

**Relación entre la discriminación percibida y el dominio de la lengua local: estudio en
un grupo de mujeres latinoamericanas residentes en los Países Bajos**

Trabajo de Grado

Presentado por:

Milton Cesar Gembuel Tunubalá

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades

Programa de Psicología

Cali – Colombia

8 de Marzo del 2015

**Relación entre la discriminación percibida y el dominio de la lengua local: estudio en
un grupo de mujeres latinoamericanas residentes en los Países Bajos**

Trabajo de Grado

Presentado por:

Milton Cesar Gembuel Tunubalá

Trabajo de grado dirigido por:

Yuli Andrea Caicedo Botero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades

Programa de Psicología

Cali – Colombia

8 de Marzo del 2015

"Para ser yo, he de ser otro
salir de mí, buscarme entre los otros
los otros que no son si yo no existo
los otros que me dan plena existencia"

Octavio Paz - Piedra de sol

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a mi directora de trabajo de grado, psicóloga Yuli Andrea Botero Caicedo, por su compromiso, su profesionalismo y su invaluable ayuda para la construcción de este trabajo. Sin sus aportes valiosos y sus comentarios siempre acertados, no hubiera sido posible lograr los resultados satisfactorios de esta investigación.

De igual forma, quiero agradecer al Centro Latinoamericano de Orientación de Eindhoven, en los Países Bajos, y a todas las mujeres latinoamericanas inmigrantes que participaron en este estudio. Gracias por su colaboración.

Este trabajo está dedicado a mi pareja, por estar siempre allí, a mi lado; a mis padres, por su amor a prueba de todo; a mis hermanos y hermanas, por su apoyo incondicional; a mis amigos y amigas, por su ayuda y soporte; y a mi sobrina y mis sobrinos, por ser mi alegría y mi esperanza.

RESUMEN

Estudios científicos recientes muestran que la discriminación percibida por diferentes grupos minoritarios tiene un efecto negativo en su salud física y mental. Por tal motivo, el presente estudio se propuso explorar la relación entre la discriminación percibida y el nivel de dominio de la lengua local en un grupo de 121 mujeres latinoamericanas residentes en los Países Bajos. De igual forma, se analiza el nivel de influencia de la discriminación percibida en relación con otras variables tales como: la edad, el nivel académico, los años viviendo en el país y el lugar de residencia. Los resultados obtenidos mostraron que un nivel alto del dominio de la lengua local afecta negativamente la discriminación percibida, y viceversa. Asimismo, se encontró que entre más edad y más años viviendo en el país, mayor discriminación se percibe, mientras que entre más alto sea el nivel académico y más grande sea la ciudad donde residen, menos discriminación se percibe. En conclusión, esta investigación demuestra el papel bidireccional del dominio de la lengua local en la discriminación percibida, ya que por una parte les ayuda a integrarse dentro de la sociedad holandesa, pero por otra parte, también les facilita el poder identificar posibles eventos discriminatorios y las expone a situaciones estresantes cuando intentan comunicarse en neerlandés.

Palabras claves: *mujeres inmigrantes latinoamericanas, discriminación percibida, aculturación, estrés por aculturación, dominio de la lengua local, Países Bajos.*

SUMMARY

Recent research shows that perceived discrimination by different groups of minorities has a negative effect on their physical and mental health. Therefore, this study aims to explore the relation between perceived discrimination and the level of knowledge of the local language on a group of 121 Latin-American women living in The Netherlands. In the same way, this study analyses the level of influence of perceived discrimination in relation with other variables such as: age, academic level, number of years living in the country and the place of residence. The obtained results showed that a high level of knowledge of the local language affects negatively perceived discrimination, and vice versa. Also, this study found that the more age and the more years living in the country, the more discrimination is being perceived, whereas the higher the academic level and the bigger the city, the less discrimination is being perceived. In conclusion, this research demonstrates the bidirectional role of the knowledge of the local language on perceived discrimination, as on the one hand, this knowledge helps to get integrated into the Dutch society, but on the other hand, it also makes it easier to identify discriminatory events and it exposes the immigrants to stressful situations while attempting to communicate in Dutch.

Keywords: *Latin-American immigrant women, perceived discrimination, acculturation, acculturation stress, knowledge of the local language, The Netherlands.*

INDICE GENERAL

INDICE GENERAL	8
1. INTRODUCCIÓN	12
2. JUSTIFICACIÓN.....	17
3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	19
4. OBJETIVOS.....	22
4.1 Objetivos Generales	22
4.2 Objetivos Específicos	22
4.3. Hipótesis	22
5. MARCO REFERENCIAL	24
5.1 Antecedentes de Investigación.....	24
5.1.1. Aculturación.....	24
5.1.2. Estrés por aculturación.....	26
5.1.3. Discriminación y Discriminación Percibida	27
5.1.4. Aculturación y dominio de la lengua local.....	28
5.2 Marco Contextual	30
5.3 Marco Teórico.....	32
5.3.1 Psicología Transcultural.....	33
5.3.2. Aculturación Nivel Individual.....	33
5.3.2.1 El cambio cultural.....	33
5.3.2.2 Estrés por Aculturación.....	34

5.3.2.3 La Discriminación Percibida	35
5.3.2.4 La discriminación desde el punto de vista de la persona discriminada.	35
5.3.2.5. Ambigüedad atribucional.	36
5.3.2.6 Aculturación y el dominio de una segunda lengua.....	37
5.3.3 Aculturación a Nivel grupal	39
5.3.3.1 Las diferencias culturales.	39
5.3.3.2 El contexto latinoamericano y el género	39
5.3.3.3 El contexto de los Países Bajos: actitudes, discriminación y racismo hacia los emigrantes.....	41
6. DISEÑO METODOLOGICO	44
6.1. Nivel de Investigación:	44
6.2. Diseño de la Investigación.	44
6.3. Población y Muestra	45
6.3.1 Población.....	45
6.3.2 Muestra.....	47
6.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	48
6.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	49
7. RESULTADOS	52
8. DISCUSIÓN.....	63
8.1. Nivel de Dominio de la lengua local y la discriminación percibida.	63
8.2 Discriminación Percibida y su relación con otras variables	67

8.3 Dimensiones (individuales y sociales) que influyen en la discriminación percibida	71
8.4 Percepción general de la discriminación: causas y ámbitos donde se percibe	73
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
9.1 Conclusiones	79
9.2 Recomendaciones	82
10. BIBLIOGRAFÍA.....	83
11. ANEXOS.....	87
Anexo 1. Formulario Digital.....	87
Anexo 2. Formulario físico.....	88

ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICAS Y FIGURAS

Figuras:

Figura 1. Ubicación de los Países Bajos en el mundo.....	30
Figura 2. Mujeres Latinoamericanas en los Países Bajos. Fuente CBS, 2014	31
Figura 3. Estructura gráfica del Marco Teórico	32
Figura 4. Discriminación Percibida	51

Tablas:

Tabla 1 Resultados de la escala de Discriminación Percibida.....	52
Tabla 2 Relación del Dominio de la lengua local en la Discriminación Percibida	52
Tabla 3 Discriminación Percibida vs. Certificado de Holandés	53
Tabla 4 Discriminación Percibida vs. Años viviendo en los Países Bajos.....	54
Tabla 5 Discriminación Percibida vs. Edad.....	54
Tabla 6 Discriminación Percibida vs. Formación académica.....	55
Tabla 7 Discriminación Percibida vs. Lugar de residencia	56
Tabla 8 Causa principal de la discriminación percibida.....	56
Tabla 9 Resultados de la Escala	58
Tabla 10 Comentarios aportados por las participantes.....	62

Gráficas:

Gráfica 1 Causas principales	57
Gráfica 2 Causas principales de la discriminación por países.....	58
Gráfica 3 Item 1	61
Gráfica 4 Ítems 2 y 4	61

1. INTRODUCCIÓN

No obstante los Países Bajos¹ son reconocidos a nivel internacional por su legislación liberal, su tolerancia, y las leyes con las que se protege la diversidad y la libertad, lo cierto es que allí la discriminación, entendida como “el trato inequitativo hacia un individuo debido a que pertenece a un grupo en particular”, (Köbben 1985; Veenman 1990, 2003, citados por Andriessen, Fernee, & Wittebrood, 2014), es un tema vigente y palpable dentro de los grupos minoritarios, especialmente dentro de los grupos de inmigrantes. De ahí que, y según la última investigación realizada en el país al respecto (Andriessen y otros, 2014), entre la mitad y un tercio de la población inmigrante ha percibido en el último año al menos un evento que podrían catalogar como discriminatorio.

Estas cifras son inquietantes. De hecho, si se tiene en cuenta que, más allá de si la experiencia en cuestión, de acuerdo a las leyes o las definiciones científicas, ha sido efectivamente discriminatoria o no, los efectos de la discriminación percibida al presentarse de forma sistemática pueden tener serias consecuencias para la salud y el bienestar de los grupos minoritarios o estigmatizados (Pascoe & Richman, 2009).

Por otra parte, la diáspora latinoamericana en los Países Bajos, aunque significativa (alrededor de 67.034 personas registradas según las cifras del CBS² en el 2014), adolece de cohesión por lo que cuentan con pocas organizaciones que los representan y los estudios

¹ Los Países Bajos se conocen popularmente como Holanda. No obstante, el nombre oficial del país es los Países Bajos. Los Países Bajos están formados por doce provincias. Dos de ellas, Holanda del Norte y del Sur, forman conjuntamente el territorio de Holanda. Dado que estas provincias tenían un enorme poder marítimo y económico en el siglo XVII, los Países Bajos se conocieron en todo el mundo como Holanda. Extraído el 20 de diciembre del 2014 de <http://www.holland.com/es/turista/article/holanda-o-paises-bajos.htm>

² Centro Nacional de Estadística; Centraal Bureau voor de Statistiek, CBS, www.cbs.nl

sobre su realidad social como inmigrantes son prácticamente nulos. Por tal motivo, se hace evidente la necesidad de construir conocimiento científico al respecto, que permita el fortalecimiento de los latinoamericanos en los Países Bajos como comunidad, y consecuentemente el aumento de su influencia en las políticas públicas de integración, para que aumenten así sus posibilidades de éxito en el proceso de adaptación y aculturación³ en la sociedad holandesa.

Al respecto, y sobre el proceso de aculturación por el que pasa todo inmigrante (establecerse, conocer las costumbres locales, aprender el idioma, los hábitos, etc.) algunos psicólogos sociales (Berry, Poortinga, Dasen, & Segall, 2002) han propuesto el término aculturación psicológica para definir los cambios que un individuo experimenta como resultado de entrar en contacto con otras culturas; y asimismo, para profundizar sobre el proceso de adaptación y el subsecuente nivel de cambio y estrés, han acuñado el término estrés por aculturación⁴

Los efectos del estrés por aculturación son variados, y su nivel depende de factores como las actitudes y discriminación de la sociedad de acogida hacia los inmigrantes o la *distancia cultural*⁵ entre el país de origen y el de acogida. En ese sentido, cabe mencionar la evidencia científica donde se afirma que “el hallazgo general y consistente es que entre más grande sea la diferencia, menos exitosa será la adaptación. Una diferencia cultural grande implica que durante el proceso de aculturación ocurrirá una pérdida significativa de la cultura

³ Comprende aquellos fenómenos que resultan cuando grupos de individuos con diferentes culturas entran en continuo contacto primario, con los subsecuentes cambios de los patrones culturales de uno o ambos grupos, Redfield, Linton y Herskovits (1936, pp. 149 – 152) - citado por Berry, Poortinga, Segall y Dasen, 2002.

⁴ Es el nivel de dificultad que experimentan las personas para afrontar la nueva situación, Navas Luque, Pumares Fernández, Sánchez Miranda, García Fernández, Rojas Tejada, Cuadrado Guiraldo, Asensio García, & Fernández Prados (2003, p. 42)

⁵ Distancia Cultural hace referencia a qué tal disimiles son la cultura de origen y la cultura de acogida.

original, con la subsecuente presencia de conflictos, tanto internos como externos, lo que puede desembocar en una adaptación con resultados desfavorables”, (Berry y otros, 2002, p. 347). Así pues, se puede discernir el gran reto que los inmigrantes latinoamericanos enfrentan en los Países Bajos al tener que enfrentar un proceso de aculturación en un país con una cultura tan disímil de su cultura original.

De acuerdo a lo anterior, el presente estudio se propuso explorar la discriminación percibida, entendida como “aquella discriminación que un individuo interpreta contra sí mismo por poseer una o varias características determinadas” (Andriessen y otros, 2014, p. 11), por un grupo de mujeres latinoamericanas residentes en los Países Bajos, y la relación de dicha percepción con el nivel del dominio de la lengua local, así como con otras variables tales como edad, nivel educativo, lugar de residencia, país de origen y años viviendo como inmigrantes. De igual forma, se abordaron las dimensiones en las que se percibe dicha discriminación, así como el impacto en su rol como mujeres y como inmigrantes. Se optó por un estudio solo con población femenina dado que de acuerdo a la evidencia científica, (Beiser y otros, 1988; Carballo, 1994; citados por Berry y otros, 2002, p. 346), el género es un factor de riesgo, ya que para el caso de las mujeres, a la par con su proceso de aculturación, surgen conflictos relacionados con los roles de género cuanto éstos chocan con lo que aprendieron en su país de origen y con lo encuentran en el país de acogida.

Ahora, al asumir la discriminación percibida como un factor estresor del proceso de aculturación, es decir que propicia la aparición del estrés por aculturación, y al entender el papel del idioma de la sociedad de acogida, no solo como un mero instrumento comunicativo, sino como una herramienta que permite el acceso al mundo simbólico de la cultura (Rubinfeld, Sinclair, & Clément, 2007 citando a Gardner, 1979, p. 193), y por ende, propicia

la comprensión e identificación para reducir distancia cultural, entonces, ¿qué relación existen entre la discriminación percibida y el nivel de dominio de la lengua local?, ¿no tiene ninguna influencia?, ¿o se trata de una influencia negativa, es decir, que un nivel bajo del dominio de la lengua local favorecerá una discriminación percibida alta debido a la distancia cultural?, o por el contrario, ¿un nivel alto del dominio de la lengua local favorecerá una alta percepción de la discriminación dado que, aunque haya menor distancia cultural, el individuo tendrá más posibilidades de detectar cuando está siendo discriminado?

Estas preguntas fueron resueltas al término del presente estudio. Y para hacerlo, se contó con la colaboración del Centro Latinoamericano de Orientación, desde donde se pudo acceder a la población participante. Se contó con la participación de 121 mujeres procedentes de distintos países latinoamericanos, a quienes se les pidió llenar un formulario donde se les preguntaba sobre la edad, el nivel educativo, los años viviendo en los Países Bajos, el país de origen, el lugar de residencia, y el nivel del dominio de la lengua local de acuerdo a su nivel de holandés hablado, escrito y leído, y al certificado oficial de holandés. Adicionalmente se les pidió llenar la escala de *Everyday Discrimination Scale*, (EDS), la cual consta de 9 ítems donde se indaga la frecuencia en la cual se percibe discriminación en distintos contextos o dimensiones. Asimismo, se les pidió a las participantes suministrar la causa principal por la que más han percibido discriminación, y se les ofreció un espacio para que consignaran sus impresiones o comentarios sobre el tema de investigación.

En síntesis, con la participación de un grupo de mujeres latinoamericanas residentes en los Países Bajos se logró establecer el impacto que el nivel de dominio tiene sobre la discriminación percibida. Así como la relación de este estresor con otras variables, el impacto del género en la discriminación que perciben, y los ámbitos y dimensiones donde se le

percibe. Información, sin lugar a dudas, relevante y pertinente el campo de la psicología social que ofrece elementos conceptuales importantes para entender la forma como los latinoamericanos se integran en un país de habla no-latina y las problemáticas discriminatorias que enfrentan en su estatus como inmigrantes.

2. JUSTIFICACIÓN

Cuando se indaga sobre las problemáticas que enfrenta la diáspora latinoamericana, uno de los aspectos más recurrentes es la necesidad de que las instituciones nacionales, tanto académicas como gubernamentales, se interesen por la suerte de sus ciudadanos, aún más allá de sus fronteras. En ese sentido, la UNAD ha venido mostrando su interés por crear espacios de trabajo e investigación que vayan más allá del ámbito nacional, y este trabajo es un ejemplo de ello. Es pertinente abordar la aculturación de las mujeres latinoamericanas residentes en los Países Bajos, dado que se trata de un grupo poblacional vulnerable (Berry, Poortinga, Dasen, & Segall, 2002) que tiene que enfrentar dos factores determinantes de su proceso de adaptación: como mujeres han sido posiblemente influenciadas por los roles de géneros propios de una cultura machista y sexista en Latinoamérica, Ingoldsby (1991), y en los Países Bajos tienen o han tenido que adaptarse a una cultura marcada por la emancipación femenina; y como emigrantes deberán superar la gran distancia cultural que existe entre la cultura latina (conservadora y colectivista) y la cultura anglosajona (liberal e individualista), (Padilla, 1998, citado por Castellá Sarriera, 2003; Smart & Smart, 1995). Dicha combinación de factores dan lugar a pensar que el nivel de conflictos durante el proceso de adaptación puede ser significativo, y por consiguiente requieren atención. Al respecto, en sus investigaciones sobre aculturación Berry (2007) ha señalado el género, y en particular el género femenino, como un factor determinante e influyente dentro del proceso de aculturación, afirmando que los roles de género tienen una influencia directa sobre las posibilidades de adaptación de las emigrantes.

