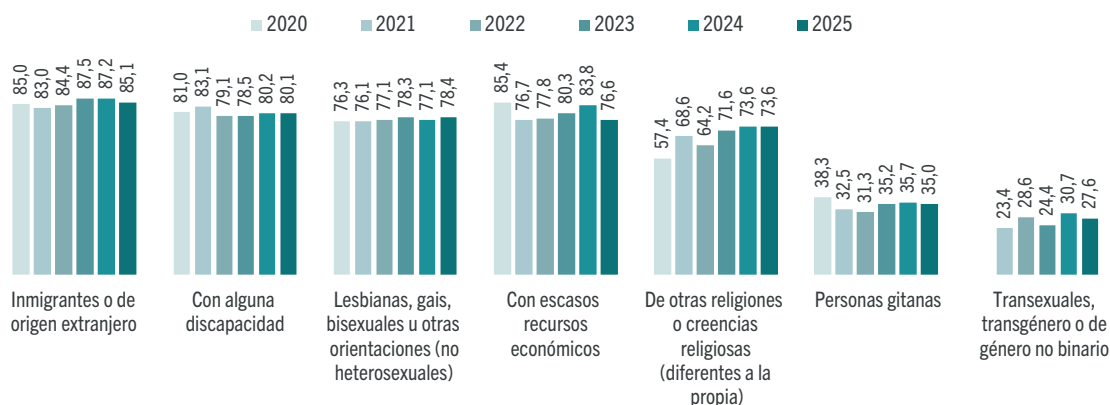
Respecto al contacto con personas de colectivos o grupos históricamente discriminados por género, se observa que las mujeres declaran significativamente un menor grado de relaciones diversas. En el caso de las personas percibidas como de piel o rasgos diferentes a los mayoritarios un 23,1 % de mujeres indica no conocer o tener relación con ninguna persona de este grupo, frente al 17,1 % de los hombres. Una pauta similar aparece en relación con las personas del pueblo gitano, siendo las mujeres las que presentan porcentajes significativamente más bajos en cuanto a la relación con personas gitanas (30,7 % frente al 39,6 % de hombres). También se observan diferencias en el contacto con personas de otras religiones, ya que las mujeres muestran un porcentaje mayor en la categoría ninguno/a (26,7 % frente al 22,3 %).

Es relevante señalar que estas diferencias significativas por género en los datos de contacto intergrupar son coherentes con la evidencia previa. Estas pueden explicarse por los procesos de socialización diferenciada por género y por la distribución desigual del capital social que favorecen una mayor presencia masculina en determinados espacios públicos, ampliando la diversidad de sus redes y las oportunidades de interacción. En las mujeres, estos procesos de socialización generan menor grado de presencia en ciertos espacios sociales y menor interacción directa con redes diversas (Bourdieu, 2006; Connell, 2005). Además, las oportunidades de contacto dependen de factores urbanísticos, institucionales y organizativos que facilitan o restringen el encuentro con la heterogeneidad (FRA, 2023; Open Society European Policy Institute, 2017). Desde este marco, las estructuras sociales y las normas sociales vigentes no solo moldean actitudes, sino también la frecuencia y la calidad de los contactos, configurando patrones relacionales que pueden contribuir a la reproducción de desigualdades (Bourdieu, 2006).

Desde el análisis temporal, las respuestas afirmativas sobre la interacción o relación con personas de distintos colectivos y grupos sociales muestran una tendencia relativamente estable desde 2020, con alguna variación relevante (Gráfico 7). El cambio más significativo se observa en las relaciones con personas de religiones diferentes a la propia que aumentan en 16,2 puntos a lo largo del periodo 2020-2025. También se aprecia un ligero incremento en la relación con personas trans o de género no binario, con una subida de 4,2 puntos.

En otros marcos relacionales se reflejan niveles altos y relativamente estables de contacto, en concordancia con su representación poblacional y los datos observados en los años anteriores. Del año 2020 al 2025, en la horquilla entre el 75 % y el 85 se sitúa mantener relación o amistad con personas migrantes o de origen extranjero, personas con escasos recursos económicos, discapacidad y con orientación sexual o identidad de género diversa. La relación con personas gitanas varía entre 31,3 % y 38,3 % (35,0 % en 2025) y con personas trans o de género no binario entre 23,4 % y 30,7 %, (27,6 % en 2025).

Gráfico 7. Relaciones de amistad o personas conocidas, comparativa: 2020-2025 (% de respuestas afirmativas)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE/Neurtu 2020-2025.

EPADE 2020: P18; Neurtu 2021: P7; Neurtu 2022: P8; Neurtu 2023: P7. EPADE 2024 y 2025: P2. "¿Cuántos/as amigos/as o conocidos/as tiene Ud. que son...?"

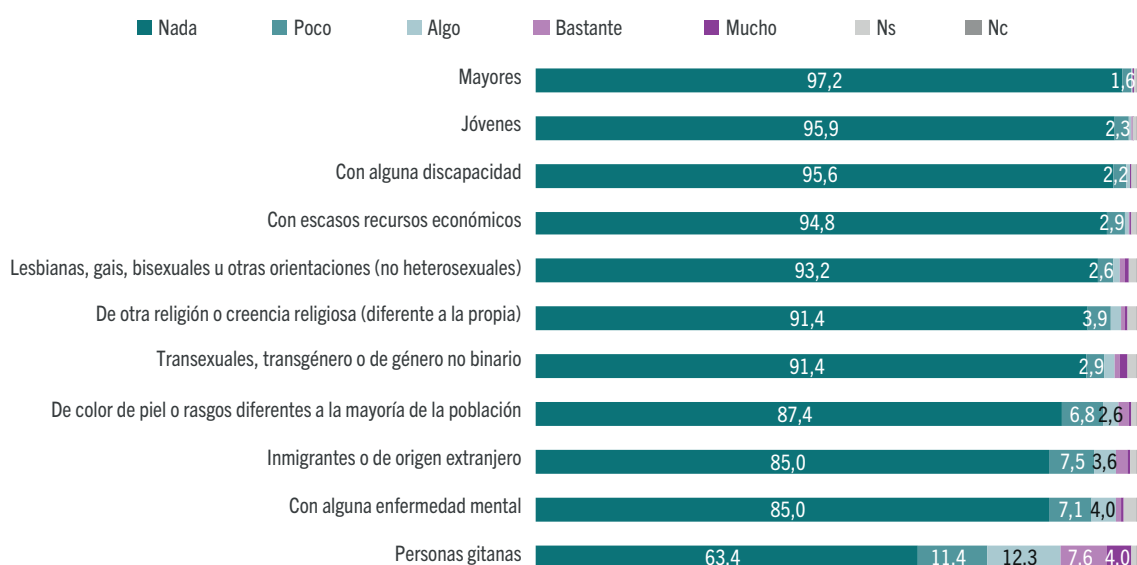
Comodidad con la diversidad: vecindario, relaciones íntimas y trabajo

Otro aspecto de gran relevancia que puede ayudar a detectar un sistema de creencias desfavorables a la convivencia con personas con características que las sitúan en riesgo de discriminación es la predisposición para mantener cercanía (o distancia) en los ámbitos más íntimos. La Escala de Distancia Social (Bogardus, 1925) es una herramienta ampliamente validada que permite medir la distancia social que la población estaría dispuesta a mantener con los miembros de diversos colectivos o grupos sociales y detectar actitudes de exclusión

o aceptación. Así, cuanto menor es la disposición de aceptación y mayor incomodidad, mayor es la distancia social.

Centrándonos en la convivencia en el vecindario, nueve de cada diez personas afirma que no le supondría nada de incomodidad tener en su vecindario a personas mayores, jóvenes o con alguna discapacidad (97,2 %, 95,9 % y 95,6 %, respectivamente), tampoco tener como vecinos/as a personas con escasos recursos económicos, así como a personas no heterosexuales, de otra religión o creencia religiosa, ni personas trans o de género no binario (94,8 %, 93,2 % y 91,4 %, respectivamente). Más de ocho de cada diez personas (87,4 %), no les incomodaría nada tener vecinos o vecinas percibidas como de piel o rasgos diferentes a los mayoritarios, personas migradas o de origen extranjero (85,0 %) y con alguna enfermedad mental (85,0 %). Sigue siendo mayoritaria, aunque algo menor, la comodidad en la convivencia con personas gitanas, donde seis de cada diez personas (63,4 %) señala que no le incomodaría para nada convivir en el vecindario y tres de cada diez (31,3 %) indican que les incomodaría poco, algo o bastante (Gráfico 8).

Gráfico 8. Comodidad hacia la convivencia con colectivos/grupos susceptibles de discriminación (%)



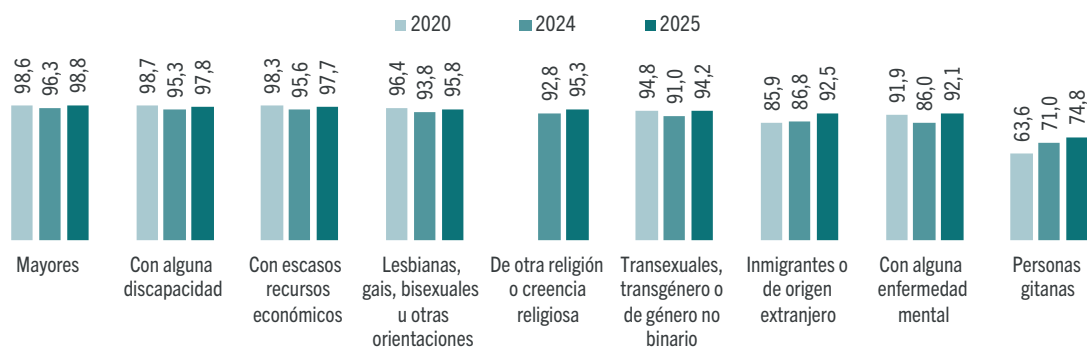
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P7. "¿A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas...?"

En la comparativa evolutiva se perciben niveles de comodidad en el ámbito vecinal muy próximos a los reportados en el año 2020 para cada uno de los grupos sociales históricamente estigmatizados sobre los que se ha preguntado. Las menores variaciones con respecto al año 2020, en cuanto al grado de comodidad, se reportan con respecto a las personas con identidad de género diversa o con alguna enfermedad mental, que sufrieron un leve descenso en

2024. Respecto al año 2025, solo destaca el aumento de la comodidad hacia la convivencia en el vecindario con personas que son parte del pueblo gitano que ha aumentado en +11,2 % desde el 2020 y, con personas migradas o de origen extranjero que también se reporta una subida de +6,6 % en la comodidad vecinal (Gráfico 9).

Gráfico 9. Comodidad hacia la convivencia con colectivos/grupos susceptibles de discriminación, comparativa: 2020, 2024 y 2025
(% me incomodaría poco o nada)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020, 2024 y 2025.

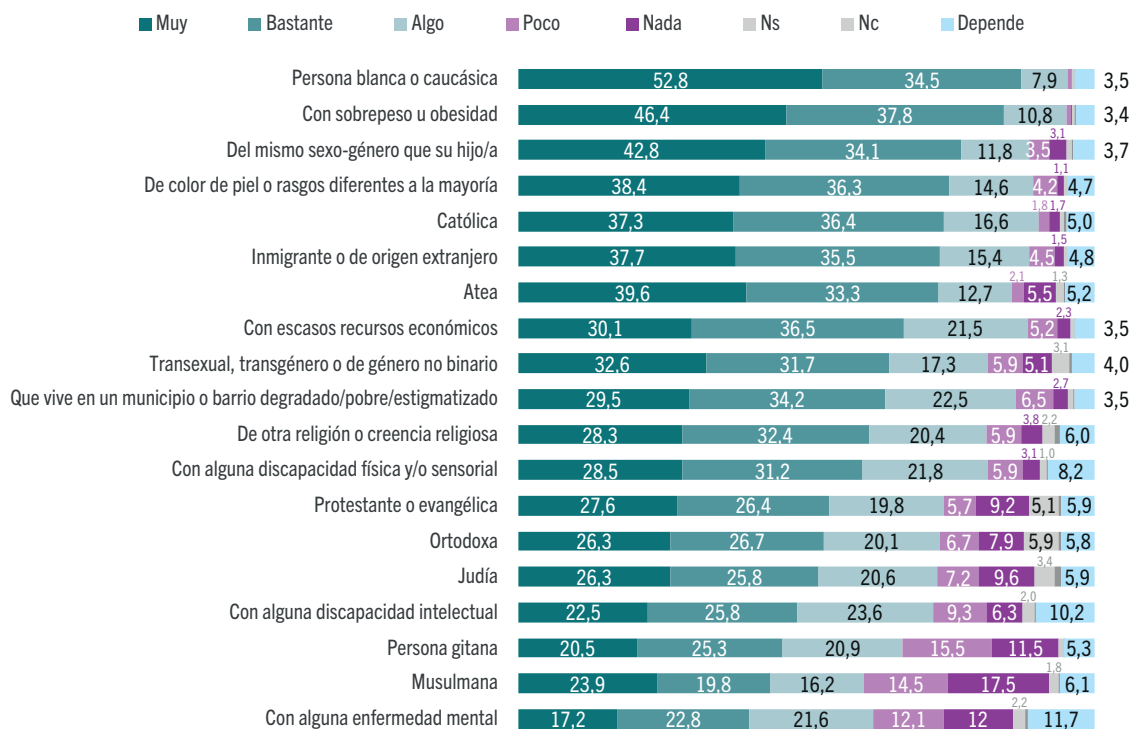
EPADE 2020: P14; EPADE 2024: P10; EPADE 2025: P7. "A Ud., personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas...?"⁴

Las actitudes hacia la diversidad se manifiestan también, con mayor relevancia e intensidad, en el terreno más personal, como las relaciones familiares y sentimentales. Los espacios relacionales íntimos constituyen un ámbito clave para evaluar la aceptación social y el grado de comodidad con la diversidad, ya que implican un grado más alto de cercanía y vinculación emocional que en otros espacios de interacción social.

El grado de comodidad respecto a que un hijo o hija tuviera una relación sentimental con personas que presentan distintas características o circunstancias, se inclina a una mayor comodidad con una persona blanca o caucásica y personas con sobrepeso u obesidad (87,3 % y 84,2 %). En un nivel intermedio (entre el 60 % y el 75 % de alta comodidad), con parejas para su hijo o hija del mismo género, con rasgos físicos diferentes, católicas, migradas o de origen extranjero, ateas, con escasos recursos económicos, trans, residentes en barrios degradados, de otra religión o con discapacidad física o sensorial. Finalmente, se registran los porcentajes más bajos de alta comodidad ante relaciones sentimentales con personas protestantes o evangélicas (54,0 %), ortodoxas (53,0 %), judías (52,1 %), personas con discapacidad intelectual (48,3 %) y, con personas gitanas (45,8 %), musulmanas (43,7 %) y personas con algún diagnóstico de enfermedad mental (40,0 %).

⁴ Escala recodificada: 0-2, nada incómodo/a; 3-4, poco; 5-6, algo; 7-8, bastante; 9-10, muy incómodo/a.

Gráfico 10. Actitud hacia que un hijo/a tenga una relación sentimental con una persona con las siguientes características... (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P8. "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..."

Observando los registros temporales existentes, es decir, desde el año 2021 hasta hoy día, la comodidad ante que el hijo o la hija mantenga una relación sentimental con personas de distintos perfiles muestra una tendencia general al alza (+10,0 %) en los casos de personas blancas o caucásicas, con sobrepeso u obesidad y con mismo género, que alcanzan en 2025 sus valores máximos (87,3 %, 84,2 % y 74,7 % respectivamente). El colectivo trans o de género no binario registra una variación positiva moderada (+5,5 %).

En contraste, se observa un retroceso relevante en la comodidad declarada hacia las personas con alguna discapacidad (-10,0 %), con enfermedad mental (-8,9 %) y con escasos recursos económicos (-7,2 %). También disminuye de forma moderada la comodidad con minorías religiosas históricamente marcadas por procesos de racialización y alterización (personas musulmanas -5,2 % y judías -4,7 %).

Se mantienen relativamente estables o con pequeñas variaciones la aceptación hacia relaciones con personas vinculadas a diferentes confesiones o creencias religiosas de raíz cristiana europea o anglo-protestante (ateas, personas católicas, evangélicas u ortodoxas) y las personas gitanas y migradas (Tabla 2).

Tabla 2. Comparativa actitud hacia que un hijo/a tenga una relación sentimental con una persona con las siguientes características
(% muy y bastante cómodo/a)

	2021	2022	2023	2024	2025
Blanca o caucásica	75,2	80,3	85,2	81,9	87,3
Sobrepeso u obesidad		73,9	79,1	77,8	84,2
Mismo género que su hijo/a	66,0	71,9	68,4	71,8	76,9
Católica		71,4	67,4	73,7	73,7
Inmigrante o de origen extranjero		73,2	72,6	67,8	73,2
Atea	70,3	75,2	70,5	72,3	72,9
Escasos recursos económicos		73,8	68,4	68,8	66,6
Transexual, transgénero o no binaria	58,8	66,5	59,4	64,1	64,3
Discapacidad física y/o sensorial		70,8	66,7	68,8	59,7
Protestante o evangélica		52,6	54,0	54,0	54,0
Ortodoxa		53,7	53,3	53,3	53,0
Judía	56,8	60,8	53,2	50,1	52,1
Discapacidad intelectual		58,4	48,1	58,3	48,3
Gitana	43,2	40,2	41,5	51,5	45,8
Musulmana	48,9	49,1	46,0	46,0	43,7
Enfermedad mental		48,9	36,5	44,9	40,0

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE/Neurtu 2021-2025.

Neurtu 2021: P8; Neurtu 2022: P10; Neurtu 2023: P9; EPADE 2024: P11 ; EPADE 2025 : P8.

"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..."

Apertura hacia la diversidad en ámbito político y laboral

Dada la importancia de analizar las actitudes hacia distintas realidades y características, como el origen, la racialización, las pautas culturales, la adscripción étnica, las creencias religiosas, las capacidades, la orientación sexual y la identidad de género, resulta relevante examinar cómo se posiciona la sociedad vasca ante la presencia de personas con estas atribuciones en roles de posicionamiento social, como son el liderazgo político y el ámbito laboral, tanto en el acceso al empleo o la contratación como el acceso a cargos de responsabilidad y liderazgo laboral.

Apertura hacia la diversidad en cargos públicos

La apertura a que personas identificadas como parte de colectivos o grupos socialmente minorizados o susceptibles de sufrir la discriminación accedan a

cargos públicos institucionales y a posiciones de representación política constituye una expresión de una dimensión profunda y amplia de las actitudes sociales. Se trata de un indicador indirecto que arroja información acerca de los niveles de apertura o resistencia hacia la diversidad, y el acceso a espacios de relativo estatus y poder social, tal como son cargos públicos (por ejemplo, concejal/concejala, alcalde/alcaldesa, conserje,...) y un puesto de trabajo en instituciones y administraciones.

Los resultados muestran que 50,6 % de la población vasca afirma que ser una persona migrada o de origen extranjero podría ser una desventaja a la hora de ser elegida o asignada para ocupar cargo público. Ser una persona gitana (23,3 %), racializada (15,3 %), ser mujer (12,0 %) y tener opiniones políticas minoritarias (11,2 %) son señaladas como condiciones o características que podrían perjudicar a una persona para ser elegida/votada para ocupar cargo público. El resto de las alternativas o atribuciones planteadas obtuvieron un respaldo inferior al 7 %. Sólo un 0,4 % señala que ninguna característica o atribución social afectaría a la hora de ser elegido/a como un cargo público.

Gráfico 11. Grado de comodidad con personas pertenecientes a diferentes grupos sociales en altos cargos políticos (%)⁵



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P6e: "¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de: ser la persona elegida para ocupar cargo público (por ejemplo, concejal/concejala, alcalde/alcaldesa, conserje (.../...))"

⁵ Se eliminan del gráfico categorías con un respaldo o porcentaje de respuestas inferiores al 1 %. Ordenadas de forma descendente son: el idioma, vivir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado, estar desempleado/a, tener sobrepeso u obesidad, la forma de hablar o el acento, el nombre y apariencia física en general.

Con respecto al género se observan diferencias significativas en algunas atribuciones. Las mujeres señalan que ser mujer podría perjudicar el acceso a un cargo público en mayor medida que los hombres (17,0 % mujeres frente a 6,4 % hombres).

Ámbito laboral: contratación y responsabilidad

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 de cara a la contratación, incluso a igualdad de formación y experiencia. Para medir la apertura de la sociedad vasca hacia estos grupos históricamente estigmatizados en el ámbito laboral, se ha preguntado por la predisposición a la contratación.

Entre dos candidaturas con las mismas habilidades y cualificaciones, el 49,0 % de la población vasca señala que ser una persona migrada o de origen extranjero es la condición que más podría perjudicar de cara a la contratación (Gráfico 12). También ser una persona gitana (25,2 %), ser racializada (20,2 %), ser mujer (14,5 %) y ser una persona mayor (13,1 %). Siendo estos los factores que la ciudadanía identifica con mayor frecuencia como posibles motivos de trato no equitativo o discriminatorio en los procesos de contratación.

El resto de las características o atribuciones sociales mencionadas reciben un respaldo mínimo, inferior al 6 %, al ser valorados desventaja de cara a la contratación laboral. En orden descendente se encuentran tener un origen étnico diferente a la mayoría (5,6 %), tener alguna enfermedad mental (5,2 %) y ser una persona joven (4,4 %). También alrededor del 4 % se mencionan tener una discapacidad o ser una persona con identidad de género no binario (4,2 %), así como la alternativa no sabe o no contesta (4,0 %).

Gráfico 12. Características percibidas como perjudiciales para la contratación (%)⁶



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P6c. “¿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”

Respecto a la elección para la contratación entre dos candidatos/as con las mismas habilidades y cualificaciones, la única diferencia significativa entre hombres y mujeres se encontró en tener escasos recursos económicos. Según los datos, tener escasos recursos económicos afecta en mayor medida a los hombres que a las mujeres (5,2 % hombres, 1,5 % mujeres).

De forma muy similar a lo observado previamente en los resultados sobre el acceso a un puesto de trabajo, en relación con el acceso a un puesto de responsabilidad laboral, el 48,9 % de la población señala que ser una persona migrada o de origen extranjero es la atribución que más podría perjudicar. Es decir, casi cinco de cada diez personas consideran que esta condición puede suponer una desventaja para acceder a puesto de responsabilidad laboral. Le siguen ser una persona gitana (24,0 %), ser mujer (23,3 %) y ser una persona racializada (18,0 %).

El resto de las condiciones planteadas como posibles factores que podrían perjudicar el acceso a un puesto de responsabilidad apenas son señaladas, todas

⁶ Se eliminan del gráfico categorías con un respaldo o porcentaje de respuestas inferiores al 1 %. Ordenadas de forma descendente son: opiniones políticas, el idioma, vivir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado, estar desempleado/a y la forma de hablar o el acento.

con porcentajes inferiores al 6,5 %. Entre éstas, las más señaladas en orden descendente son tener una escasa formación (6,3 %), tener una discapacidad intelectual (5,9 %), ser una persona joven o tener un origen étnico diferente al de la mayoría (ambas con 5,3 %).

Gráfico 13. Características percibidas como perjudiciales para acceder a un puesto de responsabilidad (%)⁷



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P6d: "¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de: acceder a un puesto de responsabilidad laboral (por ejemplo, dirección, coordinación, supervisión)?"

Las mujeres reportan que para acceder a un puesto de responsabilidad ser mujer (27,6 %) es una característica que podría perjudicar, considerándolo así en mayor medida que los hombres (18,4 %).

Al evaluar los resultados, sobre las actitudes hacia la contratación, en igualdad de condiciones, de personas identificadas con características o condiciones vinculadas a la diversidad, la sociedad vasca a nivel personal muestra una actitud mayoritariamente abierta. Así, casi la totalidad de las personas entrevistadas señala que contrataría a una persona joven, o con escasos recursos económicos o con sobrepeso u obesidad. En torno a una de cada diez contrataría también a personas de los otros grupos y colectivos preguntados. Sólo

⁷ Se eliminan del gráfico categorías con un respaldo o porcentaje de respuestas inferiores al 1 %. Ordenadas de forma descendente son: vivir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado, el idioma, la forma de hablar o el acento, tener otra religión o creencia religiosa (diferente a la propia) y por el tipo de familia.

en dos de las doce categorías mencionadas, esta proyección de contratación descende significativamente. Ocho de cada diez personas contratarían a personas con alguna enfermedad mental (81,8 %) y, siete de cada diez personas que contrataría a una persona gitana (70,9 %), siendo este el menor porcentaje a nivel personal.

Al ampliar la pregunta a la percepción sobre la contratación por parte del entorno cercano, los resultados muestran una sociedad vasca percibida como moderadamente abierta, aunque con diferencias relevantes respecto a la actitud personal. Las respuestas afirmativas sobre la disposición individual a contratar oscilan entre el 70,9 % y el 99,0 %, la proyección social descende a un rango del 52,7 % al 94,6 % (Gráfico 14). Para interpretar las diferencias en estos resultados es necesario considerar la distancia habitual entre la evaluación personal y la proyección social, en parte como efecto del sesgo de deseabilidad social⁸.

Como es habitual, las diferencias más reducidas o más pequeñas entre la actitud personal (siempre más favorable) y la proyección sobre el entorno social (habitualmente más crítica) se concentran en perfiles o características más próximas a las representaciones sociales dominantes. En este grupo se sitúan las personas con escasos recursos económicos (diferencia de 4,1 puntos porcentuales), las personas jóvenes (5,1 puntos), las personas lesbianas, gais, bisexuales u otras orientaciones sexuales (6,1 puntos), las personas de otra religión o creencia religiosa (6,2 puntos), las personas con sobrepeso u obesidad (6,3 puntos) y las personas con alguna discapacidad (7,0 puntos).

De forma progresiva, las diferencias aumentan y superan los 10 puntos en perfiles o condiciones como las personas con enfermedad mental, migradas o de origen extranjero, personas racializadas, personas con diversidad de género y personas mayores, que alcanzan una brecha de 11 puntos. Este incremento refleja cómo las características o condiciones sociales consideradas se alejan de las representaciones sociales mayoritarias.

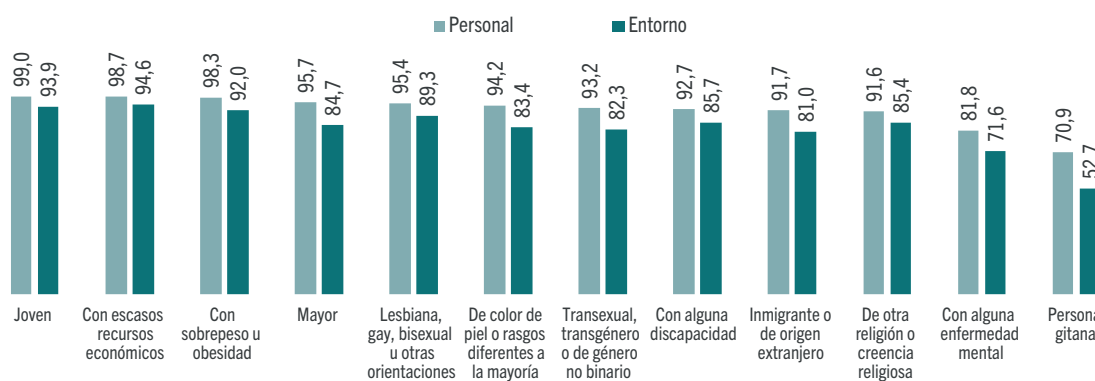
Las proyecciones respecto a la contratación de personas gitanas son las que muestran la mayor diferencia entre la predisposición personal y la atribuida al entorno, con una brecha de 18,2 puntos porcentuales. Ser una persona gitana registra el menor porcentaje de aceptación tanto en la proyección personal como en la social, un poco más de la mitad (52,7 %) percibe que su entorno contrataría a una persona del pueblo gitano. Estos resultados sugieren que las personas gitanas enfrentan un mayor riesgo de discriminación en el ámbito

⁸ La deseabilidad social hace referencia a la tendencia a ofrecer respuestas socialmente alineadas con valores normativos o igualitarios ampliamente legitimados, se produce especialmente en la respuesta a nivel individual y se reduce cuando se responde a nivel social, sin que ello implique necesariamente la ausencia de prácticas discriminatorias en situaciones concretas de interacción o toma de decisiones reales. En este contexto, la deseabilidad social desplaza la proyección discriminatoria al plano colectivo, poniendo de manifiesto la persistencia de representaciones sociales negativas de carácter estructural y protegiendo la autoimagen.

laboral y se sitúan en una posición de especial desventaja para acceder a un empleo en igualdad de formación y experiencia.

La diferencia entre la predisposición personal y la atribuida al entorno indica que el sesgo de deseabilidad social y las estrategias de autopresentación positiva no operan de forma uniforme. Estas diferencias suelen intensificarse o ser mayores cuando las proyecciones aluden a grupos sociales o pueblos históricamente estigmatizados.

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



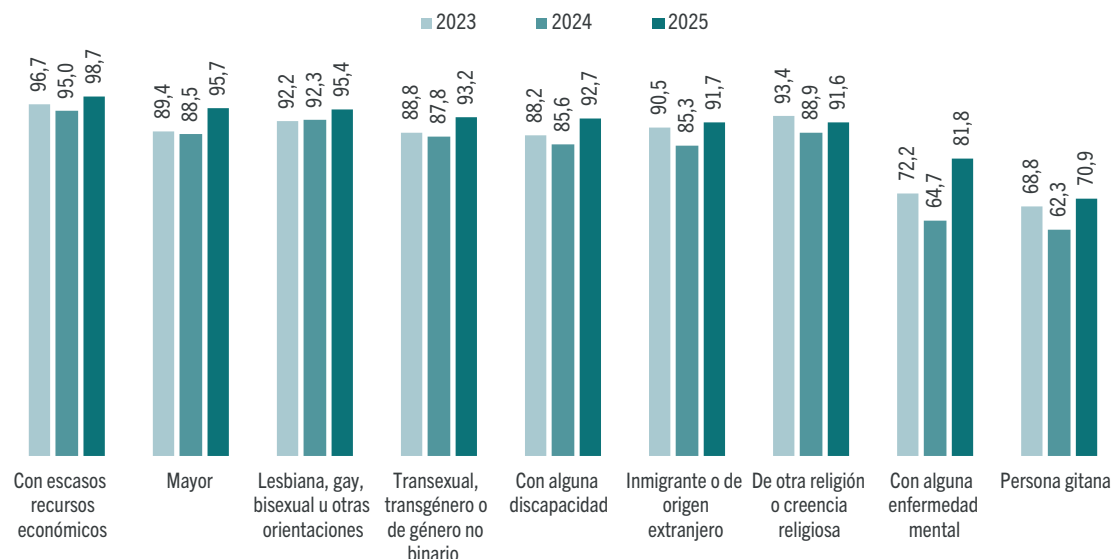
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P9 + P10. "En caso de que tuviera Usted que contratar a una persona, a igualdad de formación y experiencia, ¿contrataría a una persona...? 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...?"

Tras el descenso relativo registrado en 2024, en la comparativa entre las respuestas recogidas (años 2023, 2024 y 2025) se observa un incremento del respaldo a la contratación a igualdad de formación y experiencia en todos grupos sociales consultados en el 2025. Esta subida, sitúa al año 2025 con puntuaciones de proyección de contratación por encima de los niveles alcanzados en 2023. En el caso de las personas con alguna enfermedad mental un 17,1 % más estaría dispuesta a contratarlas en comparación con el año 2024, le sigue ser identificada como una persona gitana (8,2 %), ser mayor (7,2 % más), contar con alguna discapacidad (7,1 %) o ser una persona migrada o de origen extranjero (6,4 %). En menor medida (por debajo de 4 puntos) se han incrementado con respecto al año anterior el respaldo a personas con pocos recursos, personas con orientación sexual no heteronormativa o diversidad de religión y creencias religiosas (Gráfico 15). Hay que destacar que dos de éstas son las categorías con los niveles más altos de aceptación y posiblemente tienen un efecto techo⁹.

⁹ Efecto techo: situación en la que las respuestas alcanzan valores altos, restringiendo el margen de mejora observable.

