

PREJUICIOS, ESTEREOTIPOS Y DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS SOCIEDADES EUROPEAS: ALEMANIA

Paloma Alaminos-Fernández

Antonio Francisco Alaminos-Fernández

 Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

 gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

 Obets
Universidad de Alicante

 I+D+P
Instituto
Interuniversitario de
Desarrollo Social
y Paz



PREJUICIOS, ESTEREOTIPOS Y DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LAS SOCIEDADES EUROPEAS: ALEMANIA

Autores

Paloma Alaminos-Fernández *

Antonio Alaminos-Fernández *

Reconocimientos:

* La participación de Antonio Alaminos-Fernández en este informe se ha efectuado gracias a la ayuda predoctoral (FPUUA2015) del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del conocimiento de la Universidad de Alicante.

La realización del informe se efectuó durante las estancias de investigación que los investigadores efectuaron en 2016 en EUROLAB, Gesis (Colonia).

PDSEAlemania_2015_L

PROGRAMA DISCRIMINACIÓN EN LAS SOCIEDADES EUROPEAS

OBETS_CIENCIA_ABIERTA

Cómo citar :

Alaminos-Fernández, Paloma y Alaminos-Fernández, Antonio (2018) *Prejuicios, estereotipos y discriminación laboral en las sociedades europeas: Alemania*. PDSEAlemania_2015_L. Obets Ciencia Abierta. Universidad de Alicante.

(c) Autores:

Paloma Alaminos-Fernández
Antonio Alaminos-Fernández

Grupo: Observatorio Europeo de Tendencias Sociales

Universidad de Alicante

Código del informe: PDSEAlemania_2015_L

Serie: Programa Discriminación en las Sociedades Europeas

Contenido

1. Prejuicios, estereotipos y discriminación	4
1.1. La discriminación laboral	15
2. Los barómetros	19
3. Datos sobre la discriminación laboral en Alemania	20
4. Resumen	51
Referencias	53

1. Prejuicios, estereotipos y discriminación

Existen múltiples criterios y dimensiones que vertebran la vida social. Algunos emergen como consecuencia del cambio social mientras que otros perduran en el tiempo. Así, los diferentes mecanismos y procedimientos utilizados para generar y cohesionar endogrupos frente a exogrupos son una constante histórica. En la puesta en práctica de dichos mecanismos se alimenta una dinámica discriminación y exclusión social, tanto física como cultural. Son varios los conceptos directamente relacionados con ello y que se encuentran estrechamente vinculados al retroalimentarse entre ellos. Conceptos teóricos utilizados desde diferentes enfoques y disciplinas como son “estereotipos”, “prejuicio”, “etnocentrismo”, “exogrupos-endogrupos”, “discriminación” o “exclusión”. Las ramificaciones en su presencia social son amplias y se encuentran tras fenómenos como el racismo, el nacionalismo y en general todos aquellos en los que existe un “nosotros” frente a un “ellos”.

Los *estereotipos* son creencias simplificadas y generalizadas acerca de un grupo de personas basadas en características como género, raza, nacionalidad, profesión, entre otras. A lo largo de la historia, diferentes áreas de conocimiento han estudiado y desarrollado teorías sobre estereotipos. Las teorías de los estereotipos se clasifican comúnmente según el nivel de análisis. El enfoque psicoanalítico sostiene que los estereotipos se emplean para abordar cuestiones inconscientes y justificar prejuicios (Allport, 1954). Además, se les atribuye una función defensiva del yo mediante mecanismos como la proyección y el desplazamiento (Ashmore & Del Boca, 1981).

Por otro lado, el enfoque sociocultural considera que los estereotipos emergen del entorno social y reflejan la cultura y la historia (Munn, 1992), sirviendo para adaptarse a normas sociales específicas (Merino & Quilaqueo Rapimán, 2003). Tajfel (1978) afirma que la mera categorización en grupos distintos acentúa las diferencias y los estereotipos entre ellos. Dentro de este enfoque, se distinguen las teorías del conflicto, que pueden ser realistas (Campbell, 1960; 1967) o de identidad social (Tajfel, 1978), y las teorías del aprendizaje social, que sostienen que los estereotipos se originan en la percepción de diferencias reales o a través de la influencia de numerosos agentes sociales (Levine & Campbell, 1972; Harding et al., 1969).

El enfoque sociocognitivo, por su parte, define los estereotipos como estructuras cognitivas que contienen el conocimiento, creencias y expectativas del perceptor respecto a un grupo humano (Brigham, 1971; Katz & Braly, 1933). Se analizan desde la perspectiva del procesamiento de la información (McCauley, Stitt, & Segal, 1980) y se enfoca en los procesos cognitivos

implicados, así como en los sesgos que se producen debido a las limitaciones normales de su funcionamiento (Rothbart, 1981; Rothbart & John, 1985). Hamilton y Trolie (1986) caracterizan la orientación cognitiva por centrarse en los procesos y no en los contenidos, otorgar importancia a los sesgos en el procesamiento de la información y reconocer que los procesos cognitivos por sí solos no pueden explicar completamente los fenómenos de estereotipia, prejuicio y racismo, sin tener en cuenta factores motivacionales y de aprendizaje social (Weber & Crocker, 1983). Vamos a revisar de forma sintética los enfoques anteriores.

Así, desde la Psicología Social se propone el concepto analítico de *esquemas*, entendidos como marcos mentales cognitivos o conceptuales, desempeñan un papel crucial en la interpretación y el procesamiento de la información en nuestro entorno (Kuethe, 1962). El concepto de esquema fue introducido en la psicología y educación inicialmente por el psicólogo británico Frederic Bartlett, y posteriormente desarrollado por el psicólogo educativo R. C. Anderson (Torney-Purta, 1991). Entre de los procesos mentales superiores, la noción de estructura cognitiva es fundamental para explicar el aprendizaje y la memoria (Torney-Purta, 1991). Estas estructuras, también llamadas esquemas cognitivos, son consideradas responsables del control de la información almacenada (Gibbs, 2005). Los esquemas son estructuras de datos abstractos que organizan grandes cantidades de información, funcionando como patrones o guías para comprender eventos, conceptos o habilidades (Gibbs & Colston, 1995). El concepto de esquema enfatiza la idea de que la memoria tiene estructura y muestra cómo el conocimiento está conectado en la memoria, lo cual es importante para explicar qué información se recupera en respuesta a un estímulo y cómo se utiliza dicha información en el razonamiento (Torney-Purta, 1991).

El concepto de esquema asume que nuestro conocimiento del mundo se representa en la memoria como unidades organizadas llamadas esquemas, los cuales pueden ser adquiridos a través del aprendizaje o ser innatos, como la estructura del lenguaje (Gibbs, 2005). La teoría de esquemas ha sido empleada para explicar cómo la nueva información se conecta e interactúa con las estructuras de conocimiento existentes, lo que resulta en un aprendizaje significativo, según Ausubel (Torney-Purta, 1991). Los esquemas pueden representar objetos, personas, estados subjetivos o relaciones entre objetos, y pueden poseer diferentes niveles de abstracción (Radford, 2005). Además, un esquema puede incorporar información nueva o estar incluido dentro de otro esquema. Estas estructuras organizadas de pensamiento o comportamiento nos permiten tomar atajos al interpretar información, concentrándonos en aspectos que confirmen

nuestras creencias e ideas preexistentes y excluyendo información menos relevante (Gibbs & Colston, 1995).

Existen diversos tipos de esquemas, como esquemas de sí mismo, esquemas de personas, esquemas de rol y esquemas de eventos (o guiones) (Kuethe, 1962). Los esquemas influyen en nuestra atención, ya que tendemos a notar cosas que se ajustan a ellos (Gibbs & Colston, 1995). Si algo contradice un esquema, puede ser modificado o interpretado como una excepción o como único. Por lo tanto, los esquemas pueden estar sujetos a distorsiones e influenciar lo que observamos en una situación. A menudo, los esquemas tienden a permanecer sin cambios, incluso ante información contradictoria. Como resultado, es posible que actuemos de tal manera que nuestras expectativas se hagan realidad (Gibbs, 2005). En este enfoque cognitivo, la teoría del desarrollo cognitivo de Jean Piaget proporcionó una perspectiva valiosa sobre cómo los niños aprenden y cómo, a través de procesos de adaptación, acomodación y equilibrio, construimos, modificamos y expandimos nuestros esquemas, ofreciendo un marco para nuestra comprensión del mundo que nos rodea (McLeod, 2007; Beard, 2013).

Estrechamente vinculados con los estereotipos, como expresión social de unos esquemas cognitivos específicos, se encuentran los prejuicios. Los *prejuicios*, entendidos como opiniones o actitudes negativas hacia un grupo social basadas en características generalizadas, son un fenómeno ampliamente estudiado en diversas áreas del conocimiento. El estudio de los prejuicios abarca desde la psicología, la sociología y la antropología hasta la economía, la historia y la política. El estudio de los prejuicios desde diferentes áreas de conocimiento requiere de una visión integral que implica otros conceptos como son los estereotipos sociales o las nociones más generales de exogrupo y endogrupo. En general, cada disciplina ha dedicado un interés mayor a unos concepto sobre otros. Por ejemplo, la antropología a prestado una atención especial al etnocentrismo, la psicología a los prejuicios, la sociología a la discriminación y la distancia social, etc. En ese sentido, son dos las disciplinas más concernidas por el estudio de los prejuicios: la psicología, dado que estos se originan en la mente humana y la sociología en la medida que se manifiestan en las actitudes y comportamientos de los individuos.

En el ámbito de las ciencias sociales se han desarrollado diversas teorías con el propósito de explicar el origen y la función de los prejuicios, entre las que se incluyen la teoría de la categorización social, la teoría del conflicto realista y la teoría del aprendizaje social (Zuroff, 1986).

La *Teoría de la Identidad Social*, propuesta en 1979 por el psicólogo Henri Tajfel, postula que los grupos a los que pertenecemos influyen de manera significativa en nuestra autovaloración y autoestima (Tajfel & Turner, 1986). Conforme a esta teoría, nuestra identificación con un grupo nos brinda una sensación de seguridad y determinación que nos define, impulsándonos a procurar una mejor valoración para dicho grupo (Huddy, 2001). La teoría explica cómo la autopercepción de un individuo puede entenderse a través de su pertenencia a un grupo, lo que, a su vez, incide en su comportamiento, dependiendo del grupo en el que se encuentre (McLeod, 2008).

Tajfel sostiene que tendemos a categorizar al grupo con el que nos identificamos (endogrupo) como una parte integral de nosotros mismos, atribuyéndole características positivas, mientras que a las personas que pertenecen a otros grupos (exogrupos) las percibimos como adversarios, oponentes o simplemente diferentes, asignándoles cualidades negativas (Hogg, 2016). La teoría de Tajfel describe un proceso de tres fases mediante el cual adoptamos la mentalidad de endogrupo o exogrupo: Fase de Categorización, Fase de Identificación Social y Fase de Comparación Social (Hornsey, 2008). Estas fases nos permiten comprender cómo nos identificamos con un grupo y cómo actuamos en consecuencia, lo que a su vez afecta a la autoestima y percepción de los demás.

La identificación con un grupo es esencial para experimentar un sentido de pertenencia y seguridad. Sin embargo, también puede propiciar la generación de prejuicios hacia aquellos que no pertenecen a nuestro grupo, lo que en ocasiones puede poner en riesgo la convivencia en sociedad y dar lugar a discriminación e incluso odio (Stets & Burke, 2000). Por ello, resulta crucial que los individuos sean lo suficientemente resilientes para mirar más allá de sus propias afiliaciones grupales y tratar a los demás de manera abierta y sin prejuicios.

En síntesis, la Teoría de la Identidad Social ofrece un marco teórico que permite comprender cómo nuestra identificación con grupos incide en nuestra autoestima, nuestras relaciones interpersonales y nuestro comportamiento en la sociedad. Aunque dicha identificación puede proporcionar un sentido de pertenencia y seguridad, también puede conducir a la discriminación y al desarrollo de prejuicios hacia aquellos que no pertenecen a nuestro grupo. En ese sentido, la Teoría de la Identidad Social desarrollada por Tajfel y Turner (1979), propone que el conflicto de intereses no conduce automáticamente a la hostilidad intergrupal. Estos autores introducen el concepto de estructuras de creencias, que influyen en cómo los individuos perciben la jerarquía social y las relaciones entre grupos. La hostilidad intergrupal puede surgir cuando las posiciones de los grupos y las identidades sociales de sus miembros se ven

amenazadas. La TIS también sugiere que la competencia por recursos limitados no es una condición necesaria para la hostilidad intergrupala, y la hostilidad dependerá del significado que tienen los grupos sociales para la definición del yo (Novikova, 2013; Costa Jr & McCrae, 2006).

Precisamente la competencia por recursos limitados es la base de la *teoría del conflicto realista*, formulada por Muzafer Sherif. Esta teoría propone que los prejuicios emergen de la competencia entre grupos por recursos limitados (Sherif, 2015). Esta competencia puede ser económica, política o social y puede generar percepciones negativas y hostilidad hacia el grupo rival (Schaller, Park & Faulkner, 2003). Sherif y sus colegas llevaron a cabo una serie de estudios conocidos como los "experimentos de Robbers Cave" para demostrar cómo la competencia por recursos limitados puede conducir a la formación de prejuicios y al conflicto entre grupos (Sherif, Harvey, White, Hood, & Sherif, 1961). En estos estudios, dos grupos de niños fueron llevados a un campamento y se les animó a competir por premios y recursos. Como resultado, los niños desarrollaron actitudes negativas y hostiles hacia el grupo rival. Una de las soluciones propuestas por Sherif para reducir el conflicto entre grupos y disminuir los prejuicios es el establecimiento de metas superiores (Sherif, 1958). Estas son metas que requieren la cooperación de todos los grupos involucrados y no pueden ser logradas por un solo grupo. Al trabajar juntos hacia metas comunes, los grupos pueden desarrollar una comprensión mutua y reducir las actitudes negativas y hostiles (Sherif, 1958). En resumen, la teoría del conflicto realista sugiere que la competencia por recursos limitados es una causa fundamental de los prejuicios y el conflicto entre grupos. A través de la comprensión de estos procesos y la promoción de la cooperación entre grupos, es posible reducir los prejuicios y fomentar una convivencia más armoniosa (Sherif, Sherif, & Nebergall, 1965).