Por otra parte, la discriminación percibida abordada como un estresor, y según concluyen varias investigaciones, (Williams, Yu, & Jackson, 1997; Pascoe & Richman,

2009) puede tener serias implicaciones para quien la padece, no solo en términos de salud física y mental, sino en términos de funcionamiento y participación social. Por tal motivo, es necesario abordar la adaptación psicológica como un proceso que comienza desde el mismo momento en que el emigrante toma la decisión de dejar su lugar de origen y que termina cuando el emigrante ha logrado una integración satisfactoria en la cultura de acogida que le permita desempeñarse adecuadamente, tanto a nivel social como individual.

De acuerdo a lo anterior, si se asumen el nivel de dominio de la lengua local como un factor moderador del proceso de adaptación de un grupo de mujeres latinoamericanas residentes en los Países Bajos que permite reducir la distancia cultural entre su cultura de origen y la de acogida, y la discriminación percibida como un factor estresor que afecta seriamente el proceso de adaptación psicológica, se hace entonces necesario establecer la relación entre este factor moderador y este estresor, con el fin construir un conocimiento base aplicable en los programas sociales, para así maximizar las posibilidades de integración de las emigrantes latinoamericanas a la sociedad de acogida, sin que esto implique perder su identidad propia, sino por el contrario, enriquecerla con nuevas perspectivas.

3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Uno de los fenómenos más comunes cuando dos culturas entran en contacto, son los actos discriminatorios (Berry y otros, 2002; Neto, 2006; Joy Pérez, Fortuna, & Alegria, 2008), asimismo, y según Neto (2006, citando a Phinney y otros, 1990), la discriminación es uno de los fenómenos más generalizados en la vida cotidiana de las minorías étnicas, lo cual se constituye en una barrera que impide la integración plena de la población migrante a la sociedad que los ha acogido. Así, y al tener en cuenta las cifras actuales que se manejan sobre la población migrante en el mundo, este fenómeno adquiere hoy en día una relevancia especial. Según *Population Facts*, Naciones Unidas (2013), el número de migrantes en todo el mundo alcanzó la cifra record de 232 millones de personas, muy por encima de los 175 millones registrados en el año 2000 y los 154 millones registrados en 1990. De esa cifra total el 48% por ciento son mujeres. Es decir, hasta el año 2013, 111 millones de mujeres habían dejado sus países de origen y habían comenzado una nueva vida en otro lugar, con todas las consecuencias que un cambio de esta magnitud supone. En cuanto a la población latinoamericana y el caribe, el mismo informe reporta que allí las mujeres emigran más que los hombres, representando un 52% de todos los emigrantes de esta región.

Sobre la discriminación en el contexto local, es decir en los Países Bajos, el 15 de octubre del 2013 el *Consejo Europeo contra el Racismo y la Intolerancia*⁶, publicó un reporte (European Commission against Racism and Intolerance, 2013) donde se indica que aún persisten situaciones discriminatorias contra las minorías en el país y se le pide al Gobierno hacer un mayor esfuerzo para combatir este fenómeno. En ese sentido, y siguiendo

⁶ European Commission against Racism and Intolerance (ECRI), www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/

los lineamientos sugeridos por la Unión Europea, a comienzos del 2014 el *Instituto Holandés para la Investigación Social*⁷ realizó un estudio a nivel nacional para medir los niveles de discriminación percibida en la población inmigrante, y según los resultados, un tercio de los participantes manifestó haber percibido algún acto discriminatorio en los últimos doce meses, entre otras razones, debido a su edad, origen étnico, género, color de piel y creencias religiosas, (Andriessen, Fernee, & Wittebrood, 2014, pág 14). A partir de ahí, es posible asumir entonces que la discriminación percibida por las mujeres latinoamericanas residentes en los Países Bajos se encuentra ampliamente “representada” en dichos resultados.

Por otra parte, y desde el punto de vista disciplinario, la emigración, lejos de ser el simple hecho de moverse de un país a otro, es un fenómeno que implica enormes cambios sociales y psicológicos para el individuo migrante. Estos cambios suponen un esfuerzo, y como con todo esfuerzo, se genera incertidumbre y desgaste que puede desembocar en el llamado estrés por aculturación, el cual de no dársele el manejo adecuado, puede derivar en serios problemas de salud física y mental, (Revollo, Qureshi, Collazos, Valero, & Casas, 2011).

Dado lo anterior, y si se toma distancia cultural como uno de los factores moderadores del estrés por aculturación, y se entiende que a partir de dicha distancia cultural se crean prejuicios que a su vez permiten la aparición de estresores como el de la discriminación percibida, y de igual forma se plantea que un buen nivel de dominio de la lengua local es un medio para acortar esa distancia, entonces ¿qué relación tiene el nivel de dominio de la lengua local en la discriminación percibida?, ¿y qué influencia tienen otras

⁷ Netherlands Institute for Social Research, SCP, www.scp.nl

variables cómo el género, el nivel académico, el lugar de residencia o los años viviendo en el país sobre la discriminación percibida?

Se hace entonces pertinente explorar la discriminación percibida por las mujeres latinoamericanas residentes en los Países Bajos, y determinar su relación con el nivel de dominio de la lengua local, junto con otras variables, dado que con la información resultante se puede plantear soluciones conjuntas para acompañar el proceso de aculturación en dos dimensiones: por un lado, el nivel de dominio de la lengua local es fundamental para la incorporación al mercado laboral y por consiguiente lograr la calidad de vida mediante ingresos económicos suficientes y estables (Van Tubergen, 2010) y por otro lado, a nivel psicológico, dado que tal y como plantean Andriessen y otros (2014), “es sabido a través de diferentes investigaciones que la gente que se siente discriminada (frecuentemente) puede desarrollar problemas de salud y de bienestar en general”, (p. 8). Y en ese caso, y si se demuestra dicha relación, con un buen nivel de dominio de la lengua local también se estarían disminuyendo los factores de riesgo del estrés por aculturación, el cual está directamente relacionado, a parte de los problemas obvios de salud, con la sensación de bienestar, la inclusión y la participación social (Revollo, Qureshi, Collazos, Valero, & Casas, 2011; Gil, Vega, & Dimas, 1994).

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivos Generales

Explorar la relación entre el nivel de dominio de la lengua local y la discriminación percibida, así como los factores que más influyen en dicha percepción, en un grupo de mujeres latinoamericanas residentes en los Países Bajos.

4.2 Objetivos Específicos

- Establecer el nivel del dominio de la lengua local tanto a nivel hablado, escrito y leído según lo consideran las propias participantes, así como según la certificación oficial.
- Explorar la relación entre las variables como la edad, el nivel académico, los años viviendo en los Países Bajos y el lugar de residencia con el nivel de discriminación percibida.
- Caracterizar la discriminación percibida por las participantes, abordando las dimensiones y ámbitos que más influyen en dicha percepción, en su rol como inmigrantes y como mujeres.

4.3. Hipótesis

Vd. Discriminación percibida

Vi. Nivel de dominio de la lengua local.

Ho. El bajo nivel de dominio de la lengua local no incide en la discriminación percibida.

Hi. El bajo nivel de dominio de la lengua local incide negativamente en la discriminación percibida debido a que el individuo tiene mayor distancia cultural con el país de acogida.

Hii. El alto nivel de dominio de la lengua local incide negativamente debido a que aunque logra menor distancia cultural, el individuo reconoce con mayor exactitud cuando está siendo discriminado.

5. MARCO REFERENCIAL

5.1 Antecedentes de Investigación

A continuación se presentan los antecedentes de esta investigación, los cuales abarcan los siguientes temas: aculturación y estrés por aculturación; discriminación y discriminación percibida; efectos del estrés por aculturación y la discriminación percibida sobre la salud mental de los inmigrantes; y por último, la relación del dominio de una segunda lengua con el proceso de aculturación.

5.1.1. Aculturación.

Los trabajos sobre aculturación del psicólogo canadiense John W. Berry (Berry J. , 1997; Berry J. , 1990; Berry, Kim, Minde, & Mok, 1987; Berry, Poortinga, Dasen, & Segall, 2002) son pioneros porque plantearon por primera vez un marco teórico para abordar este fenómeno social como un proceso psicológico. Se trata de un modelo bidimensional sobre la aculturación, donde se hace énfasis en las actitudes y modelos conductuales que los sujetos pueden emplear en el proceso de adaptarse a una nueva cultura. Esto fue lo que Berry denominó *las estrategias de aculturación*, las cuales definió como el resultado del cruce de dos dimensiones: “si los inmigrantes consideran su identidad cultural y sus costumbres lo suficientemente valiosas como para mantenerlas en la sociedad de acogida o si las relaciones con otras personas o grupos de la sociedad de acogida son valiosas como para buscarlas y fomentarlas” (Navas Luque, y otros, 2003, pág 43). En ese sentido, estableció que los emigrantes pueden escoger un proceso de adaptación basado en cuatro estrategias:

...asimilación, separación, integración y marginalización *Asimilación* es cuando el individuo opta por identificarse solo con la cultura receptora. *Separación* sugiere una interacción solo con los miembros de su propio grupo. *Integración* sugiere una identificación tanto con la cultura receptora, como con el propio grupo. Y la falta de identificación e interacción tanto con la cultura receptora como con el propio grupo se le denomina *marginalización*, (Pisarenko, 2006, p. 6).

Además de las estrategias de aculturación, el modelo de Berry se ha centrado en tres elementos claves: las actitudes de aculturación:

...que hacen referencia a la forma en que los inmigrantes desean mantener su propia identidad y, al mismo tiempo, relacionarse con los demás grupos en la sociedad de acogida; los cambios concretos en comportamientos o modos de vida en la nueva sociedad; y finalmente, el estrés de aculturación, esto es, el nivel de dificultad que experimentan las personas para afrontar la nueva situación, (Navas Luque, y otros, 2003, p. 44)

Efectivamente, el estrés por aculturación es sin duda uno de los temas más actuales dentro de las áreas de trabajo de la psicología social, dado el gran auge de los fenómenos migratorios en todo el mundo, los cuales se han intensificado en el último siglo debido, entre otras razones, a la brecha creciente de bienestar y calidad de vida entre los países desarrollados y los subdesarrollados, y a las políticas neoliberales, de libre mercado y de globalización donde la movilización transnacional cobra aún más vigencia (Vilar Peyrí & Eibenschutz Hartman, 2007).

5.1.2. Estrés por aculturación.

Neto (2006) afirma que los emigrantes enfrentan varios factores de estrés durante el proceso de adaptación a la nueva cultura, y que esta situación puede resultar en la pérdida de capacidad para sobrellevar situaciones complejas que se originan a partir de los factores estresantes propios de la nueva cultura donde se han establecido. Ejemplos de tales situaciones pueden ser los problemas para comunicarse, los bajos recursos tanto sociales como financieros, el estrés y frustración asociado al desempleo y los pocos ingresos, los sentimientos de no pertenecer al lugar donde se habita, la sensación de ansiedad y desorientación producto del ambiente desconocido y la discriminación. Sobre el estrés por aculturación en la población latinoamericana se han hecho varios estudios. Por ejemplo, Gil, Vega, & Dimas, (1994) en su análisis comparativo de los efectos del estrés por la aculturación en adolescentes latinos en Estados Unidos, establecieron que los no nacidos en Estados Unidos padecen un estrés mayor por aculturación que los latinos nacidos allí, pero éstos últimos parecen tener una tendencia mayor hacia la baja autoestima. De igual forma Revollo, Qureshi, Collazos, Valero, & Casas, (2011), exploran los factores de riesgo que acarrea el estrés por aculturación en los emigrantes latinoamericanos en España, y concluye que, efectivamente, el estrés por aculturación es un factor determinante de ansiedad y depresión, pero la discriminación percibida y la nostalgia por el lugar de origen no son igual de determinantes, al menos no en el contexto español, posiblemente por las similitudes culturales con Latinoamérica.

Por otro lado, Smart & Smart, (1995), en su estudio con hispanos en Estados Unidos, enfatiza la necesidad de soporte social y el desarrollo habilidades sociales. En ese sentido, se concluye que, dado que en la cultura hispana se hace énfasis en la cooperación, el

colectivismo y las relaciones interfamiliares fuertes, cuando se da una pérdida del soporte socio-familiar, es preocupante porque es justamente en su cultura donde se enfatiza la importancia de lo colectivo sobre lo individual. Y por último, sobre el estrés por aculturación en la población femenina se puede citar el estudio sobre mujeres mexicanas inmigrantes en Estados Unidos de Salgado De Snyder, (2002), donde se hace énfasis en que uno de los factores que más estrés por aculturación puede generar, son los roles de género, debido, entre otras razones, a la manera como las latinoamericanas son educadas sobre lo que una pareja o una esposa “debe ser”, y que entra en conflicto con lo que sus parejas norteamericanas esperaran de ellas.

5.1.3. Discriminación y Discriminación Percibida

Los estudios del sociólogo norteamericano David R. Williams (Williams, Yu, & Jackson, 1997; Williams, Neighbors, & Jackson, 2003) son los que más evidencia científica han aportado sobre la relación entre la discriminación (étnica o racial) y la discriminación percibida con la salud mental. En general, Williams y otros, han concluido que las experiencias subjetivas de discriminación racial o étnica inducen exaltaciones psicológicas, y tal como sucede con estresores sociales, la exposición sistemática a este tipo de experiencias puede tener a largo plazo un efecto directo sobre la salud. En el caso de la discriminación percibida por los emigrantes, según Revollo y otros, (2011), la percepción de la discriminación podría considerarse uno de los factores de riesgo más significativos para el desarrollo de psicopatologías en emigrantes latinoamericanos, según un estudio realizado con este grupo poblacional en España. (Revollo, Qureshi, Collazos, Valero, & Casas, 2011)

En cuanto a los Países Bajos, en las investigaciones sobre discriminación percibida por inmigrantes residentes en el país llevados a cabo por Andriessen y otros, (2014), se concluye que al menos un tercio de los inmigrantes del país ha experimentado algún evento en el último año que de alguna forma fue interpretado como discriminatorio. Estos incidentes ocurrieron sobretodo en los espacios públicos y el ámbito laboral, y tienen como causas principales, en su orden, la edad, el género, el origen étnico y el color de piel.

5.1.4. Aculturación y dominio de la lengua local.

Miranda & Matheny, (2000) realizaron un estudio sobre los predictores psicosociales de los adultos latinoamericanos residentes en los Estados Unidos, donde concluyeron que la población que presenta un bajo nivel de aculturación, también tiene cierta preferencia por el idioma Español, y que un uso limitado del idioma de la cultura dominante (el inglés) se relaciona directamente con un grado significativo de estrés por aculturación.

Así mismo, Pisarenko, (2006) realizó un estudio en Letonia con una minoría de adolescentes de origen étnico ruso, donde se propuso establecer la relación entre dos factores sociodemográficos: el género y la ciudadanía, con dos variables conductuales: la discriminación percibida y el dominio del idioma letón; al respecto se pudo establecer la relación directa del dominio de la lengua local con las estrategias de aculturación de asimilación e integración y la relación inversa con la estrategia de separación.

Por otra parte, Castellá Sarriera, (2003), al hacer un análisis sobre la aculturación de los latinoamericanos en Estados Unidos, establece el dominio de una o ambas lenguas con un estado de aculturación unicultural o bicultural, respectivamente. Haciendo énfasis en el

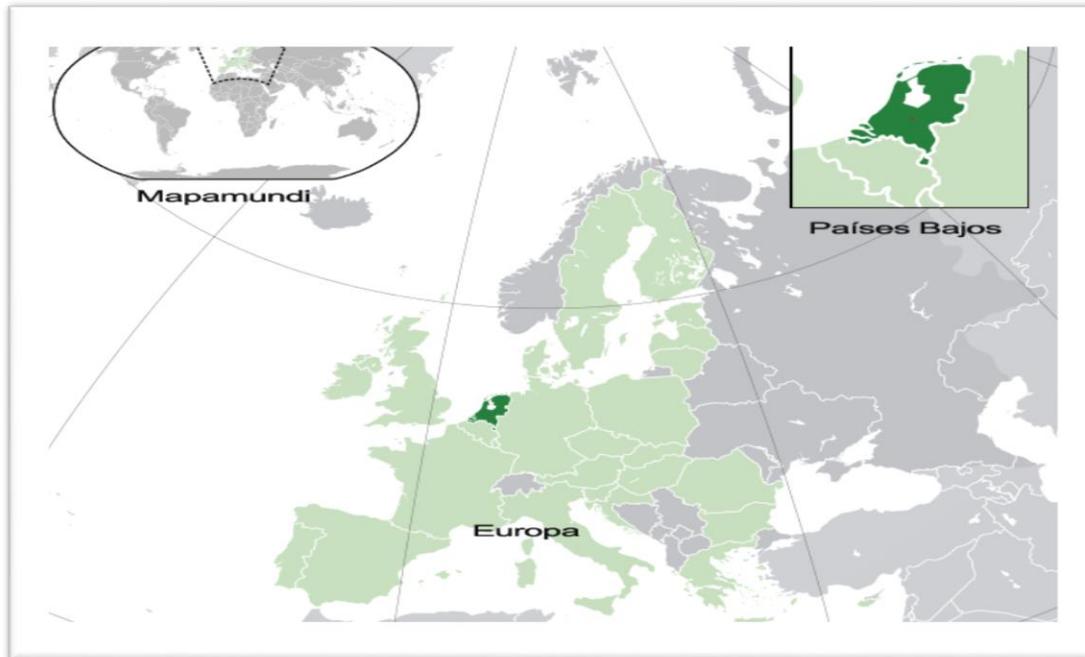
biculturalismo como una opción de integración preferible donde el inmigrante pueda funcionar en la cultura de acogida, sin perder su cultura original.

