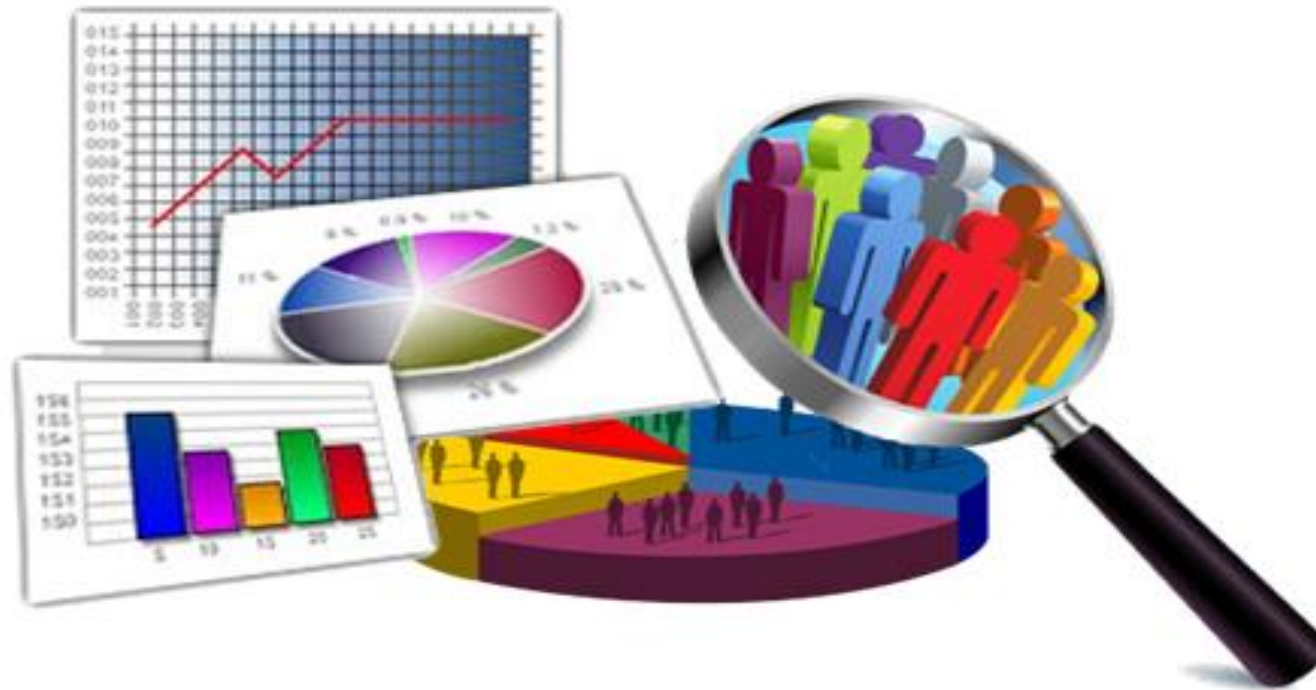


# ESTUDIO PARA LA MEDICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN PERCIBIDA

*Para el cumplimiento de la meta 10.3, ODS 10.*



*Dra. Lucía Selios.*

# Por qué medir la discriminación percibida

## . 1- Historia.

## 2 – Objetivos de desarrollo sostenible.

Objetivo 10 de los ODS es reducir la desigualdad en los países y entre ellos dentro de la cual aparece la discriminación en la meta 10.3 el indicador 10.3.1 indica expresamente **“porcentaje de la población que afirma haberse sentido discriminada u hostigada en los últimos 12 meses, sobre la base de alguna discriminación prohibida por la ley internacional de derechos humanos”**