Según Sherif, la competencia por recursos limitados puede generar una percepción de amenaza hacia otros grupos, lo que lleva a una serie de procesos psicológicos y sociales que perpetúan los prejuicios y el conflicto (Sherif, 1936). Estos procesos incluyen la *estereotipificación*, la *discriminación* y la *polarización* entre grupos (Sherif & Sherif, 1953). En definitiva, la TCR sostiene que la hostilidad intergrupala surge de la competencia directa por recursos valorados socialmente y escasos, como el poder, el prestigio y los bienes materiales (Sherif et al., 1961; Brown, 2000). La hostilidad aumenta cuando los grupos son interdependientes en términos competitivos y disminuye cuando cooperan para lograr objetivos comunes. La TCR ha sido validada en estudios realizados en países como Costa Rica (Smith & Pérez, 2003). Sin embargo, la TCR no considera la desigualdad en la distribución de recursos entre grupos y la percepción de amenazas exgrupales, algo que ha sido considerado desde la teoría integrada de las

amenazas (TIA) de Stephan y Stephan (2000) aborda este aspecto, distinguiendo entre amenazas objetivas y simbólicas. En ese sentido, la *teoría del contacto intergrupala* (Allport, 1954; Pettigrew, 1998) se centra en el papel del contacto entre grupos para disminuir el antagonismo intergrupala. Tanto la TCR como la TIS ofrecen marcos teóricos para comprender el antagonismo intergrupala y cómo las percepciones y estructuras de creencias pueden influir en el desarrollo de la hostilidad entre grupos (Boeree, 2006). Estas teorías han sido respaldadas por numerosos estudios y pueden proporcionar una base sólida para abordar la teoría del contacto intergrupala y cómo el contacto entre grupos puede reducir el antagonismo intergrupala (Allport & Odbert, 1936).

En relación con la teoría del conflicto realista debe introducirse brevemente la *teoría del conflicto*. La teoría del conflicto es un enfoque sociológico que emergió como respuesta al funcionalismo estructural en las décadas de 1950 y 1960, enfocándose en el conflicto social y estableciendo estrechos vínculos con la teoría de los juegos y los estudios sobre negociación (Robbins, 1987; Coser, 1956). El conflicto social se concibe como una lucha por valores, estatus, poder y recursos escasos, que trasciende lo individual y se origina en la estructura misma de la sociedad (Coser, 1956). Esta teoría plantea que el conflicto social puede tener un carácter funcional, siempre y cuando se controlen sus potencialidades destructivas y desintegradoras (Coser, 1956). Anteriormente, el conflicto era percibido fundamentalmente como una patología social o síntoma de una patología social. La sociedad ideal se concebía como aquella sin conflictos, y todas las utopías sociales proponían la creación de un modelo de sociedad sin conflictos y basada exclusivamente en la cooperación (Schelling, 1960). La teoría del conflicto reconsidera esta connotación negativa, sugiriendo que el conflicto social puede ser un mecanismo potencialmente positivo de innovación y cambio social (Dewey, 1938).

La teoría del conflicto ha sido abordada desde dos grandes escuelas: la escuela clásica (teorías macro) y la escuela conductista (teorías micro) (Tucídides, Sun Tzu, Maquiavelo, Marx, Von Clausewitz). Mientras que la escuela clásica se centra en el nivel macro, específicamente en el análisis de las relaciones conscientes entre los grupos sociales, los conductistas se enfocan en el nivel micro, y su preocupación central es el individuo antes que el grupo. Los conductistas prestan gran atención a los factores inconscientes en la generación de los conflictos, y la escuela clásica tiende a analizar un gran número de variables para comprender un conflicto, mientras que el método de la escuela conductista es aislar pocas variables y aplicarlas a un gran número de conflictos para comprender el papel que desempeña cada variable. Entre los supuestos

fundamentales de la escuela conductista se encuentra la afirmación de que las raíces de la guerra se encuentran en la naturaleza del comportamiento humano (Coser, 1956).

Los autores clásicos se enfocaron en un aspecto específico del conflicto: el poder. A partir de la invención de la bomba atómica en 1945 y la teoría de la disuasión, se abrió el camino para teorías más complejas, como la teoría sobre "toma de decisiones" y la teoría de los juegos. Ambas se originaron en la idea de la escuela clásica del siglo XX sobre el actor racional, un modelo desarrollado por economistas para explicar el comportamiento económico humano, que presupone que la gente hace elecciones informadas y toma decisiones sobre bases racionales, sopesando oportunidades (ganar, perder) (Schelling, 1960). En la vida real, existen mentalidades que consideran los conflictos como de suma cero o de suma positiva. En el primer caso, el conflicto tiene una alta probabilidad de terminar en tragedia, mientras que en el segundo caso, el conflicto tiene una alta probabilidad de terminar en explotación (Schelling, 1960). El estudio del conflicto social desde estas perspectivas ha permitido un mayor entendimiento de las dinámicas que subyacen en los conflictos y la discriminación social.

La *Teoría del Aprendizaje Social*, desarrollada por Albert Bandura, sostiene que los prejuicios se adquieren mediante la observación e imitación de comportamientos y actitudes de otros individuos en el entorno social (Bandura, 1977). Esta teoría destaca el papel de los padres, maestros y medios de comunicación en la transmisión y mantenimiento de los prejuicios (Young-Bruehl, 1996). En contraposición a la noción freudiana de catarsis, Bandura llevó a cabo el "Experimento de los muñecos Bobo" en 1961 para demostrar que la exposición de niños a la violencia los hacía más agresivos (Bandura, 1975). El Experimento de los muñecos Bobo de Bandura proporcionó un modelo de aprendizaje que desafió la creencia de que la observación de actos violentos era catártica y hacía al espectador menos agresivo (Bandura, 1975). Demostró que el aprendizaje es social porque involucra a la comunidad, y los alumnos aprenden del comportamiento de sus padres, maestros y compañeros, no solo del tema expuesto en clase (Maisto, Carey & Bradizza, 1999).

La Teoría del Aprendizaje Social se basa en la premisa de que los niños aprenden en entornos sociales a través de la observación e imitación del comportamiento observado. Esta teoría también enfatiza la influencia de otros en el aprendizaje del niño (Bandura, 1982). Se fundamenta en tres conceptos clave: el aprendizaje mediante la observación, el impacto del estado mental en el proceso de aprendizaje y la idea de que el aprendizaje no siempre implica un cambio en el comportamiento del individuo (Rotter, 1982).

Bandura (1977) identificó tres modelos de aprendizaje: el modelo vivo, que implica una persona real que actúa de cierta manera; el modelo de instrucción verbal, que describe y explica un comportamiento; y el modelo simbólico, en el que personajes reales o ficticios demuestran ciertas actitudes a través de libros, películas o medios en línea. A partir de su investigación, Bandura (1977) describió el aprendizaje social en cuatro principios: atención, retención, reproducción y motivación.

Con el avance de la tecnología, la Teoría del Aprendizaje Social ha generado estudios centrados en las redes sociales, el disfrute de los medios y el efecto de los medios en el aprendizaje (Hill, Song & West, 2009; McLeod, 2011; Elkjaer, 1999). La teoría ha cobrado relevancia recientemente en el debate sobre si los videojuegos pueden promover la violencia en niños y jóvenes (Akers & Jennings, 2015). En síntesis, la Teoría del Aprendizaje Social sostiene que los prejuicios son adquiridos a través de la observación e imitación de comportamientos y actitudes en el entorno social. El papel de los padres, maestros y medios de comunicación es fundamental en la transmisión y mantenimiento de los prejuicios. Esta teoría enfatiza la importancia de comprender cómo se aprenden y se perpetúan los prejuicios, y de abordar estos procesos en la educación y en la sociedad en general para promover una convivencia armoniosa y libre de prejuicios.

Otro enfoque, desde la sociología, examina el fenómeno de los prejuicios desde una perspectiva amplia, analizando cómo estos afectan la estructura y el funcionamiento de la sociedad (Nietzsche, 1997). Los sociólogos investigan cómo se manifiestan los prejuicios en las relaciones sociales, instituciones y políticas públicas, y cómo influyen en la desigualdad y la discriminación. En dicho enfoque disciplinar cabe mencionar la *teoría de campos sociales*.

La teoría de campos sociales de Pierre Bourdieu (Leiva, 2011) es un enfoque sociológico que aborda la estructura y dinámica de las relaciones sociales en términos de campos, espacios sociales de acción e influencia donde convergen relaciones sociales específicas, formando una red de relaciones objetivas entre posiciones (Martin, 2003). Estas posiciones se definen por su situación en la estructura de distribución de poder o capital y sus relaciones objetivas con otras posiciones. La noción de campo en Bourdieu implica pensar en términos de relaciones, las cuales se definen por la posesión o producción de una forma específica de capital (Hilgers & Mangez, 2014). Los campos son, en mayor o menor medida, autónomos, y su estructura social se define por el conjunto estructurado de campos, sus influencias recíprocas y las relaciones de dominación entre ellos (Wilkinson, 1972).

En definitiva, para Bourdieu, un campo es un sistema de posiciones sociales estructurado internamente en términos de relaciones de poder (Leiva, 2011). Los campos pueden ser autónomos o interrelacionados, y las sociedades más complejas tienen más campos y más relaciones entre ellos (Hilgers & Mangez, 2014). El acceso a un campo requiere la posesión de un capital específico, y uno de los efectos de las luchas en el interior del campo es la definición de la legitimidad con respecto a las reglas empleadas (Lewin, 1939). El reconocimiento del carácter superior del *habitus* dominante es esencial para participar en el campo y conlleva la base de la violencia simbólica, que lleva a los propios dominados a ejercer sobre sí mismos las relaciones de dominación (Kitchin & Howe, 2013).

Inspirado en la teoría marxista de la lucha de clases, Bourdieu sostiene que las divisiones sociales no son posiciones continuas, sino relaciones estructuradas entre distintos roles en las actividades de producción, distribución y consumo (Leiva, 2011). La forma específica de estas determinaciones está dada por las reglas o principios del campo (Lewin, 1939). Bourdieu compara el campo con la imagen de un juego, aunque lo diferencia, ya que el campo no es una creación deliberada ni obedece a reglas explicitadas (Lewin, 1997). El valor de un capital depende de la existencia de un campo en el que pueda utilizarse, y la estructura del campo se define por el estado de las relaciones de fuerza entre los distintos jugadores (Martin, 2003).

Los jugadores muestran una creencia en el juego y las apuestas, dando lugar a la competición y sus conflictos (Hilgers & Mangez, 2014). El campo es un espacio de luchas por conservar o transformar las fuerzas actuales y potenciales, lo que implica la existencia de una dimensión histórica. La capacidad de los individuos para utilizar eficazmente los recursos que poseen depende de la adaptación de su *habitus* al campo en cuestión (Kitchin & Howe, 2013). El *habitus*, otro concepto clave en la sociología de Bourdieu, es el sistema subjetivo de expectativas y predisposiciones adquiridas a través de las experiencias previas del sujeto.

El capital operativo en cada campo es el conjunto de recursos que pueden ser utilizados para obtener una ventaja en ese campo (Martin, 2003). Las distintas formas de capital tienen efectos en campos diferentes, que están definidos por las relaciones de fuerza que el capital ejerce y por las acciones de los sujetos para conservar y adquirir capital (Hilgers & Mangez, 2014). Los campos son sistemas de relaciones independientes de las poblaciones, y el verdadero objeto de una ciencia social no es el individuo sino el propio campo (Wilkinson, 1972). En resumen, la teoría de campos sociales de Bourdieu proporciona un marco para analizar y comprender las interacciones y relaciones sociales en un espacio determinado, así como la dinámica del poder y la competencia en ese espacio (Leiva, 2011). Su enfoque se basa en conceptos clave como el

campo, el habitus y el capital, que permiten explorar cómo los individuos y grupos sociales se ubican y actúan dentro de estructuras sociales específicas (Martin, 2003; Hilgers & Mangez, 2014).

Desde la antropología se examinan los prejuicios desde una perspectiva cultural y evolutiva, explorando cómo las actitudes y creencias negativas hacia otros grupos han sido parte de la experiencia humana a lo largo de la historia. En definitiva, cómo los prejuicios se manifiestan en diferentes culturas y cómo se transmiten a través de generaciones mediante prácticas culturales, mitos y rituales. Un concepto clave en este caso es el de *etnocentrismo*. El etnocentrismo es un fenómeno ideológico en el cual los individuos evalúan y analizan el mundo con base en los parámetros de su propia realidad cultural (Sumner, 1906). Esta tendencia a juzgar y valorar otras culturas a partir de los propios valores y creencias puede conducir a la percepción de superioridad de la cultura propia y al establecimiento de estereotipos negativos hacia otros grupos. Algo que afecta también a los investigadores sociales. Boas y Malinowski han propuesto que las ciencias deben superar el etnocentrismo del científico, desarrollando principios como el relativismo cultural y el funcionalismo para estudiar diversas culturas de manera no etnocéntrica (Embree, 1950).

El etnocentrismo puede manifestarse en diferentes formas, como el *xenocentrismo* (tendencia que consiste en privilegiar las ideas, las costumbres y las creaciones de una cultura que no es la propia), el etnocentrismo *racial, lingüístico o religioso* (Hsu, 1973). En situaciones de conflicto cultural, las creencias etnocéntricas de superioridad pueden estar vinculadas a sentimientos de desconfianza y temor, así como a acciones que limitan el contacto y ejercen discriminación hacia otros grupos (Bromley, 1987). El etnocentrismo también se relaciona con el trabajo de Foucault sobre la dinámica del discurso y del poder en la representación de la realidad social, en la medida en que produce modos permisibles de ser y pensar, descalificando e incluso imposibilitando otros (McVicker, 1989).

El eurocentrismo es una forma particular de etnocentrismo que se refiere a la visión del mundo desde la experiencia europea occidental, justificando acciones en beneficio de los europeos y sus descendientes con paradigmas éticos que proclaman beneficios universales (Daniel, 2011). Otras formas de etnocentrismo incluyen el afrocentrismo, que enfatiza la importancia de los africanos en la cultura, la filosofía y la historia, y el sinocentrismo, que considera a China como el centro cultural y civilizatorio, relegando a otras naciones a la periferia (Gullestad, 2006). Estas diversas manifestaciones de etnocentrismo deben ser objeto constante de crítica por disciplinas como el derecho, la antropología y la sociología, ya que las imposiciones culturales

hegemónicas distorsionan la realidad cultural y social mundial al ignorar o suprimir la existencia de una pluralidad de culturas que buscan conservar su identidad frente a la cultura dominante (Van der Geest, 1995).

La discriminación laboral es un fenómeno caracterizado, en su definición más simple, por la exclusión y sanción axiológica o moral efectuada por unos grupos sociales contra otros. Una dinámica bien conocida en las sociedades humanas, mediante la cual se construyen tipologías sociales que sirven como referencia para la definición comunitaria del nosotros y del ellos. Generalmente esta división del mundo social entre “nosotros” y “ellos” asocia un conjunto de atributos y rasgos mediante los cuales se positivizan las características de los individuos que dan forma al “nosotros” (endogrupo), reforzando dicha positividad mediante la atribución de rasgos negativos a las personas que se han definido como los “otros” (exogrupo) (Alaminos-Fernández y Alaminos-Fernández, 2012, 2013). Así por ejemplo, el “nosotros” acostumbra a incluir la etiqueta social de “normal”, mientras que las personas que forman parte de las categorías definidas como los “otros” son etiquetadas como atípicas, no normales, incapaces de formar parte e integrarse (“normalizarse” culturalmente mediante asimilación); mucho menos, de contribuir a definir un nuevo “nosotros” multicultural.