Gráfico 15. Comparativa predisposición personal a la contratación laboral por grupos sociales (% respuestas afirmativas)



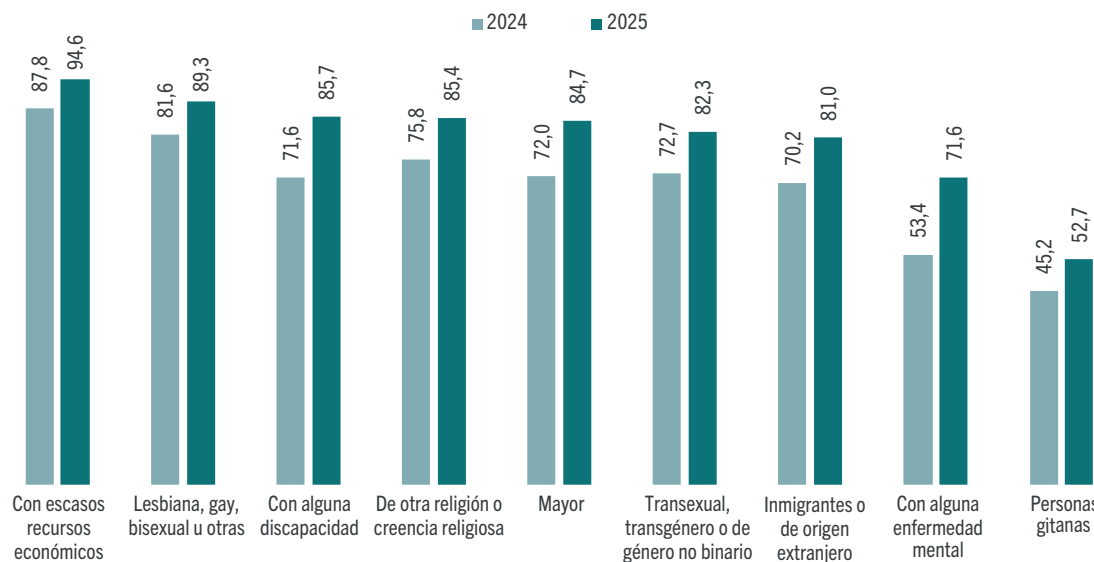
Fuente: Elaboración propia a partir de Neurtu 2023, EPADE 2024 y 2025.

Neurtu 2023: P10; EPADE 2024: P12 ; EPADE 2025 : P9. "En caso de que tuviera Usted que contratar a una persona, a igualdad de formación y experiencia, ¿contrataría a una persona...?"

Al recoger las respuestas relativas al entorno familiar y de amistades se observa que el 94,6 % de la población contrataría a una persona con escasos recursos económicos, en igualdad de formación y experiencia. También se declara una alta predisposición a contratar a una persona joven (93,9 %), con sobrepeso u obesidad (92,0 %) y con orientación sexual no heteronormativa (89,3 %). Con valores elevados se contrataría a una persona con alguna discapacidad (85,7 %), de otra religión o creencia religiosa (85,4 %), mayor (84,7 %), racializada (83,4 %), una persona trans o de género no binario (82,3 %), así como una persona migrada o de origen extranjero (81,0 %) y con alguna enfermedad (71,6 %). Finalmente, a gran distancia, sólo algo más de la mitad (el 52,7 %) afirma que estaría dispuesta a contrataría a una persona gitana.

En comparación con los datos recogidos en año anterior, el año 2025, primer año que se incorporó esta pregunta (2024), los datos muestran una mejora el respaldo en todas las categorías y atribuciones sociales incluidas, aunque en diferente grado. La perspectiva de contratación con para las personas con alguna enfermedad mental se ha incrementado en 18,2 %, con discapacidad 14,1 %, persona mayor con 12,7 %. De forma intermedia han aumentado la perspectiva social de contratación de personas migradas o de origen extranjero (10,8 %), de otras religiones o creencias religiosas y diversidad en identidad sexual (9,6 %). Las personas con orientación sexual no heteronormativa (7,7 %), ser persona gitana (7,5 %) y con escasos recursos económicos (6,8 %) son las que menor incremento han reportado. De éstas últimas, ser persona gitana es la categoría con menor respaldo en ambos años (Gráfico 16).

Gráfico 16. Comparativa predisposición social a la contratación laboral por grupos sociales (% respuestas afirmativas)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024 y 2025.

EPADE 2024: P13 ; EPADE 2025 : P10. “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...?”

Ámbito residencial: acceso a la vivienda y al alquiler

El acceso a la vivienda supone uno de los problemas más relevantes que sufren las personas de diferentes grupos sociales minorizados en la sociedad, así lo confirman múltiples estudios a lo largo de los años (p. ej., FRA, 2023). Este problema es aún más relevante en una sociedad con un acceso a la vivienda relativamente tensionado como ocurre en Euskadi donde la vivienda es una de las principales preocupaciones de la sociedad vasca (Ikuspegi, 2025). Lo residencial es un ámbito muy esencial para la vida y el bienestar y, al igual que en el ámbito laboral, las actitudes de la sociedad mayoritaria hacia la aceptación del acceso a una vivienda de alquiler arrojan luz sobre el alcance de la discriminación y las desigualdades en este ámbito.

Por ello, se ha pedido a las personas entrevistadas indicar tanto el posicionamiento personal como el posicionamiento percibido o proyectado en su círculo más cercano. 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, cuál sería la predisposición al alquilar una vivienda en función de las características identificadas en la persona arrendataria, tanto desde el ámbito personal como desde la percepción del entorno cercano, es decir, desde el ámbito social (Gráfico 17).

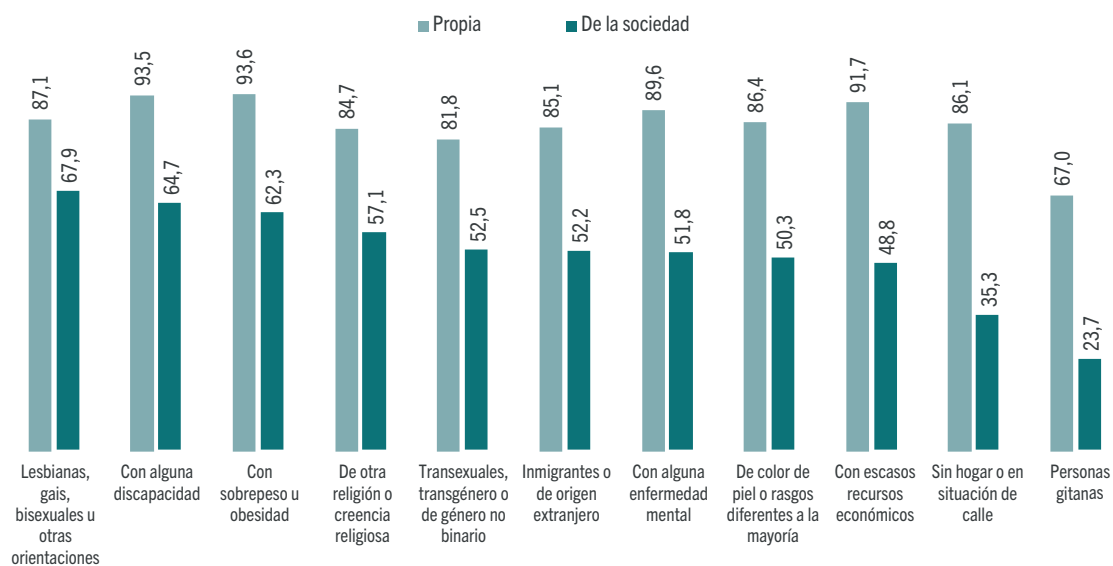
Como muestran los datos, en la discriminación residencial se observa un panorama relativamente similar a la cuestión laboral, aunque con unos niveles de aceptación más reservados. Cuando se pregunta por el ámbito personal, la población, en caso de disponer de una vivienda para alquilar, mayoritariamente no se reportan reticencias personales para alquilarla a una persona mayor (93,4 %) y con sobrepeso u obesidad (91,8 %). En la misma línea, en torno a ocho de cada diez personas alquilarían su vivienda a una persona lesbiana, gay, bisexual u otras orientaciones no heterosexuales (86,2 %), persona con alguna discapacidad (86,1 %), joven (81,5 %), una persona de otra religión o creencia religiosa (79,9 %) o trans o de género no binario (79,3 %). En cambio, en el caso de las personas racializadas (68,6 %), aquellas con alguna enfermedad mental (67,4 %) o personas migradas o de origen extranjero (64,9 %) la apertura o la disposición es más comedida. Finalmente, con porcentajes inferiores a la mitad, se sitúan las personas con escasos recursos económicos (42,9 %) y las personas gitanas (39,0 %), en cuyo caso la predisposición personal a alquilar una vivienda es baja.

Desde la perspectiva social, los porcentajes más elevados de aceptación o predisposición a alquilar se registran en el caso de personas lesbianas, gais, bisexuales u otras orientaciones no heterosexuales (67,9 %), personas con alguna discapacidad (64,7 %) y personas con sobrepeso u obesidad (62,3 %). En estos casos, aunque la predisposición atribuida al entorno sigue siendo mayoritaria, sin embargo, se sitúa entre 20 y 30 puntos porcentuales por debajo de la expresada a nivel personal. En torno a la mitad de la población considera que su entorno alquilaría una vivienda a personas de otra religión o creencia religiosa (57,1 %), personas trans o de género no binario (52,5 %), personas con alguna enfermedad mental (51,8 %), personas migradas o de origen extranjero (52,2 %) y personas con fenotipo no hegemónico (50,3 %). Por último, los niveles más bajos de aceptación social se observan en relación con personas con escasos recursos económicos (48,8 %), personas sin hogar o en situación de calle (35,3 %) y, finalmente, personas gitanas (23,7 %). En estos colectivos, la distancia entre la predisposición personal y la atribuida al entorno es especialmente pronunciada, evidenciando una mayor atribución de rechazo al plano social que al individual.

Al analizar las diferencias entre la predisposición expresada a nivel personal y la atribuida al entorno social, se puede observar que son diferencias bastante amplias dado que su rango oscila entre 19 y 51 puntos en una escala de 0 a 100, indicando una menor apertura en la predisposición social o del entorno. Se observa, además, que estas diferencias no son homogéneas y varían de forma clara según el colectivo tradicionalmente invisibilizado o el grupo social susceptible de sufrir discriminación. Las mayores distancias entre ambas perspectivas se concentran en las personas sin hogar o en situación de calle (-50,8 puntos), en las personas gitanas (-43,3 puntos) y en las personas con escasos recursos económicos (-42,9 puntos). Por el contrario, las menores diferencias entre la predisposición personal y la social se observan en grupos o

personas en riesgo de sufrir discriminación como las personas con sobrepeso u obesidad (-31,3 puntos), las personas con alguna discapacidad (-28,8 puntos) y las personas lesbianas, gais, bisexuales u otras orientaciones no heterosexuales (-19,2 puntos). Aunque en estos casos la distancia es más reducida, sigue siendo consistente y apunta a una mayor atribución de resistencia en el plano social que en el individual (Gráfico 17).

Gráfico 17. Predisposición personal y social al alquiler de vivienda por características (% respuestas afirmativas)



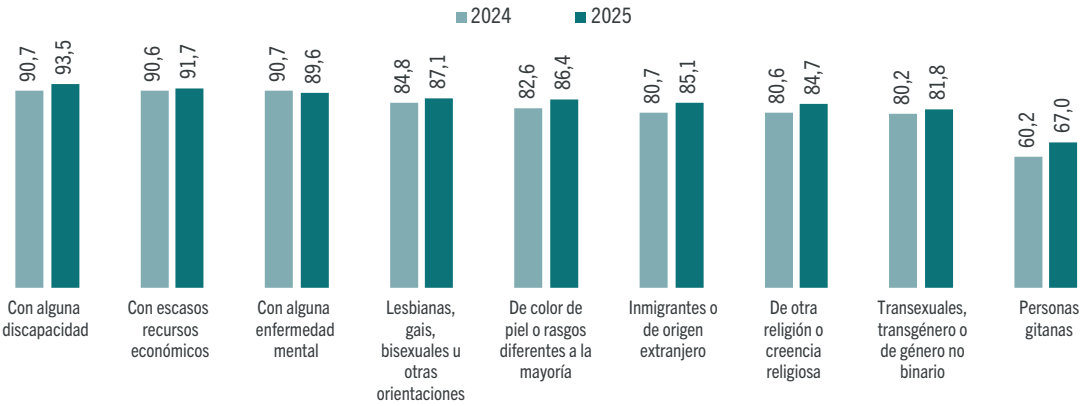
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P11. "En caso de que dispusiese Usted de una vivienda para alquilar, ¿se la alquilaría a una persona...?";

P12. "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 comparación con los datos recogidos en 2024, los resultados de 2025 muestran una mejora moderada en la apertura al alquiler en la mayoría de las categorías analizadas, aunque con intensidades desiguales según el colectivo o grupos social considerado. El mayor incremento se observa en la predisposición a alquilar una vivienda a personas gitanas, que aumenta en +6,8 puntos porcentuales, seguida de las personas migradas o de origen extranjero (+4,4 puntos), de las personas de otra religión o creencia religiosa (+4,1 puntos) y las personas racializadas (+3,8 puntos). Con una leve mejora se sitúa la predisposición hacia las personas con alguna discapacidad (+2,8 puntos), las personas lesbianas, gais, bisexuales u otras orientaciones no heterosexuales (+2,3 puntos) y las personas trans o de género no binario (+1,6 puntos). La única excepción a esta tendencia se observa en el caso de las personas con alguna enfermedad mental, donde el respaldo desciende ligeramente (-1,1 puntos porcentuales) respecto a 2024 (Gráfico 18).

Gráfico 18. Evolutiva de predisposición personal al alquiler de vivienda por características (% respuestas afirmativas)

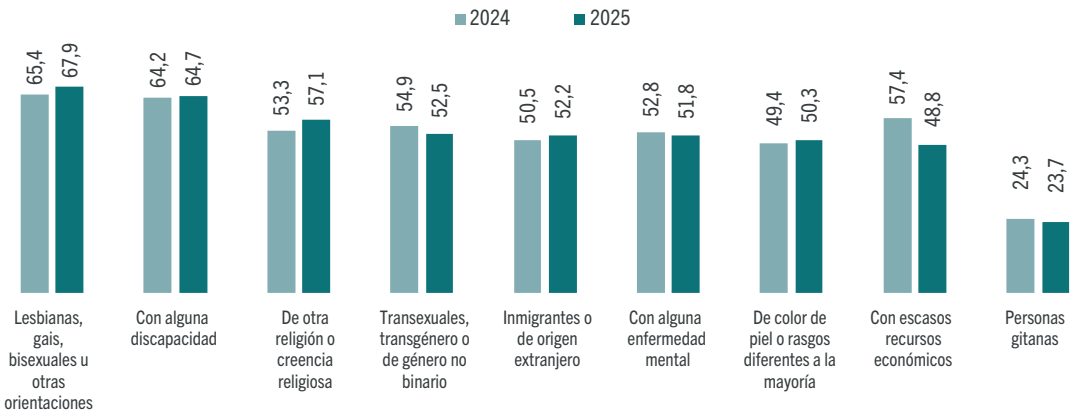


Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024 y 2025.

EPADE 2024: P14; EPADE 2025: P11. “En caso de que dispusiese Usted de una vivienda para alquilar, ¿se la alquilaría a una persona...?”

En comparación con los datos recogidos en 2024, los resultados de 2025 muestran variaciones heterogéneas en base a las categorías en cuanto a la apertura al alquiler desde la proyección social. La mayor variación es el descenso sustantivo de -8,6 % con respecto al alquiler a personas con escasos recursos económicos. En la misma dirección, con respecto a las personas migradas se reporta un descenso moderado con respecto a las personas trans (-2,4 %). En sentido contrario se reportan las variaciones en positivo, con un ascenso de +1,7 % con respecto a las personas migradas, un +2,5 % hacia personas no heterosexuales, o un 3,8 % hacia personas trans. El resto de variaciones son inferiores al 1 % (Gráfico 19).

Gráfico 19. Evolutiva de predisposición social al alquiler de vivienda por características (% respuestas afirmativas)



EPADE 2024: P15; EPADE 2025: P12. “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...?”

5

Discriminación percibida

La percepción de la discriminación, es decir, la discriminación percibida, constituye un indicador clave para comprender cómo valora la ciudadanía la extensión de la discriminación en su sociedad y cómo incide en las actitudes hacia las personas identificadas como parte de ciertos grupos o colectivos vulnerables. Es una medida subjetiva que permite identificar las características que la población general asocia a la discriminación hacia otras personas, así como los ámbitos en los que esta desigualdad resulta más visible y persistente en su territorio.

En este capítulo se exponen los resultados más relevantes sobre la percepción de la discriminación en la CAE durante el año 2025. Para esto, el capítulo se estructura en tres bloques. En el primero, se reportan 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, se analiza qué características o aspectos predominan para que se intensifique esa discriminación en cada uno de esos ámbitos.

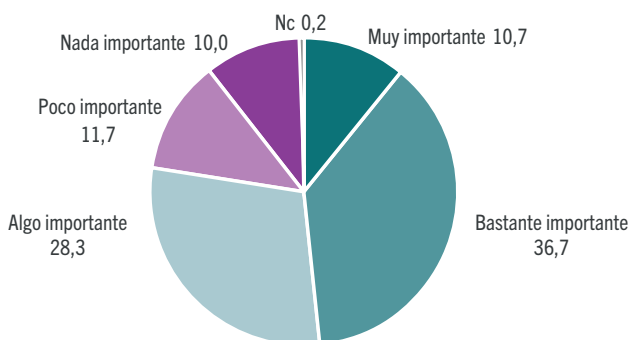
Actitudes y percepciones hacia la discriminación

Este apartado analiza las actitudes y percepciones generales de la ciudadanía respecto a la discriminación, con especial atención al grado en que se reconoce su existencia y se valora su relevancia como problema social en la sociedad vasca. El énfasis se sitúa en el nivel de visibilización de la discriminación y en las diferencias de percepción de extensión de la discriminación hacia los distintos grupos o colectivos vulnerables. Este marco constituye el punto de partida para

analizar la estructura y la distribución social de estas actitudes. Ya que el sesgo cognitivo o tendencia que lleva a no reconocer o minimizar la discriminación, especialmente cuando se presenta de manera sutil o estructural: racismo color ciego, ceguera al prejuicio o ceguera a la discriminación (Bonilla-Silva 2003; Dovidio y Gaertner, 2004; Pettigrew y Meertens, 1995) tiene implicaciones en la comprensión de dinámicas sociales y suele vincularse al prejuicio sutil, encubierto o implícito (Fiske, 2018).

Así, en 2025 se declara que la discriminación se trata de un problema muy o bastante importante (47,4 %). Otro tercio de la población percibe afirma que es un problema algo importante (28,3 %), mientras que aún una menor parte opina que la discriminación es una cuestión con poca o ninguna importancia a nivel social (21,7 %). Podemos concluir, por tanto, que la mayoría de la población vasca considera que la discriminación supone un problema de considerable relevancia (Gráfico 20).

Gráfico 20. Percepción de la discriminación como problema (%)¹⁰



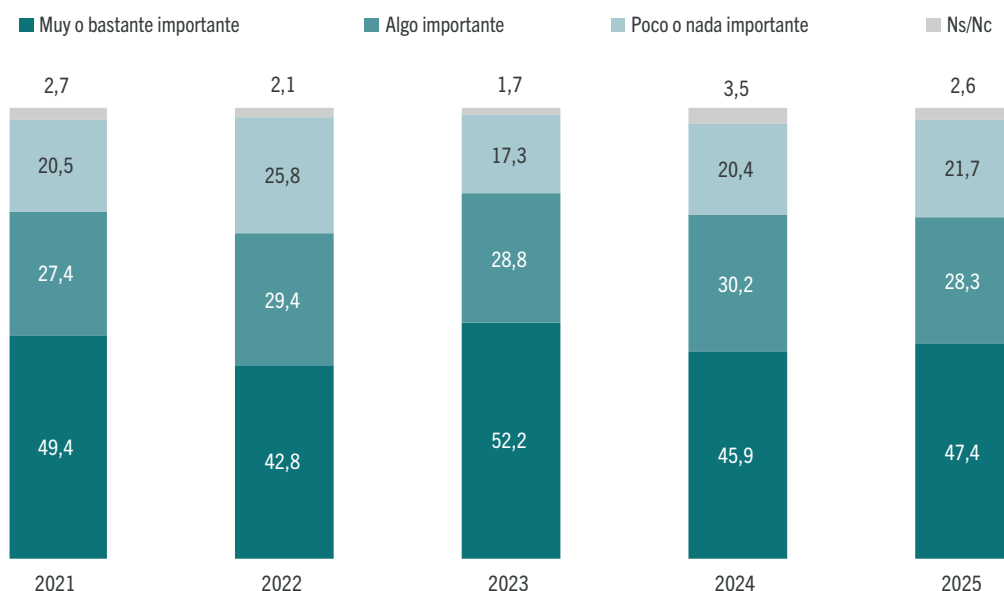
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

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' "

En la comparativa evolutiva se observa que desde el 2021 se han mantenido unas frecuencias similares, donde al menos tres de cada cuatro personas perciben la discriminación como un problema importante en la sociedad vasca. Se observan ligeras variaciones más visibles tras el año 2022 y el 2023, con una posterior normalización en los dos últimos años. Así, el porcentaje de población que considera la discriminación un problema muy o bastante importante presenta oscilaciones entre 42,8 % (2022) y 52,2 % (2023), situándose en niveles intermedios en 2024 y 2025 (45,9 % y 47,4 %, respectivamente). La proporción de personas que consideran que la discriminación poco o nada importante muestra una evolución inversa a la categoría de mayor importancia y muestra un rango entre 25,8 % (2022) y 17,3 % (2023), situándose en niveles intermedios en 2024 y 2025 (Gráfico 21).

¹⁰ 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).

Gráfico 21. Percepción de la discriminación como problema, comparativa 2021-2024 (%)¹¹



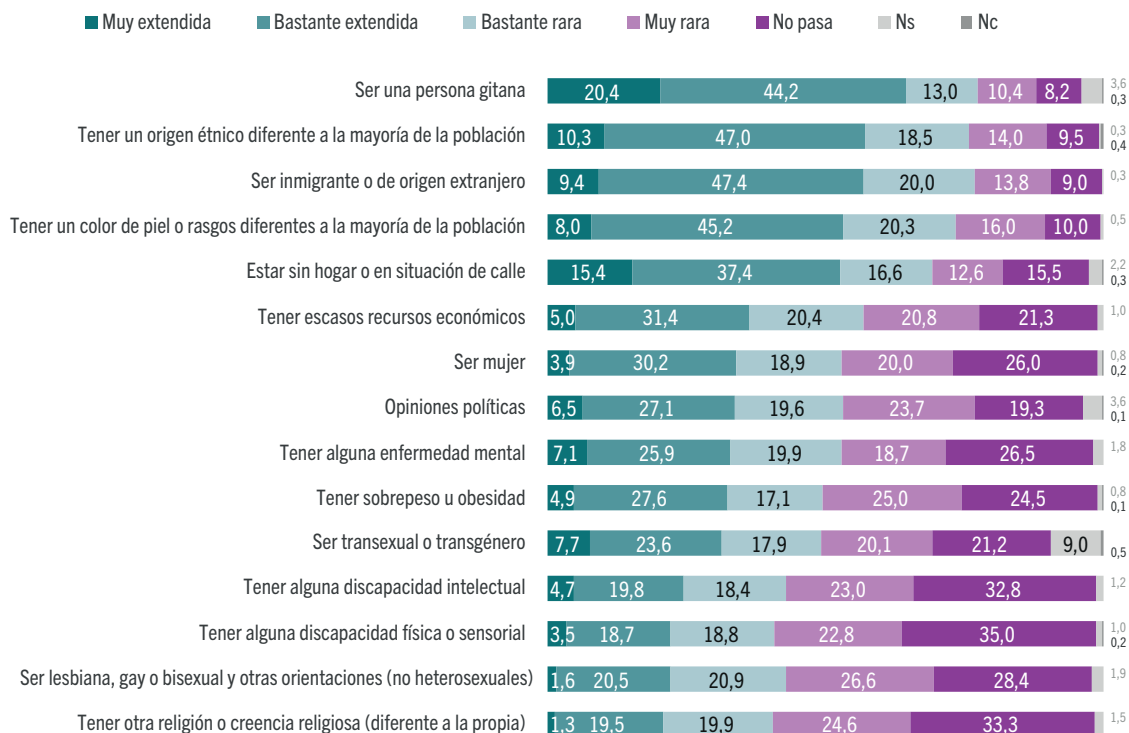
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE/Neurtu 2021-2025.

Neurtu 2021: P3; Neurtu 2022: P2; Neurtu 2023: P3. EPADE 2024 y 2025: 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' "

Para continuar con la medición de las percepciones y actitudes de la sociedad vasca hacia la discriminación, se ha medido la percepción de discriminación en función de las atribuciones de pertenencia a diferentes colectivos y grupos sociales (Gráfico 22). En opinión de la población, la condición o característica ante la que se percibe una mayor extensión de la discriminación en Euzkadi es ser una persona gitana, el 64,6 % de la población. Las siguientes atribuciones o grupos sociales cuya discriminación está más extendida son el origen étnico (57,3 % muy o bastante extendida), ser una persona migrada o de origen extranjero (56,8 %), ser racializada (53,2 %) y estar sin hogar o en situación de calle (52,8 %). Al mismo tiempo, entre un 40 % y un 50 % de la población vasca piensa que bastante o muy rara la discriminación hacía las personas con otra religión o creencia religiosa, lesbiana, gay o bisexual y otras orientaciones (no heterosexuales), con una discapacidad, con identidad transexual o transgénero, con sobrepeso u obesidad o con alguna enfermedad mental. Aproximadamente una de cada tres personas afirma que no hay discriminación por tener alguna discapacidad física (35,0 %), tener otra religión o creencia religiosa (33,3 %) o tener una discapacidad intelectual (32,8 %). Al mismo tiempo, una de cada cuatro personas niega la existencia de la discriminación vinculada a tener una orientación sexual no heterosexual (28,4 %), tener alguna enfermedad mental (26,5 %), ser mujer (26,0 %) o tener sobrepeso y obesidad (24,5 %).

¹¹ En las ediciones previas las opciones de respuesta se recogían con la siguiente escala: muy importante; bastante importante; algo importante; poco importante; nada importante.

Gráfico 22. Extensión percibida de la discriminación por grupos y características sociales (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P4. "¿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...?"

De forma general, las diferencias de género significativas en la opinión con respecto a la extensión de la discriminación por colectivos o grupos muestran un patrón consistente de percepción diferencial de la discriminación. Este patrón se observa con claridad en la discriminación por ser mujer, considerada bastante extendida por el 35,6 % de las mujeres frente a menos del 24,4 % de los hombres, mientras que más del 44,3 % de los hombres la califica como bastante o muy rara (frente a menos del 33,9 % de las mujeres). Asimismo, los hombres señalan con mayor frecuencia que la discriminación no pasa en el caso de las personas gitanas (11,4 %, frente a 5,1 % de mujeres), las personas racializadas (30,8 % de hombres, frente al 26,1 %) y las personas LGTBIQ+ más del 23,6 %, frente al 19,9 %). En cuanto a la diversidad funcional y la salud mental, los hombres vuelven a negar en mayor medida la extensión de la discriminación. Éstos señalan en mayor medida que no hay discriminación en el caso de las personas con discapacidad física o sensorial (38,3 %, frente al 32,0 % mujeres), ni para las personas con discapacidad intelectual (35,6 %, frente al 30,2 % mujeres) o en todo caso es bastante rara en la (15,7 %, frente al 21,0 % mujeres). También valoran en mayor medida como muy rara la discriminación hacía las personas con enfermedad mental (20,9 %, frente al 16,7 % mujeres). También en la discriminación por sobrepeso u obesidad, las mujeres la identifican como

bastante extendida (más del 33,7 % frente a menos del 21,1 % de los hombres), frente a los hombres (28,1 %) que reportan en mayor medida que no existe que las mujeres (21,1 %). Los datos señalan que cuando existen diferencias, las mujeres muestran una mayor sensibilidad al reconocimiento de la extensión de la discriminación, mientras que los hombres presentan con mayor frecuencia posiciones de minimización, especialmente en colectivos sujetos a procesos de estigmatización social más intensos.

En el estudio de la serie temporal 2021-2025 se observa que las atribuciones percibidas relacionadas con la extensión de la discriminación muestran niveles elevados y relativamente persistentes en determinados colectivos, aunque con oscilaciones relevantes a lo largo del periodo (Tabla 2). De forma consistente, ser una persona gitana se sitúa como la atribución más señalada en todos los años analizados. Tras alcanzar un máximo en 2023 (71,4 %), el porcentaje desciende de manera notable en 2024 (58,6 %) y vuelve a incrementarse en 2025 hasta el 64,5 %, manteniéndose como la categoría con mayor respaldo. En una posición también elevada se encuentran las atribuciones vinculadas a un origen étnico diferente a la mayoría de la población, que muestran una tendencia ligeramente ascendente y alcanzan en 2025 su valor más alto (57,3 %), así como ser una persona migrada o de origen extranjero, con datos disponibles desde 2024, que aumenta del 51,8 % al 56,9 % en 2025. Las atribuciones relacionadas con la racialización, como tener un color de piel o rasgos diferentes a la mayoría, presentan niveles intermedios-altos y una evolución oscilante, situándose en 2025 en el 53,2 %, por encima de los valores registrados en 2021 y 2022.

Otras características muestran niveles intermedios de respaldo y una evolución más estable. Así, las percepciones de extensión de la discriminación asociadas a tener escasos recursos económicos, se mantienen estables entre 2024 y 2025 ($\approx$ 36,5 %). El respaldo a la extensión de alta discriminación por ser mujer se mantiene cercano a una de cada tres personas (34,1 % en 2025). Algo similar ocurre con las opiniones políticas, que descienden de 37,5 % en 2024 a 33,6 % en 2025. En el caso de tener alguna enfermedad mental, tras un pico en 2022 (49,3 %), se observa una tendencia descendente hasta situarse en el 33,0 % en 2025.

Las percepciones de extensión de discriminación relacionadas con la diversidad corporal y funcional muestran, en general, un descenso progresivo (Tabla 3). Tener sobrepeso u obesidad pasa del 36,5 % en 2024 al 32,5 % en 2025, mientras que tener alguna discapacidad reduce su peso relativo desde el 32,6 % en 2023 hasta el 23,4 % en 2025. Una evolución similar se observa en las atribuciones vinculadas a la diversidad sexo-genérica, donde ser una persona trans o de género no binario desciende de valores elevados en 2021-2023 (en torno al 47-50 %) hasta el 31,3 % en 2025, y ser lesbiana, gay o bisexual pasa del 35,6 % en 2023 al 22,1 % en 2025. Finalmente, tener otra religión o creencia religiosa diferente a la propia se mantiene como la atribución menos señalada a

lo largo de toda la serie, con valores estables y bajos, situándose en 2025 en el 20,8 %, en niveles similares a los registrados en 2021 y 2022.

Tabla 3. Percepción de extensión de la discriminación, comparativa: 2021-2025 (% muy o bastante extendida)¹²

	2021	2022	2023	2024	2025
Ser una persona gitana	65,8	66,3	71,4	58,6	64,5
Tener un origen étnico diferente a la mayoría de la población	50,6	49,3	53,2	52,6	57,3
Ser inmigrante o de origen extranjero				51,8	56,9
Tener un color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población	46,3	45,7	51,3	47,1	53,2
Tener escasos recursos económicos				36,4	36,5
Ser mujer	34,2	33,6	35,2	37,5	34,1
Opiniones políticas				37,5	33,6
Tener alguna enfermedad mental		39,4	49,3	34,8	33,0
Tener sobrepeso u obesidad				36,5	32,5
Ser transexual o transgénero	47,4	42,5	50,4	32,6	31,3
Tener alguna discapacidad	29,1	23,3	32,6	28,5	23,4
Ser lesbiana, gay o bisexual y otras orientaciones (no heterosexuales)	31,2	28,4	35,6	24,3	22,1
Tener otra religión o creencia religiosa (diferente a la propia)	20,1	19,5	19,5	24,2	20,8

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE/Neurtu 2021-2025.

2021: P4; Neurtu 2022: P5; Neurtu 2023: P4. EPADE 2024 y 2025: 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

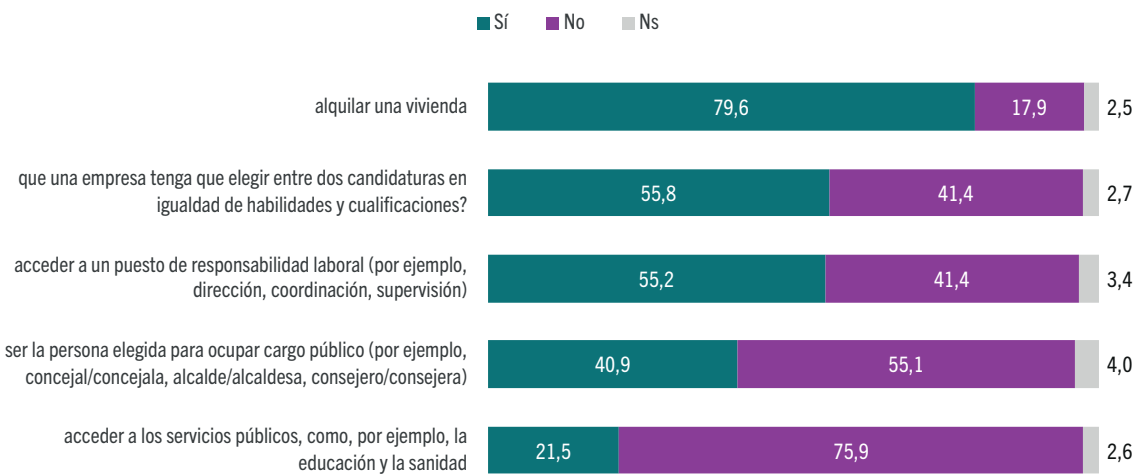
En este apartado se analiza la percepción de la prevalencia de la discriminación en los siguientes ámbitos: residencial, laboral, legislativo, servicios públicos y protección social. La población vasca percibe que se dan diferentes niveles de igualdad de trato dependiendo del espacio social del que se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

¹² 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”

las características de la persona en cuestión, ya que la percepción de trato discriminatorio varía entre el 21,5 % a 79,6 %.