Y por último, en las investigaciones que Van Tubergen, (2010) ha llevado a cabo en los Países Bajos, se establece que el dominio de la lengua holandesa es un factor clave para la integración y el posicionamiento de los emigrantes en el mercado laboral, dado no solo las ventajas obvias de comunicación, sino de acceso al sistemas de prácticas y creencias sobre lo que un trabajador “debe de ser” y lo que se espera de él en el ámbito laboral.

5.2 Marco Contextual

Esta investigación se desarrolló en los Países Bajos, Europa.

Figura 1. Ubicación de los Países Bajos en el mundo.



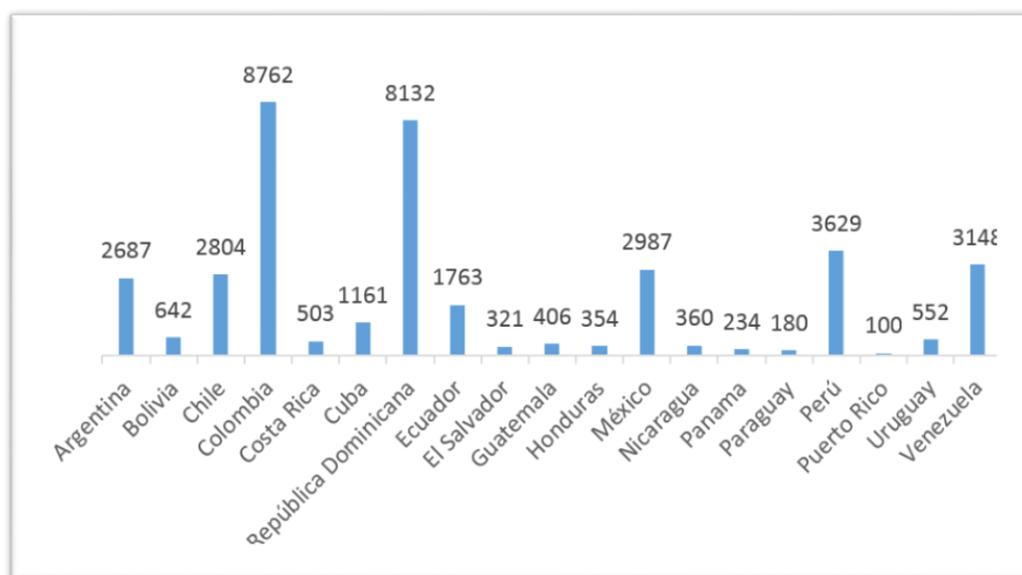
Datos generales del país:

- *Superficie geográfica: 41,528 km² (18.41% de agua)*
- *Población: 16'829.289 (2014)*
- *Densidad: 403 habitantes por km²*
- *Capital: Amsterdam*
- *Capital del Gobierno: La Haya*
- *Idiomas oficiales: Holandés, Friso (este último solo se habla en Frisland)*

Los Países Bajos son un país europeo, miembro de la Unión Europea, que forma parte del Reino de los Países Bajos (*Koninkrijk der Nederlanden* en neerlandés). En los Países Bajos está situada la organización y administración del reino; es la sede oficial de la monarquía, así como de sus autoridades ejecutivas, legislativas y judiciales. El país

constituye una de las zonas más densamente pobladas del mundo y es uno de los estados más desarrollados: en 2011 estaba situado en el tercer lugar en cuanto a desarrollo humano según el Índice de Desarrollo Humano publicado por Naciones Unidas⁸. Así mismo, el país cuenta con una de las tasas de emigrantes más altas del mundo: el 21% de la población total. Según el CBS, para el año 2014 el país contaba con una población de 16'829.289 habitantes de los cuales 3'594.744 no nacieron en su territorio. Sobre la población latinoamericana residente en el país, se estima alrededor de las 68.000 personas. Esta cifra incluye solamente, valga la aclaración, la población legalmente registrada, ya que según muchas embajadas (como la colombiana, por ejemplo) la cifra real tiende a duplicarse cuando se hacen estimativos de la población en situación de ilegalidad. En cuanto a la población femenina latinoamericana, el CBS calcula que está alrededor de las 40.000 personas.

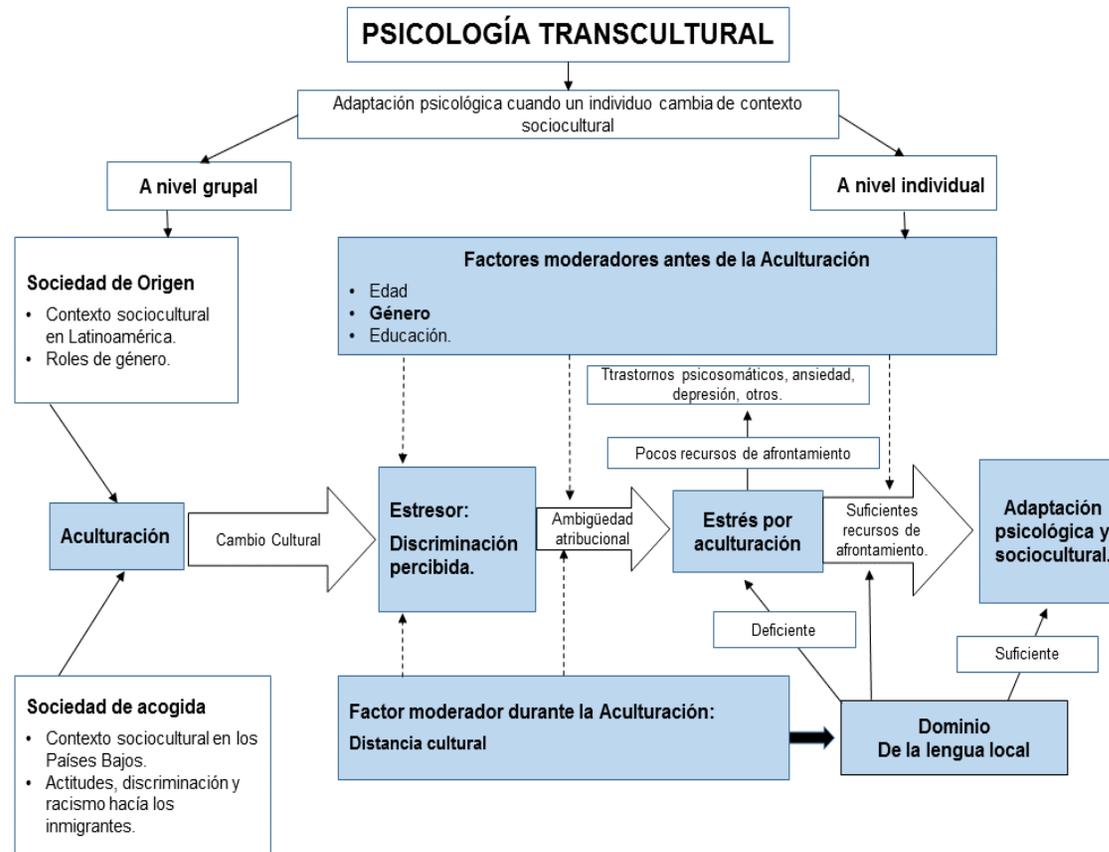
Figura 2. Mujeres Latinoamericanas en los Países Bajos. Fuente CBS, 2014



⁸ Los Países Bajos, extraído el 20 de Diciembre del 2014 de http://es.wikipedia.org/wiki/Pa%C3%ADses_Bajos

5.3 Marco Teórico

Figura 3. Estructura gráfica del Marco Teórico



5.3.1 Psicología Transcultural

A partir de la segunda mitad del siglo pasado comenzó a surgir dentro de la psicología social una corriente que se interesó por los procesos psicológicos subyacentes al cambio cultural, la llamada psicología transcultural. Según Navas Luque y otros, (2003) esta rama de la psicología se dedica, “por una parte, a describir y comprender la influencia de los factores culturales en el desarrollo del comportamiento humano y, por otra, a analizar la adaptación psicológica de los individuos cuando cambian de contexto sociocultural”, es decir, se interesa por los cambios psicológicos que un sujeto enfrenta cuando por ejemplo, decide —o es forzado a— dejar su lugar de origen para asentarse y vivir en otro lugar o país.

Así, tal y como señalan Sabatier y Berry (1996, citados por Navas Luque y otros 2003), el contacto cultural entre dos grupos diferentes trae consigo un proceso de aculturación con el subsecuente proceso de adaptación psicológica para los individuos que conforman dichos grupos, tanto a **nivel individual** como **nivel grupal**.

5.3.2. Aculturación Nivel Individual

5.3.2.1 El cambio cultural.

Durante el proceso de aculturación tanto los individuos de la cultura dominante como del grupo minoritario cambian, es decir se producen los llamados cambios culturales, Berry y otros, (2002, p. 349). A nivel individual, los cambios culturales pueden ser un conjunto de cambios fácilmente conseguibles (por ejemplo modos de habla, de vestir, de comer, etc.) o pueden ser más problemáticos (aprendizaje del idioma, hábitos sociales o laborales, etc.). En ese sentido, Berry y otros, (2002) sostiene que una de las dos dimensiones subyacentes a las

estrategias de aculturación es el grado por el cual los grupos y los individuos mantienen o cambian sus prácticas y conductas habituales, y describe dichos cambios bajo dos componentes: en primer lugar cuando de forma deliberada o accidental se pierden aspectos culturales o comportamentales como consecuencia del contacto con la otra cultura. Y en segundo lugar, cuando de forma deliberada o accidental se aprenden nuevas formas de vida, Berry y otros, (2002, p. 361)

5.3.2.2 Estrés por Aculturación.

La situación ideal sería que cuando dos grupos culturales entran en contacto los cambios ocurrieran sin mayores sobresaltos (Berry y otros, 2002). Asimismo, que los cambios conductuales de aprendizaje y pérdida de hábitos y comportamientos se desarrollarán fácilmente. Sin embargo, ese no siempre es el caso, de hecho, casi nunca ocurre así. Las culturas pueden chocar y el proceso de pérdida y aprendizaje en la nueva cultura implica un conflicto psicológico, donde por ejemplo, valores incompatibles son sostenidos tanto por miembros de la cultura de acogida como de la cultura de origen. En ese sentido, y para abordar todos estos conflictos psicológicos se ha acuñado el término *estrés por aculturación* (Berry, 1970). Según este autor, el estrés por aculturación “es la respuesta de un individuo a los eventos cotidianos (basados en el contacto intercultural) cuando éstos exceden la capacidad de los individual de lidiar con ellos. Frecuentemente estas reacciones incluyen niveles agudos de depresión (asociados a las experiencias de pérdidas culturales) y ansiedad (asociados a la incertidumbre de cómo deberían vivir y adaptarse en la nueva sociedad donde se han establecido)” Berry et al, (2002, p. 362).

5.3.2.3 La Discriminación Percibida

Según Andriessen y otros (2014), la discriminación percibida es “aquella discriminación que un individuo interpreta contra sí mismo por poseer una o varias características determinadas” (p. 11). Por ejemplo, “he sido rechazado para un trabajo debido a mi color de piel”. Y continúan afirmando que la discriminación contra una persona puede darse de dos formas: explícita u oculta. Discriminación explícita significa que el contenido discriminatorio de un comentario, o el motivo discriminatorio detrás de una acción, no está oculto, sino que está siendo expresado abiertamente. En el caso de la discriminación oculta, dicen Andriessen y otros (2013), la víctima puede tener la impresión de que ha sido discriminada, pero es incapaz de identificar con exactitud en qué sentido ha sido discriminada. Por ejemplo, el hecho de ser rechazado para un trabajo puede ser justificado aludiendo que existe otro candidato mejor calificado, pero el candidato rechazado puede tener la sensación de que la discriminación ha tenido cierta influencia en la decisión. En la literatura sobre discriminación, anotan Andriessen y otros (2014), se describe este tipo de incertidumbre como “ambigüedad atribucional”. Este concepto se definirá más adelante.

5.3.2.4 La discriminación desde el punto de vista de la persona discriminada.

La fuente de información principal para la recolección de datos de este estudio será el auto-reporte mediante el diligenciamiento de un cuestionario. Por tal motivo cabe preguntarse, ¿en qué medida las personas discriminadas reconocen que son víctimas de prejuicio y discriminación? Una pregunta parecida se hizo Ruiz Romero (2005) en su estudio sobre la discriminación percibida por la población discapacitada en España. Esta autora, citando a Operario y Fiske (2001), afirma que las personas que sufren de manera crónica el

estigma son altamente sensibles a las claves del ambiente que marcan una situación como discriminatoria (teoría de la vigilancia). O por el contrario, otras personas prefieren subestimar la cantidad de ocasiones en que son víctimas de prejuicio y que incluso niegan que se haya producido discriminación, aun cuando exista cierta evidencia (teoría de la minimización o negación). Estas teorías son citadas por Ruiz Romero (2005, p. 5.) como las teorías de afrontamiento (*coping resources*, en inglés), para definir “aquellas estrategias de carácter individual con las que se pretende paliar los efectos que la estigmatización tiene sobre el autoconcepto”

5.3.2.5. Ambigüedad atribucional.

Según Ruiz Romero (2005, p. 4, citando a Major y Crocker, 1993) la ambigüedad atribucional se define como “el grado de incertidumbre acerca de si las consecuencias derivadas de un hecho son indicativas de lo que uno se merece personalmente o del prejuicio social que los otros manifiestan hacia los miembros del grupo al que se pertenece, y se experimentará tanto si se obtienen consecuencias positivas como negativas”. Según esta autora, la ambigüedad atribucional podría suponer una potencial amenaza para el bienestar psicológico de las personas que la experimentan de diferentes maneras. Así, la incertidumbre propia de la ambigüedad podría incidir sobre las creencias de control y reducir el bienestar y la autoestima de la persona, sobre todo cuando entran en juego áreas relevantes para el autoconcepto. En ese sentido, es de suponer que muchas mujeres inmigrantes latinoamericanas residentes en los Países Bajos hayan experimentado dicha incertidumbre al no saber con certeza si el motivo de, por ejemplo, un rechazo laboral, se debe a su estatus como inmigrantes, su nacionalidad, o efectivamente al no cumplir los requisitos exigidos por el empleador.

Al respecto, se podría avisar una relación directa entre el dominio de la lengua local y la discriminación percibida. Ya que el dominio de la lengua local, aparte de cumplir con su función como herramienta para el proceso de aculturación, va más allá, y se podría entender también como un instrumento para disminuir la incertidumbre de la ambigüedad atribucional, en la medida en que permite, no solo la comunicación, sino una mejor valoración y aproximación a los comportamientos y valores de la cultura local.

No obstante, y dado que las motivaciones detrás de la acción de otros son siempre desconocidas, todo el mundo experimenta “ambigüedad atribucional” hasta cierto grado. Sin embargo, y según Andriessen y otros (2014), la gente que está al tanto de la existencia de ciertas actitudes negativas hacia el grupo al cual pertenecen, sienten este tipo de ambigüedad con más frecuencia, y alude que la incertidumbre es más grande cuando existen normas sociales que sancionan este tipo de expresiones negativas (por ejemplo por querer ser políticamente correctos). La atribución de ambigüedad puede hacer que la gente sea reticente a describir incidentes como explícitamente discriminatorios.

5.3.2.6 Aculturación y el dominio de una segunda lengua.

Rubinfeld, Sinclair & Clément, (2007 citando a Gardner, 1979, p. 193), indican que “aprender una segunda lengua no es simplemente aprender vocabulario, gramática o pronunciación”, sino que se trata de un hecho que va más allá del acto memorístico y utilitario y se constituye en un evento psicológico que propicia la adquisición de elementos simbólicos de una comunidad etnolingüística diferente. Esto, por supuesto, y como ha sido propuesto en el modelo de aculturación bidimensional de Berry y otros, (2007), no tiene que ir en

detrimiento de la identidad cultural original del inmigrante, dado que bajo este modelo se reconoce más de una identidad cultural.

Otro referente al respecto es el psicólogo ruso Lev Vygotsky, quien fue uno de los primeros científicos en proponer la relación entre pensamiento, acción, comunicación y cultura. Según Páez Castellanos (2008, pág. 49, citando a Mercer, 2001), para Vygotsky “el lenguaje tenía dos funciones principales. Como instrumento de comunicación y como *instrumento cultural* donde emplea para compartir y desarrollar conjuntamente el conocimiento: *la cultura*, que permite la existencia y la continuidad de la vida social humana organizada”.

Así, se puede decir entonces que, al hablar de la adquisición de una segunda lengua dentro de un proceso de aculturación, es a partir de la adquisición del lenguaje local como el individuo adquiere los elementos simbólicos de la cultura de acogida, para poder desarrollar su *identidad social*⁹. De esta forma el inmigrante, aún a pesar de las diferencias, estará unido por el lenguaje local a la sociedad de acogida, no solo como mero instrumento pragmático, sino en una relación retroalimentadora de los procesos de construcción de identidad social, especialmente cuando se enfrenta un proceso de aculturación: “el lenguaje permite que los recursos mentales de varios individuos se combinen en una inteligencia colectiva y comunicadora que permite a los interesados comprender mejor el mundo e idear manera prácticas de tratar con él”, Páez Castellanos (2008, p. 47)

⁹ La identidad social es aquella parte del autoconcepto de un individuo que deriva del conocimiento de su pertenencia a un grupo (o grupos) social junto con el significado valorativo y emocional asociado a dicha pertenencia, Tajfel (1982).