En ese sentido, la discriminación social en las sociedades europeas define un sistema multifactorial de dicotomías “nosotros-otros” dependiendo de los rasgos que se utilicen como referencia para establecer las fronteras entre ellos. Paradójicamente, un sistema binario bastante simple de clasificación alcanza unos niveles muy significativos de complejidad en la medida en que los criterios utilizados para la definición del endogrupo y el exogrupo se combinan entre ellos. Tal y como comentábamos anteriormente reproduce tanto el fenómeno personal de la discriminación múltiple como el fenómeno social del entrecruzamiento entre los criterios de discriminación.

Socialmente una persona puede sentirse parte del endogrupo tomando como referencia determinados atributos y sin embargo formar parte del exogrupo para otros individuos. Este hecho da lugar a una situación en la que la “normalidad social” vendría definida por aquellas personas que consideran no poseer ningún rasgo de los establecidos como criterios de discriminación, continuando con una jerarquización en los criterios de exclusión social, conformando una especie de gradación de alejamiento del endogrupo. Una jerarquización ordinal que encontraría su máximo de discriminación en aquellas personas que combinan los rasgos definidos como más excluyentes en la sociedad.

Unos rasgos más intensos de exclusión que vendrían identificados por el consenso social con respecto al reconocimiento de su mayor difusión cultural como factor de discriminación en la sociedad considerada. La figura 1 muestra a efectos analíticos la gradación que se aprecia en lo que se refiere a la estructura de la exclusión social basada en la discriminación. No todos los factores reconocidos como susceptibles de generar discriminación social responden a una motivación común. Algunos de los vectores de discriminación proceden de las dimensiones religiosas o culturales, conformadas en tanto que resultado de un proceso histórico en la construcción de la identidad nacional, mientras que otros vectores responden al incremento en el reconocimiento de los derechos humanos en el ámbito de la identidad personal. Parece evidente que el rechazo que genera en algunos sectores sociales la transexualidad o la homosexualidad responde a motivaciones diferentes de la discriminación que procede por pertenecer a una religión diferente, a una etnia diferente, o un color de piel diferente. Estos últimos empleados con frecuencia como marcadores de identidad nacional.

Figura 1

<i>Endogrupo</i>	“Nosotros”	Ningún rasgo social (personal) o cultural (nación) excluyente
		
<i>Exogrupo</i>	“Otros”	Combinación rasgos con sanción social y cultural excluyente

Fuente: elaboración propia

El modo y grado en que se combine las exclusiones relacionadas con la identidad personal y las discriminaciones basadas en la identidad nacional dan forma a la idiosincrasia específica de cada sociedad europea. Esta idea es la que ha dado forma desde un inicio a los informes efectuados, en la medida en que se consideran los dos enfoques. Por un lado la magnitud, estructura y naturaleza de los factores de discriminación que socialmente se identifican como más extendidos. Por otro la experiencia personal de haber sufrido discriminación por algún de los motivos considerados, y particularmente lo referido a la consideración de la discriminación múltiple.

1.1.La discriminación laboral

La discriminación es un fenómeno complejo y multifacético que afecta a diversos grupos sociales en distintas esferas de la vida cotidiana. Se trata de un proceso mediante el cual se trata de manera injusta o se excluye a personas en función de ciertas características, como el género, la raza, la religión, la orientación sexual, la discapacidad, entre otros factores. Las teorías

revisadas anteriormente convergen en ese fenómeno social que es la discriminación (Huberty, 1975; Klecka et al., 1980; Lachenbruch & Goldstein, 1979; Morrison, 1969). Así, hemos planteado como desde la psicología social se ha estudiado ampliamente la discriminación y sus mecanismos subyacentes. Una de las teorías más conocidas en esta área es la teoría del conflicto realista (Campbell, 1965; Sherif, 1966), que sostiene que la discriminación se origina en la competencia por recursos limitados entre grupos sociales. Esta competencia puede generar conflictos y tensiones que, a su vez, pueden llevar a actitudes negativas y prejuicios hacia otros grupos, así como a la exclusión y la discriminación de sus miembros. La teoría de la identidad social (Tajfel, 1978) es otra teoría psicosocial que puede explicar la discriminación. Según esta teoría, las personas tienen una necesidad innata de pertenecer a un grupo social y de sentirse positivamente valoradas dentro de ese grupo. Para fortalecer la autoimagen y la identidad del grupo, los individuos tienden a favorecer a su propio grupo (endogrupo) y a discriminar a otros grupos (exogrupos). Esta discriminación puede manifestarse en diversas formas, como el prejuicio, el estereotipo y la exclusión social. Desde la perspectiva sociológica, la teoría del etiquetamiento (Becker, 1963) puede arrojar luz sobre cómo la discriminación surge a partir de las etiquetas y categorizaciones impuestas por la sociedad sobre ciertos grupos. Estas etiquetas pueden ser negativas y estigmatizantes, lo que conduce a la exclusión y al estigma para los individuos que pertenecen a esos grupos. La teoría del capital cultural (Bourdieu, 1973) también puede explicar cómo la discriminación puede ser el resultado de la desigualdad en el acceso a recursos culturales y educativos entre diferentes grupos sociales. En el ámbito del derecho, la discriminación puede ser analizada desde la perspectiva de la igualdad ante la ley y la protección de los derechos fundamentales. La teoría de la igualdad formal sostiene que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera, sin importar sus diferencias. Sin embargo, esta teoría puede resultar insuficiente para abordar situaciones en las que diferentes grupos enfrentan desigualdades estructurales y requieren un trato diferente para alcanzar la igualdad real. Por lo tanto, la teoría de la igualdad sustantiva aboga por el reconocimiento y la atención de las diferencias y desigualdades específicas entre los grupos para garantizar un trato igualitario y justo. En el campo de la educación, la teoría del capital cultural (Bourdieu, 1973) y la teoría de la reproducción social (Bourdieu & Passeron, 1977) pueden explicar cómo la discriminación se perpetúa a través de generaciones. Estas teorías sostienen que la desigualdad educativa y la discriminación son el resultado de la transmisión de recursos culturales y educativos desiguales entre las familias y los grupos sociales. Por lo tanto, los individuos de grupos marginados pueden enfrentar barreras en el acceso a una educación de calidad, lo que perpetúa las desigualdades y la discriminación en sus vidas futuras. Desde la ciencia política, la teoría de la

democracia deliberativa ofrece un marco para analizar cómo la discriminación puede ser abordada en el ámbito político. Según esta teoría, la inclusión y la participación de todos los grupos sociales en la deliberación y la toma de decisiones políticas es esencial para garantizar la igualdad y la justicia. Sin embargo, la discriminación y la exclusión de ciertos grupos pueden limitar su capacidad para participar plenamente en el proceso democrático y para hacer oír sus voces e intereses.

En lo que se refiere al presente informe, en el campo de la economía, cabe destacar la *teoría del mercado de trabajo segmentado* (Doeringer & Piore, 1971) sugiere que la discriminación laboral se debe a la división del mercado de trabajo en segmentos primarios y secundarios. Los segmentos primarios están caracterizados por empleos estables, bien remunerados y con oportunidades de progreso, mientras que los segmentos secundarios ofrecen empleos precarios y mal remunerados. Los grupos discriminados suelen tener un acceso limitado a los segmentos primarios y, por lo tanto, quedan relegados a los empleos de menor calidad en los segmentos secundarios. La *teoría del gusto por la discriminación* (Becker, 1957) sostiene que algunos empleadores, empleados o consumidores pueden tener preferencias discriminatorias y estar dispuestos a pagar un costo económico por mantener esas preferencias. Estas preferencias pueden conducir a la discriminación en la contratación, promoción y condiciones laborales de ciertos grupos.

En ese sentido, en la economía se aborda el estudio de los prejuicios desde la perspectiva de la eficiencia y la asignación de recursos en el mercado. Investigan cómo los prejuicios afectan el comportamiento de los agentes económicos, como consumidores, productores y empleadores, y cómo estos prejuicios pueden conducir a la discriminación y la desigualdad en el mercado laboral y en otros ámbitos económicos. En definitiva, cómo las actitudes prejuiciosas y la discriminación pueden afectar la economía y el bienestar general de una sociedad (Crawford et al., 2017). La teoría económica integra conceptos de economía, sociología y psicología para examinar cómo las creencias y actitudes discriminatorias pueden influir en el comportamiento económico y las decisiones de los individuos y las instituciones (Heaven & Furnham, 1987). En este contexto, el prejuicio se puede definir como una actitud negativa hacia un individuo o grupo, basada en características como raza, género, religión, orientación sexual, entre otras (Dovidio et al., 2010). Estas actitudes prejuiciosas pueden derivar en discriminación, entendida como el trato injusto o desigual hacia individuos o grupos debido a sus características personales o sociales (Kaneko & Matsui, 1999). El prejuicio y la discriminación pueden tener efectos económicos adversos en diversas áreas, como empleo, educación, vivienda y acceso a

bienes y servicios (Marsh, 2011). Algunas de las formas en que la discriminación y los prejuicios afectan la economía incluyen:

Discriminación en el empleo: Prácticas discriminatorias en el empleo, como contratación y promoción basadas en prejuicios, pueden generar una distribución desigual de oportunidades y recursos entre los grupos afectados (Al-Waqfi & Forstenlechner, 2012). Esta situación puede resultar en una asignación ineficiente de talento y habilidades en la economía, impactando negativamente el crecimiento económico y la productividad.

Brechas salariales: El prejuicio y la discriminación pueden contribuir a las brechas salariales entre grupos, como la brecha salarial de género y la brecha salarial racial (Ellingsen & Johannesson, 2008). Estas brechas salariales pueden generar desigualdades económicas y perpetuar la discriminación.

Acceso a la educación: La discriminación y los prejuicios pueden limitar el acceso a educación de calidad para ciertos grupos, resultando en una menor movilidad social y una fuerza laboral menos capacitada (Heaven & Furnham, 1987).

Segregación en la vivienda: La discriminación en el acceso a la vivienda puede conducir a la segregación residencial y la concentración de la pobreza en ciertas áreas, afectando negativamente la calidad de vida y las oportunidades económicas para las personas que viven en esas comunidades (Kaneko & Matsui, 1999).

Acceso a bienes y servicios: Los prejuicios pueden afectar el acceso a bienes y servicios, como el crédito y la atención médica, limitando las oportunidades económicas y el bienestar general de los individuos y grupos discriminados (Marsh, 2011).

Las teorías sobre la economía y los prejuicios subrayan la importancia de abordar y reducir el prejuicio y la discriminación para mejorar la eficiencia y equidad en la economía. Algunas estrategias para combatir el prejuicio y la discriminación incluyen la implementación de políticas antidiscriminatorias, la promoción de la diversidad en el lugar de trabajo, la educación y la sensibilización, y el empoderamiento de los grupos marginados a través de programas y políticas de inclusión social (Crawford et al., 2017). Para desarrollar soluciones efectivas, es crucial que los investigadores, formuladores de políticas y otros interesados colaboren en la identificación y análisis de las formas en que el prejuicio y la discriminación afectan a la economía y el bienestar social (Dovidio et al., 2010). El trabajo conjunto puede ayudar a

promover un enfoque multidisciplinario que considere las interacciones entre economía, sociología y psicología en la búsqueda de soluciones para combatir el prejuicio y la discriminación (Heaven & Furnham, 1987). En última instancia, el objetivo es crear una sociedad más justa, equitativa e inclusiva en la que todos los individuos y grupos tengan igualdad de oportunidades y acceso a recursos económicos, sociales y culturales (Kaneko & Matsui, 1999). Al abordar y reducir el prejuicio y la discriminación, se pueden mejorar tanto la eficiencia económica como el bienestar general de la sociedad (Ellingsen & Johannesson, 2008).

2. Los barómetros

La Comisión Europea viene efectuando una serie de encuestas desde el año 2006 destinadas a medir, evaluar y diagnosticar la discriminación social. Un elemento significativo de esta serie de encuestas es la presencia en todas ellas de un conjunto de variables comunes que indagan en la discriminación a partir de un mismo planteamiento operativo en la redacción de la pregunta. Es evidente que no todas las encuestas comparten completamente las mismas variables, apareciendo o desapareciendo algunas de ellas en diferentes estudios. Otro elemento para considerar es que la diversidad de grupos susceptibles de discriminación se incrementa con el paso del tiempo. Este hecho, el incremento en la diversidad de grupos sociales que pueden ser objeto de discriminación permite un refinamiento en el análisis tanto en las discriminaciones múltiples que puedan experimentar las personas, como en el hecho de las discriminaciones recíprocas entre grupos que *per se* ya se definen como discriminados. claramente, son dos dinámicas entrecruzadas.

Por una parte el fenómeno social de discriminación múltiple que pueden experimentar personas en función a sus atributos personales (género, edad, orientación sexual, etnia de pertenencia, religión y muchas otros) y por otra el hecho de la discriminación cruzada por la que unos grupos se consideran superiores a otros aun cuando todos ellos formen parte del catálogo de categorías sociales discriminadas. En este caso de discriminación cruzada, la dicotomía existente teóricamente entre el endogrupo y el exogrupo se diluye en la medida en que ambos se superponen según el objeto de discriminación. El estudio específico de la discriminación múltiple así como del entrecruzamiento que se produce en las dinámicas de exclusión social ha sido objeto de un estudio específico tanto para las dimensiones sociales, políticas y laborales.

Como se ha afirmado anteriormente la encuesta que es objeto de estudio en este informe forma parte de una serie iniciada en el año 2006 (EB65.4) y que fue continuada en el año 2008

(EB69.1), 2009 (EB71.2), 2012 (EB77.4) y la encuesta que actualmente nos ocupa efectuada en el año 2015 (EB83.4).

Este informe forma parte de la serie de estudios y análisis sobre la discriminación en las sociedades europeas desarrollado desde el Programa de investigación "Sociedades Europeas" del grupo Observatorio Europeo de Tendencias Sociales de la Universidad de Alicante. Da continuidad a la serie de informes efectuados sobre los sucesivos eurobarómetros destinados a la medición y diagnóstico de la discriminación social en las sociedades europeas. Este informe en particular presenta los resultados del análisis realizado acerca de la percepción social de la discriminación laboral existente en Alemania.

Los datos proceden del estudio efectuado por la Comisión Europea en 2015 "European Commission, Brussels: Eurobarometer 83.4, May-June 2015" y fueron recolectados entre el 30.05.2015 y el 08.06.2015, con una cobertura geográfica que incluye los siguientes países: Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), Chipre (CY), República Checa (CZ), Alemania (DE), Dinamarca (DK), Estonia (EE), España (ES), Finlandia (FI), Francia (FR), Gran Bretaña (GB-GBN), Irlanda del Norte (GB-NIR), Grecia (GR), Croacia (HR), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Letonia (LV), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumania (RO), Suecia (SE), Eslovenia (SI), Eslovaquia (SK). El universo está constituido por la población de los respectivos Estados, mayores de 15 años; el procedimiento de muestreo fue una muestra probabilística multietapa con modo de recolección mediante entrevista cara a cara CAPI (entrevista personal asistida por computadora).