El ámbito en el que se percibe una mayor discriminación es el acceso a la vivienda en alquiler: el 79,6 % considera que existen diferencias, frente al 17,9 % que opina que no hay desigualdades. En segundo lugar, se sitúa el ámbito laboral, donde el 55,8 % cree que, a igualdad de habilidades y cualificaciones, las empresas establecen diferencias en los procesos de contratación, mientras que el 41,4 % considera que dichas diferencias no se producen. Una percepción similar se observa en el acceso a puestos de responsabilidad, donde el 55,2 % identifica desigualdades de acceso, frente al 41,4 % que no las percibe. La percepción de trato desigual descende en el acceso a cargos públicos o políticos: el 40,9 % considera que existe discriminación, mientras que el 55,1 % opina que no se producen diferencias. Finalmente, el acceso a servicios públicos (educación, sanidad) es el ámbito con menor percepción de discriminación, donde tres de cada cuatro personas (75,9 %) cree que existe igualdad de trato, frente al 21,5 % que señala la existencia de discriminación en este ámbito (Gráfico 23).

Gráfico 23. Percepción de trato desigual por ámbitos (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

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...?”

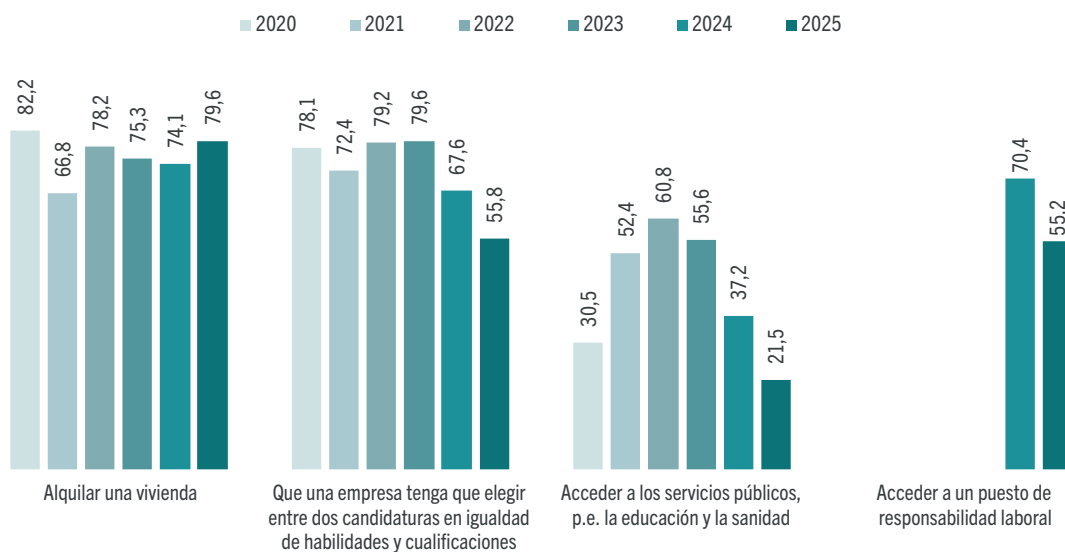
Atendiendo a la evolución, los datos del 2020 al 2025 muestran trayectorias diferenciadas en la percepción de la desigualdad de trato según el ámbito analizado (Gráfico 24). En el acceso a la vivienda en alquiler, la percepción de desigualdad repunta en 2025 respecto a 2024 (+5,5 puntos), acercándose de nuevo a los niveles registrados en 2020 (82,2 %).

En la contratación laboral, a igualdad de habilidades y cualificaciones, se observa una tendencia descendente sostenida desde 2020, cuando el 72,2 % de

la población percibía desigualdad, hasta 2025, acumulando un descenso de -22,3 puntos. En una línea similar, aunque con menor intensidad, la percepción de desigualdad en el acceso a puestos de responsabilidad laboral desciende del 70,4 % en 2024 al 55,2 % en 2025 (-15,2 puntos). La mayor variación se registra en el acceso a los servicios públicos, donde la percepción de desigualdad alcanza su máximo en 2022 (60,8 %) y experimenta posteriormente un descenso progresivo hasta 2025, con una reducción acumulada de -21,5 puntos, situándose además 9 puntos por debajo del nivel de 2020 (30,5 %).

En conjunto, los resultados de 2025 apuntan a una reducción general de la percepción de desigualdad en los ámbitos institucionales y laborales, mientras que el ámbito residencial continúa concentrando niveles elevados y persistentes de percepción de trato desigual, manteniéndose como el principal ámbito de desigualdad para la ciudadanía.

Gráfico 24. Desigualdad de trato por ámbitos, comparativa: 2020-2025
(% diferencias según de quién se trate)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE/Neurtu 2020-2025.

EPADE 2020: P5; Neurtu 2021: P2; Neurtu 2022: P4; Neurtu 2023: P2. EPADE 2024 y 2025: 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...?”

Percepción de discriminación hacia personas con diferentes condiciones o características¹³

En este apartado se profundiza en las percepciones y actitudes de la población vasca en relación con la discriminación, analizando cuáles son los atributos sociales, situaciones, características o condiciones que la ciudadanía identifica como potencialmente asociadas a experiencias de trato desigual o discriminatorio en los distintos ámbitos. Concretamente, se examinan estas percepciones y sus atribuciones en relación con el ámbito residencial (acceso al alquiler de una vivienda), el ámbito laboral en diferentes situaciones (contratación en igualdad de condiciones y acceso a puestos de responsabilidad), y el ámbito institucional o sistema de protección social (acceso a los servicios públicos y el ámbito legislativo). A cada persona que ha señalado que existe desigualdad o discriminación en alguno de los ámbitos indicados, se le ha pedido que señale las tres condiciones o características que a su juicio se vinculan con más discriminación en dichos ámbitos.

Acceso a alquiler de una vivienda

El acceso a la vivienda constituye uno de los ámbitos donde las desigualdades sociales se manifiestan con mayor intensidad y se sitúa, además, entre las principales problemáticas o preocupaciones de la sociedad vasca a nivel social (Ikuspegi, 2025). En este contexto, y dada la relevancia que tiene a nivel personal el acceso a una vivienda de alquiler donde poder establecer la residencia habitual, resulta clave analizar cuáles son las características o condiciones que la sociedad vasca asocia a situaciones de desventaja de cara a alquilar una vivienda, y se ha pedido a las personas que indique las tres categorías más relevantes¹⁴.

Así, entre las personas que han señalado que existe discriminación al intentar alquilar una vivienda, 60,7 % relaciona el trato desigual o discriminatorio con ser reconocida como una persona migrante o de origen extranjero. En segundo lugar, el 31,1 % valora que tener bajos recursos económicos y el 29,6 % ser una persona gitana se vincula con una mayor probabilidad de sufrir discriminación al intentar alquilar una vivienda. También se asocia a discriminación en el ámbito residencial ser una persona racializada es señalada el 24,8 % de las veces. El resto de las condiciones o características, obtienen un respaldo inferior al

¹³ Las características o condiciones que se presentan 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).

¹⁴ Responden quienes en el bloque anterior señalaron la existencia de diferencias de trato en alguno de los ámbitos.

9 % (ser joven, origen étnico diferente, estar desempleado o tener alguna enfermedad mental). Otras condiciones no determinadas, han sido señaladas por el 4,7 % de las personas, y un 2,4 % no sabe/no contesta. Es importante señalar que sólo un 0,1 % considera que las condiciones o características mencionadas no se vinculan a la discriminación al intentar alquilar una vivienda (Gráfico 25).

En cambio, las características que se perciben como menos perjudiciales en este ámbito, entre el 2 % y el 1 % de las menciones son: tener alguna discapacidad intelectual (1,2 %), ser una persona trans o de género no binario (1,5 %), tener alguna discapacidad física y/o sensorial (1,5 %), ser mujer (1,7 %), estar sin hogar o en situación de calle (1,9 %) y tener otra religión o creencia religiosa distinta a la propia (2,0 %).

Gráfico 25. Características asociadas con la discriminación en el acceso al alquiler de vivienda (%)¹⁵



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P6b. “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de alquilar una vivienda?”

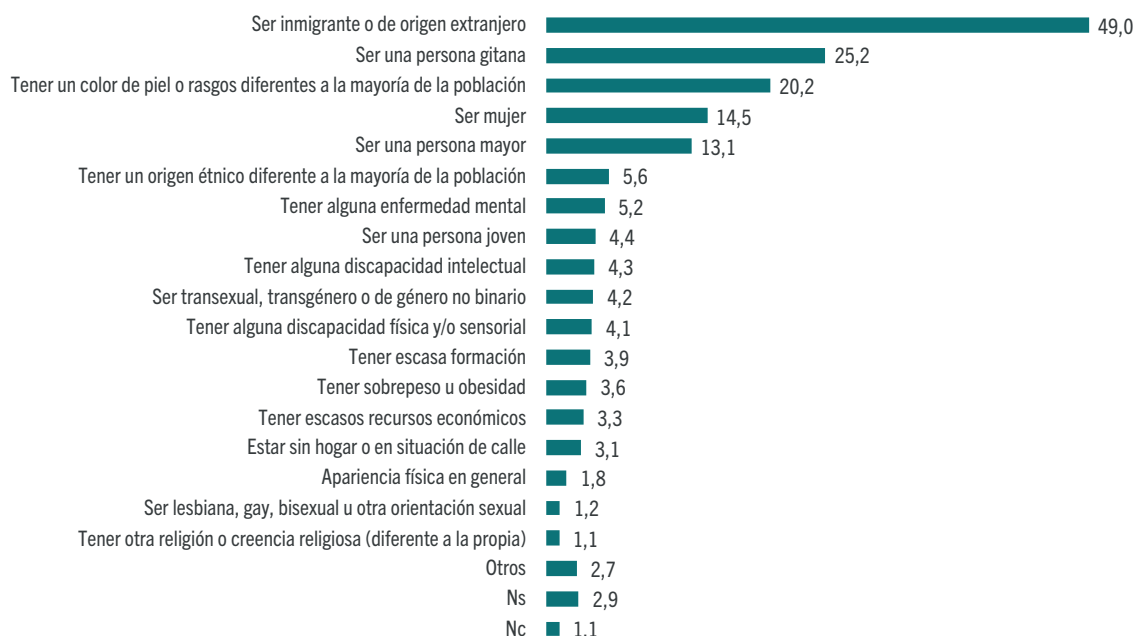
¹⁵ Se eliminan del gráfico categorías con porcentajes de respuestas inferiores al 1 %. Ordenadas de forma ascendente de 0,01 % a 0,09 %, son: el idioma, vivir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado, ser una persona mayor, por el tipo de familia, tener escasa formación, apariencia física en general y ser lesbiana, gay, bisexual u otra orientación sexual.

Acceso a un puesto de trabajo

Además de la percepción de extensión de la discriminación en la sociedad en su conjunto y en el acceso a una vivienda, se ha querido analizar la percepción de la discriminación en el ámbito laboral. Concretamente, en lo que respecta a la igualdad de oportunidades en el acceso a un puesto de trabajo, identificando también las diferencias en función de la identificación social con un grupo o colectivo concreto. La información recogida muestra cómo la percepción de ciertas características personales o sociales se relaciona con un trato desigualdad o discriminatorio en el acceso a un puesto de empleo, aún en igualdad de condiciones o formación.

En el caso del acceso a un puesto de trabajo, la característica más señalada con respecto al trato desigual en la contratación, en opinión de la sociedad, es una persona migrante o de origen extranjero (49,0 %), seguido de ser una persona gitana (25,2 %) y ser una persona racializada (20,2 %). Les siguen en orden descendente, ser mujer (14,5 %) y ser una persona mayor de edad (13,1 %). En cuanto a las demás características o condiciones, menos del 6 % de las personas las consideran perjudiciales para acceder a un empleo. Entre ellas, tener un origen étnico diferente (5,6 %), tener una enfermedad mental (5,4 %), así como, ser una persona joven, tener alguna discapacidad intelectual, ser una persona trans o de género no binario, tener alguna discapacidad física y/o sensorial o tener escasa formación, reportan un respaldo descendente cercano al 4 %. Otras condiciones no determinadas, representan el 2,7 % de las respuestas, y un 4,0 % no sabe/no contesta (Gráfico 26).

Gráfico 26. Características asociadas a la discriminación en el acceso a un empleo (%)¹⁶



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P6c. “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de: que una empresa tenga que elegir entre dos candidaturas en igualdad de habilidades y cualificaciones?”

En el ámbito laboral, también se observan diferencias estadísticamente significativas en la percepción de mujeres y hombres. En este caso las mujeres perciben en menor medida que puede influir de manera negativa en el acceso al puesto de trabajo tener escasos recursos económicos (1,5 %) que los hombres (5,0 %).

Acceso a un puesto de responsabilidad laboral

El acceso a puestos de responsabilidad constituye un ámbito clave para analizar la percepción de la desigualdad de oportunidades, ya que remite a procesos de promoción laboral, liderazgo y reconocimiento o estatus social. Su análisis permite identificar las barreras percibidas en los itinerarios profesionales de las personas y colectivos con atribuciones sociales de diversidad, así como la existencia de techos de cristal y suelos pegajosos¹⁷, metáforas que aluden a barreras estructurales que dificultan tanto el avance hacia posiciones de mayor

¹⁶ Se excluyen las categorías con porcentajes de respuestas inferiores al 1 %. De forma ascendente son: la forma de hablar o el acento, estar desempleado/a, vivir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado, el idioma y las opiniones políticas.

¹⁷ La evidencia empírica muestra desventajas para las mujeres en el acceso a posiciones superiores (*techo de cristal*; Cotter et al., 2001) y su concentración en puestos precarios de baja movilidad (*suelo pegajoso*; Booth et al., 2003). En la actualidad, ambos conceptos se aplican también al análisis de formas persistentes de estratificación laboral que afectan a otros grupos sociales.

responsabilidad como las posibilidades de ascenso de las personas situadas en los niveles más bajos del mercado laboral, pese a su cualificación y competencias. Estas dinámicas pueden limitar significativamente las oportunidades de promoción, desarrollo y reconocimiento profesional de las personas y colectivos asociados a determinadas características sociales.

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 laboral (por ejemplo, dirección, coordinación, supervisión), destaca el hecho de ser migrante o de origen extranjero con un 48,9 %. Seguidamente, ser una persona gitana (24,0 %), ser mujer (23,3 %), ser una persona racializada (18,0 %), son las características que parte importante de la población vasca asocia a una mayor exposición a situaciones discriminatorias en este ámbito (Gráfico 27). Muy por debajo están tener escasa formación (6,3 %), tener alguna discapacidad intelectual (5,9 %), ser una persona joven o un origen étnico diferente a la mayoría (5,3 %). Las demás categorías se sitúan por debajo del 5 % de respaldo. Otras condiciones no mencionadas representan el 3,5 % y no sabe/no contesta es señalado por el 4,2 % de las personas.

Gráfico 27. Características vinculadas a discriminación en el acceso a puestos de responsabilidad (%)¹⁸



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P6d: “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de: acceder a un puesto de responsabilidad laboral (por ejemplo, dirección, coordinación, supervisión)?”

¹⁸ Se excluyen las categorías con porcentajes de respuestas inferiores al 1 %. De forma ascendente son: por el tipo de familia, la forma de hablar o el acento, el idioma, tener otra religión o creencia religiosa distinta a la propia y vivir en un barrio o municipio degradado, pobre o estigmatizado.

Se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en el trato discriminatorio de cara al acceso a un puesto de responsabilidad laboral. La diferencia más relevante es señalada por las mujeres que mencionan la condición de ser mujer como factor de discriminación en mayor grado (27,6 %) que los hombres (18,4 %), lo que refleja una mayor identificación de las desigualdades de género desde la experiencia propia. También, las mujeres señalan en mayor proporción que los hombres la opción de otras categorías (4,5 % frente a 1,8 %).

Acceso a un cargo público o político

El acceso a cargos públicos o políticos es también un buen indicador para conocer cómo percibe la ciudadanía la discriminación hacia determinados colectivos o grupos. Preguntarse si las personas que pertenecen a colectivos o grupo minorizados tienen más dificultades para llegar a puestos de poder o de responsabilidad —como un cargo político— permite analizar si la ciudadanía considera que las personas pertenecientes a colectivos minorizados tienen más dificultades para acceder a posiciones de poder o de responsabilidad y, al mismo tiempo, visibilizar aquellas barreras que no siempre son explícitas pero que influyen en las oportunidades de las personas y los colectivos.

Entre las personas que consideran que existen factores que pueden perjudicar a alguien a la hora de ser la persona elegida o designada para ocupar cargo público (por ejemplo, concejal/concejala, alcalde/alcaldesa, conserje...), la característica mencionada con mayor frecuencia es ser una persona migrante o de origen extranjero, señalada en el 50,6 % de las menciones. Con menos de la mitad del respaldo que la opción de ser una persona migrada aparece ser una persona gitana (23,3 %), seguida de ser una persona racializada (15,3 %).

Junto a estos factores, una parte relevante, aunque en una proporción mucho menor, de la ciudadanía identifica también el género y las posiciones ideológicas como elementos que pueden generar desventaja en el acceso a cargos públicos. En concreto, el 12,0 % de las menciones señala ser mujer, y el 11,2 % hace referencia a las opiniones políticas.

Otras características reciben un menor nivel de menciones, entre ellas se encuentran tener alguna enfermedad mental (6,7 %), contar con escasos recursos económicos (5,6 %), tener una discapacidad intelectual (5,4 %) o ser una persona trans, transgénero o de género no binario (4,7 %). Asimismo, los factores relacionados con la situación socioeconómica y vital, como tener poca formación, estar sin hogar o en situación de calle, o pertenecer a un grupo de edad concreto, presentan porcentajes inferiores al 4 %, mientras que un 6,9 % no sabe o no contesta. Sólo un 0,4 % responde que ninguna categoría de la mencionadas u otras está vinculada a la discriminación en este ámbito (Gráfico 28).

En conjunto, estos resultados reflejan que, desde la percepción ciudadana, el acceso a posiciones de representación pública y poder continúa condicionado por desigualdades estructurales asociadas al origen, la etnia, la racialización y el género, así como las opiniones políticas no mayoritarias; lo que pone sobre la mesa la necesidad de seguir trabajando respecto a límites existentes en términos de igualdad de oportunidades en el acceso a la toma de decisiones y la responsabilidad, así como el acceso a los cargos públicos y la representación política.

Gráfico 28. Características asociadas a la discriminación al acceder a un cargo público (%)¹⁹



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P6e: “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de: ser la persona elegida para ocupar cargo público (por ejemplo, concejal/concejala, alcalde/alcaldesa, conserje (...))”

Las mujeres, en el análisis de las posibles diferencias por género, señalan que ser mujer es una condición de discriminación o perjudicial a la hora de ser elegida o asignada para ocupar cargo público o político en mayor medida (17,0 %) que los hombres (6,4 %).

¹⁹ Se excluyen las categorías con porcentajes de respuestas inferiores al 1 %. De forma ascendente son: por el tipo de familia, la forma de hablar o el acento, el idioma, tener otra religión o creencia religiosa distinta a la propia y vivir en un barrio o municipio degradado, pobre o estigmatizado.

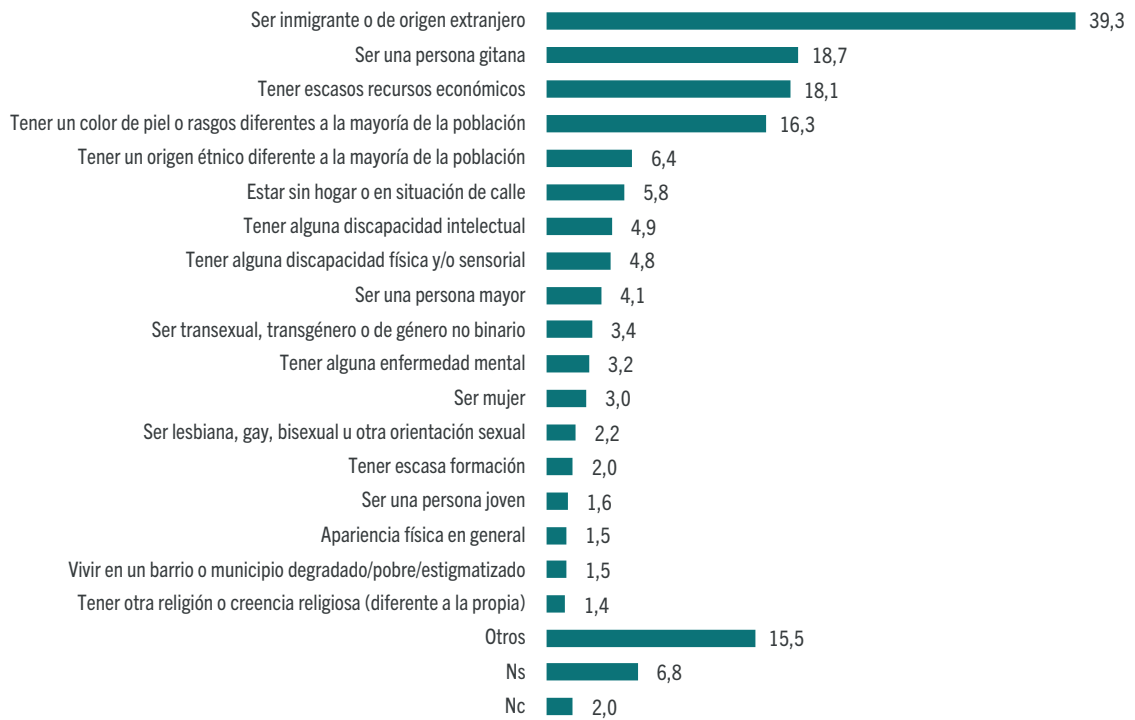
Acceso a servicios sociales

La percepción de extensión de la discriminación que la población vasca tiene con respecto al acceso a los servicios sociales y a los principales servicios públicos, como la educación o la sanidad, constituye un ámbito clave para analizar, ya que se trata del acceso a derechos básicos y de provisión pública universal. Es por ello esencial profundizar y explorar qué características considera la ciudadanía que pueden generar desventaja o trato discriminatorio a la hora de acceder a estos servicios públicos vinculados al ejercicio de derechos fundamentales.

En el caso del acceso a los servicios públicos tales como la educación o la sanidad, la característica que se perciben como más desfavorable, una vez más, es ser una persona migrada o de origen extranjero, y así lo señalan el 39,3 % de las personas. Le siguen, con menos de la mitad del respaldo, ser una persona gitana (18,7 %) o tener escasos recursos económicos (18,3 %), un color de piel o rasgos diferentes a la mayoría (16,3 %).

El resto de las categorías o condiciones incluidas se sitúan por debajo del 7 % de menciones, entre las que se incluyen: tener un origen étnico diferente a la mayoría de la población (6,4 %), tener alguna discapacidad intelectual (5,8 %), ser una persona mayor (4,8 %), tener alguna enfermedad mental (3,2 %), ser lesbiana, gay, bisexual u otra orientación sexual (2,2 %), ser una persona joven (1,6 %) y vivir en un barrio o municipio degradado o estigmatizado (1,5 %), así como la categoría “otros” (1,4 %) y las respuestas de no contesta (Nc) (2,0 %). Por otra parte, destaca la categoría “otros” alcanzando un 15,5 % y la categoría no sabe 6,8 %.

Gráfico 29. Características asociadas a la discriminación en el acceso a servicios públicos (%)²⁰



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P6a: “¿Qué características cree Ud. que podrían perjudicar a una persona a la hora de: acceder a los servicios públicos (cómo, por ejemplo, ¿educación y 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 que tener una discapacidad sea física y/o sensorial (7,7 %) o intelectual (6,8 %) podría perjudicar a una persona a la hora de acceder a los servicios públicos (como, por ejemplo, educación y sanidad) en mayor medida que los hombres (1,2 % y 2,5 % respectivamente).

²⁰ Se excluyen las categorías con porcentajes de respuestas inferiores al 1 %. De forma ascendente son: la forma de hablar o el acento, tener sobrepeso u obesidad, opiniones políticas y el idioma.

6

Discriminación declarada

En este apartado, la encuesta Percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi de 2025 incorpora, al igual que la edición de 2024, dos preguntas diferenciadas que permiten aproximarse tanto a la experiencia directa como a la experiencia indirecta de la discriminación. Por un lado, se incluye una pregunta orientada a identificar experiencias personales de discriminación en los últimos 12 meses. Y por otro, se formula una pregunta dirigida a recoger la discriminación observada (indirecta) en el último año, es decir, de la que ha sido observada mientras el trato desigual se dirigía hacia otras personas.

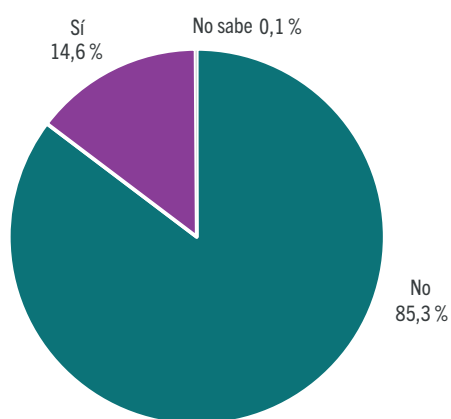
Finalmente, se aborda una revisión de los ámbitos específicos en los que se manifiesta tanto la discriminación declarada directa como la indirecta en la Comunidad Autónoma de Euskadi, observando tanto los niveles globales de discriminación directa como su presencia en ámbitos específicos (laboral, educativo, residencial, de relaciones con la administración o en espacios públicos) y según motivos como el origen étnico, la religión, el género, la orientación sexual, la edad u otros factores.

Discriminación directa

La discriminación declarada y directa es aquella que las personas manifiestan haber vivido hacia sí mismas. Este indicador permite recoger las experiencias concretas declaradas por las personas encuestadas, proporcionando así una aproximación vinculada a las vivencias reales y la estimación de su proporción entre la población, si bien esta está mediada por la memoria o el recuerdo y la disposición a compartir estas vivencias, así como factores culturales y contextuales que pueden condicionar su reconocimiento o declaración.

Al consultar a las personas entrevistadas si se han sentido discriminadas en los últimos doce meses, en términos generales, el 85,3 % indicó no haber experimentado discriminación, mientras que el 14,6 % afirmó lo contrario (Gráfico 30). Esto implica que más de una de cada diez personas reportan haber sentido algún tipo de discriminación en el último año.

Gráfico 30. Discriminación sufrida en los últimos doce meses (%)

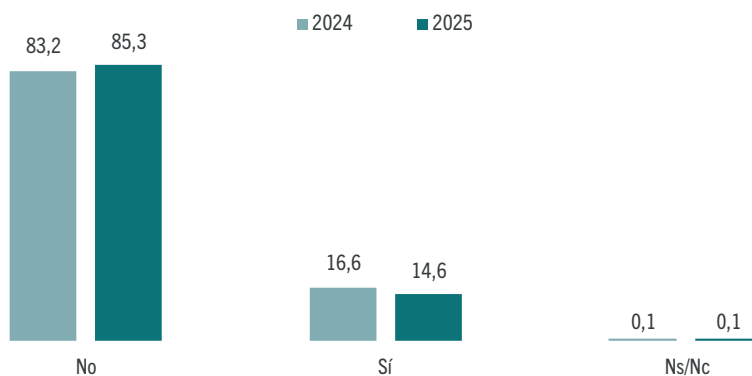


Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P17: ¿En los últimos 12 meses, se ha sentido Ud. discriminado/a por...?

Los resultados muestran un ligero descenso en la frecuencia de la discriminación declarada entre 2024 y 2025. En ambos años, la mayoría de la población afirma no haberse sentido discriminada en los últimos 12 meses con porcentajes superiores al 80 % en ambos años y con un incremento de +2,1 puntos porcentuales de 2024 a 2025. Asimismo, la proporción de personas que declaran haberse sentido discriminadas desciende -2,0 puntos porcentuales del 2024 al 2025 (Gráfico 31).

Gráfico 31. Experiencias de discriminación sufrida en los últimos doce meses, comparativa 2024-2025 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024 y 2025.

EPADE 2024:18; EPADE 2025: P17. ¿En los últimos 12 meses, se ha sentido Ud. discriminado/a por...?

A las personas que han señalado haberse sentido discriminadas en los doce últimos meses se les pidió que indicaran qué factores, condiciones o características consideran que se asocian a esa experiencia de discriminación, pudiendo señalar hasta un máximo de tres opciones por persona en un listado con 20 alternativas²¹. Las respuestas recogidas permiten señalar que atribuciones sociales y/o características personales —como el origen, la racialización, el género, la orientación sexual, la identidad de género o las ideas políticas, entre otros— pueden activar o activan dinámicas de exclusión social.

El Gráfico 32 presenta la distribución de los motivos de discriminación declarados exclusivamente entre las personas que afirman haber sufrido discriminación en los últimos 12 meses permitiendo una lectura más precisa de los factores asociados a la experiencia de discriminación y evitando que el peso mayoritario de las respuestas negativas diluya la caracterización de dichas vivencias. Dado que se trata de una pregunta de respuesta múltiple, los porcentajes no son excluyentes ni suman 100 %, sino que reflejan la proporción de personas discriminadas que identifican cada motivo como relevante en su experiencia.

Entre las personas que declaran haber experimentado discriminación en los últimos doce meses, la condición de persona migrada o de origen extranjero aparece como la referencia más mencionada (22,2 %). A continuación, ser mujer (20,1 %). En un plano ya más distante se encuentran otras situaciones, como la de ser persona mayor (8,3 %), el idioma (6,2 %) o tener una orientación sexual no heteronormativa (6,2 %). Este patrón sugiere que las experiencias discriminatorias se articulan principalmente alrededor de desigualdades estructurales vinculadas al origen y al género. Asimismo, un 17,2 % de quienes afirman haber sufrido discriminación señalan circunstancias no contempladas en las categorías disponibles. El peso relativamente elevado de estas respuestas no clasificadas pone de manifiesto, por un lado, las limitaciones que puede implicar encuadrar y nombrar estas vivencias dentro de listados cerrados y, por otro, la posible existencia de experiencias complejas o simultáneas que no siempre se pueden relacionar de forma unívoca con una única dimensión de la desigualdad.

²¹ Para más detalle, véase el cuestionario completo en anexos.

Gráfico 32. Características asociadas a experiencias de discriminación directa en los últimos doce meses (% sobre el total de personas discriminadas)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P17_Total: ¿En los últimos 12 meses, se ha sentido Ud. discriminado/a por...?

Según los datos recogidos en la encuesta, ser una persona con una orientación sexual no heteronormativa aparece como una característica con diferencias relevantes entre en cuanto a haber experimentado situaciones de discriminación mujeres y hombres. En concreto, el 10,8 % de los hombres señala esta condición asociada a la discriminación sufrida, frente al 2,7 % de las mujeres. Esta brecha de +8,1 puntos porcentuales muestran que para los hombres la orientación sexual no normativa es más significativa que para las mujeres en cuanto a sus experiencias de trato discriminatorio.

Además de las características personales asociadas a las experiencias de trato desigual, resulta igualmente relevante identificar los espacios y contextos en los que estas situaciones tienen lugar, ya que ello permite comprender mejor los ámbitos de socialización más expuestos a dinámicas discriminatorias. El análisis de estos datos ofrece una visión complementaria sobre cómo se distribuyen las vivencias de discriminación en la vida cotidiana de las personas y cuáles son los escenarios más habituales o vulnerables a este tipo de conductas.

Del 100 % de las vivencias de discriminación directa registradas (Gráfico 33), cerca de una de cada cuatro personas señala que han ocurrido en el ámbito

laboral (39,6 %), sea trabajando o al buscar un empleo. Casi dos de cada diez personas (19,2 %) señala que le han ocurrido en el espacio público, es decir en la calle, un parque o una plaza. Para más de una de cada diez personas (13,1 %), ha recibido trato desigual al recurrir a los servicios de atención ciudadana que dependen de las administraciones públicas, como son los servicios sociales, atención al público de las administraciones o servicios de salud. Sólo un 4,2 % señaló que el evento de discriminación había ocurrido en el espacio privado. Los espacios que menor número de menciones reciben (≤ 2 %) son el transporte público, la tienda o el banco, online, juzgado o policía o los centros de formación como escuelas y universidad. Un 4,7 % señaló otras opciones y un 4,7 % no sabe/ no contesta.

