

## *Análisis de los diferentes niveles de discriminación durante la Pandemia del COVID-19 en Argentina*

Joaquín Ungaretti<sup>\*1,2</sup>, Talía Gómez Yepes<sup>1</sup>, Edgardo Etchezahar<sup>1,2</sup> & María Laura Sánchez Pujalte<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Facultad de Educación, Universidad Internacional de Valencia

<sup>2</sup>Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET, Argentina)

\*Contacto: [joaquinjesus.ungaretti@profesor.universidadviu.com](mailto:joaquinjesus.ungaretti@profesor.universidadviu.com)

**Resumen:** Si bien en Argentina se ha registrado un aumento de la discriminación hacia diferentes grupos sociales a raíz de la pandemia del COVID-19, faltan estudios que analicen la distinción entre los distintos niveles de discriminación. Mientras que la discriminación individual se refiere al comportamiento singular y dañino de los miembros de un grupo social hacia los miembros de otro grupo, la discriminación institucional se refiere a las políticas de las instituciones dominantes que buscan tener un efecto sesgado o dañino en otras minorías. Sin embargo, la discriminación estructural es un concepto más amplio que incluye políticas y comportamientos que son neutrales en términos de raza, etnia o género pero que tienen un efecto diferencial o dañino en las minorías. El objetivo de esta investigación fue examinar los tres niveles de discriminación durante la pandemia de COVID-19 en Argentina. Se desarrolló un estudio transversal que involucró a 1534 adultos de diferentes géneros, edades y niveles socioeconómicos de Argentina (edad  $M = 43,63$  años;  $DT = 16,63$ ; 51,7% mujeres). Los principales hallazgos indicaron que el 38,8% de los participantes ha sido víctima de discriminación en el último año durante la pandemia del COVID-19, la mayoría respondió que el motivo principal no necesariamente estaba relacionado con la pandemia sino con su ideología o creencia política. Adicionalmente, no se encontraron diferencias significativas según el género pero sí según la edad en los

tres niveles de discriminación. Estos hallazgos sugieren que la discriminación y las relaciones intergrupales conflictivas durante un escenario de pandemia siguen siendo un tema más controvertido y prioritario para Argentina.

**Palabras clave:** Discriminación individual, Discriminación estructural, Discriminación institucional, Estereotipos, Prejuicio.

**Title:** Analysis of the different levels of discrimination during the COVID-19 pandemic in Argentina

**Abstract:** Although Argentina has seen an increase in discrimination towards different social groups in the wake of the COVID-19 pandemic, there is a lack of studies that analyze the distinction between different levels of discrimination. While individual discrimination refers to the singular and harmful behavior of members of one social group towards members of another group, institutional discrimination refers to the policies of dominant institutions that seek to have a biased or harmful effect on other minorities. Structural discrimination, however, is a broader concept that includes policies and behaviors that are neutral in terms of race, ethnicity, or gender but have a differential or harmful effect on minorities. The objective of this research was to examine the three levels of discrimination during the COVID-19 pandemic in Argentina. We developed a cross-sectional

study involving 1534 adults of different genders, ages, and socioeconomic levels from Argentina ( $M\ age = 43.63$  years;  $SD = 16.63$ ; 51.7% women). The main findings indicated that 38.8% of the participants had been victims of discrimination in the last year during the COVID-19 pandemic, the majority responded that the main reason was not necessarily related to the pandemic but to their ideology or political beliefs. Additionally, no significant differences were found according to gender but significant

differences were found according to age in the three levels of discrimination. These findings suggest that discrimination and conflicting intergroup relations during a pandemic scenario remain a more controversial and priority issue for Argentina.

**Keywords:** Individual discrimination, Structural discrimination, Institutional discrimination, Stereotypes, Prejudice.

---

A lo largo de la historia, la interacción entre diferentes grupos sociales ha sido central no solo para la comprensión de la sociedad humana, sino también para el análisis e identificación de hechos y factores que favorecen la formación de estereotipos y categorías que constituyen la base del prejuicio (Esses, 2021; Valentine et al., 2014) y la discriminación (Amodio & Cikara, 2021; Bar-Tal et al., 2013).

En Argentina, la discriminación no se consideraba un problema que requiriera regulación legal hasta la sanción de la ley número 23.592, denominada Ley Antidiscriminatoria, promulgada en 1988 (Derteano, 2021). Desde entonces, se han tomado medidas por parte del Estado con la intención de prevenir la discriminación, como la creación del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI, Rosenzvit, 2020). Sin embargo, a pesar de todos los avances en materia de prevención, la discriminación en Argentina sigue aumentando: cuando se pregunta a los habitantes de nuestro país sobre la discriminación, se

aprecia un reconocimiento significativo del tema dado que el 85% de las personas dan una calificación alta o muy alta a la discriminación como problema social. Los últimos datos oficiales Nacionales sobre discriminación publicados por el INADI indicaron que el 33% de los argentinos había sufrido discriminación en algún momento de su vida. Como en diferentes partes del mundo (Lou et al., 2022; Parolin & Lee, 2022), datos extraoficiales en Argentina indican que la discriminación ha aumentado notablemente a raíz de la pandemia del COVID-19 (Romero, 2021; Videgaray, 2021). Esto indica que la discriminación hacia diferentes grupos sociales no solo sigue existiendo en Argentina, sino que se ha incrementado a raíz de la pandemia y constituye un problema complejo que debe ser abordado de manera integral para comprenderla y prevenirla (Etchezahar et al., 2022; Ungaretti et al., 2020).

Sin embargo, la literatura sobre el tema de la discriminación generalmente se superpone con otros desarrollos teóricos (Skadegård, 2017) y se encuentra dispersa en una variedad de

*Análisis de los diferentes niveles de discriminación durante la Pandemia del COVID-19 en Argentina*

disciplinas como la sociología (Williams & Sternthal, 2010), la filosofía (Lippert-Rasmussen, 2006) y el derecho (Appiah, 2000). En concreto, desde una perspectiva psicológica, la discriminación se ha definido como “el comportamiento que crea, mantiene o refuerza una ventaja de unos grupos y sus miembros sobre otros grupos y sus miembros” (Dovidio et al., 2010). Si bien desde la perspectiva psicosocial ha habido un énfasis en el nivel individual para comprender las relaciones intergrupales, investigaciones más recientes han demostrado que, independientemente de los esfuerzos u orientaciones individuales, existen fuerzas institucionales y culturales que también contribuyen a mantener y promover sesgos y disparidades entre grupos (Miconi et al., 2021).