La discriminación es un fenómeno complejo que afecta a diferentes grupos sociales en diversas áreas de la vida. El análisis de las teorías de la discriminación en múltiples disciplinas académicas puede contribuir a una comprensión más profunda de este fenómeno y a la identificación de posibles soluciones para abordarlo (Huberty, 1975; Klecka et al., 1980; Lachenbruch & Goldstein, 1979; Morrison, 1969). La interdisciplinariedad es esencial para abordar este tema, ya que cada disciplina aporta perspectivas y enfoques únicos que pueden enriquecer el conocimiento sobre la discriminación y sus mecanismos.

3. Datos sobre la discriminación laboral en Alemania

Este estudio incorpora más categorías de grupos excluidos que los estudios anteriores, recogiendo la diversidad de las exclusiones en las sociedades europeas. La introducción que efectúa el cuestionario es, en si misma, bastante ilustrativa en la medida que para evitar la

dispersión de los significados según el posicionamiento ideológico de las personas entrevistadas, efectúa una definición operativa “neutra”. Describe una situación social que pone en una situación de desventaja a unos frente a otros.

“Las siguientes preguntas están relacionadas con la discriminación. Se hacen para valorar opiniones con fines estadísticos y de análisis. Igual que con el resto de la encuesta, sus respuestas serán totalmente anónimas. Decimos que "discriminación" es cuando una persona o grupo son tratados de forma menos favorable que otros debido a sus características personales. Normalmente se entiende por "acoso" cuando se lleva a cabo un comportamiento no deseado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un ambiente hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La identidad sexual se refiere a la experiencia interna e individual de género que siente cada persona, que puede o no corresponderse con su sexo al nacer. Los transgénero y los transexuales son personas cuya identidad de género difiere del sexo que se les asignó al nacer. Esto también tiene implicaciones legales: por ejemplo, una persona transgénero o transexual con una identidad sexual femenina intentaría cambiar sus documentos civiles (pasaporte, DNI, carné de conducir, etc.) de hombre a mujer para que se corresponda con su vida diaria como mujer.”

En las opiniones sobre la discriminación se produce un cruce de interpretaciones, en la medida que las preguntas dan por hecho que la discriminación es algo considerado como socialmente negativo. Sin embargo, la evidencia de algunas sociedades indica que no es extraño que una parte de la opinión pública considere que esta discriminación se encuentra justificada. Algo que se encuentra latente tras las opiniones sobre la necesidad de implementar más medidas para proteger a las personas discriminadas laboralmente como se observa seguidamente en las preguntas QC5 y QC7.

QC5 ¿En qué medida está a favor o en contra de las siguientes medidas para fomentar la diversidad en el lugar de trabajo? “Totalmente a favor, Más bien a favor, Más bien en contra o Totalmente en contra”.

- Formación sobre diversidad para empleados y empleadores
- Supervisar la composición del equipo de trabajadores para evaluar la representación de grupos con riesgo de ser discriminados

- Supervisar los procesos de selección para asegurar que los candidatos de grupos con riesgo de discriminación tienen las mismas oportunidades que otros candidatos con iguales habilidades y cualificaciones

QC7 ¿Cree que se está haciendo bastante para promover la diversidad en su lugar de trabajo en cuanto a cada uno de los siguientes? Con las opciones de respuesta de “Sí, en gran medida”, “Sí, hasta cierto punto”, “No, no realmente”, “No en absoluto”, “No es necesario fomentar la diversidad (ESPONTÁNEO)”, “No aplicable (ESPONTÁNEO)”.

- Origen étnico
- Género
- Orientación sexual (ser gay, lesbiana o bisexual)
- Edad, para las personas mayores de 55 años
- Edad, para las personas menores de 30 años
- Religión o creencias
- Discapacidad
- Identidad de género (ser transgénero o transexual)

De acuerdo con esto, en este análisis se van a considerar dos ángulos de aproximación. Uno de ellos refiere a la opinión personal de la personas entrevistadas. En ese sentido actúan las preguntas sobre la mayor o menor comodidad de trabajar junto a diferentes compañeros de trabajo o las opiniones sobre la conveniencia de actuaciones dirigidas a minimizar las discriminaciones laborales. En dichas opiniones se produce un cruce de interpretación, en la medida que las preguntas dan por hecho que la discriminación es algo considerado como socialmente negativo. Sin embargo, la evidencia de algunas sociedades indica que no es extraño que una parte de la opinión pública considere que esta discriminación se encuentra justificada. Algo que se refuerza al observar la comodidad o incomodidad que afirman las personas entrevistadas respecto a tener como compañeros de trabajo a personas que se consideran forman parte de exogrupos discriminados.

QC13 Independientemente de si actualmente está trabajando o no, por favor, dígame, utilizando una escala de 1 a 10, hasta qué punto se sentiría cómodo/a si uno de sus compañeros/as de trabajo perteneciera a cada uno de los siguientes grupos. 1 significa que se sentiría muy incómodo/a y 10 que se sentiría totalmente cómodo/a.

- Una persona gitana

- Una persona de raza negra
- Una persona asiática
- Una persona de raza blanca
- Una persona judía
- Una persona musulmana
- Una persona budista
- Una persona cristiana
- Una persona atea
- Una persona gay, lesbiana o bisexual
- Una persona transgénero o transexual
- Una persona con alguna discapacidad
- Una persona menor de 25 años
- Una persona mayor de 60 años

Comparando la incomodidad que produce tener compañeros de trabajo gitanos o de religión musulmana con la que produce compañeros de raza blanca o cristianos, se evidencia que una parte de la sociedad llega a aceptar la discriminación como algo aceptable según sus prejuicios personales. En este con una diferencia bastante más elevada que otros países. En cierto modo, estarían más cómodos trabajando con personas que consideran iguales a ellos o “normales”.

El segundo plano de aproximación refiere a la percepción social sobre la discriminación laboral existente en la sociedad, considerando tanto categorías sociales como exogrupos o la presentación de las personas en la vida cotidiana. En esa línea se plantean las preguntas sobre qué elementos pueden generar rechazos para las personas candidatas a un puesto de trabajo.

QC3 En Alemania, cuando una empresa quiere contratar a alguien y puede elegir entre dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones, ¿cuáles de los siguientes criterios pueden, en su opinión, poner a un candidato en desventaja? (POSIBLE RESPUESTA MÚLTIPLE)

El nombre del candidato

La dirección del candidato

La forma de hablar, el acento del candidato

El color de la piel o el origen étnico del candidato

El género del candidato (ser hombre o mujer)

La identidad de género del candidato (ser transgénero o transexual)

La orientación sexual del candidato (ser gay, lesbiana o bisexual)
La edad del candidato, si es mayor de 55 años
La edad del candidato, si es menor de 30 años
Una discapacidad
La expresión de una creencia religiosa (por ejemplo, llevar un símbolo religioso visible)
El aspecto del candidato (la manera de vestir o de presentarse)
El aspecto físico general del candidato (altura, peso, cara, etc.)
Otro (ESPONTÁNEO)
Ninguno (ESPONTÁNEO)

Un elemento para tener presente es que parte de las personas entrevistadas pertenecen a grupos que se consideran susceptibles de discriminación. Consideremos un ejemplo de esto. Se incluyen preguntas como “Independientemente de si tiene hijos/as o no, por favor, dígame, utilizando una escala de 1 a 10, hasta qué punto se sentiría cómodo/a si uno de sus hijos/as mantuviera una relación amorosa con una persona de cada uno de los siguientes grupos. 1 significa que se sentiría muy incómodo/a y 10 que se sentiría totalmente cómodo/a”. Entre los grupos considerados aparece “Una persona gitana”. A esta pregunta le siguen otras como “¿Tiene usted amigos o conocidos que sean Gitanos?”. Una pregunta pensada y diseñada para ser administrada a las personas entrevistadas que se consideran parte del “endogrupo”, pero que preguntada a una persona gitana no deja de ser profundamente discriminatoria. En absoluto es útil para medir el grado de discriminación mediante aislamiento o falta de contacto social, dado que las personas entrevistadas forman parte de dicho grupo objetivo.

En ese sentido, se presentan varias tablas cruzadas en las que se controla la opinión sobre los elementos que producen discriminación en el momento de postularse a un puesto de trabajo y la pertenencia a diferentes tipos de exogrupos según la opinión de las personas entrevistadas. Recordemos que aquellos identificados como exogrupos desde su punto de vista, forman por ellos mismos su propio endogrupo basado en el sentido de pertenencia. En ese sentido más allá de los atributos positivos o negativos que se le adjudiquen, refleja una medición objetiva de las vertebraciones existentes a partir de la identificación y pertenencia subjetiva a diferentes grupos y categorías sociales.

En cierto modo, la encuesta y su diseño opera pensando en clave de conocer la opinión del endogrupo respecto a los discriminados. Es evidente que el mayor interés se orienta a conocer la actitudes discriminatorias respecto a las minorías. Sin embargo, en dicho proceso se incluyen

e interpelan a dichas minorías, lo que no deja de introducir una mezcla importante de puntos de vista entre grupos sociales de referencia. Actúa esta variable como control de las personas que responde a la encuesta se consideran incluidas dentro de las categorías objeto de análisis.

Resulta interesante dos aspectos. El primero, que establece las consecuencias que pueda tener la aceptación de la diversidad. Por ejemplo, las consecuencias legales. El segundo, que no se consideraba necesario explicar o precisar los contenidos de las etiquetas sociales referidas al “Origen étnico”, “Género”, “Orientación sexual (ser gay, lesbiana o bisexual)”, “Ser mayor de 55 años”, “Ser menor de 30 años”, “Religión o creencias” o “Discapacidad” y sí las nuevas realidades sociales que surgen de la “Identidad de género (ser transgénero o transexual)”.

Tanto en lo que se refiere a las discriminaciones múltiples, como a la fragmentación de la sociedad, un mundo social policéntrico se ve reducida a un conjunto de dicotomías entre exogrupos y endogrupos.

Las diferentes características que dan perfil a las personas que se considera son sujeto de discriminación tienden a mostrar características afines que vertebran diferentes dimensiones. Así, la orientación o identidad sexual forman parte de una dimensión de discriminación, mientras que la pertenencia a otras etnias minoritarias o religiones que se consideran tradicionalmente una amenaza cultural o incluso física (en un contexto internacional de movimientos islamistas radicales que promueven atentados). Esas dimensiones que vertebran la discriminación y la identificación de exogrupos se detectan mediante análisis estadísticos dimensionales. Las características que identifican a los pertenecientes a un exogrupo, desde la opinión que expresan las personas entrevistadas, tienden a formar grupos relacionados que identifican las fuentes del prejuicio y los fundamentos de la exclusión. Así, por ejemplo, la identidad de género o la orientación sexual tienden a presentarse conjuntamente. Esta agrupación de rasgos de exclusión social da ocasión a lo que se denomina discriminación múltiple.

Los análisis dimensionales que se efectúan permiten establecer tanto las categorías más relevantes para identificar la discriminación en cada país, como la lógica cultural y de deseabilidad social sobre el tipo “ideal” y “normal” a partir del que se construye cognitivamente. No obstante, el hecho de que la muestra incluye tanto a los grupos sociales que se consideran discriminados como al resto de la sociedad que los discrimina influye en las estructuras relacionales y dimensionales en estudio. Ese es el caso del estudio dimensional del rechazo o discriminación que reciben diferentes categorías sociales. En cierto modo, las

categorías de discriminación y su agrupación expresan, como en un claroscuro, las referencias clave para la identidad del endogrupo. Así, las estructuras de la discriminación y la exclusión social son en la práctica una definición negativa del endogrupo (pertenece quien no posee dichos rasgos).

El análisis encuentra limitaciones evidentes en el rechazo de las personas entrevistadas a reconocer pertenecer a algunos de los grupos definidos como discriminados. La pregunta acerca de si “Pertenece a exogrupo: minoría étnica”, “Pertenece a exogrupo: minoría religiosa”, “Pertenece a exogrupo: minoría sexual”, “Pertenece a exogrupo: minoría discapacidad”, “Pertenece a exogrupo: otras minorías” es especialmente sensible, particularmente en lo referido a identidades que no son necesariamente públicas o notorias. Es algo que se aprecia especialmente en los países del este de Europa. En sí mismo, y si presuponemos que no existe una diferencia cultural en la orientación sexual personal, en la medida que sea una cuestión individual, el rechazo a identificarse como perteneciente a algunos grupos es un indicador de control y rechazo social. Es el caso de la homosexualidad; así, en algunos países el porcentaje de personas que indican ser homosexuales es muy significativamente inferior al de otras sociedades. Tal y como puede observarse, existe una relación entre el considerar que la discriminación por orientación sexual es elevada en el país y el reducido reconocimiento de dicha condición sexual.

Los datos que se presentan a continuación ofrecen una panorámica de la discriminación laboral en las sociedades europeas. A efectos analíticos se han respetado las descripciones diferenciadas entre Irlanda del Norte y Gran Bretaña, así como entre Alemania del este y Alemania del oeste en la medida que puedan ofrecer diferencias significativas respecto a las pautas de discriminación.

- Tabla 1. Cómo de cómodo/a se encuentra usted con compañeros de trabajo de las siguientes características (Alemania)
- Análisis dimensional de las estructuras latentes que vertebran la mayor o menor comodidad con diferentes compañeros o compañeras de trabajo.
- Tabla 2. La variable “Apariencia” recoge la respuesta múltiple a qué tipo de elementos pueden ser una desventaja en el momento de optar a un puesto de trabajo.

- Tablas 3 a 8. Muestran las opiniones en respuesta múltiple sobre los elementos que pueden causar discriminación laboral según el reconocimiento de pertenencia o no a exogrupos.
- Análisis dimensional de las estructuras latentes que vertebran los elementos que pueden causar discriminación laboral en el momento de optar a un puesto de trabajo
- Tablas 9 y 10 plantean a la opinión de las personas entrevistadas si se adoptan suficientes medidas contra la discriminación en Alemania. La tabla 9 plantea si se debieran adoptar medidas que protejan contra la discriminación en el lugar de trabajo, mientras que la tabla 10 considera actuar en términos de discriminación positiva, promocionando la diversidad.