Gráfico 33. Circunstancias en las que se sufrió el episodio de discriminación directa (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

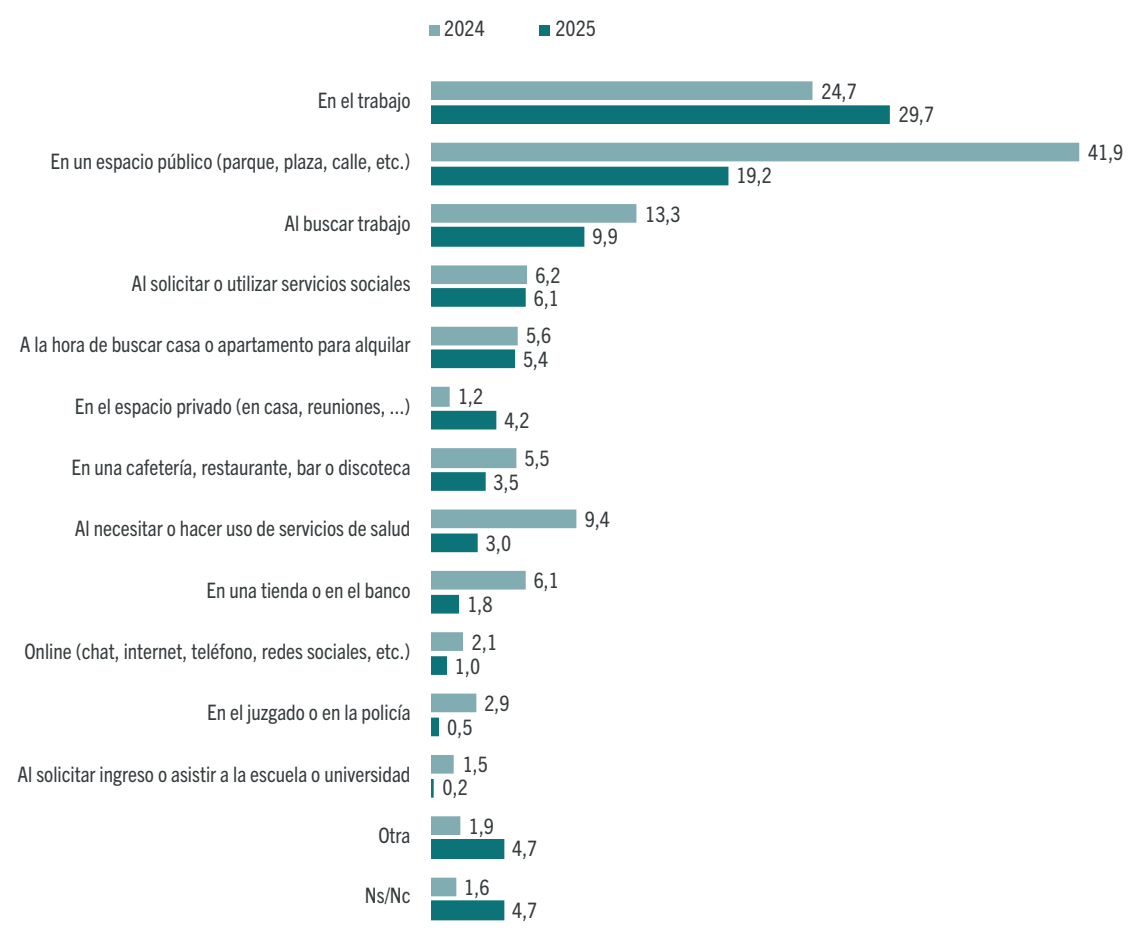
P18. "Pensando en la ocasión más reciente en la que se sintió discriminado/a o sufrió acoso, ¿bajo qué circunstancias se produjo?"

Los resultados muestran que la discriminación declarada adopta formas y contextos diferenciados según el género, proyectando diferencias significativas tanto en la vivencia del espacio público como en el acceso al alquiler de la vivienda. Entre los hombres, la experiencia de discriminación se concentra en mayor medida en el momento de alquilar vivienda (11,3 %, frente al 0,4 % en mujeres) y en la categoría de otros (8,8 %, frente al 0,5 % en mujeres), lo que sugiere una vivencia de la discriminación más vinculada a procesos que a espacios concretos. El único ámbito espacial en el que destaca la discriminación declarada por los hombres es el de los servicios de hostelería y ocio (cafetería,

restaurante, bar o discoteca), con un 7,2 %, frente al 0,3 % registrado entre las mujeres. En el caso de las mujeres, la discriminación se declara principalmente en los espacios públicos —como parques, plazas o la calle—, donde la proporción de menciones es notablemente superior (26,8 %) a la observada entre los hombres (10,0 %). Estos resultados ponen de manifiesto que los patrones de discriminación varían en función del género en la experiencia cotidiana y en el acceso a recursos y espacios de uso común.

La comparación entre 2024 y 2025 muestra cambios relevantes en las condiciones en las que se producen los incidentes de discriminación. En términos generales, se observa un desplazamiento de la discriminación declarada desde los espacios públicos hacia el ámbito laboral (+ 5,0 puntos en el trabajo y + 3,4 puntos en la búsqueda de empleo), así como una reducción en la mayoría de los espacios de interacción cotidiana (Gráfico 34). La discriminación en espacios públicos como parques, plazas o la calle desciende de forma muy acusada (-22,7 puntos porcentuales). La discriminación, también disminuye, pero de forma más moderada, en el uso de servicios de salud (- 6,4 puntos), en tiendas o bancos (-4,3 puntos), ámbito judicial o policial (-2,4 puntos) y en servicios de hostelería y ocio (-2,0 puntos). Por el contrario, se observa un ligero (+3,0 puntos) aumento de la discriminación declarada en el espacio privado (en el hogar o en reuniones), así como en la categoría “otra” (+2,8 puntos). La respuesta de no sabe/no contesta aumenta 3,1 puntos, lo que puede estar indicando una mayor dificultad para identificar o situar las experiencias de discriminación en ámbitos concretos.

Gráfico 34. Condiciones de la discriminación sufrida, comparativa 2024-2025 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024 y 2025.
EPADE 2024, P19; EPADE 2025, P18. “Pensando en la ocasión más reciente en la que se sintió discriminado/a o sufrió acoso, ¿bajo qué circunstancias se produjo?”

Ante la pregunta por el tipo de situación discriminatoria experimentada en la ocasión más reciente, el tipo de situaciones más frecuentemente señaladas están en relación con conductas de interacción (Gráfico 35). Entre ellas, comentarios negativos, bromas, chistes, descalificaciones o imitaciones (39,9 %), seguido de situaciones de exclusión, invisibilización, ignorar o no dejar participar (26,0 %) e insultos, amenazas, comentarios despectivos, burlas, desprecio o humillaciones (17,7 %).

Las situaciones vinculadas al ámbito laboral y social aparecen con menor frecuencia, aunque en su conjunto representan un apartado relevante. Así, un 11,0 % menciona la limitación oportunidades de promoción y desarrollo, y un 4,8 % indica no ser contratado o ser despedido sin una razón objetiva, un 2,4 % el cese o retraso del salario, un 2,1 % evitar participar en espacios sociales por miedo a la exclusión o el acoso laboral continuado por un 0,9 %. Con respecto

al acceso a la vivienda, un 5,2 % refiere no alquilar una vivienda. Finalmente, la categoría “otras” agrupa el 10,5 % de las respuestas. Las opciones de no contesta (4,3 %) y no sabe (0,4 %) obtienen un respaldo inferior al 5 % en conjunto.

Gráfico 35. Situación del evento más reciente de discriminación vivida (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P19. “Pensando en la ocasión más reciente en la que se sintió discriminado/a, ¿qué tipo de situación discriminatoria se produjo?”

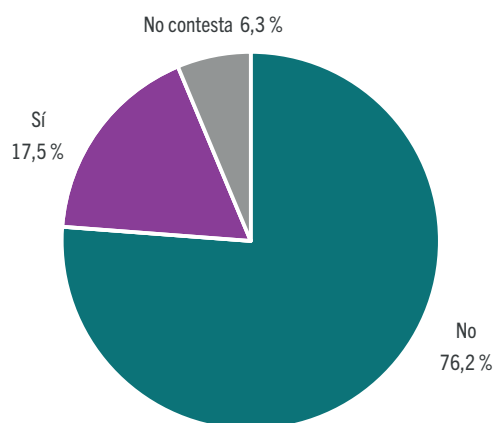
Acciones de defensa ante la discriminación directa

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.

Cuando nos interesamos por si ante esta situación de discriminación se ha presentado algún tipo de queja, reclamación formal o denuncia, los resultados muestran que la mayoría de las personas que declararon haber sufrido una situación de discriminación no emprendieron ninguna acción formal al respecto. En concreto, el 76,2 % señala no haber presentado queja, reclamación ni

denuncia, frente a un 17,5 % que sí afirma haberlo hecho (Gráfico 36). Por su parte, un 6,3 % de las personas no responde a esta cuestión. Estos datos ponen de relieve que, pese a la existencia de experiencias de discriminación, la formalización de estas situaciones a través de los canales institucionales continúa siendo limitada.

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

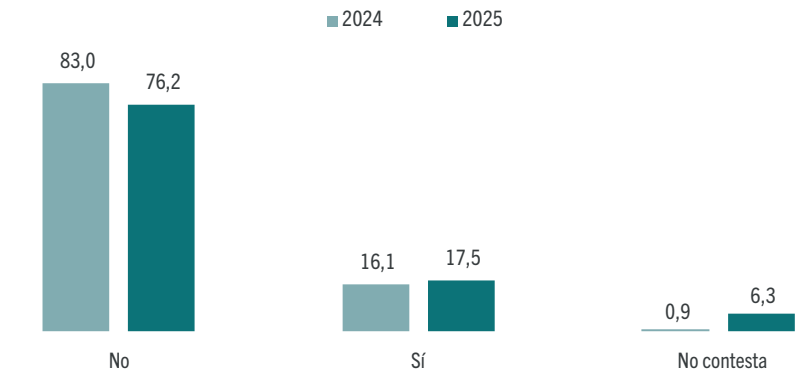


Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

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

Entre 2024 y 2025, se observa que, en ambos años, la opción mayoritaria sigue siendo no haber realizado ningún tipo de acción formal, si bien este porcentaje desciende -6,8 puntos porcentuales. Sin embargo, el porcentaje de personas que afirma haber presentado algún tipo de queja, reclamación o denuncia aumenta ligeramente (+1,4 puntos porcentuales ascendiendo hasta 17,5 %). Destaca el aumento de las respuestas de no contesta, con un incremento de +5,4 puntos porcentuales (Gráfico 37). Este cambio puede estar reflejando mayores dudas, reticencias o dificultades para posicionarse ante esta cuestión.

Gráfico 37. Denuncia o reclamación formal ante situación de discriminación sufrida, comparativa 2024-2025 (%)

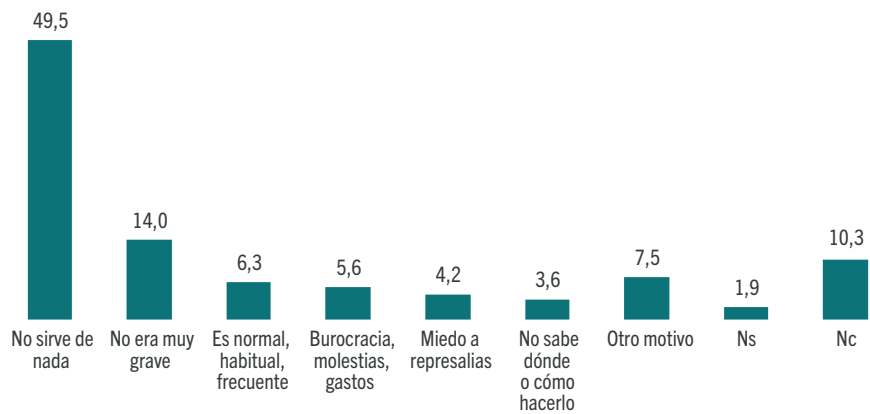


Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

EPADE 2024: P20; EPADE 2025: P20. “¿Ante esta situación de discriminación presentó usted algún tipo de queja o reclamación formal o denuncia?”

Al analizar las principales razones por las cuales las personas no realizaron una denuncia o reclamación formal ante una situación de discriminación sufrida en primera persona, la más frecuente, señalada por el 49,5 %, es la percepción de que la denuncia o reclamación formal “no sirve de nada”. Un 14,0 % considera que la situación no era lo suficientemente grave como para tomar medidas, mientras que un 6,3 % afirma que no denunció porque la discriminación es algo habitual o frecuente en la sociedad. Además, el 5,6 % atribuye su decisión a la burocracia implicada en el proceso, y el 4,2 % menciona el miedo a represalias como factor determinante. Por otro lado, un 3,6 % de las personas indica que no sabe cómo proceder para presentar una denuncia, mientras que el 7,5 % refiere otros motivos, que varían desde la falta de pruebas o datos hasta consejos jurídicos de no hacerlo. Un 12,2 % no sabe o no contesta (Gráfico 38).

Gráfico 38. Razones de no realizar denuncia o reclamación formal ante discriminación sufrida (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

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

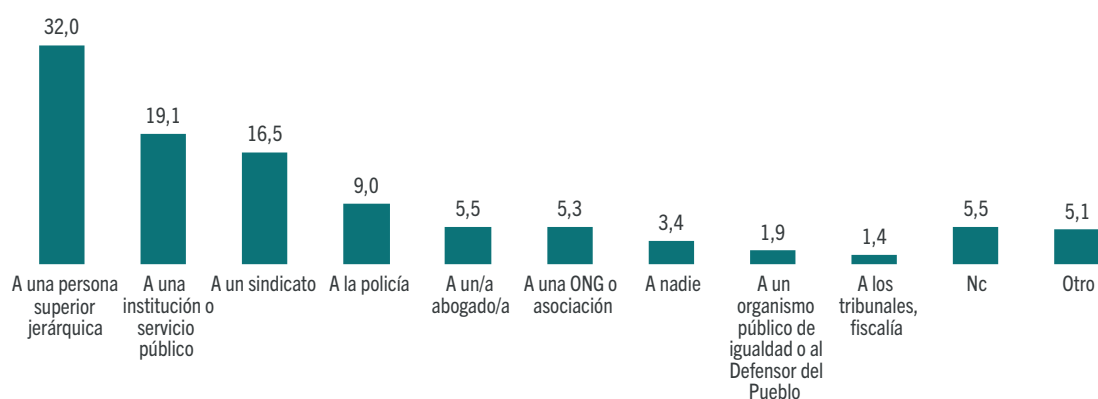
En los tres años analizados (2020, 2024 y 2025), la razón más frecuente para no denunciar es considerar que “no sirve de nada”, si bien esta percepción presenta una evolución desigual. En 2020, esta opción concentra el 52,3 % de las respuestas, aumenta en 2024 hasta el 57,0 % y desciende -7,5 puntos porcentuales en 2025. Por el contrario, aumenta de forma sostenida la percepción de que la situación “no era muy grave”, con un incremento acumulado de +7,1 puntos desde 2020. Por el contrario, se reduce de manera clara la normalización de la discriminación: la opción “es normal, habitual o frecuente” desciende -9,0 puntos entre 2020 y 2025. También disminuyen, respecto a 2024, las menciones a la burocracia, molestias o gastos (-2,4 puntos) y al miedo a represalias (-3,0 puntos porcentuales) como razón declarada para no presentar denuncia o reclamación formal. Finalmente, destaca el aumento de las respuestas no sabe/no contesta en 2025, que suben +10,5 puntos respecto a 2024 (del 1,7 % al 12,2 %), lo que introduce una mayor indefinición en las razones de la no denuncia en el último año analizado (Gráfico 39).



Al preguntar a las personas que han comunicado o denunciado una situación de discriminación hacia su persona, los resultados evidencian una preferencia por canales próximos y de carácter organizativo. La opción más frecuente es la comunicación a una persona superior jerárquica (32,0 %), lo que sugiere que una parte relevante de estos episodios se gestiona inicialmente dentro del propio entorno donde ha ocurrido, sea laboral o institucional. En segundo lugar, un 19,1 % indica haber recurrido a una institución o servicio público, seguido de un 16,5 % que acudió a un sindicato. En menor medida, han recurrido a la policía (9,0 %), al asesoramiento jurídico a través de abogados o abogadas (5,5 %), y a ONG o asociaciones (5,3 %). Por el contrario, la utilización de organismos públicos de igualdad o del Defensor del Pueblo (1,9 %), así como de tribunales

o fiscalía (1,4 %), tienen una incidencia minoritaria, lo que señala una menor activación de vías formalizadas o especializadas en igualdad. Finalmente, un 3,4 % declara no haber comunicado la situación a nadie, mientras que las categorías de otros canales (5,1 %) y no contesta (5,5 %) completan el conjunto de respuestas (Gráfico 40).

Gráfico 40. Persona u organismo ante los que presentó queja o denuncia por discriminación (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P22. “¿Ante qué organismos o entidades ha comunicado o denunciado la situación de discriminación?”

Las personas encuestadas señalan que utilizarían para comunicar o denunciar una situación de discriminación si la sufrieran —o la volvieran a sufrir— la vía policial como canal de referencia (36,5 %). En segundo lugar, optaría por comunicar la situación a amistades o familiares (un 20,9 %). A mayor distancia y con un porcentaje bastante menor aparecen opciones como informar a una persona superior jerárquica (6,0 %) o no informar a nadie (6,9 %). Aún menor es el peso de los canales institucionales especializados como organismos públicos de igualdad o al Defensor del Pueblo (4,6 % y 4,1 % respectivamente), o asesoramiento jurídico y sindicatos (3,7 %). Del mismo modo, las ONG o asociaciones y la categoría de otros canales recogen un 3,2 % cada una. El recurso a tribunales o fiscalía (2,4 %) y a mecanismos de resolución de conflictos (1,3 %) muestra un porcentaje residual. Finalmente, destaca el 14,5 % que no sabe a qué instancia acudiría, indicando una proporción relevante de incertidumbre o desconocimiento respecto a los recursos disponibles (Gráfico 41).



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P23. “Si fuera (o volviera a ser) víctima de una discriminación, ¿a quién preferiría informar?”

La observación a través de los años 2020, 2024 y 2025, permite identificar las variaciones en la proyección de las personas de cara a comunicar o denunciar situaciones de discriminación, así como, la importancia otorgada a cada una de las vías de denuncia (Gráfico 42). El incremento más relevante se observa en la intención de informar a la policía (+16,4 puntos porcentuales). En sentido contrario, desciende la previsión de recurrir a organismos públicos de igualdad o al Defensor del Pueblo (-9,1 puntos), la comunicación a amistades o familiares (-6,5 puntos), recurrir a abogados/as (-5,8 puntos), así como, de forma más moderada, recurrir a tribunales o fiscalía (-1,5 puntos). En sentido contrario, aumenta levemente intención de acudir a sindicatos (+1,6 puntos). Finalmente, la respuesta no sabe/no contesta descienden de forma significativa (-10,9 puntos). Estas variaciones observadas apuntan a un mayor peso de las vías policiales y menor intención de recurrir a organismos especializados en igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2020, 2024 y 2025.

EPADE 2020: P42; EPADE 2024: P22; EPADE 2025: P23. “Si fuera (o volviera a ser) víctima de una discriminación, ¿a quién preferiría informar?”

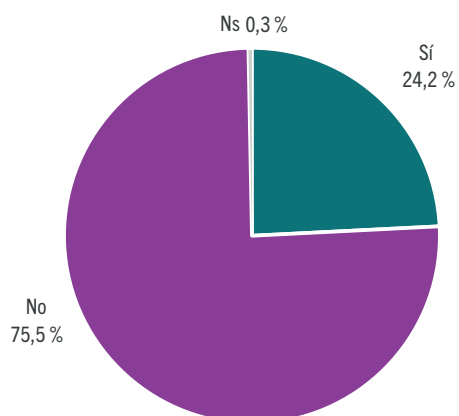
En conclusión, los resultados de 2025 ponen de manifiesto la persistencia de la infradenuncia como uno de los principales retos en la respuesta frente a la discriminación. Aunque se reduce parcialmente la percepción de que denunciar “no sirve de nada”, esta continúa siendo la razón más frecuente para no formalizar una queja o denuncia, lo que refleja una desconfianza sostenida en la eficacia de los mecanismos disponibles.

Al mismo tiempo, se observa un desplazamiento en los canales de comunicación, con un mayor peso de la vía policial y una menor utilización de los organismos especializados en igualdad o defensa de derechos. En conjunto, estos resultados subrayan la necesidad de reforzar la accesibilidad, el conocimiento y la credibilidad de los recursos de denuncia, así como de reducir las barreras que dificultan su activación.

Discriminación indirecta u observada

Por otro lado, se han analizado 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. Este indicador complementa la información sobre discriminación declarada, al incorporar la dimensión de observación social y ofrecer una visión más amplia de la presencia de estas situaciones en la vida cotidiana.

En el Gráfico 43 se presenta la distribución de respuestas a la pregunta “En los últimos 12 meses, ¿ha sido testigo de alguna situación de discriminación sufrida por alguna persona en los últimos doce meses?”. Así, 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 75,7 % de la población vasca no ha sido testigo de alguna situación de discriminación en el último año, mientras que el 24,2 % afirma que ha sido testigo de alguna situación de discriminación, y un 0,3 % no sabe o no contesta.

Gráfico 43. Discriminación observada en los últimos doce meses (%)²²

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

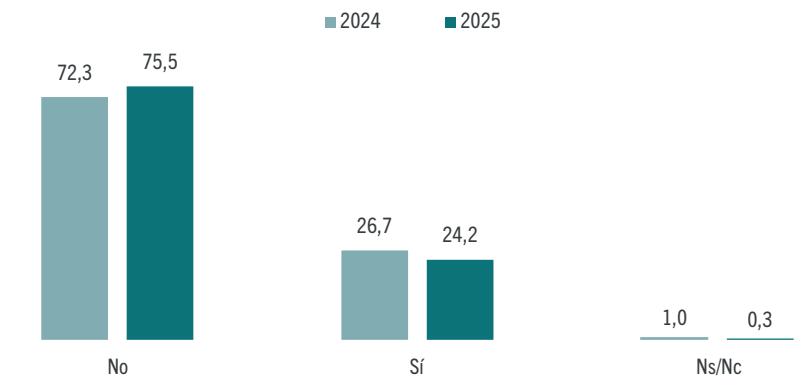
P15. "Independientemente de su situación personal, ¿en los últimos 12 meses ha sido testigo (ha visto u oído) de alguna situación de discriminación sufrida por alguna persona motivo de...?"

Se han reflejado diferencias entre hombres y mujeres respecto al porcentaje de personas que afirma haber sido testigo de discriminación durante el último año, donde los hombres reportan significativamente menos casos de discriminación observada (20,5 %) que las mujeres (27,7 %).

La comparación entre las respuestas del 2024 y 2025 muestra una ligera reducción de la discriminación observada por parte de la ciudadanía. De 2024 a 2025, el número de personas que reportan haber sido testigo de discriminación en los últimos doce meses ha disminuido -2,5 puntos porcentuales. De forma paralela, aumenta el porcentaje de personas que indican no haber sido testigo de este tipo de situaciones (+3,2 puntos porcentuales). Por su parte, las respuestas de no sabe/no contesta se han reducido hasta el mínimo (-0,7 puntos). A pesar de la ligera disminución, en torno a una de cada cinco personas continúa señalando haber presenciado un evento de este tipo en los últimos doce meses, lo que indica que en cierto grado la discriminación sigue formando parte del contexto social cotidiano (Gráfico 44).

²² Suma total de respuestas afirmativas para cada uno de los motivos de discriminación.

Gráfico 44. Discriminación observada en los últimos doce meses, comparativa 2024-2025 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024 y 2025.

EPADE 2024: P23; EPADE 2025: P15. “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 relación con las características o condiciones que son percibidas como ejes de la discriminación indirecta, los resultados muestran un patrón claro. Ser una persona migrada o de origen extranjero es la más mencionada (11,3 % del total de respuestas afirmativas). Le sigue, con menos de la mitad de las respuestas afirmativas, ser una persona racializada (5,8 %), lo que vuelve a señalar la centralidad del origen y la racialización. En un segundo nivel aparecen ser mujer y ser lesbiana, gay, bisexual u otra orientación no heterosexual, ambas con un 2,7 %, junto con ser una persona gitana (2,6 %). El resto de las características presenta porcentajes muy bajos y por debajo del 2 %. Entre ellas, tener otra religión o creencia religiosa (1,8 %), tener un origen étnico diferente al mayoritario (1,6 %), tener alguna discapacidad intelectual (1,2 %) o la apariencia física en general (1,0 %). Asimismo, se registran menciones en torno al 1 % o inferiores relacionadas con la salud mental, el sobrepeso u obesidad, la identidad de género, la edad, la discapacidad física o sensorial y la situación de calle (Gráfico 45).

En conjunto, la discriminación indirecta percibida se concentra principalmente en factores vinculados al origen, la racialización y el género, mientras que otras formas de desigualdad aparecen de manera mucho más residual en las experiencias observadas por la ciudadanía.

Gráfico 45. Características asociadas a la discriminación indirecta
(% sobre total de respuestas afirmativas)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024 y 2025.

EPADE 2024: P23; EPADE 2025: P15. “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...?”

Se observan diferencias por género en la discriminación declarada asociada a determinadas características. En el caso de las personas racializadas, esta categoría es señalada en mayor medida por las mujeres (7,5 %) frente a los hombres (3,9 %). Al igual que tener alguna discapacidad intelectual presenta una mayor proporción de menciones entre las mujeres (1,9 %) que entre los hombres (0,5 %).

La comparación entre 2020, 2024 y 2025 sobre las características o condiciones asociadas a situaciones de discriminación o trato desigual, según el criterio de las personas entrevistadas, muestra un cambio en el eje de atribución. En particular, ser una persona migrada o de origen extranjero es la característica que concentra en mayor medida la discriminación declarada, con un aumento de +5,6 puntos entre 2020 y 2025, consolidándose como el factor principal o el más señalado en los años más recientes. En sentido contrario, tener un origen étnico diferente registra el descenso más acusado: disminuye -5,6 puntos entre 2024 y 2025 y acumula una caída total de -9,6 puntos en el periodo 2020-2025. Posiblemente, porque en esta pregunta, al pedir a las personas que elijan tres

de las alternativas, ser una persona migrada o de origen extranjero haya obtenido todas las respuestas referentes a la diversidad de origen.

La discriminación asociada al género también experimenta una reducción relevante: ser mujer desciende -2,6 puntos, mientras que tener escasos recursos económicos disminuye -2,5 puntos en el mismo intervalo (2024-2025). El resto de las categorías recogidas muestran descensos más moderados pero continuados, situados entre -1,9 y -0,7 puntos porcentuales (Tabla 4).

Esta comparación de la evidencia recogida en estos años, se muestra una tendencia de concentración de la discriminación declarada en torno al eje migratorio. Esto, además, se refuerza con el descenso generalizado, en mayor o menor medida, en el resto de las características o condiciones. Este patrón sugiere una reconfiguración de las sensibilidades sociales sobre qué condiciones se perciben como más asociadas a experiencias de discriminación centrada es ser una persona migrada o de origen extranjero.

Tabla 4. Discriminación observada por características, comparativa: 2020, 2024 y 2025 (% sobre el total)²³

	2020	2024	2025
Ser mujer		5,3	2,7
Ser inmigrante o de origen extranjero	5,7	10,3	11,3
Tener un color de piel o rasgos diferentes a la mayoría		6,5	5,8
Tener un origen étnico diferente a la mayoría	11,2	7,2	1,6
Ser lesbiana, gay, bisexual u otra orientación no heterosexual		3,9	2,7
Ser transexual, transgénero o de género no binario		2,5	0,7
Ser una persona mayor		1,2	0,6
Tener otra religión o creencia religiosa	4,1	2,4	1,8
Tener escasos recursos económicos	2,8	0,6	0,3
Vivir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado	0,8	0,3	0,1
Tener sobrepeso u obesidad	2,6	1,0	0,8
Apariencia física en general		1,1	1,0
Opiniones políticas		1,5	0,1
Otros		2,7	1,6

Fuente: Elaboración propia EPADE 2020, 2024 y 2025.

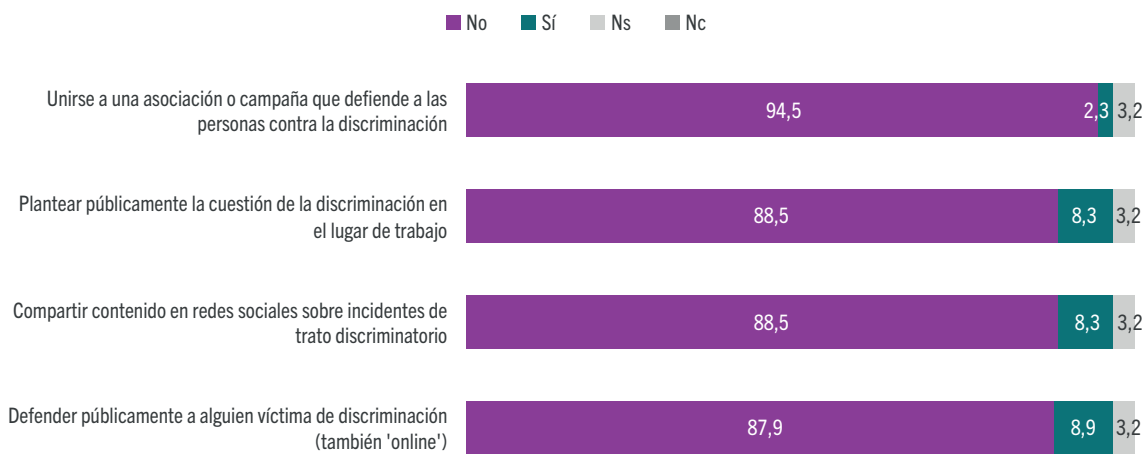
EPADE 2020: P43; EPADE 2024: P23; EPADE 2025: P15. “Independientemente de su situación personal, ¿en los últimos 12 meses ha sido testigo (ha visto u oído) de alguna situación de discriminación sufrida por alguna persona motivo de...?”

²³ Total situaciones reportadas de discriminación observada en los últimos 12 meses.

Compromiso ciudadano con la igualdad: acciones ante la discriminación

Por otro lado, se ha preguntado en la encuesta por las acciones realizadas por la población en los últimos doce meses en relación con la discriminación en la sociedad vasca. En términos generales, las respuestas muestran niveles reducidos de acción ciudadana, con porcentajes que en todos los casos se sitúan por debajo del 10 %, lo que evidencia un compromiso limitado, aunque presente. La acción más extendida es defender públicamente a una persona que estaba siendo víctima de discriminación, ya sea de manera presencial o a través de internet, mencionada por el 8,9 % de la población. Le sigue el haber planteado una cuestión relacionada con la discriminación en el entorno laboral, y haber compartido contenido en redes sociales sobre incidentes de discriminación (8,3 % y 8,3 %, respectivamente). Un 2,3 % de las personas preguntas declara haberse sumado a alguna campaña contra la discriminación (Gráfico 46).

Gráfico 46. Acciones de defensa ante situaciones de discriminación (%)

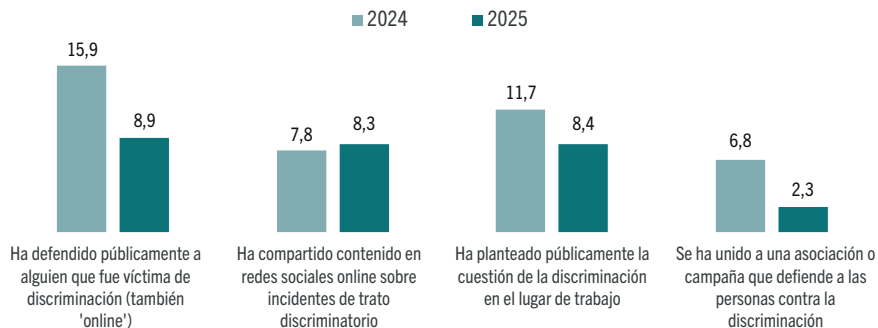


Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P16. “En los últimos 12 meses, ¿ha realizado alguna de las siguientes acciones?”

La comparación con los datos del año anterior refleja que el 2025 ha registrado un descenso generalizado en las acciones de defensa activa frente a situaciones de discriminación. La reducción más acusada se observa en defender públicamente a una persona víctima de discriminación (-7,0 puntos). También disminuye de forma relevante la acción de plantear públicamente cuestiones relacionadas con la discriminación en el entorno laboral (-3,3 puntos). Del mismo modo, se registra una caída notable en la participación en asociaciones o campañas contra la discriminación (-4,5 puntos). En contraste, la acción de compartir contenido en redes sociales sobre incidentes discriminatorios se mantiene prácticamente estable, con un leve incremento de 0,5 puntos (Gráfico 47).

