

Ailende Eigbefoh-Addeh Imafidon

La Cara Oculta de la Migración: Estudio de Caso Sobre la Discriminación en el Entorno Laboral

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Área temática:

Empresa y Sociedad

Grado de Administración y Dirección de Empresas



**FACULTAT D'ECONOMIA i EMPRESA
Universitat Rovira i Virgili**

Reus, Enero de 2023

Índice de Contenido

Resumen.....	4
Resum.....	4
Abstract.....	5
Presentación.....	6
1. Introducción.....	7
1.1. Justificación de la relevancia del tema.....	8
1.2. Objetivos.....	9
1.2.1. Objetivo general.....	9
1.2.2. Objetivos específicos.....	9
1.2.3. Objetivos específicos del estudio de caso.....	10
1.3. Estructura y Justificación del estudio de caso.....	11
2. Marco teórico.....	12
2.1. Conceptos.....	12
2.1.1. Cultura.....	12
2.1.2. Prejuicios y estereotipos.....	15
2.1.3. Discriminación.....	18
2.1.4. Racismo.....	19
2.2. Migración e Igualdad en el Contexto Internacional y en España.....	23
2.2.1. Normativa de referencia en el Contexto Internacional.....	24
2.2.2. Normativa de referencia en España.....	27
2.3. Racismo, prejuicios, discriminación y Empleo.....	29
2.3.1. Formas de discriminación/racismo en el ámbito laboral.....	30
2.4. Introducción al concepto de Empresa Social.....	32
3. Análisis de caso: ICIQ.....	33
3.1. Historia del ICIQ.....	33
3.1.1. Misión.....	34
3.1.2. Estructura organizativa.....	34
3.2. Universo objeto de estudio.....	34
3.3. Desarrollo metodológico.....	35
3.4. Metodología cualitativa.....	36
3.5. Metodología cuantitativa.....	37
4. Resultados y Discusión.....	38

4.1. Características Sociodemográficas de la Muestra	38
4.2. Discriminaciones/Racismo Percibidas En España	40
4.3. Vivencias Experimentadas	43
4.4. Discriminaciones/Racismo Percibidas en el ICIQ	48
4.5. Recomendaciones para el ICIQ	54
5. Conclusiones	56
6. Referencias bibliográficas	58
Anexos	61
Anexo 1. Estructura organizativa del ICIQ	62
Anexo 2. Entrevistas	63
Anexo 3. Cuestionario	66
Índice de Tablas	80
Índice de Figuras	80
Índice de Gráficos	80

Resumen

La Cara Oculta de la Migración: Estudio de caso sobre la discriminación en el entorno laboral

La migración es una característica de la vida social y económica en muchos países, el impacto que puede tener este se ha estudiado desde hace mucho tiempo. Muchas personas creen que la discriminación es un tema ya pasado de moda, que en la sociedad actual ya no hay discriminación. En el presente trabajo, se pretende empezar a hablar de lo malo de la inmigración hacia España, tocando temas controversiales como el racismo y la xenofobia, para luego hablar de lo positivo con ejemplos de empresas que ayuden a los inmigrantes a integrarse. En este estudio, se ha adoptado una metodología mixta de investigación en la que, por un lado, se utiliza una metodología cuantitativa y, por otro, lado una metodología cualitativa. Con la metodología cuantitativa y cualitativa, se pretende hacer un diagnóstico sobre la competencia cultural, los prejuicios y estereotipos y el grado de discriminación existente en el *Institut Català d'Investigació Química*, abreviado ICIQ. Los resultados de los objetivos relacionados con la competencia intercultural mostraron de que existía unas actitudes positivas ante la diversidad y las manifestaciones culturales directas e indirectas. Los resultados de los objetivos relacionados con los prejuicios y estereotipos, mostraron de que sí que había estereotipos en el centro y de que no había un plan claro de actuación para combatir a estos. Los resultados relacionados con la discriminación y el racismo, mostraron que el personal ICIQ habían visto y/o vivido situaciones discriminatorias fuera del centro. Dentro del centro, no se percibió ningún tipo de discriminación y/o racismo de manera significativa.

Palabras claves: Discriminación, Entorno Laboral, Migración

Resum

La Cara Oculta de la Migració: Estudi de cas sobre la discriminació a l'entorn laboral

La migració és una característica de la vida social i econòmica a molts països, l'impacte que pot tenir aquest s'ha estudiat des de fa molt de temps. Moltes persones creuen que la discriminació és un tema ja passat de moda, que a la societat actual ja no hi ha discriminació. En aquest treball, es pretén començar a parlar de lo dolent de la immigració cap a Espanya, tocant temes controversials com el racisme i la xenofòbia, per després parlar de lo positiu amb exemples d'empreses que ajudin els immigrants a integrar-se. En aquest estudi, s'ha adoptat una metodologia mixta de recerca on, per una banda, s'utilitza una metodologia quantitativa i, de

l'altra, una metodologia qualitativa. Amb la metodologia quantitativa i qualitativa, es pretén fer un diagnòstic sobre la competència cultural, els prejudicis i els estereotips i el grau de discriminació existent a l'Institut Català d'Investigació Química, abreujat ICIQ. Els resultats dels objectius relacionats amb la competència intercultural van mostrar que hi havia unes actituds positives davant la diversitat i les manifestacions culturals directes i indirectes. Els resultats dels objectius relacionats amb els prejudicis i els estereotips van mostrar que sí que hi havia estereotips al centre i que no hi havia un pla clar d'actuació per combatre'ls. Els resultats relacionats amb la discriminació i el racisme van mostrar que el personal ICIQ havien vist i/o viscut situacions discriminatòries fora del centre. Dins del centre, no es va percebre cap mena de discriminació i/o racisme de manera significativa.

Paraules clau: Discriminació, Entorn Laboral, Migració

Abstract

The Hidden Face of Migration: Case study on discrimination in the workplace

Migration is a feature of social and economic life in many countries, the impact it can have has been studied for a long time. Many people believe that discrimination is an out-of-date issue, that in today's society there is no discrimination. In this paper, we intend to start talking about the bad things about immigration to Spain, touching on controversial issues such as racism and xenophobia, and then talk about the positive with examples of companies that help immigrants to integrate. In this study, a mixed research methodology has been adopted in which, on the one hand, a quantitative methodology is used and, on the other hand, a qualitative methodology. With the quantitative and qualitative methodology, it is intended to make a diagnosis on cultural competence, prejudices and stereotypes and the degree of discrimination existing in the *Institut Català d'Investigació Química*, abbreviated ICIQ. The results of the objectives related to intercultural competence showed that there was a positive attitude towards diversity and direct and indirect cultural manifestations. The results of the objectives related to prejudices and stereotypes showed that there were indeed stereotypes in the center and that there was no clear action plan to combat them. The results related to discrimination and racism showed that the ICIQ staff had seen and/or experienced discriminatory situations outside the center. Within the center, no significant type of discrimination and/or racism was perceived.

Keywords: Discrimination, Migration, Work Environment

Presentación

Han sido varios los motivos que han llevado a cabo la realización de este trabajo y con esta temática. Estos motivos pueden ser abordado desde dos ángulos diferentes, uno académico y otro más personal.

Diversas asignaturas han influido en la elección de este tema para la elaboración del presente trabajo. Las principales asignaturas han sido, sociología de la empresa y recursos humanos. También han influido las asignaturas de ciudadanía, organización de empresas y la asignatura de comportamiento organizativo.

El motivo personal de la elección de esta temática, se remonta a mi situación de inmigrante en España y de persona negra. Como persona negra viviendo en España, he tenido mi dosis de racismo y discriminación en ámbitos personales, académicos y laborales. En mi día a día, he vivido situaciones en las que la gente me ha dicho “negro de mierda, vete a tu país” y muchos más adjetivos despectivos que aquí no voy a mencionar. A nivel académico, he ido a la universidad y la gente automáticamente ha asumido de que era estudiante de intercambio o que estoy aquí haciendo un Erasmus. Bien es cierto de que su intención no es mala, pero eso demuestra los prejuicios existentes incluso en entornos académicos. A nivel laboral, en algunos de los trabajos que he tenido, mis superiores eran claramente racistas y crearon ambientes laborales tan hostiles que tuve que renunciar a esos trabajos ya que no me sentía nada a gusto yendo a trabajar. En la mayoría de esos casos en los que ser inmigrante y negro jugaron en mi contra, no alce la voz ni pronuncie palabra alguna contra esas situaciones. La razón principal, fue que asumí que las cosas eran así y de que no iban a cambiar, también influyo el hecho de que no sabía de los recursos a mi alcance para buscar justicia, ni tampoco sabía que podía buscar justicia.

Por las situaciones descritas anteriormente, cuando se me presentó la oportunidad de elegir temática del trabajo, quise hacerlo sobre algo que me motivase realmente y así también conocer las experiencias de otras personas.

Referente a las competencias adquiridas más vinculadas a la realización de este trabajo, las más importantes son el análisis de datos adquiridos mediante fuentes cuantitativas y cualitativas, así como su posterior interpretación. También se destacan el poder trabajar de forma autónoma, la creatividad y poder comunicar los resultados de forma clara.

1. Introducción

España siempre ha sido un país que genera emigrantes, pero cabe destacar que este fenómeno también se invierte y pasamos a ser receptores de inmigrantes. Esto hace que la inmigración sea un tema de actualidad con el que convivimos a diario y un motivo de preocupación para muchas personas y grupos de interés. Este fenómeno migratorio genera grandes e importantes controversias políticas, económicas y sociales donde hay quienes encuentran **aspectos positivos** como la aceptación de lo que es diferente y otros encuentran **aspectos negativos** como la justificación para el racismo, la xenofobia y el rechazo hacia la población extranjera.

La migración es una característica de la vida social y económica en muchos países, pero el perfil de las poblaciones migrantes varía considerablemente. El impacto económico de la inmigración se ha estudiado desde hace mucho tiempo, pero a menudo sigue siendo impulsado por percepciones mal informadas que pueden conducir al rechazo del público hacia la inmigración.

Muchas personas creen que la discriminación es un tema ya pasado de moda, que en la sociedad actual ya no hay discriminación. Sin embargo, los expertos dicen que los ejemplos más pequeños y menos obvios de discriminación cotidiana, como pueden ser: recibir un servicio deficiente en tiendas o restaurantes, ser tratados con menos cortesía y respeto, o ser tratados como menos inteligentes o dignos de confianza pueden ser más frecuente de lo que pensamos y son más comunes que la discriminación mayor. Esta discriminación cotidiana menor, se presenta con frecuencia en forma de "microagresiones", como desaires y comentarios equivocados que sugieren que una persona no pertenece o invalida sus experiencias.

En la mayoría de las veces, las microagresiones suelen ser sutiles, pero eso no implica que no puedan ser tan dañinas para la salud y el bienestar como los episodios más evidentes de prejuicios importantes. Las personas que son víctimas de la discriminación cotidiana a menudo sienten que están en un estado de vigilancia constante, esa mayor vigilancia puede ser una receta para el estrés crónico. Esto también puede hacer que las personas puedan incluso evitar situaciones en las que esperan que las traten mal, posiblemente perdiendo oportunidades educativas y laborales.

Para el presente Trabajo titulado "La Cara Oculta de la Migración: Estudio de caso sobre la discriminación en el entorno laboral" se ha decidido por este tema, ya que dado los últimos

acontecimientos sociales, económicos y políticos tanto nacionales como internacionales se cree oportuno estudiar dicha temática.

En el presente trabajo de investigación, se estudia varios aspectos positivos y negativos relacionados con la inmigración, así como algunas empresas con una proporción considerable de inmigración y otras que luchan contra la corriente anti-migratoria.

1.1. Justificación de la relevancia del tema

La migración en sí misma no es un fenómeno nuevo, pero el estudio específico e interdisciplinario de la migración es relativamente reciente. Si bien el principio de los estudios migratorios se remonta a los estudios de principios del siglo XX, fue recién a finales del siglo XX y principios del siglo XXI cuando aumentó el número de programas especializados en estudios migratorios tanto nacional como internacional (Levy, 2020).

Estudiar sobre la migración como un tema constante en la condición humana proporciona una herramienta para explorar nuestro pasado y hacer nuevas preguntas (Verkuyten, 2018). En diferentes períodos de la historia, o en la literatura que leemos, es necesario hacerse estas preguntas:

- ❖ ¿Cuáles fueron los factores que influyeron en las personas para migrar? Esto implica una variedad de causas raíz de la migración o impulsores de la migración.
- ❖ ¿En qué medida las opciones de migrar se tomaron de forma voluntaria? ¿En qué medida se impusieron esas elecciones a las personas debido al conflicto, la guerra o la explotación económica? Muchas veces, esas elecciones a menudo implicaban enfrentar un gran riesgo e incertidumbre.
- ❖ ¿Cuáles son las principales consecuencias de la migración y a quién afectan estas consecuencias? Esto incluye una variedad de contribuciones sobre las consecuencias más amplias de la migración.
- ❖ ¿Cómo se puede o se debe gobernar la migración? Esto incluye políticas migratorias y políticas más amplias sobre las diversidades relacionadas con la migración, así como la relación entre migración y ciudadanía.

Al reconocer los cambios a lo largo del tiempo en las experiencias de migración, también creamos las condiciones para una conversación más civilizada sobre las historias actuales.

Las historias de migración e integración son recordatorios de las asombrosas habilidades de los humanos para adaptarse a nuevas circunstancias. Al mismo tiempo, estas historias exponen las fallas que desarrollan las comunidades sobre quién puede pertenecer y quién no. ¿Pedimos a los recién llegados que se asimilen y abandonen sus viejas costumbres para encajar? Las historias de migración a menudo revelan registros de integración, un intercambio bidireccional entre los recién llegados y la sociedad dominante. Estas son las historias a menudo no examinadas detrás de nuestras costumbres, comida e idioma. La historia de la migración, de hecho, es la historia de cómo llegamos a ser quienes somos hoy (Verkuyten, 2018; Levy, 2020).

1.2. Objetivos

En el presente trabajo de investigación, se pretende: empezar a hablar del impacto negativo que tienen los discursos contra la inmigración hacia España, tocando temas controversiales como el racismo y la xenofobia en el entorno laboral, para luego hablar de lo positivo con ejemplos de empresas que ayuden a los inmigrantes a integrarse y desarrollan prácticas que fomentan la convivencia entre comunidades distintas.

1.2.1. Objetivo general

Se define como el **objetivo principal** del presente trabajo de investigación: El conocer las consecuencias de los fenómenos migratorios, limitándose al territorio español y al entorno laboral, y recoger los resultados obtenidos para una posterior análisis y difusión de estos. Así como también, conocer y estudiar la percepción de la discriminación, los prejuicios y estereotipos, el racismo y la competencia cultural de los agentes directivos, así como la de los trabajadores nacionales y los pertenecientes a las minorías étnicas del ICIQ desde varios ángulos.

1.2.2. Objetivos específicos

Con tal de lograr el objetivo general propuesto, se plantean una serie de objetivos específicos que son los siguientes:

1. Conocer más a fondo los conceptos de cultura, prejuicios y estereotipos, discriminación y racismo.
2. Analizar la migración en el contexto internacional y en España, así como el marco legal de referencia a nivel internacional y nacional.

3. Analizar el vínculo entre racismo y el empleo.
4. Analizar el funcionamiento, composición y las políticas de una empresa con una proporción muy elevada de inmigración (estudio de caso ICIQ).

1.2.3. Objetivos específicos del estudio de caso

Los objetivos específicos que hacen referencia a la investigación se encuentran divididos en tres categorías. La primera categoría hace referencia a la competencia intercultural, la segunda categoría se relaciona con los prejuicios y estereotipos y la última categoría hace referencia a la discriminación y racismo existentes en el ICIQ.

❖ **Objetivos relacionados con la competencia intercultural**

- Estudiar la realidad multicultural del ICIQ desde varias perspectivas.
- Conocer y analizar la formación del personal en interculturalidad.
- Conocer si el personal del ICIQ tiene una actitud positiva ante la diversidad.
- Estudiar la competencia intercultural del equipo directivo del ICIQ.
- Conocer la percepción del equipo directivo sobre la competencia intercultural del personal.
- Estudiar y analizar la relación existente entre cultura y empleo desde varios ángulos.

❖ **Objetivos relacionados con los prejuicios y estereotipos**

- Estudiar y analizar si el personal y el equipo directivo del ICIQ poseen prejuicios o estereotipos hacia las personas de otros grupos étnicos.
- Conocer la percepción del equipo directivo en relación a si el personal posee prejuicios y estereotipos.

❖ **Objetivos relacionados con la discriminación y el racismo**

- Conocer y analizar si el personal del ICIQ ejercen algún tipo de discriminación y/o racismo hacia las personas de otras culturas.
- Conocer casos existentes o que hayan existido de discriminación y/o racismos en el ICIQ.
- Conocer la opinión del personal y del equipo directivo en relación a estos temas.
- Conocer y evaluar cómo se tratan los casos de discriminación y de racismo desde la perspectiva del personal y del equipo directivo.

1.3. Estructura y Justificación del estudio de caso

Este trabajo de investigación nace de un amplio análisis bibliográfico de la información existente sobre la temática para pasar a definir los objetivos generales y específicos sobre los que se centrará la investigación.

En cuanto a la estructura de dicho trabajo, a rasgos generales, este se divide en: una introducción, un marco teórico, un estudio de caso y unas conclusiones.

El marco teórico de la investigación ayuda a establecer las bases del tema a tratar y sirve para entender la investigación que se desarrollara posteriormente. Este marco teórico se puede dividir en cuatro partes diferenciadas: en la primera parte, se definen varios conceptos que son de vital importancia para la posterior comprensión del estudio de caso y también de otros temas a tratar. En esta primera parte, también se define a grandes rasgos el concepto de empresa social y el papel que está cobrando en la sociedad actual. En la segunda parte del marco teórico se introducen los conceptos de pobreza, exclusión social y exclusión laboral en los países teóricamente desarrollados. En la tercera parte se estudia algunas políticas de inmigración en España en general y en la comunidad autónoma de Cataluña. Se pretende ver si hay alguna diferencia significativa entre la ley nacional y la aplicación de la ley en territorio catalán. Por último, en el marco teórico se estudian algunas empresas que tratan de ayudar a los inmigrantes. Se estudian algunas empresas que se enmarcan dentro del concepto de empresa social que tratan de minimizar los efectos negativos que puede tener la inmigración.

Una vez establecido el marco teórico sobre el que se centra la investigación del presente trabajo, se presenta un estudio de caso de una empresa con una proporción de inmigrantes considerable. Se ha elegido el *Institut Català d'Investigació Química*, abreviado ICIQ, como institución a analizar, ya que existe una relación laboral con la empresa, y ésta ha dado muchas facilidades a la realización de dicho trabajo. En el apartado de análisis de caso, se presenta el diseño metodológico, en el que se recogen los objetivos de la investigación de la empresa elegida, así como las técnicas de recogida y de análisis de datos utilizados para presentar y analizar los datos obtenidos. También se presentan las entrevistas realizadas y se exponen y se contrastan los datos obtenidos a través de las entrevistas realizadas.

En la parte final del trabajo, se presentarán algunas de las conclusiones que se han obtenido de la investigación. Se comprobarán los objetivos de investigación, así como los objetivos de todo el trabajo en sí.

2. Marco teórico

En el presente apartado de este Trabajo de Fin de Grado se hablará de las bases teóricas de las que se parte esta investigación. Este apartado está compuesto por un análisis general de las características de la población de España, centrándose sobre todo en la inmigración. Se intentará tratar diferentes temas relacionados con la parte negativa de la inmigración desde el punto de vista de las personas inmigrantes, que en la mayoría de los casos son los más afectados.

2.1. Conceptos

Palabras como racismo, prejuicio, estereotipo y discriminación a menudo se usan indistintamente. Si bien las definiciones de estos términos se superponen, en realidad significan cosas diferentes. A continuación, se procederá a definir y contextualizar algunos de estos conceptos fundamentales que servirán para entender los diversos temas que se tratarán e investigarán en el presente trabajo.

2.1.1. Cultura

La diversidad producida por el fenómeno de la migración supone considerar a nuestra sociedad actual como una realidad no homogénea sino heterogénea. Este hecho da lugar a conceptos tales como “multiculturalidad”, “interculturalidad”, “etnicidad”, “identidad”, “prejuicio” entre muchos otros más. Todos estos conceptos se encuentran en estrecha relación con un concepto central como es el concepto de “cultura” (Smith, 2019).

La cultura es un término que se refiere a un conjunto amplio y diverso de aspectos, en su mayoría intangibles, de la vida social. El término en cuestión posee varias definiciones debido a su carácter complejo. Para algunos autores como García Pulido (1992) la cultura se puede definir como: conjunto de elementos y características aprendidas de un determinado grupo humano que incluye aspectos como las costumbres, las tradiciones y las normas con el objetivo de dar continuidad y orden.

Para el presente trabajo, **se define la cultura** como: Patrones compartidos de comportamientos e interacciones, construcciones cognitivas y comprensión que se aprenden mediante la socialización. Por lo tanto, la cultura puede verse como el crecimiento de una identidad grupal fomentada por patrones sociales exclusivos del grupo.

La cultura también incluye los objetos materiales que son comunes a ese grupo o sociedad. Es importante para dar forma a las relaciones sociales, mantener y desafiar el orden social, determinar cómo damos sentido al mundo y nuestro lugar en él, y dar forma a nuestras acciones y experiencias cotidianas en la sociedad (Smith, 2019).