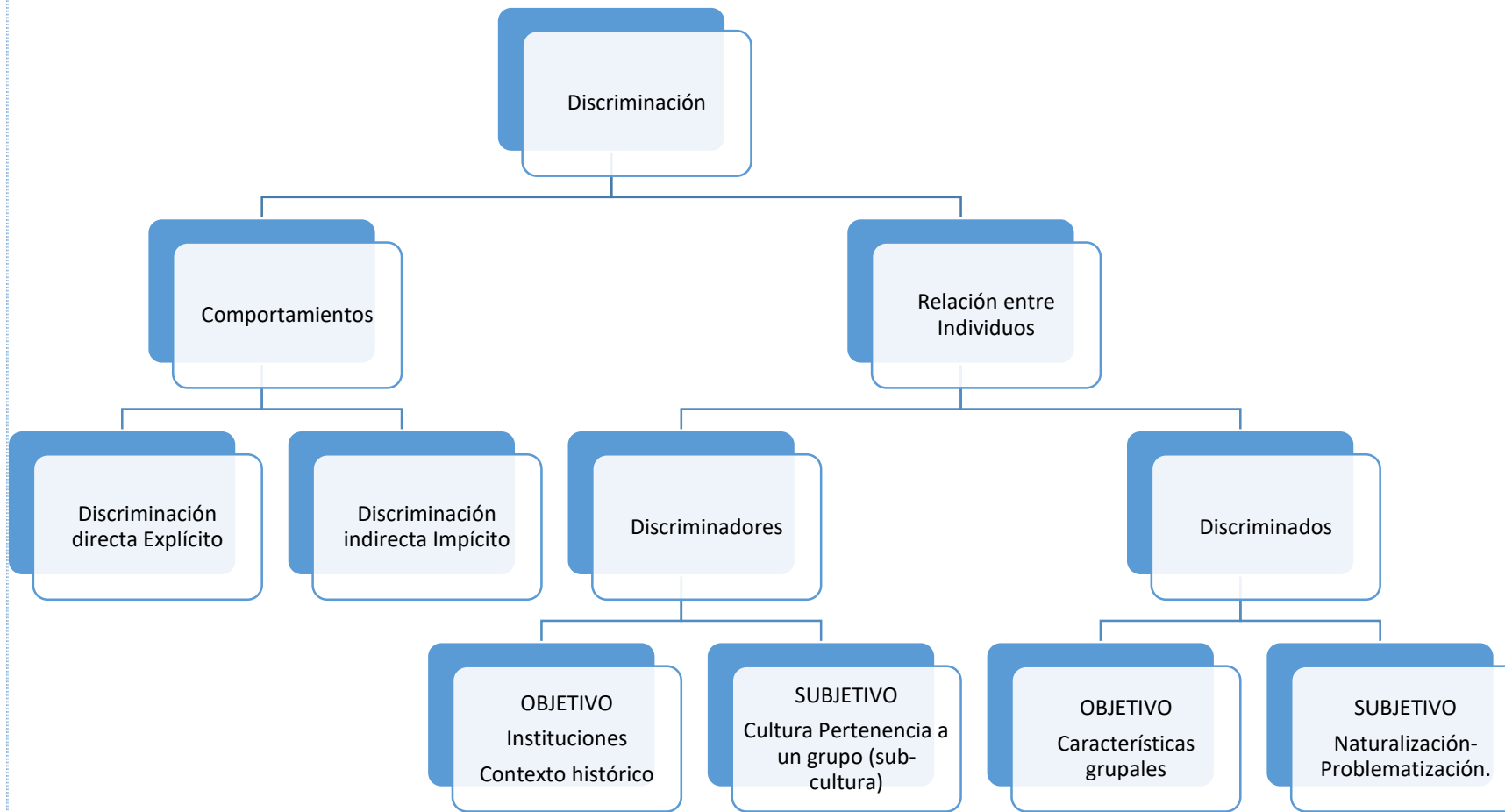
## 3- Impacto

Estudio sobre la medición de las percepciones de discriminación en América Latina para el monitoreo de la meta 10.3, ODS 10”. Con el objetivo de aportar insumos al proceso de fortalecimiento de las capacidades estadísticas regionales en la medición de la discriminación, se formula una sistematización de las diferentes estrategias de medición en los Institutos de Estadística.

Monitoreo y acción.



# Definiendo Discriminación



Ámbitos

Frecuencia

INTERSECCIONAL

VITAL

CAMBIANTE

CULTURAL

# Estrategias para medir discriminación

## Diseños no observacionales

Experimentos

*Correspondence studies*

*Audit studies*

(Objetivos)