Gráfico 47. Acciones de defensa ante situaciones de discriminación, comparativa 2024-2025 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024 y 2025.

EPADE 2024: P24; EPADE 2025: P16. "En los últimos 12 meses, ¿ha realizado alguna de las siguientes acciones?"

Tras observar los datos, de forma general se respalda un nivel reducido de implicación ciudadana frente a la discriminación, con acciones que rara vez superan el 10 % de la población. Además, la comparación interanual evidencia un descenso generalizado de las formas de defensa activa, especialmente en la defensa pública y la participación en campañas, mientras que la implicación digital se mantiene estable en niveles residuales. La activación cívica o ciudadana ante la discriminación continúa siendo limitada, señalando la necesidad de fortalecer los recursos y entornos que faciliten una mayor acción social ante la discriminación.

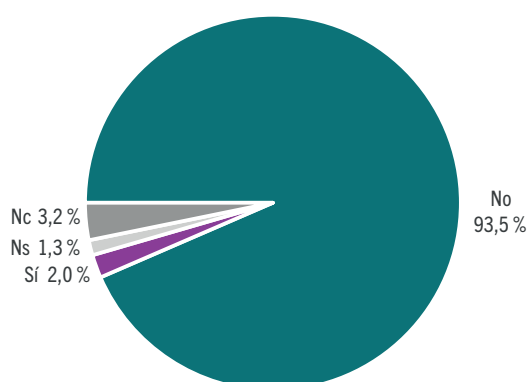
Declaración de haber ejercido discriminación

La declaración de conductas discriminatorias permite aproximarse a la disposición de la ciudadanía a reconocer prácticas de trato desigual, ya sea de manera intencionada o inconsciente. No obstante, debe señalarse que este indicador puede estar condicionado por la tendencia de las personas a ofrecer respuestas percibidas como socialmente aceptables, más aún en esta cuestión que en otras, dado su carácter. En este sentido, resulta esperable una infra-expresión o un bajo reconocimiento de este tipo de comportamientos, dado que es habitual que actives resistencias que dificultan reconocer prácticas consideradas recusables o que, según el contexto y la persona, tenga dificultades para identificar o nombrar explícitamente actos de discriminación hacia otras personas.

En la CAE, el 2,0 % de la población declara haber ejercido discriminación, acompañado de un 4,5 % de personas que no saben o no contestan y el 93,5 % señala no haber realizado una conducta discriminatoria en los 12 últimos meses (Gráfico 48). Algunos aspectos relevantes deben ser considerados al interpretar estos datos. Los resultados sitúan a Euskadi con niveles muy bajos

de autodeclaración y reconocimiento explícito de realizar conductas discriminatorias, dado que estos datos no concuerdan con la percepción y la declaración de discriminación recogida en esta misma encuesta, por ello algunos aspectos deben ser considerados a la hora de interpretar estos datos. Ciertas particularidades culturales o sociales que pueden limitar la autoaceptación de la discriminación, también un bajo nivel de sensibilidad a la hora de identificar ciertas conductas propias como actos de discriminación o las resistencias para reconocer prácticas recusables socialmente.

Gráfico 48. Conductas discriminatorias declaradas (%)

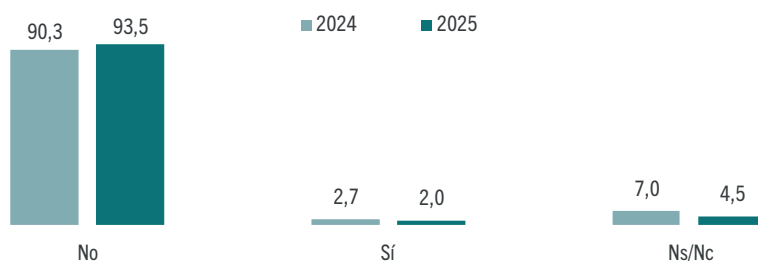


Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P16_5. "En los últimos 12 meses, ... ¿ha discriminado a alguien a propósito o inconscientemente?"

En la comparación con los datos de 2024 (Gráfico 49), se observa una cierta estabilidad en la respuesta negativa que aumenta en 3,2 puntos porcentuales en 2025. De forma paralela, la proporción de personas que responden afirmativamente se reduce levemente (-0,7 puntos), al tiempo que desciende también el porcentaje de no sabe/no contesta (-3 puntos). En conjunto, se mantiene la posición mayoritaria y se reduce la indecisión, sin que se aprecien cambios sustantivos en la estructura general de las respuestas.

Gráfico 49. Conductas discriminatorias declaradas, 2024 y 2025 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2024 y 2025.

EPADE 2024: P24_5; EPADE 2025: P16_5. "En los últimos 12 meses, ... ¿ha discriminado a alguien a propósito o inconscientemente?"



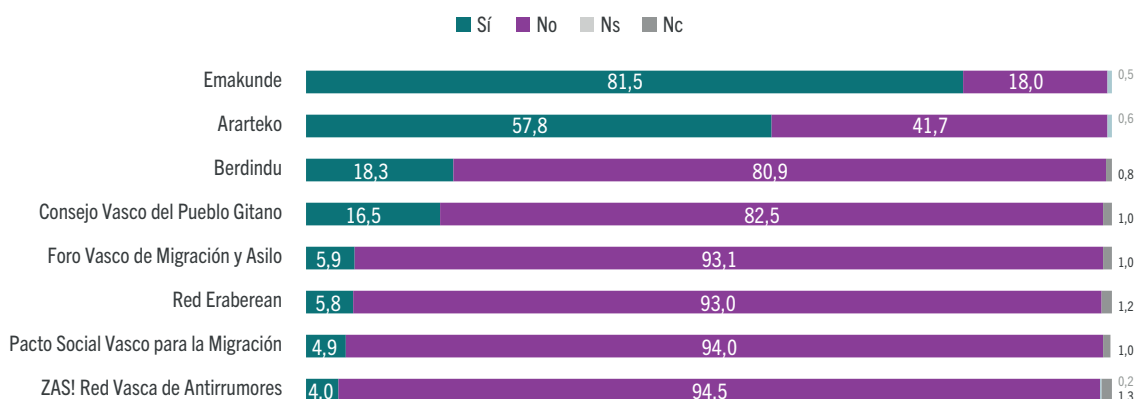
Conocimiento y valoración de la actuación institucional

En este apartado se analiza, en primer término, el grado de conocimiento de la ciudadanía sobre las instituciones y organismos que desarrollan su labor en el ámbito de la igualdad y la no discriminación. A continuación, se explora la percepción social acerca de la eficacia de las actuaciones institucionales dirigidas a prevenir y combatir la discriminación, valorando si dichas intervenciones se consideran suficientes en distintos ámbitos de la vida social, tales como la educación, el empleo, la vivienda o los servicios públicos. Por último, se examinan las opiniones en torno a la recogida de información personal de carácter anónimo —vinculada a características y situaciones potencialmente asociadas a la discriminación— cuando ésta se realiza con fines estadísticos.

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

El Gráfico 50 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. Los datos de 2025 confirman una estructura de conocimiento claramente jerarquizada y relativamente estable en el tiempo, aunque con algunas variaciones relevantes respecto a años anteriores.

Gráfico 50. Conocimiento de los organismos e instituciones favor de la igualdad y la no discriminación (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P25. “¿Ha oído hablar de...”

Emakunde²⁴ continúa siendo la institución con mayor notoriedad pública, con un 81,5 % de población que declara conocerla. El dato se mantiene prácticamente estable respecto a 2024 (80,9 %) y en niveles muy similares a los registrados desde 2020 (83,2 % en EPADE 2020; 83,4 % en 2022; 82,3 % en 2023). Se consolida, así, como el organismo con mayor implantación y reconocimiento sostenido en el ámbito de la igualdad.

En segundo lugar, se sitúa Ararteko²⁵, con un 57,8 % de conocimiento, manteniendo también una visibilidad elevada y diferenciada del resto de organismos. A mayor distancia se encuentran entidades con niveles de conocimiento intermedio o bajo. Berdindu²⁶ es reconocido por el 18,3 % de la población, lo que supone un descenso respecto a 2024 (21,2 %) y respecto a 2023 (19,8 %), aunque se mantiene por encima de los niveles de 2020 (13,5 %) y 2021 (15,8 %). Se aprecia, por tanto, una tendencia de crecimiento entre 2020 y 2024 seguida de una ligera corrección en 2025. El Consejo para la promoción integral y

²⁴ 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).

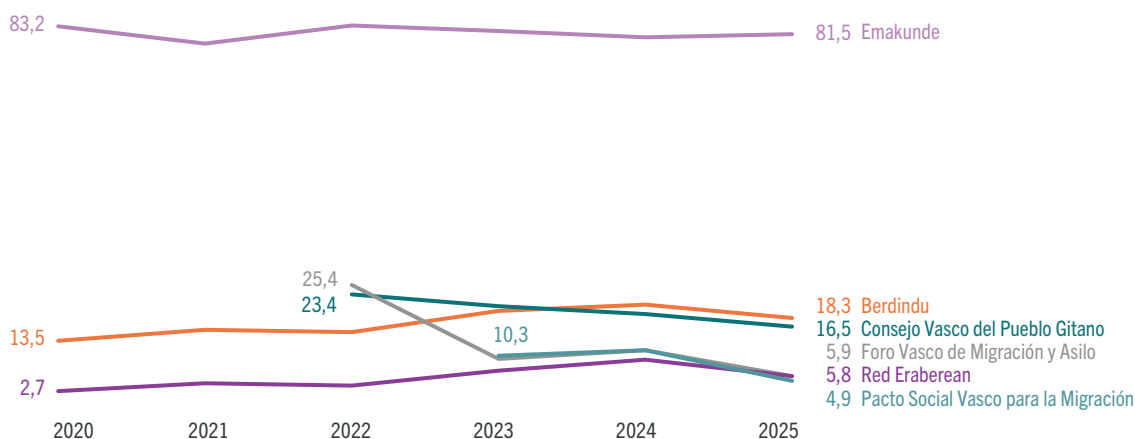
²⁵ El Ararteko es la institución defensora del pueblo de la Comunidad Autónoma del País Vasco, creada por el Parlamento Vasco en 1985. Es un alto comisionado independiente e imparcial que vela por la protección y defensa de los derechos de la ciudadanía frente a las actuaciones o mal funcionamiento de las administraciones públicas vascas (información disponible en: www.ararteko.eus).

²⁶ Berdindu es el Servicio del Gobierno Vasco de información y atención a personas lesbianas, gays, 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/>).

participación social del pueblo gitano en el País Vasco²⁷ no alcanza un 16,5 % de conocimiento, por debajo de los registros de 2024 (19,2 %) y 2023 (20,8 %). En este caso, se observa una tendencia descendente en los últimos dos años.

Más acusada es la reducción en el conocimiento de los organismos vinculados al ámbito migratorio. El Foro Vasco de Migración y Asilo²⁸ pasa del 11,4 % en 2024 al 5,9 % en 2025, situándose incluso por debajo de los niveles registrados en 2023 (9,5 %). La Red Eraberean²⁹, que había experimentado un crecimiento progresivo desde 2020 (2,7 %) hasta alcanzar el 9,3 % en 2024, desciende en 2025 al 5,8 %. De forma similar, el Pacto Social Vasco para la Migración reduce su notoriedad desde el 11,4 % en 2024 (10,3 % en 2023) hasta el 4,9 % en 2025 (Gráfico 51).

Gráfico 51. Conocimiento de los organismos e instituciones favor de la igualdad y la no discriminación (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P25. "¿Ha oído hablar de..."

²⁷ 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 constituye 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 tendientes 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).

²⁸ 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).

²⁹ 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.

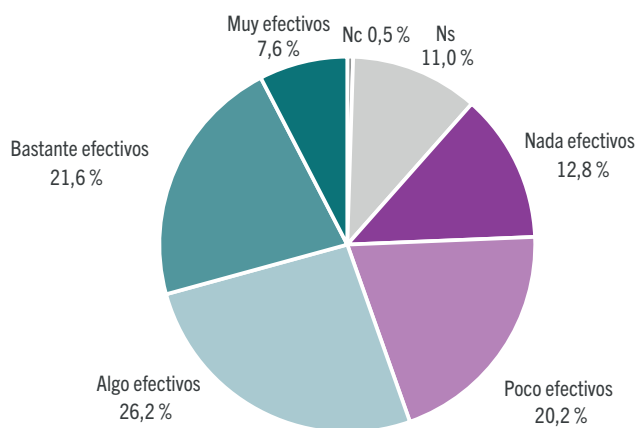
(Información disponible en: <https://www.euskadi.eus/web01-a1eraber/es/>).

En conjunto, los resultados muestran que, si bien el núcleo institucional más consolidado mantiene niveles estables de conocimiento, se observa en 2025 un retroceso en la visibilidad de varios organismos especializados, especialmente aquellos vinculados a migración y lucha contra la discriminación. Esto podría estar indicando una menor presencia pública reciente o una menor identificación ciudadana con estas estructuras, en contraste con la estabilidad de los organismos con mayor trayectoria institucional.

Valoración de la labor llevada a cabo desde el ámbito institucional

En 2025, la valoración de la efectividad de los esfuerzos institucionales para combatir la discriminación se sitúa en términos moderados y matizados (Gráfico 52). El 29,2 % de la población considera que los esfuerzos institucionales para combatir la discriminación son muy o bastante efectivos (7,6 % muy efectivos y 21,6 % bastante efectivos). Este porcentaje representa el segmento claramente positivo de la evaluación. El grupo más numeroso se concentra en posiciones intermedias: el 26,2 % considera que los esfuerzos son algo efectivos, lo que sugiere una percepción de eficacia parcial o limitada más que una valoración plenamente satisfactoria. Por su parte, el 33,0 % expresa una valoración negativa (20,2 % poco efectivos y 12,8 % nada efectivos), lo que evidencia que una proporción relevante de la ciudadanía percibe insuficiencia en la actuación institucional. Finalmente, el 11,0 % manifiesta no saber valorar la efectividad, lo que indica la existencia de un cierto margen de indefinición o desconocimiento.

Gráfico 52. Percepción de la efectividad de los esfuerzos institucionales para combatir la discriminación (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P27. "¿Cree que los esfuerzos realizados en Euskadi para combatir todas las formas de discriminación son efectivos?"

En conjunto, los datos dibujan una percepción social ambivalente: si bien no predomina una evaluación claramente negativa, tampoco existe un respaldo mayoritario rotundo a la efectividad institucional. La mayoría de la población se sitúa en posiciones intermedias o críticas moderadas, lo que apunta a una legitimidad institucional sostenida, pero no plenamente consolidada en términos de resultados percibidos.

El análisis de esta valoración por ámbitos aporta información relevante que se refleja en el Gráfico 53. La percepción sobre la suficiencia de los esfuerzos institucionales varía de forma significativa según el ámbito de discriminación considerado.

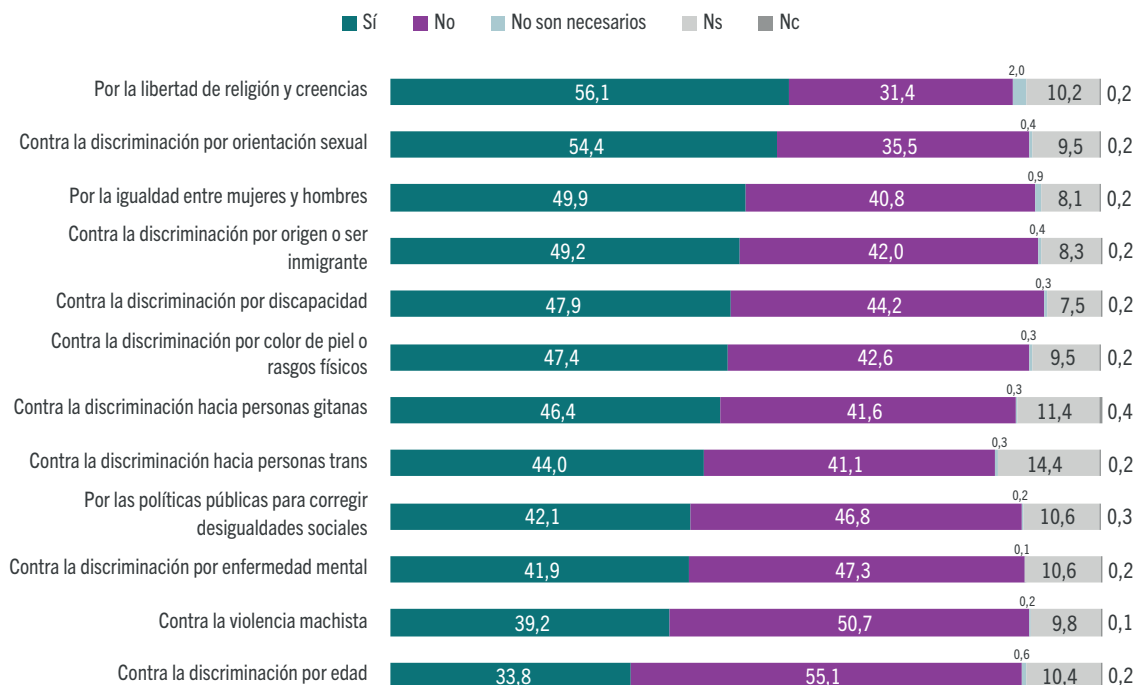
Los niveles más altos de valoración de esfuerzos institucionales se registran en relación con la libertad de religión y creencias, donde el 56,1 % considera que los esfuerzos son suficientes, seguido de la discriminación por orientación sexual (54,4 %). También en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres (49,9 %) y en la lucha contra la discriminación por origen o condición migrante (49,2 %) cerca de la mitad de la población percibe que las actuaciones son suficientes.

En una posición intermedia se sitúan los ámbitos vinculados a la discapacidad (47,9 %), la discriminación hacia las personas racializadas (47,4 %) y gitanas (46,4 %), donde la percepción de suficiencia ronda la mitad de la población, pero con niveles de desacuerdo también relevantes.

Los niveles más bajos de valoración de esfuerzos institucionales se observan en relación con la discriminación hacia personas trans (44 %), las políticas públicas para corregir desigualdades (42,1 %) y la discriminación por tener una enfermedad mental (41,9 %).

Finalmente, los ámbitos donde predomina claramente la percepción de insuficiencia son la lucha contra la violencia machista, donde sólo el 39,2 % considera suficientes los esfuerzos, frente a un 50,7 % que los estima insuficientes, y especialmente la discriminación por edad, con apenas un 33,8 % que percibe suficiencia, frente a un 55,1 % que considera que los esfuerzos no son suficientes.

Gráfico 53. Percepción los esfuerzos institucionales suficientes para combatir la discriminación, por ámbitos (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

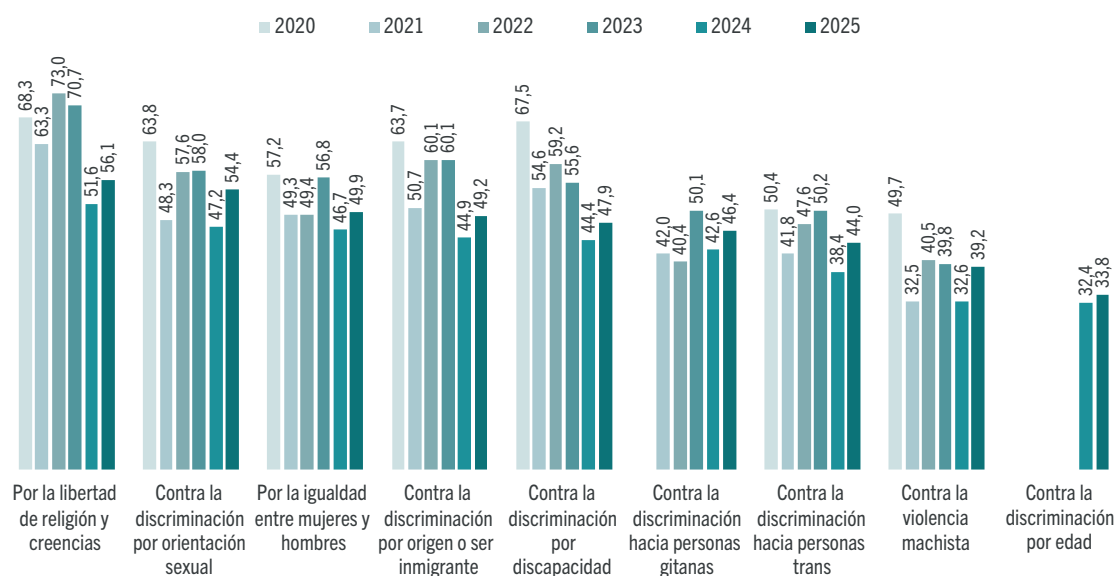
EPADE 2025: P28. “¿Hacen las instituciones vascas esfuerzos suficientes para...?”

Más allá de la dicotomía suficiencia/insuficiencia, resulta relevante atender a la categoría “no son necesarios”, que introduce una dimensión distinta en la interpretación de los datos. Este posicionamiento puede reflejar, en algunos casos, una negación indirecta de la existencia o gravedad de la discriminación en el ámbito correspondiente, pero también puede expresar la percepción de que la intervención institucional no es el instrumento adecuado para abordar determinadas desigualdades. Aunque los porcentajes son minoritarios en términos agregados, su presencia constante en todos los ámbitos sugiere que existe un sector de la población que cuestiona la necesidad misma de la acción pública en materia de igualdad de trato. Esta posición no debe confundirse automáticamente con rechazo a la igualdad, sino que puede estar vinculada a marcos ideológicos sobre el papel del Estado o a interpretaciones individualizadas del problema. En términos comparativos, esta opción alcanza sus valores más elevados en los ámbitos de la discriminación por edad (10,4 %) y en relación con las políticas públicas para corregir desigualdades sociales (10,6 %), mientras que los niveles más bajos se registran en la lucha contra la violencia machista (2,0 %), lo que sugiere que este último ámbito concita un mayor consenso social respecto a la necesidad de intervención institucional.

La evolución 2020-2025 muestra una dinámica en tres tiempos claramente diferenciada. Tras el descenso generalizado registrado en 2024, en 2025 se

observa una recuperación moderada en prácticamente todos los ámbitos, con incrementos relevantes en orientación sexual, violencia machista, personas trans o libertad religiosa. No obstante, este repunte no permite alcanzar los niveles registrados en 2020 (año que recoge el contexto de pandemia), cuando la percepción de esfuerzo institucional era sistemáticamente más elevada en la mayoría de los ámbitos analizados. Así, aunque 2025 corrige parcialmente la caída del año anterior, se mantiene una cierta erosión respecto al inicio de la serie. Además, persisten dos ámbitos estructuralmente más críticos: la violencia machista y la discriminación por edad, que continúan situándose como los espacios donde la percepción de insuficiencia en los esfuerzos institucionales es más acusada (Gráfico 54).

Gráfico 54. Percepción los esfuerzos institucionales suficientes para combatir la discriminación, por ámbitos: 2020-2024
(% respuestas afirmativas)



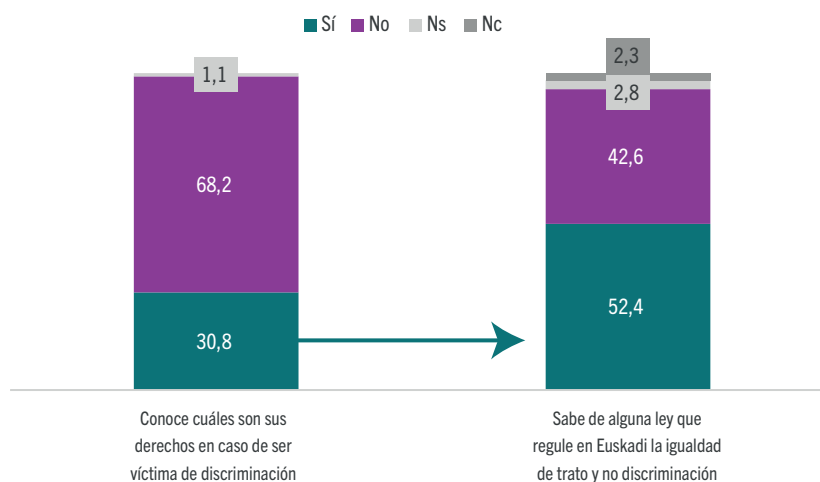
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P28. "¿Hacen las instituciones vascas esfuerzos suficientes para...?"

Conocimiento de derechos y del marco normativo en materia de no discriminación

En relación al conocimiento del derecho a la no discriminación, la mayoría de la población manifiesta su desconocimiento y, aproximadamente la mitad de las que afirman conocer, conoce alguna ley que regule la igualdad de trato y no discriminación.

Gráfico 55. Conocimiento del derecho a no discriminación



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P24. "¿Conoce cuáles son sus derechos en caso de ser víctima de discriminación?" y P25. "¿Sabe de alguna ley que regule en Euskadi la igualdad de trato y no discriminación?"

Los resultados muestran, en primer lugar, que el conocimiento de los derechos ante una situación de discriminación es limitado en el conjunto de la población: solo el 30,8 % afirma conocer cuáles son sus derechos, frente al 68,2 % que declara no conocerlos. Además, entre quienes sí afirman conocer esos derechos, algo más de la mitad (52,4 %) señala conocer alguna ley que regula en Euskadi la igualdad de trato y la no discriminación, mientras que el 42,6 % afirma no conocerla. En conjunto, los datos apuntan a un conocimiento restringido y parcial del marco de protección frente a la discriminación.



Índice sintético de Apertura hacia la Diversidad en la CAE

Introducción

La Encuesta sobre percepciones y actitudes en torno a la discriminación en Euskadi 2025 se construye sobre algunos términos de elevada complejidad y profundidad como la diversidad, la aceptación de la diferencia (en “el/la otro/a”) 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. Esta diversidad se manifiesta en múltiples dimensiones —cultural, religiosa, étnica, lingüística, sexual y de género, funcional, generacional, entre otras— y se expresa a través de actitudes, percepciones y comportamientos que pueden situarse en un continuo que va desde la aceptación y el respeto hasta el rechazo y la discriminación. La igualdad de trato y su vulneración no remiten únicamente a marcos normativos, sino también a disposiciones subjetivas y sociales que condicionan la convivencia y la interacción cotidiana entre personas y grupos.

En este contexto, resulta fundamental disponer de herramientas que permitan conocer cómo se posiciona la sociedad vasca ante la diferencia en otras personas, hasta qué punto acepta o rechaza dicha diferencia y qué actitudes predominan en relación con colectivos diversos en distintos ámbitos de la vida social. La aceptación de la diversidad basada en el respeto favorece la interacción positiva, la cohesión social y la igualdad de trato, mientras que su negación o cuestionamiento puede derivar en dinámicas de exclusión, conflicto y discriminación.

A lo largo de capítulos precedentes se han analizado de forma detallada las percepciones, actitudes y comportamientos de la población vasca hacia distintos colectivos y en diferentes ámbitos. En este capítulo se adopta una perspectiva

sintética, orientada a dar respuesta a una cuestión central y recurrente en el análisis de la igualdad de trato y la no discriminación: ¿en qué medida acepta la sociedad vasca a las personas percibidas como distintas?, ¿hasta qué punto puede caracterizarse como una sociedad inclusiva?, ¿qué resistencias y ámbitos de mejora se detectan?

Con el fin de responder de manera global y resumida a estas preguntas, se ha elaborado un índice sintético que permite expresar, en un único valor, la posición general de la sociedad vasca respecto a la apertura hacia la diversidad. Este índice, denominado Índice de Apertura hacia la Diversidad, pretende actuar como un instrumento analítico que facilite la comprensión del fenómeno, el seguimiento de su evolución a lo largo del tiempo, así como la identificación de segmentos de población con actitudes más negativas o excluyentes, de cara a la orientación en la elaboración de medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación.

Elaboración del Índice de Apertura hacia la Diversidad

La elaboración de un índice sintético permite monitorizar de forma sencilla y sistemática la evolución temporal de las actitudes de la población vasca en su conjunto, así como de determinados segmentos de interés para la acción social y política. En este sentido, el Índice de Apertura hacia la Diversidad constituye una herramienta analítica que sintetiza una gran cantidad de información procedente de la encuesta y la traduce en una medida numérica fácilmente interpretable.

El índice se basa en las respuestas proporcionadas por cada persona encuestada a un conjunto amplio de preguntas relacionadas con la aceptación o el rechazo de la diferencia social. El resultado final se expresa en una escala que oscila entre 0 y 100 puntos, donde los valores próximos a 0 representan posiciones y actitudes claramente hostiles, cerradas o excluyentes hacia la persona diferente, mientras que los valores cercanos a 100 reflejan actitudes abiertas, inclusivas y favorables a la diversidad.

Aun siendo conscientes de las limitaciones inherentes al diseño cuantitativo en el análisis de actitudes, la literatura en ciencias sociales ha demostrado ampliamente la validez y fiabilidad de este tipo de aproximaciones. La construcción de índices sintéticos mediante técnicas multivariantes se inscribe en esta tradición metodológica y presenta ventajas claras: permite asignar puntuaciones individuales, detectar relaciones estadísticamente significativas entre variables, establecer tipologías y perfiles sociales, y realizar un seguimiento longitudinal de la evolución del fenómeno analizado.

El Índice de Apertura hacia la Diversidad elaborado a partir de la EPADE 2025 mantiene la misma lógica conceptual y metodológica que el índice desarrollado en la edición 2024, lo que permite analizar su evolución en el tiempo. No obstante, el proceso de actualización del índice ha implicado la introducción de algunos ajustes metodológicos, derivados principalmente de modificaciones en el cuestionario.

Para elaborar este Índice de Apertura hacia la Diversidad hemos seguido los siguientes pasos:

1. **Selección de variables relevantes.** En la elaboración del Índice de Apertura hacia la Diversidad 2025 se han utilizado, en la medida de lo posible, los mismos ítems que en la edición anterior. Sin embargo, por razones derivadas del diseño del cuestionario, no ha sido posible incluir una de las baterías correspondientes a la dimensión de apertura hacia la diversidad en la esfera institucional, mientras que se han incorporado nuevos ítems en otras baterías para ampliar el número de colectivos analizados.
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 exploratorios³⁰ a la base de datos EPADE 2025.** 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 58 variables.
4. **Aplicación de un primer análisis factorial de componentes principales confirmatorio.** Con este primer análisis factorial confirmatorio redujimos las 58 variables a cinco factores o dimensiones que comprenden la estructura interna de la posición de una persona hacia la diferente, su grado de apertura hacia la diversidad y diferencia entre personas.

³⁰ 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 65 variables introducidas en el primer análisis decidimos prescindir de 7 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 comunalidades una vez extraídos los factores con altos valores propios, o por proporcionar información redundante con otras variables seleccionadas.

5. **Aplicación de un segundo análisis factorial de componentes principales, el de segundo orden, a las cinco 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 encuestada³¹.
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 20 puntos. De esa forma, entre las cinco 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 (100,08 puntos, para ser exactos). 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.
7. **Cálculo de los índices parciales y del índice sintético de apertura hacia la diversidad.** 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 cinco 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.

En resumen, creemos que nuestro índice, basado en 58 variables (ítems) de la encuesta EPADE 2025, 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 (medición longitudinal).

a. Dimensiones de las actitudes hacia la diversidad

Como ya hemos avanzado, la primera operación que hemos realizado ha sido un análisis factorial exploratorio con las 65 variables iniciales 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

³¹ 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 100,08 puntos, pero entendemos que podemos despreciar esos 0,08 puntos de la parte superior de la escala en aras de una mayor simplificación en la explicación y divulgación de los resultados.

58 variables³². En concreto, nos hemos quedado con los 11 ítems de la P7, los 19 ítems de la P8, 7 ítems de la P9, 10 ítems de la P11 y con los 11 ítems de la P13.

El primer análisis factorial de componentes principales nos ha proporcionado un total de cinco dimensiones básicas³³ compuestas por las variables que indica el Gráfico 55 y que se corresponden con las dimensiones del índice EPADE 2024, a excepción de la dimensión relacionada con la aceptación en la esfera institucional³⁴. 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, aceptación o rechazo, de la población vasca hacia la diversidad descansa en cinco dimensiones básicas:

1. Dimensión de aceptación de la diversidad en la esfera familiar: es la dimensión que más discrimina (más varianza o variabilidad explica) a la población vasca 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 19 situaciones distintas con categorías de personas diferentes. Se trata del ámbito más íntimo de los analizados. Esta dimensión explica el 15,42 % de la variabilidad total que se da entre la población vasca (una vez hecha la rotación factorial).
2. 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 aceptación o resistencia hacia las personas diversas (por origen, racialización, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, etc.: hasta un total de 11 categorías de personas diferentes). Es una dimensión que recoge el 13,48 % de la variabilidad total (una vez hecha la rotación factorial).
3. 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 las personas diversas 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

³² Hemos decidido prescindir de siete variables porque sus indicadores de correlación (MSA) o su comunalidad no cumplían los requisitos mínimos para ser incluidas en el análisis.

