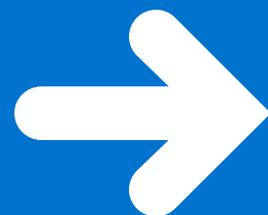


# RESUMEN EJECUTIVO

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



CONSEJO PARA LA ELIMINACIÓN  
DE LA DISCRIMINACIÓN  
RACIAL O ÉTNICA



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD  
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD DE TRATO  
Y DIVERSIDAD ÉTNICO RACIAL

Diciembre 2020



Estudio elaborado por RED2RED Consultores para el Consejo para la Eliminación de la Discriminación racial o étnica.

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

Dirección y coordinación

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

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

Diseño y maqueta:



Estilo Estugraf Impresores, S.L.



#### Ministerio de Igualdad

Centro de Publicaciones  
Alcalá, 37 - 28071 - Madrid  
[www.igualdad.gob.es](http://www.igualdad.gob.es)

NIPO: 048-20-033-7 (Impreso)  
NIPO: 048-20-034-2 (En línea)  
Deposito Legal: M-31834-2020 (solamente para versión impresa)

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



CONSEJO PARA LA ELIMINACIÓN  
DE LA DISCRIMINACIÓN  
RACIAL O ÉTNICA

c/ Alcalá, 37  
28071 Madrid  
[www.igualdadynodiscriminacion.org](http://www.igualdadynodiscriminacion.org)

# Índice

Presentación .....	5
1. Introducción .....	9
2. Metodología .....	13
2.1. Metodología cuantitativa.....	15
2.2. Metodología cualitativa.....	16
3. Resultados principales.....	17
3.1. Representaciones sociales y discriminaciones percibidas .....	19
3.2. El conocimiento y la distancia entre la consciencia de la discriminación y su experiencia entre los diferentes grupos poblacionales.....	21
3.3. La experiencia de la discriminación en diferentes ámbitos.....	24
3.3.1. La experiencia de la discriminación en diversos servicios públicos.....	24
3.3.2. La experiencia de la discriminación en otros espacios públicos y privados.....	25
3.3.3. La percepción de las consecuencias de la discriminación, y la percepción de integración social.....	27
3.4. Percepción y experiencia de discriminación en el ámbito del empleo y la formación.....	29
3.4.1. La precaria situación sociolaboral de los diferentes grupos poblacionales en España.....	29
3.4.2. La percepción de discriminación en el mercado laboral .....	31
3.4.3. La experiencia de discriminación en el ámbito de formación para el empleo.....	33
3.4.4. Consecuencias de la discriminación laboral e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo .....	33
3.4.5. Las variables explicativas de los diferentes niveles de discriminación .....	35
3.5. Los mecanismos de denuncia utilizados.....	39
3.5.1. La reacción ante la discriminación: la interposición de quejas, denuncias o reclamaciones.....	39
3.5.2. Conocimiento de entidades que trabajan en el ámbito de la discriminación.....	40
4. Principales conclusiones y retos que plantea el estudio.....	41



# Presentación



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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Antumi Toasijé*

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

# 1. Introducción



El presente documento constituye el [resumen ejecutivo del estudio](#) "Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas". El estudio surge como una iniciativa del [Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica](#), órgano colegiado de la Administración General del Estado, adscrito al Ministerio de Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial sin participar en la estructura jerárquica del Ministerio.

El [objetivo central](#) del estudio es conocer la evolución en el tiempo de la percepción de la discriminación motivada por el origen racial o étnico experimentada por parte de las potenciales víctimas en lo relativo a su medida, intensidad, así como en los ámbitos, circunstancias y formas o manifestaciones concretas en que esta se produce, prestando especial atención al ámbito del empleo y la formación para el empleo. En concreto, la dimensión del [empleo y la formación](#) cobra un gran interés, al ser uno de los principales ámbitos donde se ha detectado mayor discriminación en las últimas ediciones.

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

La discriminación de las personas por diferentes razones es un fenómeno que se ha producido históricamente en las sociedades occidentales. Una de estas razones ha sido la pertenencia a un grupo poblacional determinado. Se ha señalado a los procesos migratorios y al aumento de la diversidad cultural que estos aparejan como factores que parecen haber ahondado en la discriminación racial o étnica, en particular en países de inmigración reciente como es el caso de España<sup>1</sup>.

La III Conferencia mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia, y demás formas conexas de intolerancia, celebrada en Durban (Sudáfrica)<sup>2</sup> contribuye a explicar los [orígenes históricos de la discriminación por motivos étnicos y el racismo](#), así como a identificar los principales grupos que experimentan dicha discriminación.

Si bien la idea de discriminación parece evidente en sí misma, encierra un problema a la hora de demostrar su evidencia, dado que gran parte de los comportamientos discriminatorios no son visibles sino sutiles e implícitos. Para salvar esta dificultad, los marcos normativos han desdoblado el concepto de forma que, habitualmente se diferencia entre [discriminación directa e indirecta](#)<sup>3</sup>.

- 
1. La discriminación es un fenómeno real, tal y como manifiestan los informes publicados en nuestro país: *Informe Anual Raxen*, los informes editados por el Movimiento contra la Intolerancia, los periódicos informes de Fundación Secretariado Gitano, así como los editados por el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.
  2. Declaración y Programa de Acción de la III Conferencia mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia, y demás formas conexas de intolerancia, celebrada en Durban (Sudáfrica): [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/DurbanDecProgAction\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/DurbanDecProgAction_sp.pdf)
  3. Jurídicamente, la discriminación directa implica un trato menos favorable a una persona, en función de alguna condición, del que se dispensaría a otra persona en circunstancias similares. La discriminación indirecta, en cambio, implica que una práctica, una medida, un procedimiento o una actuación de carácter aparentemente neutro, ponga en desventaja a una persona, en función de alguna condición, a menos que esa desventaja se justifique por una razón legítima.

Las personas perciben la discriminación como la recepción de un trato diferente o negativo. La discriminación entraña, por tanto, conductas muy variadas que pueden extenderse desde el lenguaje gestual o verbal hasta el extremo de la violencia contra la persona que está siendo discriminada.

Con el fin de conocer la percepción de la discriminación de los ocho grupos de población tal y como fueron definidos en las anteriores ediciones, se ha recogido información de los mismos, a fin de poder dar continuidad al análisis longitudinal; estos son: el grupo de población afrocaribeña y/o afrolatina (afrodescendientes), el grupo de población de África no mediterránea, el grupo de población indo-pakistaní, el grupo de población de Europa del Este, el grupo de población magrebí, el grupo de población asiática del este, el grupo de población andina-latinoamericana, y el grupo de población gitana.

Se ha focalizado la importancia en la discriminación estructural que afecta tanto a las personas migrantes de origen africano que vinieron directamente de África, como a las descendientes de la trata transatlántica y la esclavitud. A pesar de que tienen orígenes diferentes, ambos grupos sufren el impacto de barreras estructurales que afectan negativamente al disfrute pleno de sus derechos en España, influyendo en diferentes ámbitos (ONU, 2020)<sup>4</sup>. En este sentido, se pretende reconocer el valor y la diversidad del patrimonio cultural de las personas africanas y afrodescendientes, afirmando la importancia y necesidad de asegurar su completa integración en la vida social, económica y política con miras a facilitar su plena participación en todos los niveles del proceso de adopción de decisiones.

---

4. [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/pad\\_spanish.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/pad_spanish.pdf)

## 2. Metodología



Para el desarrollo del estudio se ha adoptado una **perspectiva metodológica mixta**, que **conjuga una potente y reforzada metodología cuantitativa**, que permite obtener una visión longitudinal, así como la elaboración de un diagnóstico sobre la medida y prevalencia en que estas personas se ven afectadas por el hecho de ser diferentes, los ámbitos y circunstancias en que esta situación es más frecuente, y las consecuencias que ello genera en sus vidas, con una **perspectiva cualitativa**, desarrollada en paralelo, con el objetivo de ampliar la riqueza de información y aportar valor añadido al análisis de la discriminación.

## 2.1. Metodología cuantitativa

Se ha optado por dar continuidad al planteamiento de la encuesta en los estudios previos para poder abordar el análisis longitudinal, por lo que se ha utilizado el cuestionario de la edición de 2013, manteniendo su **estructura modular**, si bien se han **añadido algunas cuestiones nuevas** para alcanzar todos los objetivos de la investigación y contrastar las diferentes hipótesis planteadas, siempre teniendo en cuenta la capacidad de comparabilidad evolutiva entre los diferentes estudios.

Con el fin de conocer la percepción de la discriminación, se ha recogido información de los **ocho grupos de población de diverso origen étnico y territorial**, tal y como fueron definidos en las anteriores ediciones a fin de poder dar continuidad al análisis longitudinal. Si bien no se produce una asimilación de **nacionalidad o país de origen** con grupo étnico, estas variables se utilizan a fin de realizar un ejercicio de aproximación a la cuantificación de la potencial población objeto de estudio, siendo conscientes de las debilidades que ello implica. Así, para delimitar el universo a partir del cual se seleccionó la muestra del estudio se consideró a las personas de nacionalidad extranjera que son originarias de África, Asia y América, personas descendientes de la población extranjera emigrada a España, así como a población gitana, española y de otro origen. No obstante, todas ellas debían contar con un **mínimo de residencia en España de 6 meses**.

Como en los anteriores estudios, ante las dificultades de identificación y la múltiple realidad de los grupos poblacionales, además de las variables **nacionalidad de la persona**, **país de origen**, se ha utilizado para construir la muestra la **autoidentificación con un determinado grupo**.

**El tipo de muestreo llevado a cabo ha sido no probabilístico por cuotas**, concediendo más peso relativo a aquellos grupos poblacionales proporcionalmente menos representativos. En la siguiente tabla se muestra una ficha técnica donde se resumen las principales características de la encuesta llevada a cabo:

Edición 2020		
Muestra	1624 encuestas	
Grupos de población	Europa del Este	Andina americana
	África no mediterránea	Gitana española
	Magrebí	Afrolatina- Afro caribeña (afrodescendiente)
	Asiática del este	Indo-pakistaní
Ámbito geográfico	Todo el territorio nacional, Ceuta y Melilla, incluidos.	
Error muestral	2,48% para el conjunto, nivel de confianza del 95,5%, p=q	
Procedimiento de muestreo	Muestreo estratificado por grupos poblacionales y CC.AA.	
Otras cuotas aproximadas	Edad, sexo, situación laboral y tamaño de hábitat	
Método de recogida de la información	Cuestionario presencial y telefónico de 20-30 minutos de duración	
Procedimiento de muestreo	Muestreo estratificado por grupos poblacionales y CC.AA.	