Diferentes autores (Pincus, 1994, 1996) han hecho una distinción entre tres niveles diferentes de discriminación. En primer lugar, la discriminación individual que se refiere al comportamiento singular de los miembros de un grupo racial, étnico o de género y tiene como objetivo producir un efecto diferencial o nocivo sobre los miembros de otro grupo racial, étnico o de género. A diferencia de otras formas de discriminación que se mencionarán, cualquier persona de cualquier raza, etnia o género puede realizar actos de discriminación individual al tratar a los demás de manera desigual por su pertenencia a un grupo (Branco, et al., 2019;

Kirkman & Oswald, 2020; O’Brien, & Merritt, 2022).

En segundo lugar, la discriminación institucional se refiere a las políticas raciales, étnicas o de género de las instituciones dominantes y al comportamiento de los individuos que controlan estas instituciones que tienen como objetivo tener un efecto sesgado o dañino en otras minorías raciales, étnicas o de género (Crandall et al., 2002; Fibbi et al., 2021). Estos efectos pueden aparecer en la economía (e.g. disparidad de ingresos o diferencias en las condiciones de calificación de los préstamos), educación (e.g. políticas de admisión a colegios y/o universidades), trabajo (e.g. requisitos para acceder a ciertos trabajos), medios de comunicación (e.g. asociación exagerada de grupos minoritarios con violencia o pobreza, entre otros), los sistemas de justicia (e.g. diferencias entre grupos en las tasas de encarcelamiento por delitos similares) y en salud mental y física (e.g. estrés social y atención inferior) (Feagin, 2006; Sidanius & Pratto, 1999). En otras palabras, a diferencia de la discriminación individual, la discriminación institucional es la que realizan los grupos dominantes contra los grupos minoritarios, ya que, por definición, los grupos dominantes son los que generalmente controlan las instituciones sociales (Gause, 2021). En resumen, los grupos minoritarios rara vez pueden utilizar la discriminación institucional contra los grupos mayoritarios, aunque pueden utilizar la

discriminación individual (Fibbi et al., 2021; Small & Pager, 2020).

En tercer lugar, la discriminación estructural es un concepto más controvertido ya que se refiere a las políticas raciales, étnicas o de género de las instituciones dominantes y al comportamiento de las personas que controlan dichas instituciones e implementan esas políticas que tienen un efecto diferencial o nocivo sobre las minorías raciales, étnicas o de género (Oliver & Shapiro, 2006). En otras palabras, mientras que la discriminación institucional involucra específicamente procesos formales o sistemas legales (leyes, normas, instituciones, etc.) que dañan a los miembros de los grupos minoritarios, la discriminación estructural es el resultado prolongado de dichas políticas institucionales. Las ventajas de un individuo o grupo sobre otro se acumulan con el tiempo, reforzando las disparidades de manera que la desigualdad se sostenga y crezca con el tiempo (Oliver & Shapiro, 2006; Skadegård, 2017).

Si bien en algunas ocasiones se han considerado sinónimos (Williams & Sternthal, 2010), existen importantes implicaciones políticas en las diferencias entre discriminación institucional y discriminación estructural. Si se tiene la aspiración de combatir la discriminación institucional, será necesario convencer a los líderes —o a quienes desarrollen la política pública en esa institución en particular— de que no es moral ni legalmente correcto tratar deliberadamente a los grupos minoritarios de manera negativa (Groarke, 2018). Sin embargo,

estos argumentos son irrelevantes para erradicar la discriminación estructural (Sibley & Duckitt, 2013). En síntesis, la discriminación estructural no es intencional, ni siquiera ilegal, y sigue funcionando como siempre. Enfrentarlo, entonces, requiere el reexamen de los valores culturales básicos y de los principios fundamentales de la propia organización social (Oliver & Shapiro, 2006; Powell & DiMaggio, 1991; Zmigrod, 2020).

A pesar de que los tres tipos de discriminación tienen implicaciones importantes y siguen siendo relevantes en el contexto argentino, como era de esperar, la discriminación estructural sigue siendo la más complicada de abordar en comparación con las otras dos (Devine et al., 2000; Festinger, 1954). Sin embargo, debido a la pandemia del COVID-19, se han registrado nuevas denuncias que evidencian un aumento de la discriminación individual e institucional. Por ejemplo, se han identificado casos de mayor discriminación individual contra personal de salud (Jojoa, 2020), adultos mayores (Videgaray, 2021), personas de origen asiático (Díaz & Tello, 2021) y migrantes (Romero, 2021). Asimismo, también se han identificado casos de discriminación institucional, principalmente por parte del Estado (Valdés et al., 2020) y algunos centros educativos (Álvarez et al., 2020). Finalmente, hay evidencia que indica que las diferencias ideológicas entre los dos principales partidos políticos de Argentina se han acentuado durante la pandemia y han exacerbado los discursos de

*Análisis de los diferentes niveles de discriminación durante la Pandemia del COVID-19 en Argentina*

odio entre ambos bandos (Varela & Carbonetti, 2021).

Ranjbari et al. (2019), en línea con la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), sugieren que la sostenibilidad social durante la pandemia de COVID-19 no ha recibido tanta atención como la sostenibilidad económica y ambiental. Además, la mayoría de las investigaciones sobre sostenibilidad social se han realizado en el contexto de países desarrollados en lugar de países menos desarrollados o incluso en desarrollo. Por ejemplo, la evidencia específica indicó que a los chinos se les prohibió el acceso a los establecimientos (Chung, & Li, 2020), mientras que otros grupos étnicos minoritarios también estaban en mayor riesgo debido a comorbilidades, por ejemplo, altas tasas de hipertensión en las poblaciones negras (Go et al., 2014) y diabetes en los sudasiáticos (Unnikrishnan et al., 2018). Finalmente, los migrantes, particularmente aquellos sin documentos, evitan los hospitales por temor a ser identificados y denunciados (Devakumar et al., 2020). Por el contrario, un estudio longitudinal de seguimiento en Alemania encontró que la pandemia ha reducido los prejuicios contra los solicitantes de asilo (Schiller et al., 2022).

Con base en la evidencia controvertida mencionada anteriormente sobre los efectos de la pandemia de COVID-19 en el comportamiento discriminatorio, este estudio

tenía dos objetivos: por un lado, analizar indirectamente la discriminación estructural teniendo en cuenta los niveles de discriminación autopercebida en el último año de pandemia por los hombres y mujeres argentinos, incluyendo género, etnia y orientación sexual, así como el entorno específico donde se desarrolló, ya sea en el ámbito público, laboral, familiar o educativo. El segundo objetivo consistió en realizar un análisis comparativo de la discriminación individual (a partir del estudio de cómo se perciben los argentinos discriminadores) y la discriminación institucional (considerando la percepción de los participantes sobre cómo son los argentinos discriminadores en general y los entornos donde se vivió la discriminación).