³³ Estas cinco dimensiones explican el 61,78 % de la varianza total, por lo que hemos optado por no trabajar con un mayor número de dimensiones porque la interpretación sustantiva de las cinco dimensiones así nos lo aconseja.

³⁴ En el diseño del cuestionario se ha visto necesario eliminado una batería de ítems que aglutinaban dicha dimensión.

Gráfico 56. Dimensiones del Índice de Apertura hacia la Diversidad 2025

Índice de Apertura hacia la Diversidad

Acep. Familiar (15,42 %)	Acep. Subjetiva (13,48 %)	Acep. Material (8,29 %)	Acep. Comunitaria (7,70 %)	Acep. Cultural (4,87 %)
P8_1 Rel. Sentimental p.o. extranjero P8_2 Rel. Sentimental p. de color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la pob. P8_3 Rel. Sentimental p. blanca o caucásica P8_4 Rel. Sentimental p. gitana P8_5 Rel. Sentimental p. del mismo sexo P8_6 Rel. Sentimental p. transexual, P8_7 Rel. Sentimental p. con alguna discapacidad física y/o sensorial P8_8 Rel. Sentimental p. con alguna discapacidad intelectual P8_9 Rel. Sentimental p. con alguna enfermedad mental P8_10 Rel. Sentimental p. de otra religión o creencia religiosa P8_11 Rel. Sentimental p. católica P8_12 Rel. Sentimental p. judía P8_13 Rel. Sentimental p. musulmana P8_14 Rel. Sentimental p. ortodoxa P8_15 Rel. Sentimental p. protestante o evangélica P8_16 Rel. Sentimental p. atea P8_17 Rel. Sentimental p. con escasos recursos económicos P8_18 Rel. Sentimental p. que vive en un municipio o barrio degradado/pobre/estigmatizado P8_19 Rel. Sentimental p. con sobrepeso	P13_1 Apertura a p.o. extranjero P13_2 Apertura a p. de color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la pob. P13_3 Apertura a p. gitanas P13_4 Apertura a p. lesbianas, gays, bisexuales u otras orientaciones no hetero. P13_5 Apertura a p. transexual, P13_6 Apertura o de género no binario P13_7 Rel. Sentimental p. con alguna discapacidad P13_8 Apertura a p. con alguna enfermedad mental P13_9 Apertura a p. de otra religión o creencia religiosa P13_10 Apertura a p. con escasos recursos económicos P13_11 Apertura a p. sin hogar o en situación de calle P13_12 Apertura a p. con sobrepeso u obesidad	P11_2 Alquilar Viv. p. de color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población P11_4 Alquilar Viv. p. lesbiana, gay, bisexual u otras orientaciones P11_5 Alquilar Viv. p. transexual, P11_6 Alquilar Viv. p. joven P11_8 Alquilar Viv. p. con alguna discapacidad P11_9 Alquilar Viv. p. con alguna enfermedad mental P11_10 Alquilar Viv. p. de otra religión o creencia religiosa P11_12 Alquilar Viv. p. con sobrepeso u obesidad P9_4 Contratar p. lesbiana, gay, bisexual u otras orientaciones P9_5 Contratar p. transexual, P9_8 Contratar p. con alguna discapacidad	P7_1 Vecindario p.o. extranjero P7_2 Vecindario p. de color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población P7_4 Vecindario p. lesbianas, gays, bisexuales u otras orientaciones no heterosexuales P7_5 Vecindario p. transexuales, P7_6 Vecindario o género no binario P7_7 Vecindario p. jóvenes P7_8 Vecindario p. con alguna discapacidad P7_9 Vecindario p. con alguna enfermedad mental P7_10 Vecindario p. de otra religión o creencia religiosa P7_11 Vecindario p. con escasos recursos económicos	P7_3 Vecindario p. gitanas P9_1 Contratar p.o. extranjero P9_2 Contratar p. de color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población P9_3 Contratar p. gitana P9_10 Contratar p. de otra religión o creencia religiosa P11_1 Alquilar Viv. p.o. extranjero P11_3 Alquilar Viv. p. gitana

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025

11 situaciones distintas con categorías de personas diversas. Es una dimensión que explica el 8,29 % de la varianza total (una vez hecha la rotación factorial).

4. 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 10 situaciones distintas con categorías de personas diversas. Es una dimensión que recoge el 7,70 % de la variabilidad total (una vez hecha la rotación factorial).
5. Dimensión de aceptación de la diversidad cultural: esta dimensión nos remite a la disposición que muestra la población vasca a la aceptación de la diversidad en relación con colectivos culturalmente distintos, personas de origen extranjero y personas gitanas, en diferentes escenarios: contratarle, alquilarle una vivienda, etc. Es una dimensión que recoge el 4,87 % de la variabilidad total (una vez hecha la rotación factorial).

El análisis factorial de componentes principales de segundo orden nos ha permitido ponderar estas dimensiones a la hora de obtener el índice sintético de Apertura hacia la Diversidad (ver Gráfico 56).

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 cinco dimensiones establecidas, y el índice integral de apertura hacia la diversidad entre el conjunto de la sociedad vasca.

El apartado lo hemos articulado en cinco puntos:

1. El Índice de Apertura hacia la Diversidad
2. Puntuaciones en las dimensiones que integran el Índice
3. Variables discriminantes: perfiles de apertura y rechazo
4. Una tipología
5. Grandes grupos en la sociedad vasca

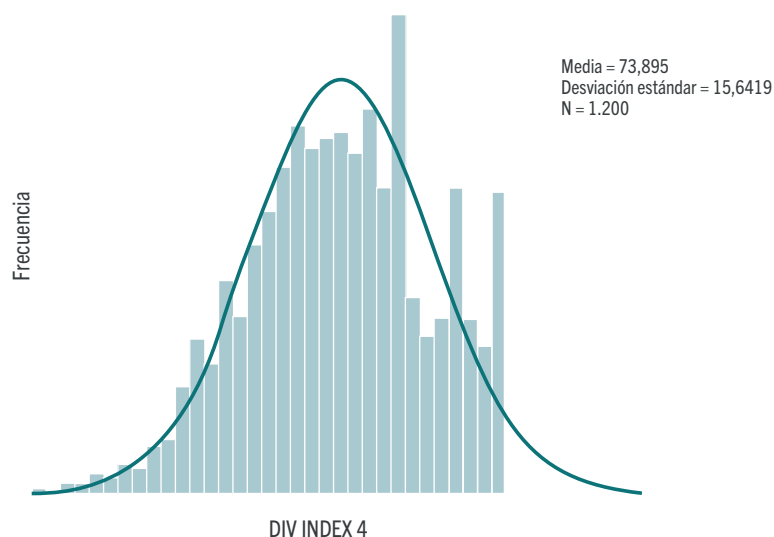
Una vez que hemos determinado el proceso metodológico y estadístico para el cálculo del valor del índice, observamos que su valor medio para el conjunto de la sociedad vasca es de 73,89 puntos. Este valor nos indicaría la posición de las actitudes de la sociedad vasca en una escala entre 0, que significaría total rechazo a la diferencia y diversidad entre personas, y 100, que significaría total apertura de la sociedad vasca a la diversidad y diferencia entre personas (Gráfico 56).

A nuestro entender es un valor intermedio, es decir, reflejaría una posición hacia la creciente multiplicidad de la diferencia 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. En comparación con la edición anterior, el Índice de Apertura hacia la Diversidad alcanza en 2025 una puntuación media de 73,89 puntos, frente a los 71,12 puntos registrados en 2024, lo que apunta a una evolución moderadamente positiva en la apertura de la población vasca hacia la diversidad, que deberá ser confirmada en futuras ediciones.

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 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 2025 obtuvo un valor de 65,86 puntos.
- El Índice de Apertura hacia las personas LGTBI 2021, que mide la posición de la población vasca hacia este colectivo de personas. En el primer sondeo y primera aproximación a un índice sintético 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 2022, que mide las actitudes de la población vasca hacia este grupo social, obtuvo un valor de 54,36 puntos.
- El Índice de Apertura hacia la diversidad religiosa 2023, que mide las percepciones y actitudes de la sociedad vasca hacia la creciente diversidad de credos religiosos, obtuvo el valor de 64,05 puntos.

Gráfico 57. Índice de Apertura hacia la Diversidad



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025

Así pues, creemos que el valor obtenido representa adecuadamente la posición positiva, pero con ambivalencias, de la sociedad vasca respecto a la aceptación de la diversidad 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 su apertura hacia la diversidad 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 a la diferencia entre personas (Gráfico 57).

Hemos visto que una mayor apertura hacia la diversidad o una mayor postura de resistencia ante ella descansa en cinco dimensiones o esferas básicas:

1. Aceptación familiar
2. Aceptación autoasignada
3. Aceptación material
4. Aceptación comunitaria
5. 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 cinco dimensiones que lo componen. Los índices parciales tienen un recorrido o rango que se mueve entre los 0 y los 20 puntos. Así, podemos comparar las cinco dimensiones y establecer diferencias en las posiciones y actitudes que tiene la población hacia estas cinco dimensiones de la diversidad.

En el Gráfico 58 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 y diferencia entre personas en la esfera comunitaria (vecinal) y en la esfera material (alquilar vivienda y contratar).

Gráfico 58. Puntuaciones de las dimensiones de la actitud hacia la diversidad, puntuación media de 0 a 20



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025

En el otro extremo, destaca la aceptación de la diferencia 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 y subjetiva (autopercepción).

c. Variables discriminantes: perfiles de apertura y rechazo

La construcción de un índice sintético de apertura hacia la diversidad, junto con la obtención de puntuaciones individuales tanto en el índice global como en cada una de sus dimensiones parciales, permite analizar la existencia de diferencias significativas entre distintos subgrupos de población. En este sentido, no puede asumirse que la sociedad vasca presente una posición homogénea en relación con la apertura hacia la diversidad, sino que es razonable plantear la hipótesis de que dicha apertura varía en función de determinadas características sociodemográficas.

Desde esta perspectiva, el análisis de las puntuaciones del índice en relación con variables como la edad, el sexo, el nivel educativo u otras características sociodemográficas permite identificar qué factores están asociados a posiciones más abiertas o, por el contrario, a mayores resistencias ante la diversidad.

En la medida en que determinadas variables sociodemográficas explican diferencias consistentes en los niveles de apertura hacia la diversidad, estas adquieren un valor predictivo, permitiendo establecer tipologías de población y detectar aquellos grupos de personas con mayores resistencias. Todo ello proporciona una base empírica sólida para la definición y orientación de políticas públicas, acciones de sensibilización y estrategias de intervención social dirigidas a promover la igualdad de trato y la no discriminación, en coherencia con el marco normativo vigente y con los principios de una sociedad plural, integradora y cohesionada.

Para discriminar comportamientos hemos cruzado, en un primer momento, el 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 una minoría, país de origen y estatus. En la Tabla 5 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, territorio histórico, clase social subjetiva, sentimiento identitario y nivel de ingresos no consiguen discriminar, es decir, no presentan diferencias estadísticamente significativas de comportamiento entre sus categorías.

Tabla 5. Variables que discriminan la 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
75 y más años	Edad	<0.001	18-24 años
Primarios	Estudios	<0.001	Secundarios y universitarios
Erdaldun	Euskera	0.003	Euskaldun
Católicas o de otra religión	Religión	<0.001	Agnósticas y ateas
Derecha	Ideología	<0.001	Izquierda
Indiferentes con situación económica	Satisfacción económica	<0.001	Satisfechos con situación económica
Al cuidado del hogar	Actividad	<0.001	Estudiantes
No perteneciente a una minoría	Minoría	<0.001	Perteneciente a una minoría
Nacidas en España	Origen	0.007	De origen extranjero
Estatus bajo y medio	Estatus	<0.001	Estatus alto

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025

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

- Personas jóvenes de 18-24 años, personas con estudios universitarios o secundarios, euskaldunas, personas agnósticas o ateas, de ideología de izquierda, satisfechas con su situación económica, personas que estudian, personas que pertenecen a una minoría, personas de origen extranjero y personas que son de estatus socioeconómico alto.

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

- Personas de 75 y más años, personas con estudios primarios, personas que no hablan euskera, personas católicas o de otra religión, de ideología de derecha, indiferentes con su situación económica, personas al cuidado del hogar, personas que no pertenecen a una minoría, personas nacidas en el Estado español y personas que son de estatus socioeconómico bajo o medio.

d. Perfiles de apertura o rechazo hacia la diversidad: una tipología

Para profundizar en los perfiles descritos, hemos realizado un análisis multivariante denominado Detector Automático de Interacciones (AID)³⁵. 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 diferencia en las personas con las que nos relacionamos y componen la rica diversidad de la sociedad vasca. Esa desagregación la iremos haciendo basándonos en aquellas variables que más variabilidad expliquen, es decir, que más discriminen entre las categorías de esas variables.

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, práctica religiosa,

³⁵ El análisis AID (*Automatic Interaction Detection*) es una metodología multivariante basada en el análisis simple de la varianza, pero realizado en cascada. Es una 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*).

ideología, sentimiento identitario, ingresos del hogar, satisfacción económica, actividad, pertenencia a una minoría, país de origen y estatus.

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

El árbol de segmentación resultante nos proporciona un total de 9 tipos o segmentos distintos de personas con diferentes características sociodemográficas y/o diferente apertura hacia la diversidad, tal y como lo podemos comprobar en el Gráfico 58.

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

1. Primer nivel: la variable *actividad* es la variable con mayor capacidad explicativa del diferente nivel de apertura o rechazo a la diversidad³⁶, 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 *estudios* (significación 0.000) y *ser o no practicante de una religión* (significación 0.018).
3. Tercer nivel: en este nivel aparecen las variables *ser creyente de una religión* (significación 0.008), *estatus* (significación 0.029), *origen* (significación 0.038) y *clase social subjetiva* (significación 0.043).
4. Cuarto nivel: finalmente, en el cuarto nivel solo aparece como variable discriminante la *satisfacción económica* (significación 0.012).

Estas variables predictoras de comportamiento son las causantes, con su capacidad discriminante, de la construcción del árbol de segmentación del Gráfico 58. En este hemos ordenado todos los tipos o segmentos de más a menos apertura hacia la diversidad, señalando aquellos que se encuentran por

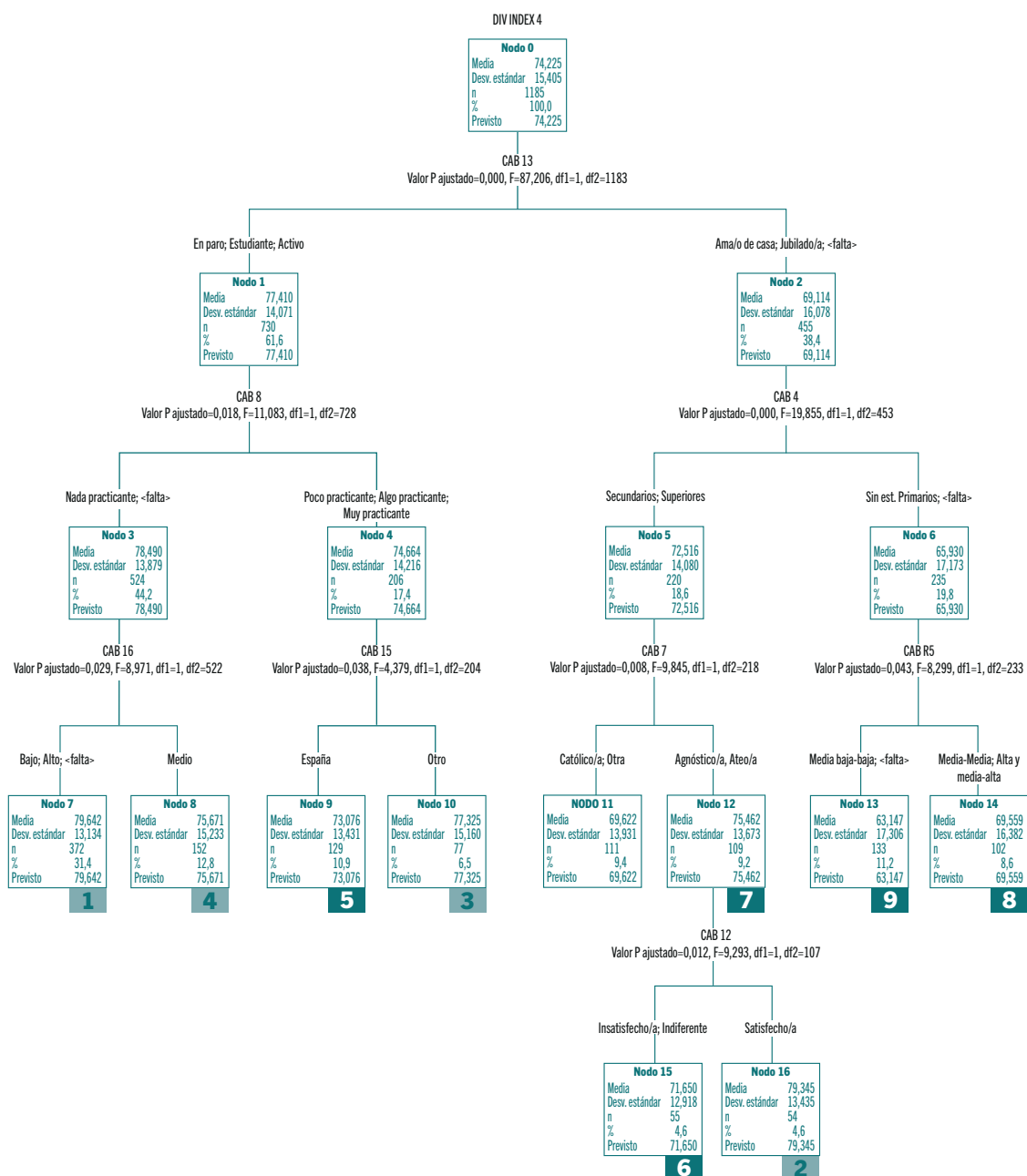
³⁶ La aplicación del AID ha reducido la variabilidad total del colectivo, separando la variabilidad intergrupos, la que existe entre los diferentes tipos o segmentos, es decir, la varianza que explicamos con las variables independientes, de la variabilidad intragrupo, la distinta apertura hacia la diversidad 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 12,5 % de la varianza total.

encima de la media con una numeración ordinal en color verde (con una aceptación mayor) y aquellos segmentos cuyo nivel de apertura hacia 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 9 segmentos, ordenados de mayor a menor apertura hacia la diversidad son estas:

1. Tipo 1: formado por personas activas, estudiantes o en paro, no practicantes de una religión y de estatus alto o bajo. Es el grupo que presenta un grado de apertura hacia la diversidad mayor, con un valor en el índice de 79,64 puntos. Reúne al 31,4 % de la población vasca.
2. Tipo 2: formado por personas jubiladas o dedicadas a tareas del hogar, con estudios secundarios o superiores, agnósticas o ateas y satisfechas con su situación económica. Es un grupo que puntúa 79,34 puntos y recoge al 4,6 % de la población vasca.
3. Tipo 3: formado por personas activas, estudiantes o en paro, practicantes de alguna religión y de origen extranjero. Es un grupo que puntúa 77,33 puntos y recoge al 6,5 % de la población vasca.
4. Tipo 4: formado por personas activas, estudiantes o en paro, no practicantes de una religión y de estatus medio. Este grupo puntúa en el índice 75,67 puntos. Reúne al 12,8 % de la población vasca.
5. Tipo 5: formado por personas activas, estudiantes o en paro, practicantes de alguna religión y de origen en el Estado español. Es un grupo que puntúa 73,08 puntos y recoge al 10,9 % de la población vasca.
6. Tipo 6: formado por personas jubiladas o dedicadas a tareas del hogar, con estudios secundarios o superiores, agnósticas o ateas, indiferentes o insatisfechas con su situación económica. Es un grupo que puntúa 71,65 puntos y recoge al 4,6 % de la población vasca.
7. Tipo 7: formado por personas jubiladas o dedicadas a tareas del hogar, con estudios secundarios o superiores y creyentes de alguna religión. Es un grupo que puntúa 69,62 puntos y recoge al 9,4 % de la población vasca.
8. Tipo 8: formado por personas jubiladas o dedicadas a tareas del hogar, sin estudios o con estudios primarios, de clase media o alta. Es un grupo que puntúa 69,56 y recoge al 8,6 % de la población vasca.
9. Tipo 9: formado por personas jubiladas o dedicadas a tareas del hogar, sin estudios o con estudios primarios, de clase baja. Es un grupo que puntúa 63,14 puntos y recoge al 4,7 % de la población vasca.

Gráfico 59. Árbol de segmentación y tipologías



Fuente: Elaboración propia a partir de EPAD 2025

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 aceptación que muestra hacia la persona diferente, 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 Aceptación de la Diversidad, sino también de sus puntuaciones en las cinco dimensiones señaladas anteriormente y que conforman las actitudes y posturas más globales de apertura o rechazo hacia la diversidad: aceptación en la esfera familiar, aceptación en la esfera material, 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 cinco dimensiones señaladas, hemos procedido a aplicarles un análisis multivariante de clasificación no jerárquico. Después de varias pruebas, parece 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 cinco dimensiones mencionadas³⁷.

La Tabla 6 muestra los resultados que arroja cada uno de los tres grupos en las cinco dimensiones, teniendo en cuenta que los índices parciales oscilan entre 0 y 20 puntos.

Tabla 6. Puntuación media de los tres grupos en las seis dimensiones, puntuación media de 0 a 20

	Aceptación de la diversidad	Duda ante la diversidad	Rechazo a la diversidad
Aceptación familiar	16,92	9,93	7,61
Aceptación material	19,8	19,42	16,16
Aceptación autoasignada	17,57	14,54	9,98
Aceptación comunitaria	19,79	19,58	18,66
Aceptación cultural	19,17	17,79	11,59

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025

En esta tabla podemos observar cómo hay un grupo, el que hemos denominado “Aceptación de la diversidad”, que tiene posiciones muy tolerantes en todos los ámbitos (puntuaciones cercanas o superiores a 19). Este grupo se caracteriza por manifestar actitudes muy abiertas y positivas en relación con la aceptación

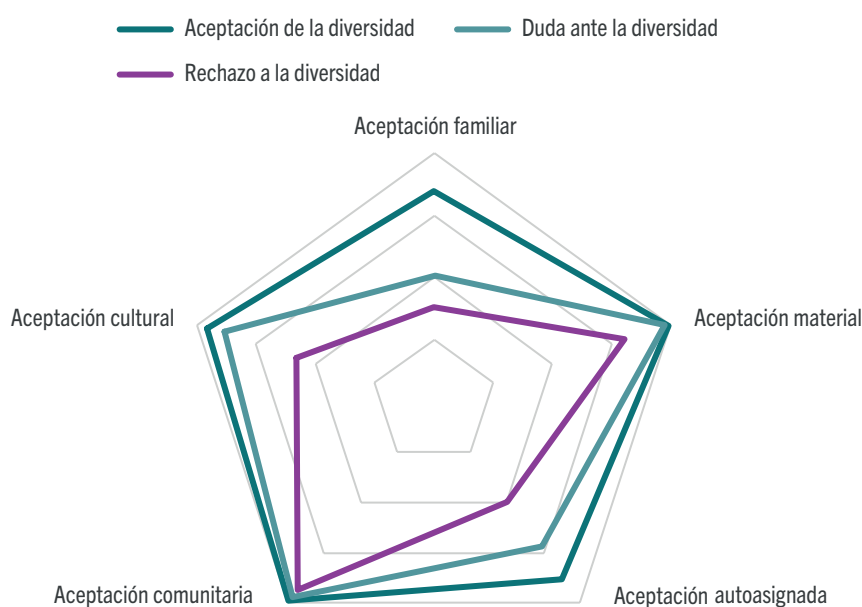
³⁷ Esta clasificación cumple con los dos requisitos que exige la técnica: 1) homogeneidad intragrupo (composición interna homogénea de cada uno de los grupos en relación a las cinco dimensiones y 2) homogeneidad intergrupo (diferencias significativas de aceptación entre los grupos resultantes).

de la diversidad y diferencia entre personas en las esferas analizadas: familiar, material, autoasignada, comunitaria y cultural.

Un segundo grupo al que hemos denominado como “Duda ante la diversidad” recoge a personas con posiciones y actitudes de apertura hacia la diferencia entre personas en prácticamente en todas las dimensiones pero que muestra una posición más tibia en la aceptación de personas diferentes en el ámbito familiar (puntuación media en torno a 10 puntos).

El último grupo que lo hemos definido como aquel que “Rechaza la diversidad” se caracteriza por mantener posiciones y actitudes ambivalentes o intermedias en 2 dimensiones (puntuaciones en torno a 10-12 puntos), tener una posición de aceptación en dos dimensiones (puntuaciones superiores a 16) y tener una posición más bien de rechazo en una dimensión (puntuación en torno al 7). 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, así como en su posicionamiento subjetivo hacia la diversidad. Por último, este grupo muestra una actitud más bien de rechazo en el ámbito familiar (Gráfico 60).

Gráfico 60. Puntuaciones de los tres grupos en las seis dimensiones, puntuación media de 0 a 20



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025

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 significativamente 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. En el año 2025 su puntuación media se sitúa en 90,1 puntos, ligeramente por debajo del registrado en 2024 (92,91 puntos).

Por su parte, el grupo que rechaza la diversidad registra en 2025 una puntuación media de 55,1 puntos, lo que supone una cierta mejora respecto al valor observado en 2024 (51,94 puntos), aunque sigue situándose claramente por debajo de la media del conjunto de la sociedad, lo cual lo sitúa como el grupo que más se resiste 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, mantiene una posición muy similar en ambas ediciones, con una puntuación media de 70,8 puntos en 2025 frente a los 70,17 puntos de 2024 (Gráfico 61).

Gráfico 61. Puntuaciones de los grupos en el Índice de Aceptación de la Diversidad, puntuación media de 0 a 100



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025

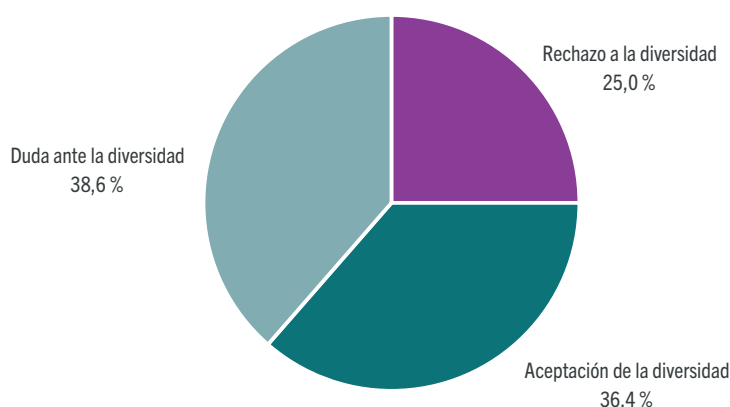
La aplicación de un análisis discriminante nos permite corroborar estos análisis y comprobar si la clasificación que hemos realizado de la población vasca en tres grupos según su posición de aceptación o rechazo de la diversidad y diferencia entre personas es plausible.

El análisis de las dos funciones discriminantes nos indica que todas las variables son discriminantes: la primera función discriminante se compone de las dimensiones de apertura hacia la diversidad en el ámbito familiar, la aceptación personal y la aceptación de la diversidad cultural; recoge un 90,2 % 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 apertura en la esfera práctica (alquilar vivienda y contratar) y en el ámbito comunitario (vecindario); explica el 9,2 % de la varianza total; y diferencia fundamentalmente al grupo ambivalente (que duda) frente a los otros dos grupos.

Las funciones presentan una elevada capacidad de discriminación entre los tres grupos porque el análisis discriminante clasifica correctamente el 95,6 % de los casos agrupados originales y el 95,3 % de los casos agrupados validados mediante validación cruzada.

Por otro lado, el peso de los tres grupos, es decir, su tamaño es desigual y se detectan algunas variaciones respecto a la edición anterior. El grupo que acepta la diversidad aumenta su peso, pasando del 26,9 % en 2024 al 36,4 % en 2025. Por el contrario, el grupo que duda ante la diversidad reduce su tamaño, del 44,9 % al 38,6 %, mientras que el grupo que rechaza la diversidad también disminuye, pasando del 28,2 % en 2024 al 25,0 % en 2025 (Gráfico 62). No obstante, estas variaciones deben interpretarse con cautela y confirmarse en futuras ediciones.

Gráfico 62. Tamaño de los grupos (clasificación en tres grupos), %



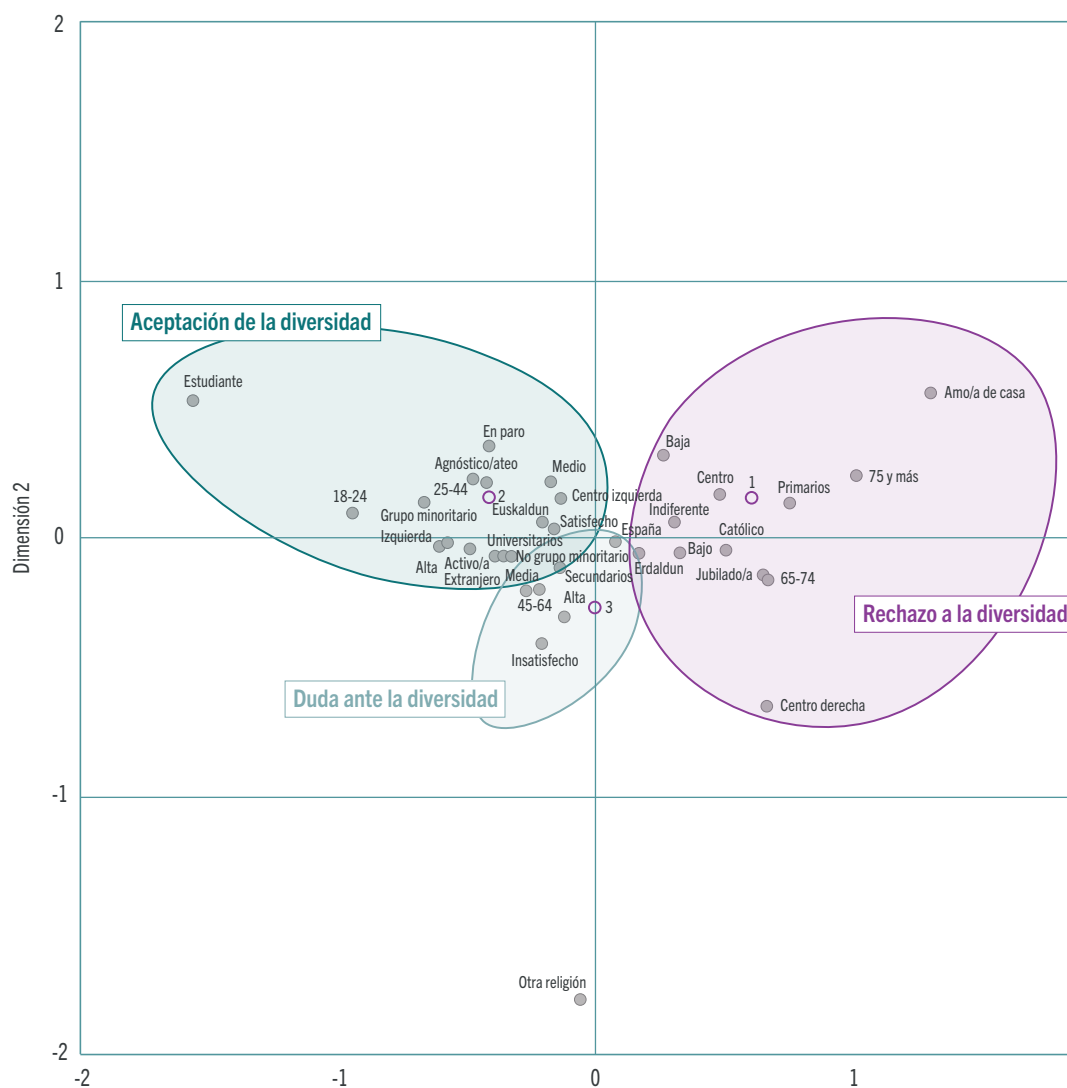
Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025

Así mismo, un análisis de correspondencias simples apoyado en 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 detectado mediante otros análisis. Así, hemos detectado las siguientes asociaciones (Gráfico 63):

- **Grupo de personas abierto a la diversidad:** asociado significativamente más a personas entre 18 y 44 años, personas con estudios universitarios, euskaldunas, personas agnósticas o ateas, de ideología de izquierda o centro izquierda, personas satisfechas con la situación económica de su hogar, personas que trabajan o en paro, estudiantes, perteneciente a alguna minoría, de origen extranjero y personas de estatus socioeconómico medio o alto.