Durante el tiempo de realización del informe se produjo una **situación excepcional** a nivel mundial, la pandemia del COVID-19, que ha provocado una crisis socio-sanitaria de tal dimensión que, en España el día 14 de marzo de 2020 se estableció el **Estado de Alarma**, durante 99 días<sup>5</sup>. Este suceso produjo una clara limitación para la realización de las encuestas presenciales, de las que hasta ese momento **se habían desarrollado 2/3 partes** (1.032 entrevistas), optándose por continuar la realización del cuestionario de **manera telefónica**, contando con el acuerdo de la Dirección General para la Igualdad de trato y Diversidad Étnico Racial.

## 2.2. Metodología cualitativa

El estudio se ha **complementado y los resultados de la encuesta se han contrastado** a través del desarrollo de una serie de **entrevistas en profundidad** a personas de los diferentes grupos de población, así como de personas expertas:

- Se han desarrollado **dos entrevistas por grupo de población, hasta llegar a un total de 16**. Entrevistas en profundidad que han facilitado la recogida directa y no fragmentada del discurso espontáneo de las personas y el afloramiento de las experiencias íntimas al respecto.
- Por otro lado, se han realizado ocho entrevistas a representantes de entidades sociales, así como al ámbito de investigación especializadas en el trabajo con los grupos de población objeto de estudio. Las entrevistas a personas expertas han permitido el **entendimiento y la contextualización del fenómeno** de la discriminación étnica, así como **alcanzar unas conclusiones más robustas** apoyadas en unas evidencias reforzadas por personas conocedoras de la materia.

5. Implicó la limitación de la libre circulación de la ciudadanía, salvo por circunstancias excepcionales, de fuerza mayor o situaciones de necesidad.

### 3. Resultados principales



### 3.1. Representaciones sociales y discriminaciones percibidas

#### ► La imagen que los diversos grupos poblacionales consideran que tienen entre la población española

Más de la mitad de la población encuestada (59%) menciona adjetivos negativos o peyorativos para caracterizar la imagen con la que considera que la población mayoritaria en España califica a la población de su grupo de origen. Este resultado, similar al de 2013, tan solo dos puntos porcentuales por encima, proyecta no obstante una imagen menos negativa que las de las primeras ediciones del estudio.

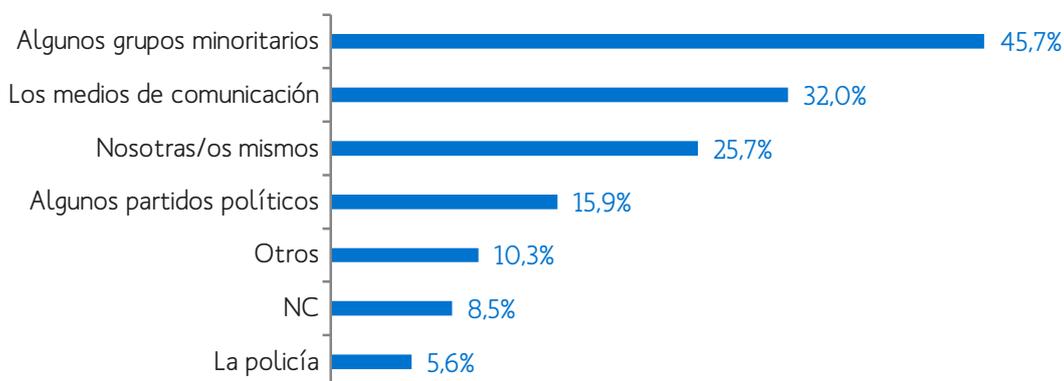
Tabla 1. Evolución de la proporción de adjetivos negativos con que la población mayoritaria califica a los diversos grupos poblacionales

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

Fuente: elaboración propia a partir de ediciones Panel.

- Los grupos que en mayor medida perciben tener una imagen desfavorable son la **población gitana y la magrebí**. Estos últimos han empeorado su resultado respecto a la edición de 2013 del estudio.
- Se considera **agentes responsables** de dicha imagen principalmente a algunos **grupos minoritarios del propio colectivo**. También se observan como responsables a los medios de comunicación y algunos **partidos políticos** (estos aparecen como una novedad respecto a la edición anterior).

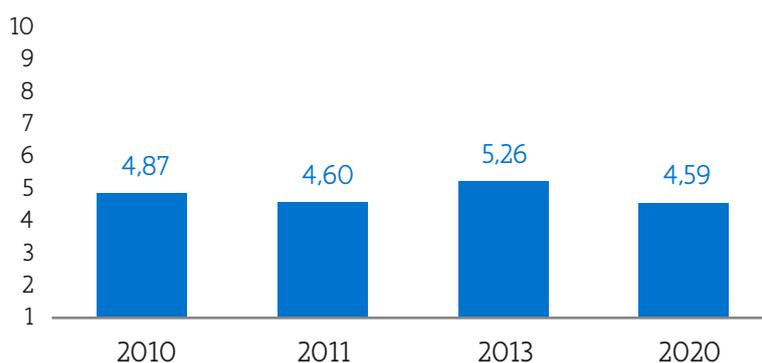
Gráfico 1. ¿Quién cree que provoca esa imagen negativa que tienen las personas españolas de origen no pertenecientes a una minoría étnica o grupo poblacional minoritario, de las personas de su grupo?



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

- La estabilidad en la percepción del grado de racismo de la población mayoritaria (aquellas personas que no pertenecen a ningún grupo que es asiduamente víctima de racismo)

Gráfico 2. Evolución del grado de racismo (grado de acuerdo con la afirmación: "Las personas españolas son racistas con las personas de otro origen étnico")



Fuente: elaboración propia a partir de ediciones Panel.

La percepción del **grado de racismo** de la sociedad mayoritaria se sitúa en un (4,59 sobre 10), que disminuye levemente respecto a 2013 (media de 5,26).

El grado de racismo percibido aumenta entre los grupos de población más discriminados; específicamente, la población gitana es la que promedia el mayor grado de racismo entre todos los grupos (5,71).

- La percepción del grado de racismo es mayor entre las personas que han nacido en España, y/o cuentan con la nacionalidad española, y va disminuyendo conforme aumenta el número de años de permanencia en el país.
- En cuanto a los espacios donde se perciben los comportamientos más racistas, se observa que hay un mayor porcentaje de población de acuerdo con que a la población mayoritaria le molesta más trabajar con personas inmigrantes o de etnia gitana, que tenerlos como vecinos/as o compañeros/as de sus hijos/as.
- Independientemente del grupo de origen, todas las personas consideran que la población gitana de origen europeo (54%) es el grupo poblacional peor tratado por las personas de origen español no pertenecientes a ninguna minoría étnica o grupo poblacional minoritario, seguida de la población gitana de origen español (45%) y, en tercer lugar, la magrebí (40%).

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

### ► La comprensión de la discriminación

- La discriminación por origen racial o étnico se relaciona principalmente con manifestaciones de agresiones verbales, trato hostil y despectivo. Dichas situaciones también se vinculan a insultos por motivos de "raza" o color, y la actitud irrespetuosa ante otras culturas y religiones. Al profundizar en las experiencias concretas de quienes han sufrido discriminación, las situaciones son similares a las mencionadas en ediciones anteriores del estudio.

### ► La percepción espontánea de la discriminación

#### Principales comportamientos asociados a la discriminación y el racismo

- 32% Mal trato, trato despectivo, desigual, con superioridad
- 29% Insultos, violencia verbal (especialmente por color de piel o rasgos físicos)
- 25% Actitudes irrespetuosas ante otras culturas, religiones o costumbres
- 16% Discriminación en el entorno laboral
- 11% Distanciamiento, marginación y exclusión social
- 11% Asociación de que todas las personas son malas, delincuentes, terroristas
- 10% Recortes de derechos y oportunidades, menos apoyo económico y ayudas sociales
- 7% Rechazo a la proximidad en espacios públicos, transportes, etc.

En 2020 aumenta la discriminación espontánea percibida respecto al anterior estudio, es decir, las personas que señalan haber sufrido o haber sido testigo de situaciones discriminatorias en el último año. En la última edición por tanto 3 de cada 10 personas encuestadas señala haber sufrido discriminación.

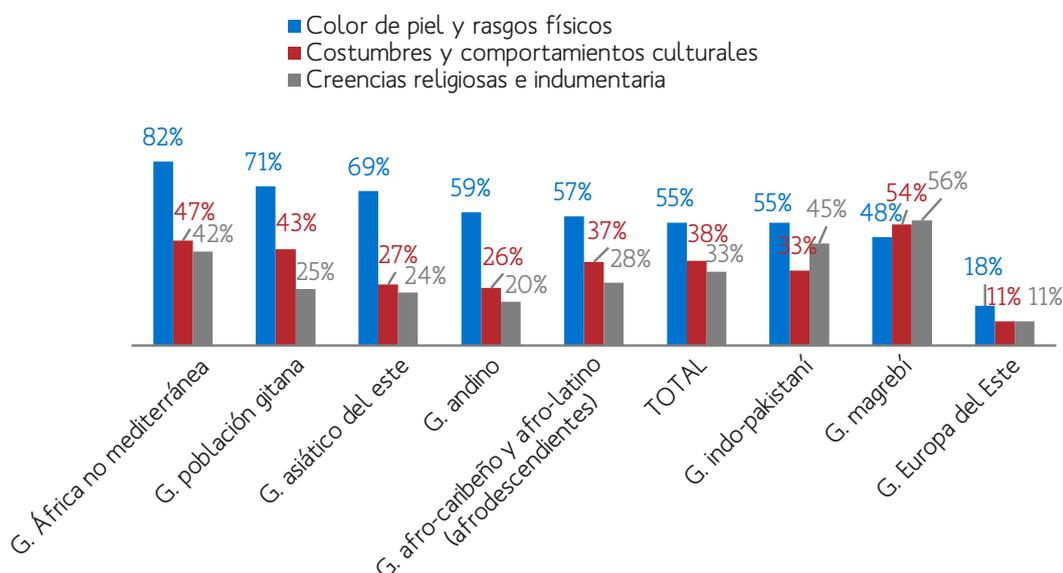
Tabla 2. En los últimos doce meses, ¿ha sido testigo de una situación discriminatoria o racista hacia usted o algún familiar/persona cercana?

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

Fuente: elaboración propia a partir de ediciones Estudio.

- Los grupos que perciben los mayores niveles de discriminación son **la población de África no mediterránea y la gitana española**. No obstante, todos los grupos de población aumentan su experiencia de discriminación espontánea, en especial los dos mencionados anteriormente y la **población asiática del este**. El aumento de este grupo, de 14% a 35%, parece explicarse por el contexto COVID-19 en el que se realizó el trabajo de campo del estudio, en cuyos inicios se produjo una criminalización de esta población por el origen del virus en el continente asiático.
- Los principales motivos de discriminación señalados son **la piel o rasgos físicos y las prácticas, costumbres o comportamientos culturales**. En relación con la edición anterior, aumentan las experiencias de discriminación motivadas por **creencias religiosas y la indumentaria** (como la ropa o uso de velo), especialmente entre la población magrebí, indo-pakistaní y el grupo de población de África no mediterránea.

