

La medición de la discriminación en base al autorreporte

Estado de situación
y desafíos

Pablo Villatoro



NACIONES UNIDAS

CEPAL

Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.



www.cep.al.org/es/publications



www.cep.al.org/apps

La medición de la discriminación en base al autorreporte

Estado de situación y desafíos

Pablo Villatoro



Este documento fue preparado por Pablo Villatoro, Asistente Estadístico de la División de Estadísticas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), con el apoyo de Lucía Selios, Consultora de la misma División. Para su elaboración se contó con insumos del seminario virtual La Medición de la Discriminación: Cuestiones Metodológicas y el Programa Estadístico de Cara al Futuro, realizado por la CEPAL y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en septiembre de 2020. Se agradecen los comentarios al documento efectuados por Marc Titus D. Cebreros, de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, y Andrés Gutiérrez y Xavier Mancero, de la División de Estadísticas de la CEPAL. Este documento es un producto del Programa sobre Estadísticas y Datos del décimo tramo de la Cuenta de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas
ISSN: 1680-8789 (versión electrónica)
ISSN: 1994-7364 (versión impresa)
LC/TS.2021/87
Distribución: L
Copyright © Naciones Unidas, 2021
Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago
S.21-00321

Esta publicación debe citarse como: P. Villatoro, "La medición de la discriminación en base al autorreporte: estado de situación y desafíos", *serie Estudios Estadísticos*, N° 102 (LC/TS.2021/87), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Documentos y Publicaciones, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

Índice

Resumen	7
Introducción	9
I. Concepto de discriminación	11
II. Estrategias metodológicas y fuentes para medir la discriminación	15
A. Experimentos de laboratorio	15
B. Experimentos de campo.....	17
C. Datos observacionales.....	18
D. Registros administrativos.....	18
E. Autorreporte mediante encuestas.....	19
III. Propuesta de indicador basado en el autorreporte de discriminación para el seguimiento de los ODS	21
IV. Instrumentos y preguntas para medir la discriminación en base al autorreporte.....	25
A. Investigaciones académicas en los países desarrollados	25
B. Encuestas sociales y de opinión pública en los países desarrollados.....	29
1. La Encuesta Social General en Estados Unidos	29
2. Eurobarómetro	31
3. La Encuesta Social Europea	35
C. Encuestas de opinión pública en América Latina	37
1. El Barómetro de las Américas (LAPOP) y el proyecto PERLA.....	37
2. Latinobarómetro	39
D. Preguntas en encuestas multipropósito desarrolladas por las ONE	42
1. Chile: módulo de discriminación autorreportada en la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN).....	42

2.	Estado Plurinacional de Bolivia: módulo de discriminación autorreportada en la Encuesta Nacional de Hogares	43
3.	México: Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS)	45
4.	México: módulos de Bienestar Autorreportado (BIARE)	48
V.	Desafíos para medir la discriminación en base al autorreporte	51
VI.	Conclusiones	57
	Bibliografía.....	59
	Serie Estudios Estadísticos: números publicados	64

Cuadros

Cuadro 1	Módulo de preguntas para el autorreporte de la discriminación experimentada: propuesta de las Naciones Unidas	22
Cuadro 2	Preguntas complementarias para la medición de la discriminación experimentada...	23
Cuadro 3	Escala de discriminación cotidiana.....	26
Cuadro 4	Escala de experiencias mayores de discriminación en la vida	27
Cuadro 5	Escala de experiencias de discriminación.....	28
Cuadro 6	Validez y fiabilidad de las escalas.....	28
Cuadro 7	Preguntas para el autorreporte de discriminación en la encuesta social general de Estados Unidos	30
Cuadro 8	Preguntas para el autorreporte de discriminación en el Eurobarómetro, 2008, 2012, 2015, 2019	32
Cuadro 9	Preguntas para el autorreporte de discriminación en la encuesta social europea, 2002 a 2018.....	36
Cuadro 10	Preguntas para el autorreporte de discriminación en el Proyecto PERLA.....	37
Cuadro 11	Preguntas sobre discriminación en el Latinobarómetro, 2002 a 2018	40
Cuadro 12	Chile: preguntas sobre discriminación en la encuesta CASEN, 2017	43
Cuadro 13	Bolivia (Estado Plurinacional de): preguntas sobre discriminación en la Encuesta Nacional de Hogares, 2018	44
Cuadro 14	México: preguntas sobre la discriminación experimentada en la ENADIS, 2017	46
Cuadro 15	México: preguntas sobre discriminación en los módulos BIARE, 2012 y 2014.....	48

Gráficos

Gráfico 1	Estados Unidos: autorreporte de discriminación racial y de género en el trabajo, 2002 a 2018	31
Gráfico 2	Estados Unidos: población que cree que las diferencias raciales se deben a la discriminación, total y por identificación racial, 2002 a 2018.....	31
Gráfico 3	Unión Europea (28 países): población que reporta haber sido discriminada por algún motivo en el último año, por países y total UE, 2008, 2012 y 2019	33
Gráfico 4	Unión Europea (28 países): población que reporta haber sido discriminada en el último año, total y por causas de discriminación, 2019	34
Gráfico 5	Unión Europea (28 países): autorreporte de discriminación según distintas características de los entrevistados, 2019	34
Gráfico 6	Unión Europea (28 países): percepción de la extensión de la discriminación hacia grupos específicos en el país, 2019.....	35

Gráfico 7	América Latina (4 países): percepción de haber sido discriminado por el color de la piel, según paleta de colores y autoidentificación étnica, 201039
Gráfico 8	América Latina (18 países): percepción de ser parte de un grupo socialmente discriminado, según países, 2009 a 2015.....41
Gráfico 9	América Latina (18 países): percepción de pertenecer a un grupo socialmente discriminado, según autoidentificación étnica, 2009 a 201541
Gráfico 10	América Latina (18 países): percepción de pertenecer a un grupo socialmente discriminado según el sexo, 2009 a 2015.....42
Gráfico 11	Bolivia (Estado Plurinacional de) y Chile: predictores de reporte de discriminación, solo informantes.....45
Gráfico 12	México: discriminación reportada en los últimos 12 meses según distintas características de los entrevistados, 201747
Gráfico 13	México: motivos de discriminación reportada en los últimos 12 meses, 201748

Recuadros

Recuadro 1	La noción de discriminación en la psicología social12
Recuadro 2	Discriminación implícita y explícita: un experimento de laboratorio16
Recuadro 3	Un estudio por correspondencia sobre la discriminación laboral por género en Santiago de Chile.....17
Recuadro 4	Validez de las medidas de discriminación racial autorreportada: relación con la salud física y mental56

Resumen

La discriminación pocas veces es directamente observable, lo cual ha llevado al uso de distintas estrategias para su medición, una de las cuales es el autorreporte de las experiencias de discriminación. En esta línea se encuentra la propuesta de las Naciones Unidas para el seguimiento de las Metas 10.3 y 16.b. de los ODS, que considera como indicador la proporción de la población que declara haberse sentido personalmente discriminada o acosada en los últimos 12 meses por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos. Sin embargo, la mayoría de las Oficinas Estadísticas en la región todavía no recoge la información necesaria para producir medidas con base en la discriminación autorreportada. En este documento se presentan y examinan algunas de las preguntas más utilizadas para la medición de la discriminación en base al autorreporte en los países desarrollados y en América Latina, y se discuten los principales desafíos metodológicos que se enfrentan en la implementación de este tipo de mediciones, teniendo en perspectiva su posible instrumentación en las encuestas de hogares multipropósito desarrolladas periódicamente por las Oficinas Estadísticas de los países de la región.

Introducción

La no discriminación es un principio y una norma fundamental en el derecho internacional sobre los derechos humanos. En la Declaración Universal de Derechos Humanos se afirma que todos somos iguales y tenemos derecho a disfrutar de todas las libertades promovidas por la Declaración, sin exclusiones de ningún tipo¹. Las políticas, leyes y prácticas discriminatorias impiden que las personas disfruten plenamente de sus libertades y atentan contra los derechos culturales, económicos, políticos y sociales de amplios sectores de la población, especialmente de aquellos más desfavorecidos (Praia City Group, 2020).

La no discriminación ha sido incluida en todos los tratados internacionales de derechos humanos, y ha sido considerada explícitamente en algunas metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre las cuales destaca la eliminación, al 2030, de las leyes, políticas y prácticas discriminatorias, y muy especialmente, de las que afectan a las mujeres². Para la verificación del nivel de avance en el logro de dichas metas, se requiere que las Oficinas Nacionales de Estadísticas (ONE) de la región tengan la capacidad de producir indicadores que ayuden a medir la discriminación.

Una de las dificultades para medir la discriminación es que pocas veces *es directamente observable*, lo cual ha llevado al uso de distintas estrategias metodológicas para su medición, una de las cuales es el autorreporte *de las personas sobre sus experiencias de discriminación*. En esta línea se encuentra la aproximación de las Naciones Unidas para el seguimiento del avance en el logro de las Metas 10.3 y 16.b. de los ODS, para las que se propone como indicador oficial la *proporción de la población que declara haberse sentido personalmente discriminada o acosada en los últimos 12 meses por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos*³.

¹ Véanse los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948), <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>.

² Véanse las Metas 10.3, 5.1 y 16.b. de los ODS, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.

³ <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/?Text=&Goal=10&Target=>.

En la actualidad, la mayoría de las ONE en la región todavía *no recoge la información necesaria para producir indicadores basados en el autorreporte de las experiencias de discriminación*. La incorporación de medidas de autorreporte de discriminación implica un desafío considerable para las ONE, puesto que es un campo poco explorado por estas, y también por las restricciones de tiempo y espacio que plantean las encuestas multipropósito de los países.

Dadas estas dificultades, en este documento se presentan y examinan algunas de las **preguntas más utilizadas para la medición de la discriminación en base al autorreporte** en los países desarrollados y en América Latina, y **se discuten los desafíos metodológicos que enfrentan este tipo de mediciones**, teniendo en perspectiva su aplicación en encuestas multipropósito como las implementadas periódicamente por las ONE de los países de la región.

Este documento se organiza de la siguiente manera: primero se presentan los conceptos básicos y las principales estrategias para medir la discriminación. Luego se expone la propuesta de indicador para el seguimiento de las Metas 10.3. y 16.b. de los ODS, y se analizan algunas preguntas habitualmente empleadas en los países desarrollados y en América Latina para medir la discriminación en base al autorreporte. Posteriormente, se discuten los desafíos metodológicos para la medición de la discriminación en base al autorreporte, con énfasis en las limitaciones de estas medidas y en las principales decisiones que se deben tomar en la formulación de preguntas para captar la discriminación experimentada por las personas, y se plantean algunas consideraciones finales.

Es importante mencionar que, para la elaboración de este documento, fueron sumamente valiosas las recomendaciones conceptuales y metodológicas efectuadas por expertos académicos y de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (OHCHR, por su sigla en inglés) en el Seminario Virtual realizado en septiembre de 2020, “La Medición de la Discriminación: cuestiones metodológicas y el programa estadístico de cara al futuro”, organizado por CEPAL y la OECD⁴.

⁴ Las presentaciones efectuadas en el Seminario están disponibles en: <https://www.cepal.org/es/eventos/webinar-la-medicion-la-discriminacion-cuestiones-metodologicas-programa-estadistico-cara-al>.

I. Concepto de discriminación

En este trabajo se adopta un concepto de discriminación que se basa en el enfoque de derechos, y que incorpora elementos de la psicología social (véase el recuadro 1). Desde esta perspectiva, la discriminación es cualquier **distinción, exclusión, restricción, preferencia u otro trato diferencial** basado directa o indirectamente en **motivos prohibidos de discriminación** y que tenga la *intención o el efecto* de suprimir u horadar el reconocimiento y ejercicio igualitario de las libertades y derechos básicos en cualquier dimensión de la vida pública (Praia City Group, 2020).

Los “**motivos prohibidos**” de discriminación refieren a membresías grupales identificadas en los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos como objetos posibles de discriminación. Según la Carta de las Naciones Unidas, los países deben promover los derechos y las libertades sin exclusiones basadas en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otro tipo, el origen nacional o social y la discapacidad. Por su parte, el Praia City Group (2020), en base a la revisión de distintos Tratados, agrega la edad, el estado civil y familiar, la orientación sexual, la identidad de género, el estado de salud, el lugar de residencia, el embarazo y la condición de indígena. En ambos casos se entiende que la lista nunca va a estar completa, por lo cual se incluye como causal posible “otro estado”.

La discriminación puede producirse en **diferentes ámbitos** donde se desarrollan las interacciones sociales, como las instituciones públicas o privadas (escuelas, empresas, centros de salud, gobiernos locales, etc.), los vecindarios (barrios) y las redes sociales basadas en Internet, y también se manifiesta con **distinta frecuencia a lo largo de la vida** de las personas. La llamada frecuencia acumulativa tiene que ver con la asiduidad de exposición a la discriminación, y se relaciona con las consecuencias de mediano y largo plazo que tienen los actos de discriminación en la vida de las personas, e incluso en sus descendientes (National Research Council 2004; Al Ramiah y otros, 2010).

A lo largo de su vida, las personas pueden ser discriminadas **por su membresía simultánea a distintas categorías sociales** (ej., ser indígena y discapacitado). Se ha dicho que la discriminación se basa en la “**intersección**” de múltiples categorías sociales, lo cual puede **amplificar las percepciones de**

trato desigual (Andersen y Collins, 2009; Seaton y otros, 2010). Desde esta mirada, las personas que pertenecen simultáneamente a distintas categorías sociales discriminadas suelen interpretar sus experiencias de maltrato en el marco de múltiples sistemas desigualdad entrecruzados⁵ (Harnois, 2014).

La discriminación puede manifestarse de muchas formas. Una primera distinción es entre la discriminación **formal y la sustantiva**. La discriminación formal se encuentra en la legislación y en las políticas (por ejemplo, las leyes que niegan la posibilidad de matrimonio a grupos específicos de población, sobre la base de sus preferencias sexuales). Por su parte, el segundo tipo de discriminación hace referencia a situaciones de hecho. Aquí caben los comportamientos o condiciones que impiden o limitan sistemáticamente el acceso de algunas categorías sociales a sus derechos económicos, sociales y culturales básicos (vivienda adecuada, servicios de educación y salud con una calidad mínima, etc.).

A su vez, la discriminación puede ser **directa o indirecta**. La *discriminación directa* sucede cuando las personas son abiertamente desfavorecidas por razones vinculadas con un motivo prohibido. A nivel de los individuos, la *discriminación indirecta* ocurre cuando las evaluaciones o creencias sesgadas respecto de un grupo son activadas automáticamente por la mera presencia del grupo objetivo (Dovidio y otros, 2002). A nivel societal, la discriminación indirecta suele expresarse en prácticas *aparentemente neutrales*, pero que perjudican a ciertas categorías sociales (ej., el requisito de cédula de identidad para acceder a la vacunación contra el COVID 19 excluirá a una parte de la población inmigrante).

Las manifestaciones más evidentes de la discriminación suelen ser: a) hostilidad verbal y no verbal, b) evitación del contacto, c) conductas agresivas de aproximación y, d) la denegación de oportunidades y de trato igualitario (Al Ramiah, 2010). El peso que tiene cada una de estas expresiones en el comportamiento discriminatorio puede variar en contextos distintos. Así, por ejemplo, la discriminación al migrante puede expresarse de modo más abierto frente a una ola migratoria reciente, o, al contrario, la promulgación de leyes y normas anti – discriminatorias puede hacer que las conductas discriminatorias pasen a ser más indirectas.

Recuadro 1

La noción de discriminación en la psicología social

Las ideas de Gordon Allport (1954/1958) expresadas en su texto “La Naturaleza del Prejuicio”, sentaron las bases teóricas para el estudio y la medición de la discriminación. En ellas se identificó el rol fundamental de los procesos cognitivos de categorización, en el contexto de la distinción entre endo y exo grupos (“nosotros” vs “ellos”), en la emergencia del prejuicio y de la discriminación. Entre otras cosas, Allport (1954/1958) planteó que la mente humana necesita la ayuda de categorías para pensar, afirmó la primacía psicológica del endo grupo y señaló que la hostilidad hacia los exo-grupos contribuye a afianzar nuestro sentido de pertenencia. También reconoció la importancia de los valores y la estructura social en las modalidades particulares que adoptan el prejuicio y la discriminación (Dovidio y otros, 2004).

Históricamente, en la psicología social la discriminación ha sido definida como el comportamiento inapropiado o sesgado hacia otras personas por su mera pertenencia grupal. En estas conductas no solo se incluyen las acciones que perjudican directamente a miembros de un exo grupo, sino también las que favorecen injustamente a los integrantes del endo grupo. Las definiciones más recientes coinciden en lo esencial con los planteamientos mencionados. Por ejemplo, Al Ramiah y otros (2010) indican que la discriminación es una conducta negativa injustificable hacia los miembros de determinados grupos, o hacia el grupo completo, que incluye evaluaciones, decisiones y acciones. La discriminación puede involucrar comportamientos activamente negativos hacia un grupo o, de manera más sutil, tratarlos de forma menos positivas que a otros grupos bajo las mismas circunstancias. Correll y otros (2010) aseveran que la discriminación es el comportamiento derogatorio que es dirigido hacia ciertas personas que pertenecen a un grupo, simplemente porque son miembros de dicha categoría.

⁵ Hay dos marcos conceptuales que procuran explicar las relaciones entre distintos sistemas de desigualdad/discriminación (género, raza, clase, etc.), los modelos de oposición y los de interacción. En el primer caso, las experiencias de discriminación tienden a ser interpretadas desde una identidad particular (por ejemplo, el género), mientras que, en el segundo, estas son interpretadas a partir de una “conciencia de múltiples sistemas de desigualdad relacionados. Así, donde los modelos de oposición ven antagonismos entre las percepciones de desigualdad, los marcos inter seccionales ven efectos interactivos y “multiplicadores” (Harnois, 2014).

La discriminación no es igual a prejuicios o estereotipos. La discriminación es conducta, mientras que el prejuicio es una actitud negativa injustificable hacia un grupo y sus miembros individuales. Así, por ejemplo, el prejuicio racial es la creencia en la superioridad inherente de una categoría de personas sobre otras, debido a su raza (Telles, 2020). Por su parte, los estereotipos son creencias rígidas sobre los atributos de un grupo de personas, que pueden ser muy inexactos y resistentes al cambio frente a nueva información (González, 2020; Al Ramiah y otros, 2010). En suma, los prejuicios, estigmas y estereotipos son expresiones de actitudes, creencias o suposiciones perjudiciales que tiene un individuo (o un conjunto de individuos), hacia un grupo de población en particular y que pueden influir, consciente o inconscientemente, en el comportamiento de dicho individuo hacia los miembros de ese grupo. Generalmente, los estigmas, estereotipos negativos y prejuicios son factores precursores de las conductas discriminatorias (Praia City Group, 2020), y también contribuyen a la reproducción de estos comportamientos en el tiempo.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Allport (1954/1958), Dovidio y otros (2004), Al Ramiah y otros (2010), Correll y otros (2010), Telles (2020), González (2020) y Praia City Group (2020).

II. Estrategias metodológicas y fuentes para medir la discriminación

Existen variadas estrategias metodológicas y fuentes de datos posibles para abordar la medición de la discriminación, las cuales tienen ventajas y desventajas, sea en lo referido a la validez interna de sus conclusiones como en la posibilidad de generalizar los resultados a la población (validez externa). En adelante se describen y analizan las principales estrategias metodológicas y fuentes disponibles para la medición de la discriminación, teniendo especialmente en cuenta su aptitud para aproximarse a la incidencia de la discriminación que afecta a la población general de un territorio determinado.

A. Experimentos de laboratorio

En los experimentos de laboratorio, el investigador asigna aleatoriamente a los participantes a las diferentes condiciones experimentales (ej., tratamiento vs control), y mide las respuestas de los participantes a la manipulación, mientras procura controlar todos los factores distintos al tratamiento que podrían contaminar los resultados. Este procedimiento es el más apropiado para inferir una relación de causalidad entre un estímulo y una variable dependiente, puesto que, cuando es correctamente ejecutado, garantiza que las diferencias observadas sean atribuibles esencialmente al tratamiento y no a otra cosa⁶ (National Research Council, 2004; Al Ramiah y otros, 2010).

A través de los experimentos de laboratorio se han analizado actitudes y conductas discriminatorias directas e indirectas, y su principal aporte ha sido el esclarecimiento de los mecanismos psicológicos que contribuyen a la discriminación, especialmente de los que subyacen a sus formas más sutiles o indirectas (véase el recuadro 2), las cuales, aun cuando permanecen ocultas para no entrar en

⁶ Validez interna.

conflicto con las normas sociales, siguen moldeando la cognición, las emociones y las conductas de los individuos en las sociedades actuales (Al Ramiah y otros, 2010).

Los experimentos de laboratorio sobre las formas más sutiles del prejuicio han permitido establecer que el sesgo negativo de los blancos contra los afroamericanos en los Estados Unidos es más frecuente de lo que evidencian las encuestas (Al Ramiah y otros, 2010). A través de estos métodos se ha determinado, entre otros hallazgos, que las actitudes de los norteamericanos blancos sobre las políticas de asistencia social se pueden predecir conociendo cómo piensan sobre los afroamericanos⁷, y que la activación sutil de estereotipos sobre los afroamericanos puede afectar el desempeño académico⁸.

A pesar de sus ventajas, tanto la artificialidad de las condiciones creadas en el laboratorio como la no representatividad de las muestras (habitualmente estudiantes universitarios), determinan que sus resultados no sean generalizables. Estos problemas de validez externa hacen que los experimentos de laboratorio no sean aptos para determinar la incidencia de la discriminación en la población general, ni tampoco para esclarecer la contribución de la discriminación a los resultados adversos de bienestar que afectan a los grupos menos favorecidos (National Research Council, 1974).

Recuadro 2 **Discriminación implícita y explícita: un experimento de laboratorio**

Las actitudes organizan subjetivamente el entorno, orientan a los perceptores hacia los objetos y las personas que se encuentran en este y son adaptativas. Sin embargo, los sujetos no tienen que ser conscientes de la operación de sus actitudes para que estas influyan en la conducta. A diferencia de las actitudes explícitas, que son captadas a través de las preguntas habituales de autorreporte utilizadas en las encuestas, las actitudes implícitas se *activan automáticamente* por la mera presencia (real o simbólica) del objeto de actitud y suelen funcionar *sin plena conciencia o control* del individuo (Dovidio y otros, 2002).

El interés en la medición de las actitudes implícitas fue motivado en parte por el desafío de medir las actitudes prejuiciosas en sociedades donde la afirmación explícita de opiniones discriminatorias se ha vuelto menos aceptable. Así, se han desarrollado técnicas para la medición de las actitudes o sesgos implícitos, las que se han basado en el supuesto, apoyado por la neurociencia y la investigación cognitiva, de que cuanto más fuerte es la asociación mental entre dos conceptos, menor es el tiempo que requieren las personas para clasificarlos como pertenecientes a la misma categoría (Krieger y otros, 2011).

Dovidio y otros (2002) examinaron la relación entre el prejuicio explícito e implícito y las conductas discriminatorias verbales y no verbales en una muestra de 40 estudiantes norteamericanos blancos y de ambos sexos. Para la medición de las actitudes prejuiciosas explícitas, se aplicó un cuestionario para el autorreporte de las actitudes hacia los afrodescendientes. Para la medición de las actitudes implícitas, se efectuó un experimento de laboratorio, con imprimación (priming) subliminal con rostros de personas blancas y negras para activar actitudes raciales. Luego, se solicitó a los participantes realizar una tarea de emparejamiento de adjetivos negativos y positivos con imágenes de personas blancas o afrodescendientes de ambos sexos. Se midió el tiempo de respuesta para cada combinación de categoría-palabra (ej., negro/malo), donde las latencias de respuesta más cortas reflejaron asociaciones implícitas más fuertes y estereotipadas. Después de la tarea de clasificación, se generaron interacciones entre los participantes y confederados blancos y afrodescendientes, las cuales fueron video grabadas. A continuación, grupos de codificadores evaluaron los comportamientos no verbales y verbales y la conducta global de los participantes.

El estudio encontró que el prejuicio explícito predijo significativamente el sesgo en el comportamiento verbal en los participantes, y que el prejuicio implícito predijo significativamente el sesgo en la conducta no verbal. Esto no solo indica que las actitudes implícitas son importantes predictores de conducta, sino también que *las actitudes implícitas y explícitas en parte corren por carriles distintos*.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Dovidio y otros (2002) y Krieger y otros (2011).

⁷ Por ejemplo, véase el experimento de la Reina del Bienestar (Gilliam, 1999).

⁸ Steele y Aronson (1995) observaron que los universitarios afroamericanos se desempeñaron peor en una prueba de habilidad verbal después de recordar sutilmente su identidad racial estereotipada negativamente. Este hallazgo se ha replicado con una variedad de poblaciones (Inzlicht & Schmader, 2012; Steele, Bianchi y Ambady, 2014).

B. Experimentos de campo

Los experimentos de campo utilizan la misma estrategia metodológica que los experimentos de laboratorio, dado que asignan al azar a los sujetos a las distintas condiciones experimentales, para establecer si un estímulo (tratamiento) genera un resultado particular. Sin embargo, sus resultados están mucho más expuestos a la incidencia de cambios en el entorno, los que no son controlables por los investigadores. Los experimentos de campo usualmente son más caros y complejos de implementar que los de laboratorio, pero sus resultados son más generalizables a la población.

Las auditorías son experimentos de campo muy usados en el estudio de la discriminación. A través de las auditorías se comparan los resultados obtenidos por pares de sujetos equivalentes en un conjunto de características demográficas y socioeconómicas, pero que difieren en su pertenencia a una categoría potencialmente discriminada. Las auditorías suelen realizarse mediante dos estrategias: la primera utiliza un enfoque *personalizado*, en el cual las personas son enviadas a entrevistas de empleo, o lo solicitan por teléfono. En la segunda, se envían las solicitudes *por correspondencia* (ej. correo físico u otra vía) como respuestas a ofertas reales de empleo o arriendo.

La mayoría de las auditorías se ha realizado en los países desarrollados (para un caso en América Latina, véase el recuadro 3). Zschirnt y Ruedin (2016), en un metaanálisis de 738 pruebas por correspondencia en países OCDE entre 1990 y 2015, encontraron que las personas de minorías étnico/raciales tuvieron un 40% menos de probabilidades de ser llamadas a una entrevista de empleo que candidatos de grupos mayoritarios igualmente calificados. En un metaanálisis sobre la discriminación en la contratación de afroamericanos y latinos en Estados Unidos, se observó que los blancos recibieron un 36% más de devoluciones de llamadas que los afroamericanos y un 24% más que los latinos (Quillian y otros, 2017).

En comparación a las encuestas, los estudios de auditoría permiten un mayor control de las características de los sujetos que se comparan. Sin embargo, las auditorías basadas en el enfoque personalizado han sido criticadas por la imposibilidad de asegurar que los falsos solicitantes sean estrictamente equivalentes. Además, los estudios de auditoría tienden a utilizar muestras insuficientes para captar los medios principales a través de los que la personas obtienen empleo, dado que suelen limitarse a los avisos de empleo publicados en los periódicos, con lo cual se excluyen los empleos que se obtienen a través de contactos y redes sociales informales (Heckman y Siegelman, 1993; Heckman, 1998).

Recuadro 3

Un estudio por correspondencia sobre la discriminación laboral por género en Santiago de Chile

Bravo, Sanhueza y Urzúa (2010) analizaron la discriminación de género en el mercado laboral chileno mediante una prueba por correspondencia. La estrategia utilizada en el estudio fue la siguiente: se enviaron más de 11 mil currículums vitae (CV) ficticios para responder a ofertas de trabajo reales publicadas en un diario de circulación masiva en Santiago de Chile durante 2006. Para cada aviso de empleo, se envió un conjunto de CV estrictamente comparables, modificando exclusivamente el sexo, el lugar de residencia y el nombre y apellido del postulante. La discriminación se midió a través de la comparación entre las tasas de respuesta obtenida para los distintos grupos. El control total de la información entregada en los distintos CV permitió la construcción de sujetos "idénticos", con lo cual se procuraron eliminar los posibles sesgos ocasionados por factores no observables que afectan la productividad para ambos sexos.

Los resultados del estudio no mostraron diferencias estadísticas significativas en las tasas de respuesta por género (14,9% para los hombres y 14,6% para las mujeres), lo cual implica que las mujeres y hombres tuvieron la misma probabilidad de ser llamados para la segunda etapa en el proceso de selección. Al controlar por tipo de ocupación, se observó una tasa de respuesta para las mujeres más baja que para los hombres (diferencia estadísticamente significativa), pero solo para los empleos no calificados. Al comparar los resultados por tipo de apellido, tampoco hubo diferencias significativas por sexo. Lo mismo sucedió al examinar los resultados para los apellidos de clase baja y para quienes residen en áreas de ingreso alto.

Los resultados de Bravo, Sanhueza y Urzúa (2010) convergen con los obtenidos por algunos estudios por correspondencia efectuados en países europeos, que no observaron sesgos de género en la contratación laboral (Albert y otros, 2011; Bygren y otros, 2017). Sin embargo, también hay investigaciones en países europeos que han observado sesgos de género, aunque estos efectos se han apreciado solo para las mujeres de menor nivel educativo y que son madres (Petit, 2007; González, Cortina y Rodríguez, 2019).

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Bravo, Sanhueza y Urzúa (2010), Albert y otros (2011), Bygren y otros (2017), Petit (2007) y González, Cortina y Rodríguez (2019).

C. Datos observacionales

Los estudios basados en datos observacionales suelen ser la herramienta más utilizada por los analistas para explorar problemas de discriminación. En este caso, hay dos procedimientos habitualmente empleados: el primero es la realización de comparaciones simples de bienestar en poblaciones desagregadas por algún atributo que identifique a grupos posiblemente discriminados; el segundo es la construcción de modelos de regresión, que incluyen variables independientes que teóricamente “predicen” la discriminación (ej. género, etnia, etc.).

Los datos obtenidos mediante muestras representativas a nivel nacional, como las encuestas desarrolladas por las ONE, proveen información sobre los resultados de bienestar de la población general en distintas dimensiones (por ej. empleo, nivel educativo, etc.). Esta información, si es desagregada por el género, la etnia, la situación socioeconómica o la discapacidad (entre otros factores), puede aportar evidencia inicial que ayudará a focalizar estudios más detallados sobre el efecto de la discriminación en las diferencias de bienestar. Los datos generados en base a estudios longitudinales o de panel, que incluyen observaciones repetidas a lo largo del tiempo, son muy importantes en este sentido, ya que permiten identificar a la población persistentemente privada y examinar sus características demográficas⁹.

En todo caso, ni las comparaciones simples de bienestar (sean correlacionales o antes/después), ni los modelos habituales de regresión son aptos para analizar relaciones de causalidad. Las regresiones estándar no son apropiadas para atribuir diferencias de bienestar a la discriminación, puesto que están afectadas por el *sesgo de variables omitidas* y sobre todo por el *sesgo de selección*. Este último ocurre cuando se excluye sistemáticamente de la muestra a individuos con características distintas de las personas que están en la muestra, y cuando dichos atributos están correlacionados con los resultados de bienestar. La presencia de estos sesgos no hace recomendable realizar inferencias causales en base al coeficiente de cualquier variable que indique la membresía a una categoría social discriminada.

D. Registros administrativos

Una fuente de datos sobre conductas discriminatorias muy poco aprovechada en la región son los registros administrativos. Un caso de uso de registros para visibilizar la violencia contra los grupos discriminados es la medición de los *crímenes de odio* en Estados Unidos¹⁰, o las infracciones de ley motivadas, completa o parcialmente, por el sesgo o prejuicio contra la raza, el color, la religión, el origen

⁹ Algunos estudios han procurado aprovechar los datos observacionales frente a la ocurrencia de cambios inesperados en políticas o leyes relacionadas con algún grupo discriminado. La forma habitual que adquieren estas investigaciones es la comparación antes y después de la instrumentación de alguna política o de una ley (National Research Council, 2004).

¹⁰ La expresión “crímenes de odio” comenzó a popularizarse en 1990, año en el que el Congreso norteamericano aprobó la Hate Crimes Statistics Act (Ley de Estadísticas sobre Crímenes de Odio).

nacional, la orientación sexual, el género, la identidad de género o la discapacidad de la víctima¹¹. Esta práctica ha sido replicada en otros países desarrollados, pero con definiciones distintas a las utilizadas en Estados Unidos¹².

En América Latina, quizás el único esfuerzo sistemático en esta dirección ha sido el indicador de femicidios¹³, el cual, aunque es un gran avance, se acota a un delito (homicidios) y a uno de los varios grupos objetivos posibles. Hasta ahora, ningún país de la región ha tipificado como un delito específico a los crímenes de odio, y por ello, no hay registros oficiales. Así, el seguimiento de los delitos violentos motivados por el sesgo hacia algunos grupos particularmente marginalizados ha quedado en manos de entidades no estatales¹⁴. Lo que sí existe en algunos países de la región son leyes antidiscriminación, pero estas son muy heterogéneas entre sí y no han dado lugar a la consolidación de estadísticas comparadas.

Ahora bien, los registros de conductas criminales están muy expuestos a problemas de sub-reporte, los cuales podrían acentuarse para los delitos violentos motivados por el sesgo hacia determinados grupos¹⁵. A su vez, dado que no todos los eventos de discriminación son denunciados a los tribunales, las estadísticas sobre infracciones a las leyes antidiscriminación no son suficientes por sí solas para captar el alcance real de la discriminación existente en un país¹⁶.

E. Autorreporte mediante encuestas

Las encuestas por muestreo constituyen el medio más utilizado para captar autorreportes de discriminación, y también para indagar sobre las opiniones sesgadas hacia ciertas categorías sociales. La información que proveen las encuestas es útil para identificar y caracterizar a los grupos de población que se sienten más afectados por la discriminación, y también es valiosa para aproximarse a las actitudes que subyacen a las opiniones y conductas abiertamente discriminatorias.

Los datos con base en el autorreporte pueden llevar a sub o sobre estimar el alcance verdadero de la discriminación. Por un lado, la expresión abierta de opiniones y conductas discriminatorias se ha vuelto menos aceptable socialmente, por lo que las manifestaciones de la discriminación se han vuelto más sutiles (National Research Council, 2004; Al Ramiah y otros, 2010). Por otro, la difusión mediática de las demandas de grupos tradicionalmente discriminados podría hacer más saliente la discriminación de determinadas categorías sociales, tanto para los mismos afectados como para la población general.

En América Latina, la medición de las experiencias de discriminación y de las actitudes sesgadas hacia ciertos grupos ha sido desarrollada principalmente por Universidades y por empresas de estudios de opinión pública. La incorporación de estas preguntas en las encuestas de hogares implementadas por las ONE de la región es todavía incipiente (véase el capítulo IV sección D en este documento).

¹¹ Para más detalles, véase <https://www.justice.gov/hatecrimes/learn-about-hate-crimes/chart>.

¹² Por ejemplo, véase Glet (2009) para el caso alemán.

¹³ Para más detalles, véase <https://oig.cepal.org/es/indicadores/femicidio>.

¹⁴ Por ejemplo, De Grazia (2020), en base a información provista por el Observatorio de Personas Trans Asesinadas, indica que entre los años 2008 y 2019, alrededor de un 80 % de los homicidios de personas trans a nivel mundial, fueron cometidos en América Latina.

¹⁵ En el caso de los delitos de odio, se ha obtenido evidencia de que estos se denuncian menos que otros delitos (Zaykowski, 2010).

¹⁶ Al respecto, véase el análisis de la Dirección de Estudios Corte Suprema de Chile (2017) sobre la ley antidiscriminación (ley "Zamudio"), cinco años después de su implementación.

III. Propuesta de indicador basado en el autorreporte de discriminación para el seguimiento de los ODS

En las Metas 10.3 y 16.b. de los ODS se propone, de aquí al 2030, **eliminar las leyes, políticas y prácticas discriminatorias**, alcanzar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades de resultados. Para el seguimiento de ambas metas se propuso como indicador la **proporción de la población adulta¹⁷ que declara haberse sentido personalmente discriminada o acosada en los últimos 12 meses por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos¹⁸**.

El propósito de esta medida basada en el autorreporte sería cuantificar la **prevalencia de la discriminación** y el acoso en la población adulta a nivel nacional (OHCHR, 2020). Este indicador permitiría una **evaluación más directa** de la discriminación, puesto que capta las experiencias personales y no las percepciones generales sobre la extensión de la discriminación en país (OHCHR, 2012, 2020).

Atendiendo a que la mayoría de las ONE, sobre todo aquellas de los países en desarrollo, no produce información oficial sobre la discriminación en base al autorreporte, la OHCHR (2020) está promoviendo el uso de un módulo breve de preguntas para captar experiencias de **discriminación y acoso¹⁹**. Dadas las superposiciones normativas entre el acoso y la discriminación, y considerando las

¹⁷ Si bien la descripción oficial del indicador no hace referencia explícita a la población adulta, esta especificación se encuentra en los metadatos del indicador. Para mayor información, véase: <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-10-03-01.pdf>.

¹⁸ Esta metodología es respaldada por el Grupo interinstitucional y de expertos sobre indicadores de los ODS de la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas (novena reunión, Beirut, 25-28 de marzo de 2019). Se ha definido a este indicador como medida ODS de nivel II (2020). Véase <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>.

¹⁹ El acoso es una conducta inapropiada que podría ser percibida como ofensiva o humillante por otra persona. El acoso puede incluir acciones de naturaleza sexual (OHCHR, s.a.).

dificultades que podrían tener los encuestados para diferenciar ambos conceptos, en el módulo se propone preguntar por el acoso en términos de los motivos prohibidos de discriminación.

A su vez, en el módulo breve de preguntas, se sugiere proporcionar a los entrevistados una lista de motivos posibles de discriminación. La lista incluida en el módulo (véase el cuadro 1) fue elaborada como un punto de partida, sugiriéndose a las ONE que adecúen la lista a los contextos locales, a través de procesos participativos, con énfasis en la incorporación de las distintas instituciones nacionales implicadas en la promoción de los derechos humanos (OHCHR, 2020).

En lo relativo a la definición del tiempo de referencia, se puso atención al sesgo de la memoria conocido como “*telescopio hacia adelante*”²⁰, que provoca que los eventos remotos sean recordados como más recientes. Por ello, el módulo incluye una pregunta inicial sobre las experiencias de discriminación durante los últimos 5 años, y luego considera una consulta sobre lo acaecido en los últimos 12 meses (véase el cuadro 1). En el módulo también se recomienda leer a los encuestados una definición corta de discriminación antes de realizar las preguntas, puesto que debería ayudarles a entenderlas mejor y a recordar de modo más fiable los eventos²¹.

Cuadro 1

Módulo de preguntas para el autorreporte de la discriminación experimentada: propuesta de las Naciones Unidas ^a

Consigna inicial: le preguntaré sobre la discriminación. La discriminación ocurre cuando a Ud. lo tratan menos favorablemente en comparación con los demás o lo acosan por su apariencia, de dónde viene, en lo que cree o por otras razones. Es posible que a Ud. le nieguen el acceso igualitario al trabajo, la vivienda, la salud, la educación, el matrimonio y la vida familiar, la policía, la justicia, las tiendas, restaurantes o cualquier otro servicio u oportunidad. Ud. también puede encontrarse con comentarios, gestos u otras conductas que lo hagan sentir ofendido, insultado o amenazado, por lo que Ud. podría tener que mantenerse alejado de algunos lugares o actividades para evitar dichos comportamientos”						
Pregunta 1: En (País) ¿Usted siente que personalmente experimentó alguna forma de discriminación o acoso durante los últimos 5 años, es decir (año de la entrevista menos cinco), por alguno de los siguientes motivos?						
Pregunta 2: En (País), ¿Ud. siente que personalmente experimentó alguna forma de discriminación o acoso durante los últimos 12 meses, por alguno de los siguientes motivos?						
Motivos	Discriminado últimos 5 años			Discriminado últimos 12 meses		
	SI	NO	NR	SI	NO	NR
Sexo	1	2	97	1	2	97
Edad (muy joven o muy viejo)	1	2	97	1	2	97
Discapacidad o estado de salud	1	2	97	1	2	97
Etnia, color de la piel, lenguaje	1	2	97	1	2	97
Situación migratoria	1	2	97	1	2	97
Situación socioeconómica	1	2	97	1	2	97
Lugar de residencia	1	2	97	1	2	97
Religión	1	2	97	1	2	97
Situación familiar o matrimonial	1	2	97	1	2	97
Orientación sexual o identidad de género	1	2	97	1	2	97
Opinión política	1	2	97	1	2	97
Otra	1	2	97	1	2	97

Fuente: Extraído de OHCHR (s.a.), https://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/SDG_Indicator_16b1_10_3_1_Guidance_Note%20.pdf.

^a La traducción del módulo de preguntas es preliminar.

²⁰ Ese efecto en la literatura técnica es conocido como “Forward Telescoping”. También existe el efecto inverso, o “Backward Telescoping”. Por ejemplo, véase El Haj, Janssen y Antoine (2017).

²¹ En los pretest de módulos sobre discriminación en países de América Latina, se ha observado que muchas personas no entienden las palabras “discriminado” o “discriminación” (Telles, 2020).

Durante el período 2014-2019, 34 países enviaron por primera vez información sobre el indicador, aunque no queda claro si dichos datos fueron generados mediante la aplicación del módulo propuesto por las Naciones Unidas. En cuanto a la evidencia obtenida, en los 34 países con datos, las mujeres tienen una mayor probabilidad de reportar discriminación que los hombres. Entre las mujeres con discapacidad, una de cada tres declaró haber sufrido discriminación. El principal motivo de discriminación mencionado por estas mujeres no era la discapacidad en sí misma, sino la religión, la etnia y el sexo (Guerreiro, 2020).

En los metadatos del indicador²² y en OHCHR (2020) se identifican algunas limitaciones de la medición de las experiencias de discriminación: la primera es que no capta las prácticas de discriminación no interpretadas como tales por los entrevistados, o que estos no están dispuestos a revelar. La segunda es que, a través de la información que provee el indicador, no existe posibilidad de fundamentación legal de un caso de discriminación²³. La tercera es que, dependiendo de la representatividad y el tamaño de la muestra, no siempre será útil para desagregar por grupos específicos de población.

Para la OHCHR, el indicador de discriminación con base en el autorreporte es solo un punto de partida, puesto que se necesita información adicional que permita evaluar de manera más comprehensiva el impacto de las reformas políticas y legislativas frente a la discriminación. Por ello, se desarrolló un módulo complementario (véase el cuadro 2), que tiene por objetivo mejorar la caracterización de los eventos de discriminación (situaciones o ámbitos en que ocurrieron) y conocer las reacciones de las víctimas (Guerreiro, 2020).

Cuadro 2
Preguntas complementarias para la medición de la discriminación experimentada^a

Preguntas	Categorías de respuesta
¿En qué tipo de situaciones experimentó Ud. esos incidentes? Marque todas las que apliquen. En el trabajo	Para cada una de las situaciones: 1. Sí; 2. No
1. Al buscar empleo	
2. En una tienda, banco, restaurante, bar, club nocturno, hotel	
3. En el transporte público, en la calle o en otros lugares públicos	
4. En mi hogar	
5. Al buscar o recibir atención en salud	
6. Al asistir a la escuela o a clases	
7. Al buscar una vivienda	
8. Con la policía o en tribunales	
9. En las redes sociales	
10. Otros	
¿Cuáles de las siguientes alternativas representan mejor el foco de la discriminación que Ud. sufrió en el trabajo? Marque todas las que apliquen	Para cada una de las situaciones: 1. Sí; 2. No
1. Sueldo, salario, remuneración	
2. Promoción, ascenso	
3. Condiciones de trabajo	
4. Acoso, hostigamiento	
5. Despido	
6. Otra.	
¿Usted informó o se quejó sobre el incidente?	1. Sí, 2. No
¿A quién le informó sobre el incidente o le planteó la queja?	1. Policía 2. Sindicato, Gremio, Consejo de Personal 3. Empleador, patrón 4. Organización no gubernamental/Organización de Ayuda Social 5. Organización o dirigente comunitario/local 6. Organismo de Derechos Humanos 7. Un abogado, servicio legal o de apoyo jurídico 8. Otro 9. Prefiero no decirlo

²² Véase <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>.

²³ Aunque en la realidad, es muy discutible que se le pueda a pedir a un indicador obtenido a través de encuestas, donde se supone que las respuestas son confidenciales, un carácter probatorio desde el punto de vista legal. No es ese el propósito de las encuestas.

Preguntas	Categorías de respuesta
¿Porqué Ud. no informó o no se quejó sobre el incidente?	1. Tuve miedo de no ser tratado adecuadamente/represalias/consecuencias negativas 2. No sabía cómo hacer una queja/donde reportarla/no conocía la ley 3. No habría pasado nada/ es inútil informar 4. Es un proceso largo, requiere gastar mucho dinero 5. Por problemas legales/no tengo papeles de residencia/por dificultades de lenguaje 6. No tenía pruebas 7. Otra 8. Preferiría no decirlo.

Fuente: Traducido de Guerreiro (2020).

^aTraducción libre del inglés al español.

IV. Instrumentos y preguntas para medir la discriminación en base al autorreporte

A. Investigaciones académicas en los países desarrollados

Los instrumentos para medir las percepciones de discriminación en la población adulta se desarrollaron inicialmente en el estudio del racismo en los Estados Unidos²⁴. Algunas de estas medidas, como la Escala de Racismo Percibido (McNeilly y otros, 1996) y el Calendario de Eventos Racistas (Klonoff & Landrine, 1999), han llegado a ser bastante utilizadas en estudios académicos. Por ejemplo, ambos instrumentos fueron empleados en el 10% y el 9%, respectivamente, de los 134 estudios sobre discriminación racial incluidos en el metaanálisis de Pascoe y Richman (2009), respectivamente.

La Escala de Racismo Percibido no solo capta la frecuencia de exposición ante distintas expresiones del racismo (por ejemplo, institucionales e individuales, abiertas y encubiertas), sino además procura medir las experiencias de discriminación racial de modo multidimensional. El Calendario de Eventos Racistas también fue diseñado para medir percepciones de discriminación racial entre los afroamericanos, y posteriormente fue adaptado para medir la discriminación percibida por otras minorías étnicas y sexuales en los Estados Unidos (Atkins, 2014).

Ahora bien, la Escala de Racismo Percibido tiene 51 preguntas, por lo cual su utilización en una encuesta multipropósito es completamente inviable²⁵. Por su parte, el Calendario de Eventos Racistas, aunque tiene menos preguntas (18), también es largo para encuestas con objetivos múltiples. A su vez, estos instrumentos están diseñados para captar solo uno entre varios motivos posibles de

²⁴ Pascoe y Richman (2009) en un metaanálisis de 134 estudios sobre discriminación percibida en Estados Unidos y otros países, observaron que un 66% de los estudios analizó la discriminación racial, un 14% la discriminación de género y un 6% la discriminación por orientación sexual.

²⁵ Hay versiones abreviadas de esta escala. Un ejemplo es la Escala de Discriminación y Acoso Crónico en el Empleo (Bobo y otros, 2000), la cual tiene 12 preguntas, pero como indica su nombre, se aplica solamente a quienes tienen empleo.

discriminación. Atendiendo a estos elementos, se han desarrollado instrumentos más breves y que buscan captar la discriminación experimentada por la población adulta en general.

Entre estos instrumentos destaca la *Escala de Discriminación Cotidiana* (EDC), utilizada para evaluar las percepciones de discriminación en la población general y en grupos específicos durante dos décadas y en más de doce países (Bastos y Harnois, 2020). A través de esta medida se busca captar las *experiencias crónicas* de discriminación, o *la exposición frecuente a molestias e indignidades en la vida diaria* (Williams y otros, 1997). La EDC mide las percepciones de discriminación en los siguientes ámbitos: trato injusto (preguntas 1 a 3 en el cuadro 3), estereotipos (preguntas 4 a 7) y discriminación generalizada (preguntas 8 y 9). La pregunta sobre el motivo de discriminación se introdujo en el 2008.

Cuadro 3
Escala de discriminación cotidiana^a

Preguntas	Frecuencia	Motivo de discriminación
Escala original		
En su vida diaria, ¿con qué frecuencia le han pasado las siguientes cosas?		
1.Lo trataron con menos amabilidad (cortesía) que las demás personas	1.Casi todos los días	Para Usted, ¿cuál fue la razón principal de estas experiencias? ¿Diría que fue por?
2.Lo trataron con menos respeto que a las demás personas	2.Al menos una vez por semana	
3.Recibió un peor servicio en los restaurantes y tiendas que las demás personas	3.Algunas veces al mes	
4.Otras personas se comportaron como si Ud. no fuera inteligente	4.Algunas veces al año	
5.Otras personas se comportaron como si le tuvieran miedo	5.Menos de una vez al año	
6.Otras personas se comportaron como si creyeran que Ud. es deshonesto	6.Nunca	
7.Otras personas se comportaron como si creyeran que eran mejores que Ud.		
8.Le pusieron apodos o sobrenombres ofensivos o lo insultaron		
9.Fue amenazado o acosado		
Versión abreviada		
En su vida diaria, ¿con qué frecuencia le han pasado las siguientes cosas?		
1.Lo trataron con menos amabilidad (cortesía) que las demás personas	1.Casi todos los días	Para Usted, ¿cuál fue la razón principal de estas experiencias? ¿Diría que fue por?
2.Recibió un peor servicio en los restaurantes y tiendas que otras personas	2.Al menos una vez por semana	
3.Otras personas se comportaron como si Ud. no fuera inteligente	3.Algunas veces al mes	
4.Otras personas se comportaron como si le tuvieran miedo	4.Algunas veces al año	
5.Fue amenazado o acosado	5.Menos de una vez al año	
	6.Nunca	

Fuente: Elaboración propia, en base a Williams y otros (1997), Williams (2016) y Krieger y otros (2005).

^a La traducción de las preguntas al castellano no es exactamente igual a la efectuada por Krieger y otros (2005) en su estudio con una comunidad latina en Estados Unidos. En la pregunta 8, se agregó "ofensivo" puesto que no todos los apodosos o sobrenombres en América Latina tienen un sentido ofensivo.

Por su parte, la Escala de Experiencias Mayores de Discriminación (EEMD) busca medir la discriminación aguda, esto es, los eventos de trato injusto que podrían tener un impacto significativo para la persona, como el haber sido despedido injustamente o detenido por la policía (Williams y otros, 2008). En la versión larga de la escala (véase el cuadro 4), se consulta primero por la ocurrencia de los eventos. Luego se pregunta por el motivo principal de la discriminación, y finalmente se indaga sobre la cantidad de veces en

que la persona experimentó el trato injusto. Al igual que la EDC, la EEMD ha sido adaptada según la población adulta a la que se aplica, y también se ha desarrollado una escala abreviada.

Cuadro 4
Escala de experiencias mayores de discriminación en la vida^a

Preguntas	Categorías de respuesta
"En las siguientes preguntas, nos interesaría saber la forma en que otras personas lo tratan a usted, o lo que Ud. cree sobre la forma en que los demás lo tratan a U. ¿Nos podría decir si cualquiera de las siguientes cosas le han ocurrido?"	
1. ¿Alguna vez fue despedido injustamente de un trabajo?	1.Sí, 2. No
2. ¿Por razones injustas, alguna vez le negaron un empleo?	(se reitera para cada una de las preguntas).
3. ¿Alguna vez le negaron un ascenso o promoción en el trabajo por una causa injusta?	
4. ¿Alguna vez fue injustamente detenido, revisado, interrogado, amenazado o maltratado por la policía?	
5. ¿Alguna vez fue desalentado injustamente de continuar su educación por un profesor u orientador escolar?	
6. ¿Alguna vez le impidieron injustamente cambiarse a otro barrio o vecindario, porque el propietario o el corredor se negó a venderle o arrendarle una casa o apartamento?	
7. ¿Alguna vez se cambió a un vecindario donde sus nuevos vecinos le hicieron la vida difícil a usted o a su familia?	
8. ¿Alguna vez le negaron injustamente un préstamo o un crédito en el Banco o en otra entidad financiera?	
9. ¿Alguna vez recibió un servicio de alguien como un plomero o mecánico de autos que fue peor que el que recibieron otras personas?	
¿Cuál cree Usted fue la principal causa de esta experiencia?	1. Sus ancestros, antepasados u orígenes nacionales 2. Su sexo 3. Su raza 4. Su edad 5. Su religión 6. Su altura o peso 7. Su color de piel 8. Su orientación sexual 9. Su educación o nivel de ingresos 10. Una incapacidad física 11. Otra razón
¿Cuándo le sucedió esto la última vez?	1.La semana pasada 2.El último mes 3.El último año 4.Hace más de un año
¿Cuántas veces le pasó esto en su vida?	Marcar número de veces.
Forma abreviada	
1.Durante su vida, ¿alguna vez fue despedido injustamente de un trabajo o se le ha negó injustamente un ascenso?	1.Sí, 2. No
2. Por razones injustas, ¿alguna vez no lo contrataron para un trabajo?	(se reitera para cada una de las preguntas).
3. ¿Alguna vez fue injustamente detenido, revisado, interrogado, amenazado o maltratado por la policía?	
4.Alguna vez fue desalentado injustamente de continuar su educación por un profesor u orientador escolar?	
5. ¿Alguna vez le impidieron injustamente cambiarse a otro barrio o vecindario, porque el propietario o el corredor se negó a venderle o arrendarle una casa o apartamento?	
6.¿Alguna vez le negaron injustamente un préstamo o un crédito en el Banco o en otra entidad financiera?	

Fuente: Elaboración propia, en base a Williams (2016).

^a La traducción de las preguntas al castellano no es exactamente igual a la efectuada por Krieger y otros (2005) en su estudio con una comunidad latina en Estados Unidos. En la pregunta 8, se agregó "ofensivo" puesto que no todos los apodos o sobrenombres en América Latina tienen un sentido ofensivo.

En la Escala de Experiencias de Discriminación (EED), diseñada originalmente por Krieger (1990), se consulta a las personas si alguna vez experimentaron discriminación en distintas situaciones y/o contextos específicos, y luego se les pregunta por la cantidad de veces en que ello ocurrió (véase el cuadro 5). Aunque la EED, tal cual se utilizó en el estudio de Krieger y otros (2005), está formulada para

el autorreporte de discriminación racial o étnica, puede adaptarse fácilmente para captar otros motivos de discriminación. Asimismo, el cuestionario general usado por Krieger y otros (2005) incluye también preguntas sobre las reacciones y el nivel de preocupación de las personas frente a la discriminación.

Cuadro 5
Escala de experiencias de discriminación^a

Preguntas	Escala de respuestas
¿Alguna vez experimentó discriminación, no le permitieron hacer algo, lo molestaron o lo hicieron sentir inferior en alguna de las siguientes situaciones debido a su raza, etnia o color?	
(1) ¿En la escuela?	1. Sí, 2. No
(2) ¿Al ser contratado o al tratar de obtener un empleo?	(se reitera para cada una de las preguntas).
(3) ¿En el trabajo?	
(4) ¿Al tratar de obtener una casa?	
(5) ¿Al tratar de acceder a atención médica?	
(6) ¿Al requerir ser atendido en una tienda o restaurante?	
(7) ¿Al tratar de obtener crédito, préstamos bancarios o hipotecarios?	
(8) ¿En la calle, en un lugar público?	
(9) ¿Al interactuar con la policía o en un tribunal?	
Para cada situación en la que el entrevistado respondió sí, preguntar: ¿cuántas veces ocurrió esto?	1. Una vez 2. Dos o tres veces 3. Cuatro o más veces

Fuente: Krieger y otros (2005).

^a La traducción de las preguntas al castellano no es exactamente igual a la efectuada por Krieger y otros (2005) en su estudio con una comunidad latina en Estados Unidos. En la pregunta 8, se agregó "ofensivo" puesto que no todos los apodos o sobrenombres en América Latina tienen un sentido ofensivo.

Hay bastante evidencia de que EDC y EED tienen buenas propiedades psicométricas, aun cuando dicha información se basa principalmente en muestras pequeñas obtenidas en Estados Unidos. EDC suele alcanzar coeficientes Alpha entre aceptables y buenos (0,77 y 0,92), y lo mismo sucede con la EED (valores entre 0,74 y 0,91)²⁶. A su vez, existe evidencia de validez de constructo y convergente de los resultados de las dos escalas. Las principales dudas, relevantes para aplicar estos instrumentos en contextos distintos a los países desarrollados, se encuentran en las posibilidades de funcionamiento diferencial de las preguntas (DIF, por su sigla en inglés) con distintos grupos, lo cual podría afectar la equivalencia intercultural de las escalas (véase el cuadro 6).

Cuadro 6
Validez y fiabilidad de las escalas

Estudio	Muestra	Coefficiente alpha ^a	Estructura ^b	Validez ^{cd} y equivalencia
Escala de discriminación cotidiana (EDC)				
Krieger y otros (2005)	172 adultos afroamericanos, blancos y latinos			Correlación 0,72 con constructo de discriminación
Williams y otros (2008)	4351 adultos sudafricanos	0,84-0,91		
Seaton y otros (2010)	1170 adolescentes afroamericanos y afrocaribeños	0,86	Unidimensional EFA: Eigenvalues Factor1: 4,97; Factor 2, <1	
Lewis y otros (2012)	3295 mujeres norteamericanas		Unidimensional CFI=0,966, RMSEA=0,05	Tres ítems con DIF, pero la escala es comparable entre grupos

²⁶ Los Alpha de Cronbach son adecuados para estas escalas, puesto que ambas tienen estructuras unidimensionales.

Estudio	Muestra	Coficiente alpha ^a	Estructura ^b	Validez ^{cd} y equivalencia
Sternthal, Slopen y Williams (2011) ^b	3105 adultos norteamericanos	0,77		
Kim y otros (2014)	10656 adultos norteamericanos		Unidimensional EFA: Eigenvalues Factor1: 4,96; Factor 2, <1	Constructo medido invariante al grupo
González y otros (2016)	3039 indoamericanos y residentes de Alaska	0,92		Correlación con angustia, ira y hostilidad
Harnois y otros (2019)	1049 adultos norteamericanos			Resultados no equivalentes entre grupos
Escala de experiencias mayores de discriminación				
Krieger y otros (2005)	200 norteamericanos, 25 a 64 años, afroamericanos, blanco y latinos			Correlación 0,65 con constructo discriminación
Escala de experiencias de discriminación				
Krieger y otros (2005)	616 adultos norteamericanos	0,74 – 0,86	Unidimensional CFI=0,966 RMSEA=0,069	No se observó DIF relevante por grupo
Burgess y otros (2009)	393 veteranos de guerra afroamericanos	0,88-0,91		
Osman (2015)	703 hombres árabes, de 18 a 64 años	0,90	Unidimensional CFI =0,967	
Urzúa y otros (2019)	481 migrantes colombianos en Chile	0,89-0,91		

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Krieger y otros (2005), Williams y otros (2008), Seaton y otros (2010), Lewis y otros (2012), Sternthal, Slopen y Williams (2011), Kim y otros (2014), González y otros (2016), Harnois y otros (2019), Burgess y otros (2009), Osman (2015) y Urzúa y otros (2019).

^a A través del coeficiente Alpha se mide la consistencia interna (correlación) de los resultados generados por las distintas preguntas de un instrumento (escala). Los valores entre 0,7 y 0,8 son aceptables y los valores entre 0,8 y 0,9 buenos.

^b En psicometría, la estructura empírica es el número de factores subyacentes (dimensiones) que explican la variación de las respuestas a las preguntas. Los Análisis Factoriales Confirmatorios permiten establecer si un modelo teórico particular (por ejemplo, un constructo de discriminación) se ajusta a la estructura empírica de los datos. Algunas medidas de ajuste de los constructos teóricos a los datos son el CFI (Índice Comparativo de Ajuste) y el RMSEA (Error de Aproximación Cuadrático Medio), siendo deseable un CFI >= 0,95 y un RMSEA cercano a 0 (se considera aceptable un valor <= 0,08).

^c Los modelos EFA (Análisis Factoriales Exploratorios) son adecuados para explorar e identificar empíricamente estructuras empíricas, pero no para validar constructos.

^d La validez de un instrumento es el grado en que mide lo que dice que mide. La validez de constructo se establece probando si la estructura teórica del constructo se reproduce empíricamente; la validez convergente es el grado en que la medida se correlaciona con otras variables de una manera teóricamente predecible; la validez intercultural (o intergrupala) y equivalencia de la medida refiere a si el constructo que se mide es el mismo para los distintos grupos.

B. Encuestas sociales y de opinión pública en los países desarrollados

1. La Encuesta Social General en Estados Unidos

La Encuesta Social General (GSS, por su sigla en inglés) es un estudio que se viene realizando anualmente desde 1972, sobre muestras representativas de la población adulta general de Estados Unidos, incluyendo a la población hispano parlante²⁷. A través de la GSS se monitorean las tendencias y cambios en las actitudes, opiniones y comportamientos en la sociedad norteamericana. El cuestionario GSS se estructura en base a un núcleo de preguntas sociodemográficas, de conductas y opiniones, al cual se agregan temas de interés especial (por ej. libertades civiles, criminalidad y violencia, relaciones intergrupales, bienestar psicológico y subjetivo, movilidad social, etc.).

²⁷ La muestra del GSS no era totalmente probabilística en las rondas previas a 1975. La muestra se amplió en 1996, para dar cabida a los hispanos parlantes.

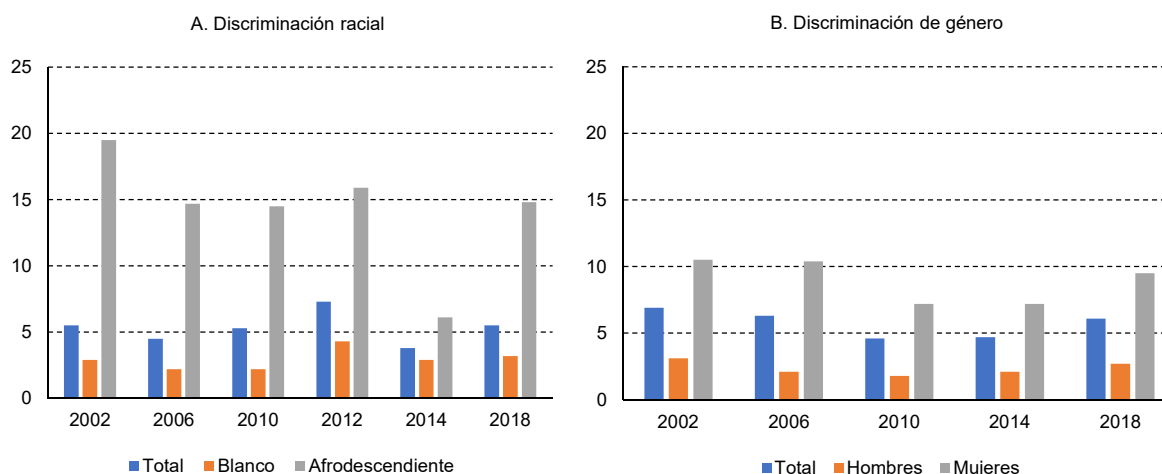
Cuadro 7
Preguntas para el autorreporte de discriminación en la encuesta social general de Estados Unidos

Preguntas	Categorías de respuesta	Rondas
Autorreporte de discriminación en el trabajo		
¿Se siente discriminado de alguna manera en su trabajo por su edad?	1 Sí 2 No 8 No sé 9 Sin respuesta 0 No aplica	Disponible en 6 de 32 rondas, incluyendo 2014 y 2018
¿Se siente discriminado de alguna manera en su trabajo debido a su raza u origen étnico?	1 Sí 2 No 8 No sé 9 Sin respuesta 0 No aplica	Disponible en 6 de 32 rondas, incluyendo 2014 y 2018
¿Se siente discriminado de alguna manera en su trabajo por su género?	1. Sí 2. No 8. No sé 9. Sin respuesta 0. No aplica	Disponible en 6 de 32 rondas, incluyendo 2014 y 2018
Durante los últimos cinco años, ¿ha sido discriminado en su trabajo, por ejemplo, al solicitar un empleo o cuando se le consideró para un aumento de sueldo o un ascenso?	1. Sí 2. No 3. No trabaja o no buscó trabajo 8. No sabe/no responde	2016
Solo para quienes respondieron sí a la pregunta previa: En su opinión, ¿cuál fue el principal motivo de la discriminación? Seleccione un motivo	1 Mi edad 2 Mi raza, etnia 3 Mi nacionalidad 4 Mi sexo 5 Mi religión 6 Mi discapacidad / enfermedad mental o física 7 Mis responsabilidades familiares 8 Mis creencias políticas 9 Otras razones 98. No sabe/no responde	2016
Discriminación existente en el país		
En promedio, los afroamericanos tienen peores trabajos, ingresos y vivienda que los blancos. ¿Crees que estas diferencias son principalmente por discriminación?	1. Sí 2 No 8. No sabe 0. No aplicable	Disponible en 21 de los 32 años de la serie
¿Cuánta discriminación hay que perjudica las posibilidades de que los hispanoamericanos/negros/asiáticos obtengan trabajos bien remunerados? ¿Diría que hay mucha, alguna, un poco o ninguna?	1. Mucha 2. Alguna 3. Un poco 4. Nada en absoluto 8. No sé	1990
¿Cuánta discriminación hay que dificulta a los hispanoamericanos/negros/asiáticos comprar o alquilar una vivienda donde quieran? ¿Diría que hay mucha, alguna, un poco o ninguna?	1. Mucha 2. Alguna 3. Un poco 4. Nada en absoluto 8. No sé	1990

Fuente: Elaboración propia, en base a <https://gssdataexplorer.norc.umd.edu/trends>.

En la GSS se consulta por la discriminación personalmente experimentada en el trabajo, considerando como motivos la raza/origen étnico, la edad y el género. También se incluyen preguntas sobre la discriminación existente en el país, con foco en la discriminación racial (véase el cuadro 7). Entre algunos resultados a mencionar, los datos GGS muestran, como era previsible, que las incidencias de la discriminación racial experimentada en el trabajo son mayores entre los afroamericanos que entre los blancos, y también que las mujeres señalan con mayor frecuencia haber sido víctimas de discriminación de género en el empleo que los hombres (véase el gráfico 1). A su vez, los afroamericanos tienden a reportar más la existencia de discriminación racial en la sociedad que a afirmar que ellos fueron víctimas directas de discriminación (véanse los gráficos 1 y 2).

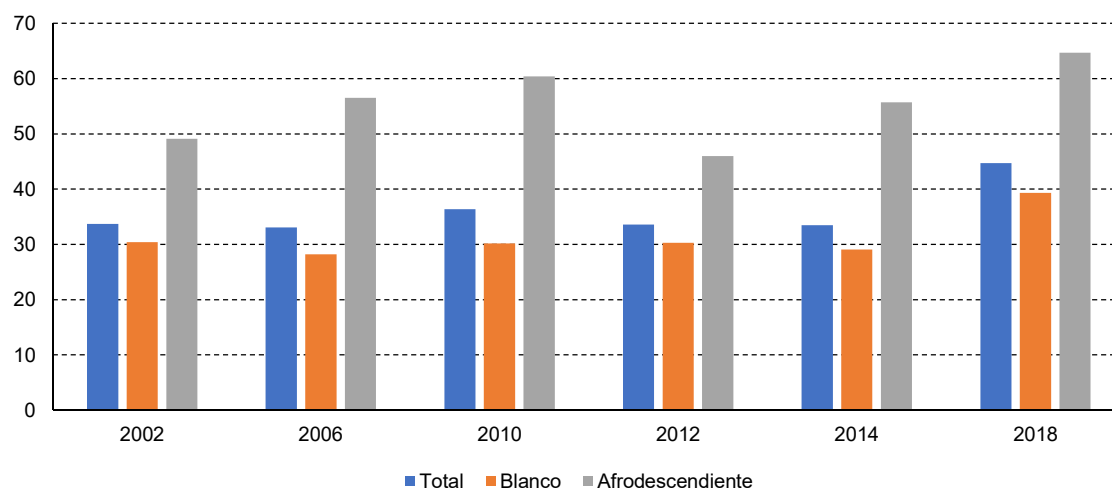
Gráfico 1
Estados Unidos: autorreporte de discriminación racial y de género en el trabajo, 2002 a 2018
(En porcentajes) Empleados que reportan haber sido discriminados en su trabajo por su raza^a o su género



Fuente: Elaboración propia, en base a <https://gssdataexplorer.norc.umd.edu/trends>.

^aEn el caso de la discriminación racial, el total es la suma ponderada de quienes se identifican como blancos, afrodescendientes y otros.

Gráfico 2
Estados Unidos: población que cree que las diferencias raciales se deben a la discriminación, total y por identificación racial, 2002 a 2018
(En porcentajes^a)



Fuente: Elaboración propia, en base a <https://gssdataexplorer.norc.umd.edu/trends>.

^aEl total es la suma ponderada de quienes se identifican como blancos, afrodescendientes y otros.

2. Eurobarómetro

El Eurobarómetro se comenzó a implementar en su forma estándar en 1974, con el objetivo de obtener información para monitorear las opiniones y actitudes de la población adulta europea. Se realiza anualmente, y su implementación considera aproximadamente 1000 entrevistas por país, llegando a cubrir, en 2019 a 28 países europeos. Al igual que otros estudios internacionales de opinión pública, el

cuestionario del Eurobarómetro contiene un módulo básico, que se mantiene a lo largo del tiempo, y módulos especiales sobre temas de interés coyuntural.

Eurobarómetro es posiblemente el estudio internacional de opinión que provee la información más completa sobre las percepciones y actitudes acerca de la discriminación, incluyendo la discriminación personalmente experimentada (véase el cuadro 8). Esto ha hecho posible la realización de distintos Informes dedicados exclusivamente a analizar la discriminación en la Unión Europea (por ejemplo, véanse los informes Eurobarometer 2019, 2012 y 2008).

Cuadro 8
Preguntas para el autorreporte de discriminación en el Eurobarómetro, 2008, 2012, 2015, 2019^a

Preguntas	Categorías de respuesta	Rondas disponibles
Experiencias personales de discriminación		
En los últimos 12 meses, ¿se ha sentido personalmente discriminado o acosado por uno o más de los siguientes motivos? ¿Fue una discriminación basada en ...? Por favor, dígame todo lo que aplique.	1. Sí 2. No	2008 2012 2015 2019
Si la respuesta a la pregunta anterior es afirmativa, se identifica el(los) motivo(s) (selección múltiple)	1. Origen étnico 2. Color de piel 3. Ser hombre o mujer 4. Orientación sexual (gay, lesbiana, bisexual) 5. Ser gitano 6. Ser transgénero 7. Ser intersexual 8. Edad (ser percibido como muy joven o muy viejo) 9. Religión o creencias 10. Discapacidad 11. Opiniones políticas 12. Clase social 13. Apariencia física general 14. Por otra razón 15. No, Ud. no ha sido discriminado o acosado 16. No lo sé	2008 2012 2015 2019
Pensando en la situación más reciente en la que Ud. fue discriminado, ¿en qué circunstancia y lugar ocurrió? (se selecciona solo una alternativa)	1. En un espacio público 2. En el trabajo 3. Al buscar empleo 4. En un café, restaurante o club nocturno 5. En una tienda o banco 6. Por personal universitario o escolar (ya sea como alumno o apoderado) 7. Por personal de salud (administrativos, enfermeras, médicos) 8. Por personal de la asistencia social 9. Al tratar de comprar o arrendar una vivienda 10. Otra 11. No sabe	2019
Testigo presencial de discriminación		
En los últimos 12 meses, ¿ha sido testigo de la discriminación o el acoso de alguien por uno o más de los siguientes motivos? ¿Fue discriminación por motivos de ...? Por favor, dígame todo lo que aplique	1. Por origen étnico 2. Por el género 3. Por la orientación sexual 4. Por la edad 5. Por las creencias religiosas 6. Por discapacidad 7. Por alguna otra razón 8. No	2008
Discriminación existente en el país		
Para cada uno de los siguientes tipos de discriminación, ¿podría decirme si, en su opinión, está muy extendido, bastante extendido, bastante raro o muy raro en (Nuestro País)? Discriminación por motivos de ...	1. Muy extendida 2. Bastante extendida 3. Bastante rara 4. Muy rara	2008 2012 2015 2019
En (Nuestro país), cuando una empresa quiere contratar a alguien y tiene que elegir entre dos candidatos, ¿cuáles de los siguientes criterios pueden colocar a uno de los candidatos en desventaja? (selección múltiple)	1. Su nombre o apellido 2. El lugar donde vive 3. Su manera de hablar o su acento 4. Su origen étnico 5. Su color de piel 6. Si es gitano	2019

Preguntas	Categorías de respuesta	Rondas disponibles
	7. Su género (si es hombre o mujer)	
	8. Su identidad de género (si es transgénero)	
	9. Su orientación sexual (si es gay, lesbiana o bisexual)	
	10. Sus características sexuales (si es intersexual)	
	11. Su edad (si es muy joven o muy viejo)	
	12. Si es discapacitado	
	13. Si expresa alguna preferencia religiosa (si lleva algún símbolo religioso visible)	
	14. Su modo de vestir y su presentación	
	15. Su apariencia física general (altura, peso, rostro, etc.)	
	16. Otra	

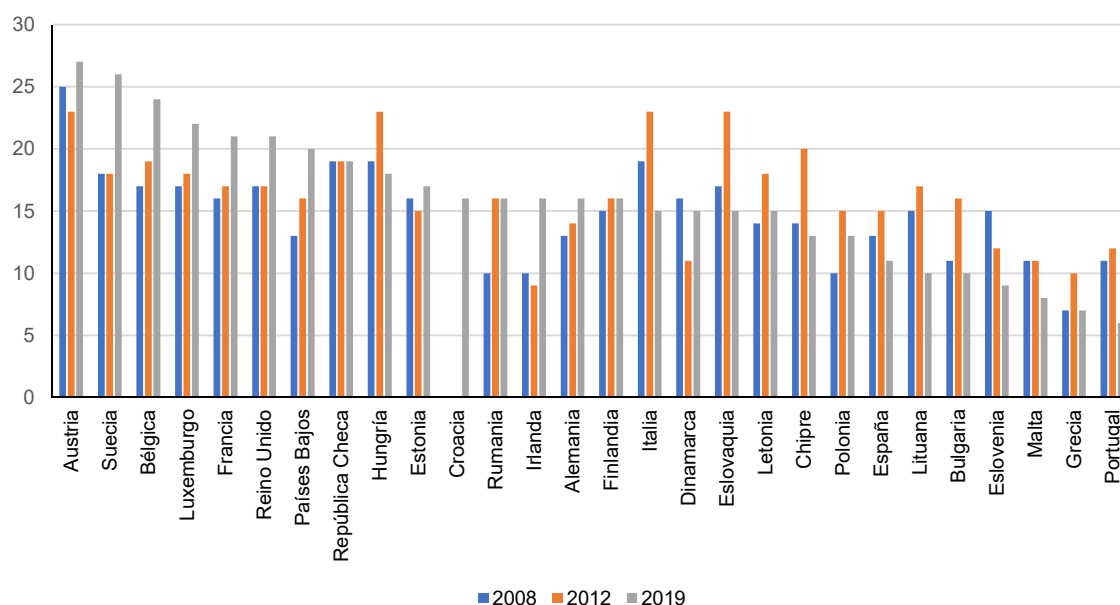
Fuente: Elaboración propia, en base a Eurobarómetro (2008, 2012 y 2019).

^aLa revisión de la disponibilidad de datos no está completa, dado que solo se tuvo acceso a los Informes Eurobarómetro 2008, 2012, 2015 y 2019. No se tuvo acceso a bases de datos con series de tiempo.

Los resultados del Eurobarómetro indican que las incidencias de los reportes de discriminación personalmente experimentada varían bastante entre los países europeos (véase el gráfico 3). Al examinar la robustez del indicador en la comparación entre países, se aprecian ordenamientos más estables de países para algunos pares de años que para otros (por ejemplo, los coeficientes de Spearman Brown fluctúan entre 0,756 para 2008 y 2012, y 0,513 para 2012 y 2017). A su vez, la pregunta sobre las causas de discriminación genera una dispersión importante en las respuestas de los entrevistados (véase el gráfico 4), lo cual podría derivarse de la cantidad de alternativas de respuesta disponibles. Asimismo, muy pocos entrevistados señalaron haber sido discriminados por más de una causa (3% en 2008).

Gráfico 3

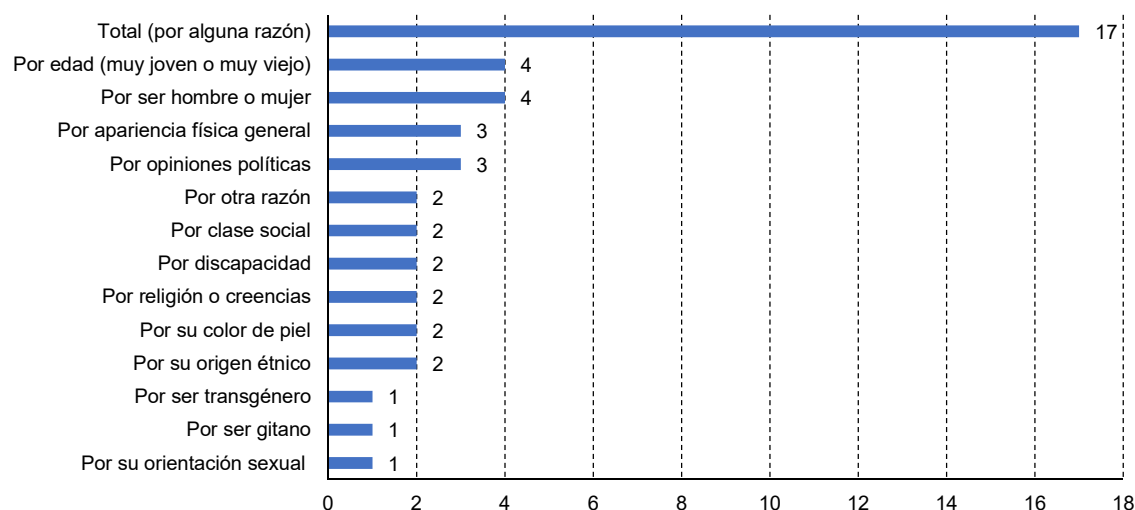
Unión Europea (28 países): población que reporta haber sido discriminada por algún motivo en el último año, por países y total UE^a, 2008, 2012 y 2019
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia, en base a Eurobarómetro (2008, 2012 y 2019).

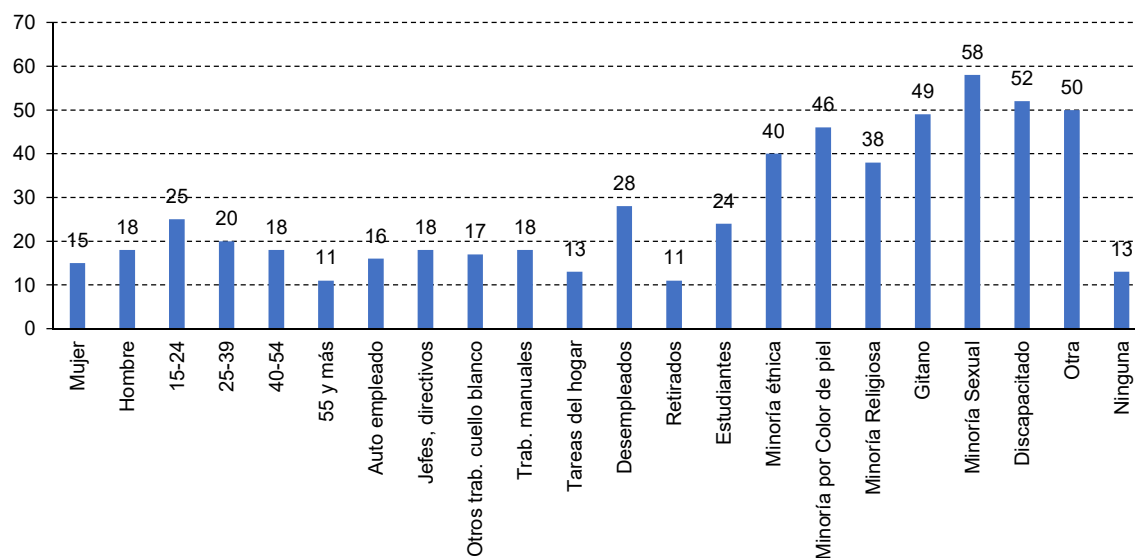
^aNo se indica en los Informes si el valor para la Unión Europea corresponde a un promedio simple o ponderado.

Gráfico 4
Unión Europea (28 países): población que reporta haber sido discriminada en el último año, total y por causas de discriminación, 2019
(En porcentajes, promedio para la UE)



Fuente: Elaboración propia, en base a Eurobarómetro (2019).

Gráfico 5
Unión Europea (28 países): autorreporte de discriminación según distintas características de los entrevistados^a, 2019
(En porcentajes, promedio para la UE)



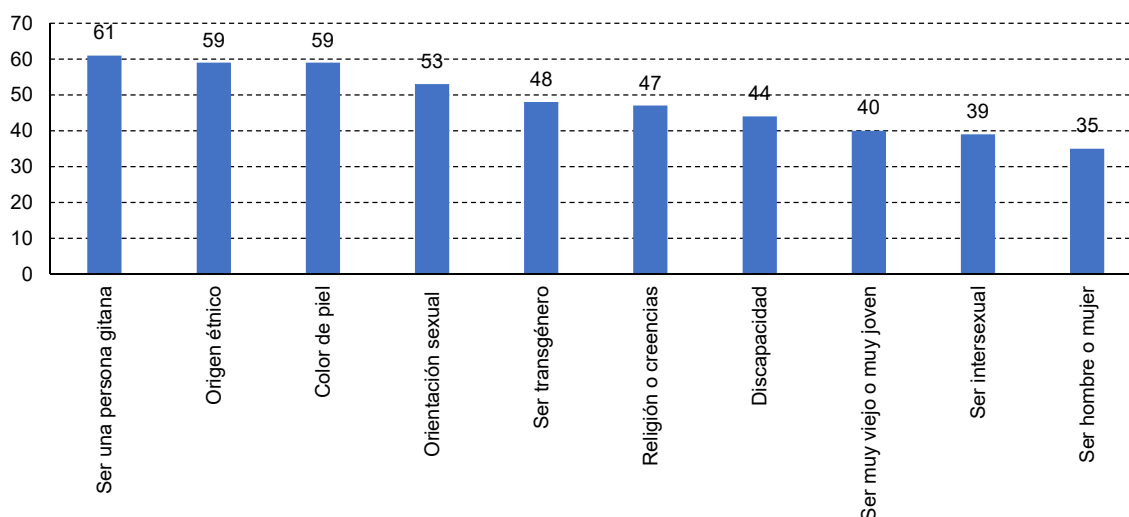
Fuente: Elaboración propia, en base a Eurobarómetro (2019).

^a La pertenencia a grupos minoritarios es por autoidentificación.

Al 2019, en Europa, la probabilidad de reportar haber sido discriminado en los últimos 12 meses fue mayor entre: 1) quienes se definieron como parte de una minoría (el 58% de quienes declararon ser parte de una minoría sexual, el 46% de los que afirmaron ser de una minoría por su color de piel y el 38% de quienes dijeron ser de una minoría religiosa); 2) los desempleados (28%) y, 3) los jóvenes (25% en las

edades de 15 a 24 años) (véase el gráfico 5). Al igual que en los resultados de la GSS para Estados Unidos, la cantidad de población que reporta discriminación en la sociedad (véase el gráfico 6) tiende a ser bastante mayor que el número de individuos que afirman haber experimentado personalmente discriminación.

Gráfico 6
Unión Europea (28 países): percepción de la extensión de la discriminación hacia grupos específicos en el país, 2019
(En porcentajes^a, promedio para la UE)



Fuente: Elaboración propia, en base a Eurobarometer (2019).

^a Los porcentajes corresponden a la suma de la población que cree que la discriminación hacia el grupo está muy o bastante extendida, sobre el total de la población.

3. La Encuesta Social Europea

La Encuesta Social Europea (ESS, por su sigla en inglés) es un estudio sobre los valores, las actitudes y las opiniones de la población europea, que viene realizándose con periodicidad bianual desde 2001. Sus objetivos incluyen el seguimiento y análisis de los cambios valóricos y actitudinales en Europa, la consolidación de métodos para la medición de actitudes y valores comparables entre países y el desarrollo de una serie de indicadores sociales europeos.

En el cuestionario de la ESS se han incluido preguntas de autorreporte de discriminación directamente experimentada, acotadas a motivos de discriminación como la edad, el origen étnico/racial y el género. En la ESS también se han utilizado algunos ítems más actitudinales, como la percepción de ser parte de un grupo discriminado (véase el cuadro 9), pregunta empleada en todas las rondas de la encuesta²⁸.

²⁸ Para ver los resultados del uso de esta pregunta en América Latina, véase la sección C.2 de este capítulo.

Cuadro 9
Preguntas para el autorreporte de discriminación en la encuesta social europea, 2002 a 2018

Preguntas	Categorías	Rondas disponibles
Autorreporte de discriminación: Por favor, dígame con qué frecuencia, durante el último año:		
Alguien mostró prejuicios contra usted o lo trató injustamente por su edad	Escala de 0 a 4, donde 0=nunca y 4= muy a menudo (muy frecuentemente)	2008
Alguien ha mostrado prejuicios contra usted o lo ha tratado injustamente por su sexo.	Escala de 0 a 4, donde 0=nunca y 4= muy a menudo (muy frecuentemente)	2008
Alguien ha mostrado prejuicios contra usted o lo ha tratado injustamente por su raza/origen étnico	Escala de 0 a 4, donde 0=nunca y 4= muy a menudo (muy frecuentemente)	2008
¿Sintió que alguien le faltó el respeto debido a su edad, por ejemplo, al ignorarlo o ser condescendiente?	Escala de 0 a 4, donde 0=nunca y 4= muy a menudo (muy frecuentemente)	2008
¿Alguien lo trató mal debido a su edad, por ejemplo, insultándolo, abusando de usted o negándole servicios?	Escala de 0 a 4, donde 0=nunca y 4= muy a menudo (muy frecuentemente)	2008
Percepción de ser parte de un grupo discriminado		
¿Se describiría a sí mismo como miembro de un grupo que es discriminado en este país?	1. Sí 2. No 7. Rechazo 8. No sabe 9. No responde	2018, 2016, 2014, 2012, 2010, 2008, 2006, 2004, 2002
Si la respuesta es afirmativa: ¿Por qué motivos se discrimina a su grupo?	1. Color de la piel o raza 2. Nacionalidad 3. Religión 4. Idioma 5. Grupo étnico 6. Edad 7. Género 8. Sexualidad 9. Otra	2018, 2016, 2014, 2012, 2010, 2008, 2006, 2004, 2002

Fuente: Elaboración propia, en base a <https://www.europeansocialsurvey.org/data/themes.html?t=wellbeing>.

Los datos ESS han sido bastante utilizados para visibilizar y analizar la discriminación percibida por la edad. Por ejemplo, en base a la información de la cuarta ronda de la ESS, Ayalon (2014) concluyó que, en la mayoría de los países europeos, hubo una tendencia hacia una mayor prevalencia de la discriminación percibida por edad (tasa media de prevalencia = 34,5%), seguida del género (24,9%) y la etnia (17,3%). Por su parte, Bratt y otros (2018) encontraron niveles altos de discriminación percibida por edad no solo entre las personas mayores, sino también entre los más jóvenes.

Dada la escala ordinal de cinco puntos utilizada en las preguntas sobre discriminación percibida en la ESS (que va desde nunca hasta muy a menudo), y considerando que la mayoría de la gente tiende a no reportar discriminación, Ayalon (2014) propuso dicotomizar las escalas de respuesta, con lo cual se identifica como personas discriminadas a quienes responden con opciones distintas a nunca. Con esto se pierde la información sobre la frecuencia de la discriminación, con lo cual se trata igual a quienes reportan ser muy frecuentemente víctimas de discriminación y a las personas que señalan una frecuencia menor.

C. Encuestas de opinión pública en América Latina

1. El Barómetro de las Américas (LAPOP) y el proyecto PERLA

El Barómetro de las Américas (LAPOP²⁹) es una encuesta basada en muestras probabilísticas nacionales³⁰ sobre valores y comportamiento democrático en la población adulta en edad de votar de los países de América Latina y Caribe. Se inició en 2004, con 11 países. En las sucesivas olas se fueron incorporando países adicionales, hasta alcanzar 28 países en 2014 (LAPOP, 2014). Los microdatos de todas las olas y países están disponibles en el sitio web de LAPOP.

Se incluyeron preguntas sobre las experiencias personales de discriminación en 5 de las 6 olas del Barómetro de las Américas (2006, 2008, 2010, 2012, 2016). Sin embargo, la formulación de las preguntas no permite una comparación en el tiempo entre los datos recabados, por los cambios en los períodos de referencia y en los motivos de discriminación que se indagan³¹.

Una iniciativa de investigación que usó datos LAPOP, es el Proyecto sobre Etnicidad y Raza en América Latina (PERLA, por sus siglas en castellano e inglés). Este proyecto consideró dos etapas: 1) inclusión de un módulo Étnico en LAPOP y, 2) realización de encuestas diseñadas específicamente para analizar el tema de la discriminación en Brasil, Colombia, México y Perú.

Cuadro 10
Preguntas para el autorreporte de discriminación en el Proyecto PERLA

Preguntas	Escalas de respuesta
Experiencias personales de discriminación	
Pensando en los últimos cinco años, ¿alguna vez se ha sentido discriminado o ha sido tratado mal o de manera injusta...	
¿Por ser hombre o mujer? (preguntar de acuerdo con el sexo de cada persona)	0. Nunca 1. Pocas veces
¿Usted diría que eso ha sucedido muchas veces, algunas veces, pocas veces, o nunca?	2. Algunas veces 3. Muchas veces
¿Por su color de piel?	0. Nunca 1. Pocas veces
¿Usted diría que eso ha sucedido muchas veces, algunas veces, pocas veces, o nunca?	2. Algunas veces 3. Muchas veces
¿Por su situación económica?	0. Nunca 1. Pocas veces
¿Usted diría que eso ha sucedido muchas veces, algunas veces, pocas veces, o nunca?	2. Algunas veces 3. Muchas veces
¿Por su manera de hablar o acento?	0. Nunca 1. Pocas veces
¿Usted diría que eso ha sucedido muchas veces, algunas veces, pocas veces, o nunca?	2. Algunas veces 3. Muchas veces
¿Por su orientación sexual?	0. Nunca 1. Pocas veces
¿Usted diría que eso ha sucedido muchas veces, algunas veces, pocas veces, o nunca?	2. Algunas veces 3. Muchas veces
¿Por el lugar donde vive?	0. Nunca 1. Pocas veces
¿Usted diría que eso ha sucedido muchas veces, algunas veces, pocas veces, o nunca?	2. Algunas veces 3. Muchas veces
¿Por su edad?	0. Nunca 1. Pocas veces
¿Usted diría que eso ha sucedido muchas veces, algunas veces, pocas veces, o nunca?	2. Algunas veces 3. Muchas veces

²⁹ Proyecto de Opinión Pública de América Latina (LAPOP, por sus siglas en inglés), con sede en la Universidad de Vanderbilt.

³⁰ En cada país, las muestras se obtienen a través de diseños probabilísticos multi-etápico por conglomerados, con cuotas a nivel del hogar. Para más detalles, véase https://www.vanderbilt.edu/lapop/ab2014/AB-2014-Tech-Info-Spanish-Updated_092116-W.pdf.

³¹ En 2006, 2008 y 2010 se mide discriminación por apariencia física o forma de hablar, mientras que, en 2016, la pregunta mide únicamente discriminación por color de piel. En cuanto al período de referencia, las formulaciones 2006, 2008, 2012 y 2016 no limitan el espacio temporal; en cambio, en la formulación 2010 se fija como período de referencia a los últimos 5 años y se pregunta por la frecuencia de los eventos de discriminación.

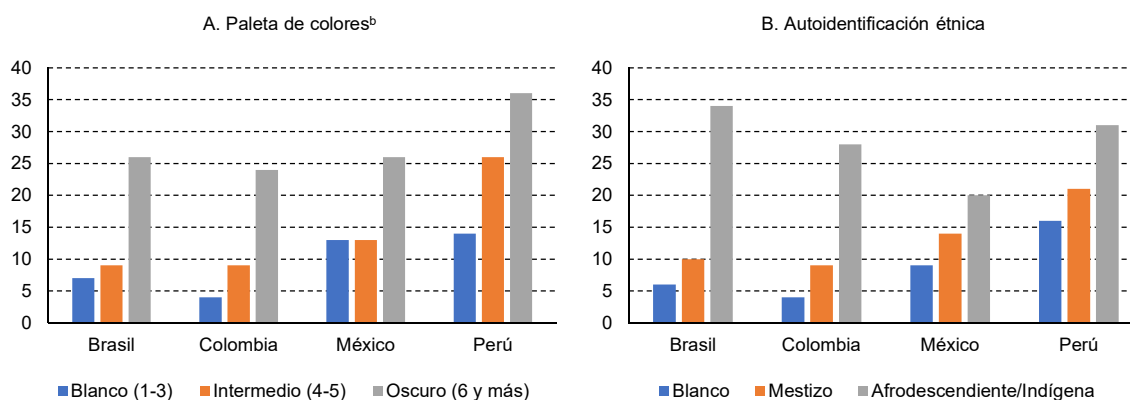
Preguntas	Escalas de respuesta
Ámbitos en los que se experimentó la discriminación	
Usando la misma escala, en los últimos 5 años en algún momento usted se ha sentido discriminado o tratado de manera injusta por su color de piel en las siguientes situaciones:	
Cuando buscaba trabajo en alguna empresa o negocio	0. Nunca 1. Pocas veces 2. Algunas veces 3. Muchas veces
En reuniones o eventos sociales	0. Nunca 1. Pocas veces 2. Algunas veces 3. Muchas veces
En lugares públicos (como en la calle, plazas, centros comerciales o mercado)	0. Nunca 1. Pocas veces 2. Algunas veces 3. Muchas veces
En encuentros con la policía	0. Nunca 1. Pocas veces 2. Algunas veces 3. Muchas veces
Dentro de su familia	0. Nunca 1. Pocas veces 2. Algunas veces 3. Muchas veces
En centros de salud, clínicas u hospitales	0. Nunca 1. Pocas veces 2. Algunas veces 3. Muchas veces
Pensando en cuando era niño e iba a la escuela, ¿alguna vez se sintió discriminado o tratado mal o de manera injusta por ¿Su color de piel?	0. Nunca 1. Pocas veces 2. Algunas veces 3. Muchas veces
¿Y por su situación económica?	0. Nunca 1. Pocas veces 2. Algunas veces 3. Muchas veces
Discriminación de otras personas	
Ahora, pensando en lo que le pudo haber sucedido a otra persona, ¿Usted ha presenciado situaciones en las que otra persona ha sido discriminada, tratada mal o injustamente?	
¿Por su color de piel?	0. Nunca 1. Pocas veces 2. Algunas veces 3. Muchas veces
¿Usted diría que eso ha sucedido muchas veces, algunas veces, pocas veces, o nunca?	
¿Por su situación económica?	0. Nunca 1. Pocas veces 2. Algunas veces 3. Muchas veces
¿Usted diría que eso ha sucedido muchas veces, algunas veces, pocas veces, o nunca?	
¿Por hablar una lengua indígena?	0. Nunca 1. Pocas veces 2. Algunas veces 3. Muchas veces
¿Usted diría que eso ha sucedido muchas veces, algunas veces, pocas veces, o nunca?	

Fuente: Extraído de Telles (2020).

En las investigaciones de PERLA se encontró que, a pesar de las narrativas nacionales de mestizaje y de falta de discriminación³², la población latinoamericana frecuentemente señala haber sido discriminada por su raza, color, idioma y/o acento. Las personas que se autoidentifican como afrodescendientes o indígenas y los individuos de piel más oscura son los que más reportan haber sido discriminados por su color de la piel (véase el gráfico 7).

³² Las narrativas de mestizaje (por ejemplo, la *Casa-Grande e senzala* en Brasil o la raza cósmica en México), pueden ser entendidas psico-políticamente como estrategias de recategorización que promueven la identidad nacional y buscan reducir el conflicto y la discriminación entre grupos. Para más detalles, véase Telles y Martínez Casas (2019).

Gráfico 7
América Latina (4 países): percepción de haber sido discriminado por el color de la piel^a, según paleta de colores^b y autoidentificación étnica, 2010
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia, en base a Telles (2020).

^a Corresponde a la suma de quienes afirman haber sido discriminados muchas o algunas veces por su color de piel.

^b La paleta de colores es un procedimiento en el cual se le pide al encuestador que clasifique el color de la piel del entrevistado en una gradiente de colores, que van desde muy blanco a muy oscuro.

Los datos captados por PERLA también hicieron posible observar que las desventajas socioeconómicas y las asociadas al color de la piel influyen conjuntamente en los esquemas cognitivos que las personas construyen para explicar el tratamiento desfavorable que reciben. Esto implica que las personas suelen tener dificultades para determinar cuáles son las causas precisas de la discriminación que perciben (Dixon, 2019).

2. Latinobarómetro

Latinobarómetro es una encuesta regional que busca medir las opiniones y percepciones de la población latinoamericana sobre distintos ámbitos de interés público, con foco en temas de democracia y gobernabilidad. En la actualidad, cubre 18 países de América Latina, y cuenta con una serie de datos desde 1995 y hasta 2018, la cual está disponible en el sitio web de la entidad. Generalmente, las muestras nacionales se obtienen a través de diseños probabilísticos multietápicos, aun cuando en la última fase de selección suelen utilizarse cuotas³³.

En el Latinobarómetro se han incluido algunas preguntas sobre la discriminación directamente experimentada por las personas, las cuales fueron utilizadas principalmente antes de 2010. Con posterioridad a ese año, se dio preferencia a preguntas más actitudinales, en las que se indaga sobre la autoidentificación de las personas como parte de grupos sociales discriminados, y también por la percepción de la discriminación existente en la sociedad con respecto a determinados grupos.

³³ Para más detalles sobre el diseño muestral de Latinobarómetro, véanse las fichas técnicas en: <https://www.latinobarometro.org/latContents.jsp>.

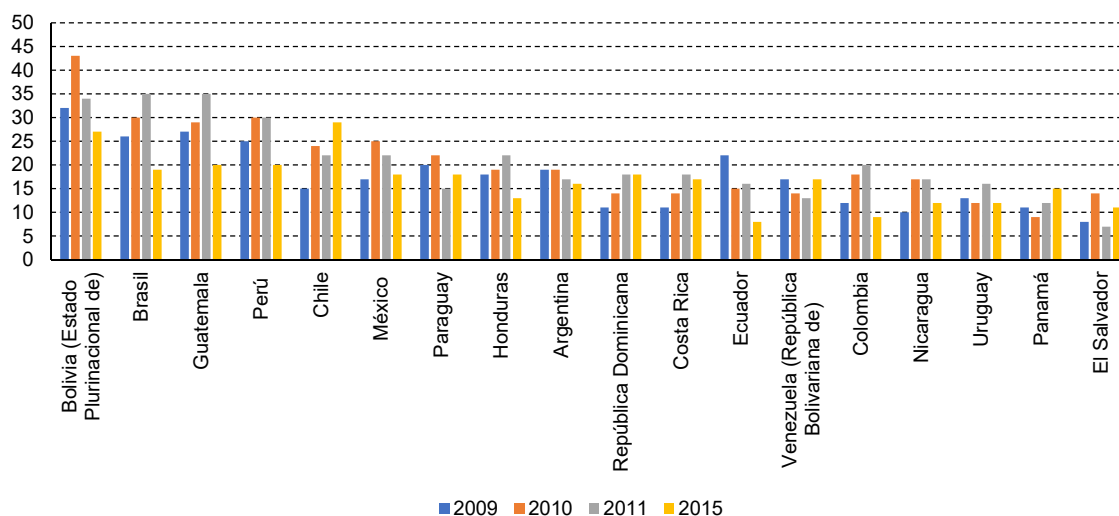
Cuadro 11
Preguntas sobre discriminación en el Latinobarómetro, 2002 a 2018

Preguntas	Categorías de respuesta	Rondas
Experiencias personales de discriminación o de trato desigual		
"Quisiéramos hacerle una pregunta sobre su experiencia como mujer. ¿Cuán a menudo se ha sentido Ud. discriminada en la vida pública porque es mujer o no se ha sentido nunca discriminada/o?" Se realiza la misma pregunta para los hombres	1. Todos los días 2. Todas las semanas 3. Una vez al mes 4. Pocas veces al año 5. Casi nunca 6. Nunca	2002
Ahora me gustaría saber sobre su experiencia en sus visitas a las instituciones públicas. ¿En los últimos doce meses Ud.? Se realiza la misma pregunta para el sistema judicial.	Respuesta múltiple: 1. Se sintió discriminado o humillado? (sí, no)	2002
De todas las razones por las cuales en (país) no se trata a todos por igual ¿Cuál es la que más le afecta a Ud.?	1. Por ser joven 2. Por ser viejo 3. Por ser mujer 4. Por ser hombre 5. Por el color de la piel/raza 6. Por ser inmigrante, extranjero 7. Por ser homosexual 8. Por mi religión 9. Por ser pobre 10. Por ser discapacitado 11. Por no tener suficiente educación 12. Por no tener conexiones/contactos 13. Por no ser nadie 14. En el país se trata a todos por igual 15. No se siente discriminado por nadie 16. No sabe	2004, 2005, 2006
Pertenencia a un grupo discriminado		
¿Se describiría Ud. como parte de un grupo que es discriminado en (país) o no?	1. Sí 2. No	2009, 2010, 2011, 2015
En este país hay principalmente tres grupos de personas: las personas que generalmente tienen privilegios por algún motivo; las personas que no son discriminadas ni tienen privilegio y las personas que generalmente son discriminadas por algún motivo. ¿A qué grupo cree Ud. que pertenece o no pertenece a ninguno	1. Las personas que tienen privilegios por algún motivo 2. Las personas que no tienen privilegios y no son discriminadas 3. Las personas que son discriminadas por algún motivo 4. No pertenece a ninguno	2006
Incidencia de la discriminación o del trato injustamente desigual en el país		
Imagínese que el total de (nacionalidad) son 100. ¿Cuántos de esos 100 cree Ud. que son discriminadas o no hay nadie discriminado?	Escala de 0 a 100, donde 0=no hay nadie, 100= todos son discriminados	2009, 2010, 2011, 2015
En una escala de 1 a 10; donde 1 es "no hay discriminación" y 10 es "hay mucha discriminación", ¿Podría decirme Ud. si hay o no discriminación hacia los indígenas en (país) en... Se repite pregunta para los afrodescendientes	1. Lugar de trabajo 2. Escuela/Universidad 3. Partidos políticos 4. Trato de la policía 5. Trato tribunales de justicia	2001

Fuente: Elaboración propia, en base a <https://www.latinobarometro.org/latOnline.jsp>.

El análisis de la pregunta sobre pertenencia a algún grupo socialmente discriminado muestra que dichas percepciones tienden a ser mayores en algunos países con una alta incidencia de pueblos originarios (Estado Plurinacional de Bolivia, Guatemala) y afrodescendientes (Brasil) (véase el gráfico 8) y correlativamente, en personas que se autoidentifican como indígenas o afrodescendientes (véase el gráfico 9). A su vez, no se aprecian diferencias cualitativamente relevantes según el sexo (véase el gráfico 10).

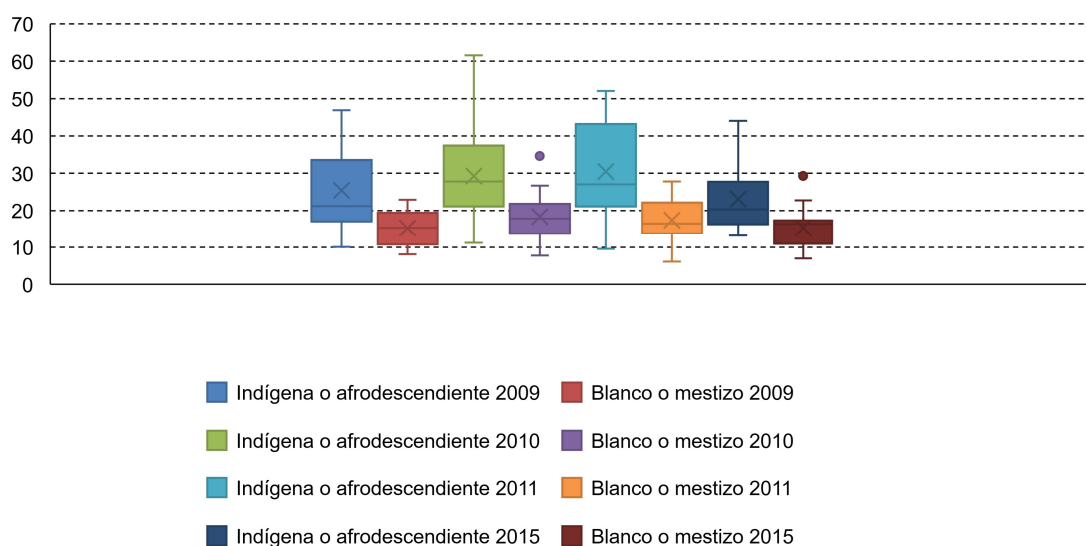
Gráfico 8
América Latina (18 países): percepción de ser parte de un grupo socialmente discriminado,
según países^a, 2009 a 2015
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia, en base a CEPALSTAT, <https://cepalstat-prod.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=2258&idioma=e>.

^aCorresponde a la suma de quienes afirman haber sido discriminados muchas o algunas veces por su color de piel.

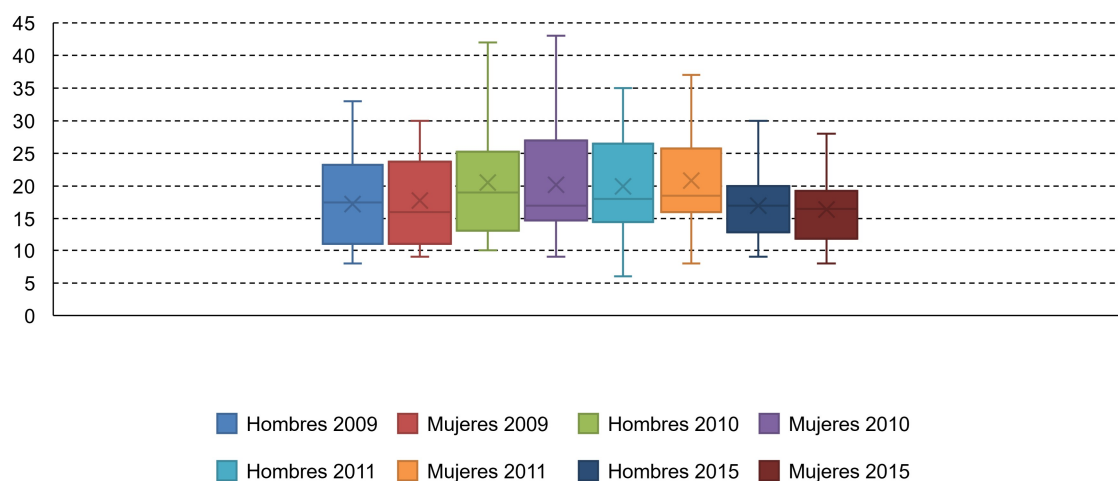
Gráfico 9
América Latina (18 países): percepción de pertenecer a un grupo socialmente discriminado, según
autoidentificación étnica^a, 2009 a 2015
(En medianas y dispersiones regionales)



Fuente: Elaboración propia, en base a tabulaciones de las bases de datos Latinobarómetro 2009, 2010, 2011 y 2015.

^aCorresponde a la suma de quienes afirman haber sido discriminados muchas o algunas veces por su color de piel.

Gráfico 10
América Latina (18 países): percepción de pertenecer a un grupo socialmente discriminado
según el sexo^a, 2009 a 2015
(En medianas y dispersiones regionales)



Fuente: Elaboración propia, en base a CEPALSTAT, <https://cepalstat-prod.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=2258&idioma=e>.

^a Corresponde a la suma de quienes afirman haber sido discriminados muchas o algunas veces por su color de piel.

D. Preguntas en encuestas multipropósito desarrolladas por las ONE

El indicador propuesto para el monitoreo de las Metas 10.3 y 16b. de los ODS requiere de información sobre la discriminación experimentada por toda la población adulta. Por ello, la revisión de las prácticas de medición de la discriminación efectuadas por las ONE en la región se acotó a las iniciativas para medir la discriminación en dicha población de referencia. Así, en esta revisión no se incluyen las mediciones de discriminación autorreportada en subconjuntos de la población adulta, o en los niños y/o adolescentes³⁴.

1. Chile: módulo de discriminación autorreportada en la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)

La encuesta CASEN es una medición bianual o trianual, implementada por el Ministerio de Desarrollo Social de Chile desde 1987³⁵. Su objetivo es caracterizar la situación socioeconómica y demográfica de la población en hogares particulares en distintas dimensiones del estándar de vida, así como proveer información sobre la evolución de la pobreza, la desigualdad y el impacto del gasto social. Cubre casi todo el territorio chileno, exceptuando zonas de difícil acceso.

En 2015 se incluyeron por primera vez en el cuestionario CASEN preguntas sobre las experiencias personales de discriminación y sus motivos percibidos, y en 2017 se agregó el ámbito de ocurrencia de la discriminación. Las preguntas sobre discriminación se realizan a un informante para cada hogar, el cual es el jefe/jefa de hogar, o en su defecto, un miembro del hogar de 18 años o más. Aprovechando

³⁴ Para los interesados en los estudios orientados a subpoblaciones de adultos, o a niños y/o adolescentes, se sugiere consultar: 1) la Encuesta de Mujeres, Niños y Adolescencia realizada en Costa Rica, <https://www.unicef.org/costarica/encuesta-mujer-ninez-y-adolescencia->, 2), la Encuesta Nacional de Adolescentes y Jóvenes de Uruguay (ENAJ), <https://www.ine.gub.uy/encuesta-nacional-de-adolescentes-y-juventud-enaj-2018> y, 3) la Encuesta de Nutrición, Desarrollo Infantil y Salud (ENDIS) en Uruguay, <https://www.ine.gub.uy/endis>.

³⁵ 1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000, 2003, 2006, 2009, 2011, 2013, 2015 y 2017.

que la unidad de análisis de la encuesta está constituida por los hogares, las preguntas indagan sobre eventos de discriminación que afectaron no solo al informante, sino también a los otros miembros del hogar. A su vez, las preguntas refieren a situaciones acaecidas exclusivamente fuera del hogar.

Cuadro 12
Chile: preguntas sobre discriminación en la encuesta CASEN, 2017

Preguntas	Categorías de respuesta	Rondas
Durante los últimos 12 meses, ¿Ud. o alguien de su hogar ha sido tratado injustamente o discriminado, fuera de su hogar debido a: ...? Se marcan todas las categorías que corresponda	a) Nivel socioeconómico b) Ser mujer/ser hombre c) Su estado civil d) Su ropa e) Su color de piel f) Ser extranjero g) Su edad h) Su orientación sexual o identidad de género i) Tener tatuajes, piercing, perforaciones o expansiones j) Su apariencia física k) Sus creencias o religión l) Su ideología u opinión política m) Participar o no en sindicatos u organizaciones gremiales n) El lugar donde vive o) El establecimiento donde estudió p) Pertenecer a un pueblo indígena q) Su condición de salud o discapacidad r) Otro (especifique) s) No ha sido tratado injustamente o discriminado	2015, 2017
¿Me podría indicar el principal lugar donde Ud. o algún miembro del hogar ha sido tratado injustamente o discriminado/a? Se marcan todas las categorías que corresponda	a) En centro de salud b) En su barrio o vecindario c) En su trabajo d) Al buscar trabajo e) En su establecimiento educacional f) En instituciones públicas (Servicios públicos, Municipalidades, Gobernaciones, otros) g) En el transporte público h) En la vía pública i) Otro. Especifique:	2017

Fuente: Elaboración propia, en base a http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Cuestionario_Casen2017.pdf.

2. Estado Plurinacional de Bolivia: módulo de discriminación autorreportada en la Encuesta Nacional de Hogares

La Encuesta Nacional de Hogares del Estado Plurinacional de Bolivia provee indicadores demográficos y socioeconómicos de la población, los cuales se emplean para el diseño y evaluación de políticas y programas de desarrollo social³⁶. La encuesta se aplica en todos los departamentos de Bolivia, incluyendo las áreas rurales y urbanas, y se dirige a toda la población en hogares establecidos en viviendas particulares.

El módulo sobre la discriminación experimentada fue incluido en el cuestionario de la Encuesta Nacional de Hogares 2018. Una particularidad de este módulo es que se basa fuertemente en el enfoque de derechos y en las garantías constitucionales de no discriminación, por lo cual incluye preguntas para aproximarse a la exigibilidad y justiciabilidad práctica del derecho a no ser discriminado.

Las preguntas contenidas en el módulo de discriminación se aplican a un informante por hogar, que debe tener 15 años o más y no presentar limitaciones cognitivas importantes. En el módulo se consulta sobre las experiencias de discriminación en los últimos 12 meses, por los ámbitos o instancias

³⁶ Véase <http://anda.ine.gob.bo/index.php/catalog/78>.

en que ocurrieron dichos eventos, por las cosas que las personas hicieron (o no hicieron) como respuesta a la discriminación y por las sanciones aplicadas a los perpetradores.

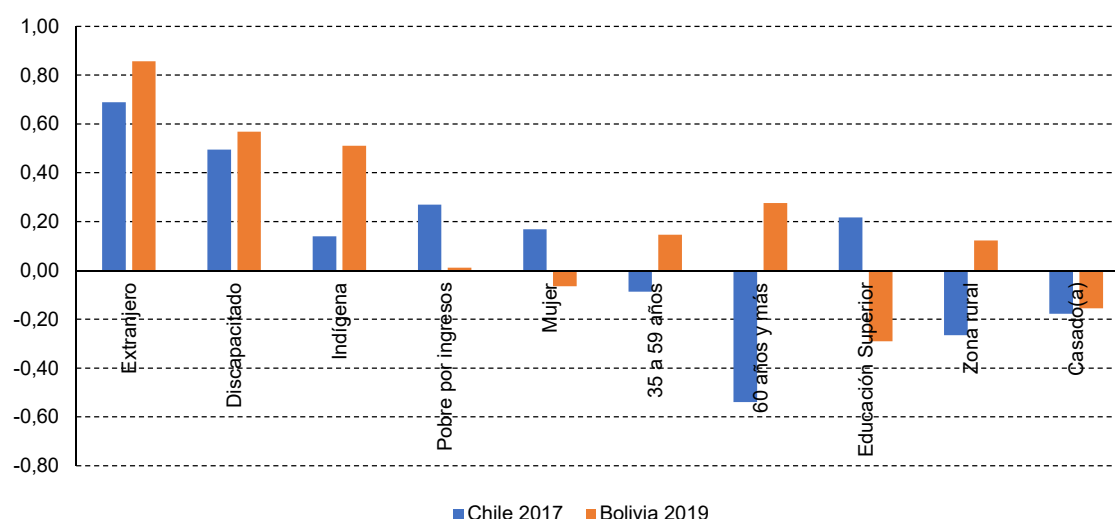
Cuadro 13
Bolivia (Estado Plurinacional de): preguntas sobre discriminación en la Encuesta Nacional de Hogares, 2018

Pregunta	Categorías
¿En los últimos 12 meses, ha sido discriminado por cualquiera de los siguientes motivos: Sexo Orientación sexual e identidad de género Edad Color de la piel Pertenencia a Nación, Pueblo, Indígena, Originario, Campesino Idioma Vestimenta Procedencia regional o nacionalidad extranjera Discapacidad Religión o creencia Condición económica o social Otro motivo (Especifique)	Para cada uno de los motivos, se aplica: 1. Si 2. No 3. Prefiere no decirlo 4. No sabe
¿Presentó una denuncia formal contra el(la) agresor(a)?	1. Sí, 2.No
¿Dónde ha acudido para realizar la denuncia formal?	1.Comité Nacional Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación 2.Policía 3.Ministerio Público (Fiscalía) 4.Defensorías 5.Servicio Legal Integral Municipal (SLIM) 6.Otros (Especifique)
¿Hubo sanción para el(la) agresor(a)?	1.Si 2.No 3.La denuncia está en proceso 4.Otro (Especifique)
¿Por qué no presentó una denuncia formal?	1.Por vergüenza 2.No quería que se sepa 3.Por miedo 4.Porque se trató de un hecho sin importancia 5.No sabía que podía denunciar 6.No cree en la justicia 7.Otra

Fuente: Elaboración propia en base a <http://anda.ine.gob.bo/index.php/catalog/78>.

El uso de un informante por hogar, como se hace en las encuestas de las ONE de Bolivia y Chile, aunque reduce la carga para encuestadores y entrevistados, dificulta la generalización de los resultados a la población adulta, porque las características de los informantes pueden ser sistemáticamente diferentes de quienes no lo son. En la encuesta de Chile se consulta al informante sobre el resto de los miembros del hogar, pero esto puede crear nuevos sesgos, porque el informante puede errar sobre la discriminación experimentada por los otros integrantes del hogar, a lo cual se agrega el que el registro de las respuestas se hace utilizando un mismo valor para todos los miembros del hogar.

Gráfico 11
Bolivia (Estado Plurinacional de) y Chile: predictores de reporte de discriminación, solo informantes^a
(Efectos medios marginales^b)



Fuente: Elaboración propia en base a tabulaciones especiales de la Encuesta CASEN 2017 (Chile) y de la Encuesta Nacional de Hogares 2019 (Bolivia).

^a Líneas base: Extranjero: población no extranjera (Chile, $p=0,000^{***}$; Bolivia, $p=0,006^{**}$). Discapacitado: población sin discapacidades permanentes (Chile, $p=0,000^{***}$; Bolivia, $p=0,000^{***}$). Indígena: población no indígena, (Chile, $p=0,001^{**}$; Bolivia, $p=0,000^{***}$). Pobre por ingresos: no pobres por ingresos (Chile, $p=0,000^{***}$; Bolivia, $p=0,884$). Mujer: hombres (Chile, $p=0,000^{***}$; Bolivia, $p=0,326$). 35 a 59 años y 60 años y más: población menor de 35 años, (35 a 59 años, Chile, $p=0,050$; Bolivia, $p=0,085$, 60 años y más, Chile, $p=0,000^{***}$; Bolivia= $0,005^{**}$). Educación Superior: población con logro educativo menor a educación superior (Chile, $p=0,000^{***}$; Bolivia, $p=0,001$, **). Zona rural: población urbana (Chile, $p=0,000^{***}$; Bolivia, $p=0,135$). Casado (a): población no casada, (Chile, $p=0,000^{***}$; Bolivia, $p=0,045^{*}$).

^b El efecto medio marginal indica la variación en la probabilidad de reporte de discriminación cuando el sujeto presenta el atributo en comparación a una línea de base. Un valor positivo indica un aumento en la probabilidad, un valor negativo indica una disminución de la probabilidad.

Una de las ventajas de incluir módulos breves para el autorreporte de la discriminación en encuestas multipropósito es que, por sus tamaños muestrales y la variedad de información que recogen, permite un análisis desagregado de los factores asociados con la discriminación autoinformada. Así, por ejemplo, en Chile y en Bolivia, el principal predictor de discriminación reportada por los informantes es ser extranjero, y luego el tener alguna discapacidad. La probabilidad de reportar discriminación es bastante mayor en los indígenas que residen en Bolivia que en los que viven en Chile. Entre los adultos mayores en Chile, la probabilidad de informar discriminación se reduce respecto a quienes tienen menor edad, mientras que en Bolivia aumenta un poco. En cuanto a las personas con educación superior, en Chile tienden a reportar más discriminación que quienes tienen menos que ese nivel educativo; en cambio, en Bolivia ocurre lo contrario.

3. México: Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS)

La Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS)³⁷ en México es el único esfuerzo de una ONE en la región abocado exclusivamente a la medición de las actitudes, opiniones y experiencias personales de discriminación en la población adulta y adolescente. En el caso de los no indígenas, el universo está constituido por la población de 15 años y más (para los pueblos originarios, el estudio se aplica a los sujetos de 12 años y más). La ENADIS ha sido implementada en 2005, 2010 y 2017 por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

³⁷ Véase documento metodológico de la ENADIS, https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825100797.pdf.

La aproximación conceptual de ENADIS se basa en el enfoque de derechos. Esto se expresa en la formulación de preguntas donde la discriminación está vinculada explícitamente a la denegación de un trato justo en ámbitos institucionales y de servicios sociales, y también en la indagación sobre la denuncia de eventos de discriminación. La ENADIS se subdivide en módulos diferenciados según grupos vulnerables a la discriminación³⁸ y en un cuestionario global. Dada la amplia variedad de temas cubiertos y de preguntas utilizadas, aquí se presentan solamente las preguntas sobre las experiencias directas de discriminación.

Cuadro 14
México: preguntas sobre la discriminación experimentada en la ENADIS, 2017

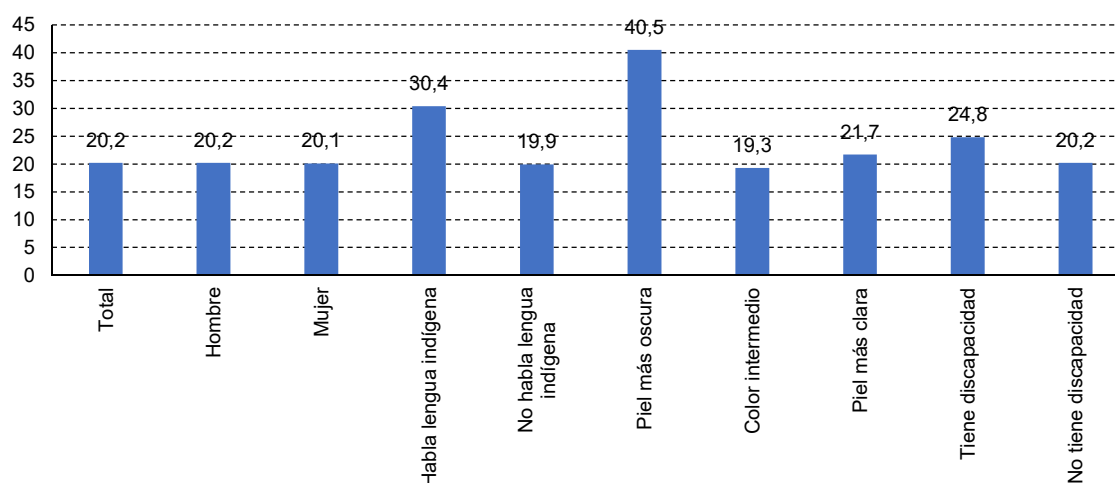
Preguntas	Categorías
En los últimos doce meses, de agosto de 2016 a la fecha, ¿ha sido discriminado(a) o menospreciado(a), por...	1. Sí.
1 Su tono de piel?	2. No.
2 su manera de hablar?	8. No responde.
3 su peso o estatura?	(se reitera para cada una de las preguntas)
4 su forma de vestir o arreglo personal (tatuajes)?	
5 su clase social?	
6 el lugar donde vive?	
7 sus creencias religiosas?	
8 ser mujer (hombre)?	
9 su edad?	
10 su preferencia sexual	
Ahora le preguntaré por los últimos cinco años. De agosto de 2012 a la fecha, ¿le han negado injustificadamente...	1. Sí.
	2. No.
1 la atención médica o medicamentos?	3. No Aplica.
2 la atención o servicios en alguna oficina de gobierno?	(se reitera para cada una de las preguntas)
3 la entrada o permanencia en algún negocio, centro comercial o banco?	
4 recibir apoyos de programas sociales (becas, PROSPERA, etcétera)?	
5 algún crédito de vivienda, préstamo o tarjeta?	
6 La posibilidad de estudiar o seguir estudiando?	
Debido a esta(s) situación(es), ¿acudió a denunciarlo ante una autoridad del lugar (clínica, trabajo, oficina, autoridad comunitaria)? (marcar solo una alternativa)	1. ¿Una autoridad del lugar (clínica, trabajo, oficina, autoridad comunitaria)?
	2. ¿El Ministerio Público, la policía o gobierno?
	3. ¿La Comisión Nacional de Derechos Humanos?
	4. ¿CONAPRED?
	5 No lo informé
¿Por qué no lo hizo? (marcar solo una alternativa)	1.No sabía que podía hacerlo o dónde reportarlo
	2. Por temor
	3 Piensa que no le harían caso o es pérdida de tiempo
	4.No tenía importancia
	5.Porque se siente menos
	6. Otro
5 En los últimos cinco años, de agosto de 2012 a la fecha, ¿buscó empleo y se lo negaron? (marcar solo una alternativa)	1.Sí (buscó empleo y se lo negaron)
	2 No (buscó empleo y no se lo negaron)
	3. No aplica (no buscó empleo)

³⁸ En el año 2005 los módulos fueron: personas con discapacidad; preferencias sexuales; adultos mayores; mujeres; minorías religiosas; indígenas. En 2010: mujeres; jóvenes; minorías étnicas y culturales; niños; adultos mayores; minorías religiosas; migrantes; servicio doméstico; personas con discapacidad; minorías sexuales. En 2017: personas indígenas; personas con discapacidad; personas con diversidad religiosa; adultos mayores; niñas o niños; adolescentes o jóvenes; mujeres (incluyendo una sección para trabajadoras del hogar remuneradas).

Preguntas	Categorías
¿Cuál fue el motivo principal por el que le negaron el empleo? (marcar solo una alternativa)	1. Falta de experiencia 2. Falta de preparación técnica, académica o de capacitación 3. No cumplía con la edad 4. Por su apariencia (forma de vestir, hablar, tatuajes, perforaciones, peso, estatura) 5. Porque no emplean personas con discapacidad 6. Por embarazo 7. Otro

Fuente: Elaboración propia, en base a: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_cuestionario_opinion.pdf.

Gráfico 12
México: discriminación reportada en los últimos 12 meses según distintas características de los entrevistados^a, 2017
(En porcentajes)



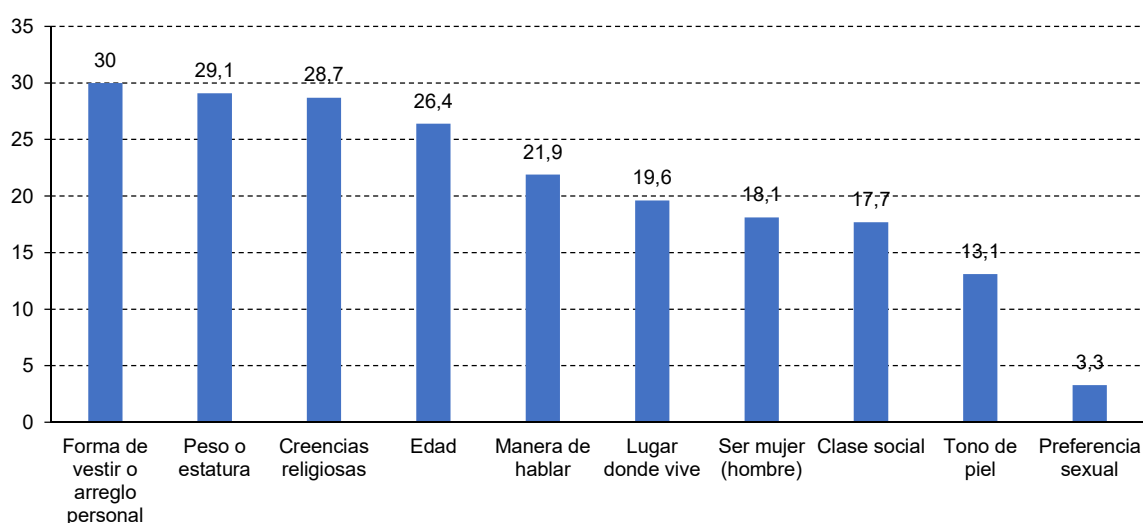
Fuente: Elaboración propia en base a Sistema de Información sobre la Discriminación (SINDIS), México, <http://sindis.conapred.org.mx/estadisticas/compara-poblaciones/>.

^a Las categorías "Piel más oscura", "Color intermedio" y "Piel más clara" fueron elaboradas en base al método de Paleta de Colores (para más detalles, véase Telles, 2020).

Entre los principales resultados obtenidos por ENADIS 2017, un 20.2% de la población mexicana afirmó haber sido discriminada en el último año. Un porcentaje muy similar de población (23.3%) declaró que, en los últimos cinco años, se le negó algún derecho sin justificación. La discriminación reportada fue más alta en la población que tiene la piel más oscura (40,5%)³⁹ y en quienes hablan una lengua indígena (30,4%) (véase el gráfico 12). Los principales motivos de discriminación fueron: la forma de vestir o arreglo personal, el peso o estatura, la edad y las creencias religiosas (véase el gráfico 13).

³⁹ El color de piel se midió en base al método de paleta de colores (Telles y Martínez Casas, 2019; Telles, 2020).

Gráfico 13
México: motivos de discriminación reportada en los últimos 12 meses, 2017
(Porcentaje de la población que afirmó ser discriminada por algún motivo)



Fuente: Elaboración propia en base a Sistema de Información sobre la Discriminación (SINDIS), México, <http://sindis.conapred.org.mx/estadisticas/compara-poblaciones/>.

4. México: módulos de Bienestar Autorreportado (BIARE)

Los módulos de Bienestar Autorreportado (BIARE) fueron creados para medir el bienestar subjetivo⁴⁰ de la población mexicana. La primera edición – Módulo Piloto – formó parte de la Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares (ENGASTO) 2012; la segunda – Módulo Básico – a la Encuesta Nacional sobre la Confianza del Consumidor (ENCO) 2013⁴¹; y, la tercera – Módulo Ampliado – fue parte del Módulo de Condiciones Socioeconómicas (MCS) de 2014 en adelante.

Las preguntas sobre discriminación y maltrato se incluyeron en los Módulos Piloto y Ampliado. En este último módulo, la información es representativa por entidad federativa. Las preguntas sobre bienestar y discriminación se realizaron a un adulto por hogar (una persona de 18 años o más), no admitiéndose que un informante indirecto responda a nombre del sujeto seleccionado dentro del hogar⁴².

Cuadro 15
México: preguntas sobre discriminación en los módulos BIARE, 2012 y 2014

Preguntas	Categorías de respuesta	Ronda
Estando en México, ¿alguna vez se le maltrató simplemente por: - La edad que tenía? - Su sexo? - El color de su piel o su etnia? - Ser discapacitado o tener un impedimento físico? - Alguna enfermedad? - Cuestiones religiosas? - Sus preferencias políticas?	1, Sí; 2, No (se aplica para cada uno de los motivos posibles)	Módulo Piloto, 2012

⁴⁰ Para más detalles sobre el concepto de bienestar subjetivo, véase Villatoro (2012).

⁴¹ Este módulo se sigue aplicando. Para examinar sus resultados más recientes, véase https://www.inegi.org.mx/contenidos/salade_prensa/boletines/2021/biare/biare2021_02.pdf.

⁴² Para más detalles sobre el procedimiento de selección de los adultos en el hogar, véase documento metodológico https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825075415.pdf.

Preguntas	Categorías de respuesta	Ronda
- Defectos en su aspecto físico? - Su clase social? - Ser extranjero? - Su preferencia u orientación sexual? - Tener SIDA? - ¿Otro motivo? (indique cual)		
¿Alguna vez se le maltrató simplemente por: - La edad que tenía? - Su sexo? - El color de su piel o su etnia? - Ser discapacitado o tener un impedimento físico? - ¿Tener alguna enfermedad? - Cuestiones religiosas? - Sus preferencias políticas? - Su aspecto físico? - Su clase social? - Ser extranjero? - Su preferencia u orientación sexual? - Otro motivo? (indique cual)	1, Sí; 2, No (se aplica para todos los motivos posibles)	Módulo Ampliado, 2014
Durante los últimos 12 meses, ¿sufrió alguna o algunas de estas formas de maltrato discriminatorio que acabo de mencionar?	1, Sí; 2, No (se aplica para todos los motivos posibles)	Módulo Ampliado, 2014

Fuente: Elaboración propia, en base a <https://www.inegi.org.mx/investigacion/bienestar/ampliado/>.

V. Desafíos para medir la discriminación en base al autorreporte

En los últimos años, se ha acumulado bastante evidencia de que las medidas de discriminación autorreportada no solo se correlacionan con diferentes indicadores de pertenencia a grupos minoritarios y con distintas medidas de desventaja social⁴³ (véase la revisión en la sección anterior), sino que además se asocian fuertemente con distintos indicadores subjetivos e incluso objetivos de salud mental y física (véase el recuadro 4 para el caso de la discriminación racial), lo cual indica que estas medidas poseen un nivel aceptable de validez. Sin embargo, las mediciones de autoinforme también presentan algunas limitaciones que afectan su capacidad para captar la discriminación experimentada por las personas.

Una primera dificultad es que *los comportamientos que algunos juzgan como discriminatorios no siempre serán vistos de esa forma por otros* (Al Ramiah y otros, 2010). Así, al responder a preguntas sobre la discriminación, los sujetos realizarán *un ejercicio evaluativo* no siempre basado en *criterios (y pesos relativos de estos) interpersonalmente comparables*. Este problema puede ser especialmente relevante en aquellas situaciones de discriminación más indirectas o sutiles.

A su vez, *la discriminación reportada no es igual a la percibida*. Aunque percibir una experiencia como discriminatoria es necesario para su reporte, no todas las experiencias percibidas como discriminatorias son reportadas (Krieger y otros, 2005; Lewis, Cogburn y Williams, 2015). Por ejemplo, algunas personas podrían estar muy afectadas por algún evento reciente de discriminación, pero podrían preferir no revelarlo, por distintas razones (temor, desconfianza, vergüenza, etc.) (Krieger y otros, 2011).

⁴³ La evidencia es más débil para las comparaciones de la discriminación autorreportada entre mujeres y hombres.

Los reportes personales de discriminación son muy sensibles a los sesgos de *deseabilidad social*, o la *tendencia a entregar respuestas percibidas como correctas o aceptables*. Las medidas implícitas de discriminación superan los sesgos de *deseabilidad social*, porque captan los sentimientos que las personas pueden no querer expresar⁴⁴. Sin embargo, por su extensión y duración, su uso no parece viable en encuestas multipropósito. Como alternativa, se podría explorar la inclusión de *medidas de deseabilidad social en las encuestas*⁴⁵.

Existen *sesgos perceptuales* que pueden afectar a las medidas de discriminación experimentada. Por ejemplo, algunos sujetos pueden percibir que fueron *menos discriminados que lo que ocurrió en la realidad*. El *sesgo de minimización* ocurre por los costos psicológicos de reconocer la discriminación⁴⁶, porque en ocasiones esta es sutil o debido a que algunos perpetradores niegan haberla cometido. El juicio de las personas también puede verse distorsionado por la *"opresión internalizada"*, donde el trato discriminatorio se evalúa como merecido y debido a las insuficiencias propias (Krieger y otros, 2011), lo cual es consistente con la idea de la adaptación de las expectativas⁴⁷.

El *sesgo de vigilancia* sucede cuando la historia de un individuo y/o del grupo al que pertenece lo lleva a *atribuir experiencias ambiguas a la discriminación*. La vigilancia puede afianzar la autoestima ante situaciones negativas, ya que el individuo las atribuye⁴⁸ a razones externas y no a sí mismo (Kaiser & Major, 2006). En algunas investigaciones se ha observado que la propensión a interpretar la retroalimentación crítica como discriminatoria es mayor entre los miembros de grupos subordinados que entre los integrantes de grupos dominantes⁴⁹, pero en otros estudios no se han encontrado dichas diferencias (Lewis, Cogburn y Williams, 2015).

Las respuestas a preguntas sobre discriminación⁵⁰ también pueden ser afectadas por *sesgos relacionados con la cultura y la nacionalidad*. En rigor, la capacidad de las personas para identificar algunas prácticas como discriminatorias depende de la *familiaridad* con las convenciones prevalecientes en una sociedad sobre sus diferentes grupos (Krieger y otros, 2011). Asimismo, las medidas de discriminación percibida, creadas para analizar el racismo hacia los afroamericanos, podrían incluir elementos menos relevantes para otros grupos (Scheim y Bauer, 2019). También existe la posibilidad de funcionamiento diferencial de las preguntas entre distintos grupos (por ej., por distintos usos de las escalas de respuesta), los cuales pueden afectar la equivalencia de las medidas.

Las *características de personalidad*⁵¹ también pueden incidir en la disposición a percibir y reportar discriminación⁵². Por ejemplo, en un estudio longitudinal de 10265 norteamericanos de 50 años o más, los participantes altos en neuroticismo y bajos en escrupulosidad⁵³ reportaron más eventos de discriminación tanto en la línea base como en el seguimiento, y mayores niveles de extroversión se

⁴⁴ Por ejemplo, Krieger y otros (2011) crearon un Test de Asociación Implícita (TAI), que capta las experiencias de prejuicio que las personas no pueden o no quieren informar. Las pruebas tipo TAI miden la fuerza de las asociaciones entre conceptos, donde el tiempo usado por las personas para realizar las tareas de asociación indica la fuerza de la asociación.

⁴⁵ Esta sugerencia debería considerarse no solo en el ámbito de la discriminación percibida, puesto que los sesgos de deseabilidad podrían afectar los resultados de las encuestas en muchas otras áreas, incluyendo el reporte de indicadores de condiciones de vida.

⁴⁶ La literatura sobre el estrés indica que algunas personas lo enfrentan negando su existencia. Véase Lewis, Cogburn y Williams (2015).

⁴⁷ Se trata de la reducción de la intensidad de la respuesta ante estímulos repetidos en el tiempo (en este caso, maltrato, discriminación).

⁴⁸ El estilo atribucional se refiere a las explicaciones que las personas dan las causas de los eventos (positivos y negativos) en términos de su estabilidad, globalidad e interioridad (Liu y Bates, 2014).

⁴⁹ Mujeres y afrodescendientes en comparación con hombres y blancos, respectivamente.

⁵⁰ Esto es válido para muchos indicadores de bienestar o malestar basados en percepciones.

⁵¹ Los rasgos de personalidad son patrones relativamente estables de pensamiento y conducta.

⁵² Pocos estudios han examinado las asociaciones entre rasgos de personalidad, discriminación y salud. Los estudios de discriminación y salud que han optado por incluir rasgos de personalidad se han centrado principalmente en la hostilidad y otros constructos relacionados con la ira (Lewis, Cogburn y Williams, 2015).

⁵³ En inglés "*conscientiousness*". Esta expresión también ha sido traducida al castellano como "ser consciente". Incluye rasgos como la orientación al logro, la persistencia y la responsabilidad.

asociaron con una menor incidencia de discriminación percibida. Ninguna de estas asociaciones fue moderada por la edad, el sexo o la raza (Sutin, Stephan y Terracciano, 2016).

Estos problemas metodológicos no son exclusivos de la medición de la discriminación en base al autorreporte, y aun cuando no tienen una "solución definitiva", sí existen estrategias bastante conocidas que ayudan a enfrentarlos, las cuales se pueden implementar durante el diseño de los cuestionarios, la capacitación de los entrevistadores y/o el análisis de los datos. Por ejemplo, el temor a reportar típicamente se enfrenta asegurando al entrevistado la confidencialidad de sus respuestas, mientras que la posibilidad de distintas interpretaciones del concepto de discriminación se aborda precisando su significado antes de realizar las preguntas. Por su parte, algunos sesgos culturales se suelen identificar, y a veces corregir, vía técnicas estadísticas, como los modelos de teoría de respuesta al ítem o los análisis factoriales.

A los desafíos metodológicos generales que enfrentan las medidas de discriminación percibida, se agregan aquellos relacionados con las decisiones que se deben tomar *en cualquier medición de discriminación basada en el autorreporte y que se efectúe como parte de una encuesta de hogares multipropósito*. Entre estas, cabe mencionar a: 1) la definición de la población objetivo, 2) la selección de informantes dentro de los hogares, 3) la especificación del tiempo de referencia, 4) la indagación sobre el motivo de discriminación y, 5) la consideración del ámbito de ocurrencia de la discriminación. Cada una de las opciones tienen ventajas y desventajas, las cuales deben ser juzgadas a la luz de los objetivos de las mediciones, y atendiendo a las posibilidades y restricciones de la encuesta.

La primera disyuntiva es medir la discriminación *en toda la población o en grupos de esta*. La aproximación académica inicial fue priorizar a subgrupos, pero dicho objetivo ha ido cediendo terreno a la medición de la *discriminación en toda la población adulta*, tal como se requiere en las Metas 10.3 y 16b. de los ODS. Esta última opción plantea el desafío de diseñar medidas equivalentes para poblaciones de distintos países, por las diferencias culturales y contextuales. A su vez, la medición de la discriminación percibida entre adolescentes, y sobre todo entre los niños, continúa siendo un tema pendiente.

En una medición que busca medir la discriminación experimentada por toda la población adulta, lo ideal es, en una encuesta de hogares, preguntar a *todos los miembros del hogar aplicables*. Sin embargo, en los pocos países latinoamericanos que han incorporado estas preguntas en las encuestas de hogares, se ha optado por consultar *a un informante por hogar*. Esta práctica, que tiene la ventaja de reducir el tiempo necesario para la realización de preguntas sobre discriminación, produce dificultades para la generalización de los resultados a toda la población adulta, esencialmente porque las características de los informantes pueden ser sistemáticamente diferentes de quienes no lo son.

Una forma de enfrentar esta dificultad es consultar al informante sobre el resto de los miembros del hogar, pero esto podría crear nuevos sesgos, porque el informante puede desconocer la discriminación experimentada por los otros integrantes del hogar. Y si el registro de las respuestas del informante se hace utilizando un valor para todos los miembros del hogar (por ejemplo, si el informante reporta discriminación, se registra a todos los integrantes del hogar como discriminados), el resultado será la producción de *estimaciones sesgadas para la población en hogares con diferencias de bienestar en su interior* (donde conviven personas que se sintieron discriminadas con otras que no).

La tercera decisión dice relación con el *tiempo de referencia*. Para decidir sobre el horizonte temporal de las preguntas, es preciso determinar si el objetivo de la medición es captar la discriminación crónica, aguda o ambas, y también se debe atender a los sesgos generados por el efecto telescópico. Así, *no existe un marco de tiempo óptimo para medir la discriminación* (Scheim y Bauer, 2019).

Las mediciones que buscan captar la *discriminación crónica*, o eventos cotidianos reiterados, cuyo impacto se acumula en el tiempo, optan por un horizonte temporal cercano (semana o mes anterior, último año). En cambio, los estudios que buscan captar la *discriminación aguda*, o los eventos poco frecuentes, pero con un alto impacto, establecen el tiempo de referencia de modo muy general (alguna

vez, últimos cinco años). Se han utilizado también estrategias mixtas; Scheim y Bauer (2019) incluyeron ambos marcos temporales (alguna vez y último año) para dar cuenta simultáneamente de la rareza y ubicuidad de la discriminación aguda y crónica, y para evitar el sesgo de avance telescópico de las experiencias de vida que podría generarse si solo se midiera la discriminación en el año anterior.

Uno de los temas más discutidos en la literatura reciente es la *forma de preguntar sobre los motivos de la discriminación*. La relevancia de esta decisión se hizo evidente cuando los estudios dejaron de concentrarse exclusivamente en el racismo hacia los afroamericanos. Así, tanto en la EDC como en la EEMD se agregó una pregunta sobre la *razón principal de la discriminación* (véase la sección anterior en este documento). Esta práctica ha sido criticada en base a evidencia que indica que quienes adscriben a *varios grupos minoritarios* tienen dificultades para identificar la causa principal de un acto de discriminación. Esto llevó a cuestionar la idea de que los individuos marginados generalmente perciban una sola razón para la discriminación y a plantear dudas sobre la validez de las medidas de las encuestas que indagan sobre la causa principal⁵⁴ (Harnois, Bastos y Shariff-Marco, 2020).

Así, se han desarrollado mediciones en las que se *consulta detalladamente por una lista de causas posibles de discriminación*, donde las personas pueden atribuir el maltrato a varios motivos simultáneamente. Esta práctica también ha sido cuestionada, debido a que los distintos motivos de discriminación pueden no tener la misma pertinencia para los diferentes grupos⁵⁵, y también porque repetir el mismo conjunto de preguntas varias veces es una carga importante para los encuestados, *sin que esto guarde relación con el impacto "deletéreo" de la discriminación*⁵⁶ (Scheim y Bauer, 2019). A su vez, la poca evidencia disponible para la región muestra que los informantes que seleccionan más de un motivo de discriminación son una minoría, lo cual, si se agrega al hecho de que la gente que reconoce abiertamente ser discriminada es poca, *hace que el beneficio estadístico y analítico de la lista detallada se diluya*⁵⁷.

Dados los problemas señalados, Scheim y Bauer (2019) desarrollaron una medida de discriminación percibida sin bases atribucionales⁵⁸. Ahora bien, ya que mediante *la pregunta por el motivo de la discriminación también se busca establecer si el reporte de maltrato corresponde a discriminación y no a otra cosa*, se solicitó a los sujetos que reportaran experiencias de trato derogatorio relacionadas *"con quién usted es"*⁵⁹, observándose que el 97,6% de los entrevistados que declararon discriminación interpretaron la frase con referencia al mal trato basado en la identidad o posición social. Sin embargo, preguntar por los motivos de discriminación, sea en la forma de razón principal o vía preguntas repetidas sobre varios motivos, parece ser la estrategia *más directa* de determinar si los eventos reportados corresponden o no a un motivo prohibido de discriminación, pero también existe el riesgo, no menor, de atribución errónea de la causa, sobre todo si las personas tienen dudas⁶⁰.

⁵⁴ Razón principal no es igual a razón única. Percibir varios motivos de algo no invalida la idea de que la gente pueda creer que exista un motivo más importante que los demás. Esto porque la cognición tiende a simplificar y a tomar atajos heurísticos (Kahneman, 2011). Ahora bien, los atajos heurísticos pueden llevar a error (es decir, a atribuir un motivo de discriminación de modo incorrecto).

⁵⁵ Por ej., preguntar por la discriminación por el uso de piercing puede no ser igualmente pertinente para diferentes grupos etarios.

⁵⁶ El impacto psicológico de la discriminación no parece estar relacionado con las atribuciones o motivos percibidos (Lewis, Cogburn y Williams, 2015).

⁵⁷ Por ej., en Chile 2017, al considerar solo a los informantes que reportaron discriminación, un 28,5% identificó dos o más motivos de discriminación, lo cual podría parecer una cantidad no menor. Sin embargo, al llevar estos valores a la población total de informantes, solo un 4,4% del total de informantes señaló haber sido discriminado por dos o más causas. Algo similar ocurre en Bolivia 2019: al examinar solo a los informantes que reportaron discriminación, un 38,6% dijo haber sido discriminado por dos o más causas, pero al llevar estos valores al total de informantes, se tiene que solo un 4,2% afirmó ser discriminado por dos motivos o más.

⁵⁸ No preguntar por los motivos de discriminación no implica renunciar a la posibilidad de desagregar los reportes de discriminación según las características de los encuestados. Esa posibilidad sigue abierta, y depende de las variables sociodemográficas captadas por la encuesta y de los tamaños y representatividad de las muestras.

⁵⁹ El fraseo utilizado por Scheim y Bauer (2019) fue más o menos el siguiente: "estas preguntas son respecto a experiencias relacionadas *con quién usted es*.... Por ejemplo, su color de piel, ascendencia, nacionalidad, religión, género, sexualidad, edad, peso, discapacidad o problema de salud mental e ingresos".

⁶⁰ Véase el trabajo de Tversky y Kahneman (1973) sobre los atajos heurísticos que toman las personas cuando realizan tareas de clasificación/evaluación en contextos de incertidumbre, y sobre los riesgos de error que generan dichas estrategias.

La indagación o no sobre los ámbitos en los que ocurre la discriminación es otra cuestión que decidir. En principio, la información sobre las instancias y lugares donde suceden las prácticas discriminatorias es relevante para la política pública, en particular aquella referida a las instituciones y servicios como las escuelas, centros de salud, tribunales, gobiernos locales, empresas, etc. Uno de los ámbitos habitualmente no incluidos en los estudios de discriminación está constituido por las redes sociales, lo cual constituye una omisión importante, puesto que el anonimato que proveen las redes basadas en Internet podría aumentar la probabilidad de que se expresen juicios sesgados contra las minorías y se maltrate abiertamente a miembros de estas (Lewis, Cogburn y Williams, 2015).

La recolección de información complementaria a la prevalencia de la discriminación individualmente experimentada es otra decisión que tomar, en la cual se deben considerar los recursos y espacio disponibles en la encuesta multipropósito. Una línea posible de indagación es captar información adicional para mejorar la caracterización de los eventos de discriminación individual, y sobre todo identificar barreras y dificultades que las personas enfrentan para denunciar y justiciar eventos de discriminación. Esta es una opción que permitiría avanzar hacia una mayor operativización del enfoque de derechos, y ha sido recomendada por la OHCHR (véase Guerreiro, 2020), y seguida en el módulo sobre discriminación en la Encuesta Nacional de Hogares de Bolivia.

Por otro lado, se debe notar que las personas que pertenecen a minorías suelen declarar niveles bajos de discriminación personal en comparación a la discriminación que creen afecta a su grupo, y que *la información sobre la discriminación grupal puede ser mucho más útil para analizar el malestar social*, ya que la discriminación personal afecta solamente el bienestar individual, mientras que *el sentimiento de discriminación grupal puede tener mucho mayor incidencia en las acciones colectivas* (Molero y otros, 2012). Otro ámbito posible de explorar es la captación de información sobre *las actitudes prejuiciosas o sesgadas, puesto que las causas de la discriminación están allí*⁶¹. Sin embargo, no es tan simple medir las actitudes sesgadas a través de encuestas, puesto que la expresión abierta de opiniones prejuiciadas o sesgadas se ha vuelto menos aceptable socialmente en el tiempo (véase el recuadro 2 en este documento).

Para terminar, y en una perspectiva de más largo plazo, es preciso señalar que *una medición limitada a la prevalencia es insuficiente*. Si la pregunta es: *¿cuánta discriminación existe en una sociedad?*, el indicador de prevalencia no provee una respuesta completa, *puesto que no dice nada acerca de la gravedad de los eventos de discriminación*. Por ejemplo, si solo se cuenta con la información sobre la prevalencia, se podría concluir que dos países con prevalencias iguales están afectados por el mismo nivel de discriminación, pero podría ser posible que, en uno de los países, la gravedad de los eventos de discriminación fuera el doble que en el otro. Así, para una medición más completa de la discriminación experimentada, se debería captar información sobre su incidencia y gravedad.

⁶¹ Un caso reciente en la región de incorporación de preguntas orientadas a medir actitudes sesgadas o prejuiciosas respecto a las mujeres, las minorías sexuales, la población indígena y afrodescendiente, los inmigrantes, los discapacitados, los jóvenes y los adultos mayores está constituido por la Encuesta Nacional Multipropósito de Hogares de Ecuador. Para más detalles, véase https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Multiproposito/201812_Metodologia_Multiproposito.pdf.

Recuadro 4**Validez de las medidas de discriminación racial autorreportada: relación con la salud física y mental**

Durante los últimos decenios ha aumentado sustancialmente la evidencia acumulada sobre el impacto de la discriminación racial autorreportada en una amplia variedad de problemas de salud física y mental. Estas asociaciones se han verificado en estudios transversales y longitudinales, y han sido robustas frente a la incidencia de los rasgos de personalidad y otras amenazas a la validez (Lewis, Cogburn y Williams, 2015).

Se han encontrado asociaciones entre los autorreportes de discriminación e indicadores clínicos objetivos de enfermedad, como la mortalidad por distintas causas (Barnes y otros, 2008), el cáncer de mama (Taylor y otros, 2007), la hipertensión (Dolezsar y otros, 2014) y la incidencia de asma (Coogan y otros, 2014). La discriminación percibida también se ha asociado con factores de riesgo cardiovascular, como el grosor de la íntima media carotídea^a (Troxel y otros, 2003), la calcificación de las arterias coronarias (Lewis y otros, 2006) y la presión arterial nocturna (Beatty y Matthews, 2009). Los autoinformes de discriminación igualmente se han correlacionado con indicadores de envejecimiento prematuro, como el estrés oxidativo^b (Szanton y otros, 2012), las desregulaciones en el cortisol^c (Zeiders y otros, 2014) y la carga alostática^d (Brody y otros, 2014). Asimismo, varias investigaciones transversales han encontrado fuertes asociaciones entre distintas medidas de discriminación autorreportada y una amplia gama de problemas de salud mental, como los trastornos alimentarios, los problemas de ansiedad y las alteraciones psicóticas (Lewis, Cogburn y Williams, 2015). La evidencia longitudinal es menos abundante: Brown y otros (2000), en base a una muestra de 799 afroamericanos, observaron que mayores niveles de discriminación autoinformada en la medición de línea base se correlacionaron con tasas más altas de depresión en la segunda medición, y que niveles más altos de depresión en la línea base no se correlacionaron con la discriminación reportada en el seguimiento.

Un área de reciente desarrollo es el examen de la medida en que la discriminación explica las disparidades raciales en los resultados de salud. En un estudio sobre 352 mujeres afroamericanas y blancas, Mustillo y otros (2004) encontraron que las experiencias de discriminación autorreportadas se correlacionaron con tasas más altas de bebés con bajo peso al nacer y de nacimientos prematuros. Por su parte, en un estudio sobre la discriminación cotidiana y la presión arterial, Tomfohr y otros (2010) observaron que la discriminación autorreportada explicó completamente las desigualdades entre blancos y negros en la no inmersión nocturna^e. Resultados similares fueron obtenidos por otras dos investigaciones que analizaron las relaciones entre la discriminación racial autorreportada y la arquitectura del sueño en blancos y afroamericanos (Thomas y otros 2006; Tomfohr y otros, 2012).

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Lewis, Cogburn y Williams (2015), Barnes y otros (2008), Taylor y otros (2007), Dolezsar y otros (2014), Coogan y otros (2014), Troxel y otros (2003), Lewis y otros (2006), Beatty y Matthews, (2009), Szanton y otros (2012), Zeiders y otros (2014), Brody y otros (2014), Brown y otros (2000), Mustillo y otros (2004), Tomfohr y otros (2010), Tomfohr y otros (2012) y Thomas y otros (2006).

^a Medida del engrosamiento arterial.

^b Desequilibrio en las células por un aumento en los radicales libres y/o por una reducción en los antioxidantes.

^c El cortisol está vinculado al deterioro cognitivo en la vejez, y además interfiere con el sistema inmune.

^d Desgaste fisiológico por mala adaptación a los estresores.

^e Reducción de la presión arterial durante el sueño menor al 10%. Es un marcador de riesgo cardiovascular.

VI. Conclusiones

A lo largo de la revisión efectuada en este documento, se ha visto que existen muchas estrategias metodológicas para la medición de la discriminación, y que cada una de ellas tiene ventajas y desventajas. Entre estas estrategias, los autorreportes de discriminación captados mediante encuestas tienen la ventaja de que permiten *aproximarse, con niveles aceptables de validez, a la prevalencia de la discriminación existente en una sociedad*, y además proveen la oportunidad de identificar y caracterizar a los grupos que se sienten más afectados por la discriminación.

Hasta ahora, todavía son pocas las ONE de la región que recurren a los autorreportes para la producción de estadísticas oficiales sobre la discriminación, y los requerimientos de información para el seguimiento de las Metas 10.3 y 16b. de los ODS plantean la necesidad de incorporar este tipo de preguntas en las encuestas de hogares de los países. Para avanzar en esta tarea, las recomendaciones efectuadas por OHCHR y las experiencias acumuladas en las investigaciones académicas, en los estudios de opinión pública y en las mediciones realizadas por algunos países de la región, son insumos particularmente importantes.

El avance hacia la producción de la información sobre la discriminación con base en el autorreporte debería hacerse de una manera que permita la comparación entre países. La problemática de la discriminación no se expresa igual en todos los contextos, por lo cual es inevitable (y deseable) que existan diferencias en las mediciones, pero esto no debería impedir la producción de un indicador construido en base a preguntas suficientemente comparables. El hecho de que todavía sean muy pocos los países que están recogiendo este tipo de información indica que existe una oportunidad para generar instancias de diálogo que permitan llegar a una medida regional armonizada.

Finalmente, también es deseable que las ONE avancen en la recolección de información que permita desagregar los reportes de discriminación por algunos atributos, como la adscripción a pueblos originarios y afrodescendientes, la presencia de discapacidades, la condición de migración y la pertenencia a minorías sexuales o de otro tipo. Aun cuando la disponibilidad de información de este tipo ha aumentado en las encuestas de hogares, todavía queda espacio para mejorar en este ámbito.

Bibliografía

- Al Ramiah, A., M. Hewstone, J. Dovidio y L. Penner (2010), The social psychology of discrimination: Theory, measurement, and consequences. *Making Equality Count: Irish and International Approaches to Measuring Discrimination*, https://doi.org/10.1007/978-3-642-61193-3_9.
- Albert, R., L. Escot y J. Fernández-Cornejo (2011), A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. *The International Journal of Human Resource Management*, 22, 351–375.
- Allport, G. W. (1954/1958), *The nature of prejudice (abridged)*. Garden City, NY: Doubleday.
- Andersen, ML. & P. Collins (2009), Why race, class and gender still matter. En M. Andersen & P. Collins (eds.) *"Race, Class & Gender: An Anthology"* (pp.1-21). Belmont CA: Wadsworth Publications.
- Atkins, R. (2014), Instruments measuring perceived racism/racial discrimination: review and critique of factor analytic techniques. *Int J Health Serv*, 44(4), 711–734.
- Ayalon, L. (2014), Perceived Age, Gender, and Racial/Ethnic Discrimination in Europe: Results from the European Social Survey. *Educational Gerontology*, 40(7), 499-517.
- Barnes L., C. de Leon, T. Lewis, J. Bienias, R. Wilson & D. Evans (2008), Perceived Discrimination and Mortality in a Population-Based Study of Older Adults. *Am J Public Health*, 98:1241–1247.
- Bastos, M. y C. Harnois (2020), Does the Everyday Discrimination Scale generate meaningful cross-group estimates? A psychometric evaluation. *Social science and Medicine*, Elsevier, vol. 265(C).
- Beatty D. y K. Matthews (2009), Unfair treatment and trait anger in relation to nighttime ambulatory blood pressure in African American and white adolescents. *Psychosom Med*. 2009; 71:813–820.
- Bobo, L. y S. Suh (2000), Surveying Racial Discrimination: Analyses from a Multiethnic Labor Market. *Prismatic Metropolis: Inequality in Los Angeles*, https://scholar.harvard.edu/files/bobo/files/2000_surveying_racial_discrimination_analyses_from_a_multiethnic_labor_market_o.pdf.
- Bratt, C., D. Abrams, H. Swift, C. Vauclair & S. Marques (2018), Perceived age discrimination across age in Europe: From an ageing society to a society for all ages. *Developmental Psychology*, 54(1), 167–180.
- Bravo, D., C. Sanhueza y S. Urzúa (2010), Un estudio experimental de discriminación en el mercado laboral: género, clase social y vecindad en Santiago de Chile. En H. Ñopo, A. Chong y A. Moro (Eds.), *"Discriminación en América Latina: una perspectiva económica"* (pp.143-190). Bogotá, Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo.

- Brody G., M. Lei, D. Chae, T. Yu, S. Kogan y S. Beach (2014), Perceived discrimination among African American adolescents and allostatic load: a longitudinal analysis with buffering effects. *Child development*, 85, 989–1002.
- Brown T., D. Williams, J. Jackson, H. Neighbors, M. Torres M y otros (2000), "Being black and feeling blue": the mental health consequences of racial discrimination. *Race and Society*, 2, 117–31.
- Burgess, D., J. Grill, S. Noorbaloochi, J. Griffin, J. Ricards, M. van Ryn y M. Partin (2009), The Effect of Perceived Racial Discrimination on Bodily Pain among Older African American Men. *Pain Medicine*, 10(8), 1341–1352.
- Bygren, M., A. Erlandsson y M. Gahler (2017), Do employers prefer fathers? Evidence from a field experiment testing the gender by parenthood interaction effect on callbacks to job applications. *European Sociological Review*, 33, 337–348.
- Coogan P., J. Yu, G. O'Connor, T. Brown, Y. Cozier y otros (2014), Experiences of racism and the incidence of adult-onset asthma in the Black Women's Health Study. *Chest*, 145, 480–485.
- Correll, J., C. Judd, B. Park y B. Wittenbrink (2010), Measuring prejudice, stereotypes and discrimination. En J. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick & V. Esses (eds.), "*The Sage Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination*". Thousand Oaks, CA: Sage.
- De Grazia, M. (2020), *Crímenes de odio contra personas LGBTI de América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: ILGALAC.
- Dirección de Estudios Corte Suprema Chile (2017), Análisis Estadístico de la Ley 20.609 Una mirada desde el acceso a la justicia cinco años de su vigencia, recuperado de <http://decs.pjud.cl/analisis-estadistico-de-la-ley-20-609-una-mirada-desde-el-acceso-a-la-justicia-a-cinco-anos-de-su-vigencia/>.
- Dixon, A. (2019), Colorism and classism confounded: Perceptions of discrimination in Latin America. *Social science research* 79, 32–55.
- Dolezsar C., J. McGrath, A. Herzig, S. Miller (2014), Perceived racial discrimination and hypertension: a comprehensive systematic review. *Health psychology*, 33(1), 20–34.
- Dovidio, J.F., K. Kawakami y S.L. Gaertner (2002), Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 62–28.
- Dovidio, J.F., K. Kawakami, S. Gaertner, M. Vergert, G. Hodson y R. Falvo (2004), Understanding and addressing racial bias: Insights from Allport, https://www.researchgate.net/publication/29444628_Understanding_and_Addressing_Racial_Bias_Insights_from_Allport/link/00b7d526fc606964a2000000/download.
- El Haj, M., S. Janssen y P. Antoine (2017), Memory and time: Backward and forward telescoping in Alzheimer's disease. *Brain Cogn*, 117, 65–72.
- Eurobarometer (2019), Discrimination in the EU. Special Eurobarometer 493, https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2251_91_4_493_ENG.
- Eurobarometer (2012), Discrimination in the EU in 2012. Special Eurobarometer 393, https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf.
- Eurobarometer (2008), Discrimination in the European Union 2008: Perceptions, Experiences and Attitudes. Special Eurobarometer 296, https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf.
- Gilliam, F. (1999), The 'Welfare Queen' Experiment: How Viewers React to Images of African-American Mothers on Welfare. *Nieman Reports* 53 (2).
- Glet, A. (2009), The german hate crime concept: an account of the classification and registration of bias-motivated offences and the implementation of the hate crime model into Germany's law enforcement system, https://958be75a-da42-4a45-aafa-549955018b18.filesusr.com/ugd/b93dd4_87744cd433c84bf3981395a2f13f6444.pdf.
- González, K., C. Noonan, R. Turner, W. Henderson, J. Beals, S. Mason, K. Acton & Y. Roubideaux (2016), Assessing the Everyday Discrimination Scale Among American Indians and Alaska Natives, *Psychol Assess*, 28(1), 51–58.
- González, M., C. Cortina y J. Rodríguez (2019), The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment. *European Sociological Review*, 35 (2), 187–204.

- González, R. (2020), Discriminación: comprensiones básicas y desafíos de medición. Webinar “*La medición de la discriminación: cuestiones metodológicas y el programa estadístico de cara al futuro*”, CEPAL/OECD, 25 de septiembre 2020, <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/discriminacion-comprensiones-basicas-desafios-medicion-roberto-gonzalez-chile.pdf>.
- Guerreiro, F. (2020), SDG indicator 10.3.1./ 16.b.1. Measuring prevalence of discrimination. Webinar “*La medición de la discriminación: cuestiones metodológicas y el programa estadístico de cara al futuro*”, CEPAL/OECD, 25 de septiembre 2020, <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/sdg-indicator-measuring-prevalence-discrimination-francisco-guerreiro-ohchr.pdf>.
- Harnois, C. (2014), Are Perceptions of Discrimination Unidimensional, Oppositional, or Intersectional? Examining the Relationship among Perceived Racial-Ethnic-, Gender-, and Age-Based Discrimination. *Sociological Perspectives* 1–18, <http://spx.sagepub.com/content/early/2014/08/01/0731121414543028>.
- Harnois, C. E., Bastos, J. L., & Shariff-Marco, S. (2020), Intersectionality, Contextual Specificity, and Everyday Discrimination: Assessing the Difficulty Associated with Identifying a Main Reason for Discrimination Among Racial/Ethnic Minority Respondents. *Sociological Methods & Research*, <https://doi.org/10.1177/0049124120914929>.
- Harnois, C., J. Bastos, M. Campbell y V. Keith (2019), Measuring perceived mistreatment across diverse social groups: An evaluation of the Everyday Discrimination Scale. *Social Science & Medicine*, 232, 298–306.
- Heckman, J. (1998), Detecting Discrimination. *Journal of Economic Perspectives* 12 (2), 101–16.
- Heckman, J. y P. Siegelman (1993), The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings. En M. Fix y R. Struyk (Eds.), “*Clear and Convincing Evidence: Measure of Discrimination in America*”. Washington, DC: Urban Institute Press.
- Inzlicht, M., & Schmader, T. (2012), *Stereotype Threat: Theory, Process, and Application*. New York: Oxford University Press.
- Kahneman, D. (2011), *Thinking, fast and slow*. New York, Farrar, Straus and Giroux.
- Kaiser CR y B. Major (2006), A social psychological perspective on perceiving and reporting discrimination. *Law Soc. Inq.*, 31, 801–830.
- Kim, G., M. Sellbom y K. Ford (2014), Race/Ethnicity and Measurement Equivalence of the Everyday Discrimination Scale. *Psychological Assessment*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a0036431>.
- Klonoff, E. y H. Landrine (1999), Cross-validation of the Schedule of Racist Events. *Journal of Black Psychology*, 25, 231–254.
- Krieger N., K. Smith, D. Naishadham, C. Hartman y E. Barbeau (2005), Experiences of discrimination: validity and reliability of a self-report measure for population health research on racism and health. *Social Science & Medicine*, 61(7), 1576–1596.
- Krieger, N. (1990), Racial and gender discrimination: risk factors for high blood pressure? *Social Science & Medicine*, 30, 1273–1281.
- Krieger, N., PD. Waterman, A. Kosheleva, JT. Chen, DR Carney, K. Smith y otros (2011), Exposing Racial Discrimination: Implicit & Explicit Measures—The *My Body, My Story* Study of 1005 US-Born Black & White Community Health Center Members. *PLoS ONE* 6(11): e27636. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0027636>.
- Lewis T., S. Everson-Rose, L. Powell, K. Matthews, C. Brown y otros (2006), Chronic exposure to everyday discrimination and coronary artery calcification in African-American women: the SWAN Heart Study. *Psychosom Med*, 68, 362–8.
- Lewis, T., C. Cogburn y D. Williams (2015), Self-reported experiences of discrimination and health: scientific advances, ongoing controversies, and emerging issues. *Annu Rev Clin Psychol*, 11, 407–440.
- Lewis, T., F. Yang, E. Jacobs y G. Fitchett (2012), Racial/Ethnic Differences in Responses to the Everyday Discrimination Scale: A Differential Item Functioning Analysis. *American Journal of Epidemiology*, 175 (5), 391–401.
- Liu, C. y T. Bates (2014), The structure of attributional style: Cognitive styles and optimism–pessimism bias in the Attributional Style Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 66, 79–85.

- McNeilly, M., N. Anderson, C. Armstead, R. Clark, M. Corbett, E. Robinson y otros (1996), The Perceived Racism Scale. A multidimensional assessment of the experience of white racism among African Americans. *Ethnic Disease*, 6, 154-166.
- Molero, F., P. Recio, C. García-Ael, M. Fuster y P. Sanjuán (2012), Measuring dimensions of perceived discrimination in five stigmatized groups, https://www.researchgate.net/publication/257355413_Measuring_Dimensions_of_Perceived_Discrimination_in_Five_Stigmatized_Groups/link/oob49524ff64db9023000000/download.
- Mustillo, S., N. Krieger, E. Gunderson, S. Sidney, H. McCreath, C. Kiefe (2004), Self-reported experiences of racial discrimination and Black-White differences in preterm and low-birthweight deliveries: the CARDIA Study. *Am J Public Health*, 94, 2125-31.
- National Research Council (2004), *Measuring Racial Discrimination*. Washington DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/10887>.
- Osman, A. (2015), Ethnic Discrimination: Measurement and Associations with Smoking-Related Outcomes Among Arab Male Current and Former Smokers in Israel. (Doctoral dissertation). Recuperado de <https://scholarcommons.sc.edu/etd/3690>.
- Pascoe, E. y L. Richman (2009), Perceived discrimination and health: A metaanalytic review. *Psychological Bulletin*, 135, 531-554.
- Petit, P. (2007), The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: a field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14, 371-391.
- Praia City Group (2020), Handbook on governance statistics, recuperado de https://paris21.org/sites/default/files/inline-files/handbook_governance_statistics.pdf.
- Quillian, L., D. Pager, O. Hexel y A. Midtbøen (2017), Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time, recuperado de https://www.researchgate.net/publication/319674888_Meta-analysis_of_field_experiments_shows_no_change_in_racial_discrimination_in_hiring_over_time.
- Scheim, A. y G. Bauer (2019), The Intersectional Discrimination Index: Development and validation of measures of self-reported enacted and anticipated discrimination for intercategory analysis. *Social Science & Medicine*, 226, 225-235.
- Seaton, E., C. Caldwell, R. Sellers y J. Jackson (2010), An Intersectional Approach for Understanding Perceived Discrimination and Psychological Well-being among African American and Caribbean Black Youth, *Dev Psychol.*, 46(5), 1372-1379.
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995), Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797-811.
- Steele, J., E. Bianchi y N. Ambady (2014), The effect of racial primes on the test performance of African-American and European American children. *Revue internationale de psychologie sociale*, 3-4(27), 161-174.
- Sternthal, M., N. Slopen y D. Williams (2011), "Racial Disparities in Health: How Much Does Stress Really Matter?" *Du Bois Review*, 8(1), 95-113.
- Sutin, A., Y. Stephan y A. Terracciano (2016), Perceived Discrimination and Personality Development in Adulthood. *Dev Psychol.*, 52(1), 155-163.
- Szanton S., J. Rifkind, J. Mohanty, E. Miller, R. Thorpe y otros (2012), Racial discrimination is associated with a measure of red blood cell oxidative stress: a potential pathway for racial health disparities. *International journal of behavioral medicine*. 19, 489-95.
- Taylor T., C. Williams, K. Makambi, C. Mouton, J. Harrell y otros (2007), Racial discrimination and breast cancer incidence in US Black women: The Black Women's Health Study. *American Journal of Epidemiology*, 166:46-54.
- Telles, E. (2020), Preguntas sobre discriminación y la experiencia de PERLA, Webinar "La medición de la discriminación: cuestiones metodológicas y el programa estadístico de cara al futuro", CEPAL/OECD, 25 de septiembre 2020, recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/perla-proyecto-etnicidad-_raza-america-latina-edward-tellez.pdf.
- Telles, Edward y Regina Martinez Casas (eds.) (2019), *Pigmentocracias: Color, Raza y Etnia en América Latina*. Fondo de Cultura Económica. 2019.

- The Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2020), Guidance Note for Implementation of Survey Module on SDG Indicator 16.b.1 & 10.3.1 (Discrimination), recuperado de https://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/SDG_Indicator_16b1_10_3_1_Guidance_Note%20.pdf.
- The Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2012), The Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation. Summary, recuperado de https://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/Summary_en.pdf.
- Thomas, K., W. Bardwell, S. Ancoli-Israel y J. Dimsdale (2006), The toll of ethnic discrimination on sleep architecture and fatigue. *Health psychology*, 25, 635–42.
- Tomfohr, L, D. Cooper, P. Mills, R. Nelesen y J. Dimsdale (2010), Everyday Discrimination and Nocturnal Blood Pressure Dipping in Black and White Americans. *Psychosom Med.*, 72, 266–72.
- Tomfohr, L, M. Pung, K. Edwards y J. Dimsdale (2012), Racial differences in sleep architecture: the role of ethnic discrimination. *Biol Psychol.*, 89, 34–8.
- Troxel W., K. Matthews, J. Bromberger y K. Sutton-Tyrrell (2003), Chronic stress burden, discrimination, and subclinical carotid artery disease in African American and Caucasian women. *Health psychology*, 22, 300–9.
- Tversky, A. y D. Kahneman (1973), Judgement under uncertainty: heuristic and biases. Recuperado de <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/AD0767426.pdf>.
- Urzúa, A., R. Ferrer, E. Olivares, J. Rojas y R. Ramírez (2019), El efecto de la discriminación racial y étnica sobre la autoestima individual y colectiva según el fenotipo autoreportado en migrantes colombianos en Chile. *Terapia psicológica*, 37(3), 225–240.
- Villatoro, P. (2012), La medición del bienestar a través de indicadores subjetivos: Una revisión. *Serie Estudios Estadísticos y Prospectivos* 79, Santiago de Chile, Publicación de Naciones Unidas, LC/L.3515.
- Williams, D. (2016), Measuring discrimination resource, recuperado de https://scholar.harvard.edu/files/davidrwilliams/files/measuring_discrimination_resource_june_2016.pdf.
- Williams, D., H. González, S. Williams, S. Mohammed, H. Moomal y D. Stein (2008), "Perceived Discrimination, Race and Health in South Africa: Findings from the South Africa Stress and Health Study. *Social Science and Medicine*, 67, 441–452.
- Williams, D., Y. Yu, J. Jackson y N. Anderson (1997), Racial Differences in Physical and Mental Health: Socioeconomic Status, Stress, and Discrimination. *Journal of Health Psychology*, 2(3), 335–351.
- Zaykowski, H. (2010), Racial Disparities in Hate Crime Reporting. *Violence and victims*, 25(3), 378–394.
- Zeiders, K., L. Hoyt y E. Adam E. (2014), Associations between self-reported discrimination and diurnal cortisol rhythms among young adults: The moderating role of racial-ethnic minority status. *Psychoneuroendocrinology*, 50, 280–88.
- Zschirnt, E. & D. Ruedin (2016), Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990–2015, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, (42), 7, 1–19.



Serie

CEPAL

Estudios Estadísticos

Números publicados

Un listado completo, así como los archivos pdf, están disponibles en
www.cepal.org/publicaciones

102. La medición de la discriminación en base al autorreporte: estado de situación y desafíos, Pablo Villatoro, (LC/TS.2021/87), 2021.
101. Criterios de calidad en la estimación de indicadores a partir de encuestas de hogares: una aplicación a la migración internacional, Andrés Gutierrez, Xavier Mancero, Alvaro Fuentes, Felipe López, Felipe Molina, (LC/TS.2020/52), 2020.
100. Desafíos en el diseño de medidas de pobreza multidimensional, María Emma Santos, (LC/TS.2019/5), 2019.
99. Non monetary indicators to monitor SDG targets 1.2 and 1.4: Standards, availability, comparability and quality, María Emma Santos, (LC/TS.2019/4), 2018.
98. Una propuesta de estimación del producto interno bruto trimestral de América Latina y el Caribe, Giannina López, Alberto Malmierca, (LC/TS.2018/88), 2018.
97. Desagregación de datos en encuestas de hogares. Metodologías de estimación en áreas pequeñas, Isabel Molina, (LC/TS.2018/82), 2018.
96. ¿Cuál es el alcance de las transferencias no contributivas en América Latina?: discrepancias entre encuestas y registros, Pablo Villatoro, Simone Cecchini, (LC/TS.2018/46), 2018.
95. Avances y desafíos de las cuentas económico-ambientales en América Latina y el Caribe, Franco Carvajal, (LC/TS.2017/148), 2018.
94. La situación de las estadísticas, indicadores y cuentas ambientales en América Latina y el Caribe, (LC/TS.2017/135), 2017.
93. Indicadores no monetarios de carencias en las encuestas de los países de América Latina: disponibilidad, comparabilidad y pertinencia, Pablo Villatoro, (LC/TS.2017/130), 2017.

ESTUDIOS ESTADÍSTICOS

Números publicados:

- 102 La medición de la discriminación
en base al autorreporte
Estado de situación y desafíos
Pablo Villatoro
- 101 Criterios de calidad en la estimación
de indicadores a partir de encuestas
de hogares
Una aplicación a la migración internacional
*Andrés Gutiérrez, Álvaro Fuentes,
Xavier Mancero, Felipe López, Felipe Molina*
- 100 Desafíos en el diseño de medidas
de pobreza multidimensional,
María Emma Santos
- 98 Una propuesta de estimación del
producto interno bruto trimestral
de América Latina y el Caribe
Giannina López, Alberto Malmierca