- **Grupo que duda ante la diversidad:** asociado significativamente más a personas entre 45 y 64 años, personas que se ubican subjetivamente en la clase alta o media alta, de otra religión, de ideología de derecha, personas insatisfechas con la situación económica de su hogar.
- **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 baja, erdaldunas, de religión católica, personas de ideología de centro-derecha, ni satisfechas ni insatisfechas con la situación económica de su hogar, personas jubiladas o dedicadas a tareas del hogar, no perteneciente a una minoría, de origen español, personas de estatus socioeconómico bajo.

Gráfico 63. Mapa de posicionamiento de los grupos.
Análisis de correspondencias simples



Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025

En síntesis, los resultados del Índice de Apertura hacia la Diversidad 2025 muestran que las actitudes de la población vasca ante la diferencia social se estructuran en cinco dimensiones básicas que permiten explicar, de manera consistente, los distintos grados de aceptación o rechazo hacia la diversidad entre personas. El valor medio del índice se sitúa en 73,89 puntos en una escala de 0 a 100, lo que indica una posición global moderadamente positiva y abierta hacia la diversidad, aunque no exenta de ambivalencias y resistencias en determinados ámbitos y colectivos.

En comparación con la edición anterior, el índice registra una evolución moderadamente positiva respecto a 2024, cuando la puntuación media se situaba en 71,16 puntos. Si bien esta mejora debe interpretarse con cautela, tanto por los ajustes metodológicos introducidos como por el posible sesgo de deseabilidad social, el resultado apunta a una tendencia favorable en la apertura de la sociedad vasca hacia la diversidad, tendencia que será necesario confirmar en futuras ediciones del estudio.

El análisis de las dimensiones que componen el índice revela que la aceptación de la diversidad no se manifiesta de forma homogénea en todos los ámbitos. La población vasca muestra niveles especialmente elevados de apertura en la esfera comunitaria y en el ámbito material o práctico, es decir, en situaciones relacionadas con la convivencia vecinal, el acceso a la vivienda o el empleo. Por el contrario, se observan mayores resistencias en el ámbito más íntimo y familiar, particularmente en lo relativo a la aceptación de relaciones sentimentales de hijos e hijas con personas pertenecientes a determinados colectivos, así como en la dimensión de aceptación cultural y en la percepción subjetiva de la propia apertura hacia la diversidad.

El estudio evidencia, además, la existencia de diferencias significativas en los niveles de apertura hacia la diversidad en función de diversas variables socio-demográficas. De manera consistente, la edad, el nivel educativo, la actividad y la ideología se configuran como las variables más relevantes para explicar las distintas posiciones ante la diversidad.

Finalmente, el Índice de Apertura hacia la Diversidad se consolida como una herramienta válida para medir la posición de la sociedad vasca en un momento determinado y como un instrumento fiable para el seguimiento longitudinal de la evolución de las actitudes hacia la diferencia. Su utilización continuada permitirá evaluar tendencias, detectar posibles avances o retrocesos y orientar, con base empírica, las intervenciones destinadas a reforzar una sociedad vasca más inclusiva y cohesionada.

9

Conclusiones

Un clima normativo ampliamente igualitario

EPADE 2025 muestra un marco normativo ampliamente igualitario. La mayoría de la población se posiciona claramente a favor de la igualdad de oportunidades: el 91,7 % está de acuerdo o muy de acuerdo con que debe trabajarse para que todos los grupos sociales tengan las mismas oportunidades de éxito (36,0 % muy de acuerdo; 55,7 % de acuerdo). Asimismo, el 83,7 % apoya políticas orientadas a aumentar la representación de minorías o grupos discriminados en la sociedad (becas, cuotas, incentivos), lo que indica un respaldo mayoritario a medidas de corrección estructural (35,5 % muy de acuerdo; 48,2 % de acuerdo).

Cuando estas políticas se formulan como “trato preferencial”, el apoyo se mantiene mayoritario (67,2 %), pero con mayor presencia de posiciones intermedias (15,0 % ni de acuerdo ni en desacuerdo) y de desacuerdo (15,9 % entre “en desacuerdo” y “muy en desacuerdo”). Este patrón sugiere que la igualdad de oportunidades concita un consenso muy amplio, mientras que las medidas de acción positiva generan mayor debate según su formulación.

En paralelo, más de la mitad se muestra de acuerdo con que “las diferencias de trato basadas en el grupo de pertenencia nunca están justificadas” (55,1 %), frente a un 21,8 % que discrepa y un 19,4 % que adopta una posición intermedia. Este dato introduce una tensión interna entre un igualitarismo formal y la aceptación pragmática de medidas diferenciadas.

En conjunto, los datos reflejan un clima normativo claramente igualitario, con matices internos entre un igualitarismo más “estricto” y un apoyo pragmático —pero más discutido— a medidas diferenciadas.

La discriminación como fenómeno estructural y distribuido

Los resultados de EPADE 2025 muestran que la discriminación no se percibe como un fenómeno aislado o excepcional, sino como una realidad distribuida en distintos niveles de la vida social. La lectura que emerge del conjunto de indicadores permite distinguir tres planos interrelacionados —plano macro: reconocimiento de estructuras persistentes, plano meso: ámbitos donde se materializa la desigualdad y plano micro: colectivos y experiencias concretas— que refuerzan la idea de una desigualdad situada y persistente.

En cuanto al plano macro, reconocimiento de estructuras persistentes, el reconocimiento de la discriminación como problema social continúa siendo ampliamente mayoritario: el 81,2 % rechaza la afirmación de que la discriminación haya dejado de ser un problema. Esta cifra no es meramente declarativa, sino que sitúa la desigualdad como cuestión estructural dentro del imaginario colectivo. Además, el 63,6 % rechaza que el fracaso social pueda explicarse exclusivamente por la falta de esfuerzo individual, lo que refuerza una interpretación no meritocrática de la desigualdad. En conjunto, estos datos apuntan a una comprensión estructural de la discriminación vinculada a sistemas persistentes de género, origen, edad o posición socioeconómica.

En el plano meso, es decir, ámbitos donde se materializa la desigualdad, esta lectura se concreta en espacios específicos donde la desigualdad se percibe como especialmente relevante. El acceso a la vivienda continúa consolidándose como uno de los principales entornos de discriminación: el 79,6 % considera que al alquilar una vivienda se hacen diferencias según quién sea la persona. Esta cifra se mantiene elevada a lo largo de la serie y confirma la centralidad del ámbito residencial como espacio crítico. En el mercado laboral, el 55,8 % percibe diferencias en los procesos de selección empresarial (frente al 78,1 % en 2020), lo que indica un descenso respecto al inicio de la serie, aunque sigue siendo mayoritario. En contraste, en el acceso a servicios públicos el porcentaje se sitúa en el 21,5 % en 2025. Estos datos muestran que la discriminación no se distribuye homogéneamente, sino que se concentra con mayor intensidad en determinados ámbitos materiales.

En el plano micro -colectivos y experiencias concretas-, la percepción se focaliza en grupos específicos y en dinámicas observables. En 2025, el 64,5 % considera que la discriminación hacia personas gitanas está muy o bastante extendida, y el 57,3 % señala lo mismo respecto a personas inmigrantes, situando la diversidad cultural entre los ejes más visibles de desigualdad. La discriminación observada por la población en los últimos doce meses también muestra desplazamientos relevantes: la observación de discriminación hacia personas inmigrantes aumenta hasta el 11,3 %, mientras que desciende

significativamente en el caso de personas gitanas (1,6 %). Este contraste evidencia que la visibilidad social de la discriminación no evoluciona de forma homogénea entre colectivos, sino que presenta dinámicas diferenciadas.

En conjunto, el análisis permite observar que la discriminación no aparece como anomalía puntual, sino como patrón reconocido en estructuras generales, ámbitos concretos de interacción y colectivos y grupos sociales específicos. La coherencia entre estos planos refuerza la idea de que la desigualdad es percibida como fenómeno estructural, situado y persistente en la vida social vasca.

Experiencia vivida y proximidad social de la discriminación

Más allá de la percepción general o de la identificación de ámbitos donde se producen diferencias de trato, EPADE 2025 permite aproximarse a la dimensión más directa del fenómeno: la experiencia vivida de discriminación.

En los últimos doce meses, el 14,6 % de la población declara haberse sentido discriminada, frente a un 85,3 % que señala no haber vivido esa experiencia. Este dato sitúa la discriminación directa como una experiencia minoritaria en términos agregados, pero socialmente relevante en términos estructurales: aproximadamente una de cada siete personas ha experimentado algún episodio discriminatorio reciente.

El análisis de las características asociadas a esa experiencia permite identificar ejes centrales. Entre las personas que han sufrido discriminación, el 22,2 % la vincula a ser inmigrante o de origen extranjero, y el 20,1 % a ser mujer. A cierta distancia aparecen motivos relacionados con la edad (8,3 % en el caso de personas mayores), el idioma (6,2 %) o la orientación sexual (6,2 %). Otros factores como el sobrepeso (4,9 %), el color de piel (4,2 %) o la escasez de recursos económicos (3,8 %) también están presentes, aunque con menor intensidad relativa.

Este patrón confirma que la experiencia directa de discriminación se articula principalmente en torno a ejes estructurales consolidados —género y origen—, lo que conecta con los marcos clásicos de estratificación social y con enfoques interseccionales de la desigualdad. La discriminación no aparece distribuida aleatoriamente, sino vinculada a posiciones sociales específicas que históricamente han concentrado mayor vulnerabilidad.

Las circunstancias en las que se produjeron los episodios refuerzan esta lectura estructural. El espacio laboral emerge como el principal escenario de discriminación sufrida (29,7 % de los casos), seguido del espacio público —parques,

calles, plazas— (19,2 %). También aparecen el proceso de búsqueda de empleo (9,9 %), la solicitud o uso de servicios sociales (6,1 %) o la búsqueda de vivienda en alquiler (5,4 %). Estos datos muestran que la discriminación no se limita a interacciones interpersonales aisladas, sino que se inscribe en contextos institucionales y materiales donde se disputan recursos fundamentales como el empleo, la vivienda o el acceso a prestaciones.

Desde una perspectiva sociológica, esta distribución resulta significativa. La concentración en el ámbito laboral remite a dinámicas de segmentación del mercado de trabajo y reproducción de desigualdades estructurales. La presencia destacada del espacio público apunta a procesos de estigmatización y marcaje simbólico de determinados colectivos. En ambos casos, la discriminación aparece vinculada a estructuras sociales más amplias, no únicamente a comportamientos individuales.

No obstante, la experiencia declarada de discriminación debe interpretarse con cautela. La identificación de un episodio como discriminatorio no depende exclusivamente de su ocurrencia objetiva, sino también de la capacidad de reconocerlo como tal. Determinadas formas de discriminación —especialmente aquellas sutiles, normalizadas o integradas en prácticas institucionales— pueden no ser percibidas o no ser nombradas como tales. La literatura sobre microdiscriminaciones y discriminación estructural subraya precisamente esta dimensión: no toda desigualdad vivida se traduce automáticamente en una experiencia consciente de discriminación. En este sentido, el 14,6 % no sólo refleja incidencia, sino también umbral de reconocimiento. La distancia entre una percepción estructural ampliamente mayoritaria y una experiencia directa declarada más reducida puede interpretarse, al menos en parte, como efecto de procesos de normalización o invisibilización de ciertas desigualdades. Al mismo tiempo, no hay que perder de vista que el presente sondeo se realiza a la población general en Euskadi. Esto supone que la incidencia de la discriminación vivida por aquellos grupos sociales susceptibles de sufrir la discriminación está infrarrepresentada.

A ello se añade un elemento clave en el análisis de la discriminación: la infradenuncia. Aunque el 14,6 % de la población declara haber sufrido discriminación en los últimos doce meses, sólo el 17,5 % de quienes la experimentaron presentó una denuncia o reclamación formal, mientras que el 76,2 % no lo hizo. Esta brecha evidencia que la mayoría de los episodios no llegan a los canales institucionales. Entre las razones principales para no denunciar destaca la percepción de inutilidad (49,5 % considera que “no sirve de nada”), seguida de la idea de que el episodio “no era muy grave” (14,0 %) o que se trata de algo “normal o habitual” (6,3 %). También aparecen factores como la burocracia o los costes asociados (5,6 %) y el miedo a represalias (4,2 %).

Desde una perspectiva sociológica, estos datos sugieren que la discriminación no sólo se enfrenta a un problema de incidencia, sino también de reconocimiento

y activación institucional. La elevada proporción de no denuncia apunta a procesos de normalización, desconfianza o percepción de ineficacia que limitan la traducción de la experiencia vivida en acción formal. En este sentido, la distancia entre discriminación sufrida y discriminación denunciada constituye un elemento central para interpretar los datos y para comprender los límites de los registros administrativos como única fuente de información sobre el fenómeno.

En conjunto, la experiencia vivida de la discriminación en 2025 describe un fenómeno que, aunque no afecta a la mayoría de la población, se concentra en ejes estructurales y en espacios clave de acceso a recursos, confirmando su carácter socialmente situado y no meramente anecdótico. Desde el punto de vista analítico, la coexistencia de tres planos (actitudes favorables a la igualdad, percepción estructural del problema y experiencia vivida o próxima) configura un escenario coherente. EPADE 2025 muestra una sociedad donde la discriminación es reconocida tanto en el discurso como en la experiencia, lo que refuerza la necesidad de interpretarla como fenómeno social complejo y no meramente simbólico.

Evolución 2020-2025: estabilidad estructural con ajustes diferenciados

El análisis longitudinal del periodo 2020-2025 no muestra una transformación estructural en el clima social respecto a la diversidad y la discriminación, sino una pauta general de estabilidad combinada con ajustes diferenciados según indicadores y colectivos.

En lo relativo a la apertura hacia la diversidad, la preferencia por vivir en una sociedad plural se mantiene elevada durante todo el periodo. Si en 2020 el 65,6 % optaba por una sociedad diversa, el porcentaje alcanza su máximo en 2022 (83,9 %) y se estabiliza posteriormente en torno al 76-77 %, situándose en 77,2 % en 2025. No se observa, por tanto, un retroceso estructural en la valoración de la diversidad, sino una consolidación tras el pico registrado en 2022.

El Índice Sintético de Apertura a la Diversidad confirma esta estabilidad en niveles altos. En 2024 el valor medio se situaba en 72,78 puntos, y en 2025 asciende hasta 73,89 puntos. Aunque el incremento es moderado, refuerza la idea de continuidad en un clima social mayoritariamente favorable a la pluralidad.

En cuanto a la percepción de discriminación existente por colectivos y grupos sociales, la evolución no sigue una tendencia lineal común. En el caso de personas gitanas, la percepción de discriminación alcanza un máximo en 2023 (71,4 %), desciende en 2024 (58,6 %) y se sitúa en 64,5 % en 2025, mostrando oscilaciones significativas. En personas inmigrantes, el porcentaje pasa del

50,6 % en 2021 al 57,3 % en 2025, lo que supone un ligero aumento respecto al inicio de la serie. En contraste, la percepción de discriminación hacia personas con enfermedad mental desciende desde el 49,3 % en 2023 al 33,0 % en 2025. Estas variaciones indican ajustes específicos según eje, más que una tendencia generalizada al alza o a la baja. Debe considerarse que estas variaciones en la percepción pueden tener que ver con la activación de ciertos temas a nivel mediático, discursivo y generar una percepción de alarma o lo contrario.

En los ámbitos materiales, la vivienda mantiene una percepción elevada de desigualdad a lo largo de todo el periodo (82,2 % en 2020; 79,6 % en 2025), lo que consolida su carácter estructural. En cambio, la percepción de diferencias en los procesos de selección empresarial muestra un descenso acumulado desde el 78,1 % en 2020 hasta el 55,8 % en 2025, configurando una de las reducciones más claras de la serie.

En la experiencia directa, la discriminación observada hacia personas inmigrantes aumenta del 5,7 % en 2020 al 11,3 % en 2025, mientras que en el caso de personas gitanas desciende significativamente en el mismo periodo. Estas trayectorias divergentes refuerzan la idea de que la visibilidad social de la discriminación evoluciona de manera diferenciada según colectivo.

En conjunto, el periodo 2020-2025 no refleja un cambio estructural en la legitimidad de la diversidad ni en el reconocimiento del problema, sino una dinámica caracterizada por estabilidad general y reequilibrios parciales. El año 2024 aparece como momento de mayor ajuste en varios indicadores, mientras que 2025 muestra señales de estabilización sin que pueda hablarse de una transformación profunda del clima social.

Legitimidad normativa y evaluación crítica de la acción institucional

Uno de los rasgos más consistentes de EPADE 2025 es la coexistencia entre un fuerte consenso normativo en torno a la igualdad y una valoración más matizada de la acción institucional. Esta combinación no expresa contradicción, sino un nivel de exigencia elevado por parte de la ciudadanía.

El respaldo a los principios de igualdad es ampliamente mayoritario: el 91,7 % considera que debe trabajarse para garantizar la igualdad de oportunidades entre todos los grupos sociales, y el 83,7 % apoya políticas orientadas a aumentar la representación de minorías o colectivos discriminados. Incluso cuando estas medidas se formulan como “trato preferencial”, el apoyo sigue siendo mayoritario (67,2 %), aunque con mayor presencia de posiciones intermedias y críticas. Estos datos consolidan un marco normativo bastante igualitario.

Sin embargo, cuando la pregunta se desplaza hacia la eficacia institucional, las valoraciones se moderan. El 29,6 % considera que los esfuerzos de las instituciones son muy o bastante efectivos en la lucha contra la discriminación, el 26,2 % las califica de algo efectivas, mientras que el 33,0 % las percibe como poco o nada efectivas. Esta distribución refleja una ciudadanía que respalda el principio de igualdad, pero evalúa con mayor cautela su implementación práctica. En este sentido, la distancia entre legitimidad normativa alta y valoración institucional moderada puede interpretarse no como rechazo a la acción pública, sino como expresión de expectativas elevadas y de una conciencia creciente sobre la complejidad del fenómeno.

Las valoraciones varían además según ámbitos específicos. En 2025, el 56,1 % considera suficientes los esfuerzos para combatir la discriminación en materia de libertad religiosa y el 54,4 % en orientación sexual. En contraste, los niveles descienden en cuestiones como la violencia machista (39,2 %). La violencia machista presentó una elevada presencia mediática en el periodo en el que se realizó esta encuesta, pudiendo esto explicar parcialmente esta opinión poblacional. Estas diferencias muestran que la evaluación no es uniforme, sino sensible al tipo de desigualdad y al contexto social en el que se inscribe.

10

Bibliografía

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://www.jstor.org/stable/189609>

Allen, C. (2010). *An overview of key Islamophobia research*. National Association of Muslim Police. <https://dev.amnesty-polizei.de/wp-content/uploads/2010/06/MuslimePolizei.pdf>

Álvarez Ramírez, G. E. (2023). *El capacitismo: Estructura mental de exclusión de las personas con discapacidad*. Ediciones Cinca.

Amnistía Internacional. (2022). *Informe sobre discriminación racial en Europa y España*. <https://www.igualdad.gob.es/el-impacto-del-racismo-en-espana-percepcion-de-la-discriminacion-por-origen-racial-o-etnico-por-parte-de-sus-potenciales-victimas-en-2024/>

Añón Roig, M. J. (2013). *Igualdad, diferencias y desigualdades*. Fontamara.

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

Bogardus, E. S. (1925). Measuring social distances. *Journal of Applied Sociology*, 9, 299–308.

Bonilla-Silva, E. (1997). Rethinking Racism: Toward a Structural Interpretation. *American Sociological Review*, 62(3), 465–480. <https://doi.org/10.2307/2657316>

Bonilla-Silva, E. (2018). *Racism without racists: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in America* (5th ed.). Rowman & Littlefield.

Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review*, 47(2), 295–322.
[https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00197-0](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00197-0)

Bourdieu, P. (2006). *La dominación masculina*. Anagrama.

Butler, J. (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.

Cea D’Ancona, M. Á. (2007). *Inmigración, racismo y xenofobia en la España del nuevo contexto europeo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cea D’Ancona, M. Á. (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.

Cea D’Ancona, M. Á. (2016). *La medición del racismo: Más allá de la encuesta tradicional*. Centro de Investigaciones Sociológicas.

CERMI. (2019). *Personas con discapacidad y situación de pobreza en España 2019*. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.

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

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

Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia. (2011). *Recomendación de política general nº 13 sobre la lucha contra el antigitanismo*. Consejo de Europa.

Connell, R. W. (2005). *Masculinities*. University of California Press.

Consejo de Europa. (2005). *Islamophobia and its consequences on young people*. Council of Europe.

Consejo de la Unión Europea. (2000a). *Directiva 2000/43/CE relativa al principio de igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico*.

Consejo de la Unión Europea. (2000b). *Directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad de trato en el empleo*.

Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato. (2012). *Informe anual sobre la situación de la discriminación por origen racial o étnico en España 2011*. Ministerio de Sanidad.

Cortés Gómez, I., & End, M. (2019). Introduction: Contemporary dimensions of antigypsyism in Europe. In I. Cortés Gómez & M. End (Eds.), *Dimensions of antigypsyism in Europe* (pp. 19–28). European Network Against Racism & Central Council of German Sinti and Roma.

Cortina, A. (2017). *Aporofobia: El rechazo al pobre. Un desafío para la democracia*. Paidós.

Cotter, D. A., Hermesen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655–681.
<https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>

Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(1), 5–18.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.1.5>

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2004). Aversive racism. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 36, pp. 1–52). Academic Press.

European Commission. (2005). *Age discrimination and European law*. Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission. (2018). *Report on the evaluation of the EU framework for national Roma integration strategies up to 2020* (COM(2018) 785 final). European Commission.

European Commission. (2018). *Special Eurobarometer 493: Discrimination in the European Union*. Publications Office of the European Union.

Feagin, J. R. (2006). *Systemic racism: A theory of oppression*. Routledge.

Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., Vol. 2, pp. 357–411). McGraw-Hill.

Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of stereotype content: Competence and warmth follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>

Fraser, N. (2008). Feminism, capitalism and the cunning of history. *New Left Review*, 56, 97–117.

Fundación Secretariado Gitano. (2024). *Discriminación y comunidad gitana 2024: Informe anual*.

García Morillo, J. (2013). La cláusula general de igualdad. En L. López Guerra et al. (Eds.), *Derecho constitucional: Vol. 1. El ordenamiento constitucional. Derechos y deberes de los ciudadanos* (9.ª ed., pp. 159–178). Tirant lo Blanch.

Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4–27.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.1.4>

Ho, A. K., Sidanius, J., Kteily, N., Sheehy-Skeffington, J., Pratto, F., Henkel, K. E., Foels, R., & Stewart, A. L. (2015). The nature of social dominance orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(6), 1003–1028.

Ikusgune. (2020). *Informe de incidencias por orientación sexual e identidad de género en Vitoria-Gasteiz*.

Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. *Boletín Oficial del Estado*, 157.

Makkonen, T. (2016). *Measuring discrimination: Data collection and EU equality law*. European Commission.

Martínez Navarro, E. (2002). Aporofobia. En J. Conill (Coord.), *Glosario para una sociedad intercultural* (pp. 17–23). Bancaja.

Ministerio del Interior. (2023). *Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2022*.

Ogden, J., & Clementi, C. (2010). The experience of being obese and the consequences of stigma. *Journal of Obesity*. <https://doi.org/10.1155/2010/429098>

Open Society European Policy Institute. (2017). *Revisiting the EU Roma framework: Assessing the European dimension for the post-2020 future*.

Organización de las Naciones Unidas. (1965). *Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial*.

Parella Rubio, S. (2020). Raza, etnia y racismos en un mundo global. En R. El Quaroui (Coord.), *Racismo, etnicidad e identidad en el siglo XXI* (pp. 37–64). AnthropiQa.

Pettigrew, T. F., & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25(1), 57–75.

Ramírez Goicoechea, E. (2011). *Etnicidad, identidad e interculturalidad*. Editorial Universitaria Ramón Areces.

Rey Martínez, F. (2008). La discriminación múltiple. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 28(84), 251–283.

Rivas Vallejo, P. (2015). ¿Es la obesidad causa de discriminación laboral? *IUSLabor*, 1, 1–29.

Rodó-Zárate, M. (2021). *Interseccionalidad: Desigualdades, lugares y emociones*. Bellaterra.

Serano, J. (2007). *Whipping girl*. Seal Press.

Shakespeare, T. (2013). *Disability rights and wrongs revisited*. Routledge.

Stolcke, V. (2020). ¿Es el sexo para el género como la raza para la etnicidad? *Política y Cultura*, 14, 25–60.

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.

Tomás López, A. (2025). Brecha digital versus inclusión. *Revista Derechos Humanos y Educación*, 8.

Wacquant, L. (2007). Territorial stigmatization in the age of advanced marginality. *Thesis Eleven*, 91(1), 66–77.

World Health Organization. (2021). *Global report on ageism*. WHO.

World Health Organization. (2022). *Global report on health equity for persons with disabilities*. WHO.



Anexo 1.

Estrategia metodológica y diseño de la investigación

Ampliación de Metodología

Diseño muestral

El universo de estudio de EPADE 2025 lo constituye la población³⁸ de 18 y más años residente en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAE). Se diseñó un muestreo estratificado con afijación proporcional a diferentes estratos poblacionales, combinado con cuotas mínimas por territorio, con el objetivo de garantizar tanto la representatividad global de la muestra como la comparabilidad entre territorios. En práctico, se entrevistó a un total de 1.200 personas (400 en cada uno de los tres territorios históricos: Álava, Gipuzkoa y Bizkaia) mediante encuesta personal domiciliaria.

La selección de las viviendas se realizó mediante el método de rutas aleatorias a partir de 60 puntos de muestreo distribuidos en 37 municipios de la CAE (6 en Álava, 16 en Gipuzkoa y 15 en Bizkaia). Dentro de cada municipio, se establecieron cuotas de personas encuestadas según sexo/género, grupos de edad y origen para asegurar la adecuada proporción de perfiles demográficos en la muestra. Concretamente, se empleó una afijación proporcional por:

- Tamaño de hábitat (cuatro estratos: capitales, municipios de 20.000 o más habitantes, de 5.000 a 19.999 habitantes, y de menos de 5.000 habitantes)

³⁸ Población vasca hace referencia a toda la población que reside en Euskadi incluyendo, proporcionalmente, a las personas que hayan nacido en otro territorio.

- Por grupos de edad (cinco estratos: 18-24 años, 25-44, 45-64, 65-74, y 75 o más años).
- Para la variable sexo/género se utilizó una afijación simple (50 % mujeres, 50 % hombres, aproximado) dado que se buscaba garantizar paridad en la selección de personas encuestadas. Cabe mencionar que en el cuestionario se incluyó la posibilidad de identificarse como persona no binaria además de mujer u hombre, si bien finalmente ninguna persona entrevistada seleccionó esta opción.
- Para la variable origen, se estableció una cuota específica con el fin de garantizar que el 14 % de las personas encuestadas fueran de origen extranjero (nacidas fuera del Estado español), en proporción al peso que representan en la población de Euskadi.

La muestra así diseñada permite trabajar con un error estadístico máximo de $\pm 2,89$ % para los resultados globales (bajo los supuestos habituales de máxima indeterminación, $p=q=0,5$, y un nivel de confianza del 95 %). Dado que, para posibilitar análisis comparativos, se ha recogido el mismo número de encuestas en cada territorio histórico (400), las estimaciones generales de la CAE se han ponderado por territorio en función del peso poblacional real de personas alavesas, guipuzcoanas y vizcaínas en el conjunto de la Comunidad. De esta manera, los resultados agregados reflejan adecuadamente la estructura demográfica de la población vasca.

Instrumento de recogida de información

El instrumento principal de la investigación fue un cuestionario administrado de forma presencial en el domicilio. El cuestionario se diseñó en castellano y euskera, con una duración media de entre 30 y 35 minutos. Para facilitar la comprensión de determinados ítems, especialmente aquellos de mayor complejidad, se utilizaron tarjetas de apoyo visual.

El cuestionario consta de 68 preguntas de tipología diversa (abiertas, cerradas, escalas de opinión y respuestas múltiples), que abarcan el conjunto de dimensiones analíticas del estudio. Estas dimensiones temáticas, que emergen de los análisis previos, el marco teórico y diversas reuniones de asesoría técnica, estructuran tanto el cuestionario como el análisis posterior agrupando distintos indicadores observables empíricamente y permiten organizar el estudio en nueve ámbitos analíticos: percepciones sobre la diversidad en la CAE (Tabla 7).

Antes de la ejecución definitiva, el cuestionario fue sometido a una prueba piloto con 45 personas en junio del 2025. El pretest fue realizado por personal encuestador con experiencia, que elaboró un informe de incidencias. Al

no detectarse problemas relevantes de comprensión o dinámica, únicamente se introdujeron ajustes menores, tras lo cual se validó la versión final del cuestionario.

Por último, cabe señalar que los datos obtenidos en la EPADE no se agotan en el presente informe general, sino que constituyen la base para análisis posteriores en forma de estudios monográficos. Ikuspegi ha desarrollado y desarrollará, a partir de estas encuestas, diversos informes temáticos (serie Zabaldú) y trabajos de profundización teórico-analítica, que permiten contextualizar y enriquecer la interpretación de los resultados cuantitativos (Tabla 7).

Tabla 7. Dimensiones de análisis Barómetro EPADE

Dimensión de análisis	Descripción
Percepciones sobre la diversidad en la CAE	Incluye el tipo de sociedad deseada por la población vasca y el grado de apertura hacia la diversidad en educación, empleo y vivienda
Espacios de relación y amistades	Explora la diversidad en el entorno cercano (amistades, familia, vecindario) y la comodidad ante convivencias o representaciones políticas diversas
Actitudes y percepciones acerca de la discriminación en la CAE	Indaga la relevancia atribuida a la discriminación, su extensión percibida y la percepción sobre igualdad de oportunidades
Actitudes y comportamientos discriminatorios	Mide la predisposición declarada a incurrir en conductas discriminatorias, autoevaluación de apertura y reacción ante discriminación
Discriminación vivida directa e indirecta	Recoge experiencias personales y presenciadas de discriminación en los últimos 12 meses y los ámbitos donde ocurren
Actuaciones ante la discriminación vivida	Examina si se denunció la discriminación sufrida, por qué no se hizo, y a qué organismos se acudiría en caso hipotético
Conocimiento sobre mecanismos y derechos antidiscriminación	Sondea el conocimiento sobre legislación y mecanismos de protección frente a la discriminación y derechos asociados
Valoración de las actuaciones institucionales	Evalúa la percepción sobre el compromiso institucional frente a diferentes formas de discriminación y la promoción de la igualdad de género
Índice de Apertura hacia la Diversidad	Índice sintético que resume el grado de apertura hacia la diversidad y permite establecer perfiles sociodemográficos comparativos

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025

En la siguiente tabla (Tabla 8) 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 2025, a la que se dedica este informe, se nutre de aportaciones de todas ellas.

Tabla 8. Relación de personas y organizaciones que han formado parte de la EPADE/Neurtu 2020-2025

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) Irene 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 Irene 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 Azpiazu 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 Irene 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)

Fuente: Elaboración propia

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 Zabaldú 3. Discriminación y diversidad en la CAE y Europa (2025).

Trabajo de campo

Previamente al trabajo de recogida de datos, el equipo investigador de Ikuspegi realizó un entrenamiento específico con el personal encuestador, centrado en los aspectos éticos, los objetivos del estudio y los detalles técnicos del instrumento. Asimismo, se elaboraron materiales de apoyo destinados a garantizar la estandarización de la recogida de datos, incluyendo manuales de instrucciones, cuestionarios bilingües, tarjetas de respuesta y documentación acreditativa.

El trabajo de campo de EPADE 2025 se desarrolló entre 9 de abril y el 19 de mayo de 2025, periodo en el cual se completaron las 1.200 encuestas previstas. La realización operativa de las encuestas estuvo a cargo de la empresa demoscópica CPS (Estudios de Mercado y Opinión), la cual cuenta con amplia experiencia en investigación sociológica y opera bajo los principios del código deontológico de ESOMAR (European Society for Opinion and Marketing Research).

Todas las encuestas fueron presenciales en el domicilio de la persona seleccionada, utilizando la modalidad “cara a cara”, lo que favorece un ambiente de confianza y permite obtener una información de mayor calidad. Además, resulta más respetuoso considerando la profundidad del tema a tratar. Las personas encuestadas pudieron elegir el idioma de realización de la encuesta (euskera o castellano), así como posponerla a una fecha/hora más conveniente en caso necesario, con el fin de minimizar rechazos y facilitar su participación. Antes de comenzar cada cuestionario, la persona encuestadora proporcionó información detallada sobre los objetivos del estudio, garantizó la voluntariedad, anonimato y confidencialidad de las respuestas, y obtenía el consentimiento informado de la persona participante.

El equipo de coordinación y supervisión contó, además, con herramientas específicas para el control de cuotas y el seguimiento del trabajo de campo. Estas medidas estuvieron orientadas tanto a asegurar la calidad de los datos como a garantizar un trato adecuado y transparente a las personas participantes, sin que se haya recibido ninguna incidencia o reclamación al respecto.

Además de la aprobación ética del cuestionario, se tomaron medidas adicionales para asegurar el respeto a los aspectos éticos durante el trabajo de recolección de los datos. El personal de campo, además de recibir el *briefing o formación*, firmó acuerdos de confidencialidad para asegurar la protección de datos personales, y estuvo en todo momento debidamente acreditado e identificado durante las visitas a los hogares. La coordinación del trabajo de campo contó asimismo con un equipo de supervisión y control de calidad que efectuó un seguimiento continuo de las encuestas conforme se iban realizando.

Control de calidad

La calidad de los datos recopilados se supervisa mediante diversos procedimientos de control y aseguramiento de la calidad. En primer lugar, la empresa responsable llevó un control diario de las encuestas completadas por cada encuestador/a, revisando una por una para detectar posibles inconsistencias u omisiones en tiempo real. Paralelamente, se estableció un procedimiento de supervisión telefónica: una vez recibidos los cuestionarios de cada jornada, se seleccionó un subconjunto aleatorio de encuestas (alrededor del 25 % de cada ruta, equivalentes a unas 302 encuestas en total) para verificar vía telefónica la correcta realización de la entrevista. Durante estas llamadas de verificación se confirmaron datos básicos (edad exacta, municipio de residencia, fecha y duración de la entrevista) y se corroboró que la encuesta hubiera transcurrido en los términos declarados (por ejemplo, que fue realizada en persona por el encuestador/a, utilizando las tarjetas de apoyo, etc.). Además, se preguntó a las personas encuestadas por su nivel de satisfacción con el trato recibido, con el fin de detectar cualquier incidencia en el desempeño del personal de campo. Como resultado de este riguroso control, se anularon 14 cuestionarios (un 1,1 % del total) que no cumplían los estándares de calidad exigidos (11 cuestionarios) o que incumplían algún criterio de cuota muestral (3 cuestionarios), los cuales fueron excluidos del conjunto de datos final para análisis.

En paralelo, se implementaron estrictas medidas de protección de datos para salvaguardar el anonimato de las personas participantes. La hoja de registro con los datos personales (identificativos y de contacto) de cada entrevista se separó físicamente del cuestionario con sus respuestas tan pronto como la encuesta fue finalizada, identificándolas únicamente mediante un código numérico. Dichos listados con datos personales permanecieron bajo custodia de la empresa de campo exclusivamente para fines de supervisión interna y fueron destruidos una vez concluido el periodo de garantía de calidad (a los seis meses de finalizado el trabajo de campo). Ikuspegi, por tanto, en ningún momento accedió a información que pudiera identificar a las personas encuestadas, manejando únicamente el fichero de datos anonimizado para el análisis estadístico.

El procesamiento de los datos recolectados fue realizado por una empresa especializada en digitalización y tabulación. Esta empresa se encargó de volcar los cuestionarios en formato electrónico, aplicar los factores de ponderación por territorio según las instrucciones del equipo de investigación, y generar las variables derivadas o de cruce necesarias (p. ej., recodificaciones de variables sociodemográficas). El fichero final de datos, completamente anonimizado, fue entregado en formato SPSS listo para su explotación estadística.

Análisis estadístico de los datos

En cuanto al análisis de los datos, se aplicaron técnicas estadísticas adecuadas al nivel de medida de las variables. En una primera fase, se realizó un análisis univariable de todos los ítems, obteniendo distribuciones de frecuencias y, en el caso de variables cuantitativas, medidas de tendencia central y dispersión. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis bivariable orientado a identificar relaciones y diferencias significativas entre variables sociodemográficas relevantes, mediante tablas de contingencia con pruebas chi-cuadrado de Pearson para variables cualitativas y pruebas t de Student o ANOVA para variables cuantitativas. De forma complementaria, se desarrollaron análisis multivariantes exploratorios —como análisis factoriales y de clúster— con el objetivo de identificar patrones más complejos y definir perfiles de respuesta.

Para profundizar en la información, se elaboró el mencionado Índice de Apertura hacia la Diversidad, que sintetiza 58 variables del cuestionario en una puntuación global por persona. Dado que algunas personas encuestadas no contestaron a la totalidad de ítems empleados en el cálculo del índice, se aplicó un procedimiento de imputación de valores perdidos (sustitución por la media muestral) para poder obtener la puntuación de todas las personas en dicho índice. Finalmente, se llevaron a cabo análisis multivariantes adicionales (como análisis factoriales, de clúster, entre otros) orientados a explorar patrones más complejos en los datos y a definir perfiles de respuesta, asegurando así una comprensión más integral del fenómeno estudiado.

Por último, conviene subrayar que los informes de resultados de Ikuspegi tienen un carácter fundamentalmente descriptivo y persiguen una exposición clara y rigurosa de los datos obtenidos. Esta tarea requiere especial cautela, dado que una lectura simplista o descontextualizada puede reforzar dinámicas discriminatorias. Por ello, el informe incorpora advertencias explícitas sobre los límites interpretativos de los datos y enfatiza que éstos recogen percepciones y declaraciones de la población, que no necesariamente coinciden con las vivencias reales de los colectivos o grupos vulnerabilizados. La difusión pública de los resultados se concibe, asimismo, como un espacio para aportar contexto y relato al dato cuantitativo.



Anexo 2.

Tablas complementarias

Apertura hacia la diversidad en el ámbito laboral

Tabla 9. Predisposición personal a la contratación laboral por grupos sociales (%)

	Sí	Lo evitaría	No	Ns	Nc
Joven	99,0	0,1		0,9	
Con escasos recursos económicos	98,7	0,1	0,3	0,7	
Con sobrepeso u obesidad	98,3	0,4	0,2	0,9	
Mayor	95,7	1,8	0,4	2,2	
Lesbiana, gay, bisexual u otras orientaciones	95,4	1,5	1,4	1,7	
De color de piel o rasgos diferentes a la mayoría	94,2	2,4	1,9	1,4	
Transexual, transgénero o de género no binario	93,2	2,5	2,0	2,3	
Con alguna discapacidad	92,7	2,3	1,0	3,6	0,4
Inmigrante o de origen extranjero	91,7	4,3	2,0	1,9	
De otra religión o creencia religiosa	91,6	3,0	2,1	3,3	
Con alguna enfermedad mental	81,8	9,2	4,6	4,5	0,1
Persona gitana	70,9	9,9	16,1	3,2	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P9. "En caso de que tuviera Usted que contratar a una persona, a igualdad de formación y experiencia, ¿contrataría a una persona...?"

Tabla 10. Predisposición del entorno cercano a la contratación laboral por grupos sociales (%)

	Sí	Lo evitaría	No	Ns	Nc
Con escasos recursos económicos	94,6	1,0	1,2	3,1	0,1
Joven	93,9	1,9	0,5	3,4	0,3
Con sobrepeso u obesidad	92,0	2,7	0,6	4,6	0,1
Lesbiana, gay, bisexual u otras	89,3	2,6	3,2	4,9	
Con alguna discapacidad	85,7	4,3	3,3	6,7	0,1
De otra religión o creencia religiosa	85,4	4,4	4,4	5,8	
Mayor	84,7	7,0	3,2	5,1	
De color de piel o rasgos diferentes a la mayoría	83,4	5,3	6,3	5,0	
Transexual, transgénero o de género no binario	82,3	4,8	4,8	8,1	
Inmigrante o de origen extranjero	81,0	6,6	6,8	5,6	
Con alguna enfermedad mental	71,6	12,1	7,5	8,8	
Persona gitana	52,7	13,1	26,7	7,5	

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P10. “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...?”

Apertura hacia la diversidad en el ámbito residencial

Tabla 11. Predisposición personal al alquiler de vivienda por grupos sociales o características (%)

	Sí	Lo evitaría	No	Ns	Nc
Persona gitana	52,1	11,8	29,1	6,9	0,1
Con escasos recursos económicos	55,7	17,1	18,5	8,4	0,3
Inmigrante o de origen extranjero	76,6	7,3	9,7	6,2	0,1
Con alguna enfermedad mental	77,8	7,5	7,9	6,3	0,4
De color de piel o rasgos diferentes a la mayoría	80,1	5,8	8,8	5,3	0,1
De otra religión o creencia religiosa	84,9	3,1	6,5	5,0	0,6
Transexual, transgénero o de género no binario	87,4	1,8	5,0	5,3	0,4
Lesbiana, gay, bisexual u otras	90,2	1,1	4,2	4,2	0,4
Joven	91,7	1,5	2,9	3,5	0,4
Con alguna discapacidad	91,7	0,9	3,1	3,9	0,4
Con sobrepeso u obesidad	93,6	0,1	2,7	3,2	0,5
Mayor	94,3		2,4	2,9	0,4

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P11. “En caso de que dispusiese Usted de una vivienda para alquilar, ¿se la alquilaría a una persona...?”

Tabla 12. Predisposición del entorno al alquiler de vivienda por grupos sociales o características (%)

	Sí	Lo evitaría	No	Ns	Nc
Persona gitana	39,0	16,2	37,2	7,6	
Con escasos recursos económicos	42,9	15,6	33,2	8,1	0,2
Inmigrante o de origen extranjero	64,9	10,5	16,2	8,2	0,2
Con alguna enfermedad mental	67,4	10,4	9,1	12,7	0,3
De color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población	68,6	8,4	15,4	7,3	0,2
Transexual, transgénero o de género no binario	79,3	4,6	6,3	9,6	0,2
De otra religión o creencia religiosa (diferente a la propia)	79,9	4,1	7,6	8,3	0,1
Joven	81,5	6,0	4,6	7,5	0,3
Con alguna discapacidad	86,1	2,2	3,5	7,9	0,3
Lesbiana, gay, bisexual u otras orientaciones (no heterosexuales)	86,2	2,6	4,3	6,8	0,1
Con sobrepeso u obesidad	91,8	0,3	2,2	4,9	0,7
Mayor	93,4	0,1	1,9	4,3	0,3

Fuente: Elaboración propia a partir de EPADE 2025.

P12. “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...?”



Anexo 3.

Dimensiones del Índice de Apertura

Dimensión 1: grado de apertura hacia la diversidad en el ámbito familiar.

Variables que la componen:

- P8. 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.
 - ...de color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población.
 - ...blanca/caucásica.
 - ...gitana.
 - ...del mismo sexo que su hijo/a.
 - ...transexual/ transgénero o de género no binario.
 - ...con alguna discapacidad física y/o sensorial.
 - ...con alguna discapacidad intelectual.
 - ...con alguna enfermedad mental.
 - ...de otra religión o creencia religiosa (diferente a la propia).
 - ...católica.
 - ...judía.
 - ...musulmana.
 - ...ortodoxa.
 - ...protestante o evangélica.
 - ...atea.
 - ...con escasos recursos económicos.
 - ...que vive en un municipio o barrio degradado/pobre /estigmatizado.
 - ...con sobrepeso u obesidad.

Dimensión 2: grado de apertura hacia la diversidad autopercibida.**Variables que la componen:**

- P13. 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”?
 - ...inmigrante o de origen extranjero.
 - ...de color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población.
 - ...personas gitanas.
 - ...lesbianas, gays, bisexuales u otras orientaciones (no heterosexuales).
 - ...transexuales, transgéneros o de género no binario.
 - ...con alguna discapacidad.
 - ...con alguna enfermedad mental.
 - ...de otra religión o creencia religiosa (diferente a la propia).
 - ...con escasos recursos económicos.
 - ...sin hogar o en situación de calle.
 - ...con sobrepeso u obesidad.

Dimensión 3: grado de apertura hacia la diversidad en el ámbito material.**Variables que la componen:**

- P11. En caso de que dispusiese Ud. de una vivienda para alquilar, ¿se la alquilaría a una persona...?
 - ...de color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población.
 - ...lesbiana, gay, bisexual u otras orientaciones (no heterosexuales).
 - ...transexual, transgénero o de género no binario.
 - ...joven.
 - ...con alguna discapacidad.
 - ...con algún tipo de enfermedad mental.
 - ...de otra religión o creencia religiosa (diferente a la propia).
 - ...con sobrepeso u obesidad.
- P9. En caso de que tuviera Ud. que contratar a una persona, a igualdad de formación y experiencia, ¿contrataría a una persona...?
 - ...lesbiana, gay, bisexual u otras orientaciones (no heterosexuales).
 - ...transexual, transgénero o de género no binario.
 - ...con alguna discapacidad.

Dimensión 4: grado de apertura hacia la diversidad en el ámbito comunitario.**Variables que la componen:**

- P7. A Ud. personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas...?
 - ...inmigrantes o personas de origen extranjero.
 - ...de color de piel o de rasgos diferentes a la población.
 - ...lesbianas, gays, bisexuales u otras orientaciones (no heterosexuales).

- ...transexuales, transgénero o de género no binario.
- ...jóvenes.
- ...mayores.
- ...con alguna discapacidad.
- ...con alguna enfermedad mental.
- ...de otra religión o creencia religiosa (diferente a la propia).
- ...con escasos recursos económicos.

Dimensión 5: grado de apertura hacia la diversidad cultural.

Variables que la componen:

- P7. A Ud. personalmente, ¿le incomodaría mucho, bastante, algo, poco o nada tener en su vecindario a personas...?
...personas gitanas.
- P9. 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.
...de color de piel o de rasgos diferentes a la mayoría de la población.
...persona gitana.
...con escasos recursos económicos.
- P11. En caso de que dispusiese Ud. de una vivienda para alquilar, ¿se la alquilaría a una persona...?
...inmigrante o de origen extranjero.
...persona gitana.



Anexo 4.

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 moral^[1] 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).

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).

Clasismo: Discriminación basada en la posición de clase, donde las élites imponen sus valores como legítimos a través del capital económico, cultural y simbólico (Bourdieu, 1998/2001).

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 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, Añón, 2013).

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. Patrones de desigualdad que se entretajan en las instituciones y la cultura, perpetuando la inferioridad de ciertos grupos (Walby, 1990; Bonilla-Silva, 1997; Friedrichs, 2021).

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). Ocurre cuando una norma o política aparentemente “neutral” genera un impacto adverso desproporcionado en un grupo protegido sin justificación válida (Añón, 2013).

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. Políticas y prácticas de organizaciones que producen resultados desiguales sistemáticos (Carmichael & Hamilton, 1967; Pager & Shepherd, 2008).

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 múltiple: Situación en la que se sufre discriminación por varios motivos de forma aditiva o paralela.

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 indirecta por las personas del entorno.

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.

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).

Edadismo: Prejuicios sistemáticos hacia personas mayores o jóvenes (Robert Butler, 1969).

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).

Estigma (Salud Mental): Atributo deshumanizante que asocia los trastornos mentales con la peligrosidad (Goffman, 1963; Corrigan, 2005).

Estigma territorial: Marcador negativo que recae sobre residentes de barrios marginados (Wacquant, 2007).

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).

Heteronormatividad: Régimen cultural que impone la heterosexualidad y cis-generidad como las únicas opciones legítimas, marginando otras identidades (Judith Butler; ILGA-Europe).

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).

Interculturalidad: Fomento del diálogo y reconocimiento de diferencias para crear una identidad ciudadana común frente a la xenofobia cultural (Ruiz Balzola, 2024).

Interseccionalidad: Marco acuñado por Kimberlé Crenshaw (1989) para entender cómo distintos ejes de identidad se entrecruzan de forma simultánea, generando experiencias de opresión únicas e inseparables (bell hooks, 2004).

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).

Lookismo (o Aspectismo): Valoración de las personas según su cercanía a cuerpos normativos y estigmatización de la gordura como falta de autocontrol (Alaminos Fernández, 2024).

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).

Microagresiones: Comentarios o actos cotidianos sutiles que envían mensajes despectivos hacia grupos marginados, acumulando un impacto psicológico real (Sue, 2010; Fernández Aragón, 2026).

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 percibidas como personas con obesidad pueden ser objeto de discriminación debido a estándares corporales y de belleza (García, 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.

Patriarcado: Sistema de dominación masculina institucionalizado que produce violencia simbólica al inscribirse en las estructuras cognitivas o *habitus* (Bourdieu, 1998/2001). Se manifiesta también en la subordinación económica de las mujeres (Nancy Fraser, 2008).

Prejuicios y Estereotipos: Los prejuicios son actitudes negativas hacia un grupo, mientras que los estereotipos son creencias simplificadas sobre sus miembros (Allport, 1954).

Privilegio: Acumulación de ventajas sociales por pertenecer a categorías dominantes dentro del sistema social (Amnistía Internacional, 2020).

Racialización: Proceso social de construcción de categorías raciales para asignar jerarquías de ascendencia (Bonilla-Silva, 2006). Se manifiesta en España de formas indirectas o solapadas (Cea D'Ancona; OBERAXE).

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).

Sesgos implícitos: Asociaciones automáticas que influyen en las decisiones sin intención deliberada (Greenwald & Banaji, 1995; Devine, 1989).

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 (García, 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, 2015b).

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

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

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

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).

^[1] 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.



Anexo 5. Cuestionario



EPADE
ENCUESTA SOBRE PERCEPCIONES Y ACTITUDES EN TORNO A LA
DISCRIMINACIÓN EN EUSKADI 2025

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

Buenos días/ tardes, mi nombre es _____

Ikuspegi está realizando un estudio para conocer las opiniones de la sociedad vasca sobre 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, RESPONDER A TODAS LAS ALTERNATIVAS)

	Ninguno/a	Pocos/as	Bastantes	Muchos/as	Ns	Nc
Immigrantes o de origen extranjero	1	2	3	4	98	99
De color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población	1	2	3	4	98	99
Personas gitanas	1	2	3	4	98	99
Lesbianas, gays, bisexuales u otras orientaciones (no heterosexuales)	1	2	3	4	98	99
Transexuales, transgénero o de género no binario	1	2	3	4	98	99
Con alguna discapacidad	1	2	3	4	98	99
Con alguna enfermedad mental	1	2	3	4	98	99
De otras religiones o creencias religiosas (diferentes a la propia)	1	2	3	4	98	99
Con escasos 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. ¿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...? (MOSTRAR TARJETA 3)

	ME	BE	BR	MR	NP	Ns	Nc
Ser mujer	1	2	3	4	5	98	99
Ser inmigrante o de origen extranjero	1	2	3	4	5	98	99
Tener un color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población	1	2	3	4	5	98	99
Ser una persona gitana	1	2	3	4	5	98	99
Tener un origen étnico diferente a la mayoría de la población	1	2	3	4	5	98	99
Ser lesbiana, gay o bisexual y otras orientaciones (no heterosexuales)	1	2	3	4	5	98	99
Ser transexual o transgénero	1	2	3	4	5	98	99
Tener alguna discapacidad física o sensorial	1	2	3	4	5	98	99
Tener alguna discapacidad intelectual	1	2	3	4	5	98	99
Tener alguna enfermedad mental	1	2	3	4	5	98	99
Tener otra religión o creencia religiosa (diferente a la propia)	1	2	3	4	5	98	99
Tener escasos recursos económicos	1	2	3	4	5	98	99
Estar sin hogar o en situación de calle	1	2	3	4	5	98	99
Tener sobrepeso u obesidad	1	2	3	4	5	98	99
Opiniones políticas	1	2	3	4	5	98	99

P9. En caso de que **tuviera Usted que contratar** a una persona, **a igualdad de formación y experiencia**, ¿contrataría a una persona...? (MOSTRAR TARJETA 6)

	Sí	Lo evitaría	No	Ns	Nc
Inmigrante o de origen extranjero	1	2	3	98	99
De color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población	1	2	3	98	99
Persona gitana	1	2	3	98	99
Lesbiana, gay, bisexual u otras orientaciones (no heterosexuales)	1	2	3	98	99
Transexual, transgénero o de género no binario	1	2	3	98	99
Joven	1	2	3	98	99
Mayor	1	2	3	98	99
Con alguna discapacidad	1	2	3	98	99
Con alguna enfermedad mental	1	2	3	98	99
De otra religión o creencia religiosa (diferente a la propia)	1	2	3	98	99
Con escasos recursos económicos	1	2	3	98	99
Con sobrepeso u obesidad	1	2	3	98	99

P10. 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 6)

	Sí	Lo evitaría	No	Ns	Nc
Inmigrante o de origen extranjero	1	2	3	98	99
De color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población	1	2	3	98	99
Persona gitana	1	2	3	98	99
Lesbiana, gay, bisexual u otras orientaciones (no heterosexuales)	1	2	3	98	99
Transexual, transgénero o de género no binario					
Joven	1	2	3	98	99
Mayor	1	2	3	98	99
Con alguna discapacidad	1	2	3	98	99
Con alguna enfermedad mental	1	2	3	98	99
De otra religión o creencia religiosa (diferente a la propia)	1	2	3	98	99
Con escasos recursos económicos	1	2	3	98	99
Con sobrepeso u obesidad	1	2	3	98	99

P11. En caso de que dispusiese Usted de una **vivienda para alquilar**, ¿se la alquilaría a una persona...? (MOSTRAR TARJETA 6)

	Sí	Lo evitaría	No	Ns	Nc
Inmigrante o de origen extranjero	1	2	3	98	99
De color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población	1	2	3	98	99
Persona gitana	1	2	3	98	99
Lesbiana, gay, bisexual u otras orientaciones (no heterosexuales)	1	2	3	98	99
Transexual, transgénero o de género no binario					
Joven	1	2	3	98	99
Mayor	1	2	3	98	99
Con alguna discapacidad	1	2	3	98	99
Con alguna enfermedad mental	1	2	3	98	99
De otra religión o creencia religiosa (diferente a la propia)	1	2	3	98	99
Con escasos recursos económicos	1	2	3	98	99
Con sobrepeso u obesidad	1	2	3	98	99

P12. 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 6)

	Sí	Lo evitaría	No	Ns	Nc
Inmigrantes o de origen extranjero	1	2	3	98	99
De color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población	1	2	3	98	99
Personas gitanas	1	2	3	98	99
Lesbianas, gais, bisexuales u otras orientaciones (no heterosexuales)	1	2	3	98	99
Transexuales, transgénero o de género no binario	1	2	3	98	99
Jóvenes	1	2	3	98	99
Mayores	1	2	3	98	99
Con alguna discapacidad	1	2	3	98	99
Con alguna enfermedad mental	1	2	3	98	99
De otra religión o creencia religiosa (diferente a la propia)	1	2	3	98	99
Con escasos recursos económicos	1	2	3	98	99
Con sobrepeso u obesidad	1	2	3	98	99

P13. 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 7)

	Nada abierto/a										Totalmente abierto/a										Ns	Nc
Inmigrantes o de origen extranjero	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99									
De color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99									
Personas gitanas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99									
Lesbianas, gais, bisexuales u otras orientaciones (no heterosexuales)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99									
Transexuales, transgénero o de género no binario	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 alguna enfermedad mental	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99									
De otra religión o creencia religiosa (diferente a la propia)	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									
Sin hogar o en situación de calle	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									

P14. 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 7)

	Nada abierto/a										Totalmente abierto/a										Ns	Nc
Inmigrantes o de origen extranjero	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99									
De color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99									
Personas gitanas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99									
Lesbianas, gais, bisexuales u otras orientaciones (no heterosexuales)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99									
Transexuales, transgénero o de género no binario	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 alguna enfermedad mental	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	99									
De otra religión o creencia religiosa (diferente a la propia)	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									
Sin hogar o en situación de calle	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									

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

Se considera que una persona o grupo es discriminado cuando recibe un trato desigual o desfavorable, debido a características como el género, la etnia, el origen, el color de piel, los rasgos físicos, la apariencia, la edad, la identidad y la orientación sexual, la religión o las creencias religiosas, entre otras.

P15. 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...? (MOSTRAR TARJETA 8).

	1	2	3
Ser mujer	1	1	1
Ser inmigrante o de origen extranjero	2	2	2
Tener un color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población	3	3	3
Ser una persona gitana	4	4	4
Tener un origen étnico diferente a la mayoría de la población	5	5	5
Ser lesbiana, gay, bisexual u otra orientación no heterosexual	6	6	6
Ser transexual, transgénero o de género no binario	7	7	7
Ser una persona 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
Tener otra religión o creencia religiosa (diferente a la mayoría)	13	13	13
Tener escasos recursos económicos	14	14	14
Vivir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado	15	15	15
Estar sin hogar o en situación de calle	16	16	16
Tener sobrepeso u obesidad	17	17	17
Apariencia física en general	18	18	18
Opiniones políticas	19	19	19
Otra razón, ¿Cuál? (NO LEER)	20	20	20
No, no he sido testigo de ninguna discriminación	21	21	21
Ns	98	98	98
Nc	99	99	99

P16. 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

P17. En los últimos 12 meses, **¿se ha sentido Ud. discriminado/a por...?** (MOSTRAR TARJETA 8B). MÁXIMO 3 respuestas (Si nunca se ha sentido discriminado/a por ningún motivo, pasar a **P23**)

	1	2	3
Ser mujer	1	1	1
Ser inmigrante o de origen extranjero	2	2	2
Tener un color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población	3	3	3
Ser una persona gitana	4	4	4
Tener un origen étnico diferente a la mayoría de la población	5	5	5
Ser lesbiana, gay, bisexual u otra orientación no normativa	6	6	6
Ser transexual, transgénero o de género no binario	7	7	7
Ser una persona 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
Tener otra religión o creencia religiosa (diferente a la mayoría)	13	13	13
Tener escasos recursos económicos	14	14	14
Vivir en un barrio o municipio degradado/pobre/estigmatizado	15	15	15
Estar sin hogar o en situación de calle	16	16	16
Tener sobrepeso u obesidad	17	17	17
Apariencia física en general	18	18	18
Opiniones políticas	19	19	19
Otra razón, ¿Cuál? (NO LEER)	20	20	20
No, no he sido discriminado/a	21	21	21
Ns	98	98	98
Nc	99	99	99

(Si nunca se ha sentido discriminado/a por ningún motivo, pasar a **P23**)

P18. Pensando en la **ocasión más reciente** en la que se sintió **discriminado/a**, ¿bajo qué circunstancias se produjo? (ESPONTANEA, MARCAR SOLO UNA OPCIÓN)

Al buscar trabajo	1
En el trabajo	2
A la hora de buscar casa o apartamento para alquilar	3
Al necesitar o hacer uso de servicios de salud	4
Al solicitar o utilizar servicios sociales	5
Al hacer uso de servicios públicos (municipales, GV, etc.)	6
Al solicitar ingreso o asistir a la escuela o universidad	7
En una cafetería, restaurante, bar o discoteca	8
En una tienda o en el banco	9
En un espacio público (parque, plaza, calle, etc.)	10
En un transporte público	11
Online (chat, internet, teléfono, redes sociales, etc.)	12
En el juzgado o en la policía	13
En el espacio privado (en casa, reuniones, ...)	14
Otra, ¿cuál? (NO LEER)	15
Ns	98
Nc	99

P19. Pensando en la **ocasión más reciente** en la que se sintió **discriminado/a**, ¿Qué tipo de situación discriminatoria se produjo? (ESPONTANEA, pedir información suficiente para clasificar). (MÁXIMO 3)

Comentarios negativos, bromas, chistes, descalificaciones e imitaciones, etc.	1
Insultos, amenazas, comentarios despectivos, burlas, desprecio y/o humillaciones	2
Excluir, ignorar, invisibilizar, no dejar participar, aislar	3
Limitar o negar oportunidades de promoción y desarrollo	4
No contratar o despedir sin otra razón	5
No alquilar vivienda, incomodar o rescindir contrato de alquiler sin otra razón	6
Evitar participar en algún lugar o situación social, reunión o espacio por miedo a ser excluido/a	7
Acoso escolar presencial y/o en línea (online) (bullying y ciberacoso): maltrato continuado en el aula, espacios escolares y/o redes por parte de alumnos/as	8
Acoso laboral (mobbing): discriminación constante en el tiempo por su característica y su pertenencia a un grupo o colectivo	9
Vigilancia, identificación y seguimiento excesivo	10
Agresiones y violencia física (tirar cosas, golpes, empujones)	11
Otro. ¿Cuál? (NO LEER)	12
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 y saltar a P23
Ns	98	Pasar a P23
Nc	99	Pasar a P23

P21. ¿Por qué **no realizó** una queja formal o denuncia ante la situación de discriminación? (MOSTRAR TARJETA 9). (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. ¿Ante qué **organismos** o **entidades** ha **comunicado** o denunciado la situación de discriminación? (MOSTRAR TARJETA 10). (Anotar todas las que mencione.)

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. (A todas las personas) Si fuera (o volviera a ser) **víctima** de una discriminación, ¿a quién preferiría informar? (MOSTRAR TARJETA 10). (MÁXIMO 2 respuestas 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

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

P24. ¿Conoce Ud. cuáles son sus derechos en caso de ser víctima de discriminación?

Sí	1	Leer P25
No	2	Saltar a P26
Ns	98	
Nc	99	

P25. ¿Sabe Ud. de alguna ley que regule en Euskadi la igualdad de trato y no discriminación...?

Sí	1
No	2
Ns	98
Nc	99

P26. ¿Ha **oído hablar** de...? (MOSTRAR TARJETA 11)

	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
Ararteko	1	2	98	99
ZAS! Red Vasca de Antirrumores	1	2	98	99

P27. 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 12)

Nada efectivos										Muy efectivos										Ningún esfuerzo (NO LEER)	No son necesarios (NO LEER)	Ns	Nc
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11						12	98	99					

P28. ¿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 violencia machista?	1	2	3	98	99
Implementar políticas públicas para corregir las desigualdades sociales?	1	2	3	98	99
Que las personas inmigrantes o de origen extranjero no sean discriminadas?	1	2	3	98	99
Que no haya discriminación por tener un color de piel o rasgos diferentes a la mayoría de la población?	1	2	3	98	99
Que las personas gitanas no sean discriminadas?	1	2	3	98	99
Que las personas gays, lesbianas o bisexuales no sean discriminadas?	1	2	3	98	99
Que las personas transexuales, transgénero o no binarias no sean discriminadas?	1	2	3	98	99
Que las personas con alguna discapacidad no sean discriminadas?	1	2	3	98	99
Que las personas que sufren una enfermedad mental 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 discriminación por cuestión de edad?	1	2	3	98	99

P29. Utilizando esta tarjeta (PRESENTAR TARJETA 13), dígame en qué medida está Ud. de acuerdo o no con el contenido de las siguientes frases (1= muy de acuerdo; 2= acuerdo; 3= ni acuerdo ni desacuerdo; 4= en desacuerdo; 5= muy en desacuerdo):

	MA	A	NI A NI D	D	MD	Ns	Nc
La discriminación ya no es un problema en nuestra sociedad	1	2	3	4	5	98	99
A veces es necesario dar un trato preferencial a ciertos grupos para lograr una sociedad más equitativa	1	2	3	4	5	98	99
Si alguien no progresa en este país, es por falta de esfuerzo, no por discriminación	1	2	3	4	5	98	99
Deberíamos trabajar para dar a todos los grupos sociales una oportunidad igual de tener éxito	1	2	3	4	5	98	99
Las diferencias de trato basadas en el grupo de pertenencia nunca están justificadas	1	2	3	4	5	98	99
Las políticas que buscan aumentar la representación de las minorías o grupos discriminados en la sociedad (becas, cuotas, incentivos) son necesarias	1	2	3	4	5	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? y I Estudios
Estudiante	5	
Ns	98	
Nc	99	H: 98
		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? Fijese que no le pido una cifra exacta, sino que se sitúe en estos intervalos (MOSTRAR TARJETA 14)

Menos de 1.100 €	1
De 1.100 a 1.800 €	2
De 1.801 a 2.700 €	3
De 2.701 a 3.900 €	4
De 3.901 a 5.000 €	5
Más de 5.000 €	6
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 15)

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	
Creyente de otra religión, ¿cuál?	8	
Agnóstico/a, ateo/a, indiferente al hecho religioso	9	Pasar a N
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 16)

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 17) 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

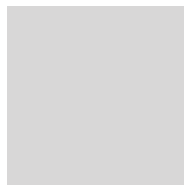
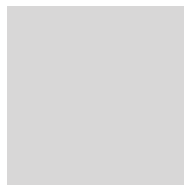
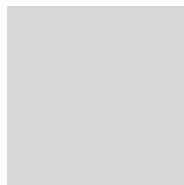
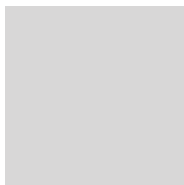
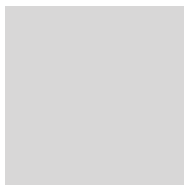
P. Pensando en el lugar en el que reside (Euskadi), ¿se identifica como **miembro** de alguno de estos colectivos? NO LEER. (MOSTRAR TARJETA 18) RESPUESTA MÚLTIPLE

Una persona inmigrante o de origen extranjero	1
Una minoría en términos de color de piel o rasgos	2
Persona gitana	3
Una minoría étnica	4
Una minoría por la orientación sexual o identificación de género (ser gay, lesbiana, bisexual, transgénero, género no binario)	5
Persona con discapacidad	6
Una minoría religiosa	7
Algún otro tipo de minoría. ¿Cuál?	8
No me identifico con ninguna minoría	9
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



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