## Diseños observacionales

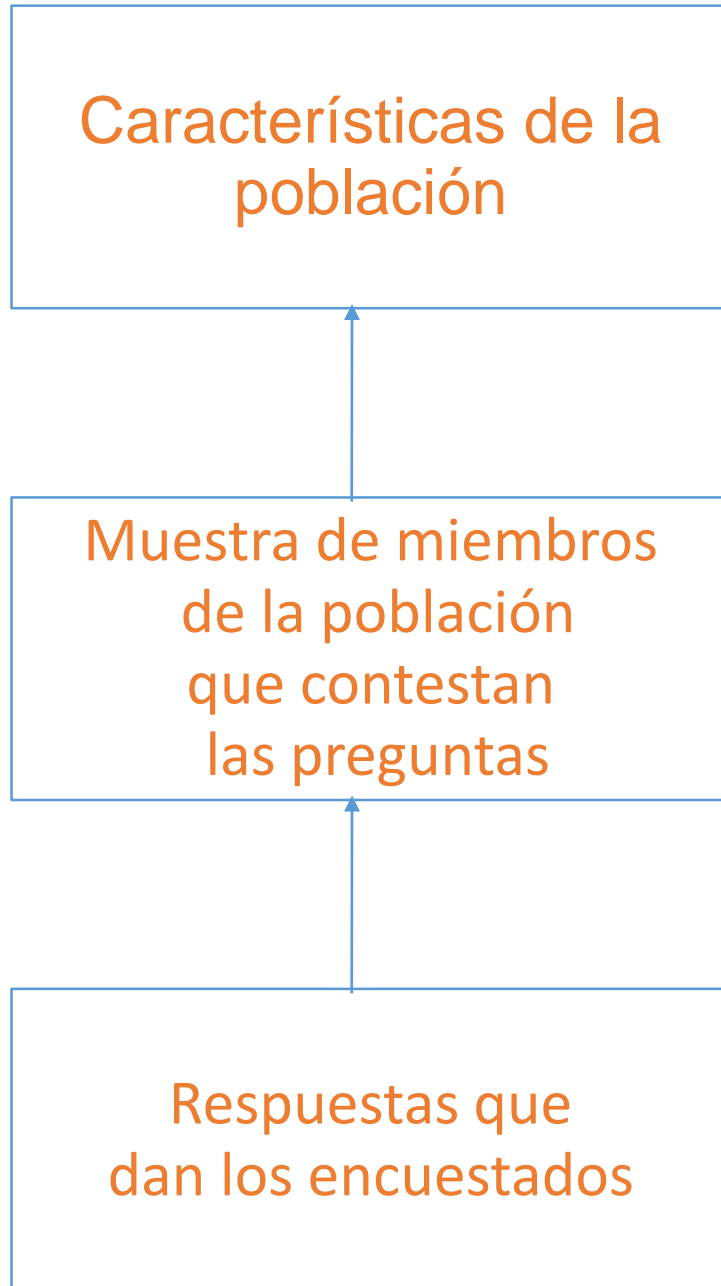
Registros (Objetivos)

Encuestas (Subjetivos)

-VENTAJAS Y DESVENTAJAS



# La inferencia en la investigación por encuesta y errores



## Cuestión:

Cuán fiel resulta la muestra al reflejo de las respuestas de la población

**Errores - Muestra**

## Cuestión:

En que medida las respuestas miden las características que se pretenden.

- Introducción*
- Validez de constructo*
- Formulación*
- Test psicométricos*

**Errores - Respuestas**

# Medir actitudes



<http://www.aleation.net/wp/wp-content/uploads/2013/10/13451985-3d-small-people-pasar-una-encuesta-imagen-en-3d-aislado-fondo-blanco.jpg>