5.3.3 Aculturación a Nivel grupal

5.3.3.1 Las diferencias culturales.

Las diferencias culturales, es decir, “que tan disímiles son las dos culturas en cuanto a idioma, religión, creencias, tradiciones, estructura social etc., afecta no solamente el individuo que se aculturiza en sí, sino también los miembros de la cultura receptora”, Berry y otros, (2002). El hallazgo general y consistente en ese sentido, según este autor, es que entre más grande sea la diferencia, menores resultados positivos tendrá la adaptación. Grandes diferencias culturales implica durante el proceso de aculturación un gran proceso de pérdida de la cultura original, y la presencia de conflictos culturales, lo que desemboca en problemas para adaptarse a la nueva cultura. Al respecto, la gran diferencia cultural entre la cultura latinoamericana y la neerlandesa es más que evidente, y es de suponer las grandes barreras, como por ejemplo el aprendizaje de la lengua local, que las mujeres inmigrantes latinoamericanas deben de superar durante su proceso de adaptación a la cultura de los Países Bajos. En ese sentido, autores como Andriessen y otros (2013), afirman que un dominio pobre de la lengua local es una razón frecuente de los empleadores para reducir las oportunidades laborales de la población inmigrante. Y esto, como es de suponer, incrementará la percepción de dicha población de estar siendo discriminados.

5.3.3.2 El contexto latinoamericano y el género

El proceso de adaptación psicológica a nivel grupal está determinado por dos factores: la sociedad de origen y la sociedad de acogida. Según Berry y otros (2007), el género se constituyen en un factor que influye en el proceso de aculturación:

...el género tiene una influencia variable dentro del proceso de aculturación, y hay evidencia suficiente que las mujeres pueden tener más riesgos que los hombres (p. ej., Beiser y otros, 1988; Caraballo, 1994) debido al posible trato diferencial hacia las mujeres en las dos culturas: donde hay una diferencia sustancial, el intento de las mujeres de tomar nuevos roles dentro de la sociedad de acogida puede crearles conflictos con su cultura de origen (p. ej., , Moghaddam, Ditto, & Taylor, 1990; Naidoo, 1992), colocándolas en un riesgo mayor al que tendrían los hombres, p. 346.

Al respecto, es de conocimiento general que la cultura latinoamericana es, comparada con la cultura noreuropea, predominantemente familiarista y machista. Ingoldsby (1991) define el familiarismo como “aquel modelo cultural donde la familia se sobrepone a los intereses y el desarrollo individual”. Esto supone muchas responsabilidades y obligaciones con la los miembros de la familia inmediata. Así, familias extensas viven con frecuencia los unos cerca de los otros para compartir responsabilidades. En muchas formas, la familia latinoamericana ayuda y apoya a sus miembros en un nivel mucho más allá que las familias anglosajonas, predominantemente individualistas. En cuanto al machismo, Ingoldsby (1991) indica que muchas mujeres latinoamericanas creen en la superioridad del hombre, y desean una pareja fuerte que las proteja. Y aunque este estudio data de 1991, y en todo el tiempo transcurrido hasta hoy el mundo ha cambiado y evolucionado notablemente, muchos de esos patrones culturales persisten, especialmente en las comunidades menos favorecidas donde el acceso a la educación y los nuevos estilos de vida aún no ha logrado llegar con la misma fuerza que en la clase media y las élites latinoamericanas.

5.3.3.3 El contexto de los Países Bajos: actitudes, discriminación y racismo hacia los emigrantes.

El lingüista y sociólogo holandés Teun van Dijk es uno de los académicos más importantes en cuanto al tema del Racismo. Actualmente es investigador de la Universidad de Amsterdam, y ha efectuado diferentes trabajos sobre racismo y discriminación en los Países Bajos, Francia, Reino Unido, Estados Unidos y Latinoamérica. En 1993 Van Dijk publicó uno de sus obras más representativas: “Elite, Discurso y Racismo”, la cual se ha convertido en uno de los libros más referenciados cuando se abordan estudios sobre racismo y discriminación en los países llamados “occidentales”. Este autor sostiene que aún a pesar de los estragos que produjo la discriminación étnica y racial y que culminó con la catástrofe de la segunda guerra mundial, actualmente en Europa las minorías étnicas, inmigrantes y refugiados, siguen siendo confrontados con racismo, etnicismo y xenofobia. Así, manifiesta que a pesar de las leyes de igualdad de oportunidades en el campo laboral, la discriminación en la contratación, asensos y las altas tasas de desempleo entre los inmigrantes hablan por sí solas. Así, una manera de justificar el racismo y la discriminación contra los inmigrantes en los Países Bajos es decir que, por ejemplo, no pueden acceder a ciertos empleos debido a que no tienen la preparación suficiente, o el dominio adecuado de la lengua local. Y aunque es cierto que muchos emigrantes poseen un nivel de educación más bajo que los locales, también en cierto que para casos como los emigrantes de las Antillas Holandesas o de Surinam, quienes dominan el idioma holandés y tienen un nivel de educación comparable el local, su ascendencia, mayoritariamente afrocaribeña, parece ser un impedimento para tener las mismas oportunidades laborales de los neerlandeses.

Por otra parte, Andriessen y otros, (2014), afirma que la discriminación percibida en los Países Bajos por razón del origen étnico o el color de la piel es uno de los motivos más importantes de discriminación en distintos ámbitos. Asimismo, manifiestan que la discriminación hacia migrantes y sus descendientes juega un rol importante en la desventajas que ellos experimentan en muchas esferas de la sociedad, así por ejemplo Andriessen y otros (2010, citados por Andriessen y otros, 2014, pág. 19), demostró que un nombre extranjero reduce las posibilidades de ser invitado a una entrevista de trabajo, y que las agencias de trabajo temporal ofrecen trabajo con menor frecuencia a los grupos de inmigrantes o sus descendientes en comparación con los holandeses con exactamente el mismo currículum (Andriessen y otros, 2012, citados por Andriessen y otros 2014, pág. 19). Del mismo modo, la reducida participación social de los inmigrantes y sus descendientes está relacionado con las consecuencias de la discriminación percibida, por ejemplo, cuando la gente se aparta del mercado laboral u otras esferas sociales con el fin de evitar la discriminación (Nievers 2007 citado por Andriessen 2014, p. 19)

Andriessen y otros (2014) afirman que el origen cultural, las creencias religiosas y el color de piel juegan un papel importante en la discriminación percibida de muchos grupos de inmigrantes, y que un grupo relativamente grande de inmigrantes también percibe discriminación cuando está buscando un empleo, en el lugar de trabajo y en las instituciones educativas. Asimismo, cuando se abarca el ámbito del espacio público y el mercado laboral, entre un tercio y la mitad de los inmigrantes sienten que han sido objeto de discriminación en los últimos doce meses. Este tipo de discriminación fue experimentada en la calle, en los sitios públicos, en los lugares comerciales o en actividades deportivas. Por tal motivo y con

frecuencia, los inmigrantes en los Países Bajos sienten que son víctimas de situaciones de matoneo, de abuso verbal o tratamiento hostil.

6. DISEÑO METODOLOGICO

6.1. Nivel de Investigación:

Este estudio se enmarca dentro del paradigma empírico-analítico, ya que se pretende hacer una medición objetiva de los hechos sociales, utilizando instrumentos de medición validados, y con un análisis estadístico para la cuantificación de las variables e identificación de las posibles relaciones existentes. Esta investigación es de tipo exploratorio, donde se busca indagar sobre la posible relación entre la variable “nivel de dominio de la lengua local” y la variable “discriminación percibida” dentro de un contexto social específico como lo es el de las mujeres latinoamericanas residentes en los Países Bajos. Adicionalmente, posee un componente descriptivo en la medida en que pretende describir unos resultados, unas observaciones, unas percepciones y unas características sobre el fenómeno investigado. No se abordará dicha relación a profundidad, ni se determinarán relaciones correlacionales ni causales, sino que se hará un análisis con el propósito de establecer la naturaleza general de estas dos variables en este contexto social específico. Así, se toma como referente la información científica disponible sobre cada una de estas variable por separado, pero sin ningún referente concreto que relacione explícitamente estas dos variables en investigaciones previas.

6.2. Diseño de la Investigación.

Este estudio es de tipo no experimental ya que se toman los datos tal y como existen en la realidad sin que las variables sean sometidas a ningún tipo de control o manipulación. Así, el objetivo es lograr establecer el grado de relación entre ellas sin intervenir en el

contexto donde estas situaciones se desarrollan. Asimismo, se trata de un estudio transversal, ya que la recolección de los datos se hace en un solo periodo de tiempo.

En cuanto a las variables principales del este estudio, se tienen las siguientes: discriminación percibida (Vd). y nivel de dominio de la lengua local (Vi). Adicionalmente, en el instrumento de recolección de datos nos proporcionará información sobre otras variables, lo que nos permitirá explorar no solo la influencia del nivel de dominio de la lengua local sobre la discriminación percibida, sino también de otros factores como el nivel de dominio de la lengua local de acuerdo al certificado oficial que emite el gobierno holandés, el número de años viviendo en los Países Bajos, la edad, el nivel académico y el lugar de residencia.

Por otro lado, y solo para fines complementarios del análisis de los datos, se analiza el grado de influencia del género sobre la discriminación percibida, es decir ¿qué influencia tiene ser el hecho de ser mujer en el nivel de discriminación que perciben? Es evidente que la discriminación percibida está asociada a una gran cantidad de factores, tanto sociales como psicológicos, pero es necesario indagar sobre la causa (o las causas) principales de dicha percepción. En los niveles de discriminación percibida, ¿pesa más el hecho de ser mujer o de ser inmigrante? ¿Es el género un factor determinante, tal y como lo describe Berry y otros (2007)?

6.3. Población y Muestra

6.3.1 Población

Los criterios para estar dentro de la población objeto de estudio son:

- Género femenino
- Nacida en cualquiera de los siguientes países: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, Uruguay y Venezuela.
- Residente en los Países Bajos.
- Con el idioma español como su lengua materna.

La población para este estudio se ubica a través de la fundación Centro Latinoamericano de Orientación, C.L.O., ubicada en Eindhoven, Países Bajos, la cual desde abril 2000, realiza actividades de apoyo para la integración de los latinoamericanos residentes en el país. En cuanto a la población que atiende, el C.L.O trabaja en los siguientes ámbitos:

Integración de la población latinoamericana. Mediante actividades como fiestas, ferias y celebración de fechas especiales, el C.L.O pretende fomentar el contacto entre latinoamericanos, y promover las tradiciones culturales de cada país. En el 2014 se desarrollaron tres actividades de este tipo: el cumpleaños número catorce de la fundación, la feria latinoamericana y la fiesta navideña.

Programas Educativos y sociales. Un ejemplo de estas actividades son los cursos de español para que se ofrecen para niños, y de holandés para adultos.

Programa de orientación. En el año 2014 se estima que se atendieron alrededor de 300 personas latinoamericanas con preguntas o consultas de tipo legal o social sobre situaciones particulares y cómo afrontarlas en los Países Bajos.

Programa de voluntarios. La fundación cuenta con alrededor de 60 personas fijas quienes se desempeñan como voluntarios en las diferentes actividades que se realizan.

6.3.2 Muestra.

Se trabajó con 121 mujeres la mayoría asociadas a la fundación Centro Latinoamericano de Orientación.

Nota aclaratoria: no obstante la convocatoria se hizo a través de la página web de la fundación, el vínculo fue compartido en otros grupos en las redes sociales, por lo que algunas participantes no están directamente vinculadas a la fundación.

El cálculo de la muestra se realizó con una población de 1000 personas que en promedio atiende la fundación, el margen de error fue de 7%, el nivel de confianza es de 90%, teniendo finalmente un mínimo de aplicación a 112 personas.

La mayoría de las participantes fueron de México, Argentina y Colombia. Otros países latinoamericanos también participaron aunque en una proporción menor. El nivel de escolaridad promedio es universitario, el rango de edad se encuentra entre 18 y 65 años, las participantes habitan en distintas ciudades holandesas ya que la fundación presta sus servicios “online” y por consiguiente su influencia no se limita al área geográfica donde están físicamente sino a todo el país. Así mismo, la mayoría tienen un nivel de dominio de la lengua holandesa que oscila entre “regular”, “bueno” y “muy bueno”. Y por último, las participantes llevan viviendo en los Países Bajos desde 0 hasta más de 11 años.

6.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Para medir la discriminación percibida por las mujeres latinoamericanas residentes en los Países Bajos se utilizó la escala *Everyday Discrimination Scale*, (EDS). Este instrumento psicométrico fue diseñado por los investigadores de la Universidad de Michigan: Williams D.R., Yu Y., Jackson J.S., y Anderson N.B, y publicada en 1997 en la revista *Journal of Health Psychology*. Según Lewis, Yang, Jacobs, & Fitchett (2012), este instrumento ha sido aplicado para medir la discriminación percibida en estudios sobre minorías asiáticas, latinas y caucásicas (Barnes, de Leon, & TT, 2008; Friedman, Williams, & Singer, 2009; Gee, Ro, & Shariff-Marco, 2009) y ha demostrado consistencia interna (Lewis, Everson-Rose, & Powell, 2006; Kessler, Mickelson, & Williams, 1999; Pérez, Fortuna, & M, 2008; Sims, Wyatt, & Gutierrez, 2009; Taylor, Kamarck, & Shiffman, 2004) estabilidad a través del tiempo (Lewis, Everson-Rose, & Powell, 2006) y validez convergente y divergente (Taylor, Kamarck, & Shiffman, 2004; Krieger, K, & Naishadham, 2005) Así mismo, según Molina. M.K, Alegría M. y Mahalingam, M. (2013) al hacer un análisis factorial de la ESD para su uso con la población latinoamericana se concluye que “si hay una validez de constructo” de la ESD para esta población, (pág. 6). Por último, la traducción de la ESD al español de la versión que se utiliza para este estudio fue hecha por centro Multicultural para la investigación de la Salud Mental, CMMHR¹⁰.

A parte de la escala, el formulario contó con otros ítems donde se pregunta sobre el nivel de dominio de la lengua local hablado, escrito y leído, el certificado oficial de holandés,

¹⁰ <http://www.multiculturalmentalhealth.org/>

los años viviendo en los Países Bajos, el nivel educativo, el país de origen, el lugar de residencia y la edad. Se utilizó una versión impresa y una versión digital. Ver anexos.

Antes de aplicar el formulario, se hizo una prueba piloto que contó con la participación de 8 mujeres pertenecientes al grupo de voluntarios del C.L.O. Después de la prueba piloto se le hizo algunos cambios de estilo al formulario y se procedió a aplicarlo a 121 participantes.

La versión impresa se utilizó con 10 personas en las locaciones del C.L.O y la versión Digital se distribuyó a través del grupo del C.L.O en las redes sociales y fue llenada por 112 personas, de los cuales 1 no fue válido al no cumplir el criterio del país de origen. De los 10 formularios físicos, cinco fueron llenados de forma incorrecta o incompleta. Así pues, se recolectaron 111 formularios digitales válidos, y cinco formularios físicos válidos, para un total de 116 formularios válidos.

6.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

El análisis de los datos se hizo con el programa SPSS Statistics versión 22. Mediante este programa se crearon un total de nueve variables a saber:

1. La discriminación percibida se calculó sacando el promedio de los 9 ítems de la escala, con un mínimo de 1 para “Nunca ha percibido discriminación” y un máximo de 6 puntos para “casi todos los días percibe discriminación”
2. el nivel de dominio de la lengua local se calculó sacando el promedio del nivel de Holandés Hablado, escrito y leído, con un mínimo de 1 y un máximo de 4 puntos,

para después dividir estos resultados en los rangos: “Nulo”, “Regular”, “Bien” y “Muy bien”

3. El nivel de dominio de la lengua local oficial basado en si la participante tiene el certificado o no. Y en caso de tenerlo, si se trata del nivel “I” o “II”
4. La edad agrupada en rangos de 18-30 años, de 31 a 40 años, de 41 a 50 años y de 51 años en adelante.
5. Los años viviendo en Holanda agrupados en rangos de 0 a 2 años, de 3 a 5 años, de 6 a 10 años, y de 11 años en adelante.
6. El nivel Educativo, con la básica-primaria como mínimo y el Postgrado-Doctorado como máximo.
7. La ciudad de residencia, que se dividió en dos categorías: ciudades grandes (con base en las 10 ciudades más grandes del país) y el resto, agrupadas en Ciudades intermedias o pequeñas.
8. El país de origen.
9. La causa principal de la discriminación percibida, que se dividió en siete opciones: “por ser inmigrante”, “por ser mujer”, “por su nacionalidad”, “por su raza”, “por su color de piel”, “otro” y “nunca ha sido discriminada”.