Los sociólogos ven dos lados en la cultura, el material y el no material, y estos están íntimamente conectados. La **cultura no material** serían los valores y creencias, el idioma, la comunicación y las prácticas que comparten un grupo de personas. Informa y se encapsula en cómo caminamos, nos sentamos, llevamos nuestros cuerpos e interactuamos con los demás; cómo nos comportamos según el lugar, el tiempo y la "audiencia"; y cómo expresamos identidades de raza, clase, género y sexualidad, entre otras. La **cultura material** está compuesta por las cosas que los humanos fabrican y usan. Este aspecto de la cultura incluye una gran variedad de cosas como: edificios, tecnología, ropa, cine, música, literatura, arte, entre otras cosas. Los aspectos de la cultura material se conocen comúnmente como productos culturales (García Llamas, 2005).

No hay una relación unidireccional entre la cultura material y la no material. La cultura material puede influir en los aspectos no materiales de la cultura. Por ejemplo, una película documental poderosa (un aspecto de la cultura material) podría cambiar las actitudes y creencias de las personas (es decir, la cultura no material). Es por eso por lo que los productos culturales tienden a seguir patrones. Lo que ha ocurrido antes en términos de música, cine, televisión y arte, por ejemplo, influye en los valores, creencias y expectativas de quienes interactúan con ellos, lo que, a su vez, influye en la creación de productos culturales adicionales (García Llamas, 2005).

La cultura parece haberse vuelto clave en nuestro mundo actual interconectado, que está compuesto por tantas sociedades étnicamente diversas, pero también plagado de conflictos asociados con la religión, las creencias éticas y, esencialmente, los elementos que componen la cultura (García Pulido 1992). No importa cómo se vea una cultura, una cosa es cierta y es que las culturas cambian con el paso del tiempo. Esta es esencialmente fluida y está en constante movimiento (Smith, 2019).

❖ **Interculturalidad y multiculturalidad**

Las relaciones que existen entre los grupos humanos culturalmente diversos que componen una determinada sociedad son cada vez más referidas utilizando el término de interculturalidad o multiculturalidad. Si bien todos pueden estar bajo el mismo techo, describen habitaciones

completamente diferentes. Las diferencias en los significados de estos dos términos tienen que ver con las perspectivas que tomamos cuando interactuamos con personas de otras culturas.

La **interculturalidad** describe comunidades en las que existe un profundo entendimiento y respeto por todas las culturas que conforman dicha comunidad. La comunicación intercultural se centra en el intercambio mutuo de ideas y normas culturales y el desarrollo de relaciones profundas. En una sociedad intercultural, nadie se queda sin cambios porque todos aprenden unos de otros y crecen juntos (Kastoryano, 2018).

Si bien el término se utilizó originalmente para referirse a una concepción más bien estática de la cultura como la suma de las relaciones entre culturas, la “interculturalidad”, tal como se usa actualmente, es un término más complejo que se refiere a las relaciones que existen dentro de la sociedad entre las diversas culturas (Barrett, 2013; Kastoryano, 2018).

Hoy en día, el término “multiculturalidad” se usa ampliamente para describir la coexistencia de varias culturas en nuestros países, ciudades o comunidades. La **multiculturalidad** es un término que incluye las formas de vida cultural de varios grupos o sociedades. El concepto de multiculturalidad implica que la interacción-compartir y la separación ocurran juntas. No es necesariamente un elemento positivo porque podría significar que no hay comunicación o interacción entre estas culturas, más bien puede describir su segregación (Kastoryano, 2018).

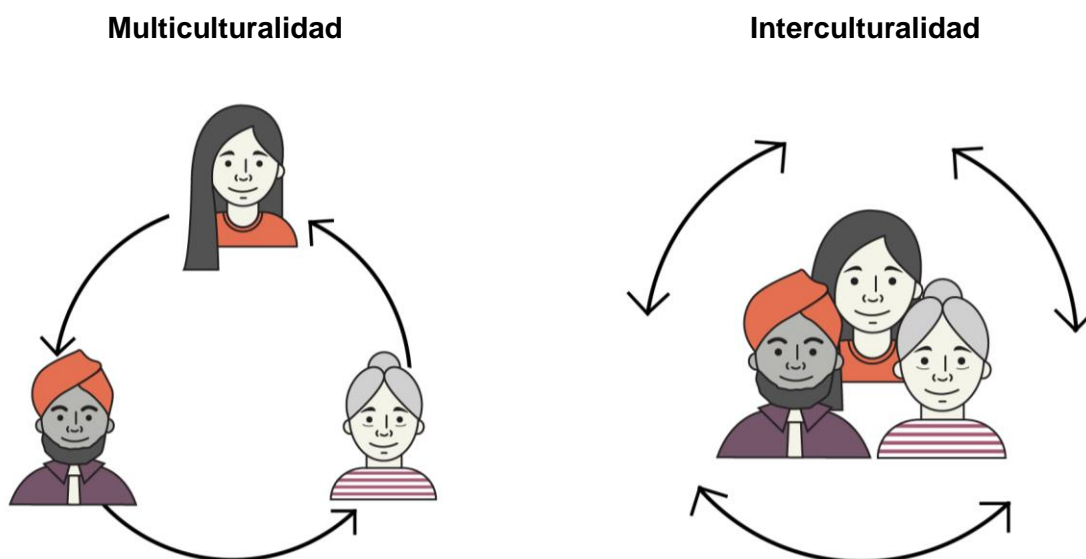


Figura 1. Ilustración que muestra la diferencia entre interculturalidad y multiculturalidad.

Fuente: Elaboración propia.

En la **Figura 1**, se muestra gráficamente ambos conceptos. Los dos conceptos tienen semejanzas y diferencias y se asemejan a una idea fundamental: que la sociedad no es homogénea, sino heterogénea. Sin embargo, existe una diferencia notable, ya que la multiculturalidad expresa las diferencias como un hecho objetivo y la interculturalidad aspira a que estas diferencias se traduzcan en la plena integración de las culturas. De esta forma, la interculturalidad tiene un componente reivindicativo y transformador, pues propone superar la multiculturalidad (Kastoryano, 2018).

2.1.2. Prejuicios y estereotipos

Es difícil hablar del prejuicio sin aclarar qué es. Algunos significados de este término van desde “un juicio u opinión adversa formada de antemano o sin conocimiento o evaluación de los hechos” hasta “sospecha irracional u odio hacia un grupo, raza o religión en particular” (Beelmann, 2014).

Ambas definiciones son aplicables a las experiencias de cualquier persona, pero en la actualidad las personas de color en la sociedad occidental son los más afectados. Por supuesto, la segunda definición suena mucho más amenazante que la primera, pero el prejuicio en cualquier capacidad tiene el potencial de causar mucho daño.

Para el presente trabajo, **se define el prejuicio** como: Emociones o evaluaciones negativas, irracionales o injustificables hacia personas de otros grupos sociales, y es un determinante primario del comportamiento discriminatorio (Friske, 2010).

Los prejuicios no se basan en la experiencia personal, sino que se originan fuera de experiencias reales. Aunque los prejuicios se basen en creencias fuera de la experiencia, la experiencia puede llevar a las personas a sentir que su prejuicio está confirmado o justificado. Este es un tipo de sesgo de confirmación. Por ejemplo, si a alguien se le enseña a creer que cierto grupo étnico tiene atributos negativos, cada acto negativo cometido por alguien de ese grupo étnico puede verse como una confirmación del prejuicio. Incluso una falta social menor cometida por un miembro de la etnia, como cruzar la calle fuera del paso de peatones o hablar demasiado alto en un autobús, podría confirmar el prejuicio (Beelmann, 2014; Friske, 2010).

El prejuicio, así como los estereotipos que lo generan y la discriminación que de él deriva, se enseña y se aprende con mayor frecuencia. La enseñanza se presenta de muchas formas diversas, desde la instrucción directa o el adoctrinamiento hasta la observación y la socialización.

Las películas, los libros, los oradores carismáticos e incluso el deseo de impresionar a los demás pueden contribuir al desarrollo de prejuicios (Castillo-Mayén, 2014).

Para el presente trabajo, **se define el estereotipo** como: Características impuestas a grupos de personas debido a su edad, grupo étnico, nacionalidad y orientación sexual. Estas características tienden a ser simplificaciones de los grupos involucrados.

Los estereotipos son generalizaciones simplificadas sobre un determinado grupo. Los estereotipos pueden basarse en casi cualquier característica. Pueden ser positivos (generalmente sobre el propio grupo), pero a menudo son negativos (generalmente hacia otros grupos). En cualquier caso, el estereotipo es una generalización que no tiene en cuenta las diferencias individuales que existen (Iturbe Fuentes, 2014).

En España, ciertos grupos se han relacionado con estereotipos como ser bueno en matemáticas, atletismo, baile, etc. Estos estereotipos son tan conocidos que no se dudaría si se le preguntara a cualquiera qué grupo racial, por ejemplo, tiene reputación de sobresalir en el baloncesto. Cuando la gente estereotipa, favorece que se repita la mitología cultural ya existente en una determinada sociedad (Castillo-Mayén, 2014).

Los miembros de los grupos étnicos pueden compartir algunas experiencias, sin embargo, tales experiencias no significan que los miembros de los grupos raciales compartan ciertos rasgos físicos o de personalidad. Debido a la discriminación, algunos grupos raciales en España han tenido más éxito en ciertas profesiones porque se les cerraron las puertas en otros ámbitos. Los estereotipos no brindan el contexto histórico de por qué ciertos grupos parecen sobresalir en algunas áreas y quedarse atrás en otras. Los estereotipos no ven a los miembros de grupos raciales como individuos, este es el caso incluso cuando están en juego los llamados estereotipos positivos (Martínez Pleguezuelos, 2019).

Si bien todos los estereotipos son generalizaciones, no todas las generalizaciones son estereotipos. Los estereotipos son simplificaciones excesivas que circulan ampliamente, mientras que las generalizaciones pueden basarse más en la experiencia personal. Una **generalización se puede definir** como: Una falacia en la que una conclusión extraída no está lógicamente justificada por evidencia suficiente o imparcial (Avery, 2021).

Por ejemplo, alguien que conoce a algunas personas de un país en particular y las encuentra calladas y reservadas puede decir que todos los ciudadanos del país en cuestión son callados y reservados. Una generalización como esta puede resultar peligroso, ya que no permite la

diversidad dentro de los grupos y puede conducir al estigma y la discriminación contra los grupos si los estereotipos asociados con ellos son en gran medida negativos (Avery, 2021).

Jiménez (2005) establece diferentes criterios para diferenciar entre prejuicio y estereotipo:

- **Estereotipo:**
 - Criterio de generalización: Aplicar principios generales sobre alguien o grupo.
 - Criterio de distintividad: Cualidad que caracteriza a alguien o grupo.
 - Criterio de consensualidad: Capacidad de generar acuerdos entre todos.
- **Prejuicio:**
 - Inflexibilidad: No adaptarse a la diversidad étnica existente.
 - Organización: Interacción de un grupo de personas con un fin determinado.
 - Coexistencia de actitud y creencia: Existencia de conductas de comportamiento, de principios y valores sociales.

❖ **El vínculo entre el prejuicio y los estereotipos**

Las personas que tienen prejuicios a menudo lo hacen debido a los estereotipos. Descartan a grupos enteros de personas basándose en generalizaciones radicales. Un empleador con prejuicios podría negarle un trabajo a un miembro de un grupo racial minoritario porque cree que ese grupo es "perezoso", independientemente de la ética de trabajo real de la persona en cuestión. Las personas con prejuicios también pueden hacer una serie de suposiciones, asumiendo que cualquier persona con un apellido no occidental no pudo haber nacido en territorio español (Martínez Pleguezuelos, 2019; Avery, 2021).

Los prejuicios y los estereotipos basados en la raza van de la mano. Debido al estereotipo generalizado de que una persona totalmente española posee unas características de color de piel, de ojos, de color de cabello y forma de hablar (o al menos blanca), aquellos que no cumplen los requisitos son juzgados como extranjeros u "otros". Los estereotipos y prejuicios son persistentes y se aplican a casi todas las categorías de personas y también están sujetos al sesgo de confirmación (Iturbe Fuentes, 2014).

Desafortunadamente, los prejuicios y estereotipos raciales prevalecen tanto en la sociedad que incluso los más jóvenes pueden mostrar signos de prejuicios en ciertas ocasiones. También es inevitable que las personas más abiertas de mente tengan un pensamiento prejuicioso en alguna que otra ocasión (Castillo-Mayén, 2014).

2.1.3. Discriminación

El prejuicio y estereotipo se refieren al pensamiento sesgado de alguien, pero la discriminación consiste en acciones contra un grupo de personas determinado. La discriminación puede basarse en el grupo étnico, el origen de nacimiento, la edad, la religión, la salud y otros aspectos.

Para el presente trabajo, **se define la discriminación** como: Trato inapropiado de una persona hacia otra persona o grupo debido a su pertenencia real o percibida a un grupo mayoritario y puede incluir comportamientos tanto abiertos como encubiertos, incluidas microagresiones, o comportamientos indirectos o sutiles (por ejemplo, comentarios) que reflejan actitudes o creencias negativas sobre un grupo no mayoritario.

La discriminación basada en la raza o el origen étnico puede tomar muchas formas, desde prácticas de vivienda injustas hasta sistemas de contratación sesgados. La discriminación abierta ha sido durante mucho tiempo una parte de la historia española. Los escenarios anteriores son ejemplos de discriminación individual, pero existen otros tipos (Markwick, 2019).

La forma y la gravedad de la discriminación varían significativamente de caso en caso, pero todas se consideran formas de opresión. Esta también puede ser institucional cuando se incluye la promoción del estatus de un grupo, como en el caso del privilegio, que son los beneficios que las personas reciben simplemente por ser parte del grupo “dominante” (Markwick, 2019).

La mayoría de las personas tienen algún nivel de privilegio, ya sea relacionado con la capacidad intelectual o económica, la raza, el grupo de pertenencia o el género sexual con el que se nace. Cuando se habla de raza, la atención se centra a menudo en el **privilegio blanco**, que es el privilegio social que beneficia a los blancos, o a los que se perciben como blancos, sobre los no blancos en algunas sociedades, incluido España (Avery, 2021; (Markwick, 2019).

Muchas personas “blancas” pueden admitir que las personas que “no son blancas” están en desventaja debido al color de su piel. Pero, pocas personas están dispuestas a reconocer los beneficios que ellos mismos reciben por ser parte del grupo dominante.

Se ha estudiado y se sabe que la discriminación se asocia negativamente con el bienestar, independientemente de la razón percibida para la discriminación. La discriminación puede activar el estrés y las emociones negativas de los afectados, lo que puede contribuir a una mala salud mental y física. Las respuestas individuales a la discriminación pueden incluir conductas de riesgo para la salud, que a su vez empeoran la salud del afectado (Thurber, 2021).

2.1.4. Racismo

El racismo es un tipo más fuerte de prejuicio y discriminación que se utiliza como medio de justificación de las desigualdades producidas contra los individuos al sostener que una categoría racial es de alguna forma superior o inferior a las demás. Para autores como Clair (2015), es un conjunto de prácticas utilizadas por un grupo racial dominante para maximizar sus ventajas al perjudicar a los grupos raciales minoritarios. Tales prácticas han afectado la brecha de riqueza, el empleo, en la vivienda, el gobierno, el encarcelamiento, los arrestos por drogas, los arrestos por inmigración, la mortalidad y mucho más (Clair, 2015; Friske, 2010).

Para el presente trabajo, **se define el racismo** como: Prejuicio y/o discriminación de carácter fuerte contra individuos o grupos basados en creencias sobre la propia superioridad racial o la creencia de que la raza refleja diferencias inherentes en atributos y habilidades.

El racismo también puede tomar la forma de creencias, estereotipos y actitudes inconscientes hacia los grupos raciales minoritarios en forma de sesgo implícito. Por ejemplo, asumir una capacidad limitada cuando los estudiantes hablan un inglés no estándar; respuestas temerosas al comportamiento verbal o físico de los estudiantes que no son blanco (Troyano, 2010).

Mirando atrás en el tiempo, cuando se practicaba la esclavitud, los “negros” no solo eran considerados inferiores a los blancos, sino que también eran considerados propiedad en lugar de seres humanos. En términos generales, durante esa era, los negros también eran considerados intelectualmente inferiores. Algunas personas todavía creen esto hoy en día.

En 1994, un libro llamado “*The Bell Curve*” postuló que la genética era el responsable de que las personas negras tradicionalmente obtuvieran puntuaciones más bajas que los blancos en las pruebas de inteligencia. El libro fue muy criticado por muchos, incluido el columnista del *New York Times* Bob Herbert, quien argumentó que los factores sociales eran los responsables del diferencial, y Stephen Jay Gould, quien argumentó que los autores llegaron a conclusiones sin el respaldo de la investigación científica.

En el mundo académico, también ha habido casos que pueden clasificarse como de racismo. En 2007, el genetista ganador del Premio Nobel James Watson desató una controversia similar a la del 1994. En un programa de televisión, el pionero en estudios de ADN hizo referencia de que los genes causaban una diferencia entre negros y blancos en las pruebas de coeficiente intelectual. Sugirió que los negros eran menos inteligentes que los blancos.

En la investigación y la teoría de las ciencias sociales, se trata de mucho más que el prejuicio basado en la raza: existe cuando se crea un desequilibrio en el poder y el estatus social por la forma en que entendemos y actuamos sobre la raza. Aunque los grupos raciales son percibidos como iguales en el nivel más básico, los grupos a los que se les asigna un estatus menor son generalmente oprimidos y tratados como si no fueran iguales porque se percibe que no lo son. Las versiones radicales del racismo, como la **supremacía blanca**, hacen evidentes las ideologías dentro del racismo: que ciertas razas son superiores a otras y se les debe permitir tener más poder social (Paradies, 2015).

❖ **Las formas de racismo**

El racismo puede adoptar varias formas, según las ciencias sociales. Algunas de las formas que puede tomar incluyen la representacional, ideológica, interaccional, estructural, sistémica e institucional. Rara vez hay uno solo, en cambio opera como una combinación de al menos dos formas que funcionan juntas, simultáneamente (Clair, 2015).

a. Racismo Representacional

Las representaciones de estereotipos raciales eran comunes en la cultura popular y en los medios de comunicación, así como la tendencia histórica de presentar a los negros como delincuentes o víctimas de delitos en lugar de otros roles, o como personajes secundarios en lugar de protagonistas. Hoy en día, en muchos países modernos, esta forma de racismo ha quedado atrás, pero en otros países sigue estando muy presente (Saha, 2020).

El poder del racismo representacional es que encapsula toda una gama de ideas racistas que implican inferioridad y, a menudo, desconfianza en imágenes que circulan en la sociedad e impregnan la cultura. Si bien aquellos que no se ven directamente perjudicados por el racismo representativo pueden no tomarlo en serio, pero la presencia de tales imágenes en la sociedad y nuestra interacción frecuente con ellas pueden ayudar a mantener vivas las ideas racistas asociadas con ellas (Saha, 2020).

b. Racismo Ideológico

Se podría decir que la Ideología es una lente por el cual una persona ve el mundo. Dentro del campo de la sociología, la ideología se entiende ampliamente como la suma total de los valores, creencias, suposiciones y expectativas de una persona. La ideología existe dentro de la sociedad, dentro de los grupos y entre los individuos (Eagleton, 2014).

El racismo ideológico es un tipo de racismo que se refiere a visiones del mundo, creencias e ideas que están basadas en estereotipos y prejuicios raciales. Un ejemplo de este tipo de racismo es el hecho de que existan personas que creen que las personas blancas son más inteligentes que las personas negras y superiores en una variedad de otras formas (Camara, 2002).

Históricamente, esta forma particular de racismo apoyó y justificó la construcción de los imperios coloniales a través de la adquisición injusta de tierras, personas y recursos en todo el mundo. En la actualidad, otras formas comunes de este tipo de racismo incluyen: La creencia de que las mujeres negras son sexualmente promiscuas, que las mujeres latinas son de mal genio, y que los hombres y niños negros tienen una orientación delictiva (Camara, 2002).

c. Racismo Interaccional

El racismo a menudo toma una forma de interacción, lo que significa que se expresa en la forma en que interactuamos entre nosotros. Por ejemplo, una mujer blanca que camina por una acera puede cruzar la calle para evitar pasar cerca de un hombre negro o latino porque está implícitamente predispuesta a ver a estos hombres como amenazas potenciales (Tileagă, 2021).

Cuando una persona es atacada verbal o físicamente por su raza, esto es racismo interaccional. Cuando un vecino llama a la policía para denunciar un allanamiento porque no reconoce a su vecino negro, o cuando alguien asume automáticamente que una persona negra es un empleado o asistente de bajo nivel, aunque podría ser un gerente, ejecutivo, o dueño del negocio, esto es racismo interaccional. Los crímenes de odio son la manifestación más extrema de esta forma de racismo (Tileagă, 2021).

d. Racismo Estructural

El racismo estructural es la reproducción continua, histórica y a largo plazo de la estructura racializada en la sociedad a través de una combinación de varias formas de racismo. El racismo estructural se manifiesta en la segregación racial generalizada y la separación en aspectos como la educación, los ingresos y la riqueza. Este tipo de racismo da como resultado desigualdades a gran escala en toda sociedad basadas en la raza (Braveman, 2022).

e. Racismo Sistémico

Aunque el racismo sistémico y el racismo estructural a menudo se usan indistintamente, tienen ciertas diferencias. El racismo sistémico enfatiza la participación de sistemas completos y, a menudo, de todos los sistemas, por ejemplo, los sistemas político, legal, económico, de atención

médica, escolar y de justicia penal, incluidas las estructuras que respaldan los sistemas. El racismo estructural enfatiza el papel de las estructuras (leyes, políticas, prácticas institucionales y normas arraigadas) que sirven de andamiaje a los sistemas. Debido a que el racismo sistémico incluye el racismo estructural, por brevedad, a menudo se utiliza el racismo sistémico para referirse a ambos (Braveman, 2022).

f. Racismo Institucional

El racismo institucional a veces se utiliza como sinónimo de racismo sistémico o estructural, ya que captura la participación de sistemas y estructuras institucionales en la discriminación y la opresión por motivos de raza. Suele referirse específicamente al racismo dentro de una institución en particular (Braveman, 2022).