Oskamp 1991

# Dimensiones de las medidas de discriminación percibida

**1- Características.**

**2 – Expresión o modo.**

**3- Ámbitos.**

**4- Horizonte temporal.**

- Frecuencia

-Efecto recuerdo

**5- Motivos de la discriminación.**

**6- Impacto sobre la vida del discriminado.**

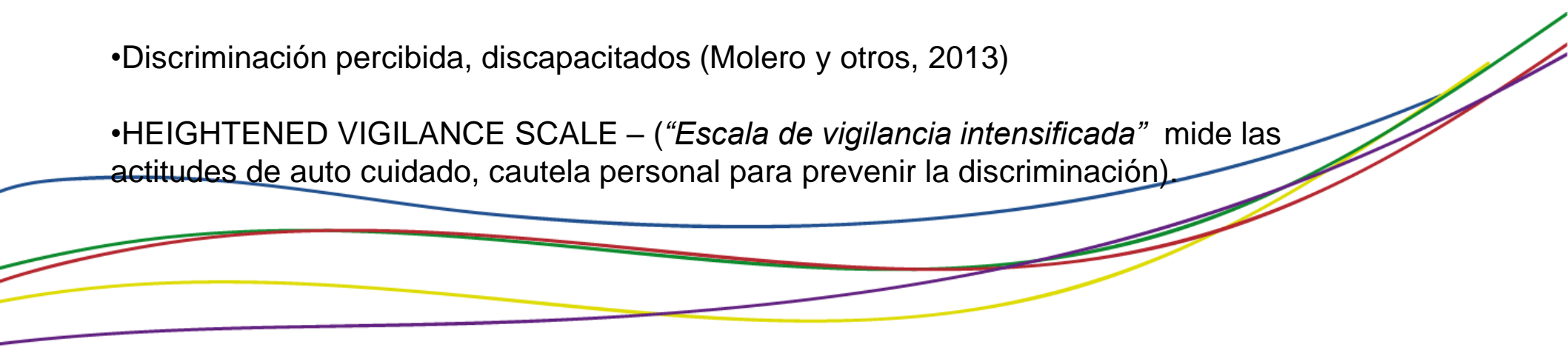


# Principales Medidas sobre discriminación

## •Crónicas (Chronic)

- Escala de discriminación diaria. (Every Day Discrimination Scale). (Williams y otros, 1997, citado en Harnoy y otros, 2019; Grollman, 2014; Abdulrahim, ppt. )
- Multidimensional Scale of Perceived Discrimination (MSPD) (Molero y otros, 2012)
- Escala de discriminación y hostigamiento/ acoso laboral.

## •Agudas o críticas (Acute)

- Escala de principales experiencias de discriminación en la vida. (Major Life experiences Scales).
  - Discriminación percibida, discapacitados (Molero y otros, 2013)
  - HEIGHTENED VIGILANCE SCALE – (*“Escala de vigilancia intensificada”* mide las actitudes de auto cuidado, cautela personal para prevenir la discriminación).
- 



# Escala de discriminación diaria. (Every Day Discrimination Scale). Crónica

En su vida cotidiana, ¿cuán a menudo le suceden algunas de estas cosas?	Categorías de Respuestas (FRECUENCIA)	A quienes responden alguna frecuencia se pregunta. ¿En su opinión, cuál es la principal razón de esas experiencias? Categoría de respuestas. (MOTIVO)
<b>1 Es tratado con menos cortesía que los demás (otras personas) **</b>	Casi todos los días.	1-Orígenes ancestrales/Nacionales
Es tratado con menos respeto que los demás (otras personas) <b>2</b> Usted recibe peor servicio que otras personas en restaurantes o tiendas ** Las personas actúan como si usted no fuera inteligente **	Al menos una vez por mes.	2- Su género
<b>5</b> Las personas actúan como si le tuvieran miedo **	Menos de una vez al año	5-Su religión
<b>6</b> Las personas actúan como si pensarán que usted fuera deshonesto	Nunca	6-Su altura
<b>7</b> Las personas actúan como si ellos fueran mejores que usted		7-Su peso
<b>8</b> Lo llaman de determinadas maneras (le ponen “nombretes” o motes) o lo insultan.		8-Otros aspectos de su apariencia física
<b>9</b> ¿Tu estás (te sientes) acosado o amenazado? **		9-Su orientación sexual
		10- Su educación o nivel de ingresos
		<b>Otros posibles</b>
		1-Discapacidad física
		2-Su tono de piel
		3-Su tribu (Por ser indígena)
		4- Otros (especificar) _____

\*\*Escala abreviada.

•**Gallup** agrega a la escala de la escala de percepción diaria de la discriminación una pregunta previa : Considerando el día de ayer, desde la mañana a la noche, por favor piense dónde estuvo, qué estuvo haciendo, quién estuvo con usted y cómo se sintió. ¿Fue usted tratado con respecto en todo el día de ayer? (SI/NO, Ns, NC) (Abdulrahim 2020)

•O igual en **Barometer Arabico**, que agrega ¿En qué medida usted siente que es tratado de manera igualitaria por el gobierno en comparación con otros ciudadanos de su país? (En gran medida, en alguna medida, de forma limitada, un trato para nada igualitario)