Una vez creadas las variables se procedió a dividir los resultados de la discriminación percibida en los siguientes subgrupos: “Nunca ha percibido discriminación”, “DP esporádicamente”, “DP regularmente” y “DP frecuentemente”:

Figura 4. Discriminación Percibida

	Casi todos los días	Al menos una vez a la semana	Varias veces al mes	Varias veces al año	Menos de una vez al año	Nunca
Le tratan con menos cortesía que a otras personas						
Le tratan con menos respeto que a otras personas.						
Recibe peor servicio que otras personas en restaurantes, tiendas o lugares públicos.						
Las personas actúan como si pensaran que usted no es lista o educada.						
Las personas actúan como si le tuvieran miedo o desconfianza.						
Las personas actúan como si pensaran que usted no es honrada.						
Las personas actúan como si usted no fuera tan buena persona como lo son ellos.						
Le ponen sobrenombres o le insultan.						
Le amenazan o le hostigan.						

- Nunca ha percibido discriminación
- DP esporádicamente
- DP regularmente
- DP frecuentemente

Con base en estos subgrupos se procedió realizar las tablas de frecuencia para compararlos con cada una de las otras variables.

Adicionalmente, se tomaron los dos extremos de los subgrupos, es decir los de “Nunca ha percibido discriminación” y “DP frecuentemente”, y mediante la opción de “tablas cruzadas” que ofrece el programa, se procedió a crear gráficos para comparar los resultados y los porcentajes de las otras variables con estos dos grupos extremos.

7. RESULTADOS

Una vez sacado los promedios, y dividido estos promedios en rangos, la Escala EDS arrojó los siguientes resultados:

Tabla 1 Resultados de la escala de Discriminación Percibida

DP	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca ha percibido discriminación	16	13,8	13,8	13,8
DP esporádicamente	44	37,9	37,9	51,7
DP regularmente	29	25,0	25,0	76,7
DP frecuentemente	27	23,3	23,3	100,0
Total	116	100,0	100,0	

En la tabla se evidencia que, con un 23% la discriminación percibida frecuentemente es relativamente alta, y que al sumarla con la discriminación percibida regularmente, se obtendría entonces que el 48,3% manifiesta haber percibido algún evento como discriminatorio en el último año.

En cuanto a la relación entre la discriminación percibida y el nivel de dominio de la lengua local, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2 Relación del Dominio de la lengua local en la Discriminación Percibida

DP vs. NDLL		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca ha percibido discriminación	Nulo	4	25,0	25,0	25,0
	Regular	2	12,5	12,5	37,5
	Bien	6	37,5	37,5	75,0
	Muy bien	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	
DP esporádicamente	Nulo	5	11,4	11,4	11,4
	Regular	7	15,9	15,9	27,3
	Bien	14	31,8	31,8	59,1
	Muy bien	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	
DP regularmente	Nulo	1	3,4	3,4	3,4
	Regular	4	13,8	13,8	17,2
	Bien	9	31,0	31,0	48,3
	Muy bien	15	51,7	51,7	100,0
	Total	29	100,0	100,0	
DP frecuentemente	Regular	1	3,7	3,7	3,7
	Bien	16	59,3	59,3	63,0
	Muy bien	10	37,0	37,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Al hacer un análisis de la tabla, llama la atención los resultados de quienes reportan tener un dominio “nulo” del idioma local. Este grupo es del 25% en quienes reportan nunca han percibido discriminación, del 11,4% en quienes la perciben esporádicamente, del 3,4% en quienes la perciben regularmente, e inexistente en quienes perciben discriminación frecuentemente. Es decir, existe una relación inversa entre el nivel nulo de la lengua local y la discriminación percibida.

Y al comparar la discriminación percibida con el nivel oficial de holandés, según el certificado de holandés como segunda lengua, se obtuvo que:

Tabla 3 Discriminación Percibida vs. Certificado de Holandés

DP vs. Certificado oficial de holandés		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca ha percibido discriminación	No tiene certificado	9	56,3	56,3	56,3
	NT2, Nivel I	2	12,5	12,5	68,8
	NT2, Nivel II	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	
DP esporádicamente	No tiene certificado	19	43,2	43,2	43,2
	NT2, Nivel I	10	22,7	22,7	65,9
	NT2, Nivel II	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	
DP regularmente	No tiene certificado	8	27,6	27,6	27,6
	NT2, Nivel I	8	27,6	27,6	55,2
	NT2, Nivel II	13	44,8	44,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	
DP frecuentemente	No tiene certificado	11	40,7	40,7	40,7
	NT2, Nivel I	7	25,9	25,9	66,7
	NT2, Nivel II	9	33,3	33,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

De acuerdo a la tabla, y al comparar los dos extremos, se encuentra una vez más que el grupo que no tiene certificado y que reporta nunca haber percibido discriminación es, con un 56,3%, superior al mismo grupo que reporta percibir discriminación frecuentemente, el cual es del 40%.

Ahora, al comparar la discriminación percibida con el nivel de años viviendo en los Países Bajos, se obtienen los siguientes valores:

Tabla 4 Discriminación Percibida vs. Años viviendo en los Países Bajos

DP vs. Años viviendo en los Países Bajos		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca ha percibido discriminación	De 0 a 2 años	7	43,8	43,8	43,8
	De 3 a 5 años	3	18,8	18,8	62,5
	De 6 a 10 años	3	18,8	18,8	81,3
	De 11 años en adelante	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	
DP esporádicamente	De 0 a 2 años	15	34,1	34,1	34,1
	De 3 a 5 años	6	13,6	13,6	47,7
	De 6 a 10 años	5	11,4	11,4	59,1
	De 11 años en adelante	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	
DP regularmente	De 0 a 2 años	5	17,2	17,2	17,2
	De 3 a 5 años	6	20,7	20,7	37,9
	De 6 a 10 años	9	31,0	31,0	69,0
	De 11 años en adelante	9	31,0	31,0	100,0
	Total	29	100,0	100,0	
DP frecuentemente	De 0 a 2 años	4	14,8	14,8	14,8
	De 3 a 5 años	6	22,2	22,2	37,0
	De 6 a 10 años	11	40,7	40,7	77,8
	De 11 años en adelante	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

En la tabla se observa que a mayor número de años viviendo en los Países Bajos, más es la discriminación que se percibe. Así, el grupo que lleva viviendo de 0 a 2 años y que reporta nunca haber percibido discriminación es del 43,8%, mientras el mismo grupo que reporta discriminación frecuentemente es tan solo del 14,8 por ciento.

En cuanto a la edad. Esta variable parece tener, de alguna manera, un impacto en la discriminación percibida medida:

Tabla 5 Discriminación Percibida vs. Edad

DP vs. Edad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca ha percibido discriminación	Edad de 18 a 30 años	3	18,8	18,8	18,8
	Edad de 31 a 40 años	9	56,3	56,3	75,0
	Edad de 41 a 50 años	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	
DP esporádicamente	Edad de 18 a 30 años	9	20,5	20,5	20,5
	Edad de 31 a 40 años	13	29,5	29,5	50,0
	Edad de 41 a 50 años	19	43,2	43,2	93,2
	De 51 años en adelante	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	
DP regularmente	Edad de 18 a 30 años	7	24,1	24,1	24,1
	Edad de 31 a 40 años	12	41,4	41,4	65,5
	Edad de 41 a 50 años	10	34,5	34,5	100,0
	Total	29	100,0	100,0	
DP frecuentemente	Edad de 18 a 30 años	5	18,5	18,5	18,5
	Edad de 31 a 40 años	13	48,1	48,1	66,7
	Edad de 41 a 50 años	9	33,3	33,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

En la tabla se puede observar una tendencia de que a mayor edad, más discriminación se percibe. Así, el grupo de 31 a 40 años y que nunca percibe discriminación es del 56,3% mientras que ese mismo grupo que reporta discriminación frecuente es del 48,1%. Por el contrario, el grupo 41 a 50 años que reporta discriminación frecuente es mayor con una diferencia de 8 puntos porcentuales.

Ahora, en cuanto al nivel educativo, los resultados arrojaron los siguientes valores:

Tabla 6 Discriminación Percibida vs. Formación académica

DP vs. Formación académica		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca ha percibido discriminación	Básica-Primaria	1	6,3	6,3	6,3
	Educación Universitaria	10	62,5	62,5	68,8
	Postgrado o Doctorado	5	31,3	31,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	
DP esporádicamente	Educación Secundaria	3	6,8	6,8	6,8
	Educación Universitaria	31	70,5	70,5	77,3
	Postgrado o Doctorado	10	22,7	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	
DP regularmente	Educación Universitaria	24	82,8	82,8	82,8
	Postgrado o Doctorado	5	17,2	17,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	
DP frecuentemente	Educación Secundaria	1	3,7	3,7	3,7
	Educación Universitaria	23	85,2	85,2	88,9
	Postgrado o Doctorado	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Es evidente que el nivel educativo tiene una incidencia notable en la discriminación percibida. Así quedó claro en los varios comentarios de las participantes, y así se evidencia en la tabla. El grupo con Postgrado o doctorado y que reporta discriminación frecuente es tan solo del 11.1% mientras que el mismo grupo que reporta nunca haber sido discriminado es del 31,3%.

Y en cuanto al lugar de residencia, es claro que en las grandes ciudades las participantes experimentan menos discriminación percibida, en comparación con las que viven en ciudades pequeñas o intermedias:

Tabla 7 Discriminación Percibida vs. Lugar de residencia

DP vs. Lugar de residencia		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca ha percibido discriminación	Ciudades Grandes	9	56,3	56,3	56,3
	Ciudades Intermedias o pequeñas	7	43,8	43,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	
DP esporádicamente	Ciudades Grandes	21	47,7	47,7	47,7
	Ciudades Intermedias o pequeñas	23	52,3	52,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	
DP regularmente	Ciudades Grandes	17	58,6	58,6	58,6
	Ciudades Intermedias o pequeñas	12	41,4	41,4	100,0
	Total	29	100,0	100,0	
DP frecuentemente	Ciudades Grandes	12	44,4	44,4	44,4
	Ciudades Intermedias o pequeñas	15	55,6	55,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

El porcentaje de participantes que viven en ciudades grandes y que reportan nunca haber percibido discriminación es del 56,3%, mientras que el mismo grupo que reporta percibir discriminación frecuentemente es del 44,4%.

Por otra parte, al indagar sobre las causas que las participantes le atribuyen a la discriminación que perciben, se obtienen los siguientes resultados:

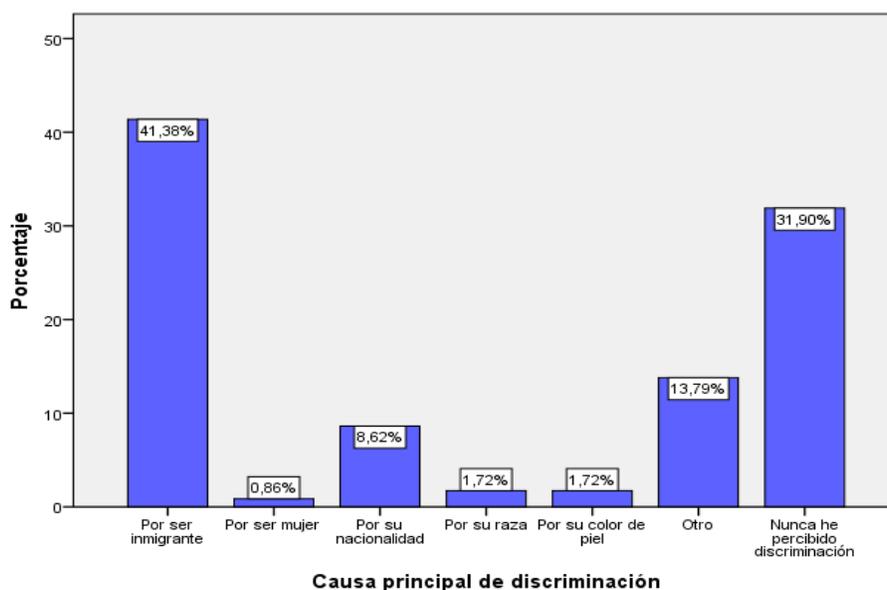
Tabla 8 Causa principal de la discriminación percibida

Causa principal de la DP		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca ha percibido discriminación	Nunca he percibido discriminación	16	100,0	100,0	100,0
DP esporádicamente	Por ser inmigrante	15	34,1	34,1	34,1
	Por ser mujer	1	2,3	2,3	36,4
	Por su raza	2	4,5	4,5	40,9
	Otro	8	18,2	18,2	59,1
	Nunca he percibido discriminación	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	
DP regularmente	Por ser inmigrante	17	58,6	58,6	58,6
	Por su nacionalidad	5	17,2	17,2	75,9
	Por su color de piel	1	3,4	3,4	79,3
	Otro	4	13,8	13,8	93,1
	Nunca he percibido discriminación	2	6,9	6,9	100,0
	Total	29	100,0	100,0	
DP frecuentemente	Por ser inmigrante	16	59,3	59,3	59,3
	Por su nacionalidad	5	18,5	18,5	77,8
	Por su color de piel	1	3,7	3,7	81,5
	Otro	4	14,8	14,8	96,3
	Nunca he percibido discriminación	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

De la tabla anterior queda claro que la razón principal por la que las participantes perciben discriminación es por el hecho de ser inmigrantes. Adicionalmente, no se detecta ninguna tendencia en cuanto a la razón para percibir discriminación de forma esporádica, regular o frecuentemente.

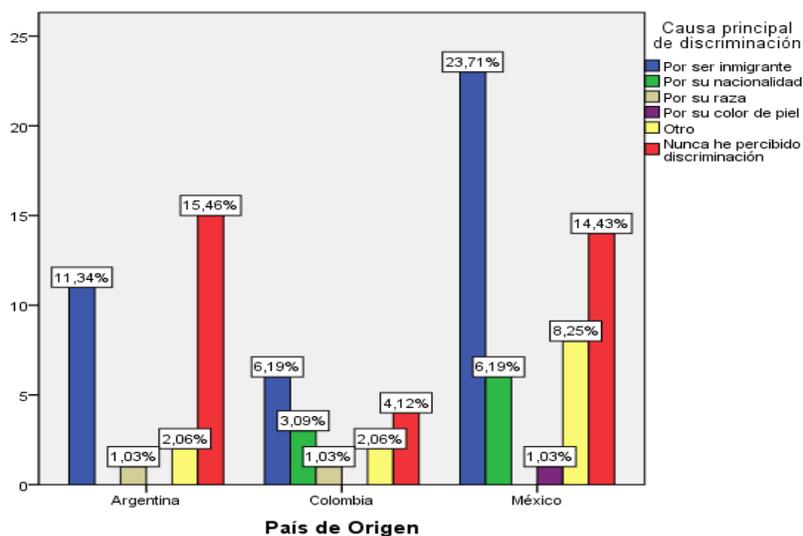
En la siguiente gráfica, que presenta los resultados totales, se puede apreciar que después del hecho de ser inmigrante, la nacionalidad es la segunda causa por la que las participantes perciben discriminación:

Gráfica 1 Causas principales



Y al indagar sobre las causas que las participantes de los tres países con mayor número de participantes esgrimen para sentirse discriminadas, se tiene que:

Gráfica 2 Causas principales de la discriminación por países



En cuanto a los resultados de cada uno de los ítems que se abordaron sobre discriminación percibida, el instrumento de medición arrojó los siguientes resultados:

Tabla 9 Resultados de la Escala

Ítem 1. Le tratan con menos cortesía que a otras personas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	26,7	26,7	26,7
	Menos de una vez al año	32	27,6	27,6	54,3
	Varias veces al año	24	20,7	20,7	75,0
	varias veces al mes	14	12,1	12,1	87,1
	Al menos una vez a la semana	10	8,6	8,6	95,7
	Casi todos los días	5	4,3	4,3	100,0
	Total	116	100,0	100,0	
Ítem 2. Le tratan con menos respeto que a otras personas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	41	35,3	35,3	35,3
	Menos de una vez al año	27	23,3	23,3	58,6
	Varias veces al año	19	16,4	16,4	75,0
	varias veces al mes	19	16,4	16,4	91,4
	Al menos una vez a la semana	6	5,2	5,2	96,6