A través de estos objetivos pretendemos hacer un aporte al análisis de la discriminación y las relaciones intergrupales conflictivas durante la pandemia, como un tema controvertido y de alta prioridad en Argentina. A continuación, informaremos sobre las estrategias metodológicas y los resultados, así como los objetivos y limitaciones del estudio desde la perspectiva de la discriminación social.

## **Método**

### *Participantes*

Consistió en estudio transversal y se administró una encuesta en línea geolocalizada con un muestreo por cuotas (Iliyasu & Etikan, 2021) según las diferentes regiones geográficas

de Argentina (ver Tabla 1). Se consiguieron 1534 protocolos completados y validados (con un error muestral de  $\pm 2,5\%$  y un nivel de confianza del 95%). El 51,7% ( $N = 794$ ) de quienes participaron eran mujeres, el 47,5% ( $N = 730$ ) hombres y el 0,6% ( $N = 10$ ) género no binario. La edad promedio de los participantes fue de 43,63 años ( $DT = 16,63$ ), con edades que

oscilan entre los 18 y los 75 años. En cuanto al nivel educativo, el 3% de la muestra tenía solo educación primaria (completa e incompleta), el 37,8% tenía educación secundaria (completa e incompleta), el 26,3% tenía educación terciaria, el 16,6% tenía educación universitaria incompleta y el 16,2% tenía estudios universitarios completos.

**Tabla 1.** Distribución de casos por región de residencia

Región	f	% de mujer	%	% del país *
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	166	55,42	10,8	8
Gran Buenos Aires	457	48,14	29,8	29
Interior Provincia de Buenos Aires	181	54,14	11,8	10
Región 1 (Córdoba, Santa Fe, Mendoza, San Luis, San Juan)	224	53,57	14,6	15
Región 2 (Salta, Jujuy, Catamarca, La Rioja, Santiago del Estero, Tucumán)	142	57,74	9,3	13
Región 3 (Misiones, Chaco, Formosa, Entre Ríos y Corrientes)	181	55,80	11,8	13
Región Patagonia (La Pampa, Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego)	183	53,55	11,9	11
<b>TOTAL</b>	<b>1534</b>	<b>51,70</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\*. Se indica el porcentaje aproximado de distribución de la población a nivel país según INDEC (2022).

Notas: f= Frecuencia

### Instrumentos

Se elaboró un cuestionario ad-hoc que incluía las siguientes variables:

*Autopercepción de haber sido víctima de discriminación, motivos y entornos:* con la intención de analizar indirectamente en qué medida los argentinos registran discriminación estructural en el país, se formularon tres preguntas a los participantes del estudio: 1) *“Teniendo en cuenta que esta encuesta es anónima, en el último año, ¿ha sufrido algún tipo de discriminación?”*. Las posibles

respuestas eran Sí o No. A quienes respondieron afirmativamente se les dio el siguiente mensaje: 2) *“Por favor indique cuál fue el motivo por el cual se sintió discriminado”*. Se permitió a los participantes seleccionar al menos un motivo entre una serie de opciones como género, ideología/creencias políticas, etnia, alguna condición física o mental que pudiera tener, orientación sexual, religión o creencia religiosa, algún motivo relacionado con el COVID-19 u otro. Finalmente, se les preguntó: 3) *“Por favor, indique en qué ambiente se sintió*

*Análisis de los diferentes niveles de discriminación durante la Pandemia del COVID-19 en Argentina*

*discriminado*". Los participantes pudieron seleccionar al menos una opción de ejemplos como trabajo, entorno educativo, entorno familiar o espacio público.

*Percepción de discriminación individual vs institucional en Argentina:* con la intención de analizar en qué medida los argentinos registran discriminación institucional o individual en Argentina, se preguntó a los participantes: "¿En qué medida te consideras una persona discriminadora?" y luego, "¿En qué medida considera a los argentinos como personas discriminadoras?". Los participantes debían responder utilizando un formato de respuesta tipo Likert con cinco opciones que iban desde "Ninguna" hasta "Mucha".

*Datos sociodemográficos:* se evaluó la autopercepción de género, edad, lugar de residencia y nivel educativo.

*Procedimiento*

A través de las redes sociales (Facebook, Instagram y Twitter) se invitó a participar a personas que cumplieran criterios de edad (mayores de 18 años) y criterios geográficos. Las cuotas de participantes se determinaron de acuerdo con la región del país, el género y la edad de los participantes (ver sección 1), de acuerdo con los límites estipulados para la distribución de la muestra. Antes de comenzar, los participantes leyeron un consentimiento informado y fueron informados sobre los

propósitos generales del estudio, así como la institución responsable de la recolección de datos. Para evitar posibles sesgos en las respuestas, se indicó a los participantes que el objetivo del estudio era conocer sus creencias y emociones hacia diferentes grupos sociales durante la pandemia del COVID-19. Además, se les proporcionó un correo electrónico de contacto por si deseaban mayor información y se les informó que los datos recabados en esta investigación sólo serían utilizados con fines académicos y científicos y estarían protegidos de acuerdo a la Ley Nacional 25.326 de protección de datos personales. Finalmente, el estudio fue realizado de acuerdo a los lineamientos de la Declaración de Helsinki.

*Análisis de Datos*

El análisis estadístico se realizó con SPSS 20.0 (Lizasoain & Joaristi, 2003). Ningún caso fue descartado de la muestra total por falta de valores, según Tabachnick y Fidell (2003) criterios ( $> 5\%$ ). En primer lugar, desarrollamos análisis descriptivos para conocer la autopercepción de haber sido víctima de discriminación y la autopercepción de discriminación por edad (frecuencias y porcentajes). Luego se utilizó el chi cuadrado ( $X^2$ ) para identificar diferencias según género y edad (rango de edad) de los participantes. Posteriormente, para analizar los motivos por los cuales las personas se sintieron discriminadas, los entornos donde se dió la discriminación, en

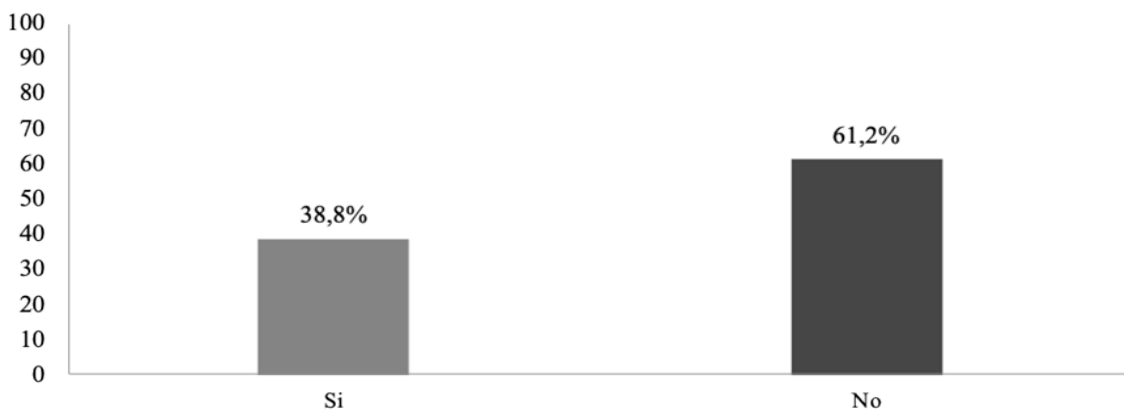
qué medida se consideraban a si mismas discriminadoras y en qué medida consideraban a los argentinos discriminadores, se analizaron frecuencias y porcentajes. Finalmente, para comparar los resultados por grupos, se realizó la prueba *T de Student* y el tamaño del efecto *D de Cohen* para las pruebas T.

## Resultados

### *Autopercepción de haber sido víctima de discriminación*

Se pidió a los participantes que respondieran al siguiente mensaje: “*Teniendo en cuenta que esta encuesta es anónima, en el último año, ¿ha experimentado algún tipo de discriminación?*” (Figura 1).

Figura 1. Autopercepción de haber sido víctima de discriminación en el último año.

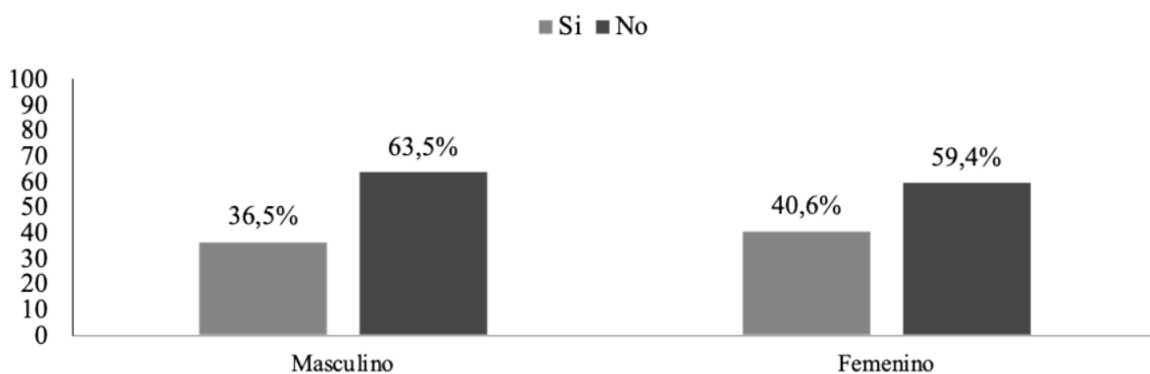


Según el Gráfico 1, cuatro de cada diez argentinos dijeron haber experimentado algún tipo de discriminación en el último año ( $N = 586$ ).

### *Autopercepción de haber sido víctima de discriminación por razón de género*

Se analizaron las diferencias en la autopercepción de haber sido víctima de discriminación en el último año según el género de los participantes (Figura 2).

Figura 2. Autopercepción de haber sido víctima de discriminación según género.





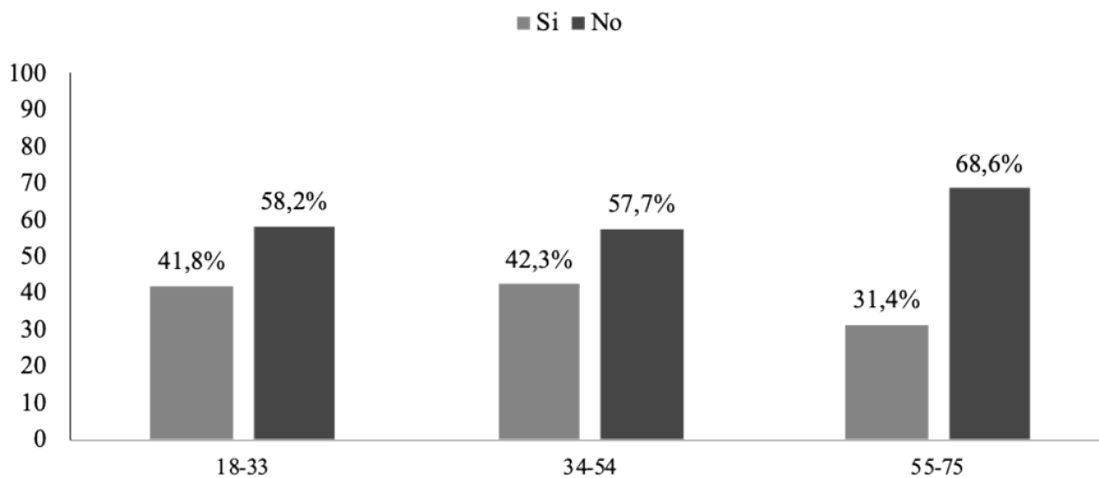
*Análisis de los diferentes niveles de discriminación durante la Pandemia del COVID-19 en Argentina*

Si bien la figura muestra que quienes se percibían de género femenino dijeron sentirse discriminados en mayor medida que quienes se percibían de género masculino, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las variables ( $X^2 = 2.574$ ;  $p = .109$ ).

*Autopercepción de la discriminación por edad*

Se analizó la autopercepción de discriminación según tres rangos de edad, 18 a 33, 34 a 54 y 55 a 75 (Figura 3).

**Figura 3.** Autopercepción de discriminación por edad.



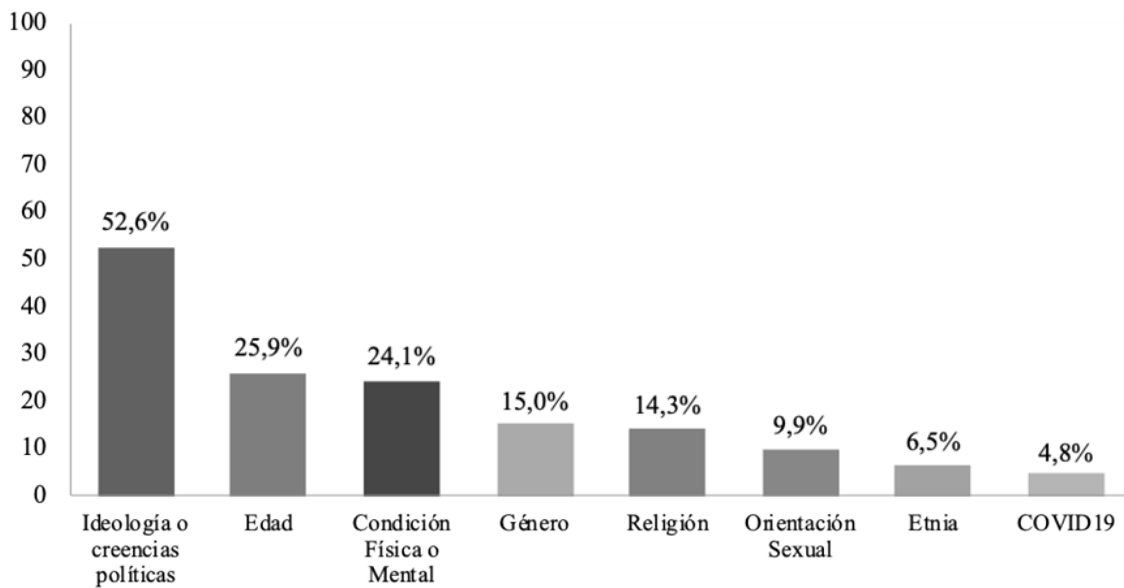
Se observaron diferencias significativas entre las variables ( $X^2 = 15.446$ ;  $p < .001$ ), siendo los más jóvenes quienes percibieron mayor discriminación en comparación con los participantes adultos involucrados en el estudio.

*Motivos por los que las personas se sintieron discriminadas*

A los participantes que habían indicado haber sufrido discriminación durante el último año ( $N = 586$ ) se les solicitó: “*Por favor, indiquen cuál fue el motivo por el cual se*

*sintieron discriminados*” y se les pidió que elijan al menos un motivo de una serie de opciones que incluía género, ideología/creencias políticas, etnia, alguna condición física o mental que pueda tener, orientación sexual, religión o creencia religiosa, algún motivo relacionado con el COVID-19 u otro. Debido a que los participantes podían seleccionar más de una opción, los porcentajes juntos suman más del 100% (Figura 4).

Figura 4. Motivos por los que las personas se sintieron discriminadas.



Como se puede observar en la Figura 4, dentro del subgrupo de participantes que indicaron haberse sentido discriminados en el último año ( $N = 586$ ), el 52.6% reportó que el motivo principal fue por su ideología o creencia política. Le siguió la edad (25,9%) y luego la condición mental o física (24,1%). Un tercer grupo estuvo compuesto por la autopercepción de discriminación por género (15%) y religión (14,3%). Finalmente, un último grupo indicó sentirse discriminado por su orientación sexual (9,9%), por su etnia (6,5%) y por motivos relacionados con el COVID-19 (4,8%). En cuanto al género, los participantes que se percibían como mujeres reportaron más experiencias de discriminación relacionadas con la edad ( $t(1512) = 7.424; p < .001; d$  de Cohen = .56;  $M$  mujer = 3.54;  $M$  hombre = 2.71) y género ( $t(1518) = 12.821; p < .001; d$  de Cohen = .47;  $M$  mujer = 4.19;  $M$  hombre = 2.55) que

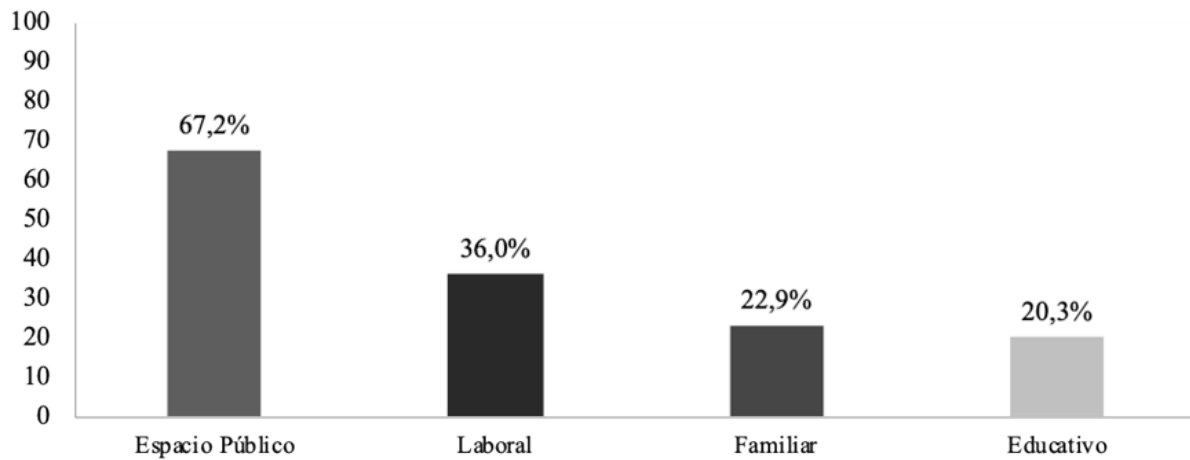
los hombres, mientras que los hombres indicaron haberse sentido más discriminados por su orientación sexual y su etnia en comparación con las mujeres participantes ( $t(1521) = 5.333; p < .001; d$  de Cohen = .41;  $M$  mujer = 2.36;  $M$  hombre = 3.53).

*Entornos donde los participantes experimentaron discriminación*

Posteriormente, a quienes indicaron sentirse discriminados en el último año ( $N = 586$ ) se les presentó el siguiente mensaje: “Por favor indique en qué ambiente se sintió discriminado” y pudieron elegir una opción entre varias que incluían en público, en entornos laborales, en entornos educativos o en entornos familiares. Los participantes podían indicar más de una opción (Figura 5). No se encontraron diferencias significativas según la edad y el sexo de los participantes con respecto a los entornos en los que sufrieron discriminación.

*Análisis de los diferentes niveles de discriminación durante la Pandemia del COVID-19 en Argentina*

**Figura 5.** Entornos donde los participantes sufrieron discriminación.

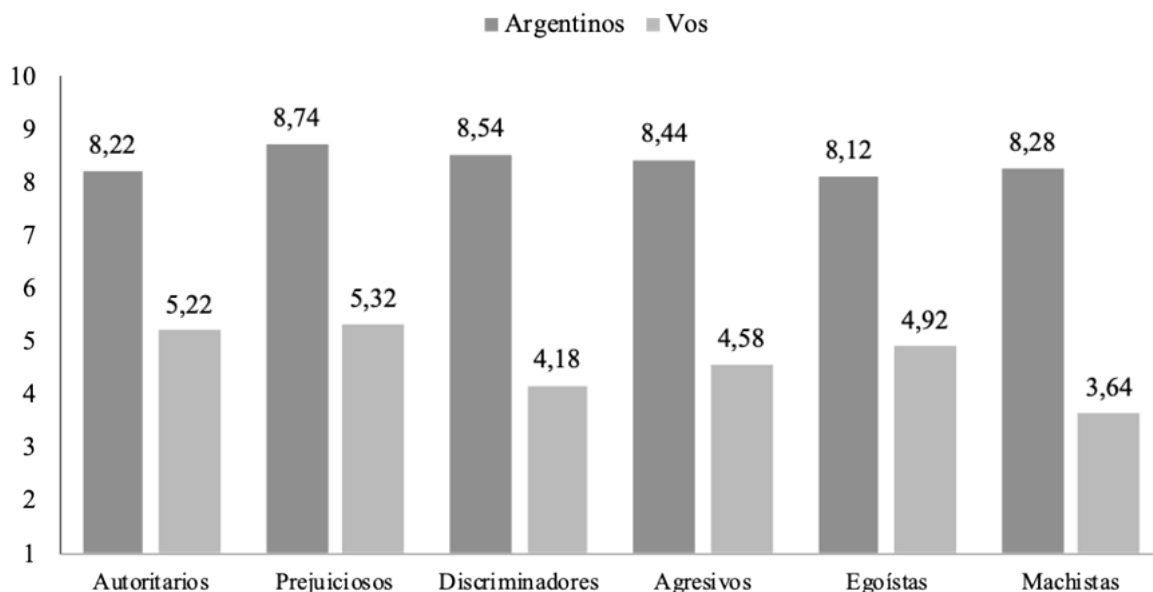


En cuanto a los ambientes que se muestran en la Figura 5, el mayor porcentaje informado fue en público (67,2%). Por su parte, el entorno donde menos discriminación se vivió fue en los entornos educativos (20,3%).

*Comparación de percepción de discriminación entre autopercepción (discriminación individual) y los argentinos en general (discriminación institucional)*

Se preguntó a los participantes “En qué medida considera que los argentinos son...” y luego “En qué medida se considera usted...” (Figura 6).

**Figura 6.** Comparación de percepción sobre discriminación individual (“usted”) y la discriminación institucional (“los argentinos”).



Como se puede observar en la Figura 6, la percepción de los participantes sobre los argentinos es muy negativa en relación a la discriminación mientras que la autopercepción disminuye considerablemente en contraste. Se encontraron diferencias significativas entre la discriminación autopercebida y la percibida en los argentinos en general ( $t(1508) = 60,373; p < ,001; d$  de Cohen = 2,10).

### **Discusión**

Considerando lo anterior, realizamos este estudio para avanzar en la comprensión de la discriminación durante la pandemia en Argentina. En cuanto a la autopercepción de discriminación entre todos los participantes, casi uno de cada cuatro participantes del estudio indicó haber sufrido algún tipo de discriminación en el último año de pandemia. Si tenemos en cuenta que en 2010 el INADI indicaba que el 33% de los argentinos había sufrido discriminación en algún momento de su vida, en efecto, la discriminación estructural hacia diferentes grupos sociales no solo sigue existiendo en Argentina (Etchezahar et al., 2022), sino que se ha incrementado debido a la pandemia y constituye un problema muy complejo. Al analizar los resultados por género, las diferencias no fueron estadísticamente significativas, mostrando algunas inconsistencias con hallazgos de estudios previos en otros países

donde las mujeres fueron más víctimas de prejuicios y discriminación que los hombres (Kirkman & Oswald, 2020). En este estudio, el principal motivo por el que las personas se sintieron discriminadas durante la pandemia fue la ideología o las creencias políticas, y los principales ámbitos donde se produjo fueron el ámbito público y el laboral. Al igual que en otros países de América Latina (Sibley & Duckitt, 2013), en Argentina la participación femenina en la política y en los lugares de trabajo formales sigue siendo desigual, problema que puede haber aumentado durante la pandemia y que puede haber resultado en una reducción de la percepción de discriminación femenina durante la pandemia en nuestro país.

Al indagar cuáles fueron los motivos por los que los participantes se sintieron discriminados, de el 100% de las personas que reportaron haber experimentado discriminación (38.8% del total de la muestra), el 52.6% de ellos reportaron que fue por “creencias políticas o ideológicas”. Estos datos pueden abordar una expresión de prejuicio que no fue considerada en este estudio: el prejuicio hacia personas con determinada ideología política (Festinger, 1954). En situaciones difíciles como la que vivimos durante la pandemia, se fortalecen las conflictivas diferencias intergrupales en el tema de la política partidaria, ya que los representantes gubernamentales encargados de la toma de decisiones están particularmente expuestos al escrutinio público según las

*Análisis de los diferentes niveles de discriminación durante la Pandemia del COVID-19 en Argentina*

distintas políticas que elijan para contener el desastre causado por el coronavirus (Sibley & Duckitt, 2013). A este indicador le sigue un 25,9% de autopercepción de discriminación por motivos relacionados con la edad y un 24,1% por su condición mental o física. Adicionalmente, aunque en menor medida, se observó un 15% de autopercepción de discriminación por motivos de género y un 14,3% de discriminación por motivos relacionados con la religión. La baja autopercepción de la discriminación por razón de género es especialmente destacable dado que avanzar en la igualdad de género es una de las principales deudas sociales en los países latinoamericanos como ya se ha dicho anteriormente. Finalmente, el 9,9% indicó haberse sentido discriminado por su orientación sexual, el 6,5% por su etnia y el 4,8% por motivos vinculados estrictamente con el COVID-19. Finalmente, los resultados referentes a los entornos donde los participantes sufrieron discriminación fueron en primer lugar el espacio público, seguido del laboral, luego el familiar y finalmente el educativo. El entorno educativo ofrece un fuerte apoyo contra el desarrollo del prejuicio, aunque no está exento del fenómeno. Sin embargo, el ámbito crítico aquí es el espacio público y el lugar de trabajo, siendo este último un claro indicador de discriminación institucional que debe ser reconsiderado a partir del desarrollo de políticas públicas.

Finalmente cabe destacar que la discriminación es una problemática que se presenta de múltiples maneras que van desde expresiones manifiestas e intencionales hasta otras más sutiles y ambiguas. Independientemente de la forma que adopte, la discriminación crea barreras para la igualdad de trato y oportunidades. Las teorías sobre cómo puede ocurrir el comportamiento discriminatorio son importantes para el desarrollo de modelos que ayuden a identificar y medir los efectos de la discriminación en la sociedad.

Aunque la discriminación todavía se practica abiertamente, se ha vuelto socialmente más inaceptable hacerlo. Como resultado, hoy en día es más probable que la discriminación adopte formas más sutiles espontáneas, ambiguas y pasar desapercibidas, particularmente a nivel institucional. Aunque las leyes adoptan formas específicas de discriminación ilegal intencional o estadística, sus formas más sutiles son difíciles de abordar desde dentro del ámbito legislativo. Por lo tanto, los cambios en los tipos de comportamiento discriminatorio tienen implicaciones para la medición de la discriminación. Como fue mencionado previamente, algunas formas de discriminación pueden ser más difíciles de identificar y pueden requerir la recopilación de datos nuevos y diferentes, así como el desarrollo de métodos de análisis adicionales.

Una limitación importante del presente estudio es la complejidad de evaluar la

discriminación institucional y estructural. Cabe señalar que es necesario seguir analizando con mayor profundidad el fenómeno de la discriminación, en particular los distintos tipos de indicadores que pueden dar cuenta de la discriminación institucional y estructural. Otra limitación del estudio fue que no se recogieron antecedentes de los participantes para conocer la autoidentificación con alguno de los grupos sociales discriminados. Sugerimos que los estudios futuros consideren este sesgo de muestra no intencional mediante el estudio de diversas poblaciones en profundidad. Finalmente, el diseño transversal del presente estudio no nos ha permitido sacar inferencias cuidadosas sobre los efectos del confinamiento por la pandemia en la discriminación, ya que los efectos observados podrían verse afectados por cambios no medidos en otras variables (e.g. grupo de referencia, situación económica, eventos políticos). Un diseño longitudinal de seguimiento podría haber indicado que los efectos de la pandemia sobre la discriminación pueden ser dinámicos.

### Referencias

Álvarez, M., Gardyn, N., Iardelevsky, A., & Rebello, G. (2020). Segregación educativa en tiempos de pandemia: Balance de las acciones iniciales durante el aislamiento social por el Covid-19 en Argentina. *Revista*

*Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(3), 25-43.

Amodio, D. M., & Cikara, M. (2021). The social neuroscience of prejudice. *Annual Review of Psychology*, 72, 439-469.

Appiah, A. (2000). Stereotypes and the Shaping of Identity. *The Brennan Center Symposium on Constitutional Law*, 88, 41-53. <https://doi.org/10.2307/3481272>

Bar-Tal, D.; Graumann, C. F.; Kruglanski, A. W.; Stroebe, W. (2013). Stereotyping and prejudice: Changing conceptions. *Springer Science y Business Media*. <https://www.springer.com/gp/book/9781461281658>

Branco, C., Ramos, M., & Hewstone, M. (2019). The association of group-based discrimination with health and well-being: A comparison of ableism with other “isms”. *Journal of Social Issues*, 74(3).

Chung, R. Y. N., & Li, M. M. (2020). Anti-Chinese sentiment during the 2019-nCoV outbreak. *The Lancet*, 395(10225), 686-687.

Crandall, C. S.; Eshleman, A.; O'brien, L. (2002). Social norms and the expression and suppression of prejudice: The struggle for internalization. *Journal of personality and social psychology*, 82, 359. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.3.359>

*Análisis de los diferentes niveles de discriminación durante la Pandemia del COVID-19 en Argentina*

- Derteano, P. F. M. (2021). Ejercicio exploratorio de comparabilidad de las prácticas de discriminación: los casos de la Argentina y Chile. *Cuestiones de Sociología*, (24), e111-e111.
- Devakumar, D., Shannon, G., Bhopal, S., & Abubakar, I. (2020). Racism and discrimination in COVID-19 responses. *The Lancet*, 395 (10231), 1194.
- Devine, P. G.; Plant, E. A.; Buswell, B. N.; Oskamp, S. (2000). *Breaking the prejudice habit: Progress and obstacles*. En S. Oskamp (Ed.), "The Claremont Symposium on Applied Social Psychology" Reducing prejudice and discrimination, Lawrence Erlbaum Associates, 185-208.
- Díaz, M. F. S., & Tello, A. G. R. (2021). COVID-19, derechos humanos y Estado frente al manejo de la Pandemia. *Revista Eurolatinoamericana de Derecho Administrativo*, 8(1), 233-254.
- Dovidio, J.; Hewstone, M.; Glick, P.; Esses, V. (2010). *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*. Sage pp. 10.  
<http://dx.doi.org/10.4135/9781446200919.n1>
- Esses, V. M. (2021). Prejudice and discrimination toward immigrants. *Annual Review of Psychology*, 72, 503-531.
- Etchezahar, E., Ungaretti, J., & Marchiano, F. (2022). "Economic support? They don't really need it". Prejudice towards Latin American immigrants in Argentina. *International Journal of Intercultural Relations*, 87, 37-41.
- Feagin, J. R. (2006). *Systemic racism: A theory of oppression*. Routledge/Taylor & Francis Group.  
<https://psycnet.apa.org/record/2006-20285-000>
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7, 117-140.  
<https://doi.org/10.1177%2F001872675400700202>
- Fibbi, R., Midtbøen, A.H., Simon, P. (2021). Theories of Discrimination. In: *Migration and Discrimination*. IMISCOE Research Series. Springer, Cham.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-030-67281-2\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-030-67281-2_3)
- Fidell, L. S., & Tabachnick, B. G. (2003). Preparatory data analysis. *Handbook of psychology: Research methods in psychology*, 2, 115-141.
- Gause, S. A. (2021). White privilege, Black resilience: Women of color leading the academy. *Leadership*, 17(1), 74-80.

- Go, A. S., Mozaffarian, D., Roger, V. L., Benjamin, E. J., Berry, J. D., Blaha, M. J., Dai, S., Ford, E. S., Fox, C. S., Franco, S., Fullerton, H. J., Gillespie, C., Hailpern, S. M., Heit, J. A., Howard, V. J., Huffman, M. D., Judd, S. E., Kissela, B. M., Kittner, S. J., Lackland, D. T., American Heart Association Statistics Committee and Stroke Statistics Subcommittee (2014). Executive summary: heart disease and stroke statistics--2014 update: a report from the American Heart Association. *Circulation*, *129*(3), 399–410.
- Groarke, P. (2018). *Dividing the state: Legitimacy, Secession and the Doctrine of Oppression*. Routledge.
- Iliyasu, R., & Etikan, I. (2021). Comparison of quota sampling and stratified random sampling. *Biom. Biostat. Biometrics and Biostatistics International Journal*, *10*, 24-27.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/la\\_discriminacion\\_en\\_tiempos\\_de\\_coronavirus.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/la_discriminacion_en_tiempos_de_coronavirus.pdf)
- Jojoa, C. M. B. (2020). Covid-19: La pandemia del maltrato contra el personal de la salud en tiempos de pandemia. *Interdisciplinary Journal of Epidemiology and Public Health*, *3*(1).
- Kirkman, M.; Oswald, D. (2020). Is it just me, or was that sexist? The role of sexism type and perpetrator race in identifying sexism. *The Journal of Social Psychology*, *160*, 236-247. <https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1634505>
- Lippert-Rasmussen, K. (2006). Racial Profiling Versus Community. *Journal of Applied Philosophy*, *23*, 191-205. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5930.2006.00326.x>
- Lizasoain, L., & Joaristi, L. (2003). *Gestión y análisis de datos con SPSS versión 11*. Madrid: Thomson.
- Lou, N. M., Noels, K. A., Kurl, S., Zhang, Y. S. D., & Young-Leslie, H. (2022). COVID discrimination experience: Chinese Canadians' social identities moderate the effect of personal and group discrimination on well-being. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*.
- Miconi, D., Li, Z. Y., Frounfelker, R. L., Venkatesh, V., & Rousseau, C. (2021). Socio-cultural correlates of self-reported experiences of discrimination related to COVID-19 in a culturally diverse sample of Canadian adults. *International Journal of Intercultural Relations*, *81*, 176-192.



*Análisis de los diferentes niveles de discriminación durante la Pandemia del COVID-19 en Argentina*

- O'Brien, L. T., & Merritt, S. K. (2022). Attributions to discrimination against Black victims in a multiracial society: isolating the effect of perpetrator group membership. *Personality and social psychology bulletin*, 48(1), 120-134.
- Oliver, M.; Shapiro, T. (2006). *Black Wealth/White Wealth: A New Perspective on Racial Inequality*. Routledge. <https://www.jstor.org/stable/24561111>
- Pager, D., & Shepherd, H. (2008). The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets. *Annual Review of Sociology*, 34, 181–209. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131740>
- Parolin, Z., & Lee, E. K. (2022). The Role of Poverty and Racial Discrimination in Exacerbating the Health Consequences of COVID-19. *The Lancet Regional Health-Americas*, 7, 100178.
- Pincus, F. L. (1994). From individual to structural discrimination. In *Race and ethnic conflict: Contending views on prejudice, discrimination and ethnoviolence*, 2nd ed.; F. L., H. J., Eds.; Routledge, pp. 82-87. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429497896-13/individual-structural-discrimination-fred-pincus>
- Pincus, F. L. (1996). Discrimination Comes in Many Forms: Individual, Institutional, and Structural. *American Behavioral Scientist*, 40, 186-194. <https://doi.org/10.1177/000276429604000209>
- Powell, W.; DiMaggio, P. *The New Institutionalism in Organizational Analysis* 1991. University of Chicago Press. <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/Chicago/N/bo3684488.html>
- Ranjbari et al., (2021). Three pillars of sustainability in the wake of COVID-19: A systematic review and future research agenda for sustainable development. *Journal of Cleaner Production*, 297, 126660.
- Romero, M. (2021). El hilo invisible. Mujeres migrantes trabajadoras del hogar en Argentina durante la COVID-19. *Revista Sociedad*, (42), 59-66.
- Rosenzvit, D. (2020). Política estatal afrodescendiente en Argentina: continuidades y rupturas entre el neoliberalismo y el kirchnerismo. *Trabajo y sociedad*, 21(34), 221-230.
- Schiller, B., Tönsing, D., Kleinert, T., Boehm, R., & Heinrichs, M. (2022). Effects of the COVID-19 pandemic nationwide lockdown on mental health, environmental concern,

- and prejudice against other social groups. *Environment and Behavior*, 54(2), 516-537.
- Sibley, C. G., y Duckitt, J. (2013). The dual process model of ideology and prejudice: A longitudinal test during a global recession. *Journal of Social Psychology*, 153, 448-466. <https://doi.org/10.1080/00224545.2012.757544>
- Sidanius, J.; Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139175043>
- Skadegård, M. (2017). With Friends Like these, Who needs enemies? Structural Discrimination and Good Intentions in Danish Everyday Contexts. *Nordic Journal of Migration Research*, 7, 214-223. <http://doi.org/10.1515/njmr-2017-0033>
- Small, M. L.; Pager, D. (2020). Sociological perspectives on racial discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 34, 49-67.
- Ungaretti, J., Etchezahar, E., & Barreiro A. (2020). Validation of the subtle and blatant prejudice scale towards indigenous people in Argentina. *Current Psychology*, 39, 1423-1429.
- Unnikrishnan, R., Gupta, P. K., & Mohan, V. (2018). Diabetes in South Asians: phenotype, clinical presentation, and natural history. *Current diabetes reports*, 18(6), 1-7.
- Valdés, P. R., Cámara, L. A., De La Serna, M., Abuabara-Turbay, Y., Carballo-Zárate, V., Hernández-Ayazo, H., ... & Li, P. (2020). Ataque al personal de la salud durante la pandemia de Covid-19 en Latinoamérica. *Acta médica colombiana*, 45(3), 55-69.
- Valentine, G., Jackson, L.; Mayblin, L. (2014). Ways of Seeing: Sexism the Forgotten Prejudice? *Gender, Place & Culture*, 21, 401-414. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2014.913007>
- Varela, L., & Carbonetti, A. (2021) La politización de la incertidumbre durante el Covid19: Cuarentena y crisis sociopolítica en la Argentina. *Revista de Demografía Histórica-Journal of Iberoamerican Population Studies*, 39(3), 207-224.
- Videgaray, C. M. (2021). Es la enfermedad de los viejitos. Covid-19, vejez y discriminación. Cuicuilco. *Revista de Ciencias Antropológicas*, 28(81), 49-73.
- Williams, D.; Sternthal, M. (2010). Understanding Racial-ethnic Disparities in Health: Sociological Contributions. *Journal of Health and Social Behavior*, 51, 15-27. <https://doi.org/10.1177/0022146510383838>

*Análisis de los diferentes niveles de discriminación durante la Pandemia del COVID-19 en  
Argentina*

Zmigrod, L. (2020). The role of cognitive rigidity in political ideologies: theory, evidence, and future directions. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 34, 34-39.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.cobeha.2019.10.016>

Recibido: Febrero, 2022 • Aceptado: Julio, 2022