Gráfico 3. ¿Cree usted que ha sido discriminado/a por: color de piel y rasgos físicos, costumbres y comportamientos culturales, creencias religiosas e indumentaria?



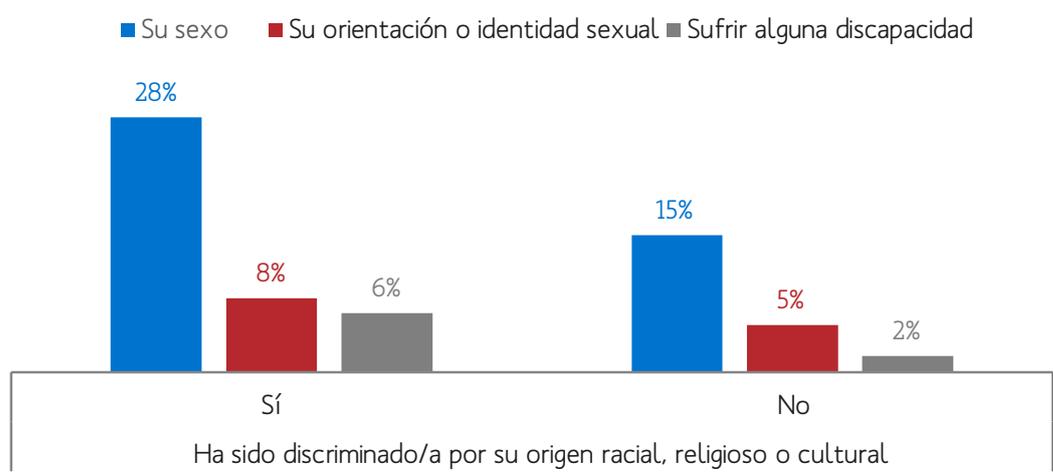
Fuente: elaboración propia. N=499 (solo personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación discriminatoria en últimos 12 meses).

El estudio evidencia un fenómeno de **discriminación múltiple**, que revela que hay personas que han experimentado distintos tipos de discriminaciones, especialmente las mujeres. Además, se observa que dicho fenómeno es complejo, y que en muchas ocasiones se trata de hechos de **discriminación interseccional**, donde se mezclan estereotipos específicos sobre ciertos grupos de origen, con características personales como el sexo, el nivel educativo o el nivel de ingresos.

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

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

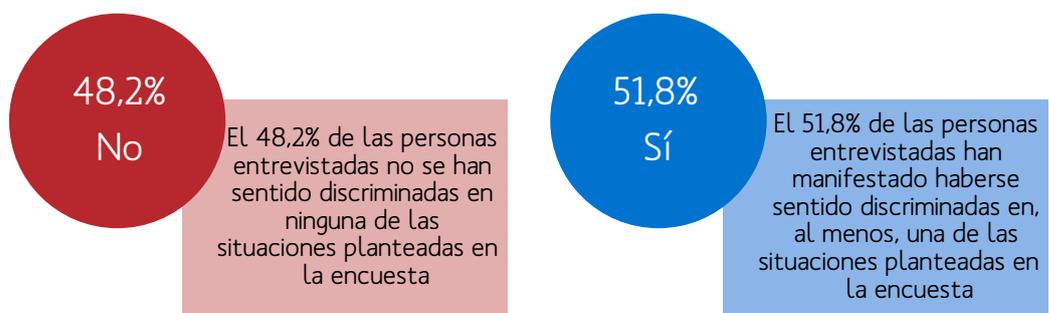
**Gráfico 4. Porcentaje de personas que han sido discriminadas por su sexo, orientación sexual, identidad sexual o discapacidad, según prevalencia de discriminación por origen racial, religioso o cultural**



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

### ► La distancia entre la percepción espontánea de discriminación y las posibles experiencias discriminatorias

De nuevo en el estudio se pregunta por **la percepción de la discriminación documentada** (porcentaje de personas que han vivido, en al menos una ocasión durante el último año, alguna situación de trato discriminatorio en diferentes ámbitos de sus vidas). **El 52%** indica haberse sentido discriminado/a en al menos una de las situaciones mencionadas en la encuesta.



Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

De nuevo, uno de los resultados más interesantes de la encuesta es la **comparación entre la discriminación espontánea y la documentada**. Comparando con los resultados de 2013, se ob-

serva que **aumenta la percepción de discriminación espontánea**, y **disminuye la de la documentada**. Esto indica que **existe una menor brecha entre ambos tipos**, y por lo tanto, parece presumible una mayor capacidad de detección de las personas sobre los procesos de discriminación.

- El 39% de quienes indican no haber sufrido discriminación espontánea, sí ha tenido experiencias concretas de discriminación en alguna de las situaciones planteadas (ámbito laboral, de vivienda, trato policial, formación, educativo, sanitario, administración local, establecimientos y espacios públicos y/o en el vecindario).
- Los ámbitos que presentan la mayor distancia entre ambos tipos de discriminación son el laboral, los establecimientos y espacios públicos, y la vivienda.

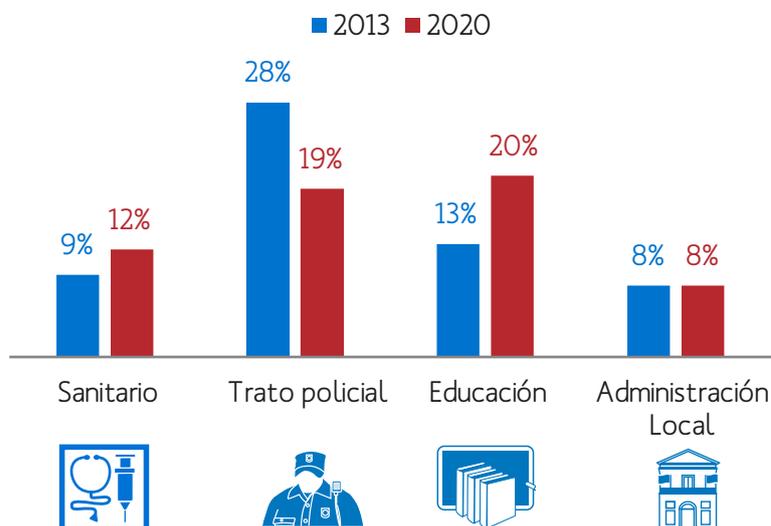
	2013		2020
Discriminación espontánea	20,9%	+	30,7%
Discriminación documentada (situaciones concretas)	57,9%	-	51,8%
Distancia	37 puntos		21 puntos

### 3.3. La experiencia de la discriminación en diferentes ámbitos

#### 3.3.1. La experiencia de la discriminación en diversos servicios públicos

Las experiencias en los diversos servicios públicos muestran **los niveles más bajos de discriminación** percibida en el último año a través del análisis de las diversas posibles situaciones de discriminación planteadas de entre todos los ámbitos analizados, exceptuando las situaciones producidas en el vecindario y en el espacio de la formación laboral.

Gráfico 5. Tasas de discriminación en ámbitos relacionados con diversos servicios públicos



El ámbito de la **administración local** y el **sanitario**, ambos con las menores tasas de discriminación, han ascendido levemente, o se han mantenido, respecto a la edición de 2013, mientras que las experiencias discriminatorias en el **ámbito educativo han experimentado un importante aumento** respecto a dicho año (del 13% al 20%). Por el contrario, el **ámbito policial** ha mejorado su resultado: disminuye del 28% al 19%.

No todos los grupos poblacionales analizados manifiestan iguales niveles de percepción de discriminación. Las **principales diferencias** se manifiestan en los siguientes:

- En el **ámbito sanitario**, quienes mayor discriminación perciben son el grupo de población gitana, seguida por la afrocaribeña, andina, asiática del este y de Europa del este. Todos ellos **aumentan sus tasas**. Las experiencias específicas más recurrentes son el mal trato a las personas o a sus familias, y la percepción de dificultar u obstaculizar el proceso de obtención de tarjetas sanitarias.
- La discriminación en el **ámbito educativo** presenta un **importante aumento del 13% al 20%**. Los grupos que más se sienten afectados por este tipo de situaciones son la población gitana, la andina, la asiática del este y la población de África no mediterránea. Estos dos últimos grupos son quienes presentan el aumento más importante en relación con 2013. La discriminación en el ámbito educativo se traduce principalmente en situaciones de **burlas, insultos y acoso de otros estudiantes**, así como la **exclusión de juegos y actividades**. Cabe destacar que la población asiática del este indica en mayor medida haber tenido obstáculos para la matriculación.
- En el ámbito de la relación con la **administración local**, la tasa de discriminación se **mantiene estable en torno al 8%**, siendo la **población asiática del este** el grupo que más afectado se siente por este tipo de situaciones, si bien es el que en menor medida acude a los servicios que presta la administración local. Las situaciones de discriminación están relacionadas con un trato desagradable, y el tener más dificultades que el resto de personas para la realización de trámites.
- La discriminación en el **trato policial disminuye de manera significativa del 28% al 19%**. Los grupos más afectados en este ámbito son la población de África no mediterránea, la magrebí, la gitana y la indo-pakistaní. Las experiencias se traducen principalmente en **situaciones de inspección y control de parte de la policía**, con una prevalencia menor en los procesos de denuncia y trámites. Cabe destacar que los hombres, así como los grupos más jóvenes, son quienes más discriminados se han sentido en este ámbito.

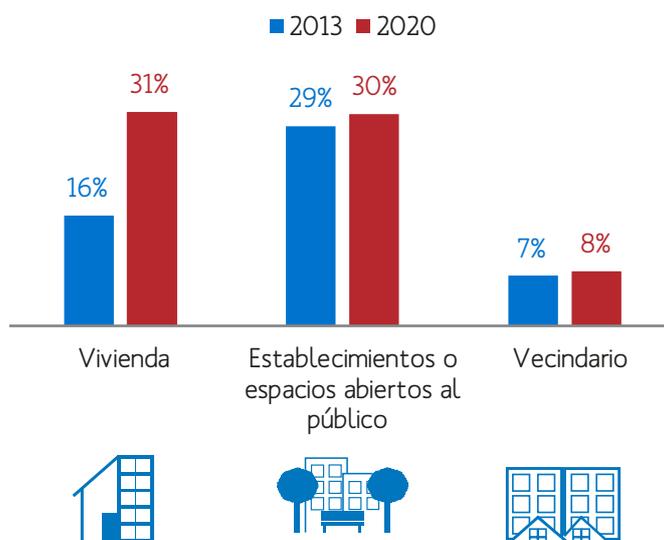
Las situaciones discriminatorias en el ámbito educativo y el trato policial están fuertemente marcadas también por los **estereotipos asociados a la clase social y el nivel educativo** de la persona.

Las dificultades **con el idioma** son causa del trato discriminatorio entre el 9% y el 12% de las personas entrevistadas en los cuatro ámbitos relacionados con los servicios públicos.

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

Las **tasas de discriminación en los espacios de acceso a la vivienda, y los establecimientos o espacios abiertos al público, son las más altas entre todos los ámbitos analizados**.

## Gráfico 6. Tasas de discriminación en otros espacios públicos y privados



La discriminación respecto al rechazo en el vecindario, sin embargo, es una de las más bajas.

Los principales hallazgos respecto a estos ámbitos son:

- La tasa de discriminación en el **ámbito de acceso a la vivienda se sitúa en un 31%**, la más alta entre todos los ámbitos, aumentando al doble en relación con la edición anterior.

Una de cada dos personas de origen **africano no mediterráneo o magrebí** ha experimentado discriminación en el acceso a la vivienda, y su situación ha empeorado gravemente respecto a 2013. Las **personas del Pueblo gitano** son las terceras más discriminadas en este ámbito.

Se evidencia que la discriminación en el acceso a la vivienda es un fenómeno multidimensional, que se origina, por un lado, **en las inmobiliarias y agencias de vivienda**; y por otro lado, por parte de las propias **comunidades de vecinos**, que se organizan para impedir la entrada de ciertos colectivos a sus espacios residenciales, o para expulsarlos. Estas situaciones **son causadas por los estereotipos** en torno a ciertos grupos, sobre los que se proyectan situaciones de vulnerabilidad que podrían generar procesos de hacinamiento habitacional, delincuencia, o la disminución del valor de la vivienda propia.

- El rechazo en el **vecindario tiene una tasa de discriminación del 8%**, manteniéndose estable respecto a 2013. Las personas que más discriminadas se sienten por el vecindario son las del **Pueblo gitano, las africanas no mediterráneas y las magrebíes**.
- La discriminación por motivos étnicos o raciales en el **ámbito de establecimientos o espacios públicos, y de acceso a bienes y servicios es de un 31%**, siendo junto con la vivienda el ámbito en el que se experimenta el mayor nivel de discriminación. Así se constata también en las entrevistas en profundidad, al ser el ámbito más mencionado espontáneamente por las personas.

Al igual que en los ámbitos de la vivienda y el vecindario, los colectivos más discriminados en este ámbito son el de las **personas del pueblo gitano, las personas africanas no mediterráneas y magrebíes**.

El trato discriminatorio más frecuente se relaciona con las **experiencias en establecimientos públicos o espacios abiertos**.

Las personas entrevistadas afirman que es un tipo de discriminación de compleja detección, y nuevamente se plantea el tema de los **estereotipos, rasgos físicos y la imagen visual** como activadores de la discriminación percibida.

### 3.3.3. La percepción de las consecuencias de la discriminación, y la percepción de integración social

En la edición de 2020 se observa que **aumenta el porcentaje de personas que no reconoce consecuencias derivadas de las experiencias de discriminación sufridas**: de un 3% a un 27%.

Las consecuencias reconocidas se relacionan principalmente con efectos psicológicos, desconfianza, sentimientos de rabia e ira, o fortalecimiento y reafirmación de la identidad. A su vez, muchas consecuencias provocan sentimientos de aislamiento y dificultad de adaptación, impactando en los procesos de integración.

#### Principales consecuencias derivadas de las experiencias de discriminación

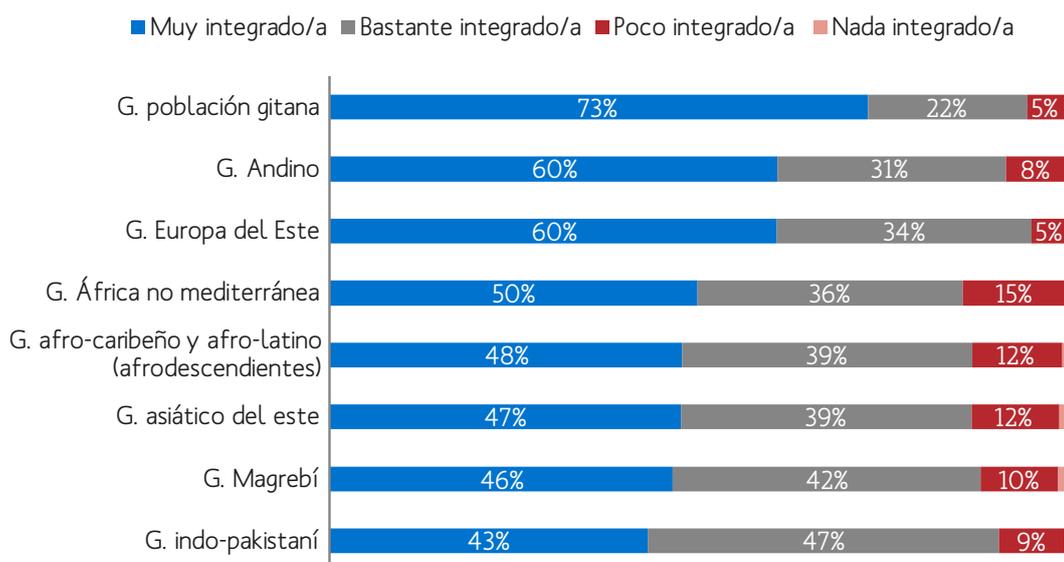
- 27% Nada, me da igual, no me afecta
- 24% Tristeza, depresión, consecuencias psicológicas
- 13% Desconfianza
- 9% Sentimientos de rabia, ira, enfado, indignación
- 8% Reafirmación, fortalecimiento para hacerse respetar ante estas situaciones
- 6% Dificultad para adaptarse

- Las consecuencias de las experiencias de discriminación **varían por múltiples factores**, y son **percibidas de distintas maneras por los colectivos**. Estas pueden afectar no solo a las oportunidades en lo laboral y en las trayectorias de vida, sino que también en la salud mental.
- Las experiencias de discriminación son de compleja detección y están sujetas muchas veces a **procesos de normalización**. Las consecuencias dependen del tipo de experiencia, la biografía de la persona y su capacidad de detección, entre otros.

En cuanto al **sentimiento de integración**, la mayoría de las personas entrevistadas sí se siente integrada en España, principalmente las **personas del pueblo gitano**, que sin embargo es uno de los grupos que mayor trato discriminatorio sufre. En contraste, quienes sienten el menor nivel de integración son las **personas africanas no mediterráneas** y la **población magrebí**, ambos grupos con altas tasas de discriminación.

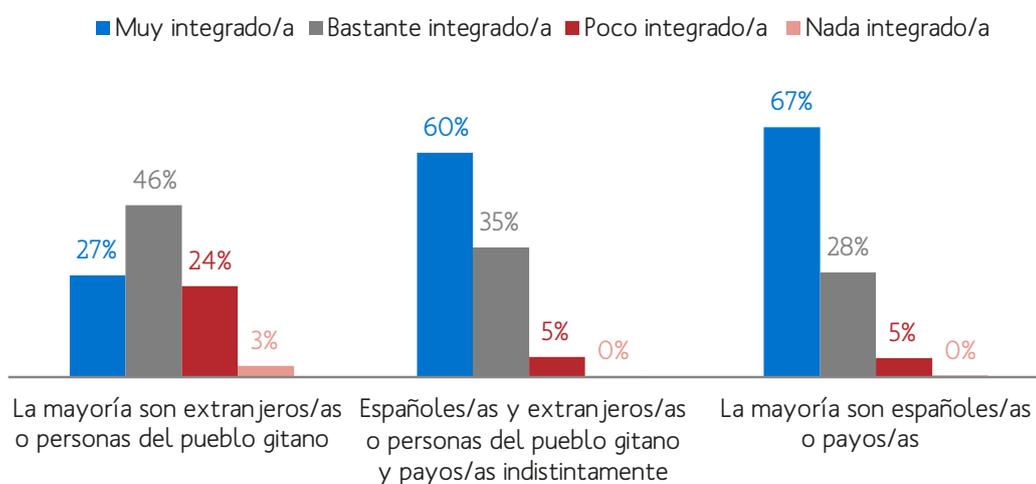
Un factor determinante de los procesos de integración es el **círculo de capital relacional**, del que disponen las personas, es decir, el mayor o menor aislamiento de la población, o su frecuencia de relación con la población mayoritaria. Así, se observa que las **personas que habitualmente se relacionan solo con personas de su propio grupo poblacional, se sienten menos integradas** en España.

## Gráfico 7. Nivel de integración en España, por grupo poblacional



Fuente: elaboración propia. N= 1.624

## Gráfico 8. Nivel de integración percibido según pregunta sobre las personas con las que se relaciona habitualmente



Fuente: elaboración propia. N= 1.624.

- Se observa la influencia de **otros factores**. El sentimiento de integración aumenta a medida que las personas llevan **más años viviendo en el país**, y también entre aquellas que cuentan con **nacionalidad española**. Asimismo, las personas que se **encuentran trabajando** se sienten más integradas que aquellas que están desempleadas o inactivas.
- Al analizar todos los ámbitos estudiados en la encuesta, se mantiene la tendencia observada en 2013: **hay una mayor proporción de personas que se sienten poco o nada integradas entre quienes se han sentido discriminadas en alguna ocasión**, que entre quienes no se han sentido discriminadas; mientras que se consideran muy integradas una proporción superior entre aquellas personas que no se han sentido nunca discriminadas en el ámbito en cuestión.

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

### 3.4.1. La precaria situación sociolaboral de los diferentes grupos poblacionales en España

La sección final del cuestionario aplicado pregunta a las personas por una serie de variables de clasificación que aportan información sobre la situación laboral en la que se encuentran las personas entrevistadas.

Los siguientes cuadros resumen los **principales rasgos de la muestra respecto al mercado laboral**:

#### DESEMPLEO:

- El **23%** de las personas encuestadas estaban en situación de desempleo. Esta cifra disminuye hasta un **10,7%** en el caso de las personas españolas de ascendencia extranjera.
- Las tasas más altas de desempleo corresponden a los grupos de **población gitana** (34%), **África no mediterránea** (31%) y **afrocaribeña y afrolatina (afrodescendientes)** (27%). Por el contrario, quienes presentan mayores tasas de ocupación son las personas del grupo asiático del este (6% de desempleo).
- A **menor tiempo de permanencia en España se detecta mayor tasa de desempleo**, alcanzado el 53% entre quienes llevan viviendo en el país de 6 meses a un año, y 34% entre quienes llevan de 1 a 2 años.
- El **desempleo es mayor entre las mujeres que entre los hombres**, ya que un 54,5% de mujeres se encuentran paradas.

#### SITUACIÓN LABORAL:

- El **39%** de las personas son **trabajadoras con contrato**, de las que el 63% tiene contrato indefinido. La **contratación indefinida** es más frecuente entre las personas de **edades más avanzadas**; de hecho, menos de la mitad de las personas de 16 a 24 años que trabaja con contrato, lo hace con un contrato indefinido.
- Entre las personas que cuentan con contratos de trabajo, hay grupos que tienen una **menor estabilidad**: quienes cuentan con **contratos temporales** en mayor medida son la población de África no mediterránea (49%), la afrocaribeña-afrolatina (**afrodescendiente**) (39%) y la magrebí (42%).
- El **7%** de las personas encuestadas señala estar **trabajando sin contrato**. De este total, dos de cada tres personas que se encuentran en esta situación son mujeres.
- El **11%** de las personas encuestadas son **trabajadoras autónomas**; estas personas son en su mayoría hombres (14% de ellos frente a un 8% de mujeres). Los grupos que cuentan con una mayor proporción de esta figura, en muchos casos desarrollando ayuda en negocios familiares, son la población asiática del este y la indopakistaní.