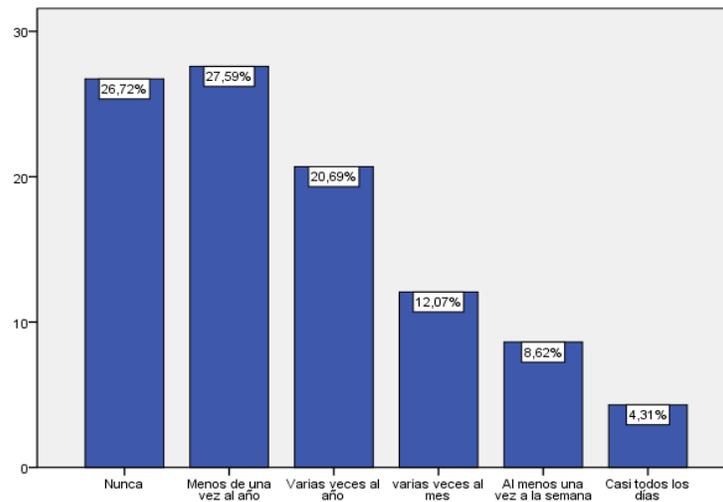
	Casi todos los días	4	3,4	3,4	100,0
	Total	116	100,0	100,0	
Ítem 3. Recibe peor servicio que otras personas en restaurantes, tiendas o lugares públicos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	51	44,0	44,0	44,0
	Menos de una vez al año	27	23,3	23,3	67,2
	Varias veces al año	17	14,7	14,7	81,9
	varias veces al mes	12	10,3	10,3	92,2
	Al menos una vez a la semana	6	5,2	5,2	97,4
	Casi todos los días	3	2,6	2,6	100,0
	Total	116	100,0	100,0	
Ítem 4. Las personas actúan como si pensarán que usted no es lista o educada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	34	29,3	29,3	29,3
	Menos de una vez al año	22	19,0	19,0	48,3
	Varias veces al año	21	18,1	18,1	66,4
	varias veces al mes	21	18,1	18,1	84,5
	Al menos una vez a la semana	8	6,9	6,9	91,4
	Casi todos los días	10	8,6	8,6	100,0
	Total	116	100,0	100,0	
Ítem 5. Las personas actúan como si le tuvieran miedo o desconfianza					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	44	37,9	37,9	37,9
	Menos de una vez al año	27	23,3	23,3	61,2
	Varias veces al año	16	13,8	13,8	75,0
	varias veces al mes	14	12,1	12,1	87,1
	Al menos una vez a la semana	9	7,8	7,8	94,8
	Casi todos los días	6	5,2	5,2	100,0
	Total	116	100,0	100,0	
Ítem 6. Las personas actúan como si pensarán que usted no es honrada u honesta					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	56	48,3	48,3	48,3
	Menos de una vez al año	28	24,1	24,1	72,4
	Varias veces al año	12	10,3	10,3	82,8
	varias veces al mes	7	6,0	6,0	88,8

	Al menos una vez a la semana	8	6,9	6,9	95,7
	Casi todos los días	5	4,3	4,3	100,0
	Total	116	100,0	100,0	
Ítem 7. Las personas actúan como si usted no fuera tan buena persona como lo son ellos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	48	41,4	41,4	41,4
	Menos de una vez al año	26	22,4	22,4	63,8
	Varias veces al año	16	13,8	13,8	77,6
	varias veces al mes	11	9,5	9,5	87,1
	Al menos una vez a la semana	10	8,6	8,6	95,7
	Casi todos los días	5	4,3	4,3	100,0
	Total	116	100,0	100,0	
Ítem 8. Le ponen sobrenombres o le insultan					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	78	67,2	67,2	67,2
	Menos de una vez al año	20	17,2	17,2	84,5
	Varias veces al año	7	6,0	6,0	90,5
	varias veces al mes	6	5,2	5,2	95,7
	Al menos una vez a la semana	3	2,6	2,6	98,3
	Casi todos los días	2	1,7	1,7	100,0
	Total	116	100,0	100,0	
Ítem 9. Le amenazan o le hostigan					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	87	75,0	75,0	75,0
	Menos de una vez al año	18	15,5	15,5	90,5
	Varias veces al año	5	4,3	4,3	94,8
	varias veces al mes	2	1,7	1,7	96,6
	Al menos una vez a la semana	1	,9	,9	97,4
	Casi todos los días	3	2,6	2,6	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

De la tabla anterior, sobresalen tres ítems, dado que a diferencia de los otros, en estos los valores se distribuyen más hacia el centro, e incluso hubo un ítem que puntuó por

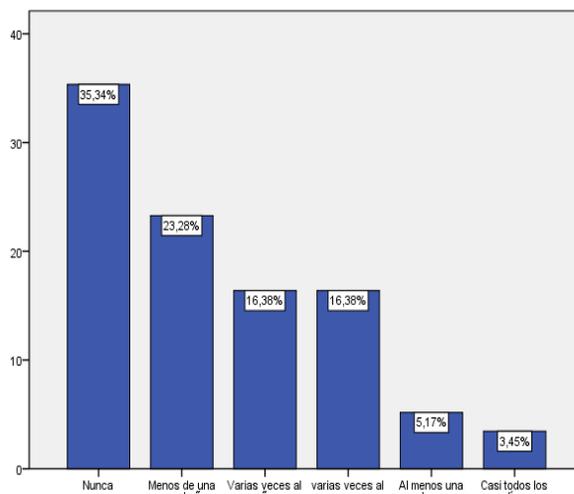
encima de la opción “nunca”. Para una mejor apreciación, se los presenta en las siguientes gráficas:

Gráfica 3 Item 1

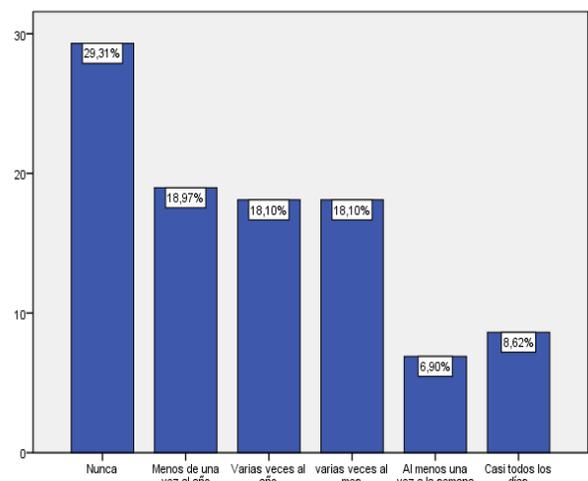


Item 1: Le tratan con menos cortesia que a otras personas

Gráfica 4 Ítems 2 y 4



Item 2: Le tratan con menos respeto que a otras personas



Item 4: Las personas actúan como si pensarán que usted no es lista o educada

Y por último, se presenta la tabla donde se categorizan los comentarios que las participantes aportaron a través del formulario. Se obtuvo en total 52 comentarios, lo que representa el 44% de las participantes.

Tabla 10 Comentarios aportados por las participantes

Comentarios			
Categorías		Frecuencia	Porcentaje
Sobre la Investigación	Sentido u objetivo de la investigación	1	1,92
	Pertinencia de la Investigación	1	1,92
Sobre el formulario	El formulario o las preguntas no son claras	1	1,92
	Las preguntas y/o el formulario son claros	2	3,85
Sobre la discriminación percibida	La discriminación percibida y el nivel educativo	6	11,54
	La discriminación percibida y el campo laboral	6	11,54
	La discriminación percibida y la diferencia cultural	8	15,38
	La discriminación percibida y el Idioma local	4	7,69
	La discriminación percibida y la nacionalidad	8	15,38
	La discriminación percibida y el ser inmigrante	8	15,38
	La discriminación percibida y la personalidad	2	3,85
	Nunca ha percibido discriminación	5	9,62
	Total	52	100

8. DISCUSIÓN

8.1. Nivel de Dominio de la lengua local y la discriminación percibida.

Los resultados del dominio de la lengua local, según “lo habla”, “lo lee” y “lo escribe”, arrojan que el 14%, 8% y 18% por ciento lo habla, lee y escribe de forma “nula” respectivamente; el 33%, 30% y 41% lo habla, lee y escribe de forma “regular” respectivamente; el 40%, 37% y 33% lo habla, lee y escribe de forma “bien” respectivamente, y el 11%, 24% y 6% lo habla, lee y escribe de forma “muy bien” respectivamente.

Ahora, al relacionar estos resultados con la discriminación percibida, tal y como se hace en la tabla 2, y al tomar los dos grupos extremos, se tiene que de aquellas personas que reportan nunca haber percibido discriminación, el 25% tienen un dominio nulo de la lengua local, mientras que en el grupo que reporta discriminación percibida frecuentemente, ninguna tiene un dominio nulo. En contraste, aquellas que reportan nunca haber percibido discriminación y tener un dominio “muy bueno” de la lengua local representan el 25%, mientras que las que reportan percibir discriminación frecuentemente y tener un dominio “muy bueno” de la lengua local representan el 37%. En decir, a mayor nivel de dominio de la lengua local, mayor discriminación percibida.

¿Se podría entonces pensar que el no dominio de la lengua local es un factor que impide a las participantes identificar situaciones discriminatorias? Es posible. Al respecto, la teoría de la ambigüedad atribucional (Major & Crocker, 1993, citado por Ruiz Romero, 2005), donde ante la incertidumbre de no saber si ha sido víctima o no de un prejuicio y ante la carga psicológica que dicha incertidumbre supone, el individuo recurre a ciertas estrategias

de afrontamiento (Miller & Major, 2000 citado por Ruiz Romero, 2005) como las de minimización o negación:

“Yo nunca he sentido discriminación por ser latina pero he sentido un poco de hostilidad por no hablar la lengua. Creo que parte de esta situación es mi culpa por no hacer el esfuerzo necesario y acomodarme al hecho de poder vivir en Holanda y hablar inglés.”, participante No. 14, comentario obtenido a través del formulario.

En este comentario de una de las participantes se evidencia que, aunque se afirma no haber percibido ningún evento discriminatorio, si se ha percibido “hostilidad” por no hablar la lengua local. Al retomar la definición de discriminación como el tratamiento “injusto por poseer una o varias características determinadas” se puede asumir entonces que un acto “hostil” es un acto injusto. Así, quedaría en evidencia entonces una situación donde se han percibido situaciones injustas, pero la participante se niega a definir las como actos discriminatorios, e incluso los justifica.

Contrariamente, y al retomar las bases teóricas propuestas por Gardner, (1979, citado por Rubinfeld y otros, 2007), donde indica que “aprender una segunda lengua se constituye en un evento psicológico que propicia la adquisición de elementos simbólicos de una comunidad etnolingüística diferente”, se podría explicar entonces por qué una persona con un buen nivel de dominio de la lengua local es capaz de percibir (o identificar) más situaciones discriminatorias, dado que no solo es capaz de entender las palabras o el vocabulario, sino los elementos simbólicos inherentes al proceso de interacción.

Por otra parte, al revisar los resultados sobre el certificado oficial del idioma holandés, se obtiene que 40% no tiene el certificado, el 23% tiene el certificado NT2¹¹ nivel I, y el 36% tiene el certificado NT2 nivel II. Y al hacer la comparación con el nivel de discriminación percibida, se confirma nuevamente que quienes reportan nunca haber percibido discriminación el 56% no tienen certificado, mientras que del grupo que reporta percibir discriminación frecuentemente solo el 40,7% no tiene el certificado.

Al indagar sobre las posibles explicaciones sobre estos resultados, a parte de las estrategias de afrontamiento, también se debe de tener en cuenta que el mismo hecho de hablar una segunda lengua se constituye en un factor potencialmente estresante, tal y como se ha confirmado en distintas investigaciones sobre el aprendizaje de una segunda lengua y la ansiedad (Lucas 1984; Phillips 1992; Price 1991, citados por Sila, 2010), donde se plantea que al aprender y hablar una segunda lengua el individuo se expone a situaciones de vulnerabilidad cuando se involucran aspectos importantes para el autoconcepto:

“Cuando hago un trámite y tengo que solicitar explicaciones o correcciones, a mí me lo resumen y me contestan de forma incompleta o no me contestan. En cambio a mi marido holandés le explican más. A eso le llamo subestimar el entendimiento de un inmigrante solo por el acento o porque no reacciona tan rápido o asertivamente en lo lingüístico como lo haría un local”, participante No. 13, comentario obtenido a través del formulario.

Situaciones como la descrita en este comentario refleja el sentir de muchos inmigrantes cuando intentan comunicarse en la lengua local. Una sensación que puede ser

¹¹NT2 (Nederlands als tweede taal), neerlandés como segunda lengua.

perfectamente percibida como discriminatoria, al asumir que están siendo tratados como si fueran menos inteligentes, o tuvieran menos capacidades que los locales solo por el hecho de no tener un dominio fluido de la lengua local.

Tales situaciones parecen ser comunes en la cotidianidad de las participantes. De hecho, al revisar los resultados generales de la escala de discriminación percibida, se encuentra que casi un cuarto de las participantes reporta haber percibido un evento como discriminatorio de forma frecuente, y si a esto se le suma las que han percibido estos eventos de forma regular (al menos una vez en el último año), la cifra asciende a una de cada dos. Algo que, guardando las proporciones y diferencias en cuanto a metodología entre cada uno de los estudios, se asemeja a los resultados que obtuvo Andriessen y otros, (2014), donde se reportaba que al menos un tercio de la población inmigrante del país había percibido algún tipo de discriminación en el último año.

Por todo lo anterior, y retomando las teorías revisadas, se establece entonces el papel del nivel de dominio de la lengua local como un factor importante más no único a la hora de abordar la discriminación percibida como un estresor. Al respecto Castellá Sarriera, (2003, p. 13) cita otras dimensiones igual de importantes para el proceso de aculturación:

Aunque no definidas *a priori*, muchas dimensiones de la aculturación han ido emergiendo, a partir de las investigaciones de carácter cualitativo y cuantitativo en los últimos años. (...), fuera de las variables biodemográficas e instruccionales, que han sido objeto de los últimos estudios, el contenido hasta ahora más investigado está relacionado al uso y al conocimiento del idioma (Epstein, Botvin, Dusenbury & Diaz, 1996; Marín, 1996a), siendo, en muchos casos, una dimensión importante pero no exclusiva, de la manifestación del sentido de integración cultural. Otras dimensiones

son también importantes: identidad étnica percibida, símbolos materiales utilizados, eventos y celebraciones, (...), (Magaña et al., 1997; Marín, 1996a); padrones de educación familiar, creencias y prácticas educacionales (Qribi, 1997); redes sociales de apoyo (López Baez, 1997); aspectos valorativos de género: machismo/igualdad (Leaper & Valin, 1997); estrés aculturativo, emoción y conductas de *coping* (Lazarus, 1997).

De esta forma, durante el proceso de aculturación el nivel del dominio de la lengua local es una dimensión importante, pero no exclusiva, dado que durante este proceso confluyen una serie de factores donde su nivel de influencia depende tanto de las características del contexto social como las características propias del individuo que se aculturiza, las cuales determinan la capacidad del inmigrante para sobrellevar los conflictos psicológicos propios de la aculturación, y las respuestas que emite cuando estos conflictos exceden la capacidad del individuo de lidiar con ellos, es decir del *estrés por aculturación* (Berry, 1970).

8.2 Discriminación Percibida y su relación con otras variables

Cuando se toman los resultados de quienes afirman nunca haber percibido discriminación y los que afirman percibirla frecuentemente, y se los compara con las variables nivel educativo, edad, años viviendo en el país y lugar de residencia, se hace aún más evidente el papel no determinante del dominio de la lengua local dentro de la aparición de la discriminación percibida como un estresor.

Así por ejemplo, se tiene que de quienes nunca han percibido discriminación, el 62% tienen Educación Universitaria, y el 31% tienen Post-grado o Doctorado, mientras que del

grupo que percibe discriminación frecuentemente, el 85% tiene educación Universitaria y el 11% post-grado o doctorado. Estos resultados se confirman en los comentarios que se recibieron de varias participantes, donde se indica que la discriminación percibida está ligada al nivel educativo de cada persona y de las personas con las que se relaciona:

“El nivel educativo te hace que sea menos interesante percibir la discriminación o evitar la confrontación. Personas que traen carga de agresividad son frecuentemente más sensibles a reaccionar o sentirse discriminadas, o personas que a la vez discriminan”, participante No. 3, comentario obtenido a través del formulario.

“Las personas que actuaron o actúan de forma discriminatoria hacia mi persona son, en general, personas de un nivel educativo y cultural bajo”, participante No. 40, comentario obtenido a través del formulario.

“Lo que he notado a través de todos estos años en Holanda, es que esta situación tiene mucho que ver con el nivel de educación de los discriminadores. Desde que cambie mi actitud tengo menos problemas.” participante No. 116, comentario obtenido a través del formulario.

Es decir, un local o un inmigrante con un nivel educativo bajo tendrán más prejuicios que una persona con un nivel educativo alto. Berry y otros, (2002) plantean efectivamente que la experiencia de aculturación está determinada por el nivel educativo (entre otros factores) entendiendo éste como un factor moderador que está presente antes del proceso de aculturación, y que se constituye en un factor clave dentro de las posibilidades de adaptación e integración en la cultura receptora.

En cuanto a la edad, la tendencia es que a mayor edad, mayor discriminación se percibe. Del grupo que afirma nunca haber sentido discriminación, el 56% está entre los 31 y 40 años, y el 25% entre los 41 y 50 años, mientras que esa proporción en el grupo que afirma percibir discriminación frecuentemente es del 48% y 33% respectivamente. Según Berry y otros, (2002), la edad es otro factor moderador que está presente antes de iniciar el proceso de aculturación, y que tiene un nivel de influencia importante dado que una persona joven podría tener más posibilidades (facilidad) de adaptarse a los cambios (y de aprendizaje). Así mismo, Castellá Sarriera, (2003) citando a Aranda (1996), indica que los ancianos con un nivel bajo de aculturación presentan un grado menor de bienestar, ante lo cual es de entender que los haría más vulnerables a estresores como la discriminación percibida.

Al analizar los años que las participantes llevan viviendo en los Países Bajos, la tendencia es clara, entre más años se viva en el país, más discriminación se llega a percibir. En el grupo que nunca ha experimentado discriminación el 43% llevan dos o menos de dos años viviendo en los Países Bajos, y los otros tres grupos se dividen en partes iguales con un 18%. Mientras que en el grupo que percibe discriminación frecuentemente, 40% lleva de 6 a 10 años viviendo en Holanda, y el 22% llevan de 3 a 5 años:

“Tengo poco viviendo aquí, pero en estos meses jamás me he sentido discriminada. Ni en mi trabajo, ni en las entrevistas laborales, ni en la calle” participante No. 79, comentario obtenido a través del formulario.