El racismo en todas sus formas tiene un impacto negativo en las personas que lo sufren ya que funciona para negarles el acceso y/o el éxito en la educación y el mundo profesional, y los somete a una mayor vigilancia policial, acoso y violencia, entre otras cosas.

Cuando se habla del racismo y las otras formas de intolerancia y discriminación, no hace falta destacar, en qué medida se oponen unos y otras a la convivencia humana básica. El artículo 2 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* de 1948 de las Naciones Unidas así lo expresa refiriéndose a todos los derechos básicos:

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

2.2. Migración e Igualdad en el Contexto Internacional y en España

España se puede considerar como uno de los destinos de inmigración más grandes de toda Europa, con una población nacida en el extranjero de más de 7,3 millones. La inmigración es un fenómeno reciente, con España en gran medida un país de emigración hasta la década de 1990. Desde entonces, el mercado laboral abierto de la Unión Europea, la economía en crecimiento de España y las opciones preferenciales de visa para los ciudadanos de las antiguas colonias españolas en América Latina han contribuido a que la población nacida en el extranjero crezca más de seis veces desde 1998 (García Juan, 2019).

Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), se **puede definir a un migrante** como: toda persona que se desplaza o se ha trasladado a través de una frontera internacional o dentro de un Estado fuera de su lugar habitual de residencia, independientemente del estatus legal de la persona, si el movimiento es voluntario o involuntario, cuáles son las causas del movimiento o cuál es la duración de la estadía.

Las decisiones de dejar el país de origen no son fáciles de tomar. En la actualidad, existe una competencia global por los recursos humanos cualificados, así como la necesidad de trabajadores poco cualificados. Se puede decir que esta competencia se ha convertido en uno de los impulsores más notables de la migración internacional (García Juan, 2019).

Las personas se desplazan de un país a otro con el objetivo de trabajar de forma más o menos temporal, incorporándose a un mercado laboral igual o diferente al de su país de origen. Este tipo de movimiento a menudo está motivado por las diferencias en los salarios, las tasas de desempleo, las necesidades de las organizaciones de contratación, los conflictos violentos, la vulnerabilidad en su país de origen, y muchos más (ILO, 2014).

Cuando las personas migran, pueden encontrar dificultades. Los residentes que podemos llamar “nativos” pueden ser a veces, en gran medida, hostiles con los recién llegados, porque los asocian con una mayor competición en el mercado laboral, mayores cargas en la infraestructura social existente, un aumento de la delincuencia general y mayores conflictos étnicos y culturales y un deterioro general de las condiciones de vida y de trabajo de la población nativa del país (Tsapenko, 2015).

Se utiliza la palabra **xenofobia** para referirse al odio o racismo hacia los extranjeros. Curiosamente, se sigue utilizando esta palabra aun sabiendo de qué no hay fobia al extranjero

(fobia = temor patológico a algo, como en claustrofobia), sino precisamente lo contrario (hostilidad, rechazo u odio activo al extranjero) (Castelli, 2018).

La primera ley nacional que abordó la inmigración, la *Ley de extranjería* de 1985, consideró la inmigración como un fenómeno temporal y se promulgó en gran medida como una condición previa para ingresar a la Comunidad Europea, la predecesora de la Unión Europea. La ley se actualizó en el año 1996 para reflejar el reconocimiento de que la inmigración era más que un fenómeno temporal en España (García Juan, 2019).

2.2.1. Normativa de referencia en el Contexto Internacional

La aprobación de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* en 1948, hizo que la comunidad internacional realizase avances significativos en relación a leyes y otros aspectos políticos contra el racismo, la discriminación por origen racial, cultural y étnico y otras formas de intolerancia existentes.

A nivel internacional, existen distintas leyes promulgadas por diversas instituciones que se muestran a continuación, que proporcionan mayor entendimiento del marco legal internacional que hace referencia a la atención que hay que proporcionar a las personas migrantes.

a. Organización de las Naciones Unidas (ONU)

En el contexto internacional, se puede encontrar *La Convención de Refugiados* de 1951 y su Protocolo de 1967, que son algunos de los documentos legales promulgados por las Naciones Unidas en referencia al tema de la migración. Con 149 Estados parte de uno o ambos, en dichos documentos se definen el término “refugiado” y se describen los derechos de los refugiados, así como las obligaciones legales de los Estados para protegerlos.

En dicho documento, también se menciona las obligaciones legales de los refugiados:

Artículo 2. Obligaciones generales

Todo refugiado tiene, respecto del país donde se encuentra, deberes que, en especial, entrañan la obligación de acatar sus leyes y reglamentos, así como las medidas adoptadas para el mantenimiento del orden público.

En el documento también se tratan otros temas como la discriminación (artículo 3) y la libertad religiosa (artículo 4).

Las acciones de las Naciones Unidas contra la discriminación y el racismo tienen una larga trayectoria iniciada desde la década de los años 60 del siglo XX, hasta la actualidad. Estas acciones han consistido en instrumentos jurídicos y acciones que han permitido el desarrollo político y normativo. Otros ejemplos de estas acciones son:

- Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, de 20 de noviembre de 1963.
- Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, de 21 de diciembre de 1965, ratificada por España el 23 de abril de 1969 (**BOE núm. 118, de 17 de mayo de 1969**).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 19 de diciembre de 1966, ratificado por España (**BOE núm. 103, de 30 de abril de 1977**).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 16 de diciembre de 1966, ratificado por España el 30 de abril de 1977 (**BOE núm. 103 de 30 de abril de 1977**).
- Primera Conferencia Mundial para Combatir el Racismo y la Discriminación Racial, celebrada en Ginebra en 1978.
- Segunda Conferencia Mundial para Combatir el Racismo y la Discriminación Racial, celebrada en Ginebra en 1983.
- Segundo Decenio de la Lucha contra el Racismo y la Discriminación Racial (1983 a 1992).
- Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia (1993).
- Conferencia Mundial contra el Racismo. Durban 2001.

Se quiere destacar la **Conferencia Mundial contra el Racismo** (Durban 2001). La declaración y el programa de acción (adoptados por consenso), constituyen un documento integral que propone medidas concretas para combatir el racismo, la discriminación, la xenofobia y las diferentes formas de intolerancia.

b. Unión Europea (UE)

La Unión Europea ha luchado contra la discriminación, la xenofobia y el racismo desde sus inicios. La entrada en vigor del *Tratado de Ámsterdam*, el 1 de mayo de 1999, en el cual se dejaba claro el concepto de derechos fundamentales, marcó un hito en la lucha contra la discriminación en la Unión Europea.

El 1 de diciembre de 2009 entró en vigor el *Tratado de Lisboa* que refuerza la dimensión social de la Unión Europea. En dicho tratado se establece un nuevo marco en lo referente a las políticas de igualdad de trato y no discriminación.

La Unión Europea también ha establecido la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. La Carta cuenta con un valor jurídico vinculante para las instituciones europeas.

Tabla 1. Resumen del marco normativo de referencia de la Unión Europea (UE).

Tratados		
Tratado de la Unión Europea	Artículo 2	La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.
	Artículo 3	La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.
Carta de los Derechos Fundamentales de la UE	Artículo 21	Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.
	Artículo 51	Las disposiciones de la presente Carta están dirigidas a las instituciones y órganos de la Unión, respetando el principio de subsidiariedad, así como a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión.
Tratado de Funcionamiento de la UE	Artículo 18	En el ámbito de aplicación de los Tratados, y sin perjuicio de las disposiciones particulares previstas en los mismos, se prohibirá toda discriminación por razón de la nacionalidad. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, podrán establecer la regulación necesaria para prohibir dichas discriminaciones.
	Artículo 19	Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Fuente: Elaboración propia.

En la **Tabla 1**, se muestra un resumen del marco normativo de referencia de la Unión Europea en materia de lucha contra el racismo y discriminación racial. Es pertinente resaltar el artículo 51 en el que se establece el ámbito de aplicación de la Carta de Derechos Fundamentales, ya que se ciñe a la aplicación del derecho comunitario.

Tabla 2. Normativa de referencia de la Unión Europea (UE).

Directivas y decisiones de la UE	
Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000	Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico.
Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000	Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008	Relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal.

Fuente: Elaboración propia.

En la **Tabla 2**, se muestra algunas directivas y decisiones tomadas por la Unión Europea en materia de lucha contra el racismo y discriminación racial. Las dos directivas citadas en la tabla 2, son fruto del impulso otorgado por el artículo 13 del *Tratado de Ámsterdam*.

Las directivas parten de una definición del concepto de discriminación y de los tipos y motivos de esta. También establecen el marco mínimo que todos los Estados miembros deben incorporar a su ordenamiento jurídico.

2.2.2. Normativa de referencia en España

En el contexto nacional, hay varias leyes referentes a los temas de migración, xenofobia, discriminación, racismo e igualdad. La discriminación que puede producirse en los ámbitos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades (laborales, y demás) se encuentra directamente vinculada a los derechos civiles de los ciudadanos.

En primer lugar, y como marco legal, se debe referirse a la *Constitución Española*.

La aprobación de la *Constitución Española* en diciembre de 1978 supuso un punto de inflexión en el reconocimiento de los derechos y libertades de los españoles. En el artículo 1.1 de dicha constitución, se reconoce la igualdad como uno de los valores supremos del ordenamiento jurídico español. Esto supone que la igualdad debe interpretarse como elemento transversal de todo el ordenamiento jurídico.

El valor supremo de la igualdad en España, se concreta en el artículo 14 de la constitución.

Artículo 14

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

En el artículo 13.1, se hace referencia a las cuestiones relacionadas con la nacionalidad y a la aplicación de la Constitución a los extranjeros. Dicho artículo dice lo siguiente:

Artículo 13

1. *Los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los tratados y la ley.*

La *Ley orgánica 2/2009*, de 11 de diciembre, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, nos brinda un marco de referencia en distintos artículos. Se hace referencia al artículo 2 ter., en el cual se centra en la responsabilidad de los poderes públicos para garantizar el derecho a la integración de los inmigrantes.

Artículo 2 ter. Integración de los inmigrantes.

1. *Los poderes públicos promoverán la plena integración de los extranjeros en la sociedad española, en un marco de convivencia de identidades y culturas diversas, sin más límite que el respeto a la Constitución y la ley.*

A continuación, se cita algunas de las legislaciones específicas en relación a la igualdad de trato y no discriminación por origen racial o étnico que se ha desarrollado en España.

- Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, transpone al marco normativo español la directiva 43/2000, en lo referente a la discriminación por origen racial o étnico en múltiples ámbitos, y la 78/2000, referente a todos los motivos de discriminación previstos en el TFUE pero circunscritos al ámbito laboral.
- Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

2.3. Racismo, prejuicios, discriminación y Empleo

La discriminación racial en el empleo tiene una larga historia. Sin embargo, sorprendentemente, los esfuerzos para erradicarlo se pueden decir que son relativamente recientes. No hace mucho tiempo, se permitió que prosperara la discriminación laboral en la mayoría de los países industrializados.

La lucha contra la discriminación comenzó a tomarse en serio en la década de los años 60, como una consecuencia del movimiento de derechos civiles producido durante esa época. Hoy en día, la discriminación laboral está prohibida en todos los países industrializados. Sin embargo, aunque las formas flagrantes de discriminación han disminuido significativamente, la discriminación en estos países persiste y los gobiernos aún tienen que dedicar recursos considerables a la lucha para erradicarla (Cachón, L. 2004).

La discriminación en el empleo no solo afecta a los países industrializados. Está muy extendida en muchos países subdesarrollados, donde los grupos locales con gran influencia, a menudo con la complicidad de los gobiernos, subordinan a los miembros de los grupos más débiles.

Los estudios realizados por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE) muestran que uno de los ámbitos analizados en el que se han manifestado mayores y más preocupantes niveles de percepción de la discriminación por razones de etnia y/o raza ha sido el del empleo y la formación (CEDRE - *Percepción De La Discriminación Por Origen Racial O Étnico Por Parte De Sus Potenciales Víctimas En 2020., 2020.*).

El acceso al empleo y la calidad de este es uno de los factores determinantes durante el proceso de integración social de la población inmigrante en las sociedades receptoras. Esto hace que los diferentes mecanismos de acceso, progreso y discriminación que se producen en el mercado laboral sean determinantes en el proceso de integración. Conocer los mecanismos de participación de la población pertenecientes a minorías étnicas en el mercado laboral y conocer los obstáculos y situaciones de desventaja a los que han de hacer frente es de gran importancia para solucionar dichos problemas (CEDRE - *Percepción De La Discriminación Por Origen Racial O Étnico Por Parte De Sus Potenciales Víctimas En 2020., 2020.*).

Existen diversos componentes que hacen posible discriminación y el racismo en el mercado laboral. Cachón, L. (2004 y 2006) sintetiza los tres principales niveles de discriminación y racismo en este ámbito:

- La **discriminación/racismo Institucional**: Aquella que se plantea desde las normas públicas vigentes y desde las prácticas administrativas (Braveman, 2022).
- La **discriminación/racismo Estructural** y la **Sistémica**: Aquella que se produce desde los dispositivos y órganos generales del mercado laboral (Braveman, 2022).
- La **discriminación/racismo en la Empresa**: Este tipo se puede manifestar de varias formas. Si bien es cierto que las otras formas de discriminación en el ámbito laboral mencionadas previamente, podrían ser consideradas como “discriminación sin actores”, con frecuencia no declarada y sin aparecer (necesariamente) como intencionada, esta es una discriminación individual (con frecuencia abierta) con actores que pueden ser diversos (empresarios, formadores, trabajadores, clientes, y muchos más).



Figura 2. Niveles de discriminación en el ámbito laboral.

Fuente: Cachón, L. (2004, 2006).

Cachón, L. (2006) recomienda que las intervenciones políticas para combatir la discriminación y el racismo en el ámbito laboral, se ajusten con precisión. También comenta que es necesario considerar las realidades económicas subyacentes, especialmente el desafío de la globalización. Se debe tener en cuenta la experiencia de países que, a lo largo de los años, han avanzado contra el racismo en el empleo.

2.3.1. Formas de discriminación/racismo en el ámbito laboral

Generalmente, se acepta que las decisiones laborales son justas cuando hay igualdad de oportunidades para todo el mundo. Sin embargo, ¿qué significa igualdad de oportunidades? Se entiende que igualdad de oportunidades, significa que las decisiones laborales, tales como; nombramientos, promociones o selección para planes especiales de formación, se toman puramente sobre la base del mérito (Thirusanku, 2021).

Se puede decir que existe igualdad de oportunidades cuando, factores como: la raza, el origen étnico o nacional son considerados irrelevantes y no se tienen en cuenta durante el proceso de toma de decisiones laborales (Thirusanku, 2021). Solo factores como las calificaciones, la capacidad para hacer el trabajo en cuestión y la experiencia pertinente se deberían de considerarse durante la selección y el nombramiento de candidatos. Esto asegura que todos los solicitantes de empleo sean tratados por igual y, por consiguiente, que se respete el principio de igualdad de oportunidades.

La discriminación y el racismo en el ámbito laboral, se puede presentar tanto de forma **directa** como de forma **indirecta** (Yu, A, 2019).

Cuando se habla de la **discriminación o racismo directa**, se hace referencia a aquella que ocurre cuando un empleador niega empleo a una persona debido a su raza, color de piel u origen nacional. Esta forma de discriminación, presupone que hay una intención consiente detrás de esa acción. La intención puede ser fácil de establecer cuando el empleador en cuestión ha declarado explícita o implícitamente que no está dispuesto a contratar miembros de una raza o grupo étnico en particular (Yu, A, 2019).

La intención también puede deducirse del comportamiento del empleador. Se podría deducir esta intención cuando un empleador se niega a contratar a una persona cualificada y el trabajo en cuestión sigue abierto a candidatos con calificaciones similares de una raza o grupo étnico diferente. A menos que el empleador pueda justificar esa decisión por motivos legítimos, tal comportamiento constituiría una discriminación o racismo directa.

La **discriminación o racismo indirecta**, se produce cuando las políticas o prácticas institucionales tienen el efecto de excluir sistemáticamente a miembros de ciertos grupos raciales y étnicos de oportunidades laborales. Esta forma de discriminación se podría decir que es quizás la más frecuente y también la más difícil de erradicar. Esta forma de discriminación puede o no ser intencional (Yu, A, 2019).

Se puede detectar que está ocurriendo racismo indirecto cuando los requisitos de trabajo aparentemente neutrales excluyen constantemente a los miembros de un origen racial o étnico en particular. Dichos requisitos incluyen restricciones de altura o peso, y diploma u otros requisitos formales que no están directamente relacionados con el trabajo específico.

Las sociedades no son estáticas, la igualdad en el mercado laboral no puede lograrse a menos que también se consideren las consecuencias actuales de las prácticas del pasado.

2.4. Introducción al concepto de Empresa Social

Las empresas con una misión social se conocen comúnmente como “empresas sociales”, y no son nuevas. David Bornstein (2004) se refiere a los emprendedores sociales como personas “inquietas” que están hartas de respuestas lentas de empresas y gobiernos para mejorar las condiciones, por lo que la gente común está impulsando un sector ciudadano.

Esta idea de empresas impulsadas por un propósito ha existido durante mucho tiempo para las personas de color, especialmente en forma de grupos de autoayuda, fondos comunes y cooperativas (Hossein, C. S. 2020). La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) define la empresa social como:

Toda actividad privada realizada en interés público, organizada con una estrategia empresarial cuyo fin principal no sea la maximización de beneficios, sino la consecución de determinados objetivos económicos y sociales, y que tenga capacidad para aportar soluciones innovadoras a los problemas de exclusión social y desempleo.

En la actualidad, existen muchas empresas sociales que atienden a poblaciones recién llegadas e inmigrantes y otros grupos racializados. Su uso de la empresa social mejora aún más debido a la experiencia vivida que aportan las personas que lideran estas organizaciones. Se podría decir que muchas de estas empresas saben que el dinero, las voces de las personas y los recursos afectan el cambio social y abordan la ira de las políticas de exclusión entre las personas racializadas (Hossein, C. S. 2020).

Un ejemplo de empresa social exitosa es **RivInt Interpretation and Translation Services** (anteriormente Riverdale Interpreters). Esta empresa, inició en 2000 como una iniciativa del Ministerio de Ciudadanía e Inmigración de Canadá, en asociación con el Centro de Salud Comunitario de South Riverdale, para ayudar a las personas a iniciar sus propios negocios.

La idea de RivInt en realidad provino de personas locales que carecían de capital. Los miembros de la comunidad se quejaron de los problemas de idioma y de encontrar traductores adecuados. Había luchas que enfrentan los que no hablan inglés, especialmente aquellos que hablan idiomas poco conocidos en la sociedad canadiense. RivInt es una empresa social desarrollada por mujeres racializadas para ayudar a los inmigrantes no blancos recién llegados. Esta empresa social reduce el aislamiento y promueve el acceso y la integración de los recién llegados cuando contratan a mujeres inmigrantes para realizar los servicios de traducción.

3. Análisis de caso: ICIQ

En este estudio, se ha adoptado una metodología mixta de investigación en la que, por un lado, se utiliza una metodología cuantitativa y, por otro, lado una metodología cualitativa.

Con la metodología cuantitativa potente y reforzada, se pretende obtener una perspectiva longitudinal y elaborar un diagnóstico sobre el grado de discriminación existente en *el Institut Català d'Investigació Química*, abreviado ICIQ. Se pretende conocer y detectar: la discriminación hacia las personas por el mero hecho de ser diferentes, si hay una prevalencia de dicho trato, los ámbitos y circunstancias en que es más frecuente y las consecuencias que ello tiene en las vidas de los afectados. La perspectiva cuantitativa nos ofrece, a través de los datos empíricos, un conocimiento objetivo de la realidad objeto de estudio.

Con la metodología cualitativa, se pretende recoger una mayor cantidad de información que aporte valor al análisis cuantitativo. La perspectiva cualitativa nos proporcionará la posibilidad de describir tanto la realidad como de conocer la interpretación que hacen de ella los participantes en el estudio, complementando los resultados provenientes del estudio cuantitativo.

Utilizando varias metodologías, se pretende abarcar de forma más completa tanto la descripción como el conocimiento de la realidad estudiada en este análisis de caso, de este modo los resultados obtenidos quedarán contrastados por ambas metodologías utilizadas.

3.1. Historia del ICIQ

El centro fue fundado en el año 2000 por la Generalitat de Cataluña. El Instituto de Investigaciones Químicas pudo iniciar su actividad investigadora en el año 2004 (ICIQ, 2022).



Figura 3. Logotipo del ICIQ.

Fuente: ICIQ, (2022).

En la **Figura 3**, se muestra el logotipo del ICIQ. El centro se compromete a realizar una investigación de excelencia en la frontera del conocimiento en dos áreas principales: **Catálisis** y **Energías Renovables**. El instituto también tiene otros dos compromisos: la transferencia de conocimiento y tecnología a los sectores industriales, químico, farmacéutico y energético y la formación de la futura generación de científicos, ofreciendo programas educativos de alta calidad a estudiantes de maestría y doctorado, así como a investigadores posdoctorales (ICIQ, 2022).

3.1.1. Misión

La misión del ICIQ es la de liderar, desde el punto de vista de la ciencia molecular, estrategias cruzadas para resolver grandes desafíos sociales y económicos, como el cambio climático y el suministro sostenible de energía y materias primas, contribuyendo así al establecimiento de una economía basada en el conocimiento y mejorar la calidad de vida de todos.

3.1.2. Estructura organizativa

La estructura organizativa del ICIQ, es la de un **organigrama funcional**. Esta es una estructura organizativa muy común que siguen muchas empresas, que divide a las personas en varios departamentos según las especialidades de las personas y la función que desempeñan en la empresa. Las personas con gran experiencia y profesión son las designadas como gerentes de departamento autorizados para ser totalmente responsables de los asuntos del departamento. Se puede distinguir dos grandes áreas en el ICIQ: el área de investigación y el área de gestión. Dentro del área de gestión, están los diferentes departamentos que se encargan de mantener toda la actividad no investigadora del ICIQ. En el área de investigación, podemos encontrar a todos los líderes de los diferentes grupos de investigación que conforman el ICIQ y que son los encargados de llevar a cabo toda la actividad de investigación del centro. Ver **Anexo 1**, para ver la estructura organizativa del ICIQ completa.

A fecha de diciembre de 2022, trabajan 355 personas en el ICIQ y el 40% de estos trabajadores son nacidos fuera de España, es decir, “no nacionales”. Esto es el principal motivo por el cual se ha escogido esta empresa para realizar este análisis de caso.

3.2. Universo objeto de estudio

El universo objeto de estudio del presente trabajo de investigación es, todo el personal y equipo directivo del Instituto Catalán de Investigación Química (ICIQ). Dentro de este universo, se

pueden diferenciar tres subgrupos: (1) Los que se pueden llamar nacionales. (2) Los pertenecientes a minorías étnicas dentro del ICIQ, sin especificar de qué minoría son. (3) El equipo directivo del ICIQ. En este subgrupo, no se diferenciará entre nacionales y no nacionales, ya que todo el equipo directivo es nacional. Los resultados se establecerán atendiendo a las tres categorías de objetivos y a estos subgrupos identificados dentro del ICIQ.

Para ser considerado nacionales, es necesario haber nacido en España/Cataluña, tener un padre/madre que han nacido en España/Cataluña y tener la nacionalidad española. Para ser un **no nacionales**, es necesario no haber nacido en España/Cataluña, no tener padres que hayan nacido en España/Cataluña, y no tener la nacionalidad española.

3.3. Desarrollo metodológico

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



Figura 4. Representación gráfica de las tareas realizadas.

Fuente: Elaboración propia.

3.4. Metodología cualitativa

En esta fase se ha pretendido complementar y contrastar los resultados que se pretenden obtener en las encuestas que se realizarán, a través de una serie de **entrevistas en profundidad** a personas de los diferentes subgrupos identificados dentro del universo objeto de estudio. También se ha buscado profundizar en la discriminación laboral por origen étnico, de tal manera que se pueda obtenerse una visión global y holística del fenómeno estudiado.

Durante toda la investigación, **no se ha hecho mención de la edad ni del género**. Bien es cierto que tanto la edad como el género, son factores de riesgo que hacen que uno sufra más o menos discriminación y racismo. Sin embargo, en este estudio, no se pretende abordar si personas de una determinada edad o un género sufre más o menos discriminación y/o racismo, por ese motivo, se ha eliminado esas variables del estudio.

Las técnicas utilizadas en esta fase cualitativa han sido:

- Entrevistas en profundidad.
- Análisis de documentos. Se realizó el análisis documental de ciertos documentos oficiales del centro.

La selección de las técnicas de recogida de datos y de análisis de estos en esta fase, se han efectuado bajo los criterios de adecuación y utilidad para el propósito del trabajo de investigación.

Se han realizado varias **entrevistas en profundidad** de personal ICIQ, tanto del equipo directivo como del personal base, con el fin de obtener un mayor conocimiento por parte de las personas. También se han realizado entrevistas a **personas expertas** en estos temas dentro del ICIQ. Reconstruyendo sus experiencias y vivencias y las de las personas expertas, es posible generar y reconstruir un discurso que ayude a contextualizar la situación. Todas las entrevistas fueron **semiestructuradas**.

El diseño final de las entrevistas fue:

1. Dos personas pertenecientes al grupo de los nacidos en España.
2. Dos personas pertenecientes al grupo de minorías étnicas.
3. La directora administrativa del ICIQ, la Dr. Laia Pellejà
4. El responsable de la unidad de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente, Xavier Blanch en calidad de experto.

5. La responsable de la unidad de Recursos Humanos, Cristina Quiñoa Canovas en calidad de experta.

Todas las entrevistas fueron realizadas de forma presencial y grabadas, previo consentimiento expresado de forma verbal de los participantes. La duración de las entrevistas fue variable, con una duración mínima de 40 minutos a una duración máxima de 1 hora. Ver **Anexo 2** para conocer el guion de las entrevistas.

El análisis documental se basa en la lectura de los documentos en el cual el ICIQ especifica: su postura referente a la discriminación y el racismo, su política de igualdad de contratación y su protocolo contra el acoso laboral.

Para el análisis de todos los datos recogidos en esta fase, se han contratado unos con otros para ver las similitudes y las diferencias. Se han observado si había diferencias entre los comentarios de los entrevistados y si había diferencias entre la información proporcionada por los entrevistados y el obtenido del análisis documental y la observación directa.

3.5. Metodología cuantitativa

En esta fase de la investigación, se utiliza la encuesta como técnica de recogida de datos. Se utiliza la plataforma online Google Forms para la realización de los cuestionarios de una duración aproximada de entre 15 – 25 minutos. Ver **Anexo 3** para conocer las preguntas del cuestionario. En dichos cuestionarios, se hicieron preguntas referentes a las tres categorías de objetivos de investigación para así obtener datos y extraer resultados, y poder conseguir dichos objetivos de investigación.

Se elabora una encuesta dirigida tanto al personal ICIQ nacional, como también al personal ICIQ perteneciente al grupo de las minorías étnicas. Los cuestionarios fueron validados por los dos expertos del ICIQ, a los que se les pasó el cuestionario y dieron sus opiniones y aspectos a mejorar.

Se consiguió un total de 73 respuestas de los cuestionarios, que representan el 21% de las personas que trabajan en el ICIQ.

4. Resultados y Discusión

4.1. Características Sociodemográficas de la Muestra

El cuestionario distribuido al personal ICIQ, comienza con una serie de preguntas de identificación, entre las que se incluye una relativa a la autoidentificación de las personas encuestadas con algún grupo de origen étnico y territorial. Para ello se plantean como opciones de respuesta diversos grupos, pero también se deja la posibilidad de que las personas mencionen cualquier otro grupo o realidad con el que se sientan identificadas.

También se pregunta por el país de nacimiento, así como el de sus padres a modo de verificación de las respuestas, así como para tratar de identificar a estas personas entrevistadas.

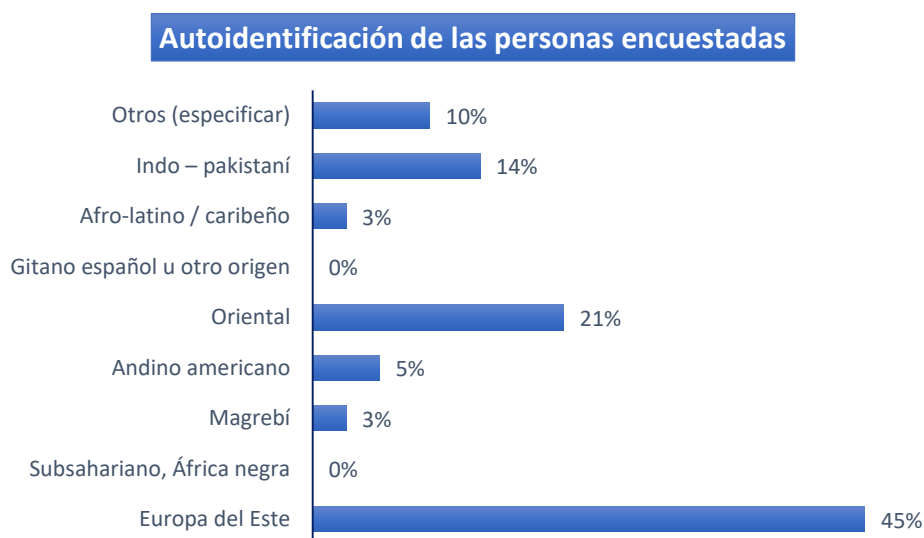


Gráfico 1. Autoidentificación de las personas encuestadas.

Fuente: Elaboración propia.

Las respuestas obtenidas del cuestionario respecto a la pregunta “¿Con cuál de los siguientes grupos se siente usted más identificado/a (por su origen, por sus rasgos, color de la piel, cultura)?” se muestran en el **Gráfico 1**. Los resultados muestran que el grupo mayoritario de la muestra son de Europa del Este, y estos representan el 45% de los encuestados. El segundo grupo mayoritario es el grupo de los orientales, seguido del Indo – pakistaní. Entre las diferentes propuestas de clasificación, se ha podido observar que hay grupos ausentes como el gitano y el subsahariano.

Estos resultados son representativos y coherentes con la diversidad cultural existente en el ICIQ, ya que coinciden en su mayoría con los datos facilitados por la administración del ICIQ. Una diferencia notable es que en el ICIQ hay un trabajador originario de África negra, pero en la muestra encuestada y entrevistada, la opinión de dicho grupo no quedo reflejado.

Entre los encuestados que contestaron “otros” que representaron el 10%, tenían que especificar a qué grupo se identificaban. Algunas de las respuestas fueron: catalán, español, mi país de nacimiento...

Teniendo los resultados tanto de la autoidentificación como de las otras preguntas del cuestionario (como: país de nacimiento de los padres, nacionalidad), se pudo hacer la clasificación entre los “nacionales” y los “no nacionales” de todos los encuestados.

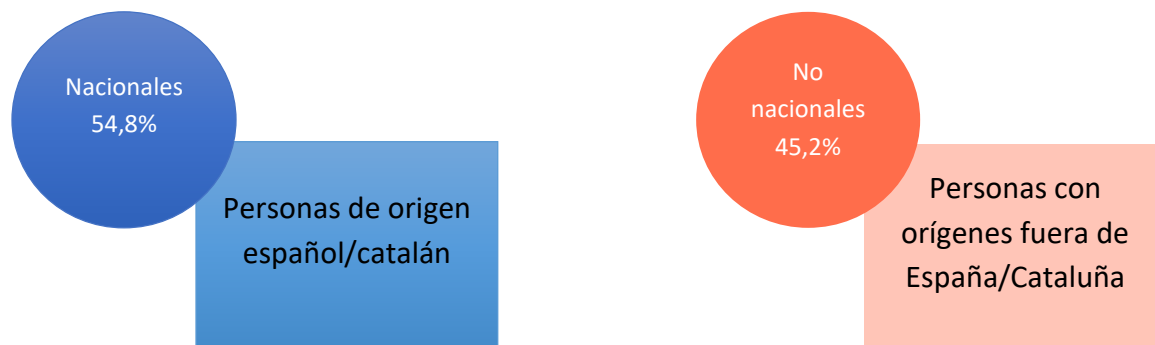


Figura 5. Resultados de la clasificación de "Nacional" y "No Nacional" de los encuestados.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos del cuestionario.

Los resultados mostraron que un 54,8% de los encuestados se pueden clasificar como nacionales y el 45,2% como no nacionales. Los criterios establecidos en el cuestionario para poder entrar en una categoría u otra fueron las siguientes:

- **Nacionales:** haber nacido en España/Cataluña, tener un padre/madre que han nacido en España/Cataluña y tener la nacionalidad española.
- **No nacionales:** no haber nacido en España/Cataluña, no tener padres que hayan nacido en España/Cataluña, y no tener la nacionalidad española.

Las respuestas obtenidas fueron coherentes con nuestro universo objeto de estudio, ya que en el ICIQ el 60% del personal es nacional.

4.2. Discriminaciones/Racismo Percibidas En España

La realización de encuestas ha permitido conocer que, tanto las personas de origen nacional como las no naciones, se muestran críticas ante las actitudes de discriminación y racismo de la población de origen español.

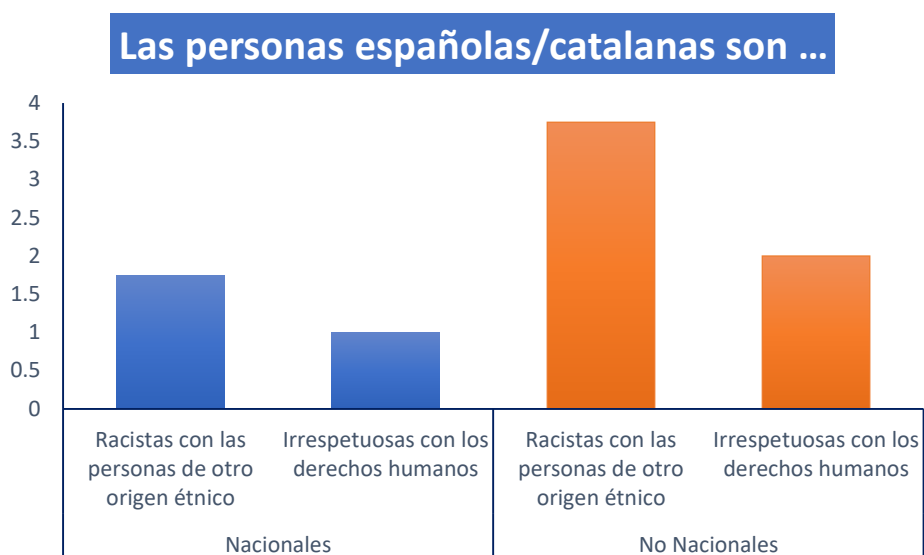


Gráfico 2. Grado de acuerdo con las afirmaciones planteadas.

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la **pregunta 7** del cuestionario “A continuación, voy a escribirle una serie de afirmaciones o características de las personas españolas/catalanas. Por favor, dígame su grado de acuerdo con cada una de ellas, utilizando, para ello, una escala del 1 al 10, donde 1 significa “nada de acuerdo” y 10 “muy de acuerdo” se muestran en el **Gráfico 2**.

Los resultados mostraron valores más negativos con las dos afirmaciones planteadas en el grupo de los No Nacionales, pero estos estuvieron en márgenes aceptables. Si se hace un análisis por grupo étnico, se puede encontrar que el grupo étnico de los orientales es el grupo que más está de acuerdo con ambas afirmaciones. Para la primera y segunda afirmación, este grupo ha dado una puntuación de 4,7 y 3,4 en su conjunto. El grupo étnico que ha dado las puntuaciones más bajas ha sido el de Europa del Este. Para la primera y segunda afirmación, las puntuaciones han sido 2,3 y 1,1 en su conjunto.

Los resultados de los nacionales para las afirmaciones han sido inferiores a 2 en ambos casos.

Para conocer el porqué de las malas calificaciones, se preguntó únicamente a aquellas personas que dieron puntuaciones superiores a 4, por los agentes responsables de provocar dicha imagen. Los más mencionados fueron: los medios de comunicación (52%), algunos grupos minoritarios (32%) y “nosotros/as mismos/as” (16%), en referencia a su propio grupo étnico.

La mayoría de los encuestados, que han dado malas calificaciones a las dos afirmaciones planteadas con anterioridad, han respondido que los medios de comunicación han sido uno de los principales agentes en dar una mala imagen de la percepción de la discriminación de los españoles/catalanes. Esto muestra el rol que juegan los medios de comunicación en esos temas.

Diversos estudios han indicado que, en los últimos años, se ha producido un aumento de los discursos de xenófobos, vinculados al auge del nacionalismo que hay en la actualidad. Algunos de los programas electorales de los nuevos partidos que se están creando, enfatizan la idea de controlar la inmigración masiva en Europa, ya que supone una amenaza para la identidad cultural, los valores aceptados, la cultura nacional, las tradiciones autóctonas y la soberanía (R. Leonisio, 2018).

Siguiendo con la línea de los agentes responsables en dar una mala imagen, la **pregunta 11** que dice “Desde su punto de vista, ¿considera que en España la policía trata del mismo modo a las personas españolas/catalanas que a...?” trata de abordar el rol de la policía en dar mala imagen.

Los resultados mostraron que el 82,6% de los encuestados cree que la policía trata peor a las personas de origen negra que a los españoles/catalanes. Esto pone en manifiesto que en el ICIQ, hay una proporción considerable de personas que considera que no hay un trato igual por parte de la policía hacia las diversas minorías étnicas existentes en España.

El tema de los agentes que causan mala imagen sobre un grupo también es abordado en las entrevistas. En este caso, se aborda desde la perspectiva de los agentes que causan mala imagen de una minoría étnica. En algunos casos, mencionan que por la actitud de unos pocos se juzga de manera homogénea e injusta a toda la población del mismo grupo étnico, dando origen a los prejuicios.

“Los inmigrantes que se comportan mal manchan la imagen de los inmigrantes que han venido a esforzarse” (grupo Indo – pakistaní).

“Creo que la mala imagen que tienen ciertas culturas ha sido muy potenciada por los medios de comunicación y las redes sociales” (grupo Oriental).

Siguiendo con la línea de la percepción de la discriminación en España, tanto de los nacionales como los no nacionales, se hicieron otras afirmaciones y los encuestados debían responder su grado de acuerdo o desacuerdo con dichas afirmaciones.

Tabla 3. Resultados del grado de acuerdo o desacuerdo de las afirmaciones hechas.

	Nacionales	No nacionales
A las/os españolas/es les molesta que sus hijos tengan compañeras/os inmigrantes en sus escuelas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo
A las/os españolas/es no les gusta tener vecinas/os inmigrantes	En desacuerdo	De acuerdo
A las/os españolas/es les molesta trabajar con personas inmigrantes	En desacuerdo	En desacuerdo
En general, las/los españolas/es se esfuerzan por comprender a las personas inmigrantes con barreras idiomáticas	Muy de acuerdo	De acuerdo

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos, mostrados en la **Tabla 3**, hicieron ver que existe muchas similitudes en la opinión del personal ICIQ (tanto español como pertenecientes a minorías étnicas) referentes a las afirmaciones.

Los resultados afirman que la mayoría de los españoles/catalanes del ICIQ, no les molesta que sus hijos tengan compañeros inmigrantes en sus escuelas. Los no españoles ni catalanes del ICIQ, también opinan igual.

En la afirmación relacionada con, sí, los españoles/catalanes no les gusta tener vecinos/as inmigrantes, se puede observar que existe una discrepancia entre los nacionales y los no nacionales. Mientras los nacionales opinan que a los españoles/catalanes no les molesta tener vecinos inmigrantes, los no nacionales opinan que sí que les molesta. Estas diferencias se pueden deber en parte a la lente con la que cada grupo mira el mundo.

Los resultados coinciden en ambos grupos en lo referente a trabajar con inmigrantes. Ambos grupos consideran que los españoles no les molesta trabajar con inmigrantes y se esfuerzan por comprender a las personas inmigrantes con barreras idiomáticas.

4.3. Vivencias Experimentadas

Queriendo seguir abordando la comprensión del fenómeno de la discriminación a partir del punto de vista de quienes la sufren, este apartado profundiza en el significado que se le atribuye y la comprensión sobre dicho fenómeno. También se realiza una exploración de las experiencias concretas de situaciones discriminatorias sufridas o vistas del personal ICIQ que participa tanto en la encuesta como en las entrevistas.

Se empezó este apartado preguntando por el grado de integración de los encuestados. Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

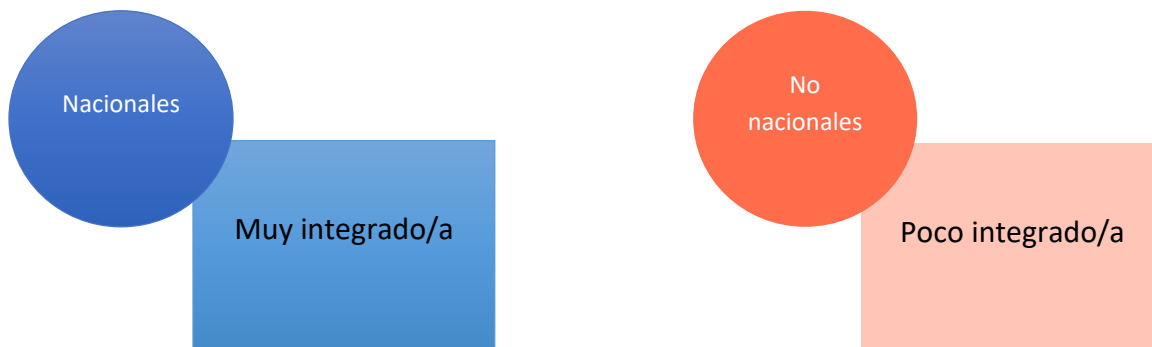


Figura 6. Respuestas obtenidas del grado de integración de los encuestados.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos del cuestionario.

Los resultados obtenidos referentes al grado de integración del personal ICIQ encuestado, se muestran en la **Figura 6**. En dichos resultados se observa que, los nacionales (como es de esperarse) se sienten muy integrados a España. En contraste, los no nacionales del ICIQ, se sienten poco integrados a España.

Profundizando en el concepto de integración, una definición general del sentido de pertenencia se refiere a “la experiencia de participación personal en un sistema o entorno de manera que las personas se sientan parte integral de ese sistema o entorno” (Miller, L. 2003). A nivel nacional, el sentido de pertenencia refleja la filiación o compromiso psicológico con el país. Estos lazos promueven la identificación nacional y la solidaridad (Miller, L. 2003).

La participación individual en las relaciones y la aceptación percibida de los demás, forma la base para el sentido de pertenencia y la experiencia de integración en sistemas y entornos. Ambos, implicación y aceptación, reflejan relaciones positivas con otras personas y constituyen un componente relacional del sentido de pertenencia.

En el ICIQ, se celebran muchos eventos nacionales para aumentar la integración de los no nacidos en España.

“El ICIQ es un centro público, celebramos todos los eventos nacionales que podemos para que los que son de fuera conozcan nuestra cultura y tradiciones y así se sientan acogidos por esta” (directora administrativa del ICIQ, la Dr. Laia Pellejà).

A pesar de las intenciones del centro, los no nacionales se sienten poco integrados en España.

Estos resultados tienen sentido, ya que el componente relacional del sentido de pertenencia al país incluye la participación personal, la aceptación percibida, el sentido de comunidad y sentirse como en casa. Existe también un componente espaciotemporal de la pertenencia, y este representa el compromiso personal con el país en el pasado, presente y futuro.

En el ICIQ, el grado de rotación es sumamente elevado. Los no nacionales, muchas veces están en el centro entre 1 - 4 años. Muchos de estos, vienen desde sus países de origen solamente a trabajar en el ICIQ y durante un periodo de tiempo muy limitado, lo cual no da margen a desarrollar el sentido de pertenencia ni de integración.

Algunas reflexiones dichas por algunos de los entrevistados fueron:

“En el ICIQ, tenemos una rotación del personal muy elevada. Muchos vienen aquí a hacer su doctorado o su postdoc. Están siempre trabajando y estudiando, con una carga de trabajo tan elevada que algunos tienen, no hay tiempo para que se sientan integrados en España” (responsable de la unidad de Recursos Humanos, Cristina Quiñoa Canovas).

“Creo que se aborda poco todo el tema de la integración del personal nacido fuera de España. Este año hemos empezado a hacer más cosas, pero se trabaja poco esto” (responsable de la unidad de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente, Xavier Blanch).

“Yo no me siento nada integrada en España. Para mí, España es el lugar donde trabajo y poco más” (grupo Indo – pakistaní).

“Yo no me siento muy integrada a la cultura española, primero porque no la entiendo, y también porque no la conozco. Aquí en el centro, cuando organizan eventos y tal, asisto y me gusta ya que me encanta conocer culturas diferentes, pero no entiendo lo que dicen así que a veces me siento un poco fuera de lugar” (grupo Oriental).

Las entrevistas hechas a los no nacionales, corroboraron los resultados obtenidos en las encuestas.

A pesar de la intención y los esfuerzos del equipo directivo del ICIQ, el personal nacido fuera de España, se siente poco integrado al país.

Siguiendo con las vivencias de discriminación/racismo experimentados o vistos por el personal ICIQ, tanto nacional como no nacional, se hicieron varias preguntas. A continuación, se muestran algunos de los resultados obtenidos.

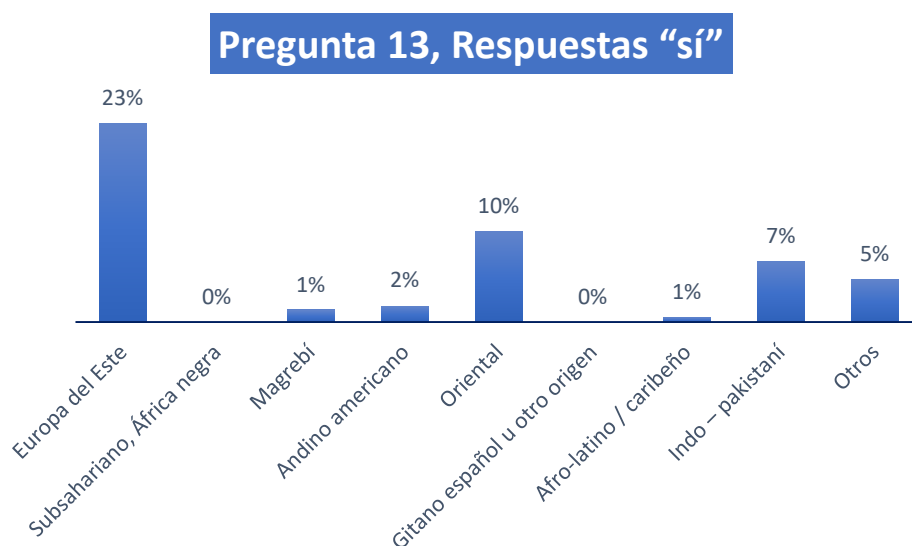


Gráfico 3. Resultados obtenidos de la pregunta 13 del cuestionario.

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos a la **pregunta 13** del cuestionario que dice “¿En los últimos 3 años, ha sido testigo o ha vivido alguna situación discriminatoria o racista hacia algún familiar, amigo/a, otra persona, o usted mismo/a?” se muestran en el **Gráfico 13**.

Estos resultados muestran que la mayoría de los encuestados del ICIQ, han sufrido o han visto alguna situación que consideran discriminatoria. Posteriormente, se profundizará en estas situaciones discriminatorias.

Se quiso profundizar y saber quien o quienes habían sufrido estas situaciones discriminatorias, por ese motivo, la **pregunta 14** del cuestionario (¿Quién vivió esa/as situación/nes de discriminación o racismo?) hizo referencia a este aspecto.

Los resultados obtenidos muestran que la mayor parte de los encuestados que declara haber experimentado alguna situación discriminatoria, no lo ha vivido en primera persona (siguiente gráfico).

¿Quién vivió esa/as situación/nes de discriminación o racismo?

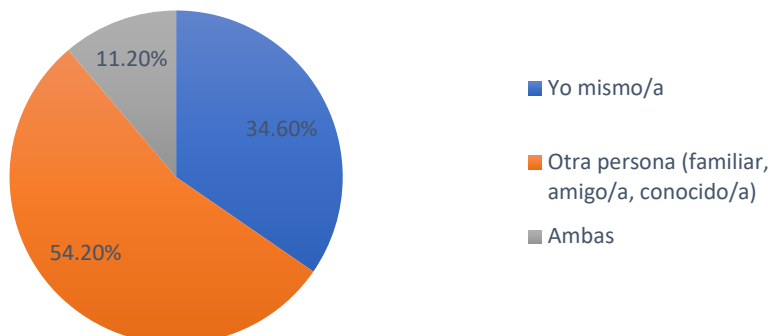


Gráfico 4. Resultados obtenidos de la pregunta 14 del cuestionario.

Fuente: Elaboración propia (solamente personas que afirman haber sido testigos o víctimas de situación/nes de discriminación).

Tal como se muestra en el **gráfico 4**, el 34,6% declara haber sufrido discriminación él/ella mismo/a, el 11,2% indica que las experiencias las han vivido tanto ellos/as como otras personas, mientras que el 54,2% asegura haber sido testigo de las experiencias de otras personas, como amistades, familiares y/o conocidos.

Estos resultados difieren con los resultados obtenidos de la encuesta realizada por Red Acoge (2018), donde predominan las personas que reconocen haber sido víctimas directas de discriminación racial/étnica, seguido de quienes han sido testigos, y por último las personas que vivieron ambas situaciones.

Estas diferencias obtenidas, pueden deberse al hecho de que se tiene un universo finito y al grado de integración de las minorías étnicas del ICIQ.

Durante las entrevistas, se les preguntó a los entrevistados por la raíz de los actos de discriminación tanto dentro como fuera del ICIQ. En la opinión de los entrevistados, fuera del ICIQ, dichas situaciones han sido motivadas principalmente por el color de la piel y/o los rasgos físicos, y también ha influido las prácticas, costumbres y/o comportamientos culturales diferentes a las tradiciones españolas. Cabe mencionar que las creencias religiosas y la indumentaria (como el velo y la ropa) también son mencionadas como motivo de discriminación.

Las situaciones discriminatorias descritas por los encuestados (fuera del ICIQ) incluyen principalmente: actitudes irrespetuosas ante otras culturas, religiones y costumbres. También se ha mencionado el rechazo a la proximidad en sitios como en transportes públicos, salas de espera y/o ascensores mayoritariamente hacia el grupo oriental, producido probablemente por el miedo al COVID-19.

Se ha podido detectar dos fuentes importantes de discriminación percibida en el ICIQ por los entrevistados y encuestados.

1. **Diferencias culturales:** originan malentendidos que pueden ser vistos como actos discriminatorios. Según comentarios dichos por algunos, el grupo de los orientales no tiene la costumbre de saludar o de devolver un saludo cuando uno trata de acercarse a ellos. El acto de no devolver un saludo es percibido como discriminación por muchos del centro. Es importante mencionar aquí el contexto cultural. Este acto de discriminación percibida, puede no serlo, ya que en oriente no es costumbre saludar a desconocidos o a gente con quien uno no se siente familiarizado.
2. **Barrera idiomática:** probablemente sea la mayor y más importante fuente de discriminación en el ICIQ. Posteriormente, se hablará en más detalle de la percepción del idioma en el centro. Se quiere mencionar que algunos individuos con muchas dificultades para comunicarse correctamente en los idiomas que se hablan en el centro, perciben que son criticados y discriminados en idiomas que no dominan por sus compañeros.

El sexo, color de la piel y/o los rasgos físicos, no se han mencionado como una fuente de discriminación dentro de las instalaciones del ICIQ. Las creencias religiosas y la indumentaria (como el velo y la ropa) tampoco se han mencionado.

El centro tiene una política clara contra la discriminación laboral. Esta no es tolerada, y se respetan las culturas de todos. No existe una regla que prohíba las manifestaciones culturales directas e indirectas dentro del centro, siempre y cuando se respeten las normas de seguridad y estas no ofendan a nadie.

Según los datos recogidos de las entrevistas hechas a los dos expertos y a la directora administrativa del centro, el personal tiene derecho a llevar ropa propia de su cultura (velo incluido), elementos religiosos, y demás, siempre y cuando no comprometa ninguna medida de seguridad del centro. También existe libertad religiosa y de asociación.

4.4. Discriminaciones/Racismo Percibidas en el ICIQ

Uno de los aspectos más relevantes en entornos muy multiculturales es la comunicación. Cuando no hay una buena comunicación o esta resulta difícil, puede ocurrir la discriminación lingüística. La discriminación lingüística ocurre cuando una persona recibe un trato diferente debido a su idioma materno u otras características de sus habilidades lingüísticas. Por ejemplo, un empleado puede ser víctima de discriminación lingüística si le tratan peor que a otros empleados porque no habla el idioma oficial del país o lo habla con acento (Roberts, 2014). Con tal de evaluar este fenómeno, se hizo un cuestionario con preguntas relacionadas con el idioma en el cuestionario.

Los resultados muestran que el 84,50% de las personas que **no tienen dificultades** con los idiomas que se habla en el ICIQ principalmente (catalán, castellano e inglés), creen que las personas que **sí tienen dificultades** se sienten desplazados en el trabajo debido al idioma.

Los resultados también muestran que el 73,60% de las personas que **tienen dificultades** con los idiomas que se habla en el ICIQ, se han sentido desplazados en el centro de investigación debido a la barrera idiomática.

Las personas que tienen dificultades con los idiomas principales del centro, el 60,25% también han informado que han sentido que sus compañeros les trataban peor que a otros compañeros debido a las dificultades de comunicación.

Durante las entrevistas hechas, relacionado con este tema, se comentó lo siguiente:

“Lo cierto es que en el centro hay personas con las que cuesta muchísimo comunicarse, ya que además de no hablar nada de español o catalán, tampoco hablan bien el inglés. A estas personas que detectamos con muchas dificultades de comunicación les asignamos un tutor que hable el idioma de su país de origen para que les guíe y le acompañe hasta que sean capaces de comunicarse solos”
(responsable de la unidad de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente, Xavier Blanch).

El equipo directivo es consciente de que hay problemas idiomáticos en el centro y de la importancia que este tiene en los procesos de integración social, por ese motivo desde el centro se organiza curso de idiomas completamente gratuitos y en horario laboral para que los trabajadores puedan asistir. Hay cursos de catalán, español e inglés tanto para el personal investigador como el no investigador.

Centrándose en los procesos de contratación y entrevistas, todos los encuestados declararon que creían que había igualdad de oportunidades en los procesos de contratación del centro.

Durante la entrevista a la responsable de recursos humanos, se comentó lo siguiente:

“En el ICIQ, tal como está organizado el sistema de contratación del personal investigador, no es posible garantizar al 100% que no se esté produciendo discriminación, ya que nosotros no participamos directamente en las entrevistas y selección de candidatos. Cada grup leader hace la entrevista y escoge a la persona que quiere y luego nos lo informa y nosotros gestionamos todo. No creemos que haya discriminación alguna, debido a la gran diversidad cultural existente aquí en el centro. Pero estamos implementando medidas para cambiar esto y así poder estar más involucrados en todo el proceso de contratación del personal científico y poder garantizar al 100% que no haya discriminación alguna”
(responsable de la unidad de Recursos Humanos, Cristina Quiñoa Canovas).

Por las encuestas y las entrevistas, se puede decir que no se percibe discriminación durante los procesos de contratación y selección. Pero no se puede garantizar que esto sea así, ya que si el grup leader (quien hace las entrevistas y elige al candidato) tiene ciertas preferencias o prejuicios raciales, esto puede influir en sus decisiones de elección del candidato.

En relación con el personal dedicado a las tareas administrativas (compras, viajes...) compuesto por 100% de personas nacidas en España/Cataluña y el personal científico compuesto por mayoritariamente minorías étnicas, los resultados muestran que no se percibe discriminación alguna. Durante las entrevistas, se ha comentado que el personal dedicado a las tareas administrativas es muy amable y hacen más de lo que su puesto les obliga a hacer. Algunas de estas personas, cogen citas para la renovación y/u obtención del permiso de residencia, ayudan con la tramitación del visado y el alojamiento, acompañan a las personas inseguras a abrirse una cuenta bancaria, etc. Ninguno de los entrevistados ni encuestados han comentado alguna cosa negativa respecto a este personal.

Los resultados obtenidos de la pregunta 34 (¿Crees que sería interesante celebrar los acontecimientos importantes de otras minorías étnicas? Tipo: año nuevo chino...) del cuestionario, se muestran en la **Figura 7**.



Figura 7. Respuestas obtenidas referentes a la celebración de los acontecimientos importantes de otras minorías étnicas.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos del cuestionario.

Estos resultados muestran que tanto el personal nacido en España/Cataluña como el perteneciente a minorías étnicas, está muy abierta a la idea de celebrar las festividades de otras culturas para fomentar la interculturalidad. Durante la entrevista con la directora administrativa del centro, esta reveló que está muy abierta a la idea de celebrar otras culturas.

Según datos obtenidos de las entrevistas, los pertenecientes a la minoría étnica Indo – pakistaní sí que celebran las festividades propias de su cultura, pero lo hacen fuera del ICIQ junto con los de la URV, ya que esta tiene una comunidad Indo – pakistaní también considerable, y la URV ofrece ciertas facilidades para poder celebrar tales eventos. La información proporcionada por la/el entrevistada/o revela que, este grupo se une para celebrar eventos culturales en otro entorno que no es el ICIQ pudiendo hacerlo en el centro. Al comentarle que existía la posibilidad real de celebrar dichos eventos en el ICIQ, la idea gustó.

Al preguntar si era adecuado que el ICIQ celebrase los eventos culturales nacionales de España/Cataluña, todos los encuestados y entrevistados, respondieron que sí.

Siguiendo con el tema la cultura, se otra una pregunta relacionada con las festividades nacionales que se celebran en el centro. Los resultados se muestran en el **Gráfico 5**.

¿Crees que es adecuado que el ICIQ celebre los acontecimientos nacionales en catalán y/o español?



Gráfico 5. Resultados obtenidos de la pregunta 35 del cuestionario.

Fuente: Elaboración propia.

El 36% de todos los encuestados revelan que no creen que sea adecuado celebrar los eventos nacionales en catalán y/o español, pero comprenden que se haga así ya que estamos en el reino de España/Cataluña.

Las respuestas referentes al idioma con el cual se celebra los acontecimientos en el centro fueron muy dispersas, no se ha podido extraer una clara opinión dominante a partir de las encuestas. Tampoco se pudo obtener una opinión claramente dominante referente a si el ICIQ tiene un buen entorno cultural, o fomenta la diversidad cultural.

Referente a los estereotipos existentes en el centro, el 87,30% de los encuestados respondió que había escuchado algún estereotipo en el ICIQ. Al preguntarles como actuaron y como actuarían en caso de no haber escuchado alguno, el 75% respondió lo siguiente: No hice nada/No haría nada ya que es normal que pasen estas cosas. El 25% restante, respondió lo siguiente: Les llamé la atención/les llamaría la atención ya que no es agradable de decir estas cosas.

Estos resultados muestran claramente de que existen estereotipos en el centro y de que la gente es consciente de este hecho. Durante las entrevistas se pudo extraer la siguiente información:

“Claro que he escuchado muchos estereotipos aquí en el ICIQ, sobre todo hacia los chinos. Que si el chino no se entera, que si el chino solo sabe trabajar y trabajar, que si el chino no se integra”
(responsable de la unidad de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente, Xavier Blanch).

Con las entrevistas, quedó claro que el equipo directivo del centro es consciente de que existen estos estereotipos (sobre todo hacia los orientales) y hasta la fecha de redacción de este informe, no tienen un plan claro de cómo abordar la situación.

Referente a la discriminación existente en el ICIQ, se hizo una pregunta para abordar este tema. Los resultados obtenidos, se muestran a continuación en el **Gráfico 6**.

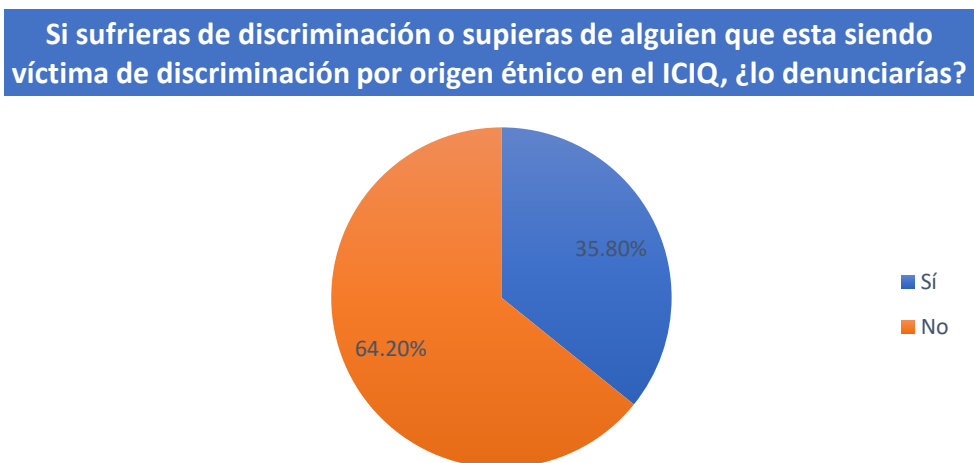


Gráfico 6. Resultados obtenidos de la pregunta 39 del cuestionario.

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos muestran que las personas que sufren de discriminación o que pudieran sufrir de discriminación en el ICIQ, no lo denunciarían. Se hizo otra pregunta en el cuestionario para conocer los motivos concretos de porque la gente no denuncia casos de discriminación.



Gráfico 7. Respuestas obtenidas referentes a porque la gente no denuncia casos de discriminación.

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados mostrados en la **Gráfica 7**, muestran que la razón principal por la cual la gente no denuncia casos de discriminación en el ICIQ es por problemas de idioma, seguido del miedo a las represalias y el miedo a generar un ambiente laboral hostil. Estos resultados vuelven a mostrar la importancia del idioma en los procesos de comunicación.

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

El idioma es utilizado como arma para discriminar en el centro, y las víctimas son conscientes de este hecho.

“Sinceramente, no diría que el ICIQ está libre de discriminación. Pero tampoco diría que el centro tiene un problema alarmante y urgente de situaciones discriminatorias que debe solucionar. Yo misma he sido una víctima de una situación discriminatoria pero no lo tomé en serio. Yo no hablo nada de español ni de catalán, y para empeorarlo mi inglés no es muy bueno y muchas veces me cuesta tener una conversación fluida con alguien. Me acuerdo de que una vez me equivoque en algo y mi compañero

estaba tratando de explicármelo, pero me costada seguirle y mis otros compañeros estaban viendo toda la situación. Luego un amigo mío me dijo que mis otros compañeros me estaban criticando en español para que no me enterase, diciendo cosas como que debía volver a mi país si no sabía ni hablar inglés bien y que los chinos solamente sabemos trabajar y trabajar y dejar mal al resto” (grupo Oriental).

Se ha podido notar que muchos encuestados han mencionado que “es normal que pasen estas cosas, es lo que nos toca vivir”. Estos resultados son coherentes con la literatura existente sobre el tema. Para muchas víctimas, la desesperanza es una barrera para denunciar. Los miembros de grupos marginados pueden aceptar el acoso y la hostilidad repetidos como una consecuencia inevitable de ser diferentes. Estas víctimas creen que el cambio no puede ocurrir y, en cambio, piensan que deben soportar la victimización (Braveman, 2022).

Otro aspecto importante que se ha podido observar, es que el 8% de los encuestados que no denuncian o denunciarían situaciones discriminatorias en el ICIQ, no lo harían debido a que no saben como hacerlo. Estos encuestados no son conocedores de las herramientas que tienen a su alcance para afrontar dichas situaciones.

Al preguntar por los efectos psicológicos que ha tenido haber sido víctima de discriminación en el centro, todos los encuestados o entrevistados dijeron que ninguno ya que no se tomaron en serios las microagresiones que sufrieron.

Todos los resultados obtenidos en este bloque referente al ICIQ, dejan en claro lo siguiente:

- Hay una proporción de trabajadores pertenecientes a las minorías étnicas, que tienen problemas con los idiomas que se hablan principalmente en el centro de investigación.
- El centro fomenta la cultura nacional, pero no hace nada para que otras culturas se vean reflejadas. Según los datos obtenidos de las entrevistas, al ser el ICIQ un centro público, tienen el mandato de la generalidad de Cataluña de fomentar la cultura propia de Cataluña. Pero no obstante, no se cierran a la idea de que se celebre otros actos culturales de otras minorías étnicas del centro.
- Existen estereotipos perjudiciales en el centro, sobre todo hacia los orientales. No hay un plan de actuación para abordar este tema.
- Se dan casos de microagresiones, que pueden ser clasificados como actos discriminatorios, en el ICIQ y estos son impulsados por la barrera lingüística. También queda en claro de que los afectados por estas microagresiones no lo toman en serio y piensan que es normal de que se den estos casos. Las víctimas no se ven afectadas y no lo denuncian.

4.5. Recomendaciones para el ICIQ

A lo largo de la realización de la investigación que se ha llevado a cabo en el ICIQ, se ha puesto de manifiesto ciertos puntos débiles que la institución debería de abordar.

❖ **Mejora en el uso del lenguaje como herramienta de comunicación y no de discriminación.**

El principal problema que se le ha visto en el ICIQ, son los problemas derivados de la barrera idiomática. Hay personas en el centro, que no son capaces de comunicarse fluidamente con sus compañeros, que no son de su mismo grupo étnico.

La empresa dispone de cursos de idioma, pero las personas que más necesitan estos cursos no asisten. Se recomienda que el centro haga una investigación para conocer los motivos por los cuales estas personas no van a estos cursos, y piense en estrategias para hacer que la gente asista a los cursos de idioma, ya que aumentaría el grado de integración de estas personas.

Hay ciertas personas que critican a los que no se comunican bien, y los afectados no denuncian ni alzan la voz ante estas situaciones puesto que lo ven como algo sin importancia. Se recomienda a la empresa, que manifiesta una postura clara referente a estos casos y deje en claro que no se tolerarán y que anime a los afectados a no quedarse callados.

Es recomendable que la empresa tenga una clara política contra la discriminación y que esta sea entendida por todos los empleados. La política contra la discriminación es el paso más importante cuando se trata de combatir la discriminación y/o racismo. En dicha política, la empresa debería de definir y explicar claramente su posición con respecto a la discriminación, y establecer cómo pretende gestionarla en términos prácticos para todos los empleados sean conocedores.

En su política contra la discriminación, el ICIQ debe delinear claramente todos los tipos de comportamiento que no se tolerarán en el lugar de trabajo. También debe de definir a quién se aplican estas reglas, por qué se implementan, dónde se aplican, cuál es su propósito y cómo se aplicarán. Sería recomendable que en este, haya instrucciones sobre cómo denunciar la discriminación en el lugar de trabajo. Es recomendable una explicación detallada del proceso una vez que se ha presentado una denuncia por discriminación. Cualquier y todas las acciones disciplinarias que puedan ocurrir si los empleados son declarados culpables de comportamiento discriminatorio. Es recomendable utilizar un lenguaje claro y conciso a lo largo de esta política

de discriminación para garantizar que todos los empleados la entiendan fácilmente. Este puede ser un proceso tedioso, pero es fundamental para garantizar que no se den casos a largo plazo.

❖ **Relevancia de fomentar todas las culturas integrantes en el ICIQ.**

Los resultados obtenidos muestran que en el ICIQ, tanto el personal como el equipo directivo, les gusta la idea de celebrar otras culturas. El personal no nacional del centro no es consciente de este hecho, y el equipo directivo no ha hecho movimiento alguno para hacerles saber de que tienen la posibilidad de realmente celebrar sus culturas. Se recomienda al centro hacer una declaración pública en la que manifiestan su postura y disposición a reconocer las manifestaciones culturales directas e indirectas de todos los grupos étnicos del centro.

❖ **Actuación ante la difusión de estereotipos.**

Un punto débil del centro, son los estereotipos existentes. Según los datos recogidos, no hay un claro protocolo de actuación de cómo tratar estos casos debido a que, hasta la fecha de realización de este trabajo, no ha habido quejas oficiales. Se recomienda al centro, no esperar hasta que haya quejas oficiales para actuar, sino que debería de adelantarse y desarrollar protocolos de actuación internos claros para que el personal se abstenga de decir dichos comentarios que puede resultar ofensivos en algunos casos.

❖ **Mecanismos de prevención y denuncia de las posibles agresiones y/o discriminaciones.**

Con la investigación realizada, quedo en claro de que las microagresiones no se denuncian en el centro. Según los resultados obtenidos, la capacidad para defenderse correctamente, es el principal motivo para no denunciar y otra es el miedo a las represalias. Sería recomendable que el centro hiciera una declaración en el cual, además de animar a no callarse antes estos casos, dijera de forma clara y sin lugar a dudas de que no hay represalias por denunciar casos de discriminación en el ICIQ.

Se recomienda también al centro, establecer una comisión formada por personas con diferentes posiciones y responsabilidades y de diferentes orígenes étnicos que pueda velar por la convivencia intercultural en la empresa.

5. Conclusiones

La migración representa un elemento cada vez más importante de la sociedad contemporánea, ya que es un factor que estimula la globalización de los mercados y un instrumento para ajustar los equilibrios en el mercado laboral. La migración laboral (asociada o no a la movilidad territorial) representa ahora la forma más dinámica de movimiento de personas, lo que ha dado lugar a implicaciones económicas, sociales y demográficas, además de traer consigo requisitos específicos en cuanto al establecimiento de un nuevo marco legal e institucional para la gestión de la migración tanto a nivel nacional como internacional.

Apoyándose en la revisión bibliográfica sobre la temática y en el estudio de caso sobre el ICIQ, se pretende dar respuesta a los objetivos marcados al inicio de este trabajo. El **objetivo principal** del presente trabajo de investigación descrita anteriormente era de *“conocer las consecuencias de los fenómenos migratorios, limitándose al territorio español y al entorno laboral, y recoger los resultados obtenidos para un posterior análisis y difusión de estos. Así como también, conocer y estudiar la percepción de la discriminación, los prejuicios y estereotipos, el racismo y la competencia cultural de los agentes directivos, así como la de los trabajadores nacionales y los pertenecientes a las minorías étnicas del ICIQ desde varios ángulos”*, atendiendo a la agrupación de los objetivos específicos descritos previamente: Objetivos relacionados con la competencia intercultural, objetivos relacionados con los prejuicios y estereotipos, y por último, los objetivos relacionados con la discriminación y el racismo.

En relación a los objetivos relacionados con la competencia intercultural, se pretendía evaluar varios aspectos distintos, tales como las actitudes positivas ante la diversidad y las manifestaciones culturales directas e indirectas. Los resultados mostraron de que tanto el equipo directivo como el personal, tenían una actitud positiva respecto a la diversidad cultural. Los resultados también mostraron de que el centro no fomenta las manifestaciones culturales, pero tampoco las prohíbe. Quedo en claro de que hay una falta de comunicación respecto a lo que el centro puede ofrecer con relación a las celebraciones culturales de las minorías étnicas. Este está dispuesto a celebrar actos de otras culturas, pero los diversos grupos étnicos no son conocedores de dicha información según los datos obtenidos de las entrevistas y cuestionarios.

En lo referente a los objetivos relacionados con los prejuicios y estereotipos, se pretendía conocer si estos existían en el centro y las medidas para abordarlo. Los resultados mostraron de que sí que había estereotipos en el ICIQ y de que no había un plan claro de actuación para

combatir a estos. Quedo claro que la minoría étnica más vulnerable a estos estereotipos era el grupo de los orientales, que representan una proporción muy elevada dentro del centro de investigación.

Con los objetivos relacionados con la discriminación y el racismo, se pretendía conocer si el personal ICIQ había visto o vivido situaciones de discriminación y/o racismo tanto fuera como dentro del centro. Los resultados mostraron que sí que habían visto y/o vivido dichas situaciones fuera del centro. Dentro del centro, no se percibió ningún tipo de discriminación y/o racismo de manera significativa, pero sí que se dan microagresiones cuyas víctimas no denuncian. Se pudo observar que una de las razones principales para no denunciar estos casos es la de no tener suficiente confianza de defenderse correctamente debido a las dificultades con el idioma. También a que las víctimas no le dan importancia a estas microagresiones.

❖ **Dificultades, limitaciones y futuras investigaciones**

La principal dificultad que ha tenido este trabajo ha sido la de recoger y analizar toda la información de las encuestas y entrevistas. Al ser muchos datos, escoger que información analizar, así como la forma correcta de expresarla tuvo sus dificultades.

Durante la realización del trabajo, surgieron una serie de limitaciones. La principal de ellas ha sido el no poder acceder a una muestra mayor. Esta situación fue producido debido al hecho de que seleccionar todo el ICIQ como muestra, habría supuesto una gran cantidad de información difícil de recoger y también difícil de analizar en el periodo de tiempo que dura la realización de este trabajo. Otra limitación del trabajo es que la muestra elegida puede limitar la generalización de los resultados obtenidos. Las respuestas obtenidas a las preguntas abiertas, proporcionaron una ventana limitada para analizar la percepción de la discriminación y/o racimos de los participantes y se necesitan entrevistas de seguimiento para aclarar. La gran variedad de orígenes étnicos de los participantes permitió realizar algunas comparaciones grupales.

Se necesita más investigación para evaluar las opiniones de otros grupos étnicos del ICIQ no representados en la muestra. También sería interesante realizar una investigación sobre los mecanismos de cómo el género se cruza con lo étnico, y la discriminación por consiguiente.

A modo de conclusión, cabe señalar el hecho de que la migración constituye el fenómeno social más grande de nuestro tiempo. Tiene un impacto tanto positivo como negativo en diferentes aspectos (como el político, económico, cultural, etc.) de los países receptores.

6. Referencias bibliográficas

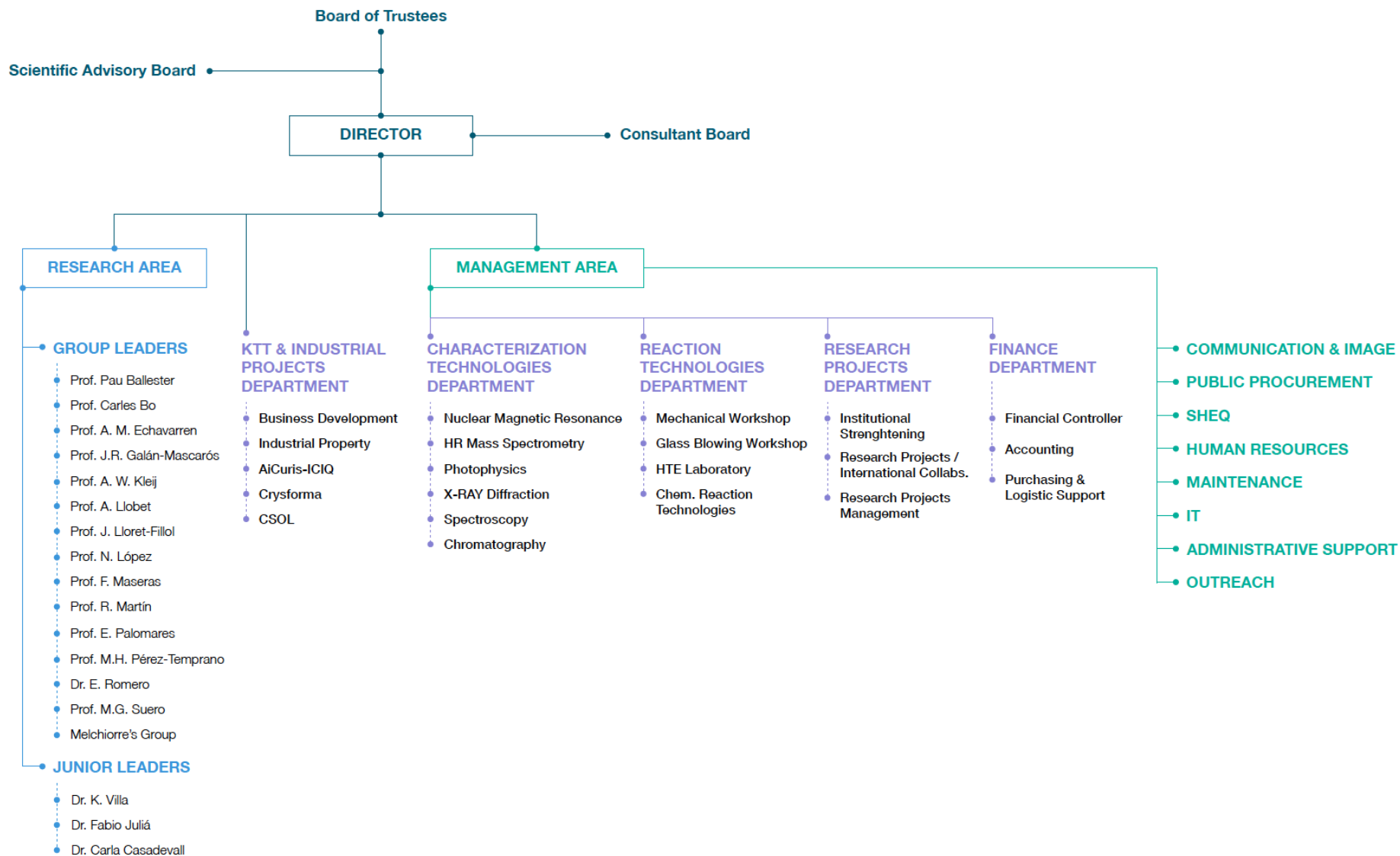
- Avery, J. J., Oh, D., & Cooper, J. (2021). Race and Perceived Immorality in Stereotypes of Criminal Subtypes. *In Basic and Applied Social Psychology* (Vol. 43, Issue 5, pp. 307–318). Informa UK Limited.
- Barrett, Martyn. (2013). Interculturalism and Multiculturalism: Similarities and Differences. *Strasbourg: Council of Europe*.
- Beelmann, A., & Heinemann, K. S. (2014). Preventing prejudice and improving intergroup attitudes: A meta-analysis of child and adolescent training programs. *In Journal of Applied Developmental Psychology* (Vol. 35, Issue 1, pp. 10–24). Elsevier BV.
- Bornstein, David. (2004). *How to Change the World: Social Entrepreneurs and the Power of NewIdeas*. New York: Oxford University Press.
- Braveman, P. A., Arkin, E., Proctor, D., Kauh, T., & Holm, N. (2022). Systemic And Structural Racism: Definitions, Examples, Health Damages, And Approaches To Dismantling. *In Health Affairs* (Vol. 41, Issue 2, pp. 171–178). Health Affairs (Project Hope).
- Cachón, L. (2004). Integración de los inmigrantes a través del trabajo. *Documentación Social* (132).
- Cachón, L. (2006). Discriminación étnica en el mercado laboral. *Puntos de Vista: Cuadernos del Observatorio de las Migraciones y la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid* (oMci), (5), 7-26.
- Camara, B. (2002). Ideologies of race and racism. *In Research in Political Economy* (pp. 85–118). Emerald (MCB UP). [https://doi.org/10.1016/s0161-7230\(02\)20004-8](https://doi.org/10.1016/s0161-7230(02)20004-8)
- Castelli, F. (2018). Drivers of migration: why do people move? *In Journal of Travel Medicine* (Vol. 25, Issue 1). Oxford University Press (OUP). <https://doi.org/10.1093/jtm/tay040>
- Castillo-Mayén, R., & Montes-Berges, B. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales. *In Anales de Psicología* (Vol. 30, Issue 3). Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Clair, M., & Denis, J. S. (2015). Racism, Sociology of. *In International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 857–863). Elsevier.
- Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnic. (2020). Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020. En <https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/estudiopercepcion.htm>
- Eagleton, T. (2014). *Ideology*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315843469>

- Fiske, S. T., Gilbert, D. T., & Gardner, L. (Eds.). (2010). *Handbook of social psychology* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- García Juan, L., & Güell, B. (2019). Los factores que favorecieron la gobernanza de las migraciones en España en la década del milagro económico. *In Revista de Derecho Uninorte* (Issue 51, pp. 29–46). Universidad del Norte.
- García Llamas, J.L. (2005). Educación Intercultural. Análisis y propuestas. *Revista de Educación*, 336,89-109.
- García, F.J, Pulido, R.A. (1992). Educación multicultural y antropológica de la educación En P. Feroso, (Coord.). *Educación intercultural: la Europa sin fronteras* (pp. 35-70). Barcelona; Narcea.
- Hosseini, C. S. (2020). Racialized People, Women, and Social Enterprises: Politicized Economic Solidarity in Toronto. *In Feminist Economics* (Vol. 27, Issue 3, pp. 21–50). Informa UK Limited. <https://doi.org/10.1080/13545701.2020.1821078>
- ICIQ. (2022, November 10). <https://www.iciq.org/>
- International Labour Organization (ILO), 2014, World of Work Report: Developing with Jobs.
- Iturbe Fuentes, L., & Martínez Leyva, E. M. (2014). Estereotipos y roles sociales de los bibliotecarios en el discurso cinematográfico. *In Revista General de Información y Documentación* (Vol. 24, Issue 1). Universidad Complutense de Madrid (UCM).
- Jiménez Frías, R. (2005). Estereotipo y prejuicio. B. Malik, y M. Herraz, (Coord.). *Mediación intercultural. Bases conceptuales* (pp. 47-65). Málaga: Aljibe.
- Kastoryano, R. (2018). Multiculturalism and interculturalism: redefining nationhood and solidarity. *In Comparative Migration Studies* (Vol. 6, Issue 1). Springer Science and Business Media.
- Levy, N., Pisarevskaya, A., & Scholten, P. (2020). Between fragmentation and institutionalisation: the rise of migration studies as a research field. *In Comparative Migration Studies* (Vol. 8, Issue 1). Springer Science and Business Media LLC.
- Markwick, A., Ansari, Z., Clinch, D., & McNeil, J. (2019). Experiences of racism among Aboriginal and Torres Strait Islander adults living in the Australian state of Victoria: a cross-sectional population-based study. *In BMC Public Health* (Vol. 19, Issue 1). Springer Science and Business Media LLC. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6614-7>
- Martínez Pleguezuelos, A. J., & González-Iglesias, J. D. (2019). Identidades presas: representación, estereotipo e interseccionalidad en la traducción de la mujer latina en Orange Is The New Black. In MonTI. *Monografías de Traducción e Interpretación* (Issue 4, pp. 173–198). Universitat Jaume I. <https://doi.org/10.6035/monti.2019.ne4.6>

- Miller, L. (2003). Belonging to country — a philosophical anthropology. *In Journal of Australian Studies* (Vol. 27, Issue 76, pp. 215–223). Informa UK Limited.
- Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos. En <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Paradies, Y., Ben, J., Denson, N., Elias, A., Priest, N., Pieterse, A., Gupta, A., Kelaher, M., & Gee, G. (2015). Racism as a Determinant of Health: A Systematic Review and Meta-Analysis. *In R. K. Hills (Ed.), PLOS ONE* (Vol. 10, Issue 9, p. e0138511). Public Library of Science (PLoS). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0138511>
- R. Leonisio. (2018). El impacto del terrorismo en el discurso político. España: un análisis de contenido de lo discursos de los presidentes de Gobierno en los debates parlamentarios.
- Red Acoge. (2018). La autopercepción de la discriminación: El impacto de la mirada del otro.
- Roberts, C., Davies, E., & Jupp, T. (2014). *Language and Discrimination*. Routledge.
- Saha, A. (2020). The politics of representation in the politics of anti-racism. *In Ethnic and Racial Studies* (Vol. 43, Issue 13, pp. 2357–2362). Informa UK Limited.
- Smith, P. B., & Bond, M. H. (2019). Cultures and Persons: Characterizing National and Other Types of Cultural Difference Can Also Aid Our Understanding and Prediction of Individual Variability. *In Frontiers in Psychology* (Vol. 10). Frontiers Media SA.
- Thirusanku, J., & Singh, M. K. a/p I. (2021). Equal Opportunity Within the Workplace. *In Journal of Economics and Business* (Vol. 4, Issue 3). Asian Institute of Research.
- Thurber, K., Colonna, E., Jones, R., Gee, G., Priest, N., Cohen, R., Williams, D., Thandrayen, J., Calma, T., & Lovett, R. (2021). Prevalence of Everyday Discrimination and Relation with Wellbeing among Aboriginal and Torres Strait Islander Adults in Australia. *In International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 18, Issue 12, p. 6577). MDPI.
- Tileagă, C., Augoustinos, M., & Durrheim, K. (2021). The Routledge International Handbook of Discrimination, Prejudice and Stereotyping. Routledge.
- Troyano, J.F. (2010). El racismo: consideraciones sobre su definición conceptual y operativa. *Revista Internacional de estudios migratorios*, 1, 1-24.
- Tsapenko, I. P. (2015). Social effects of immigration. *In Herald of the Russian Academy of Sciences* (Vol. 85, Issue 5, pp. 443–452). Pleiades Publishing Ltd.
- Verkuyten, M. (2018). The benefits of studying immigration for social psychology. *In European Journal of Social Psychology* (Vol. 48, Issue 3, pp. 225–239). Wiley.
- Yu, A. (2019). Direct Discrimination and Indirect Discrimination: A Distinction with a Difference. *In Western Journal of Legal Studies* (Vol. 9, Issue 2). University of Western Ontario, Western Libraries. <https://doi.org/10.5206/uwojls.v9i2.8072>

Anexos

Anexo 1. Estructura organizativa del ICIQ



Anexo 2. Entrevistas

Guion entrevista

Nota: La idea no es la de compararse con otros centros, sino la de estudiar el ICIQ.

❖ **Objetivos relacionados con la competencia intercultural**

¿Cómo crees que vive el ICIQ la realidad multicultural?

- Desde la perspectiva de los nacionales
- Desde la perspectiva de los no nacionales

¿Has recibido formación para dirigir un centro multicultural?

- Crees que tus conocimientos son suficientes, o necesitas más capacitación.

¿Celebran algún tipo de evento especial para la formación en educación intercultural? tipo: semanas solidarias, día de la paz, semana intercultural....

Se celebran muchos actos “nacionales”, **¿crees que sería interesante celebrar los acontecimientos importantes de otras minorías étnicas?** Tipo: año nuevo chino...

También hacer mención de aquellos acontecimientos importantes culturales de otras etnias.

¿Cómo clasificarías la actitud del personal ICIQ “nacional” y la “no nacional” en relación a la diversidad cultural existente?

- Crees que es bueno o malo.

En general, **¿Dirías que el ICIQ tiene un buen entorno cultural, o fomenta la diversidad cultural?**

Cuando se habla de cultura, hay dos conceptos diferentes que están cobrando fuerza. La multiculturalidad y la interculturalidad.

¿Sabrías decirme las diferencias entre ambos conceptos?

Nota: Enseñar la hoja explicativa

¿Cuál dirías que es aplicable al ICIQ?

¿Crees que los nacionales estarían de acuerdo contigo?

¿Crees que los no nacionales estarían de acuerdo contigo?

Nota: decir casos de inhibición cultural y luego hacer la última pregunta

En las diversas culturas, existen lo que llamamos manifestaciones culturales directas, como la ropa. **¿Crees que aquí en el ICIQ, la gente se siente inhibida de expresarse culturalmente?**

❖ **Objetivos relacionados con los prejuicios y estereotipos**

En tu opinión, **¿crees que hay estereotipos y prejuicios aquí en el ICIQ?**

- Esto es bueno o malo
- ¿Existe algún plan para luchar contra estos?

¿Cuál dirías que es la minoría étnica de aquí en el ICIQ que es más vulnerable de sufrir estos estereotipos y prejuicios?

- ¿Por qué?

Existe los llamados estereotipos positivos **¿Crees que son realmente positivos?**

¿Son denunciables los casos de estereotipos y/o prejuicios?

Alguien puede entrar y decir, mira Laia he escuchado este comentario que creo que ha sido muy inapropiado...

- ¿La gente sabe que puede hacer esto?
- ¿Como reaccionarias tu? Que pasos seguirías para solucionar esto.

Nota: decir casos de estereotipos y luego hacer la última pregunta

En general, **¿Dirías que el ICIQ tiene un nivel tolerable de prejuicios y estereotipos?**

❖ **Objetivos relacionados con la discriminación y el racismo**

¿Crees que se dan casos de discriminación aquí en el ICIQ?

En temas de discriminación, existe lo que llamamos microagresiones. Comentarios sutiles sin mala intención.

¿Crees que como directora tu responsabilidad es la de luchar contra estos casos de microagresiones aquí en el centro?

¿Y fuera del ICIQ? Mucha gente viene de fuera de España para trabajar aquí en el ICIQ ¿El centro ofrece ayuda en caso de discriminación y/o racismo fuera de sus instalaciones?

Nota: decir casos y luego preguntar si es un caso de discriminación. Después hacer la última pregunta

En general, ¿Crees que el ICIQ gestiona bien todo lo relacionado con la discriminación y/o racismo?

Una pregunta personal, **¿Dirías que España en general es racista?**

Muchas gracias por tu colaboración.

Anexo 3. Cuestionario

Buenos días/tardes. Queríamos invitarle a participar en un estudio, que tiene la finalidad de conocer la percepción de la discriminación por motivos de origen étnico en España y en el ICIQ. Le agradeceríamos su colaboración respondiendo a las siguientes preguntas.

Le informamos que, en aplicación de la **Ley Orgánica 3/2018** de 5 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales, sus respuestas serán tratadas de forma **confidencial** y **anónima** y siempre de manera **global**, nunca de manera individualizada.

También queremos aclarar que este estudio no ha sido impulsado por el ICIQ. El centro ha dado su visto bueno en su realización, pero **no es una de sus iniciativas** y por lo tanto no habrá repercusión alguna por los resultados derivados de dicho estudio.

¿Le importaría colaborar con el estudio?

BLOQUE I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL/A ENCUESTADO/A

1. ¿Su país de nacimiento es España/Cataluña?

- a. Sí
- b. No

Si la respuesta es un país de nacimiento distinto a España/Cataluña, **pasar a la P3**.
El encuestado es clasificado como **“No Nacional”**.

2. ¿El país de nacimiento de sus padres es España/Cataluña?

- a. Madre
 - i. Sí
 - ii. No
- b. Padre
 - i. Sí
 - ii. No

Si es nacido en España/Cataluña y el país de nacimiento de sus padres (uno o ambos) es España/Cataluña es clasificado como **“Nacional”**.

Si es nacido en España/Cataluña y el país de nacimiento de sus padres (ambos) no es España/Cataluña es clasificado como **“No Nacional”**.

3. ¿Podría decirnos cuánto tiempo ha pasado desde que llegó a España?

Sólo si la persona encuestada ha respondido que su país de nacimiento es otro distinto de España/Cataluña en P1.

De 6 meses a 1 año	
De 1ª 2 años	
De 2 a 5 años	
De 5 a 10 años	
Diez o más años	

4. ¿Cuál es su nacionalidad?

Española	
Otra (sin especificar)	
Doble, española y otra (sin especificar)	

5. ¿Con cuál de los siguientes grupos se siente usted más identificado/a (por su origen, por sus rasgos, color de la piel, cultura)?

Europa del Este	
Subsahariano, África negra	
Magrebí	
Andino americano	
Oriental	
Gitano español u otro origen	
Afro-latino / caribeño	
Indo – pakistaní	
Otros (especificar)	

- 6. ¿Considera Usted que tiene problemas de comprensión con el idioma que se habla habitualmente en su entorno (castellano, catalán y/o inglés)?**
- a. Sí
 - b. No
 - c. NS/NC

BLOQUE II. REPRESENTACIONES SOCIALES Y DISCRIMINACIONES/RACISMO PERCIBIDAS EN ESPAÑA

- 7. A continuación, voy a escribirle una serie de afirmaciones o características de las personas españolas/catalanas. Por favor, dígame su grado de acuerdo con cada una de ellas utilizando, para ello, una escala del 1 al 10, donde 1 significa “nada de acuerdo” y 10 “muy de acuerdo”.**

Las personas españolas/catalanas son ...

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Racistas con las personas de otro origen étnico										
Irrespetuosas con los derechos humanos										

- 8. ¿Quién cree que provoca esta imagen?**

Sólo si la persona encuestada ha dado calificaciones negativas (superior a 4).

Nosotros/as mismos	
Algunos grupos minoritarios	
Los medios de comunicación	
Algunos partidos políticos	
La policía	
NS/NC	
Otros (sin especificar)	

9. ¿Cree usted que el trato de las y los españoles/catalanes hacia los siguientes grupos que le voy a mencionar es muy bueno, bueno, ni bueno ni malo, malo, o muy malo?

	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo	NS/NC
Europa del Este						
Subsahariano, África negra						
Magrebí						
Andino americano						
Oriental						
Gitano español u otro origen						
Afro-latino / caribeño						
Indo – pakistaní						

10. ¿Podría decirme si se siente muy de acuerdo (MDA), de acuerdo (DA), en desacuerdo (ED) o muy en desacuerdo (MDE) con las siguientes afirmaciones que le voy a leer?

	MDA	DA	ED	MDE	NS/NC
A las/os españolas/es les molesta que sus hijos tengan compañeras/os inmigrantes en sus escuelas					
A las/os españolas/es no les gusta tener vecinas/os inmigrantes					
A las/os españolas/es les molesta trabajar con personas inmigrantes					
En general las/los españolas/es se esfuerzan por comprender a las personas inmigrantes con barreras idiomáticas					

11. Desde su punto de vista, ¿considera que en España la policía trata del mismo modo a las personas españolas/catalanas que a...?

	Sí	No, trata peor a éstas que a la población española	No, trata mejor a éstas que a la población española	NS/NC
Los negros/as				
Los asiáticos/as				
Otros inmigrantes				

BLOQUE III. VIVENCIAS EXPERIMENTADAS

12. En general, ¿se siente muy integrada/o, bastante integrado/a, poco integrado/a o nada integrado/a en España?

- a. Muy integrado/a
- b. Bastante integrado/a
- c. Poco integrado/a
- d. Nada integrado/a
- e. NS/NC

13. ¿En los últimos 3 años, ha sido testigo o ha vivido alguna situación discriminatoria o racista hacia algún familiar, amigo/a, otra persona, o usted mismo/a?

- a. Sí
- b. No
- c. NS/NC

Si la respuesta es NO o NS/NC, pasar a la p17.

14. ¿Quién vivió esa/as situación/nes de discriminación o racismo?

- a. Yo mismo/a
- b. Otra persona (familiar, amigo/a, conocido/a)
- c. Ambas

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

- a. -----
- b. -----
- c. -----

16. ¿Cree usted que ha sido discriminado por?

	Sí	No
El color de la piel y/o los rasgos físicos		
Las prácticas, costumbres o comportamientos culturales diferentes a las tradiciones españolas		
Las creencias religiosas, la indumentaria (el velo, la ropa)		
Su sexo		
Características relacionadas con su orientación sexual, identidad sexual		
NS/NC		
Otros (especificar)	-----	

BLOQUE IV. VIVIENDA, ESTABLECIMIENTOS Y ESPACIOS ABIERTOS AL PÚBLICO

17. ¿Podría decirme si en el ámbito de la VIVIENDA ha vivido alguna de las situaciones que le muestro a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted Gitana/o, negra/o, andina/o, asiática/o, de Europa del Este, magrebí...?

	No	Sí, por origen étnico	Sí, por otros motivos
Ha vivido el rechazo de su vecindario (insultos, otros problemas)			
Otro problema (especificar) -----			

18. ¿Con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad)?

Responder solamente en el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico.

	Siempre	Bastantes veces	Alguna vez
Ha vivido el rechazo de su vecindario (insultos, otros ...)			
Otro problema			

19. En los ESTABLECIMIENTOS O ESPACIOS ABIERTOS AL PÚBLICO, ¿podría decirme si ha vivido alguna de estas situaciones que le muestro a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted Gitana/o, negra/o, andina/o, asiático, de Europa del Este, magrebí...?

	No	Sí, por origen étnico	Sí, por otros motivos
No le han dejado entrar en una discoteca/bar/restaurante/cine/tienda			
Ha sentido que le miran mal en las tiendas o centros comerciales			
Le han insultado en la calle			
Le han pegado en la calle			
Otro problema (especificar) -----			

20. ¿Con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad)?

Responder solamente en el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico.

	Siempre	Bastantes veces	Alguna vez
No le han dejado entrar en una discoteca/bar/restaurante/cine/tienda			
Ha sentido que le miran mal en las tiendas o centros comerciales			
Le han insultado en la calle			
Le han pegado en la calle			
Otro problema			

BLOQUE V. REPRESENTACIONES SOCIALES Y DISCRIMINACIONES/RACISMO PERCIBIDAS EN EL ICIQ

❖ Idioma

21. ¿Cree usted que tiene dificultad con alguno o los tres idiomas que se hablan en el ICIQ (catalán, castellano e inglés)?

- a. No, nunca
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

Si la respuesta es no, [pasar a la P22 y luego 29.](#)

Si la respuesta es sí, [pasar a la P23, P24, P25, P26.](#)

22. ¿Crees usted que las personas con dificultad con el idioma se sienten o se han sentido desplazados/as en el trabajo?

- a. No, nunca
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

23. ¿Se ha sentido desplazada/o en el trabajo por su dificultad con el idioma?

- a. No, nunca
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

24. ¿Ha sentido que le trataban peor las personas que trabajan en la Administración del ICIQ que a otras personas por su dificultad con el idioma?

- a. No, nunca
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

25. ¿Ha sentido que le trataban peor sus compañeros que a otras personas por su dificultad con el idioma?

- a. No, nunca
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

26. ¿Está usted informado y asiste a los cursos de idioma del ICIQ?

- a. Sí estoy informado y asisto
- b. Sí estoy informado, pero no asisto
- c. No estoy informado

Si la respuesta es sí y asiste, **pasar a la P27.**

Si la respuesta es sí y no asiste, **pasar a la P28.**

27. ¿Se ha sentido desplazada/o en el/los cursos por su dificultad con el idioma?

- a. No, nunca
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

28. ¿No asiste por temor a sentirse desplazada/o en el/los cursos por su dificultad con el idioma?

- a. No, es por otros motivos
- b. Sí, este es el motivo
- c. NS/NC
- d. Otro (especificar): -----

❖ **Relación con la administración del ICIQ**

29. Desde su punto de vista, ¿considera que en el ICIQ hay igualdad de oportunidades laborales para...?

	Sí	No
Las mujeres		
Los hombres		
La población inmigrante		
Las personas con discapacidad		
Las personas homosexuales / bisexuales		
Las personas transexuales		

30. Cuando ha tenido que realizar alguna gestión en el ICIQ, ¿podría decirme si ha vivido alguna de estas situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted Gitana/o, negra/o, andina/o, asiático, de Europa del Este, magrebí...?

	No	Sí, por origen étnico	Sí, por otros motivos
Me han tratado de manera desagradable			
Me han puesto muchas más dificultades que a otras personas españolas			
Me han insultado			
Me han negado la atención o el servicio			
Otro problema (especificar) -----			

Si la respuesta es no, pasar a la P32.

31. ¿Con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad)?

Responder solamente en el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico.

	Siempre	Bastantes veces	Alguna vez
Me han tratado de manera desagradable			
Me han puesto muchas más dificultades que a otras personas españolas			
Me han insultado			
Me han negado la atención o el servicio			
Otro problema			

❖ **Cultura, estereotipos y prejuicios**

32. ¿Podría decirme si se siente muy de acuerdo (MDA), de acuerdo (DA), en desacuerdo (ED) o muy en desacuerdo (MDE) con las siguientes afirmaciones que le voy a leer?

Siento que el ICIQ como institución ...

	MDA	DA	ED	MDE	NS/NC
Me obliga a inhibirme culturalmente de forma implícita					
No gestiona bien la diversidad cultural existente en el centro					
Trata de adoctrinarme con la cultura nacional					
No valora la cultura de los demás, aunque públicamente digan que sí					
Necesita que sus directivos hagan un curso de competencia intercultural					

33. ¿Cree usted que el trato de las y los españoles/catalanes hacia las manifestaciones culturales (velo, ropa, símbolos religiosos, etc.) de los siguientes grupos que le voy a mencionar es muy bueno, bueno, ni bueno ni malo, malo, o muy malo?

	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo	NS/NC
Europa del Este						
Subsahariano, África negra						
Magrebí						
Andino americano						
Oriental						
Gitano español u otro origen						
Afro-latino / caribeño						
Indo – pakistaní						

34. ¿Crees que sería interesante celebrar los acontecimientos importantes de otras minorías étnicas? Tipo: año nuevo chino...

- a. No
- b. Sí

35. ¿Crees que es adecuado que el ICIQ celebre los acontecimientos nacionales en catalán y/o español?

- a. No, ya que los que solo hablan inglés no entienden lo que esta pasando
- b. No, pero esto es Cataluña/España así que es comprensible
- c. Sí, ya que esto es Cataluña/España
- d. Sí, pero deberían de comentar más cosas en inglés para ser más inclusivos

36. En general, ¿Dirías que el ICIQ tiene un buen entorno cultural, o fomenta la diversidad cultural?

- a. No demasiado
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

37. ¿Has escuchado algún estereotipo en el ICIQ?

- a. No, nunca
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

38. En caso de haberlo hecho ¿Como has actuado ante eso?, en caso de no haberlo hecho ¿Cómo actuarías si lo hicieras?

- a. No hice nada / No haría nada ya que es normal que pasen estas cosas
- b. Les llamé la atención / les llamaría la atención ya que no es agradable de decir estas cosas
- c. Otro (especificar): -----

39. Si sufrieras de discriminación o supieras de alguien que esta siendo víctima de discriminación por origen étnico en el ICIQ, ¿lo denunciarías?

- a. Sí
- b. No

Si la respuesta es no, pasar a la P40. Si la respuesta es sí, pasar a la P43.

❖ **Discriminación**

40. ¿Por qué NO?

Por miedo a represalias	
Por no saber dónde o cómo hacerlo	
Es algo sin importancia, siempre ha pasado a mi grupo/gente	
Porque es normal, que pasen estas cosas, es lo que nos toca vivir	
Por problemas de idioma ya que no tengo la confianza suficiente de defenderme correctamente	
Denunciar no serviría para nada, no cambiaría nada	
Demasiados inconvenientes (burocracia, tiempo, etc.)	
Generaría más problemas en mi ambiente de trabajo	
Por vergüenza (a reconocerlo)	
No es costumbre de mi cultura	
Otro (especificar): -----	
NS/NC	

41. ¿Cuáles cree que han sido las CONSECUENCIAS de las experiencias de discriminación que ha vivido usted o la otra persona?

42. Debido a la/s situación/es discriminatoria/s y como efecto de ella/s, ¿ha o la otra persona ha experimentado alguna de estas consecuencias en su vida?

	Sí	No
Efectos psicológicos (tiene más estrés, o ansiedad, depresión)		
Se ha aislado, no sale de casa, se niega a ir a espacios públicos (bares, discotecas, etc.) solo/a o acompañado/a		
Siente más rechazo hacia las otras culturas, desconfianza		
Desea dejar el ICIQ		
Otro (especificar): -----		

43. ¿Eres conocedor de las herramientas que ofrece el ICIQ en caso de sufrir discriminación o de presenciar dicha situación?

- a. Se que existen, pero no sabría como utilizarlos
- b. Los conozco, se utilizarlos y me siento cómodo/a haciéndolo
- c. Los conozco, se utilizarlos, pero no me siento cómodo/a haciéndolo
- d. No estoy muy convencido/a de que existan dichas herramientas
- e. No los conozco ni sabría utilizarlos

44. ¿Cres que sería adecuado que el ICIQ crease una figura que haga de enlace y representase a todas las minorías étnicas del centro?

- a. Sí, así me sentiría más a gusto expresando mi opinión respecto a diversos temas
- b. No, no creo que haga falta

Muchas gracias por vuestra participación. Tus datos serán tratados de forma confidencial y siempre de forma general.

Índice de Tablas

Tabla 1. Resumen del marco normativo de referencia de la Unión Europea (UE).	26
Tabla 2. Normativa de referencia de la Unión Europea (UE).	27
Tabla 3. Resultados del grado de acuerdo o desacuerdo de las afirmaciones hechas.	42

Índice de Figuras

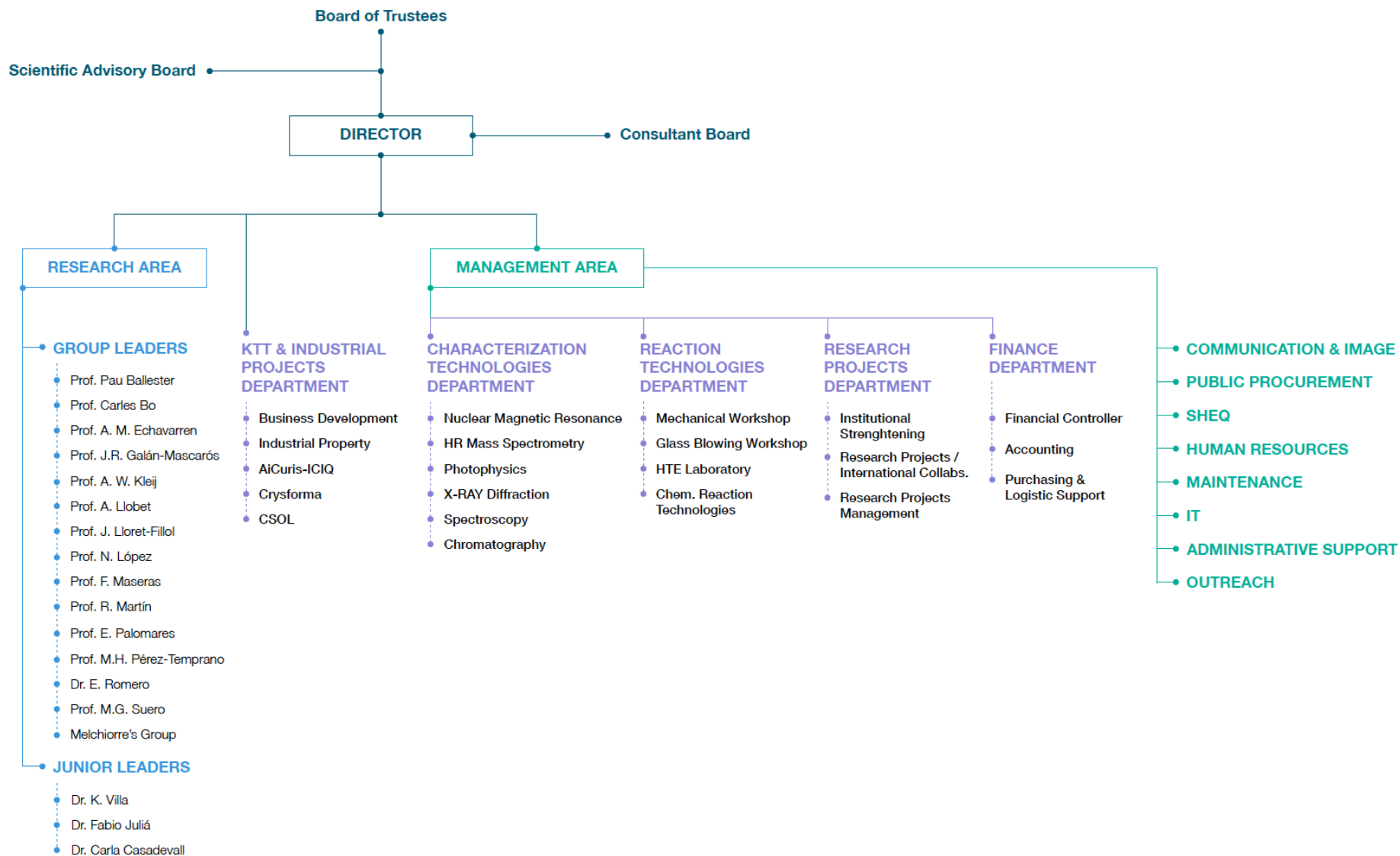
Figura 1. Ilustración que muestra la diferencia entre interculturalidad y multiculturalidad.....	14
Figura 2. Niveles de discriminación en el ámbito laboral.....	30
Figura 3. Logotipo del ICIQ.	33
Figura 4. Representación gráfica de las tareas realizadas.....	35
Figura 5. Resultados de la clasificación de "Nacional" y "No Nacional" de los encuestados.....	39
Figura 6. Respuestas obtenidas del grado de integración de los encuestados.....	43
Figura 7. Respuestas obtenidas referentes a la celebración de los acontecimientos importantes de otras minorías étnicas.....	49

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Autoidentificación de las personas encuestadas.....	38
Gráfico 2. Grado de acuerdo con las afirmaciones planteadas.....	40
Gráfico 3. Resultados obtenidos de la pregunta 13 del cuestionario.	45
Gráfico 4. Resultados obtenidos de la pregunta 14 del cuestionario.	46
Gráfico 5. Resultados obtenidos de la pregunta 35 del cuestionario.	50
Gráfico 6. Resultados obtenidos de la pregunta 39 del cuestionario.	51
Gráfico 7. Respuestas obtenidas referentes a porque la gente no denuncia casos de discriminación.....	52

Anexos

Anexo 1. Estructura organizativa del ICIQ



Anexo 2. Entrevistas

Guion entrevista

Nota: La idea no es la de compararse con otros centros, sino la de estudiar el ICIQ.

❖ **Objetivos relacionados con la competencia intercultural**

¿Cómo crees que vive el ICIQ la realidad multicultural?

- Desde la perspectiva de los nacionales
- Desde la perspectiva de los no nacionales

¿Has recibido formación para dirigir un centro multicultural?

- Crees que tus conocimientos son suficientes, o necesitas más capacitación.

¿Celebran algún tipo de evento especial para la formación en educación intercultural? tipo: semanas solidarias, día de la paz, semana intercultural....

Se celebran muchos actos “nacionales”, **¿crees que sería interesante celebrar los acontecimientos importantes de otras minorías étnicas?** Tipo: año nuevo chino...

También hacer mención de aquellos acontecimientos importantes culturales de otras etnias.

¿Cómo clasificarías la actitud del personal ICIQ “nacional” y la “no nacional” en relación a la diversidad cultural existente?

- Crees que es bueno o malo.

En general, **¿Dirías que el ICIQ tiene un buen entorno cultural, o fomenta la diversidad cultural?**

Cuando se habla de cultura, hay dos conceptos diferentes que están cobrando fuerza. La multiculturalidad y la interculturalidad.

¿Sabrías decirme las diferencias entre ambos conceptos?

Nota: Enseñar la hoja explicativa

¿Cuál dirías que es aplicable al ICIQ?

¿Crees que los nacionales estarían de acuerdo contigo?

¿Crees que los no nacionales estarían de acuerdo contigo?

Nota: decir casos de inhibición cultural y luego hacer la última pregunta

En las diversas culturas, existen lo que llamamos manifestaciones culturales directas, como la ropa. **¿Crees que aquí en el ICIQ, la gente se siente inhibida de expresarse culturalmente?**

❖ **Objetivos relacionados con los prejuicios y estereotipos**

En tu opinión, **¿crees que hay estereotipos y prejuicios aquí en el ICIQ?**

- Esto es bueno o malo
- ¿Existe algún plan para luchar contra estos?

¿Cuál dirías que es la minoría étnica de aquí en el ICIQ que es más vulnerable de sufrir estos estereotipos y prejuicios?

- ¿Por qué?

Existe los llamados estereotipos positivos **¿Crees que son realmente positivos?**

¿Son denunciables los casos de estereotipos y/o prejuicios?

Alguien puede entrar y decir, mira Laia he escuchado este comentario que creo que ha sido muy inapropiado...

- ¿La gente sabe que puede hacer esto?
- ¿Como reaccionarias tu? Que pasos seguirías para solucionar esto.

Nota: decir casos de estereotipos y luego hacer la última pregunta

En general, **¿Dirías que el ICIQ tiene un nivel tolerable de prejuicios y estereotipos?**

❖ **Objetivos relacionados con la discriminación y el racismo**

¿Crees que se dan casos de discriminación aquí en el ICIQ?

En temas de discriminación, existe lo que llamamos microagresiones. Comentarios sutiles sin mala intención.

¿Crees que como directora tu responsabilidad es la de luchar contra estos casos de microagresiones aquí en el centro?

¿Y fuera del ICIQ? Mucha gente viene de fuera de España para trabajar aquí en el ICIQ ¿El centro ofrece ayuda en caso de discriminación y/o racismo fuera de sus instalaciones?

Nota: decir casos y luego preguntar si es un caso de discriminación. Después hacer la última pregunta

En general, ¿Crees que el ICIQ gestiona bien todo lo relacionado con la discriminación y/o racismo?

Una pregunta personal, **¿Dirías que España en general es racista?**

Muchas gracias por tu colaboración.

Anexo 3. Cuestionario

Buenos días/tardes. Queríamos invitarle a participar en un estudio, que tiene la finalidad de conocer la percepción de la discriminación por motivos de origen étnico en España y en el ICIQ. Le agradeceríamos su colaboración respondiendo a las siguientes preguntas.

Le informamos que, en aplicación de la **Ley Orgánica 3/2018** de 5 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales, sus respuestas serán tratadas de forma **confidencial** y **anónima** y siempre de manera **global**, nunca de manera individualizada.

También queremos aclarar que este estudio no ha sido impulsado por el ICIQ. El centro ha dado su visto bueno en su realización, pero **no es una de sus iniciativas** y por lo tanto no habrá repercusión alguna por los resultados derivados de dicho estudio.

¿Le importaría colaborar con el estudio?

BLOQUE I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL/A ENCUESTADO/A

1. ¿Su país de nacimiento es España/Cataluña?

- a. Sí
- b. No

Si la respuesta es un país de nacimiento distinto a España/Cataluña, **pasar a la P3**.
El encuestado es clasificado como **“No Nacional”**.

2. ¿El país de nacimiento de sus padres es España/Cataluña?

- a. Madre
 - i. Sí
 - ii. No
- b. Padre
 - i. Sí
 - ii. No

Si es nacido en España/Cataluña y el país de nacimiento de sus padres (uno o ambos) es España/Cataluña es clasificado como **“Nacional”**.

Si es nacido en España/Cataluña y el país de nacimiento de sus padres (ambos) no es España/Cataluña es clasificado como **“No Nacional”**.

3. ¿Podría decirnos cuánto tiempo ha pasado desde que llegó a España?

Sólo si la persona encuestada ha respondido que su país de nacimiento es otro distinto de España/Cataluña en P1.

De 6 meses a 1 año	
De 1ª 2 años	
De 2 a 5 años	
De 5 a 10 años	
Diez o más años	

4. ¿Cuál es su nacionalidad?

Española	
Otra (sin especificar)	
Doble, española y otra (sin especificar)	

5. ¿Con cuál de los siguientes grupos se siente usted más identificado/a (por su origen, por sus rasgos, color de la piel, cultura)?

Europa del Este	
Subsahariano, África negra	
Magrebí	
Andino americano	
Oriental	
Gitano español u otro origen	
Afro-latino / caribeño	
Indo – pakistaní	
Otros (especificar)	

- 6. ¿Considera Usted que tiene problemas de comprensión con el idioma que se habla habitualmente en su entorno (castellano, catalán y/o inglés)?**
- a. Sí
 - b. No
 - c. NS/NC

BLOQUE II. REPRESENTACIONES SOCIALES Y DISCRIMINACIONES/RACISMO PERCIBIDAS EN ESPAÑA

- 7. A continuación, voy a escribirle una serie de afirmaciones o características de las personas españolas/catalanas. Por favor, dígame su grado de acuerdo con cada una de ellas utilizando, para ello, una escala del 1 al 10, donde 1 significa “nada de acuerdo” y 10 “muy de acuerdo”.**

Las personas españolas/catalanas son ...

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Racistas con las personas de otro origen étnico										
Irrespetuosas con los derechos humanos										

- 8. ¿Quién cree que provoca esta imagen?**

Sólo si la persona encuestada ha dado calificaciones negativas (superior a 4).

Nosotros/as mismos	
Algunos grupos minoritarios	
Los medios de comunicación	
Algunos partidos políticos	
La policía	
NS/NC	
Otros (sin especificar)	

9. ¿Cree usted que el trato de las y los españoles/catalanes hacia los siguientes grupos que le voy a mencionar es muy bueno, bueno, ni bueno ni malo, malo, o muy malo?

	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo	NS/NC
Europa del Este						
Subsahariano, África negra						
Magrebí						
Andino americano						
Oriental						
Gitano español u otro origen						
Afro-latino / caribeño						
Indo – pakistaní						

10. ¿Podría decirme si se siente muy de acuerdo (MDA), de acuerdo (DA), en desacuerdo (ED) o muy en desacuerdo (MDE) con las siguientes afirmaciones que le voy a leer?

	MDA	DA	ED	MDE	NS/NC
A las/os españolas/es les molesta que sus hijos tengan compañeras/os inmigrantes en sus escuelas					
A las/os españolas/es no les gusta tener vecinas/os inmigrantes					
A las/os españolas/es les molesta trabajar con personas inmigrantes					
En general las/los españolas/es se esfuerzan por comprender a las personas inmigrantes con barreras idiomáticas					

11. Desde su punto de vista, ¿considera que en España la policía trata del mismo modo a las personas españolas/catalanas que a...?

	Sí	No, trata peor a éstas que a la población española	No, trata mejor a éstas que a la población española	NS/NC
Los negros/as				
Los asiáticos/as				
Otros inmigrantes				

BLOQUE III. VIVENCIAS EXPERIMENTADAS

12. En general, ¿se siente muy integrada/o, bastante integrado/a, poco integrado/a o nada integrado/a en España?

- a. Muy integrado/a
- b. Bastante integrado/a
- c. Poco integrado/a
- d. Nada integrado/a
- e. NS/NC

13. ¿En los últimos 3 años, ha sido testigo o ha vivido alguna situación discriminatoria o racista hacia algún familiar, amigo/a, otra persona, o usted mismo/a?

- a. Sí
- b. No
- c. NS/NC

Si la respuesta es NO o NS/NC, pasar a la p17.

14. ¿Quién vivió esa/as situación/nes de discriminación o racismo?

- a. Yo mismo/a
- b. Otra persona (familiar, amigo/a, conocido/a)
- c. Ambas

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

- a. -----
- b. -----
- c. -----

16. ¿Cree usted que ha sido discriminado por?

	Sí	No
El color de la piel y/o los rasgos físicos		
Las prácticas, costumbres o comportamientos culturales diferentes a las tradiciones españolas		
Las creencias religiosas, la indumentaria (el velo, la ropa)		
Su sexo		
Características relacionadas con su orientación sexual, identidad sexual		
NS/NC		
Otros (especificar)	-----	

BLOQUE IV. VIVIENDA, ESTABLECIMIENTOS Y ESPACIOS ABIERTOS AL PÚBLICO

17. ¿Podría decirme si en el ámbito de la VIVIENDA ha vivido alguna de las situaciones que le muestro a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted Gitana/o, negra/o, andina/o, asiática/o, de Europa del Este, magrebí...?

	No	Sí, por origen étnico	Sí, por otros motivos
Ha vivido el rechazo de su vecindario (insultos, otros problemas)			
Otro problema (especificar) -----			

18. ¿Con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad)?

Responder solamente en el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico.

	Siempre	Bastantes veces	Alguna vez
Ha vivido el rechazo de su vecindario (insultos, otros ...)			
Otro problema			

19. En los ESTABLECIMIENTOS O ESPACIOS ABIERTOS AL PÚBLICO, ¿podría decirme si ha vivido alguna de estas situaciones que le muestro a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted Gitana/o, negra/o, andina/o, asiático, de Europa del Este, magrebí...?

	No	Sí, por origen étnico	Sí, por otros motivos
No le han dejado entrar en una discoteca/bar/restaurante/cine/tienda			
Ha sentido que le miran mal en las tiendas o centros comerciales			
Le han insultado en la calle			
Le han pegado en la calle			
Otro problema (especificar) -----			

20. ¿Con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad)?

Responder solamente en el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico.

	Siempre	Bastantes veces	Alguna vez
No le han dejado entrar en una discoteca/bar/restaurante/cine/tienda			
Ha sentido que le miran mal en las tiendas o centros comerciales			
Le han insultado en la calle			
Le han pegado en la calle			
Otro problema			

BLOQUE V. REPRESENTACIONES SOCIALES Y DISCRIMINACIONES/RACISMO PERCIBIDAS EN EL ICIQ

❖ Idioma

21. ¿Cree usted que tiene dificultad con alguno o los tres idiomas que se hablan en el ICIQ (catalán, castellano e inglés)?

- a. No, nunca
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

Si la respuesta es no, [pasar a la P22 y luego 29.](#)

Si la respuesta es sí, [pasar a la P23, P24, P25, P26.](#)

22. ¿Crees usted que las personas con dificultad con el idioma se sienten o se han sentido desplazados/as en el trabajo?

- a. No, nunca
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

23. ¿Se ha sentido desplazada/o en el trabajo por su dificultad con el idioma?

- a. No, nunca
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

24. ¿Ha sentido que le trataban peor las personas que trabajan en la Administración del ICIQ que a otras personas por su dificultad con el idioma?

- a. No, nunca
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

25. ¿Ha sentido que le trataban peor sus compañeros que a otras personas por su dificultad con el idioma?

- a. No, nunca
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

26. ¿Está usted informado y asiste a los cursos de idioma del ICIQ?

- a. Sí estoy informado y asisto
- b. Sí estoy informado, pero no asisto
- c. No estoy informado

Si la respuesta es sí y asiste, **pasar a la P27.**

Si la respuesta es sí y no asiste, **pasar a la P28.**

27. ¿Se ha sentido desplazada/o en el/los cursos por su dificultad con el idioma?

- a. No, nunca
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

28. ¿No asiste por temor a sentirse desplazada/o en el/los cursos por su dificultad con el idioma?

- a. No, es por otros motivos
- b. Sí, este es el motivo
- c. NS/NC
- d. Otro (especificar): -----

❖ **Relación con la administración del ICIQ**

29. Desde su punto de vista, ¿considera que en el ICIQ hay igualdad de oportunidades laborales para...?

	Sí	No
Las mujeres		
Los hombres		
La población inmigrante		
Las personas con discapacidad		
Las personas homosexuales / bisexuales		
Las personas transexuales		

30. Cuando ha tenido que realizar alguna gestión en el ICIQ, ¿podría decirme si ha vivido alguna de estas situaciones que le leo a continuación?, ¿y cree que estas situaciones se han debido a que es usted Gitana/o, negra/o, andina/o, asiático, de Europa del Este, magrebí...?

	No	Sí, por origen étnico	Sí, por otros motivos
Me han tratado de manera desagradable			
Me han puesto muchas más dificultades que a otras personas españolas			
Me han insultado			
Me han negado la atención o el servicio			
Otro problema (especificar) -----			

Si la respuesta es no, pasar a la P32.

31. ¿Con qué frecuencia se ha sentido discriminada/o (en relación con las veces que ha realizado esa actividad)?

Responder solamente en el caso de haber vivido una de estas situaciones y que sea por origen étnico.

	Siempre	Bastantes veces	Alguna vez
Me han tratado de manera desagradable			
Me han puesto muchas más dificultades que a otras personas españolas			
Me han insultado			
Me han negado la atención o el servicio			
Otro problema			

❖ **Cultura, estereotipos y prejuicios**

32. ¿Podría decirme si se siente muy de acuerdo (MDA), de acuerdo (DA), en desacuerdo (ED) o muy en desacuerdo (MDE) con las siguientes afirmaciones que le voy a leer?

Siento que el ICIQ como institución ...

	MDA	DA	ED	MDE	NS/NC
Me obliga a inhibirme culturalmente de forma implícita					
No gestiona bien la diversidad cultural existente en el centro					
Trata de adoctrinarme con la cultura nacional					
No valora la cultura de los demás, aunque públicamente digan que sí					
Necesita que sus directivos hagan un curso de competencia intercultural					

33. ¿Cree usted que el trato de las y los españoles/catalanes hacia las manifestaciones culturales (velo, ropa, símbolos religiosos, etc.) de los siguientes grupos que le voy a mencionar es muy bueno, bueno, ni bueno ni malo, malo, o muy malo?

	Muy bueno	Bueno	Ni bueno ni malo	Malo	Muy malo	NS/NC
Europa del Este						
Subsahariano, África negra						
Magrebí						
Andino americano						
Oriental						
Gitano español u otro origen						
Afro-latino / caribeño						
Indo – pakistaní						

34. ¿Crees que sería interesante celebrar los acontecimientos importantes de otras minorías étnicas? Tipo: año nuevo chino...

- a. No
- b. Sí

35. ¿Crees que es adecuado que el ICIQ celebre los acontecimientos nacionales en catalán y/o español?

- a. No, ya que los que solo hablan inglés no entienden lo que esta pasando
- b. No, pero esto es Cataluña/España así que es comprensible
- c. Sí, ya que esto es Cataluña/España
- d. Sí, pero deberían de comentar más cosas en inglés para ser más inclusivos

36. En general, ¿Dirías que el ICIQ tiene un buen entorno cultural, o fomenta la diversidad cultural?

- a. No demasiado
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

37. ¿Has escuchado algún estereotipo en el ICIQ?

- a. No, nunca
- b. Sí, en algunas ocasiones
- c. Sí, siempre o bastante a menudo

38. En caso de haberlo hecho ¿Como has actuado ante eso?, en caso de no haberlo hecho ¿Cómo actuarías si lo hicieras?

- a. No hice nada / No haría nada ya que es normal que pasen estas cosas
- b. Les llamé la atención / les llamaría la atención ya que no es agradable de decir estas cosas
- c. Otro (especificar): -----

39. Si sufrieras de discriminación o supieras de alguien que esta siendo víctima de discriminación por origen étnico en el ICIQ, ¿lo denunciarías?

- a. Sí
- b. No

Si la respuesta es no, pasar a la P40. Si la respuesta es sí, pasar a la P43.

❖ **Discriminación**

40. ¿Por qué NO?

Por miedo a represalias	
Por no saber dónde o cómo hacerlo	
Es algo sin importancia, siempre ha pasado a mi grupo/gente	
Porque es normal, que pasen estas cosas, es lo que nos toca vivir	
Por problemas de idioma ya que no tengo la confianza suficiente de defenderme correctamente	
Denunciar no serviría para nada, no cambiaría nada	
Demasiados inconvenientes (burocracia, tiempo, etc.)	
Generaría más problemas en mi ambiente de trabajo	
Por vergüenza (a reconocerlo)	
No es costumbre de mi cultura	
Otro (especificar): -----	
NS/NC	

41. ¿Cuáles cree que han sido las CONSECUENCIAS de las experiencias de discriminación que ha vivido usted o la otra persona?

42. Debido a la/s situación/es discriminatoria/s y como efecto de ella/s, ¿ha o la otra persona ha experimentado alguna de estas consecuencias en su vida?

	Sí	No
Efectos psicológicos (tiene más estrés, o ansiedad, depresión)		
Se ha aislado, no sale de casa, se niega a ir a espacios públicos (bares, discotecas, etc.) solo/a o acompañado/a		
Siente más rechazo hacia las otras culturas, desconfianza		
Desea dejar el ICIQ		
Otro (especificar): -----		

43. ¿Eres conocedor de las herramientas que ofrece el ICIQ en caso de sufrir discriminación o de presenciar dicha situación?

- a. Se que existen, pero no sabría como utilizarlos
- b. Los conozco, se utilizarlos y me siento cómodo/a haciéndolo
- c. Los conozco, se utilizarlos, pero no me siento cómodo/a haciéndolo
- d. No estoy muy convencido/a de que existan dichas herramientas
- e. No los conozco ni sabría utilizarlos

44. ¿Cres que sería adecuado que el ICIQ crease una figura que haga de enlace y representase a todas las minorías étnicas del centro?

- a. Sí, así me sentiría más a gusto expresando mi opinión respecto a diversos temas
- b. No, no creo que haga falta

Muchas gracias por vuestra participación. Tus datos serán tratados de forma confidencial y siempre de forma general.

Índice de Tablas

Tabla 1. Resumen del marco normativo de referencia de la Unión Europea (UE).	26
Tabla 2. Normativa de referencia de la Unión Europea (UE).	27
Tabla 3. Resultados del grado de acuerdo o desacuerdo de las afirmaciones hechas.	42

Índice de Figuras

Figura 1. Ilustración que muestra la diferencia entre interculturalidad y multiculturalidad.....	14
Figura 2. Niveles de discriminación en el ámbito laboral.....	30
Figura 3. Logotipo del ICIQ.	33
Figura 4. Representación gráfica de las tareas realizadas.....	35
Figura 5. Resultados de la clasificación de "Nacional" y "No Nacional" de los encuestados.....	39
Figura 6. Respuestas obtenidas del grado de integración de los encuestados.....	43
Figura 7. Respuestas obtenidas referentes a la celebración de los acontecimientos importantes de otras minorías étnicas.....	49

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Autoidentificación de las personas encuestadas.....	38
Gráfico 2. Grado de acuerdo con las afirmaciones planteadas.....	40
Gráfico 3. Resultados obtenidos de la pregunta 13 del cuestionario.	45
Gráfico 4. Resultados obtenidos de la pregunta 14 del cuestionario.	46
Gráfico 5. Resultados obtenidos de la pregunta 35 del cuestionario.	50
Gráfico 6. Resultados obtenidos de la pregunta 39 del cuestionario.	51
Gráfico 7. Respuestas obtenidas referentes a porque la gente no denuncia casos de discriminación.....	52