Alemania del Este

Países					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE-E Germany East	505	100,0	100,0	100,0

	Comodidad con compañeros de trabajo gitanos	Comodidad con compañeros de raza negra	Comodidad con compañeros de trabajo asiáticos	Comodidad con compañeros de raza blanca
	% de N columnas	% de N columnas	% de N columnas	% de N columnas
1 Nada cómodo/a	10,5%	2,8%	1,6%	0,1%
2	3,3%	1,3%	0,5%	0,0%
3	5,0%	2,2%	0,8%	0,0%
4	6,2%	2,6%	2,2%	0,1%
5	7,2%	6,0%	5,9%	2,9%
6	5,6%	2,8%	1,4%	0,4%
7	6,2%	2,7%	5,5%	1,4%
8	5,4%	8,4%	6,8%	5,5%
9	3,1%	5,5%	6,5%	4,3%
10 Totalmente cómodo/a	21,8%	32,6%	33,4%	55,2%
Indiferente	25,6%	33,0%	35,4%	30,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Comodidad con compañeros judíos	Comodidad con compañeros musulmanes	Comodidad con compañeros budistas	Comodidad con compañeros cristianos	Comodidad con compañeros ateos
	% de N columnas	% de N columnas	% de N columnas	% de N columnas	% de N columnas
1 Nada cómodo/a	2,3%	7,1%	2,6%	0,0%	0,2%
2	0,6%	4,1%	2,2%	0,0%	0,1%
3	1,3%	5,2%	1,5%	0,0%	0,7%
4	1,5%	3,7%	2,8%	0,4%	0,4%
5	6,6%	8,4%	9,0%	3,1%	3,4%
6	2,1%	5,3%	1,9%	0,7%	0,7%
7	2,7%	3,5%	3,2%	3,6%	3,8%
8	6,4%	4,1%	5,0%	4,5%	4,8%
9	7,2%	6,0%	3,8%	6,0%	6,3%
10 Totalmente cómodo/a	35,8%	24,8%	33,4%	47,0%	46,1%
Indiferente	33,6%	27,8%	34,6%	34,7%	33,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Comodidad con compañeros homosexuales, bisexuales	Comodidad con compañeros gay, lesbianas o bisexuales
	% de N columnas	% de N columnas
1 Nada cómodo/a	4,1%	7,6%
2	1,6%	1,7%
3	1,3%	4,0%
4	1,7%	3,5%
5	5,9%	5,9%
6	2,7%	4,2%
7	3,5%	3,8%
8	5,6%	5,8%
9	4,3%	4,9%
10 Totalmente cómodo/a	33,9%	25,6%
Indiferente	35,4%	33,0%
Total	100,0%	100,0%

	Comodidad con compañeros transgénero o transexual	Comodidad con compañeros de menos de 25 años	Comodidad con compañeros con más de 60 años
	% de N columnas	% de N columnas	% de N columnas
1 Nada cómodo/a	0,4%	1,0%	0,4%
2	0,1%	0,5%	0,0%
3	0,5%	0,7%	1,0%
4	0,2%	0,5%	0,2%
5	4,5%	2,9%	2,8%
6	3,1%	1,9%	0,5%
7	5,7%	3,1%	3,7%
8	9,4%	6,4%	4,9%
9	7,8%	6,7%	6,4%
10 Totalmente cómodo/a	38,9%	46,9%	51,7%
Indiferente	29,4%	29,4%	28,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,922
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3563,658
	gl	91
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,637	54,552	54,552	5,025	35,889	35,889
2	1,477	10,551	65,103	4,090	29,213	65,103
3	,791	5,650	70,752			
4	,636	4,539	75,292			
5	,577	4,123	79,415			
6	,483	3,449	82,864			
7	,458	3,269	86,134			
8	,435	3,109	89,243			
9	,333	2,377	91,621			
10	,290	2,068	93,689			
11	,271	1,939	95,628			
12	,236	1,686	97,314			
13	,198	1,414	98,728			
14	,178	1,272	100,000			

Matriz de componente rotado

	Componente	
	1	2
Comodidad con compañeros musulmanes	,822	
Comodidad con compañeros gay, lesbianas o bisexuales	,781	
Comodidad con compañeros de trabajo gitanos	,776	
Comodidad con compañeros de raza negra	,767	,344
Comodidad con compañeros homosexuales, bisexuales	,739	
Comodidad con compañeros budistas	,733	,435
Comodidad con compañeros judíos	,680	,422
Comodidad con compañeros de trabajo asiáticos	,663	,488
Comodidad con compañeros de raza blanca		,832
Comodidad con compañeros con más de 60 años		,800
Comodidad con compañeros cristianos		,795
Comodidad con compañeros ateos		,727
Comodidad con compañeros transgénero o transexual	,410	,618
Comodidad con compañeros de menos de 25 años	,411	,558

Matriz de transformación de componente

Componente	1	2
1	,759	,651
2	-,651	,759

\$Apariencia frecuencias

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
\$Apariencia	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	111	4,3%	22,1%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio	77	3,0%	15,4%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	189	7,2%	37,6%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	285	11,0%	56,8%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género	183	7,0%	36,4%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual	158	6,1%	31,6%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	146	5,6%	29,2%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años	308	11,9%	61,5%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años	70	2,7%	14,0%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad	258	9,9%	51,3%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	233	8,9%	46,4%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	293	11,3%	58,4%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	251	9,7%	50,1%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: otros motivos	12	0,5%	2,4%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: no existen	27	1,0%	5,3%
	Total		2601	100,0%

Tabla cruzada de \$Apariencia*sd2.1

		Pertenece a exogrupo: minoría étnica		Total	
		No afirma formar parte del exogrupo	Forma parte del exogrupo		
\$Apariencia	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.1	108 4,2%	3 5,0%	111
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio	Recuento % dentro de sd2.1	75 3,0%	2 3,6%	77
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	Recuento % dentro de sd2.1	183 7,2%	5 7,9%	189
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	Recuento % dentro de sd2.1	282 11,1%	3 5,0%	285
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género	Recuento % dentro de sd2.1	180 7,1%	3 4,2%	183
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual	Recuento % dentro de sd2.1	153 6,0%	5 7,9%	158
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.1	141 5,6%	6 8,3%	146
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años	Recuento % dentro de sd2.1	303 11,9%	6 8,4%	308
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años	Recuento % dentro de sd2.1	66 2,6%	4 6,6%	70
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad	Recuento % dentro de sd2.1	249 9,8%	9 13,1%	258
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	Recuento % dentro de sd2.1	229 9,1%	3 5,0%	233
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	Recuento % dentro de sd2.1	287 11,3%	6 8,9%	293
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	Recuento % dentro de sd2.1	243 9,6%	8 12,1%	251
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: otros motivos	Recuento % dentro de sd2.1	10 0,4%	2 3,6%	12
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: no existen	Recuento % dentro de sd2.1	26 1,0%	0 0,5%	27
Total		Recuento	2534	67	2601

Tabla cruzada de \$Apariencia*sd2.2

		Pertenece a exogrupo: minoría religiosa		Total	
		No afirma formar parte del exogrupo	Forma parte del exogrupo		
\$Apariencia	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.2	105 4,2%	6 7,7%	111
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio	Recuento % dentro de sd2.2	74 2,9%	3 3,8%	77
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	Recuento % dentro de sd2.2	180 7,1%	9 10,8%	189
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	Recuento % dentro de sd2.2	278 11,0%	7 9,1%	285
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género	Recuento % dentro de sd2.2	176 7,0%	7 8,4%	183
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual	Recuento % dentro de sd2.2	155 6,1%	4 4,7%	158
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.2	143 5,7%	4 4,7%	146
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años	Recuento % dentro de sd2.2	300 11,9%	8 9,8%	308
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años	Recuento % dentro de sd2.2	65 2,6%	5 6,6%	70
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad	Recuento % dentro de sd2.2	253 10,0%	5 6,1%	258
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	Recuento % dentro de sd2.2	227 9,0%	5 6,6%	233
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	Recuento % dentro de sd2.2	284 11,3%	9 10,9%	293
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	Recuento % dentro de sd2.2	245 9,7%	6 7,7%	251
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: otros motivos	Recuento % dentro de sd2.2	10 0,4%	2 3,0%	12
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: no existen	Recuento % dentro de sd2.2	27 1,1%	0 0,0%	27
Total		Recuento	2520	81	2601

Tabla cruzada de \$Apariencia*sd2.3

		Pertenece a exogrupo: minoría sexual		Total	
		No afirma formar parte del exogrupo	Forma parte del exogrupo		
\$Apariencia	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.3	106 4,2%	4 6,7%	111
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio	Recuento % dentro de sd2.3	75 3,0%	3 3,9%	77
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	Recuento % dentro de sd2.3	185 7,3%	4 5,4%	189
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	Recuento % dentro de sd2.3	278 11,0%	7 10,2%	285
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género	Recuento % dentro de sd2.3	177 7,0%	6 9,4%	183
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual	Recuento % dentro de sd2.3	154 6,1%	5 7,3%	158
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.3	142 5,6%	4 6,7%	146
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años	Recuento % dentro de sd2.3	302 11,9%	7 10,3%	308
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años	Recuento % dentro de sd2.3	68 2,7%	2 2,4%	70
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad	Recuento % dentro de sd2.3	252 9,9%	6 8,8%	258
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	Recuento % dentro de sd2.3	227 9,0%	6 8,7%	233
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	Recuento % dentro de sd2.3	285 11,3%	7 11,4%	293
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	Recuento % dentro de sd2.3	246 9,7%	6 8,7%	251
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: otros motivos	Recuento % dentro de sd2.3	12 0,5%	0 0,0%	12
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: no existen	Recuento % dentro de sd2.3	27 1,1%	0 0,0%	27
Total		Recuento	2536	65	2601

Tabla cruzada de \$Apariencia*sd2.4

		Pertenece a exogrupo: minoría discapacidad		Total	
		No afirma formar parte del exogrupo	Forma parte del exogrupo		
\$Apariencia	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.4	110 4,3%	1 2,3%	111
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio	Recuento % dentro de sd2.4	75 2,9%	3 4,6%	77
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	Recuento % dentro de sd2.4	185 7,3%	3 5,4%	189
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	Recuento % dentro de sd2.4	280 11,0%	5 9,2%	285
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género	Recuento % dentro de sd2.4	180 7,1%	3 4,5%	183
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual	Recuento % dentro de sd2.4	156 6,2%	2 3,2%	158
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.4	146 5,7%	1 1,3%	146
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años	Recuento % dentro de sd2.4	301 11,8%	7 12,6%	308
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años	Recuento % dentro de sd2.4	67 2,6%	3 5,1%	70
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad	Recuento % dentro de sd2.4	249 9,8%	9 15,5%	258
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	Recuento % dentro de sd2.4	225 8,8%	8 13,1%	233
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	Recuento % dentro de sd2.4	285 11,2%	8 12,8%	293
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	Recuento % dentro de sd2.4	246 9,7%	6 9,7%	251
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: otros motivos	Recuento % dentro de sd2.4	12 0,5%	0 0,0%	12
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: no existen	Recuento % dentro de sd2.4	26 1,0%	0 0,6%	27
Total		Recuento	2542	59	2601

Tabla cruzada de \$Apariencia*sd2.5

			Pertenece a exogrupo: otras minorías		Total
			No afirma formar parte del exogrupo	Forma parte del exogrupo	
\$Apariencia	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.5	106 4,2%	5 8,4%	111
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio	Recuento % dentro de sd2.5	74 2,9%	3 5,8%	77
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	Recuento % dentro de sd2.5	184 7,2%	5 8,4%	189
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	Recuento % dentro de sd2.5	280 11,0%	5 9,5%	285
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género	Recuento % dentro de sd2.5	179 7,1%	3 5,8%	183
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual	Recuento % dentro de sd2.5	154 6,1%	4 7,2%	158
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.5	143 5,6%	3 6,1%	146
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años	Recuento % dentro de sd2.5	305 12,0%	4 6,9%	308
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años	Recuento % dentro de sd2.5	67 2,6%	3 5,0%	70
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad	Recuento % dentro de sd2.5	252 9,9%	6 10,6%	258
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	Recuento % dentro de sd2.5	227 8,9%	5 9,4%	233
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	Recuento % dentro de sd2.5	289 11,3%	4 6,9%	293
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	Recuento % dentro de sd2.5	247 9,7%	5 8,4%	251
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: otros motivos	Recuento % dentro de sd2.5	11 0,4%	1 1,7%	12
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: no existen	Recuento % dentro de sd2.5	27 1,0%	0 0,0%	27
Total		Recuento	2546	55	2601

Tabla cruzada de \$Apariencia*sd2.6

			No considera que forme parte de ningún exogrupo (outgroup)		Total
			No forma parte del endogrupo	Forma parte del endogrupo	
\$Apariencia	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.6	19 5,9%	92 4,0%	111
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio	Recuento % dentro de sd2.6	13 4,0%	64 2,8%	77
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	Recuento % dentro de sd2.6	24 7,4%	165 7,2%	189
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	Recuento % dentro de sd2.6	27 8,4%	258 11,3%	285
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género	Recuento % dentro de sd2.6	23 7,2%	159 7,0%	183
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual	Recuento % dentro de sd2.6	19 5,9%	139 6,1%	158
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.6	18 5,5%	129 5,7%	146
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años	Recuento % dentro de sd2.6	34 10,4%	275 12,1%	308
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años	Recuento % dentro de sd2.6	15 4,8%	55 2,4%	70
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad	Recuento % dentro de sd2.6	35 10,9%	222 9,8%	258
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	Recuento % dentro de sd2.6	27 8,2%	206 9,1%	233
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	Recuento % dentro de sd2.6	35 10,7%	258 11,3%	293
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	Recuento % dentro de sd2.6	30 9,3%	221 9,7%	251
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: otros motivos	Recuento % dentro de sd2.6	3 1,0%	9 0,4%	12
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: no existen	Recuento % dentro de sd2.6	2 0,6%	25 1,1%	27
	Total	Recuento	324	2277	2601

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,848
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1416,493
	gl	78
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,052	31,172	31,172	2,633	20,252	20,252
2	1,330	10,232	41,404	2,021	15,543	35,795
3	1,063	8,175	49,579	1,792	13,784	49,579
4	,941	7,236	56,815			
5	,916	7,047	63,863			
6	,773	5,945	69,808			
7	,708	5,444	75,252			
8	,689	5,296	80,549			
9	,593	4,561	85,109			
10	,578	4,448	89,557			
11	,507	3,898	93,455			
12	,433	3,330	96,785			
13	,418	3,215	100,000			

Matriz de componente rotado

	Componente		
	1	2	3
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio	,746		
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	,725	,323	
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años	,572		
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	,569	,328	
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	,475		,443
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	,464	,449	
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	,441		,414
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre		,797	
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual		,782	
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	,345	,465	
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años			,758
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad		,334	,638
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género	,352		,576

Matriz de transformación de componente

Componente	1	2	3
1	,723	,518	,456
2	,147	-,762	,631
3	-,675	,389	,627

	Medidas en el trabajo: formación en temas de diversidad	Medidas en el trabajo: monitorizar la composición de las plantillas	Medidas en el trabajo: monitorizar los procesos de contratación
	% de N columnas	% de N columnas	% de N columnas
Totalmente de acuerdo	29,2%	16,1%	25,5%
Algo de acuerdo	45,7%	37,4%	42,1%
Algo en contra	12,3%	24,9%	18,8%
Totalmente en contra	6,5%	13,9%	9,3%
No sabe	6,3%	7,8%	4,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

	Sí, completamente	Sí, en cierto grado	No, creo que no	No, rotundamente no	No hay necesidad de promover la diversidad	Total
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Promoción de la diversidad según origen étnico	18,5%	35,5%	23,1%	9,2%	13,6%	100,0%
Promoción de la diversidad según el género	39,9%	31,0%	13,4%	2,7%	13,1%	100,0%
Promoción de la diversidad según orientación sexual	22,7%	28,2%	20,2%	11,8%	17,2%	100,0%
Promoción de la diversidad con mayores de 60 años	24,8%	31,3%	22,1%	10,9%	10,9%	100,0%
Promoción de la diversidad con jóvenes menores de 30 años	39,8%	26,5%	12,3%	4,6%	16,8%	100,0%
Promoción de la diversidad de religiones	23,2%	30,2%	22,9%	7,5%	16,2%	100,0%
Promoción de la diversidad con discapacidad	24,9%	35,2%	21,3%	8,0%	10,7%	100,0%
Promoción de la diversidad en identidad de género (transexual)	13,1%	25,5%	20,9%	24,5%	16,1%	100,0%

Alemania del Oeste

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido DE-W - Germany - West	1008	100,0	100,0	100,0

	Comodidad con compañeros de trabajo gitanos	Comodidad con compañeros de raza negra	Comodidad con compañeros de trabajo asiáticos	Comodidad con compañeros de raza blanca
	% de N columnas	% de N columnas	% de N columnas	% de N columnas
1 Nada cómodo/a	5,9%	1,3%	0,8%	0,1%
2	2,2%	0,6%	1,0%	0,0%
3	5,8%	0,8%	1,7%	0,2%
4	5,8%	2,2%	1,2%	0,6%
5	10,4%	6,1%	6,0%	3,9%
6	4,9%	4,0%	4,9%	2,2%
7	5,4%	5,2%	5,2%	1,6%
8	6,3%	6,2%	6,8%	3,9%
9	3,3%	6,6%	5,9%	6,2%
10 Totalmente cómodo/a	27,5%	42,9%	41,8%	57,0%
Indiferente	22,4%	24,1%	24,8%	24,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Comodidad con compañeros judíos	Comodidad con compañeros musulmanes	Comodidad con compañeros budistas	Comodidad con compañeros cristianos	Comodidad con compañeros ateos
	% de N columnas	% de N columnas	% de N columnas	% de N columnas	% de N columnas
1 Nada cómodo/a	0,8%	5,3%	2,0%	0,2%	1,0%
2	0,5%	1,2%	1,2%	0,0%	0,2%
3	1,6%	2,9%	1,4%	0,0%	0,8%
4	1,7%	4,0%	1,5%	2,4%	1,6%
5	5,3%	8,0%	6,2%	2,4%	5,1%
6	3,9%	6,9%	3,6%	1,4%	4,2%
7	4,6%	5,1%	6,9%	2,0%	3,5%
8	7,1%	8,8%	7,0%	5,6%	5,2%
9	5,4%	4,0%	3,1%	5,4%	5,2%
10 Totalmente cómodo/a	42,9%	31,4%	41,5%	57,3%	44,5%
Indiferente	26,1%	22,4%	25,4%	23,2%	28,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Comodidad con compañeros homosexuales, bisexuales	Comodidad con compañeros gay, lesbianas o bisexuales
	% de N columnas	% de N columnas
1 Nada cómodo/a	4,7%	6,2%
2	1,5%	2,2%
3	2,2%	4,4%
4	3,0%	3,8%
5	6,4%	9,7%
6	4,4%	6,0%
7	4,2%	4,2%
8	6,8%	6,5%
9	3,9%	3,4%
10 Totalmente cómodo/a	35,9%	28,3%
Indiferente	27,0%	25,3%
Total	100,0%	100,0%

	Comodidad con compañeros transgénero o transexual	Comodidad con compañeros de menos de 25 años	Comodidad con compañeros con más de 60 años
	% de N columnas	% de N columnas	% de N columnas
1 Nada cómodo/a	0,4%	0,1%	0,2%
2	0,3%	0,1%	0,3%
3	0,6%	0,5%	0,7%
4	1,7%	2,5%	1,2%
5	2,8%	3,5%	2,7%
6	3,9%	1,9%	2,3%
7	5,2%	4,1%	3,7%
8	9,4%	5,2%	5,4%
9	5,1%	5,7%	5,9%
10 Totalmente cómodo/a	48,6%	53,6%	55,6%
Indiferente	21,9%	22,7%	22,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,943
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	8933,191
	gl	91
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	8,444	60,315	60,315	5,350	38,216	38,216
2	1,543	11,022	71,337	4,637	33,121	71,337
3	,633	4,521	75,858			
4	,546	3,903	79,761			
5	,452	3,228	82,989			
6	,398	2,840	85,829			
7	,362	2,586	88,415			
8	,318	2,270	90,685			
9	,285	2,038	92,723			
10	,255	1,820	94,544			
11	,226	1,613	96,157			
12	,199	1,424	97,581			
13	,177	1,267	98,848			
14	,161	1,152	100,000			

Matriz de componente rotado

	Componente	
	1	2
Comodidad con compañeros musulmanes	,816	
Comodidad con compañeros gay, lesbianas o bisexuales	,813	
Comodidad con compañeros de trabajo gitanos	,806	
Comodidad con compañeros budistas	,777	,427
Comodidad con compañeros homosexuales, bisexuales	,762	,323
Comodidad con compañeros de raza negra	,746	,429
Comodidad con compañeros de trabajo asiáticos	,693	,542
Comodidad con compañeros ateos	,629	,488
Comodidad con compañeros judíos	,616	,564
Comodidad con compañeros con más de 60 años		,860
Comodidad con compañeros de raza blanca		,825
Comodidad con compañeros cristianos		,795
Comodidad con compañeros de menos de 25 años		,781
Comodidad con compañeros transgénero o transexual	,346	,748

Matriz de transformación de componente

Componente	1	2
1	,743	,670
2	-,670	,743

\$Apariencia frecuencias

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
\$Apariencia	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	251	4,8%	25,6%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio	163	3,1%	16,6%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	403	7,8%	41,1%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	561	10,8%	57,1%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género	263	5,0%	26,8%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual	391	7,5%	39,9%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	312	6,0%	31,8%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años	615	11,8%	62,6%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años	114	2,2%	11,6%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad	508	9,8%	51,7%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	510	9,8%	52,0%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	573	11,0%	58,3%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	485	9,3%	49,4%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: otros motivos	6	0,1%	0,6%
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: no existen	48	0,9%	4,9%
Total		5204	100,0%	529,9%

Tabla cruzada de \$Apariencia*sd2.1

		Pertenece a exogrupo: minoría étnica		Total	
		No afirma formar parte del exogrupo	Forma parte del exogrupo		
\$Apariencia	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.1	242 4,8%	9 7,1%	251
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio	Recuento % dentro de sd2.1	152 3,0%	11 8,6%	163
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	Recuento % dentro de sd2.1	391 7,7%	12 9,6%	403
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	Recuento % dentro de sd2.1	547 10,8%	14 11,0%	561
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género	Recuento % dentro de sd2.1	258 5,1%	5 3,7%	263
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual	Recuento % dentro de sd2.1	385 7,6%	6 4,9%	391
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.1	308 6,1%	4 3,0%	312
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años	Recuento % dentro de sd2.1	599 11,8%	16 12,7%	615
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años	Recuento % dentro de sd2.1	112 2,2%	2 1,5%	114
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad	Recuento % dentro de sd2.1	497 9,8%	11 8,5%	508
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	Recuento % dentro de sd2.1	495 9,8%	15 11,5%	510
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	Recuento % dentro de sd2.1	561 11,1%	12 9,0%	573
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	Recuento % dentro de sd2.1	475 9,4%	10 7,8%	485
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: otros motivos	Recuento % dentro de sd2.1	6 0,1%	0 0,3%	6
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: no existen	Recuento % dentro de sd2.1	47 0,9%	1 0,7%	48
Total		Recuento	5076	128	5204

Tabla cruzada de \$Apariencia*sd2.2

			Pertenece a exogrupo: minoría religiosa		Total
			No afirma formar parte del exogrupo	Forma parte del exogrupo	
\$Apariencia	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.2	237 4,7%	14 7,3%	251
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio	Recuento % dentro de sd2.2	156 3,1%	7 3,7%	163
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	Recuento % dentro de sd2.2	391 7,8%	13 6,7%	403
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	Recuento % dentro de sd2.2	542 10,8%	20 10,1%	561
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género	Recuento % dentro de sd2.2	256 5,1%	7 3,6%	263
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual	Recuento % dentro de sd2.2	378 7,5%	14 7,2%	391
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.2	304 6,1%	8 4,1%	312
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años	Recuento % dentro de sd2.2	586 11,7%	28 14,6%	615
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años	Recuento % dentro de sd2.2	111 2,2%	3 1,8%	114
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad	Recuento % dentro de sd2.2	486 9,7%	22 11,3%	508
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	Recuento % dentro de sd2.2	487 9,7%	24 12,2%	510
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	Recuento % dentro de sd2.2	554 11,1%	19 9,7%	573
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	Recuento % dentro de sd2.2	470 9,4%	15 7,6%	485
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: otros motivos	Recuento % dentro de sd2.2	6 0,1%	0 0,0%	6
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: no existen	Recuento % dentro de sd2.2	47 0,9%	0 0,2%	48
Total		Recuento	5010	194	5204

Tabla cruzada de \$Apariencia*sd2.3

		Pertenece a exogrupo: minoría sexual		Total	
		No afirma formar parte del exogrupo	Forma parte del exogrupo		
\$Apariencia	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.3	246 4,8%	5 4,8%	251
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio	Recuento % dentro de sd2.3	160 3,1%	3 2,5%	163
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	Recuento % dentro de sd2.3	397 7,8%	6 5,9%	403
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	Recuento % dentro de sd2.3	557 10,9%	4 3,6%	561
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género	Recuento % dentro de sd2.3	259 5,1%	4 3,6%	263
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual	Recuento % dentro de sd2.3	381 7,5%	10 9,8%	391
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.3	301 5,9%	11 11,0%	312
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años	Recuento % dentro de sd2.3	603 11,8%	12 11,7%	615
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años	Recuento % dentro de sd2.3	106 2,1%	8 8,0%	114
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad	Recuento % dentro de sd2.3	501 9,8%	7 6,6%	508
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	Recuento % dentro de sd2.3	497 9,7%	13 12,7%	510
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	Recuento % dentro de sd2.3	563 11,0%	10 9,4%	573
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	Recuento % dentro de sd2.3	476 9,3%	10 9,4%	485
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: otros motivos	Recuento % dentro de sd2.3	6 0,1%	0 0,0%	6
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: no existen	Recuento % dentro de sd2.3	47 0,9%	1 0,9%	48
Total		Recuento	5102	102	5204

Tabla cruzada de \$Apariencia*sd2.4

		Pertenece a exogrupo: minoría discapacidad		Total	
		No afirma formar parte del exogrupo	Forma parte del exogrupo		
\$Apariencia	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.4	239 4,8%	12 6,9%	251
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio	Recuento % dentro de sd2.4	153 3,0%	10 5,6%	163
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	Recuento % dentro de sd2.4	393 7,8%	10 5,9%	403
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	Recuento % dentro de sd2.4	545 10,8%	16 9,2%	561
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género	Recuento % dentro de sd2.4	255 5,1%	8 4,5%	263
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual	Recuento % dentro de sd2.4	378 7,5%	14 7,7%	391
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.4	302 6,0%	11 5,9%	312
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años	Recuento % dentro de sd2.4	595 11,8%	20 11,4%	615
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años	Recuento % dentro de sd2.4	112 2,2%	2 1,0%	114
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad	Recuento % dentro de sd2.4	484 9,6%	24 13,5%	508
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	Recuento % dentro de sd2.4	492 9,8%	18 10,3%	510
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	Recuento % dentro de sd2.4	556 11,1%	17 9,5%	573
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	Recuento % dentro de sd2.4	471 9,4%	14 8,1%	485
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: otros motivos	Recuento % dentro de sd2.4	6 0,1%	0 0,0%	6
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: no existen	Recuento % dentro de sd2.4	47 0,9%	1 0,5%	48
Total		Recuento	5026	178	5204

Tabla cruzada de \$Apariencia*sd2.5

		Pertenece a exogrupo: otras minorías		Total	
		No afirma formar parte del exogrupo	Forma parte del exogrupo		
\$Apariencia	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.5	250 4,8%	1 2,1%	251
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio	Recuento % dentro de sd2.5	163 3,2%	0 0,0%	163
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	Recuento % dentro de sd2.5	400 7,8%	3 7,7%	403
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	Recuento % dentro de sd2.5	559 10,8%	2 5,5%	561
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género	Recuento % dentro de sd2.5	256 5,0%	7 15,3%	263
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual	Recuento % dentro de sd2.5	387 7,5%	4 9,7%	391
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.5	309 6,0%	3 6,4%	312
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años	Recuento % dentro de sd2.5	609 11,8%	6 12,7%	615
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años	Recuento % dentro de sd2.5	112 2,2%	2 4,6%	114
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad	Recuento % dentro de sd2.5	501 9,7%	7 14,8%	508
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	Recuento % dentro de sd2.5	507 9,8%	3 7,3%	510
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	Recuento % dentro de sd2.5	569 11,0%	4 8,8%	573
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	Recuento % dentro de sd2.5	483 9,4%	2 5,0%	485
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: otros motivos	Recuento % dentro de sd2.5	6 0,1%	0 0,0%	6
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: no existen	Recuento % dentro de sd2.5	48 0,9%	0 0,0%	48
Total		Recuento	5159	44	5204

Tabla cruzada de \$Apariencia*sd2.6

		No considera que forme parte de ningún exogrupo (outgroup)		Total	
		No forma parte del endogrupo	Forma parte del endogrupo		
\$Apariencia	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.6	36 5,7%	215 4,7%	251
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio	Recuento % dentro de sd2.6	25 4,1%	138 3,0%	163
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	Recuento % dentro de sd2.6	46 7,4%	357 7,8%	403
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	Recuento % dentro de sd2.6	55 8,7%	506 11,1%	561
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género	Recuento % dentro de sd2.6	28 4,5%	235 5,1%	263
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual	Recuento % dentro de sd2.6	51 8,1%	341 7,4%	391
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	Recuento % dentro de sd2.6	40 6,3%	273 6,0%	312
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años	Recuento % dentro de sd2.6	74 11,9%	541 11,8%	615
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años	Recuento % dentro de sd2.6	15 2,4%	99 2,2%	114
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad	Recuento % dentro de sd2.6	65 10,5%	442 9,7%	508
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	Recuento % dentro de sd2.6	69 11,0%	441 9,6%	510
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	Recuento % dentro de sd2.6	67 10,8%	506 11,0%	573
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	Recuento % dentro de sd2.6	52 8,4%	433 9,5%	485
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: otros motivos	Recuento % dentro de sd2.6	0 0,1%	6 0,1%	6
	Desventaja para optar a un puesto de trabajo: no existen	Recuento % dentro de sd2.6	1 0,2%	46 1,0%	48
Total		Recuento	625	4579	5204

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,860
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2354,884
	gl	78
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,844	29,571	29,571	2,755	21,193	21,193
2	1,173	9,022	38,594	1,847	14,210	35,403
3	1,027	7,900	46,493	1,442	11,090	46,493
4	,961	7,395	53,889			
5	,940	7,229	61,118			
6	,811	6,235	67,353			
7	,749	5,759	73,112			
8	,683	5,257	78,369			
9	,649	4,993	83,361			
10	,605	4,657	88,018			
11	,539	4,146	92,164			
12	,512	3,939	96,104			
13	,507	3,896	100,000			

Matriz de componente rotado

	Componente		
	1	2	3
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su identidad sexual	,706		
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su apariencia física	,641		
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su "look"	,593		
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su forma de hablar	,576		,321
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre	,562		
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: sus creencias religiosas	,536	,411	
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: tener una discapacidad	,403	,361	
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: el nombre		,724	
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: la dirección de su domicilio		,717	,337
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su origen étnico	,459	,574	
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser menor de 30 años			,689
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: su género			,508
Desventaja para optar a un puesto de trabajo: ser mayor de 55 años	,334		,469

Matriz de transformación de componente

Componente	1	2	3
1	,770	,512	,379
2	-,619	,743	,255
3	-,151	-,431	,889

	Medidas en el trabajo: formación en temas de diversidad	Medidas en el trabajo: monitorizar la composición de las plantillas	Medidas en el trabajo: monitorizar los procesos de contratación
	% de N columnas	% de N columnas	% de N columnas
Totalmente de acuerdo	36,2%	14,6%	27,6%
Algo de acuerdo	44,5%	42,5%	41,9%
Algo en contra	9,5%	25,1%	17,9%
Totalmente en contra	4,7%	10,4%	7,7%
No sabe	5,0%	7,4%	4,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

	Sí, completamente	Sí, en cierto grado	No, creo que no	No, rotundamente	No hay necesidad de promover la diversidad	Total
	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila	% del N de fila
Promoción de la diversidad según origen étnico	23,8%	35,5%	26,4%	7,5%	6,9%	100,0%
Promoción de la diversidad según el género	36,6%	31,3%	13,6%	7,0%	11,4%	100,0%
Promoción de la diversidad según orientación sexual	21,5%	29,7%	29,4%	8,7%	10,7%	100,0%
Promoción de la diversidad con mayores de 60 años	21,7%	37,9%	21,7%	10,8%	7,9%	100,0%
Promoción de la diversidad con jóvenes menores de 30 años	41,6%	30,1%	8,6%	5,7%	14,0%	100,0%
Promoción de la diversidad de religiones	26,1%	34,7%	21,4%	6,1%	11,7%	100,0%
Promoción de la diversidad con discapacidad	25,1%	41,2%	21,1%	7,0%	5,7%	100,0%
Promoción de la diversidad en identidad de género (transexual)	14,2%	26,9%	26,4%	17,1%	15,3%	100,0%

4. Resumen

En la sociedad contemporánea, la lucha por la igualdad y la no discriminación es un tema fundamental como respuesta a una realidad de sociedades cada vez más diversas y multiculturales. Particularmente en lo que se refiere a la dimensión laboral. Una parte sustantiva de las migraciones internacionales responden a motivaciones económicas por lo que el mundo laboral es uno de los frentes de contacto clave. El trabajo es, además una vía esencial para la estabilización social y la integración. El trabajo facilita la integración social y una mayor participación minimizando los riesgos de exclusión y marginalización. Todo proyecto vital en las sociedades actuales pasa necesariamente por la inserción laboral. Sin embargo, el mundo laboral es un ámbito especialmente propenso a la presencia de prejuicios, estereotipos y discriminación.

En ese sentido, la discriminación laboral es un problema que afecta a diversas sociedades en todo el mundo, incluida Alemania. A pesar de ser una nación con una legislación avanzada y con un sistema legal sólido, la discriminación laboral basada en prejuicios y estereotipos seguía siendo un problema en 2015 afectando en el ámbito laboral alemán especialmente en relación con el género, la etnia, la orientación sexual, la discapacidad y la edad. En general, los prejuicios y estereotipos suelen tener un impacto negativo en el entorno laboral, ya que afectan la percepción de las habilidades y competencias de los empleados y candidatos a un puesto de trabajo, así como sus oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. En Alemania, en 2015, existían prejuicios y estereotipos que afectaban a los trabajadores en función de su género, origen étnico, orientación sexual, discapacidad y edad.

La discriminación por género ha sido un problema persistente en Alemania, a pesar de los esfuerzos legislativos y políticos para abordarla. En 2015, la brecha salarial entre hombres y mujeres en Alemania era del 21,6%, según datos de la Oficina Federal de Estadística. Las mujeres enfrentaban dificultades para acceder a puestos de liderazgo y estaban sobrerrepresentadas en trabajos a tiempo parcial y temporales. Por otro lado, los hombres también podían verse afectados por estereotipos de género que limitaban sus opciones laborales. Por ejemplo, algunos trabajos eran considerados como "femeninos" o "masculinos", lo que podía afectar negativamente las oportunidades de empleo para ambos géneros. Son discriminaciones comunes en las que la asignación de roles ocupacionales en función al género condiciona las opciones y vocaciones laborales de las personas.

Una discriminación especialmente intensa es la relacionada con el origen étnico y racial.

Alemania es un país con una población diversa, incluidos inmigrantes y refugiados de diferentes orígenes étnicos y raciales. A pesar de las políticas de integración y la legislación contra la discriminación, las personas pertenecientes a minorías étnicas enfrentaban barreras en el acceso al empleo y en su desarrollo profesional en 2015. Los prejuicios y estereotipos negativos asociados a su origen étnico afectaban la percepción de sus habilidades y competencias por parte de empleadores y compañeros de trabajo. En particular, las personas de origen turco, árabe y africano enfrentaban mayores dificultades en el mercado laboral alemán. Estas comunidades experimentaban tasas de desempleo más altas que el promedio nacional y a menudo ocupaban puestos de trabajo menos cualificados y peor remunerados.

Al igual que la discriminación por género, persistía la discriminación por orientación sexual e identidad de género. A pesar de que Alemania ha avanzado en términos de igualdad y protección de los derechos de las personas LGTBI, en 2015 aún existían casos de discriminación laboral basados en la orientación sexual y la identidad de género. Las personas LGTBI podían enfrentarse a obstáculos en el acceso a empleo, ascensos y formación, así como a situaciones de acoso o discriminación en el entorno laboral. Algunas personas eran incluso despedidas o no contratadas debido a su orientación sexual o identidad de género, a pesar de las leyes existentes que prohíben tal discriminación.

Continuando con los estereotipos y prejuicios, las personas con discapacidades también enfrentaban discriminación en el mercado laboral alemán en 2015. Aunque la legislación protegía sus derechos y promovía su inclusión en el ámbito laboral, muchos empleadores mantenían prejuicios y estereotipos negativos sobre las capacidades y aptitudes de las personas con discapacidad. Estos prejuicios dificultaban su acceso a empleos de calidad y limitaban su participación en el mercado laboral, perpetuando situaciones de exclusión y desigualdad. Por último, otra discriminación laboral bastante extendida en las sociedades europeas es la discriminación por edad. La discriminación por edad es otro problema que afectaba a los trabajadores en Alemania en 2015. Los estereotipos relacionados con la edad pueden ser negativos tanto para los trabajadores jóvenes como para los mayores. Los jóvenes podían ser percibidos como inexpertos, irresponsables o incapaces de asumir responsabilidades, mientras que los trabajadores mayores podían ser vistos como menos flexibles, menos abiertos al cambio o menos capaces de adaptarse a nuevas tecnologías. Estos estereotipos podían traducirse en dificultades para acceder a empleos o en situaciones de discriminación en el entorno laboral.

Al igual que muchas de las sociedades europeas, en Alemania se implementan medidas para combatir los prejuicios, estereotipos y discriminación laboral. En 2015, las autoridades y

organizaciones en Alemania tomaron medidas para abordar los problemas de discriminación en el ámbito laboral. Se reforzó la legislación en materia de igualdad y no discriminación, y se implementaron campañas de sensibilización y formación para promover la diversidad y la inclusión en el entorno laboral. Además, se impulsaron políticas de igualdad de oportunidades en la contratación y promoción, así como la implementación de medidas de acción positiva para favorecer a los grupos más desfavorecidos. También se fomentó la colaboración entre empresas, sindicatos y organizaciones sociales para luchar contra la discriminación y promover prácticas laborales inclusivas y justas.

Referencias

- Abrams, D. (2010). Processes of prejudices: Theory, evidence and intervention. Equalities and Human Rights Commission. Manchester
- Akers, R. L., & Jennings, W. G. (2015). Social learning theory. The handbook of criminological theory, 230-240. West Sussex. <https://doi.org/10.1002/9781118512449.ch12>
- Alaminos, A. (1991) Teoría y práctica de la encuesta. Madrid:CEDEAL.
- Alaminos, A. y Francisco Francés, Clemente Penalva, Oscar Santacreu (2015). *Análisis multivariante para las Ciencias Sociales I*. Cuenca (Ec): PYDLOS
- Alaminos, A; López, C. y Santacreu, O. (2010). Etnocentrismo, xenofobia y migraciones internacionales en una perspectiva comparada. *Convergencia*, 17(53), 91-124.
- Alaminos, Antonio y Alaminos-Fernández, Paloma (2012). Estereotipos sobre los musulmanes en España, Gran Bretaña, Francia y Alemania. *VIII Jornadas Internacionales de Modelado Estructural en el Análisis de la Realidad Social*. Universidad de Alicante.
- Alaminos, Antonio y Alaminos-Fernández, Paloma (2012). Estereotipos sobre los occidentales en países musulmanes. *VIII Jornadas Internacionales de Modelado Estructural en el Análisis de la Realidad Social*. Universidad de Alicante.
- Alaminos, Antonio y Alaminos-Fernández, Paloma (2013). Etnocentrismo y estereotipos culturales sobre los musulmanes en España. *IX Jornadas Internacionales de Modelado Estructural en el Análisis de la Realidad Social*. Universidad de Alicante.
- Alaminos-Fernández, Antonio y Alaminos-Fernández, Paloma (2011). *La discriminación social en Alemania del Oeste en 2009*. PDSE Alemania del Oeste. OBETS Ciencia Abierta. Universidad de Alicante.
- Alaminos-Fernández, Antonio y Alaminos-Fernández, Paloma (2011). *La discriminación social en Alemania del Este en 2009*. PDSE Alemania del Este. OBETS Ciencia Abierta. Universidad de Alicante.

- Alaminos-Fernández, Antonio y Alaminos-Fernández, Paloma (2013). *La discriminación social en Alemania del Oeste en 2012*. PDSE Alemania del Oeste. OBETS Ciencia Abierta. Universidad de Alicante.
- Alaminos-Fernández, Antonio y Alaminos-Fernández, Paloma (2013). *La discriminación social en Alemania del Este en 2012*. PDSE Alemania del Este. OBETS Ciencia Abierta. Universidad de Alicante.
- Alaminos-Fernández, Antonio y Alaminos-Fernández, Paloma (2016). *La discriminación social en Alemania del Oeste en 2015*. PDSE Alemania del Oeste. OBETS Ciencia Abierta. Universidad de Alicante.
- Alaminos-Fernández, Antonio y Alaminos-Fernández, Paloma (2016). *La discriminación social en Alemania del Este en 2015*. PDSE Alemania del Este. OBETS Ciencia Abierta. Universidad de Alicante.
- Alaminos-Fernández, Paloma y Alaminos-Fernández, Antonio (2017) *Prejuicios, estereotipos y discriminación política en las sociedades europeas: Alemania*. PDSE Alemania 2015_P. Obets Ciencia Abierta. Universidad de Alicante.
- Allport, G. W. (1927). Concepts of trait and personality. *Psychological Bulletin*, 24(5), 284. <https://doi.org/10.1037/h0073629>
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological monographs*, 47(1), i. <https://doi.org/10.1037/h0093360>
- Allport, G.W. (1954) *The Nature of Prejudice*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Al-Waqfi, M. A., & Forstenlechner, I. (2012). Of private sector fear and prejudice: the case of young citizens in an oil-rich Arabian Gulf economy. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/00483481211249139>
- Ashmore, R.D. y Del Boca, F.K. (1981). Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping. En Hamilton, D.L. (ed.), *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Baier, A. (1995). *Moral prejudices: Essays on ethics*. Harvard University Press. Cambridge.
- Bandura, A. (1975). Análisis del aprendizaje social de la agresión. Emilio Ribes Iñesta y Albert Bandura (recop.), *Modificación de conducta: análisis de la agresión y la delincuencia*. México, Trillas.
- Bandura, A., & Rivièrè, Á. (1982). *Teoría del aprendizaje social*. Espasa Calpe. Madrid
- Baron, R. S. (1986). Distraction-conflict theory: Progress and problems. *Advances in experimental social psychology*, 19, 1-40. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60211-7](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60211-7)
- Bartos, O. J., & Wehr, P. (2002). *Using conflict theory*. Cambridge University Press. Cambridge. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511613692>
- Beard, R. M. (2013). *An outline of Piaget's developmental psychology*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203715765>
- Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press. Chicago.
- Becker, H. S. (1963). *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*. Free Press Glencoe. Washington.

- Bettelheim, B., & Janowitz, M. (1950). Dynamics of prejudice. *Marriage and Family Living*, 12(2), 76–76. <https://doi.org/10.2307/347541>
- Bettelheim, B., & Janowitz, M. (1964). *Social change and prejudice*. Free Press Glencoe. Washington.
- Bobo, L. D. (1999). Prejudice as group position: Microfoundations of a sociological approach to racism and race relations. *Journal of social issues*, 55(3), 445-472. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00127>
- Boeree, C. G. (2006). Gordon Allport. *Personality theories*, 2-8. https://www.academia.edu/33130217/boere_personality_theories
- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1977). *Reproduction in Education, Society and Culture*. Sage Publications. London.
- Brigham, J. C. (1971). Ethnic stereotypes. *Psychological Bulletin*, 76, 15-38. <https://doi.org/10.1037/h0031446>
- Bromley, Y. V. (1987). Anthropology, Ethnology and Ethnic and Racial Prejudice. *International Social Science Journal*, 39(1), 31-43.
- Campbell, D. T. (1965). Ethnocentric and Other Altruistic Motives. En D. Levine (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation* (pp. 283-311). University of Nebraska Press.
- Campbell, D. T. (1967). Stereotypes and the perception of group differences. *American psychologist*, 22(10), 817. <https://doi.org/10.1037/h0025079>
- Campbell, D.T. (1960). Blind variation and selective retention in creative thought as in other knowledge processes. *Psychological Review*, 67, 380-400. <https://doi.org/10.1037/h0040373>
- Collins, P. (1975). Conflict sociology. Power and Authority in British Universities. *Sociology*, 9(2), 370–371. <https://doi.org/10.1177/003803857500900226>
- Collins, R. (1971). Functional and conflict theories of educational stratification. *American sociological review*, 1002-1019. <https://doi.org/10.2307/2093761>
- Coser, Lewis A.(1956)*The Functions of Social Conflict*. New York: The Free Press
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (2006). Trait and Factor Theories. In J. C. Thomas, D. L. Segal, & M. Hersen (Eds.), *Comprehensive Handbook of Personality and Psychopathology*, Vol. 1. Personality and Everyday Functioning (pp. 96–114). John Wiley & Sons, Inc.
- Crawford, J. T., Brandt, M. J., Inbar, Y., Chambers, J. R., & Motyl, M. (2017). Social and economic ideologies differentially predict prejudice across the political spectrum, but social issues are most divisive. *Journal of personality and social psychology*, 112(3), 383. <https://doi.org/10.1037/pspa0000074>
- Daniel, K. (2011). Historical manifestation of ethnocentrism and its challenges today. *International Journal of Applied Sociolog.* 1 (1) 8-14. doi: 10.5923/j.ijas.20110101.02
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. D.C. Heath. Routledge. London.

- Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V. M. (2010). Prejudice, stereotyping and discrimination: Theoretical and empirical overview. *Prejudice, stereotyping and discrimination*, 3-28. <https://doi.org/10.4135/9781446200919.n1>
- Elkjaer, B. (1999). In search of a social learning theory. *Organizational learning and the learning organization: Developments in theory and practice*, 75-91. <https://doi.org/10.4135/9781446218297.n5>
- Ellingsen, T., & Johannesson, M. (2008). Pride and prejudice: The human side of incentive theory. *American economic review*, 98(3), 990-1008. <https://doi.org/10.1257/aer.98.3.990>
- Embree, J. F. (1950). A note on ethnocentrism in anthropology. *American Anthropologist*, 52(3), 430-432. <https://doi.org/10.1525/aa.1950.52.3.02a00300>
- European Commission, Brussels: Eurobarometer 83.4, May-June 2015. TNS opinion, Brussels [Producer]; GESIS, Cologne [Publisher]: ZA6595, data set version 2.0.0, doi: 10.4232/1.12442
- Francés, Francisco, y Antonio Alaminos, Clemente Penalva-Verdú, Óscar Santacreu (2014). *El proceso de medición de la realidad social: La investigación a través de encuestas*. Cuenca (Ec): PYDLOS
- Gardner, R. C. (1973). Ethnic stereotypes: the traditional approach, a new look, *The Canadian Psychologist*, 14, 133-148. <https://doi.org/10.1037/h0082215>
- Gibbs Jr, R. W., & Colston, H. L. (1995). The cognitive psychological reality of image schemas and their transformations. *Walter de Gruyter*. <https://doi.org/10.1515/cogl.1995.6.4.347>
- Gibbs, R. W. (2005). The psychological status of image schemas. From perception to meaning: Image schemas in cognitive linguistics, 29, 113-136. <https://doi.org/10.1515/9783110197532.2.113>
- Giner, S. (Coordinador). (2004): *Teoría Sociológica Moderna*. Ariel Sociología. Madrid
- Gullestad, M. (2006). *Plausible prejudice*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hamilton, D.L. y Trolie, T.K. (1986). Stereotypes and stereotyping: An overview of the cognitive approach. En J. Dovidio y S. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 127-163). Orlando, FL: Academic Press.
- Harding, J., Proshansky, H., Kutner, B. y Chein, I. (1969). Prejudice and ethnic relations. En G. Lindzey y E. Aronson (Ed.), *The Handbook of social psychology* (pp. 1-76). Reading: Addison Wesley.
- Heaven, P. C., & Furnham, A. (1987). Race prejudice and economic beliefs. *The Journal of social psychology*, 127(5), 483-489. <https://doi.org/10.1080/00224545.1987.9713732>
- Hilgers, M., & Mangez, É. (Eds.). (2014). *Bourdieu's theory of social fields: Concepts and applications*. Routledge. London. <https://doi.org/10.4324/9781315772493>
- Hill, J. R., Song, L., & West, R. E. (2009). Social learning theory and web-based learning environments: A review of research and discussion of implications. *The American Journal of Distance Education*, 23(2), 88-103. <https://doi.org/10.1080/08923640902857713>
- Hogg, M. A. (2016). *Social identity theory* (pp. 3-17). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29869-6_1

- Hornsey, M. J. (2008). Social identity theory and self-categorization theory: A historical review. *Social and personality psychology compass*, 2(1), 204-222. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00066.x>
- Horton, J. (1966). Order and conflict theories of social problems as competing ideologies. *American Journal of Sociology*, 71(6), 701-713. <https://doi.org/10.1086/224226>
- Hsu, F. L. (1973). Prejudice and Its Intellectual Effect in American Anthropology: An Ethnographic Report 1. *American Anthropologist*, 75(1), 1-19. <https://doi.org/10.1525/aa.1973.75.1.02a00010>
- Huberty, C. J. (1975). Discriminant analysis. *Review of Educational Research*, 45(4), 543-598. <https://doi.org/10.3102/00346543045004543>
- Huddy, L. (2001). From social to political identity: A critical examination of social identity theory. *Political psychology*, 22(1), 127-156. <https://doi.org/10.1111/0162-895X.00230>
- Kaneko, M., & Matsui, A. (1999). Inductive game theory: discrimination and prejudices. *Journal of Public Economic Theory*, 1(1), 101-137. <https://doi.org/10.1111/1097-3923.00005>
- Katz, D. y Braly, K.W. (1933). Racial stereotypes of one-hundred college students. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28, 280-290. <https://doi.org/10.1037/h0074049>
- Kitchin, P. J., & Howe, P. D. (2013). How can the social theory of Pierre Bourdieu assist sport management research?. *Sport management review*, 16(2), 123-134. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2012.09.003>
- Klecka, W. R., Iversen, G. R., & Klecka, W. R. (1980). *Discriminant analysis (Vol. 19)*. Sage. <https://doi.org/10.4135/9781412983938>
- Krysan, M. (2000). Prejudice, politics, and public opinion: Understanding the sources of racial policy attitudes. *Annual review of sociology*, 26(1), 135-168. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.135>
- Kuethe, J. L. (1962). Social schemas. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 64(1), 31. <https://doi.org/10.1037/h0040529>
- Lachenbruch, P. A., & Goldstein, M. (1979). Discriminant analysis. *Biometrics*, 69-85. International Biometric Society. Iowa. <https://doi.org/10.2307/2529937>
- Lehmann, T., & Young, T. R. (1974). From conflict theory to conflict methodology: An emerging paradigm for sociology. *Sociological Inquiry*, 44(1), 15-28. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1974.tb00719.x>
- Leiva, J. I. N. (2011). Elementos Básicos de la Teoría de los Campos Sociales de Pierre Bourdieu: apuntes para Estudiantes y Docentes de Derecho. *Ars boni et aequi*, 7(1), 209-222.
- Levine, R. A. y Campbell, D. T. (1972) *Ethnocentrism: theories of conflict, ethnic attitudes and group behavior*, New York: Wiley.
- Lewin, K. (1939). Field theory and experiment in social psychology: Concepts and methods. *American journal of sociology*, 44(6), 868-896. <https://doi.org/10.1086/218177>
- Lewin, K. (1997). *Resolving social conflicts and field theory in social science*. American Psychological Association. Washington. <https://doi.org/10.1037/10269-000>

- Lippman, W. (1922). *Public Opinion*. Londres, Allen and Unwin.
- Maisto, S. A., Carey, K. B., & Bradizza, C. M. (1999). *Social learning theory*. American Psychological Association. Washington
- Marsh, G. (2011). Trust, testimony, and prejudice in the credibility economy. *Hypatia*, 26(2), 280-293. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2010.01152.x>
- Martin, J. L. (2003). What is field theory?. *American journal of sociology*, 109(1), 1-49. <https://doi.org/10.1086/653597>
- McCauley, C., Stitt, C. L. y Segal, M. (1980). Stereotyping: From prejudice to prediction. *Psychological Bulletin*, 87, 195-215. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.87.1.195>
- McLeod, S. (2007). *Jean Piaget's theory of cognitive development*. Simply Psychology. London.
- McLeod, S. (2008). *Social identity theory*. Simply Psychology. London
- McLeod, S. (2011). *Albert Bandura's social learning theory*. Simply Psychology. London
- McVicker, D. (1989). Prejudice and context: The anthropological archaeologist as historian (Vol. 121, pp. 113-126). Carbondale, Illinois: Southern Illinois University Press.
- Merino, M. E., & Quilaqueo Rapimán, D. (2003). Estereotipos y prejuicios étnicos hacia los mapuches en textos complementarios a la asignatura de historia. *Campo Abierto*. (23) 119 – 135.
- Morrison, D. G. (1969). On the interpretation of discriminant analysis. *Journal of marketing research*, 6(2), 156-163. <https://doi.org/10.2307/3149666>
- Munn, N. D. (1992). The cultural anthropology of time: A critical essay. *Annual review of anthropology*, 21(1), 93-123. <https://doi.org/10.1146/annurev.an.21.100192.000521>
- Nietzsche, F. (1997). *Daybreak: Thoughts on the prejudices of morality*. Cambridge University Press. Cambridge
- Novikova, I. (2013). Trait, trait theory. *The encyclopedia of cross-cultural psychology*, (3) 1293-1295. <https://doi.org/10.1002/9781118339893.wbeccp545>
- Pettigrew, T. F., & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European journal of social psychology*, 25(1), 57-75. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420250106>
- Pettigrew, T. F., Jackson, J. S., Brika, J. B., Lemaine, G., Meertens, R. W., Wagner, U., & Zick, A. (1997). Outgroup prejudice in western Europe. *European review of social psychology*, 8(1), 241-273. <https://doi.org/10.1080/14792779843000009>
- Press, G. L. I. (2009). *Social learning theory*. Stanford University. Stanford.
- Quillian, L. (1995). Prejudice as a response to perceived group threat: Population. *American Sociological Association* (60) 586-611. <https://doi.org/10.2307/2096296>
- Radford, L. (2005). The semiotics of the schema: Kant, Piaget, and the calculator. *Activity and sign: Grounding mathematics education*, 137-152. https://doi.org/10.1007/0-387-24270-8_12

- Richmond, O. P. (2010). A genealogy of peace and conflict theory. *Palgrave advances in peacebuilding: Critical developments and approaches*, 14-38. https://doi.org/10.1057/9780230282681_2
- Robbins, Stephen P. (1994) *Comportamiento Organizacional, Conceptos, Controversias y Aplicaciones*, Cap. XIII, P. 461. Edit. Prentice Hall, Sexta Edición.
- Rothbart, M. (1981). Memory processes and social beliefs. En D.L. Hamilton (Ed), *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior*. Hillsdale, L. Erlbaum.
- Rothbart, M. y John, O. (1985). Social categorization and behavioral episodes: A cognitive analysis of the effects of intergroup contact. *Journal of Social Issues*, (41) 81-104. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1985.tb01130.x>
- Rotter, J. B. (1982). Social learning theory. In *Expectations and actions* (pp. 241-260). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003150879-12>
- Schaller, M., Park, J., & Faulkner, J. (2003). Prehistoric dangers and contemporary prejudices. *European review of social psychology*, 14(1), 105-137. <https://doi.org/10.1080/10463280340000036>
- Sherif, C. W., Sherif, M., & Nebergall, R. E. (1965). Attitude and attitude change: The social judgment-involvement approach (pp. 127-167). Philadelphia: Saunders.
- Sherif, M. (1936). *The psychology of social norms*. Harpder. Washington.
- Sherif, M. (1958). Superordinate goals in the reduction of intergroup conflict. *American journal of Sociology*, 63(4), 349-356. <https://doi.org/10.1086/222258>
- Sherif, M. (1966). *In common predicament: Social psychology of intergroup conflict and cooperation*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Sherif, M. (2015). *Group conflict and co-operation: Their social psychology*. Psychology Press. London. <https://doi.org/10.4324/9781315717005>
- Sherif, M., & Sherif, C. W. (1953). *Groups in harmony and tension; an integration of studies of intergroup relations*. Harper & Brothers. Washington.
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social psychology quarterly*, 224-237. <https://doi.org/10.2307/2695870>
- Sumner, William Gram. *Folkways*. New York: Dover, (1959). En: Levinson, David, Ember, Melvin (Editores) 1996. *Encyclopedia of Cultural Anthropology*. New York: Henry Holt.p.404.
- Tajfel, H. (Ed.) (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed., pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Torney-Purta, J. (1991). Schema theory and cognitive psychology: Implications for social studies. *Theory & Research in Social Education*, 19(2), 189-210. <https://doi.org/10.1080/00933104.1991.10505636>

- Van der Geest, S. (1995). Overcoming ethnocentrism: how social science and medicine relate and should relate to one another. *Social Science & Medicine*, 40(7), 869-872. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(94\)00308-G](https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)00308-G)
- Vinacke, W. E. (1949). The judgment of facial expressions by three national-racial groups in Hawaii: I. Caucasian faces. *Journal of Personality*, 17, 407-429. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1949.tb01221.x>
- Weber, R. y Crocker, J. (1983). Cognitive processes in the revision of stereotype beliefs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 961-977 <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.5.961>
- Webster, R. J., Saucier, D. A., & Harris, R. J. (2010). Before the measurement of prejudice: Early psychological and sociological papers on prejudice. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 46(3), 300-313. <https://doi.org/10.1002/jhbs.20442>
- Wells, A. (1979). Conflict theory and functionalism: Introductory sociology textbooks, 1928-1976. *Teaching Sociology*, 429-437. <https://doi.org/10.2307/1317229>
- Wilkinson, K. P. (1972). A field-theory perspective for community development research. *Rural Sociology*, 37(1), 43.
- Young-Bruehl, E. (1996). *The anatomy of prejudices*. Harvard University Press. Cambridge.
- Zick, A., Pettigrew, T. F., & Wagner, U. (2008). Ethnic prejudice and discrimination in Europe. *Journal of Social Issues*, 64(2), 233-251. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2008.00559.x>
- Zuroff, D. C. (1986). Was Gordon Allport a trait theorist?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(5), 993. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.5.993>