“Para mí por lo vivido en Holanda, la discriminación adquiere formas más silenciosas, menos evidentes... Sin embargo al tiempo uno comienza a comprender que no es necesario que alguien te insulte por la calle para ser discriminado, basta

que con una sonrisa te nieguen un puesto de trabajo, no te integren en diversos espacios de sociabilización para comprender que la discriminación como todo miedo forma parte de los mecanismos sociales de protección contra lo desconocido”, participante No. 9, comentario obtenido a través del formulario.

Estos comentarios se pueden explicar desde lo que Castellá Sarriera, (2003) citando a Araujo (1996) identifica como las fases de la aculturación: “1) la *luna de miel*, a la llegada al nuevo país, admirando la nueva cultura; 2) la *ira y rabia*, al percibir las dificultades y, a veces, la discriminación, por el idioma, los valores, las normas político-sociales restrictivas; y, 3) la *negociación y aceptación* en la cual se intentaban encontrar un equilibrio entre la identidad étnica y la adaptación a la nueva cultura.” p. 5.

Y por último, el lugar de residencia también determina los niveles de discriminación percibida. Según los resultados 56% de las que afirman nunca haber sentido discriminación residen en una ciudad grande, mientras que en el grupo de los que perciben discriminación frecuente, ese porcentaje solo llega al 44%:

“Yo sentí mucha discriminación en diferentes momentos durante mis primeros 7 años en Holanda. Hoy tengo casi 13 viviendo aquí y mi percepción es que depende de la región en donde te encuentres se hace más o menos notoria. Por suerte en La Haya hay menos gente cerrada y las personas extranjeras somos tratadas de otra manera.

La discriminación percibida se presenta más al sur del país o en regiones más alejadas del llamado Randstad (Róterdam, La Haya, Amsterdam). Considero que las mencionadas ciudades están mucho más acostumbradas a ver, tratar y trabajar con extranjeros. Eso hace una gran diferencia”, participante No. 26, comentario obtenido a través del formulario.

Se asume entonces que las ciudades grandes son más multiculturales, y por ende, más tolerantes. Esto se podría explicar desde lo que Berry y otros., (2002) definen como el contexto socialcultural de la cultura receptora, donde las actitudes y los prejuicios juegan un papel importante en el proceso de aculturación de inmigrante. Generalmente, las ciudades pequeñas son más tradicionales y predomina el sentido de comunidad, mientras que en las ciudades grandes predomina el anonimato de sus habitantes, lo que abre espacios para la diversidad y la tolerancia.

8.3 Dimensiones (individuales y sociales) que influyen en la discriminación percibida

Al abordar cada uno de los nueve ítems que componen la escala EDS, se encuentra con que en casi todos los ítems, la opción “nunca” fue la más frecuente, excepto por el ítem 1 (ver gráfica 3) que aborda la dimensión del trato cortés.

Esto se podría interpretar desde la diferencia cultural. Castellá Sarriera, (2003) citando a Padilla (1998) describe la cultura latinoamericana como una cultura con “preferencia por conductas siguiendo los valores y creencias étnicas” pág. 6. Y uno de esos valores que sobresale en la cultura latinoamericana es la calidez en el trato. Al parecer existe una diferencia notable entre lo que los latinoamericanos y los locales interpretan como “cortés” y “descortés. Los comentarios de las participantes ratifican esta afirmación:

“Los nativos holandeses tienen por naturaleza modos que para mí son muy desagradables” participante No. 96, comentario obtenido a través del formulario.

“En lo personal pienso que los holandeses son muy rudos y sin mucha mentalidad abierta. Y eso lleva a que traten indistintamente, más que nada personas que nunca

han salido de Holanda”, participante No. 109, comentario obtenido a través del formulario.

“Diferencia cultural en cuanto a cortesía. Por ejemplo, cuando se sirve la comida en México todos se esperan a que coman o si alguien no tiene comida se le ofrece, en Holanda no, ellos no esperan porque si alguien da la indicación que se puede servir no importa si el otro no tiene bocado. También en la cortesía de quien se sienta primero si un hombre o una mujer, en Holanda es indiferente, pero en México es primera la mujer”, participante No. 87, comentario obtenido a través del formulario.

“Creo que los holandeses tienden a encasillar a las personas por su nacionalidad en general y su humor y forma de socializar es haciendo comentarios que pueden parecer ofensivos aunque esa no sea su intención. Este comportamiento refleja falta de empatía y cultura acerca de cómo convivir con inmigrantes.” participante No. 65, comentario obtenido a través del formulario.

Así mismo, los ítems 2 y el 4 (ver gráfica 4), donde se aborda el respeto y la inteligencia respectivamente, fueron los otros dos ítems que más alto puntuaron. Dado que allí se abordan dos aspectos fundamentales en la construcción del autoconcepto, cabe citar a Ruiz Romero, (2005,) cuando indica que “la incertidumbre propia de la ambigüedad podría incidir sobre las creencias de control y reducir el bienestar y la autoestima de la persona, sobre todo cuando entran en juego áreas relevantes para el autoconcepto” p. 5., y esa incertidumbre queda de manifiesto cuando se cuestiona el respeto que el país dice tener por la diferencia, pero en la práctica se percibe una intolerancia absoluta:

“Es bueno ver la realidad de un país que dice respetar las diferencias... respetan a putas y drogadictos, pero no tienen la más mínima idea de cómo convivir con personas que piensen o actúen medianamente diferente a ellos”

En síntesis, la diferencia cultural de la que hablan Berry y otros, (2002) se presenta como uno de los grandes obstáculos para el proceso de aculturación de las participantes tanto en la dimensión social como individual, ya que propicia la aparición de estresores como la discriminación percibida, e influye negativamente en lo que Tajfel (1982) identificó como la identidad social, es decir “aquella parte del autoconcepto de un individuo que deriva del conocimiento de su pertenencia a un grupo (o grupos) social junto con el significado valorativo y emocional asociado a dicha pertenencia”

8.4 Percepción general de la discriminación: causas y ámbitos donde se percibe

Al analizar la percepción general que expresan las participantes sobre la discriminación percibida, así como las causas que se le atribuyen a dicha percepción. Según los resultados, casi la mitad de las participantes consideran que la discriminación que han experimentado ha tenido como causa principal su estatus de inmigrantes. Las otras opciones quedan rezagadas a porciones muy mínimas, y queda claro entonces que el mayor impacto que las experiencias discriminatorias han dejado en las participantes, ha sido durante y a raíz del proceso de aculturación. Al respecto, (Neto, 2006) plantea que los emigrantes enfrentan varios estresores durante el proceso de adaptación a la nueva cultura, tales como los problemas para comunicarse, los bajos recursos tanto sociales como financieros, el estrés y frustración asociado con el desempleo y los pocos ingresos, los sentimientos de no pertenecer

al lugar donde se habita, la sensación de ansiedad y desorientación producto del ambiente desconocido y la discriminación.

El género, por su parte, parece tener una relevancia mínima, con solo un 0,86% del total, no representa un factor que incida en la discriminación que perciben. Muy probablemente, porque el 75% manifiesta tener un nivel educativo universitario, lo cual les habría dado las suficientes bases para que los roles de género sean, hasta cierto grado, equiparables con los de la cultura holandesa, anulando así, en ese sentido, las posibilidades de un conflicto de adaptación significativo. No obstante autores como Berry y otros (2002) y Castellá Sarriera, (2003) hacen énfasis en el género como un factor que influye dentro del proceso de aculturación, para los objetivos de este estudio ese parece no ser el caso. Muy posiblemente porque aquí no se abordan dimensiones inherentes al género, sino al estatus como inmigrante.

En contraste, la nacionalidad aparece, después del hecho de ser inmigrante, como la segunda causa de discriminación. Al tomar, por ejemplo, los tres países con el mayor número de participantes, (ver gráfica 2), sobresale que la mayoría de las argentinas nunca han percibido discriminación, la mayoría de las mexicanas la han percibido por ser emigrantes, y las colombianas, en proporción al número de participantes, tienen un gran porcentaje que atribuye la discriminación a su nacionalidad. Esto sería explicable debido a que Argentina recibió durante el siglo pasado uno de los éxodos migratorios europeos más significativos, primordialmente españoles, portugueses italianos y alemanes, y ahora muchos de sus descendientes cuentan con pasaportes y por consiguiente más posibilidades de establecerse y adaptarse en Europa, dado que la distancia cultural, en comparación con otros países latinoamericanos, sería mucho menor. Las mexicanas, por otra parte, perciben discriminación

por su estatus como inmigrantes debido, entre otras cosas, a las diferencias culturales y el trato poco cortés de los locales. Al respecto Smart & Smart, (1995) en su estudio con hispanos en Estados Unidos afirma que en la cultura hispana se enfatiza el desarrollo de habilidades sociales y prima lo colectivo sobre lo individual. Y las colombianas, entre tanto, comentan que los estigmas que pesan sobre el país, las afecta en sus ámbitos sociales y laborales:

“...como he trabajado en eventos, he recibido algunos insultos, también en un puesto de trabajo me discriminaron por mi nacionalidad colombiana, no podía hablar español...” participante No. 8, comentario obtenido a través del formulario.

“Quisiera que cuando escuchen Colombia no siempre lo relacionaran con droga.”, participante No. 29, comentario obtenido a través del formulario.

En estos comentarios se evidencia los prejuicios que muchos inmigrantes deben de enfrentar. Tal y como lo plantó Berry y otros, (2002), la experiencia de aculturación está determinada no solo por el individuo en sí, sino por la cultura receptora, es decir, por aspectos como las actitudes, prejuicios y comportamientos de la cultura receptora frente a los inmigrantes. Al respecto, cabe citar a Padilla (1998, citado por Castellá Sarriera, 2003) sobre la situación de los latinos inmigrantes en una cultura anglosajona (similar hasta cierto punto a la cultura de los Países Bajos):

“...Pudimos ver, en la citación anterior, una concepción de desigualdad cultural entre la cultura anglosajona y latina. Para el autor, existen formas abiertas o encubiertas de racismo en la sociedad mayoritaria, con la finalidad de preservar su ‘status quo’. De manera que la interacción entre culturas será diferente según sea la semejanza o diferencia cultural entre los grupos, y la semejanza o diferencia en sus atributos

físicos. En este sentido, el autor está identificando un serio problema para los latinos, el racista, que se puede constituir en un gran obstáculo en el avance para una sociedad más plural e igualitaria” pág. 7

En cuanto a los ámbitos, la discriminación se concentra principalmente en el ámbito laboral, y en muchas ocasiones el dominio de la lengua local es un factor determinante. Andriessen y otros (2013), afirman que un dominio pobre de la lengua local es una razón frecuente de los empleadores para reducir las oportunidades laborales de la población inmigrante. Y esto, como es de suponer, incrementará la percepción de dicha población de estar siendo discriminados. Al respecto, el 11% por ciento de los comentarios recibidos de las participantes, refieren de forma explícita a situaciones que se han vivido en el ámbito laboral:

“Lo que si note es que al buscar trabajo y firmar con mi apellido recibía menos respuestas a entrevistas o de rechazo que con el apellido de mi esposo”. participante No. 93, comentario obtenido a través del formulario.

“Las situaciones donde he tenido muchos problemas han sido en trabajos, que desgraciadamente no han sido a la altura de mis estudios, he tenido que trabajar en empresas de producción y el nivel educativo y profesional es muy bajo, así que he tenido muchas agresiones y nunca puedo mantenerme más de dos meses en un trabajo, además he sido acosada”, participante No. 17, comentario obtenido a través del formulario.

“Me sacaron de una escuela donde impartía clases de zumba a los niños y a todos los que no eran puro holandeses, cuando llego una nueva coordinadora”, participante No. 8, comentario obtenido a través del formulario.

“Si sentí discriminación durante los primeros años de vivir aquí en Holanda, cuando iba a solicitar trabajo a las uitzendbureau's (agencias de trabajo), más que nada por ser extranjera, incluso la primera vez que fui me dijeron: "no tenemos trabajo para ti porque tu holandés no es bueno (...) ya que tal vez mi holandés hablado no era tan bueno pero el escrito sí que lo era. Y así muchas otras experiencias que pase al ir a buscar trabajo, discriminación tanto por el idioma como por la nacionalidad (nuestro título universitario no tenía el mismo nivel/valor que un holandés o alemán según ellos).” participante No. 16, comentario obtenido a través del formulario.

Esto coincide con los estudios sobre discriminación percibida por inmigrantes en los Países Bajos, publicados por Andriessen y otros , (2014, pág 18) donde se indica que, de quienes afirman haber percibido discriminación en el último año, el 30% ocurrió durante la búsqueda de trabajo, el 15% en el sitio de trabajo y el 7% en las condiciones y términos del contratación laboral.

En síntesis, queda demostrada la relación del nivel del dominio de la lengua local en la discriminación percibida, no obstante se trata de un factor influyente, más no exclusivo en dicha percepción. Así mismo, queda demostrada la relación multicausal de la discriminación percibida, donde no solo intervienen variables individuales como la edad, el nivel educativo o el país de origen, sino también el contexto social como por ejemplo el lugar de residencia. Del mismo modo, se han explorado las dimensiones donde más se percibe discriminación, y así queda demostrada la influencia de la distancia cultural cuando por ejemplo el inmigrante interactúa con los locales y salen a flote diferencias en cuanto a lo que se percibe como descortés o irrespetuoso. De igual forma, queda establecido el papel multidimensional del nivel de dominio de la lengua local, cuando por un lado, ayuda a la integración del inmigrante

dentro de la cultura local, pero por el otro lo expone a situaciones estresantes producto de no dominar el idioma de forma adecuada, y simultáneamente le ayuda a identificar más fácilmente situaciones discriminatorias. Por último, queda claro que el hecho de ser inmigrante se le percibe como la causa principal de discriminación, muy por encima del hecho de ser mujer, y que el ámbito laboral es, de lejos, el espacio donde los inmigrantes mayor discriminación perciben.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1 Conclusiones

El nivel de dominio de la lengua local es una variable que efectivamente tiene influencia en la discriminación percibida, no obstante, y dado lo complejo de esta percepción como fenómeno psicológico, los factores influyentes no se limitan solo al dominio de la lengua local sino que se extiende a otras variables, ámbitos y dimensiones, siendo el ámbito laboral el que más influencia tiene y el estatus como inmigrantes, muy por encima del hecho de ser mujeres, la causa principal de discriminación percibida.

En primero lugar, y de acuerdo a la herramienta de aplicación aplicada, se concluye que prácticamente una de cada dos participantes ha percibido un evento discriminatorio en el último año. Es de resaltar que el ámbito laboral es donde más discriminación se percibe. Estos datos coinciden con los hallazgos de Andriessen y otros (2014). De hecho, en esta investigación, y de acuerdo a los comentarios de las participantes, muchas admiten tener que hacer trabajo por debajo de su nivel académico, trato inequitativo dentro del lugar de trabajo, aceptar condiciones laborales que están por debajo de las que reciben los locales, o incluso acoso. Así mismo, las dimensiones que se ven más afectadas por la discriminación percibida son las del “trato cortés”, el “trato respetuoso” y “ser percibidas como menos inteligentes o educadas”. Sobre las dos primeras dimensiones, la diferencia cultural juega aquí un papel importante, en la medida de que lo que para los locales es normal o aceptable, para las participantes resulta descortés o irrespetuoso. Sobre la tercera dimensión mencionada, el nivel del dominio de la lengua local es crucial, ya que los errores gramaticales o vocabulario

limitado perturban la comunicación y exponen a las inmigrantes a situaciones estresantes donde pueden ser percibidas efectivamente como “menos inteligentes” o “menos capaces”.

En segundo lugar, se concluye entonces que la relación del dominio de la lengua local en la discriminación percibida es bidireccional. Por una parte, es innegable que el hecho de dominar el idioma ayuda a la adaptación a la cultura holandesa, y propicia un ambiente adecuado para la integración en los ámbitos familiares, sociales y laborales. Pero por otro lado, al tratarse de una lengua compleja y estructuralmente opuesta a las lenguas latinas, factores como el acento, los errores de pronunciación o gramaticales, parece ser con frecuencia una causa de discriminación percibida, cuando por ejemplo, se produce un rechazo laboral después de hacer una entrevista de trabajo. Una explicación para esto, es que el uso del idioma local aunque ayuda al proceso de adaptación, también ofrece más herramientas cognitivas para identificar situaciones discriminatorias, tal y cómo lo mencionó Gardner (1979, citado por Rubinfeld y otros, 2007) cuando indica que el aprender una segunda lengua es un evento psicológico que permite el acceso, no solo a un vocabulario y una gramática, sino también a elementos simbólicos de la cultura local. Se comprueba entonces la validez de la tercera hipótesis: “El alto dominio de la lengua local incide negativamente debido a que aunque logra menor distancia cultural, el individuo reconoce con mayor exactitud cuando está siendo discriminado”.

En tercer lugar, en este estudio se encontró también que quienes tienen un dominio nulo de la lengua local reportan significativamente menos discriminación percibida. Estos resultados se explican a través de la teoría de la ambigüedad atribucional (Major & Crocker, 1993, citado por Ruiz Romero, 2005), donde ante la incertidumbre de no saber si se ha sido discriminado o no, el individuo opta por estrategias de negación o minimización.