# Escala de experiencias importantes de discriminación en la vida. (Major Life Experiences Scales). AGUDA

En las próximas preguntas, nos interesa conocer la forma en que otras personas lo han tratado, o siente que lo han tratado. ¿Podría decirme si alguna de las siguientes situaciones le sucedió alguna vez?	A quienes responden en cada ítem se le <b>¿En su opinión, cuál es la principal razón de esas experiencias?</b> <b>Categoría de (MOTIVO)</b>	Aquellos que señalan uno, se les pregunta. <b>¿Cuándo fue la última vez que ocurrió?</b> <b>(Horizonte temporal - tiempo)</b> <b>(HORIZONTE TEMPORA (FRECUENCIAS)</b>	Luego se les pregunta. <b>¿Cuántas veces le ha sucedido durante su vida? (registra cantidad)</b>
<b>(Trato ámbito y quiénes lo discriminaron)</b>			
<p>¿En algún momento de su vida ha sido injustamente despedido?</p> <p><b>1</b> ¿En algún momento de su vida ha sido injustamente despedido o le negaron un ascenso? **</p>	1-Orígenes ancestrales Nacionales	La semana pasada	
<p><b>2</b> ¿Por alguna injusta razón, no ha sido contratado para un trabajo? **</p>	2- Su género	El mes pasado	
<p><b>3</b> ¿Alguna vez le negaron un ascenso por una causa injusta?</p>	3-Su raza	En el último año	
<p><b>4</b> ¿Alguna vez ha sido injustamente parado, revisado, cuestionado, o amenazado físicamente por la policía? **</p>	4-Su edad	Más que hace un año	
<p><b>5</b> ¿Alguna vez ha sido injustamente desalentado a seguir sus estudios por algún profesor (o consejero) estudiantil? **</p>	5-Su religión		
<p><b>6</b> ¿Alguna vez ha sido injustamente advertido de no mudarse a algún barrio porque el propietario o intermediario se negó a venderle o alquilarle la casa o apartamento? **</p>	6-Su altura		
<p><b>7</b> ¿Alguna vez se mudó a un barrio en el que los vecinos le hicieron difícil su vida o la de su familia?</p>	7-Su peso		
<p><b>8</b> ¿En algún momento le negaron injustamente un préstamo bancario? **</p>	8-Otros aspectos de su apariencia física		
<p><b>9</b> ¿Alguna vez recibió un peor servicio del que reciben otras personas por parte de plomeros o mecánicos?</p>	9-Su orientación sexual		
	10- Su educación o nivel de ingresos		

\*\*Escala abreviada.

Objeto de la discriminación: Migración				
Instrumento	Major Life experiences Scales- Modificada (sin frecuencia).			
País	Alemania, Gran Bretaña, Irlanda, Países Bajos			
Año	2010-2013			
Alcance	Regional			
Responsable/Construcción original	New Opportunities for Research Funding Agency Co-operation in Europe (NORFACE) SCIP-project: Causes and Consequences of Early Socio-Cultural Integration Processes among New Immigrants in Europe			
Técnica de medición	Entrevista CAPI (Computer Assisted Personal Interview)			
Objeto de la discriminación: Etnia/Raza				
Instrumento	Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire	Experiences of Discrimination (EOD) scale	Adolescent Discrimination Distress Index	
País	Estados Unidos	Estados Unidos*	Estados Unidos*	
Año	2001*; 2005*	2005*	2000*	
Alcance	Depende de aplicación*	Depende de aplicación*	Depende de aplicación*	
Responsable/Construcción original	PEDQ-Revised B (Conrada, y otros, 2001)  PEDQ-CV (Brondolo, y otros, 2005)	(Kriegera, Smith, Naishadham, Hartman, & Barbeau, 2005)	(Fisher, Wallace, & Fenton, 2000)	
Técnica de medición	Encuesta estructurada	Auto-entrevistas asistidas por audio y computadora (Audio-Computer Assisted Self-Interviewing – ACASI)	Encuesta	
Objeto de la discriminación: Varios				
Instrumento	Major Experiences of Discrimination: Original 6 item version	Major Experiences of Discrimination	Major Experiences of Discrimination: 9 item version from the MIDUS Studya	Everyday Discrimination Scale
País	Estados Unidos	Estados Unidos	Estados Unidos	Estados Unidos
Año	1995*	1999*	1999*	1997*
Alcance	Depende de aplicación*	Depende de aplicación*	Depende de aplicación*	Depende de aplicación*
Responsable/Construcción original	Detroit Area Study – DAS (1995) (Williams D. , Yu, Jackson, & Anderson, 1997)	(Williams, Yu, & Jackson, 1999)	Adaptada del DAS (1995) (Kessler, Mickelson, & Williams, 1999)	(Williams D. , Yu, Jackson, & Anderson, 1997)
Técnica de medición	Encuesta estructurada	Encuesta estructurada	Encuesta estructurada	Encuesta estructurada

**Instrumentos de medición de la discriminación en América Latina sistematizados I**

Base	Latinobarómetro	Barómetro de las Américas	BIARE
Alcance	Regional	Regional	Nacional - México
Datos disponibles desde	2002	2006	¿2012, 2014?
Principal problema	Inestabilidad en la formulación de los ítems	Inestabilidad en la formulación de los ítems	No se encuentran datos
Pregunta(s) abarca(n)	Caráct.Discriminado; Frecuencia, Motivos	Caráct.Discriminado; Frecuencia; Ámbito, Motivos	Motivos
Tipo de medición/ preguntas	Nominales dicotómicas. Likert	Nominales dicotómicas. Likert	Nominales dicotómicas
Motivo de la discriminación	Sexo, color de piel, migración, educación, edad, discapacidad, 'no ser nadie, no tener conexiones	Apariencia física o forma de hablar, color de piel, condición económica, género o sexo	Edad, sexo, color de piel o etnia, discapacidad o impedimento físico, enfermedad, cuestiones religiosas, preferencias políticas, aspecto físico, clase social, nacionalidad extranjera, preferencia sexual
Ámbitos	No se incluye	Oficinas de gobierno, empresa o negocio en búsqueda de trabajo, reuniones o eventos sociales, lugares públicos, escuela, trabajo	No se incluye
Actor discriminador	No se incluye	Funcionariado público, policía	
Referencia temporal/ Período de recuerdo	No se incluye	Toda la vida	Toda la vida y últimos 12 meses
Percepción individual/grupal	Individual y grupal	Individual	Individual
Técnica de medición	Encuesta estructurada cara a cara	Encuesta estructurada cara a cara	Encuesta estructurada cara a cara
Porcentaje de respuesta de ítem.	Alto	Alto	n/d
Asociaciones teóricas al concepto de Discriminación según formulación	No se aclara. En 2006 una de las preguntas lo asocia a tener o no privilegios	Tratamiento injusto o malos tratos; Hacer sentir inferior; Limitaciones a la acción	No se aclara

## Instrumentos de medición de la discriminación en América Latina sistematizados II

Base	CASEN	ENADIS
Alcance	Nacional – Chile	Nacional – México
Datos disponibles desde	2015	2005
Principal problema	Limitación temporal	Inestabilidad en la formulación de los ítems; ha disminuido la cantidad de variables medidas
Pregunta(s) abarca(n)	Caráct.Discriminado; Ámbito, Motivos	Caráct.Discriminado; Frecuencia; Ámbito; Caract Discriminador; Impacto; Acciones consecuentes
Tipo de medición/ preguntas	Nominales dicotómicas	Nominales dicotómicas y de respuesta múltiple. Likert. Diferencial semántico
Motivo de la discriminación	Nivel socioeconómico, sexo, estado civil, ropa, color de piel, nacionalidad extranjera, edad, orientación sexual o identidad de género, tener tatuajes, piercings, perforaciones o expansiones, apariencia física, creencias o religión, ideología u opinión política, participación en sindicatos u organizaciones gremiales, lugar de residencia, establecimiento dónde se estudió, etnia indígena, condición de salud o discapacidad	Apariencia física, sexo, religión, forma de vestir, color de piel, no tener dinero, edad, lugar de origen, preferencia sexual, discapacidad, costumbres o cultura, acento, trabajar en servicio doméstico, educación, clase social, madre soltera
Ámbitos	Se aclara fuera del hogar. Centro de salud, barrio o vecindario, trabajo, búsqueda de trabajo, establecimiento educativo, instituciones públicas, transporte público, vía pública	Trabajo, escuela, oficina pública o de gobierno, familia, servicios médicos, negocio, centro comercial o banco, calle o transporte público, redes sociales
Actor discriminador	No se incluye	Familia, amistades, vecinos
Referencia temporal/ Período de recuerdo	Últimos 12 meses	Toda la vida, últimos cinco años, últimos doce meses
Percepción individual/grupal	Individual	Individual
Técnica de medición	Encuesta estructurada cara a cara	Encuesta estructurada cara a cara
Porcentaje de respuesta de ítem.	Bajo	Alto (bajo en 2010)
Asociaciones teóricas al concepto de Discriminación según formulación	Tratamiento injusto	Principalmente conceptualizada en término de derechos pero se hacen también aclaraciones sobre trato injusto, agresión y menosprecio

**Instrumentos de medición de la discriminación en América Latina sistematizados III**

Base	ENAJ	ENDIS
Alcance	Nacional – Uruguay	Nacional – Uruguay
Datos disponibles desde	2008	2015
Principal problema	Abarca subconjunto reducido de la población	Abarca subconjunto reducido de la población
Pregunta(s) abarca(n)	Caráct.Discriminado; Ámbito, Motivos	Caráct.Discriminado; Frecuencia, Motivos
Tipo de medición/ preguntas	Nominales dicotómicas y respuesta múltiple. Likert	Likert. Nominal dicotómica.
Objeto/motivo de la discriminación	Forma de vestir, color de piel, orientación sexual o identidad de género, características físicas (obesidad, delgadez, altura), creencias religiosas reales o proyectadas, discapacidad total o parcial, sexo, lugar/barrio de residencia, edad, no tener dinero, nivel educativo, lugar de nacimiento	Procedencia étnica, racial o cultural, género, orientación sexual, edad; discapacidad, religión, grupo socio económico, educación, complexión física (sobrepeso, adelgazado, etc.)
Ámbitos	Escuela/Universidad, ámbito familiar, boliche/baile/fiesta, organismo público, espacio público, comercio/shopping, trabajo	No se incluye
Actor discriminador	Profesores/as	No se incluye
Referencia temporal/ Período de recuerdo	Toda la vida	Últimos 3 meses
Percepción individual/grupal	Individual	Individual
Técnica de medición	Encuesta estructurada cara a cara	Encuesta estructurada cara a cara
Porcentaje de respuesta de ítem.	Alto	Alto
Asociaciones teóricas al concepto de Discriminación según formulación	No se aclara	No se aclara

# Test Psicométricos y resultados de las medidas disponibles en América Latina

Análisis de confiabilidad, resultados y cruces  
ANEXO

## A modo de cierre I...

Breve reflexión sobre las medidas relevadas en América latina.

### Certezas y preguntas respecto a la formulación de las preguntas.

- Batería de preguntas breves, ágiles y precisas.
- Validez de constructo
- Uso de escalas pero adaptadas. Según dimensiones
- Formulación evitando sesgos, ej. deseabilidad social.
- Cómo superar el racismo internalizado (Jones 2001, Kressin et al 2008)
- Telescoping
- Escalas de likert
- Test psicométricos



# A modo de cierre II.

Tomar decisiones teórico-metodológicas. Empezando por las Dimensiones

**1- Características.** *¿Incluir o no las características de los discriminadores?. objetivos.*

*(Paleta e colores por ejemplo) VS subjetivos (que hace el punto 5- Motivos)*

**2 – Expresión o modo.** *Introducción- ¿Mencionar o no “discriminación”?*

*¿Es importante inclusión de nuevas modalidades de tratos? ¿Cómo evitar la internalización de la discriminación?*

**3- Ámbitos.** *Separar ámbitos de tipos de tratos y de las características de los discriminadores ¿ o no?*

**4- Horizonte temporal.**

- Frecuencia *Es acumulativa, permite usar escalas de likert, disminuye la vergüenza, captar mejor la realidad subjetiva.*

-Efecto recuerdo *APC- crosstemporal. + Inteseccionalidad- crosstemporal n*

**5- Motivos de la discriminación.** *Considerando la brevedad del módulo¿Cuán útil en resulta relevar la percepción subjetiva de los individuos discriminados? ¿Qué tipo de información produce? ¿Cuál sería su uso?*

**6-Impacto sobre la vida del discriminado.** *Esta dimensión tiene que ver con el bienestar. Evaluar su pertinencia en longitud. Psicolóco-cultural.*

**¡Gracias!**