## SECTORES DE ACTIVIDAD:

- El 24% de las personas encuestadas trabaja en **el sector de comercio y reparaciones**, el 22% en **hostelería**, el 12% en el área de **educación y actividades socio-sanitarias** y el 8% en **servicios y actividades empresariales**.
- El 13% de las personas encuestadas trabaja como **empleadas de hogar**: Esta actividad es principalmente **femenina** (el 23% de las mujeres frente al 1,9% de los hombres), y presenta una participación mayor de personas de Europa del este, andinas y afrocaribeñas-afrolatinas (afrodescendientes).
- Un 7% de las personas encuestadas se dedica al **sector de la construcción**, con una participación principalmente masculina. Lo mismo sucede con el sector de **comercio y reparaciones**.
- Las personas dedicadas a los sectores de **agricultura, ganadería y empleados/as del hogar, tienen los ingresos más bajos**: el 64% y 51%, respectivamente, tiene ingresos de hasta 1.000€ mensuales (ingresos netos mensuales de la unidad familiar que vive en España). El sector que muestra los mayores niveles de ingresos es el de servicios y actividades empresariales.
- Hay sectores que presentan una **inestabilidad laboral mayor**, con altos porcentajes de **contratación temporal**. Estos son los sectores de **agricultura y ganadería** (74%) y el de **educación y servicios** (40%). Además, también lo es el de **empleados/as del hogar** (41%), que como ya se mencionó es una actividad principalmente femenina, y que, además, tiene la mayor tasa de contratos a tiempo parcial (55%) en conjunto con hostelería (27%).

## OCUPACIÓN:

- El 17% de las personas entrevistadas trabaja como **camarero/a, cocinero/a, o mecánico/a**, y el 13% como **vendedores/as, dependientes/as o cajeros/as de comercio**.
- El 10% trabaja en **puestos sin cualificación**, como peón, jornalero/a o auxiliar.
- En el caso de las personas españolas de ascendencia extranjera, el 14,2% trabaja en el **ámbito de educación, como docentes, impartiendo clases particulares, educadoras/es, etc.**, y el 13,7% trabaja como **técnico medio: informáticas/os, enfermeras/os**. Sin embargo, tan solo el 6,9% trabaja en **puestos sin cualificación**.

### NIVEL DE ESTUDIOS Y ADECUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO A SU FORMACIÓN:

- El 14% de las personas entrevistadas tiene hasta estudios primarios, el 37% tiene estudios secundarios (de 12 a 16 años de escolaridad), y un 24% cuenta con formación profesional.
- En el caso de **personas españolas de ascendencia extranjera**, el 3,1% tiene estudios básicos, el 36,6% tiene estudios secundarios, un 27,1% tiene formación profesional, y un 33,1% tiene estudios universitarios.
- Los **grupos que tienen el menor nivel de estudios** (que no tiene estudios primarios o cuenta con hasta estudios primarios) son el 45% de la población gitana, el 28% de personas de África no mediterránea y el 27% de las personas magrebís.
- **Las mujeres entrevistadas tienen un nivel de cualificación mayor que los hombres:** un 22% de estas tiene estudios universitarios mientras que en el caso de los hombres el porcentaje es del 13%.
- El 21% considera que **el nivel de cualificación de su puesto de trabajo es inferior a su nivel de formación**, lo que asciende a 28% en las personas de Europa del este, a 31% en la población andina, y a 25% en la afrocaribeña o afrolatina.
- Las **mujeres entrevistadas muestran un nivel formativo mayor**, presentando también una baja adecuación del puesto de trabajo a su formación (26% de ellas considera que trabaja en un puesto *inferior* a su nivel de cualificación frente al 15% de hombres).

## 3.4.2. La percepción de discriminación en el mercado laboral

La **tasa de discriminación laboral** disminuye de manera importante en la última edición del estudio, pasando de 34% en 2013 a **26% en 2020**.

Tabla 3. Tasa de discriminación percibida por origen racial o étnico en el ámbito laboral



2011	46,7%
2013	34,0%
2020	25,8%

Fuente: Elaboración propia. N=1.217 (solo quienes han trabajado y/o han estado trabajando el último año).

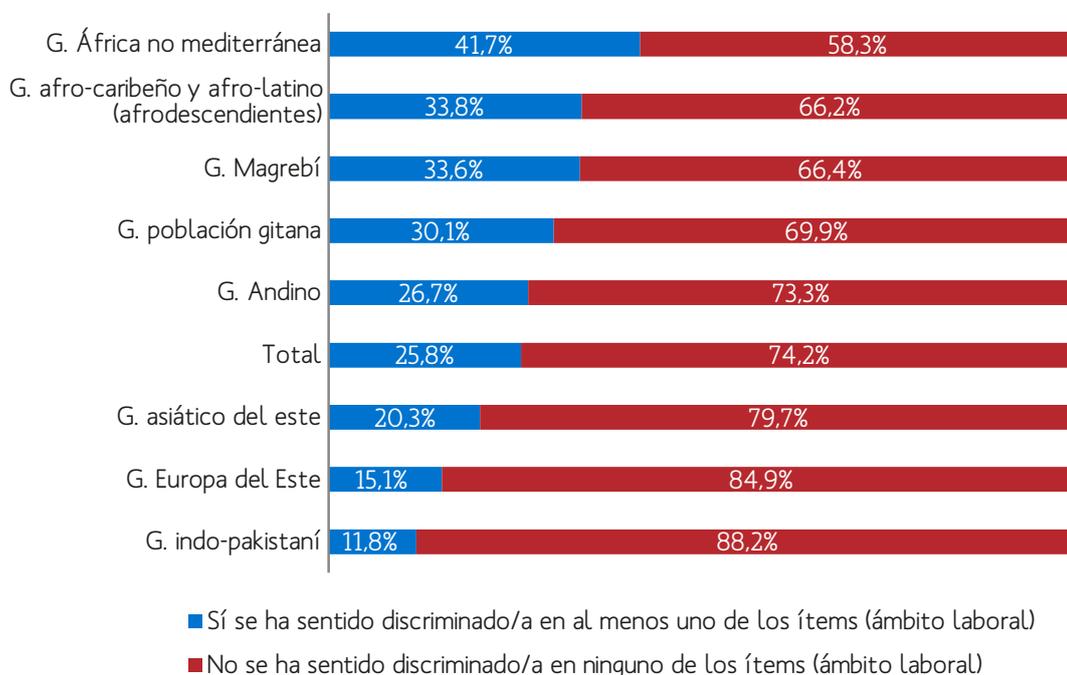
- **Cuanto mayor es el número de habitantes de una ciudad, mayor es la prevalencia** de situaciones discriminatorias relacionadas con el empleo, ascendiendo al 30% de las personas que viven en municipios de más de 200.000 habitantes.
- La percepción de discriminación en el ámbito laboral está **relacionada con la situación ocupacional**, afecta más a los grupos que se encuentran desempleados, y a quienes trabajan sin contrato. Asimismo, quienes se sienten más discriminadas son las personas más jóvenes.

Los grupos poblacionales con las mayores tasas de discriminación laboral son el grupo de **África no mediterránea**, el **afrocaribeño/afrolatino (afrodescendiente)**, el **magrebí**, y la población **gitana**. Estos tres primeros se mantienen o presentan un leve aumento respecto a la edición de 2013.

Le siguen la andina y la del este, que además presentan importantes variaciones respecto al sondeo anterior. La tasa de discriminación en la **población asiática del este pasa del 13% al 20%**, mientras que la **andina disminuye del 40% al 27%**.

Quienes presentan los menores niveles de discriminación laboral son las personas de **Europa del este** y las **indo-pakistanís**: ambos grupos reducen sus niveles de discriminación a la mitad, respecto a 2013.

**Gráfico 13. Tasas de discriminación percibida por origen étnico en el ámbito laboral**



Fuente: Elaboración propia. N=1.217 (solo quienes han trabajado y/o han estado trabajando el último año)

- En cuanto a LA **BÚSQUEDA Y ACCESO AL EMPLEO**, el 7% de las personas entrevistadas indica que no le han escuchado al ir a buscar empleo, o le han rechazado durante una entrevista debido a su origen étnico o "racial". Los grupos más discriminados en estas dos situaciones son el de **África no mediterránea** y la **población gitana**. Quienes han sentido discriminación en este sub-ámbito indican que buscan **estrategias en la búsqueda de empleo** como ocultar fotos, disimular el acento, o en el caso de la población gitana se evita dar a conocer que se pertenece a dicha etnia.
- Respecto a la discriminación en **LAS CONDICIONES DEL EMPLEO Y LOS DERECHOS LABORALES**, se observa que las situaciones más frecuentes son **tener los peores horarios y los trabajos más duros** (5,7%), **cobrar menos que otras personas** que realizan el mismo trabajo (5,2%), la **negación a hacer un contrato de trabajo** (4,7%), y la **obligación de realizar labores que no corresponden con el puesto de trabajo** (4,1%). Quienes mayor trato discriminatorio sufren en este aspecto son las per-

sonas de **África no mediterránea** y **magrebíes**. Además, Las personas que **no cuentan con estudios** o que tienen un **nivel educativo básico** se ven más afectadas por las situaciones relacionadas con las condiciones del trabajo y sus derechos laborales.

- En cuanto a las experiencias en **LAS RELACIONES EN EL MEDIO LABORAL**, un 6,8% indica que ha sentido un **mayor control y vigilancia** que las demás personas de su trabajo, un 5% indica que ha sido **insultada o humillada**, o ha **tenido discusiones con pares o con las jefaturas**, mientras que otro 5% indica que ha sufrido **malos tratos por parte de clientes o proveedores/as**. Por otro lado, un 4% de las personas indica que **ha sentido acoso en el trabajo**, y un 2% que **ha sido obligado/a a quitarse algún símbolo religioso o cultural**.

Finalmente, se concluye que la discriminación en el ámbito laboral es un tipo de experiencia que se **normaliza u oculta**, puesto que muchas personas deciden "aceptar" ese tipo de trato con tal de **mantener su puesto de trabajo**.

### 3.4.3. La experiencia de discriminación en el ámbito de formación para el empleo

El **15,3%** de las personas entrevistadas ha **acudido a algún curso de formación el último año**. La asistencia a dichos cursos se produce principalmente entre personas con **niveles educativos más altos**; aun así, aumenta la participación entre la población con un bajo nivel educativo.

Existe un bajo nivel de discriminación denunciado por las personas que han asistido a las instancias formativas (inferior al 2%):

- El **0,6%** considera que no le han dejado participar en un curso que ofrecía el Sistema Público de Empleo u otra entidad pública por su origen racial o étnico.
- El **0,6%** manifiesta que no le han dejado participar en un curso que ofrecía una entidad privada.
- Cuando se pregunta si el profesorado le ha tratado de forma diferente en las clases por su origen étnico, tan solo el **1,3%** indica que ha sufrido este tipo de discriminación.

Por otro lado, el **9,1%** de las personas encuestadas **se han sentido desplazadas debido a sus dificultades con el idioma**. Esta tasa aumenta respecto a los resultados de 2013, cuyo porcentaje de discriminación por idioma era del 6,6%.

### 3.4.4. Consecuencias de la discriminación laboral e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Las personas que han sufrido discriminación laboral declaran haber experimentado **mayores consecuencias negativas en su vida**, principalmente **efectos psicológicos** (47%), **sentimiento de rechazo y desconfianza** hacia la sociedad mayoritaria (38%), y **se han aislado, negándose a ir a espacios públicos** (27%) que quienes no han sufrido esta discriminación.

Tabla 4. ¿Ha experimentado algunas de estas consecuencias en su vida? (En el ámbito laboral)

	Ha sufrido discriminación Laboral	
	Sí	No
Efectos psicológicos (tiene más estrés, o ansiedad, depresión)	47,3%	32,1%
Siente más rechazo hacia la sociedad española, desconfianza	38,1%	21,6%
Se ha aislado, no sale de casa, se niega a ir a espacios públicos	26,9%	9,8%
Desea abandonar España	12,8%	8,2%
No acude a servicios públicos (médico, colegio, etc.)	13,1%	12,4%
Efectos físicos por las agresiones (enfermedades o discapacidades)	9,2%	5,0%

Fuente: elaboración propia. N=375.

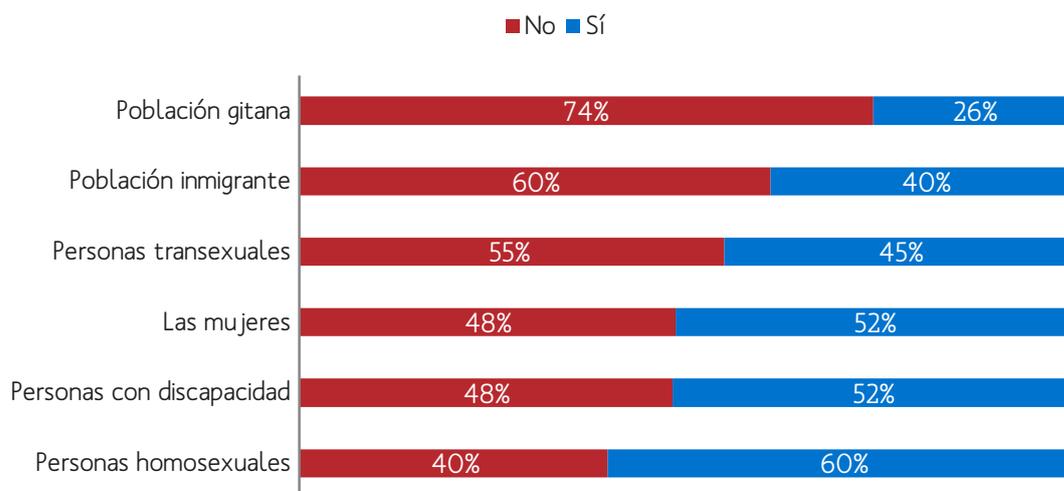
- En el ámbito laboral parece producirse una **normalización de los procesos de discriminación** en la medida en que las personas evitan denunciar o dar cuenta del trato discriminatorio experimentado puesto que arriesgan su puesto de trabajo y por ende su fuente de ingresos y expectativas de vida.
- Las experiencias de discriminación laboral parecen tener un impacto sobre el sentimiento de **integración en la sociedad española**: el **12,4% de las personas que se ha sentido discriminada por su origen étnico en dicho ámbito, se siente poco o nada integrada en España**, mientras que en el caso de quienes no han sufrido discriminación laboral en el último año, el porcentaje desciende a 5%.
- Un elemento fundamental en los procesos de integración en España, y aún más en el ámbito laboral, se relaciona con el **manejo del idioma**. De ahí que personas que provienen de países de habla hispana, o que han nacido en España, presenten menos conflictos en el acceso al mundo laboral, que aquellas que se encuentran en proceso de aprendizaje.

## ► Igualdad de oportunidades

En opinión de la población entrevistada, quienes **menor igualdad de oportunidades laborales** tienen en España son la **población gitana**: un 74% cree que no tiene las mismas oportunidades que el resto de las personas. El 60% opina en este sentido respecto a la **población inmigrante**, y un 55% respecto a las **personas transexuales**.

Aquellos colectivos en los que una leve mayoría se inclina por la opinión de que sí existe igualdad de oportunidades son: las **mujeres** (52%), las **personas con discapacidad** (48%) y las **personas homosexuales** (40%).

## Gráfico 10. ¿Considera que en España hay igualdad de oportunidades laborales para...?



Fuente: elaboración propia. N= 1.217 (solo a población activa).

### 3.4.5. Las variables explicativas de los diferentes niveles de discriminación

Continuando con la lógica de los estudios anteriores, se ha constatado la influencia de diversas **variables sociodemográficas de las personas encuestadas** en la determinación de las diferencias en la percepción del trato desigual y/o discriminatorio entre las personas encuestadas.

#### ► La percepción de discriminación en función del sexo

El **sexo** es un factor que incide en el trato percibido, especialmente en los **espacios y establecimientos públicos**, y en el **trato policial**. **Los hombres perciben un mayor trato discriminatorio que las mujeres**, no solo en estos dos ámbitos, sino en situaciones concretas como el acceso y búsqueda de empleo, así como en términos de derechos laborales. Los ítems en que **las mujeres perciben una mayor discriminación** son en el trato y la atención en el ámbito sanitario, las situaciones relacionadas con el acceso a alquiler de viviendas, y las relacionadas con el medio laboral.

Tabla 5. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en los ámbitos de análisis, por sexo

	Mujeres	Hombres	Total
ÁMBITO SANITARIO	13%	10%	12%
ÁMBITO VIVIENDA	31%	30%	31%
ÁMBITO ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS*	27%	35%	30%
ÁMBITO TRATO POLICIAL*	9%	32%	19%
ÁMBITO EDUCATIVO	21%	19%	20%
ÁMBITO ADMINISTRACIÓN LOCAL	7%	9%	8%
ÁMBITO VECINDARIO	8%	8%	8%
ÁMBITO EMPLEO	26%	25%	26%
ÁMBITO FORMACIÓN	2%	4%	3%

Fuente: Elaboración propia.

## ► Las diferencias en función de la variable edad

La **edad** es un factor diferenciador en la percepción de discriminación, especialmente en el **trato policial**, el **ámbito educativo**, y en los **espacios y establecimientos públicos**. Son los grupos más **jóvenes quienes se perciben más discriminados** en estos ámbitos. Esto podría ser explicado por la capacidad de detección de estos hechos, en tanto que la discriminación tiende a ser percibida con mayor intensidad entre las poblaciones más sensibilizadas ante el tema. Además, la población joven a diferencia de la más adulta, genera más instancias de convivencia con personas de distintos orígenes, lo que puede aumentar las probabilidades de sufrir hechos discriminatorios.

Tabla 6. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en los ámbitos de análisis en función de su edad

	16-24 años	24-40 años	41-75 años	Total
ÁMBITO SANITARIO	10%	14%	11%	12%
ÁMBITO VIVIENDA	32%	34%	25%	31%
ÁMBITO ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS*	42%	32%	22%	31%
ÁMBITO POLICIAL*	25%	19%	15%	19%
ÁMBITO TRATO EDUCATIVO*	30%	17%	17%	20%
ÁMBITO ADMINISTRACIÓN LOCAL	10%	7%	8%	8%
ÁMBITO VECINDARIO	8%	8%	8%	8%
ÁMBITO EMPLEO	29%	27%	23%	26%
ÁMBITO FORMACIÓN	3%	3%	3%	3%

Fuente: Elaboración propia.

## ► El tamaño del hábitat de residencia

El **tamaño del** núcleo urbano o rural es una variable clave para entender las experiencias discriminatorias. Se observa que **se producen mayores tasas de discriminación entre aquellas personas que residen en territorios con un mayor número de habitantes**. Esto podría explicarse a partir de la **proximidad** existente en las ciudades pequeñas y en los pueblos, cuya convivencia directa entre sus habitantes permite que disminuya la probabilidad de discriminación.

Cabe destacar que en el **ámbito de la vivienda** este factor no es relevante, lo que da a entender que la discriminación en este ámbito es una **problemática transversal** en zonas más rurales y en pequeñas y grandes ciudades.

Tabla 7. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en diferentes ámbitos, por tamaño del hábitat de residencia

	Municipio de menos de 20.000 hab.	Municipio entre 20.001 y 200.000	Municipio más de 200.000	Total
ÁMBITO SANITARIO*	8%	11%	14%	12%
ÁMBITO VIVIENDA	33%	26%	33%	31%
ÁMBITO ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS*	21%	29%	36%	30%
ÁMBITO TRATO POLICIAL*	12%	18%	22%	19%
ÁMBITO EDUCATIVO*	12%	15%	29%	20%
ÁMBITO ADMINISTRACIÓN LOCAL	6%	6%	10%	8%
ÁMBITO VECINDARIO*	4%	7%	10%	8%
ÁMBITO EMPLEO*	20%	24%	30%	26%
ÁMBITO FORMACIÓN*	1%	2%	5%	3%

Fuente: elaboración propia.

## ► Percepción de la discriminación en función del tiempo de permanencia en España

El **tiempo de permanencia en España**, para quienes han nacido en el extranjero, también es un factor clave en la percepción de discriminación. Se observa que las personas que llevan un **menor tiempo viviendo en el país presentan mayores** experiencias de trato discriminatorio.

Tabla 8. Proporción de personas extranjeras que han sentido ser discriminadas por origen racial o étnico en, al menos, una de las situaciones descritas en los ámbitos de análisis, por su tiempo de permanencia en España

	De 6 meses a 1 año	De 1 a 2 años	De 2 a 5 años	De 5 a 10 años	Diez o más años	Total)
ÁMBITO SANITARIO*	27%	15%	18%	15%	9%	12%
ÁMBITO VIVIENDA*	27%	33%	49%	20%	28%	30%
ÁMBITO ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS*	41%	41%	31%	21%	23%	26%
ÁMBITO TRATO POLICIAL*	18%	21%	27%	15%	17%	18%
ÁMBITO EDUCATIVO*	11%	13%	39%	16%	17%	18%
ÁMBITO ADMINISTRACIÓN LOCAL*	9%	16%	15%	13%	4%	8%
ÁMBITO VECINDARIO	8%	7%	8%	7%	7%	6%
ÁMBITO EMPLEO*	40%	26%	35%	21%	23%	25%
ÁMBITO FORMACIÓN*	8%	3%	2%	3%	2%	2%

Fuente: elaboración propia.

## ► Percepción de la discriminación en función de la ocupación

La **situación ocupacional** es un factor igualmente relevante para explicar los niveles de discriminación percibidos. Las **personas desempleadas son aquellas que más situaciones de discriminación** presentan. Ante este hallazgo, se puede deducir que la situación de desempleo puede estar provocando una serie de desventajas sociales que implican que las personas se vean más desfavorecidas en distintos espacios.

Tabla 9. Tasas de discriminación percibida por origen racial o étnico en diferentes ámbitos, por ocupación

	Persona ocupada	Persona desempleada	Persona inactiva	Total
ÁMBITO SANITARIO	12%	14%	10%	12%
ÁMBITO VIVIENDA*	27%	49%	22%	31%
ÁMBITO ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS*	25%	41%	34%	30%
ÁMBITO TRATO POLICIAL*	17%	26%	14%	19%
ÁMBITO EDUCATIVO*	17%	23%	25%	20%
ÁMBITO ADMINISTRACIÓN LOCAL	7%	11%	8%	8%
ÁMBITO VECINDARIO*	7%	11%	7%	8%
ÁMBITO EMPLEO*	21%	43%	31%	26%
ÁMBITO FORMACIÓN*	2%	6%	3%	3%

Fuente: elaboración propia.

## 3.5. Los mecanismos de denuncia utilizados

### 3.5.1. La reacción ante la discriminación: la interposición de quejas, denuncias o reclamaciones

Los niveles de denuncia de situaciones discriminatorias continúan siendo muy bajos: **sólo el 18,2% del total de personas** que han experimentado una situación discriminatoria en el último año y de manera espontánea, ha afirmado haber **presentado alguna queja, reclamación o denuncia**, frente al 10,2% del año 2013. Se invisibiliza el fenómeno de la discriminación racial y/o étnica, a pesar de que existe un **aumento de casi el doble**, respecto a la edición anterior.

- Existe una clara relación entre el **sexo**, la discriminación y la presentación de denuncias: **más de la mitad de las personas que lo hicieron fueron mujeres** (59,3%).
- La **edad** también es un factor importante: a menor edad hay mayor percepción de discriminación y una mayor tasa de presentación de denuncias (entre las personas que manifestaron haber interpuesto una denuncia, un 56,1% tenían entre 25 y 40 años).
- **A mayor tiempo de permanencia en España, si bien se señala haber experimentado discriminación en menor medida**, es mayor el nivel de conciencia del problema y de denuncia, lo que parece correlacionarse con la mayor disposición de información y recursos en nuestro país.

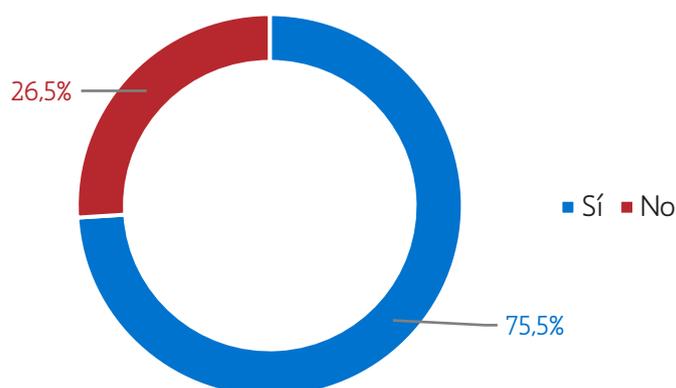
La mayoría de las denuncias se han presentado en la **policía o en el juzgado** (el 10,4% de las 499 personas que han percibido discriminación lo hizo de ese modo) y en otros servicios públicos (realizado por el 9,0%).

En cuanto al proceso de denuncia, el **54,9% de la muestra se ha sentido bien o muy bien tratada**, frente al 41,1% que se ha sentido mal o muy mal tratada.

El **75,5% de las personas entrevistadas volverían a denunciar si vivieran de nuevo una situación discriminatoria**.

De las 21 personas que presentaron una denuncia judicial, el 27,5% (14 personas) contó con el apoyo de alguna entidad o asociación (30,4% en 2011).

Gráfico 11. Si viviera otra situación discriminatoria, ¿denunciaría de nuevo?



Fuente: elaboración propia (n=499).

El principal motivo por el que las víctimas de discriminación no han denunciado ha resultado ser la desconfianza de la utilidad de la denuncia como factor para mitigar los efectos de la vivencia discriminatoria (22%), y la minimización y/o justificación de la situación de discriminación (25%).

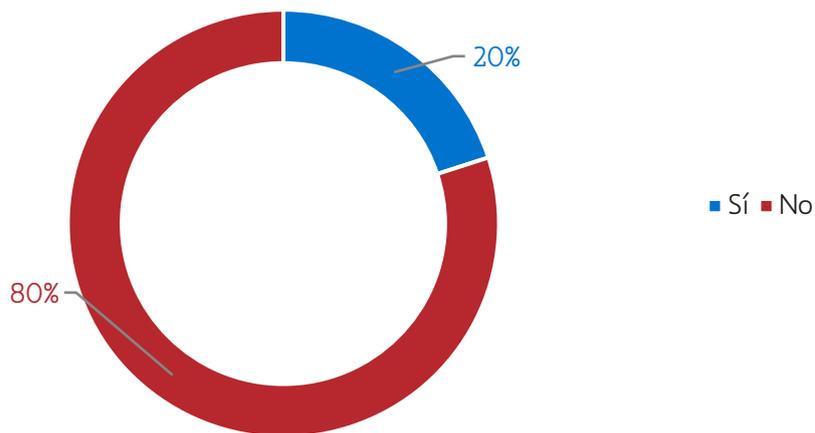
#### Principales motivos por los que no se ha realizado una denuncia

- 25,4% Porque es "normal que pasen estas cosas", es algo sin importancia, siempre pasa
- 22% Porque no serviría para nada
- 11% Por desconocimiento de cómo hacerlo, o por problemas de idioma
- 10% Por represalias, miedo a que genere problemas en residencia, papeles y regularización
- 6% Demasiados inconvenientes (burocracia, gastos)

### 3.5.2. Conocimiento de entidades que trabajan en el ámbito de la discriminación

El 20% de las personas entrevistadas afirma conocer alguna de las entidades u organizaciones que trabajan por los derechos y protección en temas de discriminación, manteniéndose en una proporción muy similar a la de 2013. En este sentido, se muestra un conocimiento asociativo muy bajo entre la población encuestada.

Gráfico 12. ¿Conoce alguna asociación que le pueda ayudar en caso de vivir una situación discriminatoria?



Fuente: elaboración propia.

Del 20% que reconoce algunas instituciones, el 64% menciona a alguna ONG de carácter nacional, un 32% a asociaciones de personas extranjeras, un 23% a ONG locales, un 18% a instituciones públicas, y un 13% a asociaciones vinculadas a determinados grupos poblacionales.

## 4. Principales conclusiones y retos que plantea el estudio



El presente estudio ha tenido como fin conocer la **evolución en el tiempo de la percepción de la posible discriminación por origen racial o étnico**, por parte de sus potenciales víctimas, dando continuidad a los estudios realizados en 2010, 2011 y 2013. Su especificidad y valor añadido radica en el hecho de analizar la evolución de la discriminación étnica y racial desde la **percepción subjetiva** que las susceptibles posibles víctimas tienen de ella. Este estudio busca consolidarse como una herramienta única existente en el país para la medición de un fenómeno complejo como es la percepción de discriminación.

A continuación se presentan de manera agregada, las principales conclusiones y hallazgos obtenidos a partir de toda la información analizada, que plantean los principales retos y desafíos a futuro:

- Predomina la percepción de una **imagen negativa** de los grupos estudiados entre la población mayoritaria, en la mayor parte de los casos provocada por "grupos minoritarios" y difundida por los medios de comunicación y determinados discursos políticos; especialmente en los grupos de la población gitana, magrebí, y afrodescendiente. Todo ello se produce en un contexto en que están aflorando los discursos de odio racistas centrados en grupos concretos, lo que se potencia desde las redes sociales mediante la extensión de las fake news o noticias falsas.
- La percepción del **nivel de racismo** de la sociedad mayoritaria se mantiene en los niveles del estudio anterior, y es percibida principalmente por las **personas del pueblo gitano y los afrodescendientes**. La percepción del grado de racismo es mayor entre las personas que han nacido en España y/o cuentan con dicha nacionalidad que entre quienes nacieron en un país extranjero, e incluso, va disminuyendo conforme aumenta el número de años de permanencia en el país.
- Las personas pertenecientes a los grupos poblacionales encuestados son **más conscientes** que en 2013 de lo que implican los comportamientos discriminatorios basados en el origen étnico, y son capaces en mayor medida de **identificarlos** como tal y **describirlos**.

Se observa que la **percepción de discriminación espontánea aumenta del 20,9% al 30,7%** (10 puntos porcentuales), mientras que la discriminación documentada, basada en las situaciones concretas, disminuye en 6 puntos porcentuales (del 57,9% al 51,8%). La **reducción de la distancia entre la discriminación "espontánea" y la "documentada"** apunta en este sentido a un **aumento de la capacidad de identificación de los comportamientos discriminatorios**, que se producen en los distintos ámbitos analizados.

No obstante, los **límites de detección y percepción de la discriminación se vuelven más difusos**, siendo cada vez más patentes los **"micro-racismos"**, lo que hace que convivan comportamientos discriminatorios muy evidentes, y delitos de odio con otras actitudes y comportamientos más sutiles y menos perceptibles.

- Los **motivos principales** por los que estas personas explican las conductas discriminatorias sufridas son los **rasgos físicos y el color de piel**, y a notable distancia, aunque ganando peso, los **elementos culturales**, y las **creencias y prácticas religiosas**.

Los colectivos que se perciben más discriminados por el **color de piel y rasgos físicos** son las personas de África no mediterránea (82%) y personas del pueblo gitano (71%) siendo estos los grupos que manifiestan una mayor percepción de discriminación.

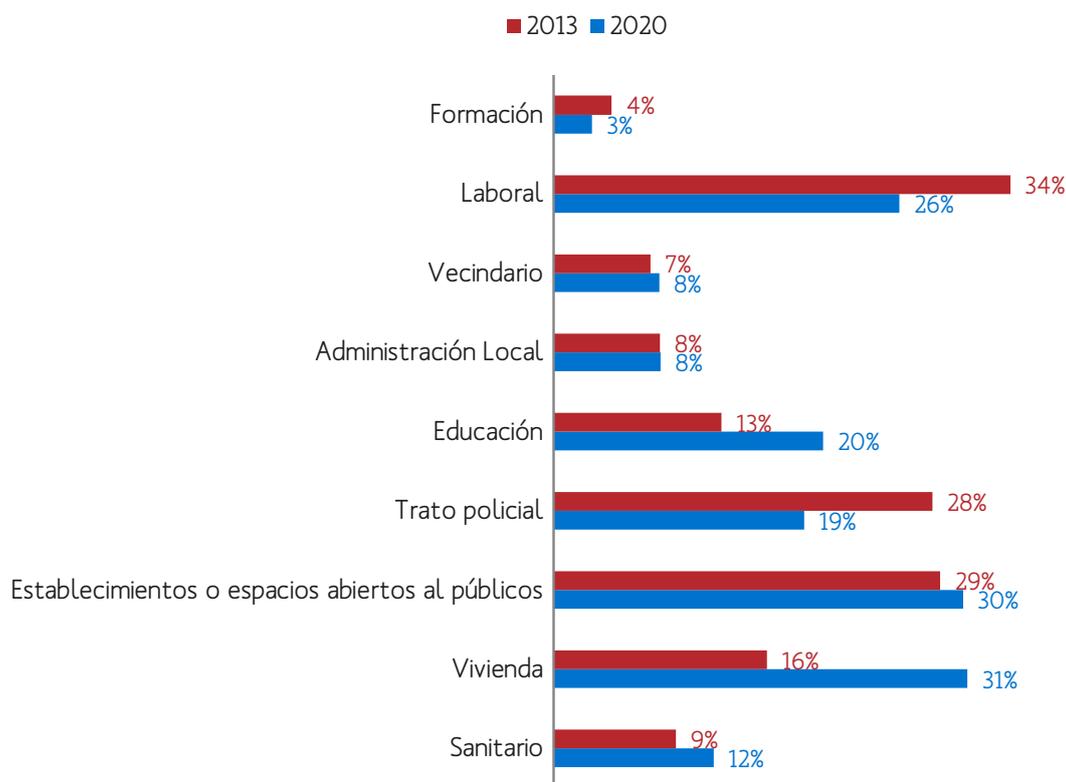
La discriminación por **motivos religiosos e indumentarias religiosas** ha aumentado considerablemente, y se concentra especialmente en el grupo magrebí (56%), y en

menor medida, entre la población indo-pakistaní (45%). Esto último podría estar causado por una creciente estigmatización de dichos grupos, asociados a conductas terroristas, y a la islamofobia.

Por otro lado, cabe destacar una creciente **percepción de afrofobia**<sup>6</sup> o de racismo contra las personas negras entre las personas de origen de África no mediterránea, que no es percibida con la misma intensidad por las personas afrodescendientes (afrocaribeñas o afrolatinas).

- Se evidencia que muchas personas sufren de **discriminaciones múltiples**, y en algunas ocasiones, lo que se ha llamado **discriminación interseccional**, donde se entremezclan estereotipos específicos sobre ciertos grupos étnicos con características personales como el sexo, el nivel educativo y el nivel de ingresos. Ejemplos son los discursos asociados a la sexualización de las mujeres de algunos grupos, o las dificultades en el acceso al empleo de ciertos subgrupos que son vistos como no aptos para ciertas labores.
- La discriminación basada en **“hechos documentados”** ha variado respecto a 2013 de **forma sustancial en algunos ámbitos**. Como indica el siguiente gráfico, aumenta la discriminación en el ámbito de vivienda, el de educación, el de establecimientos y espacios públicos, y el sanitario, mientras que disminuye en el ámbito laboral, y el de trato policial.

**Gráfico 13. Tasas de discriminación en todos los ámbitos, 2013 y 2020**



Fuente: elaboración propia a partir de ediciones panel.

6. Relativa a una forma específica de racismo, incluidos cualesquiera actos de violencia o discriminación, alimentado por los abusos históricos y los estereotipos negativos, y que conduce a la exclusión y deshumanización de las personas de ascendencia africana (Resolución del Parlamento Europeo sobre los derechos fundamentales de las personas de ascendencia africana en Europa 2018/2899(RSP))

Los ámbitos en los que las personas están percibiendo mayor discriminación por su origen étnico son el de **acceso a la vivienda** (31%), el de **establecimientos o espacios abiertos al público** (30%), y el **ámbito laboral** (26%).

- Hay múltiples **variables que explican** en mayor medida las diferencias en la percepción de la discriminación. La **edad** y el **tiempo de permanencia en España** tienen una relación inversa, es decir, quienes mayor discriminación perciben son las personas más jóvenes, y las que llevan menos tiempo viviendo en el país.

El **tamaño del núcleo urbano o rural** ha resultado ser un factor importante: las personas que habitan en ciudades grandes perciben una mayor discriminación que aquellas que habitan en ciudades pequeñas o zonas rurales. El único ámbito donde este factor no es relevante es en el de la vivienda, demostrando que el acceso a la **vivienda está siendo un problema transversal** en los distintos tipos de núcleos urbanos o rurales, y que como se ha indicado, es uno de los que presenta mayor tasa de discriminación. También funcionan como variables explicativas la nacionalidad y el país de nacimiento (variables relacionadas con el grado de inserción en el país).

- Se ha incrementado la proporción de personas para las que la discriminación **no acarrea consecuencias, o no son capaces de identificarlas** (de 3% a 27%). Muchas de las actitudes discriminatorias son de compleja detección, y en ocasiones existe un proceso de normalización. La discriminación en el empleo acarrea mayores consecuencias relacionadas con efectos psicológicos, sentimientos de rechazo hacia la sociedad, y aislamiento. Este es un ámbito que está sujeto a dichos **procesos de normalización**, pues la detección y denuncia pueden afectar la estabilidad económica y los proyectos de vida, ante una eventual pérdida de la fuente laboral.
- Las experiencias de discriminación están marcando los **procesos de integración en la sociedad**: se sienten más integradas las personas que no han sufrido discriminación en alguno de los ámbitos.

El mayor o menor **aislamiento de la población** o su frecuencia de **relación con la población autóctona** también es un determinante de su percepción de integración. Mientras las personas que se relacionan con la población mayoritaria presentan niveles de integración alto, las personas que se vinculan solo con personas de los grupos de estudio, sean extranjeras o no, se sienten menos integradas.

- Se detectan procesos diferentes de integración de los grupos analizados, muchos de ellos atravesados por una **"lógica asimilacionista"**, que en la búsqueda de la aceptación del grupo mayoritario pierden rasgos culturales, costumbres, etc. Los procesos de integración, asimilación, y sus vertientes intermedias, son recogidos por los colectivos de manera desigual, según sus propias condiciones, contexto, modo de emigración, entre otros.
- Se produce un **notable incremento** (de 8 puntos porcentuales) respecto a 2013 en la **proporción de personas que denuncian** los hechos discriminatorios experimentados, si bien las cifras siguen siendo bajas (18%). Tres de cada cuatro personas que denunciaron volverían a hacerlo. En paralelo **disminuye la percepción de la inutilidad de la denuncia**, situándose en un 22% de las personas que no han denunciado sus experiencias de discriminación.
- Aún es poco conocido el trabajo que realizan las **organizaciones que trabajan en el ámbito de la lucha contra la discriminación, así como el de las instituciones públicas**. Se está realizando un importante trabajo a nivel del Estado y de distintas ONG y asociaciones que buscan la difusión y el apoyo en cuanto a derechos humanos, y en los procesos de denuncias. Cabe preguntarse, no obstante, por la efectividad de estas iniciativas si se tiene en cuenta que al igual que en 2013, solo 2 de cada 10 personas conoce alguna de estas instituciones.

Finalmente, la siguiente tabla expone una **síntesis de los principales indicadores de discriminación** percibida por los distintos grupos poblacionales objeto de estudio:

Tabla 10. Principales indicadores de la percepción de la discriminación por grupos poblacionales

	Total	G. Europa del Este	G. Magrebí	G. Andino	G. afro-afro-caribeño y afrolatino (afrodescendientes)	G. África no mediterránea	G. asiático del este	G. indo-pakistaní	G. población gitana	
Nivel de racismo percibido	4,59	4,07	4,47	4,61	4,85	5,14	4,29	4,01	5,71	
Tasa discriminación espontánea	21%	16%	36%	34%	34%	44%	35%	18%	43%	
Tasa discriminación documentada	52%	33%	64%	51%	53%	71%	41%	39%	72%	
Tasas de discriminación documentada por ámbitos	Sanitario	12%	10%	10%	13%	13%	14%	14%	7%	16%
	Vivienda	31%	19%	46%	29%	30%	48%	24%	10%	30%
	Establecimientos o espacios abiertos al público	30%	12%	39%	21%	27%	56%	26%	16%	58%
	Trato policial	19%	9%	26%	18%	17%	37%	8%	22%	24%
	Educación	20%	14%	21%	25%	18%	23%	31%	15%	26%
	Administración Local	8%	7%	6%	4%	12%	9%	18%	3%	10%
	Vecindario	8%	5%	10%	8%	6%	12%	9%	3%	11%
	Laboral	26%	15%	34%	27%	34%	41%	20%	12%	30%
	Formación	3%	2%	4%	3%	4%	4%	1%	2%	3%
	Percepción discriminación en empleo	26%	15% No presenta una alta prevalencia de discriminación. Su principal problema ha sido ser insultado/a o humillado/o, o tener peleas con pares o jefaturas.	34% Problemas en la búsqueda/acceso al empleo, malas condiciones de empleo y derechos laborales, y malas relaciones en el medio laboral	27% Les han dado peores horarios y trabajos más duros. Les han insultado o humillado sus compañeras/os y les han tratado mal clientes	34% Destacan problemas como: no le han querido hacer un contrato, y problemas en las relaciones en el medio laboral	42% Más problemas en la búsqueda/acceso al empleo, muy malas condiciones de empleo y derechos laborales, y muy malas relaciones en el medio laboral	20% Les obligaron a hacer trabajos que no corresponden con su puesto y les echaron sin motivo. Un alto porcentaje son autónomos/as.	12% No presentan una alta tasa de discriminación. Algunos/as sienten que tienen los trabajos más duros, y problemas de relaciones en el medio laboral. Un alto porcentaje es autónomo/a.	30% Señalan problemas en la búsqueda/acceso al empleo, malas condiciones de empleo y derechos laborales, y malas relaciones en el medio laboral
Factores explicativos discriminación	55% color de piel y rasgos físicos	18% color de piel y rasgos físicos	56% creencias religiosas y comportamientos culturales	59% color de piel y rasgos físicos	57% color de piel y rasgos físicos	82% color de piel y rasgos físicos	69% color de piel y rasgos físicos	55% color de piel y rasgos físicos	71% color de piel y rasgos físicos	

Fuente: elaboración propia.





CONSEJO PARA LA ELIMINACIÓN  
DE LA DISCRIMINACIÓN  
RACIAL O ÉTNICA



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE IGUALDAD  
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD DE TRATO  
Y DIVERSIDAD ÉTNICO RACIAL