En cuarto lugar, en cuanto a las otras variables, se concluye que entre más edad se tenga, más discriminación se puede percibir; así mismo entre más años viviendo como inmigrantes, mayor es la discriminación que se percibe; y de igual forma, las participantes que viven en ciudades pequeñas perciben más discriminación que las que viven en ciudades grandes; por el contrario, entre mayor sea el nivel educativo menor es la discriminación que se perciben. De igual forma, se constató también que el país de origen influye sobre el la discriminación que se percibe. Así, las argentinas perciben menos discriminación que por ejemplo las mexicanas y las colombianas, siendo estas últimas seriamente afectadas por el estigma que pesa sobre el país.

Por otra parte, un aspecto que queda pendiente en esta investigación ha sido el profundizar sobre el estatus de inmigrante como causa principal de la discriminación percibida. No obstante los datos no sorprendentes dados los resultados de investigaciones anteriores, si llama la atención que el tema no está en la agenda pública del país, es más, decir que en los Países Bajos se discrimina a los inmigrantes es prácticamente un tabú para los locales. Se hace entonces necesario profundizar sobre este aspecto, con miras a establecer los factores concretos que originan dicha percepción, tanto en los locales como en los inmigrantes.

Y por último, y dado todo lo anterior, cabe preguntarse: ¿se está entonces ante un estudio que aporta datos contrarios a los de Berry y otros (2002) donde afirman que entre menos sea la distancia cultural, mayor será la posibilidad de adaptación y por consiguiente menor será el riesgo de aparición de estresores como la discriminación percibida? Al tratarse de un estudio exploratorio, sería demasiado apresurado sacar una conclusión de ese tipo, pero la información recolectada es suficiente para establecer que el concepto de “distancia

cultural” es demasiado amplio y abarca una gran cantidad de factores que influyen tanto positiva como negativamente en la discriminación percibida.

9.2 Recomendaciones

La discriminación percibida es un tema complejo que abarca una gran cantidad de factores como la personalidad, el nivel educativo, factores psicosociales y factores físicos, por consiguiente un estudio sobre discriminación percibida no puede limitarse a una medición y a la comparación con otra variable, sino que se hace necesario tratar de abarcar el fenómeno en todas sus dimensiones. Una forma de hacerlo, por ejemplo, sería una combinación que metodologías cuantitativas y cualitativas donde se involucre una medición, a la par con herramientas de recolección de información que permitan indagar más allá del fenómeno y del lugar para una interpretación dentro del contexto que se está investigando.

En cuanto a los estudios con participación limitada a solo uno de los géneros. Es recomendable solo para casos donde se desea profundizar sobre factores inherentes a dicho grupo en particular. Para el caso de este estudio, y tal como quedó demostrado en las causas que las participantes le atribuyeron a la discriminación percibida, el género, el hecho de ser mujeres, tiene un impacto mínimo, por lo tanto, al abordar esta temática en este contexto la participación de los dos géneros es una condición deseable.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Perceived Discrimination in The Netherlands*. Netherlands Institute for Social Research . The Hague - The Netherlands: SCP. Recuperado el Septiembre de 15 de 2014, de <http://www.scp.nl/dsresource?objectid=36531&type=org>
- Barnes, L., de Leon, C., & TT, L. (2008). Perceived discrimination and mortality in a population-based study of older adults. *Am J Public Health*, 1241-1247.
- Bastia, T. (2008/09). La feminización de la migración transnacional y su potencial emancipatorio. *Revista Papeles*, 67-77.
- Berry, J. (1990). Psychology of acculturation. *Nebraska Symposium on Motivation*, 201–234.
- Berry, J. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 5-34.
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Dasen, P. R., & Segall, M. (2002). *Cross-Cultural Psychology: Research and Applications*. Cambridge University Press.
- Berry, J., Kim, U., Minde, T., & Mok, D. (1987). Comparative studies of acculturative stress International Migration Review. *Migration and Health* , 491-511.
- Castellá Sarriera, J. (2003). Estudios Actuales sobre Aculturación en Latinos: Revisión y Nuevas Perspectivas. *Revista Interamericana de Psicología*, 341-364.
- Chala Trujillo, M. (2013). *Modulo de Comunidad Sociedad y Cultura*. Neiva - Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD.
- European Commission against Racism and Intolerance. (2013). *Report on The Netherlands*. Strasbourg: ECRI. Recuperado el 15 de Septiembre de 2014, de <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/country-by-country/netherlands/NLD-CbC-IV-2013-039-ENG.pdf>
- Friedman, E., Williams, D., & Singer, B. (2009). Chronic discrimination predicts higher circulating levels of E-selectin in a national sample: the MIDUS study. *Brain Behav Immun*, 684-692.
- Gee, G., Ro, A., & Shariff-Marco, S. (2009). Racial discrimination and health among Asian Americans: evidence, assessment, and directions for future research. *Epidemiol Rev*, 130-151.
- Gil, A. G., Vega, V. W., & Dimas, J. M. (1994). Acculturative Stress and Personal Adjustment among Hispanic Adolescent Boys. *Journal of Community Psychology*, 43-54.
- Ingoldsby, B. B. (1991). The Latin American Family: Familism vs. Machismo. *Journal of Comparative Family Studies*, 57-62.
- Joy Pérez, D., Fortuna, L., & Alegria, M. (2008). Prevalence and Correlates of Everyday Discrimination among U.S. Latinos. *J Community Psychol*, 421–433.
- Kessler, R., Mickelson, K., & Williams, D. (1999). The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. *J Health Soc Behav*, 208–230.

- Krieger, N., K. S., & Naishadham, D. (2005). Experiences of discrimination: validity and reliability of a self-report measure for population health research on racism and health. *Soc Sci Med*, 1576–1596.
- Lewis, T., Everson-Rose, S., & Powell, L. (2006). Chronic exposure to everyday discrimination and coronary artery calcification in African-American women. *Psychosom Med*.
- Lewis, T., Everson-Rose, S., & Powell, L. (2006). Chronic exposure to everyday discrimination and coronary artery calcification in African-American women: the SWAN Heart Study. *Psychosom Med*, 362–368.
- Lewis, T., Yang, F. M., Jacobs, E. A., & Fitchett, G. (2012). Racial/Ethnic Differences in Responses to the Everyday Discrimination Scale: A Differential Item Functioning Analysis. *American Journal of Epidemiology*, 1-11.
- Mercer, N. (2001). *Palabras y Mentes. Cómo usamos el lenguaje para pensar juntos*. Madrid: Editorial Paidós.
- Miranda, A. O., & Matheny, K. B. (2000). Socio-psychological Predictors of Acculturative Stress among Latino Adults. *Journal of Mental Health Counseling*, 3006-317.
- Molina, M., Alegría, M., & Mahalingam, M. A. (2013). Multiple-Group Path Analysis of the Role of Everyday Discrimination on Self-Rated Physical Health among Latina/os in the U.S. *Ann Behav Med*, 33–44.
- Navas Luque, M., Pumares Fernández, P., Sánchez Miranda, J., García Fernández, M., Rojas Tejada, A., Cuadrado Giraldo, I., . . . Fernández Prados, J. (2003). *Estrategias y actitudes de aculturación: la perspectiva de los inmigrantes y de los autóctonos en Almería*. Almería: Universidad de Almería.
- Neto, F. (2006). Psycho-Social Predictors of Perceived Discrimination Among Adolescents of Immigrant Background: A Portuguese Study. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 89-109.
- Organización Mundial de la Salud, OMS. (3 de Septiembre de 2007). ¿Qué es la salud mental? Ginebra, Suiza. Recuperado el 12 de Diciembre de 2014, de <http://www.who.int/features/qa/62/es/>
- Páez Castellanos, G. (2008). *Modulo del curso Sociedad, Pensamiento y Comportamiento*. Bogotá - Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD.
- Pascoe, E., & Richman, L. (2009). Perceived Discrimination and Health: A Meta-Analytic Review. *Psychol Bull*, 531–554.
- Pérez, D., Fortuna, L., & M, A. (2008). Prevalence and correlates of everyday discrimination among U.S. Latinos. *J Community Psychol*, 421–433.
- Pisarenko, O. (2006). The Acculturation Modes of Russian Speaking Adolescents in Latvia: Perceived Discrimination and Knowledge of the Latvian Language. *Routledge, Europe-Asia Studies*, 751-773.
- Population Facts - Naciones Unidas. (Septiembre de 2013). The number of international migrants worldwide reached 232 million. New York, U.S.A. Recuperado el 15 de Septiembre de

2014, de
http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/popfacts/PopFacts_2013-2_new.pdf

- Posada Gómez, S. (2009). *Módulo de Técnicas de Investigación*. Pereira - Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.
- Potochnick, S., Perreira, K. M., & Fuligni, A. (2012). Fitting In: The Roles of Social Acceptance and Discrimination in Shaping the Daily Psychological Well-Being of Latino Youth. *SOCIAL SCIENCE QUARTERLY*, 174-190.
- Revollo, H. W., Qureshi, A., Collazos, F., Valero, S., & Casas, M. (2011). Acculturative stress as a risk factor of depression and anxiety in the Latin American immigrant population. *International Review of Psychiatry*, 84-92.
- Rodríguez, R. (2010). *Metodología de la Investigación Científica, Diseño de la Metodología de la Investigación*. Buenos Aires - Argentina: Universidad CAECE.
- Rubinfeld, S., Sinclair, L., & Clément, R. (2007). Second language learning and acculturation: The role of motivation and goal content congruence. *Canadian Journal of Applied Linguistics*.
- Ruiz Romero, J. (2005). La Discapacidad como estigma: un análisis psicosocial del afrontamiento del desempleo de las personas con discapacidad física. *Revista REDSI*.
- Ryff, C., Keyes, C., & Hughes, D. (2003). Status Inequalities, Perceived Discrimination, and Eudaimonic Well-being: Do the Challenges of Minority Life Hone Purpose and Growth? *Journal of Health and Social Behavior*, 275-291.
- Salgado De Snyder, N. V. (2002). Factors Associated with Acculturative Stress and Depressive Symptomatology Among Married Mexican Immigrant Women. *Cambridge University Press*, 475-488.
- Sila, A. (2010). Young Adolescent Students' Foreign Language Anxiety in Relation to Language Skills at Different. *The Journal of International Social Research*, 83-92.
- Sims, M., Wyatt, S., & Gutierrez, M. (2009). Development and psychometric testing of a multidimensional instrument of perceived discrimination among African Americans in the Jackson Heart Study. *Ethn Dis*, 56-64.
- Smart, J. F., & Smart, D. W. (1995). Acculturative Stress of Hispanics: Loss and Challenge. *Journal of Counseling & Development*, 390-396.
- Taylor, T., Kamarck, T., & Shiffman, S. (2004). Validation of the Detroit Area Study Discrimination Scale in a community sample of older African American adults: the Pittsburgh Healthy Heart Project. *Int J Behav Med*, 88-94.
- Van Dijk, T. (1993). *Elite Discourse and Racism*. Newbury Park, U.S.A: SAGE Publications.
- Van Tubergen, F. (2010). Determinants of Second Language Proficiency among Refugees in The Netherlands. *Social Forces - University of North Carolina*, 516-534.
- Vilar Peyrí, E., & Eibenschutz Hartman, C. (2007). Migración y salud mental: un problema emergente de salud pública. *Rev. Gerenc. Polit. Salud, Bogotá - Colombia*, 11-32.

Williams, D. R., Neighbors, H. W., & Jackson, J. S. (2003). Racial/Ethnic Discrimination and Health: Findings From Community Studies. *Am J Public Health*, 200–208.

Williams, D. R., Yu, Y., & Jackson, J. S. (1997). Racial Differences in Physical and Mental Health. *Journal of Health Psychology*, 335–351.

11. ANEXOS

Anexo 1. Formulario Digital




DISCRIMINACIÓN PERCIBIDA Y DOMINIO DE LA LENGUA LOCAL

Esta investigación pretende establecer la relación entre las experiencias discriminatorias percibidas por las mujeres latinoamericanas residentes en los Países Bajos y la relación de dicha percepción con el nivel de dominio de la lengua holandesa.

***Obligatorio**

Datos Personales

Esta encuesta es anónima y los datos recolectados serán utilizados exclusivamente para esta investigación. Por favor escriba sus datos según corresponda.

Correo electrónico:

País de Origen: *

Ciudad de residencia: *

Edad: *

Años viviendo en los Países Bajos: *

Formación académica *
Por favor seleccione su nivel educativo

Discriminación Percibida

En su vida diaria, ¿con qué frecuencia le ocurren las siguientes situaciones?

(Diría que casi todos los días, marque 1; al menos una vez a la semana, marque 2; varias veces al mes, marque 3; varias veces al año, marque 4; menos de una vez al año, marque 5; nunca, marque 6)

Le tratan con menos cortesía que a otras personas: *

1 2 3 4 5 6

Casi todos los días Nunca

Le tratan con menos respeto que a otras personas: *

1 2 3 4 5 6

Casi todos los días Nunca

Recibe peor servicio que otras personas en restaurantes, tiendas o lugares públicos: *

1 2 3 4 5 6

Casi todos los días Nunca

Las personas actúan como si pensarán que usted no es lista o educada: *

1 2 3 4 5 6

Casi todos los días Nunca

Las personas actúan como si le tuvieran miedo o desconfianza: *

1 2 3 4 5 6

Casi todos los días Nunca

Las personas actúan como si pensarán que usted no es honrada u honesta: *

1 2 3 4 5 6

Casi todos los días Nunca

Las personas actúan como si usted no fuera tan buena persona como lo son ellos: *

1 2 3 4 5 6

Casi todos los días Nunca

Le ponen sobrenombres o le insultan: *

1 2 3 4 5 6

Casi todos los días Nunca

Le amenazan o le hostigan: *

1 2 3 4 5 6

Domino del idioma holandés (o neerlandés)

Seleccione su dominio del idioma holandés según lo habla, lo lee y lo escribe, y si tiene el certificado.

Lo habla de forma: *

Lo lee de forma: *

Lo escribe de forma: *

¿Tiene el certificado de holandés como segunda lengua? *

Causas de la discriminación

En caso de haber percibido discriminación, ¿cuál cree usted que fue la causa PRINCIPAL para que se diera(n) esta(s) situación(es) discriminatoria(s)? *

Diga usted que la discriminación fue:

Comentarios y/o sugerencias.

¿Tiene algún comentario o sugerencia sobre este formulario o sobre el tema de la investigación? Su retroalimentación es valiosa, por favor escríbala aquí:

[Enviar](#)

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.



Google no creó ni aprobó este contenido.
[Denunciar abuso](#) · [Condiciones del servicio](#) · [Condiciones adicionales](#)

Anexo 2. Formulario físico




DISCRIMINACIÓN PERCIBIDA EN LOS PAÍSES BAJOS

Esta investigación pretende establecer la relación entre las experiencias discriminatorias percibidas por las mujeres latinoamericanas residentes en los Países Bajos y la relación de dicha percepción con el nivel de dominio de la lengua neerlandesa.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta, reflexione sobre la misma y trate de dar una respuesta lo más acertada posible. Esta encuesta es anónima y los datos recolectados serán utilizados exclusivamente para esta investigación.

Datos personales:

Email		Ciudad de Residencia	
Edad:	Años viviendo en Países Bajos:	País de Origen:	
Marque con una X su nivel Educativo:			
Básica-Primaria	Educación Secundaria	Educación Universitaria	Postgrado

Domínio del idioma neerlandés.

a. Marque con una "X" en los siguiente cuadros su dominio del idioma neerlandés (también llamado holandés) según lo habla, lo lee y lo escribe de forma: Nula (N), Regular (R), Bien (B), o Muy bien (MB)

Lo habla				Lo lee				Lo escribe			
N	R	B	MB	N	R	B	MB	N	R	B	MB

b. ¿Tiene el certificado de neerlandés como segunda lengua?

No lo tiene	
Certificado de neerlandés como segunda lengua, Nivel I.	
Certificado de neerlandés como segunda lengua, Nivel II.	

Discriminación Percibida (Escala EDS, diseñada por Williams D.R., Yu Y., Jackson J.S., y Anderson N.B, 1997)

a. En su vida diaria, ¿con qué frecuencia le ocurren las siguientes situaciones? (¿Diría que casi todos los días, al menos una vez a la semana, varias veces al mes, varias veces al año, menos de una vez al año?)

	Casi todos los días	Al menos una vez a la semana	Varias veces al mes	Varias veces al año	Menos de una vez al año	Nunca
Le tratan con menos cortesía que a otras personas						
Le tratan con menos respeto que a otras personas.						
Recibe peor servicio que otras personas en restaurantes, tiendas o lugares públicos.						
Las personas actúan como si pensaran que usted no es lista o educada.						

b. ¿Cuál cree usted que fue la causa **principal** para que se diera(n) esta(s) situación(es)? Diría usted que...

Las personas actúan como si le tuvieran miedo o desconfianza.						
Las personas actúan como si pensaran que usted no es honrada.						
Las personas actúan como si usted no fuera tan buena persona como lo son ellos.						
Le ponen sobrenombres o le insultan.						
Le amenazan o le hostigan.						

Por ser inmigrante

Por ser mujer

Por su nacionalidad

Por su raza

Por su color de piel

Otro

Nunca ha sido discriminada

c. Comentarios y sugerencias.

¿Tiene algún comentario o sugerencia sobre este formulario o sobre el tema de la investigación? Su retroalimentación es valiosa, por favor escríbala aquí: