

Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2023



Informe
Setembre 2024

Direcció de Serveis de Drets Humans, Justícia Global i Cooperació Internacional; Àrea de Drets Socials, Salut, Cooperació i Comunitat



Copyright

© Ajuntament de Barcelona, 2024

Avís legal

Tots els drets reservats. No es permet la reproducció total ni parcial de les imatges o textos d'aquesta publicació sense una autorització prèvia.

Títol

Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2023

Dipòsit legal

B 13549-2024

Coordinació de l'edició

Direcció de Serveis de Drets Humans, Justícia Global i Cooperació Internacional; Àrea de Drets Socials, Salut, Cooperació i Comunitat, Ajuntament de Barcelona. Setembre de 2024

Redacció

Centre de Recursos en Drets Humans i Oficina per la No Discriminació
Ajuntament de Barcelona

Amb informació i participació

de l'Oficina per la No Discriminació i la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació, formada per: ACATHI, ACAPPS, Àmbit Prevenició, Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consell de la Joventut de Barcelona (CJB), Consell Assessor de la Gent Gran (CAGG), Creación Positiva, Dincat, Exil, Federació ECOM, Federació Salut Mental Catalunya (FSMC), Federació Veus, Fil a l'Agulla, Fundació Secretariat Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia, L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius, Observatori contra l'LGTBI-fòbia, Plataforma per la Llengua, Xarxa d'Atenció a Persones sense Llar (XAPSELL), Sindicat de Llogateres, SOS Racisme Catalunya i Unió Romani.

També agraïm la col·laboració

de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD), de l'Institut Municipal de Serveis Socials, de la Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI, del Departament d'Interculturalitat, de la Direcció de Serveis de Salut, de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps de l'Ajuntament de Barcelona i de l'Institut Metròpoli.



Índex

Preàmbul	7
1. Introducció	8
2. Igualtat i no-discriminació: conceptes, mecanismes de garantia i novetats legislatives	10
3. Metodologia	24
3.1. La Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació	26
3.2. La importància de la denúncia i l'acció de l'OND	29
3.3. Categories analitzades	31
4. Les discriminacions a Barcelona	37
4.1 Percepció i vivència de les discriminacions als barris (ECAMB)	38
4.2 Discriminacions reportades a Barcelona durant el 2023 (OND i Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació)	43
4.2.1. A qui?	44
4.2.2. Per quin motiu?	47
4.2.3. Quin tipus de discriminació?	100
4.2.4. Qui discrimina?	105
4.2.5. On es discrimina?	108
4.2.6. Drets vulnerats	112
4.2.7. Actuacions i resultats	117
4.3. El dret a la salut mental: interseccionalitat i impacte de les discriminacions	124
5. Conclusions	130
6. Accions i reptes	138
7. Bibliografia	146
8. Glossari	151
Annexos	158
Annex 1: Llista de categories protegides per la no-discriminació	
Annex 2: Articles que recullen els principis d'igualtat i no-discriminació	
Annex 3: Lleis autonòmiques i municipals que protegeixen de les discriminacions	

Preàmbul

Barcelona és una ciutat oberta, diversa i cosmopolita, reconeguda arreu del món per la defensa i promoció dels drets de les persones, particularment de les més vulnerables. Des de l'Ajuntament treballem incansablement per reforçar encara més aquesta visió, i ho fem, entre d'altres motius, per assegurar que totes les situacions de discriminació s'identifiquen, gestionen i resolen.

El document que tens a les mans és la sisena edició de l'Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona, un instrument indispensable per identificar i analitzar els casos discriminatoris que es produeixen i es detecten a la ciutat. Només des de l'evidència, l'anàlisi i la reflexió pausada i detallada aconseguirem fer front a un repte, el de la discriminació, del qual cap persona està exempta i que ens interpel·la com a comunitat.

Aquest Informe també fa valer la tasca fonamental que duu a terme la **Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD)** i l'**Oficina per la No Discriminació (OND)**, que garanteixen una trajectòria vital digna per a totes les persones. El seu compromís i dedicació són actius de tota la ciutadania, i l'Ajuntament potenciarà el seu marc d'actuació en tot el que correspongui. Necessitem uns serveis públics exemplars i plenament capacitats per donar resposta a les amenaces socials, culturals i econòmiques que es plantegen amb les discriminacions.

Enguany, l'Informe centra el seu espai monogràfic en un fenomen d'importància creixent en el benestar social de la ciutadania, com és la salut mental. En els darrers anys, tant les institucions com la societat civil hem observat com problemes derivats del benestar psíquic de les persones han augmentat de manera exponencial, en particular entre els col·lectius més vulnerables, com ara la joventut. Les discriminacions no són alienes a aquest fenomen i per això l'Informe s'enfoca sobre com són i quines conseqüències tenen les estigmatitzacions envers les persones diagnosticades i envers totes les que veuen afectada la seva salut mental a causa de les discriminacions.

L'Informe fa palès que, durant el 2023, es van registrar 865 situacions de discriminació, 234 més que l'any anterior. Això representa un rècord històric de situacions identificades en tots els anys en què s'ha elaborat l'Informe i demostra com la sensibilització i la presa de consciència promouen uns índexs de denúncia més alts. A més, es demostra com el gènere continua sent un vector rellevant en les discriminacions: les dones representen 411 situacions, mentre que els homes es queden en 379.

El missatge és clar: s'ha avançat molt, però hem de continuar caminant cap a la plena garantia dels drets de tota la ciutadania i, en particular, de les persones que més pateixen les discriminacions, siguin quines siguin i passin on passin. Des de l'Ajuntament, tenim una voluntat ferma de seguir identificant, gestionant i reparant qualsevol estigmatització a Barcelona. Entre totes i tots aconseguirem viure en una ciutat en la qual totes les persones puguem desenvolupar la nostra vida en plenitud.

1 Introducció

El 2023, l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona va registrar 865 situacions de discriminació, cosa que representa un increment de 234 registres respecte a l'any anterior. El racisme continua sent el motiu principal de discriminació, amb 230 incidències; seguit de la salut, amb 217, i l'LGTBI-fòbia, amb 205. L'agent discriminador més important han estat entitats privades/empreses i els drets humans més vulnerats van ser quatre: integritat moral, servei públic de qualitat, prestació de serveis i integritat física.

L'Observatori de les Discriminacions a Barcelona és una iniciativa de participació coordinada entre la **Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD)** i l'**Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona** que, en coherència amb l'**article 30 de la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació**, contribueix a fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de la legislació específica en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, en introduir informació rellevant que permet conèixer les causes, extensió, evolució, naturalesa i efectes de la discriminació a la ciutat, així com especificar les situacions de discriminació i les denúncies i identificar patrons que permeten avançar en la protecció i la garantia dels drets humans.

Aquest és el sisè **informe anual de l'Observatori**, que recopila i analitza les situacions discriminatòries denunciades per les mateixes persones afectades, a través d'evidències quantitatives i qualitatives que han contribuït a establir mesures i polítiques de prevenció i protecció, i també a continuar superant la **infradenúncia**, promoure l'accés a la justícia i enfortir les capacitats per impulsar accions de suport i acompanyament a les persones afectades.

L'informe **incorpora com a novetat una anàlisi sobre l'impacte de les discriminacions en la salut mental** i mostra les conseqüències de l'estigmatització de les persones amb diagnòstic, així com de les persones que, en ser discriminades per altres motius no vinculats a la salut, veuen afectada significativament la seva salut mental.

L'apartat 2 d'aquest informe explica els principis d'**igualtat i no-discriminació** en complementarietat amb l'**enfocament de drets**, la igualtat substantiva des de l'enfocament de **gènere** i l'anàlisi interseccional. A més, es fa un repàs de les novetats normatives vinculades amb la igualtat de tracte i la no-discriminació, en què s'evidencien les recomanacions emeses pels mecanismes de protecció i garantia dels drets humans, en l'àmbit internacional i europeu.

L'apartat 3 explica la metodologia de l'informe i les categories analitzades, aportant informació sobre els objectius de la **Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD)**, la importància de la denúncia a través del servei de l'**Oficina per la No Discriminació (OND)**, els eixos de discriminació que treballen i el tipus d'atenció i resposta que ofereixen a les persones afectades per situacions de discriminació a la ciutat.

L'apartat 4 analitza les dades, quantitatives i qualitatives, basades en situacions discriminatòries que les persones afectades han donat a conèixer i han denunciat a través de l'**OND** i la **Taula SAVD** durant el 2023, així com algunes dades extretes de l'Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB), elaborada el 2022. També incorpora testimonis verídics de situacions reals que contextualitzen la realitat de les discriminacions a la ciutat i un monogràfic sobre l'impacte de les discriminacions en la salut mental de les persones afectades.

Els apartats 5 i 6 sintetitzen les conclusions de l'informe, així com les accions principals que s'han dut a terme el 2023 i el conjunt de reptes per al 2024 que, des de l'**Oficina per la No Discriminació** i les entitats de la **Taula SAVD**, s'han identificat per prevenir i erradicar les discriminacions.

2 Igualtat i no-discriminació: conceptes, mecanismes de garantia i novetats legislatives

“Privar les persones dels seus drets humans és posar en dubte la seva pròpia humanitat”
Nelson Mandela, activista i defensor de la llibertat i la igualtat del poble sud-africà.

Respectar, protegir i garantir els drets humans afavoreix la convivència en dignitat i justícia, i promou la integració de les persones en la vida quotidiana de la ciutat. L'Agència de Drets Fonamentals de la Unió Europea assenyalava que és imprescindible fer realitat les “ciutats de drets humans”. És a dir, ciutats on l'Administració local, les entitats privades, les empreses i la ciutadania assumeixen el seu compromís per garantir el compliment de les normes i els reglaments internacionals de drets humans, a través del desenvolupament de polítiques i normatives urbanes i la posada en pràctica de mesures específiques en tots els àmbits, assegurant així el respecte, la promoció i la protecció dels drets de totes les persones.¹

Des que l'Assemblea General de les Nacions Unides la va aprovar el 1948, la Declaració Universal dels Drets Humans (DUDH) reconeix la igualtat de tracte i la no-discriminació com a principis fonamentals per garantir els drets sense restriccions. Així ho assenyalava el seu segon article: “Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça,² color, **sexe**, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició”.

La **igualtat** fa referència a la universalitat dels drets humans i reconeix que totes les persones tenen dret a tenir drets com a factor inherent a la seva condició humana. La **no-discriminació** vol protegir les persones i els grups històricament exclosos del reconeixement dels seus drets i llibertats (dones, persones amb **discapacitat**, persones migrants, col·lectius LGTBIQ+, entre d'altres), els quals tenen reconeixement en diversos mecanismes internacionals, nacionals i locals.

1 Ciutats de drets humans a la Unió Europea. Guia per ajudar les autoritats locals a integrar els drets humans en la vida quotidiana de les persones. Oficina de Publicacions de la Unió Europea, 2023.

2 A la DUDH i en tractats, pactes, convencions i lleis posteriors s'empra el terme raça; des de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona considerem que és un terme que requereix un ús crític, **perquè no hi ha races entre la humanitat**, motiu pel qual optem pel terme *racialització* (vegeu-ne la definició al glossari).

Què és una discriminació? ³

És un acte que vulnera la dignitat, els drets humans i les llibertats fonamentals de les persones. És el tracte diferenciat, preferent, restrictiu, desfavorable, exclouent i injust entre les persones en qual-sevol escenari de la societat, sigui institucional, públic o privat, a causa d'estereotips, prejudicis i estigma social que es concreten en una acció de rebuig i agressió amb conseqüències perjudicials, directes o indirectes, per a les persones que la pateixen, perpetuant així la desigualtat i la violació dels drets humans.

Tota iniciativa dirigida a prevenir i erradicar les discriminacions és una qüestió de drets humans que implica la seva protecció, respecte, promoció i garantia. Això significa reconèixer que les persones són **titulars de drets**; que la ciutadania organitzada, les entitats i les empreses privades són **titulars de responsabilitats**, i que els estats, els governs locals, les seves institucions i el funcionariat són **titulars d'obligacions**. És el que s'anomena **actuar des d'un enfocament de drets**, en què cada titularitat assumeix un rol fonamental en la garantia del dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació, i en el reconeixement dels drets humans a totes les persones **en coherència i compliment dels mecanismes nacionals i internacionals creats per protegir-los**.

D'altra banda, gràcies al fet que les dones van emprendre el seu camí reivindicatiu per ser reconegudes "subjectes de drets", el principi d'igualtat davant la llei i d'igualtat de tracte es va començar a resignificar des de l'anomenada "**igualtat substantiva**", reconeguda per primera vegada en la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) el 1979.

La igualtat substantiva diu que no n'hi ha prou amb proclamar la igualtat davant la llei entre les persones, sinó que s'han de tenir en compte les seves realitats i condicions específiques per garantir que no hi hagi **discriminació directa ni indirecta** en la posada en pràctica de polítiques orientades a millorar les condicions de vida i l'exercici dels drets humans. També cal promoure l'accés a oportunitats i beneficis disponibles en la societat, en lloc de la mera "**igualtat formal**". ⁴

Assolir la igualtat substantiva és reconèixer i fer-se càrrec dels desavantatges històrics que vulneren el gaudi i l'exercici dels drets humans. És prendre consciència que en la societat **persisteixen opressions històriques, sistèmiques i estructurals** com el patriarcat, el **racisme**, el classisme, el **capacitisme**, l'**LGTBI-fòbia**, entre d'altres, que impacten de manera particular en les persones, d'acord amb les seves diferències i especificitats.

Les **mesures d'acció positiva** també garanteixen la **igualtat substantiva** i, tot i que tenen caràcter especial i temporal, contribueixen a accelerar la igualtat. Es tracta d'aplicar un tractament preferencial o positiu envers les persones que són discriminades per atenuar i reparar els perjudicis causats per la discriminació. Per exemple, les quotes de **gènere** en les llistes electorals poden contrarestar els efectes del desequilibri de poder entre els gèneres. El tractament preferent és necessari per assegurar una igualtat substantiva. ⁵

3 D'acord amb la Llei catalana 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

4 Manual de legislació europea contra la discriminació. Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA), 2018.

5 La Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial estipula que els programes d'acció afirmativa es poden sol·licitar a fi de rectificar la discriminació sistemàtica. Aquestes mesures, però, "en cap cas no poden tenir com a conseqüència el manteniment de drets desiguals o separats per als diversos grups un cop s'hagin assolit els objectius per als quals es van prendre".

Considerant la igualtat substantiva, es pot evidenciar amb claredat com una persona o un grup de persones, per les seves realitats i especificitats, es poden veure impactades per la **discriminació múltiple** (sense accés a un habitatge, sense accés a l'educació, sense reconeixement de ciutadania i sense accés a la justícia, entre d'altres), cosa que produeix una afectació triple o quàdruple en el reconeixement dels seus drets.

Finalment, des de la **interseccionalitat**, factors com l'edat, l'**ètnia**, el gènere, la classe social, l'origen i la religió, entre d'altres, són considerats eixos de desigualtat que afecten de manera significativa la vida d'una persona o grup de persones, segons el context on s'ubiquin i la intersecció que es crea entre aquests eixos en un mateix moment. Aquesta realitat evidencia una distribució desigual d'oportunitats, recursos i poder entre les persones. Així, **la desigualtat és alhora causa i conseqüència de la discriminació**.

La perspectiva interseccional ⁶ analitza la multidimensionalitat de les experiències de les persones en contextos d'opressió, posant l'atenció en la identitat, la igualtat i el poder com a elements clau que fan visible la **condició de desavantatge** en la protecció dels seus drets i en una posició de "no poder" en l'accés a les oportunitats. ⁷ Segons la **Carta Europea de Salvaguarda dels Drets Humans a la Ciutat**: "La ciutat és l'espai col·lectiu que pertany a totes les persones que l'habiten, les quals tenen dret a trobar-hi les condicions per a la seva realització política, social, econòmica, cultural i ecològica, i això comporta assumir deures de solidaritat". En consonància, a Barcelona, els **drets de ciutadania** s'assumeixen des d'una pràctica inclusiva de respecte a la diversitat de la ciutat. És a dir, on totes les persones tinguin un accés real, efectiu i en condicions d'igualtat a tots els drets humans reconeguts i garantits a la ciutat. Aquesta perspectiva significa el reconeixement de la ciutadania plena i la diversitat des de plantejaments d'interacció positiva i no-discriminació entre les persones i tenint en compte la proximitat dins del territori.

6 L'anàlisi interseccional va ser una aportació analítica de Kimberlé Williams Crenshaw (1989), acadèmica i professora nord-americana especialitzada en el camp de la teoria crítica de la *racialització*. Ella defineix la **interseccionalitat** com "el fenomen pel qual cada persona pateix opressió o té privilegi en funció de la seva pertinença a múltiples categories socials".

7 Resolució del Parlament Europeu, de 6 de juliol de 2022, sobre la discriminació interseccional a la Unió Europea: situació socioeconòmica de les dones d'origen africà, del Pròxim Orient, llatinoamericà i asiàtic (2021/2243[INI]).

Quins són els motius pels quals es discrimina?

En un context en què interactuen diverses opressions estructurals, les persones, **titulars de drets**, a causa de l'edat, **diversitat funcional**, **ètnia**, origen, **racialització**, religió, **sexe**, **gènere**, **orientació sexual**, idioma, cultura i altres factors, poden ser discriminades en rebre un tracte menys favorable que la resta de les persones que estan en una situació comparable. Una societat en la qual es permet o tolera la discriminació és una comunitat en què les persones es veuen privades d'exercir lliurement el seu potencial i autonomia.

Discriminar vol dir...

Tractar diferent, pitjor, a algunes persones o col·lectius, en funció de les seves característiques o situacions personals i impedir-los, de manera activa o bé passiva, el ple gaudi dels seus drets.

Motius pels quals es discrimina...



color de la pell,
origen ètnic/
nacional



gènere



creences
religioses



orientació sexual,
identitat i expressió
de gènere



ideologia



llengua



capacitats



posició
socio-econòmica



salut

0-99

edat

Quins tipus de discriminacions hi ha?

Les discriminacions es poden donar en qualsevol àmbit de la nostra vida: a casa, a l'escola, a la feina, quan ens desplaçem en transport públic o pel carrer, quan comprem a una botiga, quan anem de festa o quan ens dirigim a alguna administració pública, per exemple.

Aquestes discriminacions poden ser:

Directes

quan es tracta diferent a persones en situacions similars...

Indirectes

quan es tracta igual a persones que tenen situacions diferents, provocant un efecte desproporcionadament negatiu sobre un col·lectiu...



Restricció

Indirectes 0-99

Indirectes

Distinció

Exclusió

Preferència

Interseccionals

La majoria de persones estem travessades per diferents eixos de desigualtat, que ens afecten més o menys en funció del context social on ens trobem, i per tant podem ser discriminades per diferents motius. Sovint, la suma d'aquestes discriminacions produeix una desigualtat específica o interseccional.

Accions afirmatives

Les accions afirmatives, pel contrari, són diferències de tracte dirigides a aconseguir la igualtat prevenint o eliminant la discriminació que pateix un grup de persones en un àmbit determinat.

Protecció de la igualtat i la no-discriminació

La Declaració Universal dels Drets Humans (1948) assenyala: “Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets” (article 1). És a dir, tota persona pot aspirar de manera inalienable i en condicions d’igualtat al gaudi de tots els drets humans. A partir de la Declaració van sorgir diversos mecanismes internacionals, normatives nacionals i locals de drets humans que han determinat principis, mesures i procediments per garantir i fer efectiu el **dret a la igualtat i a la no-discriminació**.

A escala internacional hi ha més de vint instruments de l’Organització de les Nacions Unides (ONU) que donen resposta al problema de la discriminació, a través de convencions, declaracions, resolucions, plans d’acció i comitès de treball. Són especialment rellevants els següents: ⁸

- 1965** **Convenció internacional sobre l’eliminació de totes les formes de discriminació racial**
- 1966** **Pacte internacional de drets civils i polítics**
- 1966** **Pacte internacional dels drets econòmics, socials i culturals**
- 1979** **Convenció sobre l’eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones**
- 1989** **Convenció sobre els drets de la infància**
- 2006** **Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat**

En l’àmbit europeu, els Estats membres del Consell d’Europa s’han compromès a la no-discriminació en l’article 14 del **Conveni europeu de drets humans**: “S’ha d’assegurar el gaudi dels drets i llibertats sense cap distinció, especialment per raons de **sexe**, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o altres, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixement o qualsevol altra situació”. El **Protocol núm. 12**, addicional a aquest Conveni, augmenta la protecció contra la discriminació: “gaudi de qualsevol dret previst per la llei”, és a dir, de qualsevol dret que la legislació interna de l’Estat signatari reconegui a les persones. Per tant, s’inclou la discriminació en qualsevol dret legal, fins i tot quan no sigui reconegut pel Conveni. Així mateix, l’article 21 de la **Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea** assenyala: “Es prohibeix tota discriminació i, en particular, l’exercida per raó de **sexe**, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, **discapacitat**, edat o **orientació sexual**”.

⁸ El nom original de la Convenció de 1979 és en singular (“totes les formes de discriminació contra la dona”), però en aquest informe el redactem en plural (“les dones”) com a reconeixement a la seva diversitat i no com a col·lectiu homogeni. En el cas de la Convenció de 1989, el nom original és “Convenció sobre els drets de l’infant”, però en aquest informe utilitzem “infància” per fer un ús no sexista del llenguatge. El mateix fem en la Convenció de 1990, que parla de “treballadors migratoris i els seus familiars”, i ho hem canviat per “persones migrants i les seves famílies”.

A l'Estat espanyol, l'article 14 de la **Constitució de 1978** proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació, i la prohibeix per qualsevol circumstància personal o social. L'apartat segon de l'article 9 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions i remoure els obstacles perquè la igualtat sigui real i efectiva. La igualtat està vinculada de manera immediata amb la dignitat de la persona, que és un dels fonaments de l'ordre polític i de la pau social.

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació. Aquesta llei té per objecte prevenir i erradicar qualsevol forma de discriminació i protegir de manera efectiva les víctimes en tots els àmbits de la societat: Amplia els supòsits de discriminació sobre la base de qualsevol variable i introdueix expressament la malaltia o condició de salut, l'estat serològic i la predisposició genètica a patir patologies i trastorns com a possibles causes de discriminació, a més d'altres factors com l'edat, l'**expressió de gènere**, la llengua o la situació socioeconòmica, mantenint la clàusula de tancament de l'article 14 CE ("qualsevol altra circumstància personal o social"). També regula la **discriminació per error**,⁹ la **discriminació múltiple** i la interseccional, i incorpora com a conductes discriminatòries en si mateixes la inducció, l'ordre o la instrucció de discriminar.

A Catalunya, es disposa de la **Llei catalana 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**. Aquesta llei pretén eliminar qualsevol discriminació que es pugui donar per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o **ètnia**; opinió política o d'una altra mena; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; **sexe**, orientació, identitat sexual i de gènere o **expressió de gènere**; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra circumstància de la condició humana, real o atribuïda. Així mateix, promou l'erradicació del **racisme** i la **xenofòbia**; de l'**antisemitisme**, la **islamofòbia**, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'**aporofòbia** i l'exclusió social; del **capacitisme**; del sexisme; de l'**homofòbia**, la **transfòbia**, la bifòbia o la intersexofòbia.

La norma regula els drets i les obligacions de les persones físiques i jurídiques i defineix les mesures dels poders públics per prevenir, eliminar i corregir la **discriminació directa o indirecta**, tant en el sector públic com en el privat. Assenyala que l'Administració de justícia, els cossos i forces de seguretat públics i privats i les autoritats han d'adoptar mesures d'**acció positiva**, i han d'impulsar polítiques per fomentar la igualtat de tracte en l'àmbit privat i aconseguir acords entre els diferents sectors socials i econòmics. Així mateix, han de promoure que organitzacions i empreses duguin a terme accions de responsabilitat social destinades a fomentar condicions d'igualtat de tracte i no-discriminació.

L'Estatut de Catalunya, en el seu preàmbul, proclama com a "valors superiors de la seva vida col·lectiva la llibertat, la justícia i la igualtat". Específicament, en el seu **article 4, sobre drets i principis rectors**, assenyala la responsabilitat dels poders públics catalans de "promoure el ple exercici de les llibertats i els drets". Anima tots els poders públics a generar les condicions perquè la llibertat i la igualtat de les persones siguin efectives i facilitin la participació en tots els àmbits de la societat, i a impulsar valors com la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de **gènere** i el desenvolupament sostenible.

⁹ Es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades. Per exemple, casos en què una persona no és contractada, no és ascendida o no se li renova el contracte perquè l'ocupador o ocupadora creu erròniament que és homosexual o que pertany a una ètnia determinada o que està afiliada a un sindicat.

A Barcelona hi ha diverses normes municipals, com la **Llei 22/1998**, de la **Carta municipal de Barcelona**, que afirma la responsabilitat de l'Ajuntament de Barcelona de vetllar perquè a la ciutat no es produeixin conductes discriminatòries. Destaca que la ciutat i la ciutadania han de fer extensiu el seu zel en la defensa i protecció dels drets fonamentals a totes les persones que es trobin a la ciutat, fins i tot sense ser-ne residents (article 38). La disposició addic. 7a de la **Llei 19/2020** reconeix el règim jurídic especial de la ciutat de Barcelona, que, d'acord amb la Carta municipal, el dota de potestat sancionadora a la ciutat amb relació als comportaments xenòfobs, racistes i sexistes i li correspon la competència per regular aquestes conductes infractores i qualsevol altra conducta discriminatòria (...). Igualment, en relació amb la **Llei 11/2014**, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'**homofòbia**, la **bifòbia** i la **transfòbia**.

Tot el conjunt de normes jurídiques esmentades en aquest apartat és aplicable a la ciutat de Barcelona. Per fer-les efectives hi ha un seguit de mecanismes de garantia de drets que van de l'àmbit internacional al local. En l'àmbit local, destaca la Sindicatura de Greuges de Barcelona, que supervisa l'actuació de l'Administració municipal i dels serveis públics que en depenen, especialment en tot el que es refereix als drets i les llibertats establerts en la **Carta Europea de Salvaguarda dels Drets Humans a la Ciutat**.

Així mateix, cal destacar el paper de l'**Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona**, un mecanisme de garantia de drets humans a escala local, creada fa 25 anys i dirigida a atendre les vulneracions relacionades específicament amb l'àmbit de les discriminacions.

Novetats legislatives i de mecanismes internacionals de garantia i protecció durant el 2023

EIX/TEMA

NOVETAT

Antiracisme

Compromís del Govern de la Generalitat de Catalunya per un país lliure de racisme

El document presenta **70 mesures per a la transformació social i institucional**. Aquestes es divideixen en tres eixos: (1) l'accés equitatiu a drets i a les condicions materials de vida; (2) la memòria democràtica, el coneixement del racisme i la reparació, i (3) la transformació de les administracions.

Marc estratègic de ciutadania i inclusió, contra el racisme i la xenofòbia (2023-2027) del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions

El marc es planteja com una eina a disposició de les administracions públiques i altres institucions perquè puguin elaborar els seus propis plans d'acció i polítiques públiques. L'aspiració del marc és que totes les **comunitats autònomes tinguin accions o plans d'integració o prevenció del racisme; que almenys el 40% dels municipis amb més població d'origen estranger tinguin plans d'integració o prevenció del racisme, i que hagin augmentat les accions de l'Administració General de l'Estat** dedicades a la ciutadania, entre d'altres.

Adolescència i joventut

Pla d'adolescència i joventut de Barcelona 2023-2030

El pla pretén estendre la perspectiva juvenil en les àrees tècniques municipals que lideren programes, serveis i accions centrades en la població jove (12-35 anys). Es regeix pels principis de la **transversalitat, la perspectiva de gènere, la interseccionalitat, la territorialització, la mirada jove, la comunicació, la innovació i la millora contínua**. **Incorpora un total de 190 línies d'actuació per àmbits**, com la promoció d'habitatge dotacional per a joves, ajudes per fomentar l'emancipació, la incorporació d'un programa d'educació emocional i la promoció de dispositius municipals sobre els drets energètics, entre d'altres.

Antisemitisme

Pla nacional per a la implementació de l'Estratègia europea contra l'antisemitisme 2023-2030

El Pla nacional s'emmarca en l'Estratègia europea que té per objecte **sistematitzar i millorar els recursos i mesures de lluita contra l'antisemitisme i afavorir les condicions perquè les persones i les comunitats jueves puguin viure a Espanya** d'acord amb les seves creences i tradicionals en el marc de l'ordenament jurídic. El contingut del pla també inclou una línia d'acció sobre pedagogia, recerca i memòria.

Cures

Reunió d'alt nivell sobre la transició dels sistemes de cures envers models centrats en les persones i en la comunitat

Aquesta reunió va tenir lloc l'octubre a Madrid i va ser organitzada pel Ministeri d'Igualtat i el Ministeri de Drets Socials, Consum i Agenda 2030. Posant esment en l'aplicació de l'Estratègia europea de cures i els objectius de la Unió Europea per al 2030, es va dirigir a l'aprovació d'unes conclusions sobre **la transició dels sistemes de cures envers models d'assistència holístics, centrats en les persones, basats en la comunitat i amb perspectiva de gènere**. Entre altres coses, en aquestes conclusions es convida els Estats membres a proporcionar serveis assequibles d'educació infantil i atenció a la infància, així com a abordar l'escassetat de professionals qualificats en el sector de les cures.

Drets humans

II la nacional de drets humans (2023-2027)

El 6 de juny de 2023, el Consell de Ministres del Govern d'Espanya va aprovar aquest pla en compliment del compromís amb les Nacions Unides. El II Pla nacional de drets humans conté 421 mesures articulades al voltant de quatre grans eixos d'actuació:

- Obligacions internacionals i cooperació.
- Garantia dels drets humans.
- Igualtat de dones i homes com a garantia dels drets humans.
- Igualtat de tracte i protecció de grups específics com a garantia de drets.

Dret de vot

Declaració per estendre el dret de vot de les persones amb discapacitat a la Unió Europea

La Declaració de la Presidència del Consell de la Unió Europea sobre el dret a vot de les persones amb discapacitat ha rebut l'adhesió de 21 Estats membres i del Fòrum Europeu de la Discapacitat i el Consell Econòmic i Social. Aquesta declaració ha estat impulsada per Espanya, Alemanya i França per **assegurar l'accessibilitat en la participació política de les persones amb discapacitat**.

Alguns dels compromisos específics són reforçar el lideratge de les persones amb discapacitat mitjançant un augment del suport a les organitzacions que les representen, fomentar l'eliminació de barreres, especialment per als serveis digitals, i garantir l'accessibilitat del procés electoral.

Igualtat de gènere

Directiva (UE) 2023/970 per la qual es reforça l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones per un mateix treball o un treball d'igual valor

La Directiva del Parlament Europeu i del Consell, de 10 de maig de 2023, estableix requisits mínims per reforçar l'aplicació del principi d'igualtat de retribució per un mateix treball o un treball d'igual valor entre homes i dones i la prohibició de la discriminació mitjançant la transparència retributiva i el reforç dels mecanismes per fer-lo complir.

El concepte de discriminació inclou l'assetjament i l'**assetjament sexual**, la discriminació per raó de **sexe**, el tracte menys favorable en relació amb l'embaràs o el permís de maternitat, qualsevol tracte menys favorable i la **discriminació interseccional**.

Circular 1/2023, de 29 de març, de la Fiscalia General de l'Estat, sobre criteris d'actuació del Ministeri Fiscal després de la reforma dels delictes contra la llibertat sexual operada per la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre.

Aquesta circular se centra en l'**enfocament de gènere derivat del Conveni d'Istanbul**, aplicable a Espanya, i destaca que la perspectiva de gènere com a principi normatiu vinculant constitueix un principi rector de l'ordenament jurídic que haurà d'informar la interpretació i l'aplicació del dret i la valoració de la prova. A conseqüència del nou article 194 bis del Codi Penal, que assenyala: "Les penes previstes en els delictes d'aquest títol s'han d'imposar sense perjudici de la que pugui correspondre pels actes de violència física o psíquica que es duguin a terme", les penes que corresponguin pel delicte contra la llibertat sexual s'han de castigar per separat dels actes de violència física o psíquica concrets que es cometin en la seva execució.

La circular insta a extreure la cautela a l'hora d'investigar si hi ha **lesions psíquiques**. A més, s'analitza la concurrència del **consentiment**, de manera que imposa un deure de diligència que exigeix explorar de manera responsable el consentiment de la víctima abans d'executar sobre ella actes amb significació sexual.

Igualtat i no-discriminació

Resolució del Parlament Europeu sobre la lluita contra la discriminació a la Unió Europea

Pel que fa a la involució creixent en els drets fonamentals, la resolució del 19 d'abril de 2023 de la Unió Europea oferiria un marc global per combatre la discriminació a escala de la Unió i eliminaria llacunes del marc vigent per garantir la protecció des d'un enfocament horitzontal i per a totes les persones.

La resolució també demana als Estats membres i a la Comissió que promoguin la **recopilació de dades sobre igualtat** i lamenta l'augment de la discriminació a tota la UE.

Igualtat i no-discriminació

II Pla nacional de drets humans del Ministeri de la Presidència, Justícia i Relacions amb les Corts (2023-2027)

El pla es desenvolupa a través dels eixos d'actuació següents: **obligacions internacionals i cooperació, garantia dels drets humans, igualtat de dones i homes com a garantia dels drets humans i igualtat de tracte i protecció de grups específics com a garantia de drets**, i també mitjançant objectius generals i específics. Inclou un apartat de governança, seguiment, sistema d'avaluació i rendició de comptes per a l'anàlisi del procés i dels resultats en el termini de vigència del pla.

Orientació sexual, identitat i expressió de gènere

Declaració de ministres responsables de polítiques LGTBIQ a la Unió Europea "Avançant els drets LGTBIQ a Europa"

La declaració expressa el compromís dels Estats signants amb el principi **d'autodeterminació de gènere** i convida la Comissió Europea i els Estats membres a **promoure i adoptar diverses mesures per garantir els drets LGTBIQ**, com l'aprovació d'estratègies europees i nacionals, entre d'altres. Ha estat subscripta per un total de 16 Estats membres, incloent-hi Espanya.

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI

L'objectiu de la llei és desenvolupar i garantir els drets de les persones **LGTBI** erradicant les situacions de discriminació per a un gaudi ple de l'**orientació sexual**, la identitat sexual, l'**expressió de gènere**, les característiques sexuals i la diversitat familiar. La llei se centra en l'àmbit laboral i estableix que les **empreses de més de 50 persones treballadores hauran de tenir un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI** i un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI. També exigeix que s'inclouï una referència expressa a les persones trans.

Aquesta circular se centra en l'enfocament de **gènere** derivat del Conveni d'Istanbul, directament aplicable a Espanya, i destaca que la perspectiva de gènere com a principi normatiu vinculant constitueix un principi rector de l'ordenament jurídic que haurà d'informar la interpretació i l'aplicació del dret i la valoració de la prova.

A conseqüència del nou article 194 bis del Codi Penal, que assenyal·la: "Les penes previstes en els delictes d'aquest títol s'han d'imposar sense perjudici de la que pugui correspondre pels actes de violència física o psíquica que es duguin a terme", les penes que corresponguin pel delictes contra la llibertat sexual s'han de castigar per separat dels actes de violència física o psíquica concrets que es cometin en la seva execució. La circular insta a extremar la cautela a l'hora d'investigar si hi ha lesions psíquiques.

En aquesta circular també s'analitza la concurrència del consentiment, de manera que s'imposa un deure de diligència que exigeix explorar de manera responsable el consentiment de l'altra part abans d'executar sobre ella actes amb significació sexual.

Llei orgànica 1/2023 per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2010 de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs

Aquesta llei orgànica té per objecte garantir els drets fonamentals en l'àmbit de la salut sexual i de la salut reproductiva, **regular les condicions de la interrupció voluntària de l'embaràs i dels drets sexuals i reproductius**, així com establir les obligacions dels poders públics perquè la població arribi i mantingui el màxim nivell possible de salut i educació en relació amb la sexualitat i la reproducció. Així mateix, s'adreça a **prevenir i donar resposta a les manifestacions de la violència contra les dones en l'àmbit reproductiu**.

Declaració ministerial conjunta sobre la garantia de la salut sexual i els drets sexuals i reproductius a la Unió Europea

Els països signants declaren que la salut i els **drets sexuals i reproductius** són crucials per al dret de totes les dones i nenes a l'**auto-determinació i a decidir lliurement i responsable sobre totes les qüestions relacionades amb la seva sexualitat i la seva salut sexual i reproductiva**, lliures de discriminació, coacció o violència. Fan una crida a les institucions de la Unió Europea i als Estats membres perquè, entre d'altres, assegurin l'accés universal a aquests drets i **garanteixin l'accés a l'avortament segur i legal**.

3 Metodologia

L'Observatori de les Discriminacions a Barcelona és una aliança entre titulars de responsabilitats i titulars d'obligacions en la lluita per la igualtat a la ciutat i per la protecció de la ciutadania en la seva qualitat de titulars de drets. Des que es va impulsar el 2018, ha originat un aprenentatge col·lectiu que està donant lloc a una metodologia participativa en el procés de recollida, anàlisi i sistematització de la informació. S'hi uneixen trajectòries, experiències i sabers que posen en relleu la realitat de les discriminacions, alhora que enforteix capacitats per a la investigació, prevenció i denúncia envers la construcció d'una ciutat de drets, on la igualtat de tracte i la no-discriminació siguin una realitat.

El procés metodològic aplicat a l'Observatori concep com a agent actiu en la construcció de coneixement sobre les discriminacions la societat civil organitzada que integra la **Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD)**, que aporta dades quantitatives i qualitatives de situacions de discriminació que anualment atenen i acompanyen, així com les seves anàlisis en relació amb el context polític, socioeconòmic i normatiu que afecta el seu rol com a titulars de responsabilitats en la defensa de drets i la denúncia de les discriminacions.

Informació clau de l'Observatori: situacions de discriminació ateses

La informació quantitativa i qualitativa analitzada a l'Observatori prové del procés d'atenció directa a persones afectades per situacions de discriminació que cada entitat de la **Taula SAVD** du a terme, segons l'eix de discriminació sobre el qual treballi. No és només una tasca d'observació i recopilació, sinó de treball directe amb les víctimes que implica acompanyar-les i assessorar-les, fer-ne un seguiment individual i denunciar fins a trobar una solució o reparar la situació.

Cal assenyalar que no tots els eixos de discriminació estan representats en la **Taula SAVD** —perquè cada entitat té capacitats tècniques diferents en l'atenció i en el registre de casos—, la qual cosa provoca que alguns eixos quedin subrepresentats. A més, els nivells alts s d'**infradenúncia**¹⁰ no permeten conèixer tots els casos.

El treball de cada entitat de la **Taula SAVD** està condicionat als recursos humans, tècnics i econòmics de què disposa cada any. Per aquest motiu, la quantitat de casos que aporten dependrà de la variabilitat de la seva realitat interna. Un any poden aportar en detall informació completa de cada cas atès en l'aspecte quantitatiu, i l'any següent només ofereixen informació qualitativa. Això fa que la informació de les discriminacions varïi d'un informe a l'altre, encara que la metodologia de recollida es mantingui.

L'informe inclou també dades quantitatives i qualitatives de l'**Oficina per la No Discriminació (OND)**, que anualment rep denúncies de persones afectades per situacions de discriminació, a les quals presta acompanyament psicosocial, assistència jurídica i psicològica, i acompanya en processos de resolució de conflictes. En complementarietat, s'hi incorporen dades d'altres serveis i òrgans municipals que treballen en eixos específics de discriminació. El **Centre de Recursos en Drets Humans (CRDH)** facilita la recollida, sistematitza i analitza la informació aportada, a més d'acompanyar espais d'anàlisi participativa al costat de les entitats de la **Taula SAVD** i l'**OND**, com ara el desenvolupament d'un tema monogràfic que ressalta una problemàtica específica del context actual que, en intersecció amb els eixos de discriminació, pot condicionar el compliment i la garantia dels drets humans a la ciutat. Cada any s'aprofundeix en un tema rellevant, i enguany tracta sobre l'impacte de les discriminacions en la salut mental, recollit a l'**apartat 4.3**.

Des de l'any 2020, l'informe també incorpora les dades de l'**Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB)**, publicada per l'Institut Metròpoli cada dos anys, que aporta dades sobre les discriminacions a la ciutat. Aquesta informació es mostra a l'**apartat 4.1**.

10 Segons l'informe RADAR ECOM 2021, la infradenúncia és una realitat latent en els casos de discriminació. Moltes de les persones afectades argumenten diversos motius pels quals no denuncien: perquè no serveix per a res, perquè el procés de denúncia és complicat, per evitar molèsties, per manca de temps, per por i perquè no té importància. La no denúncia de les situacions de discriminació i de les vulneracions de drets obstaculitza la detecció de l'impacte de les discriminacions en el reconeixement dels drets humans, la identificació de grups en més risc, l'evidència de llocs on es produeixen amb més prevalença i qui les comet. Sense la denúncia és molt difícil visibilitzar i conscienciar sobre les vulneracions que experimenten les persones i establir mesures preventives que permetin prevenir i erradicar aquesta realitat.

3.1

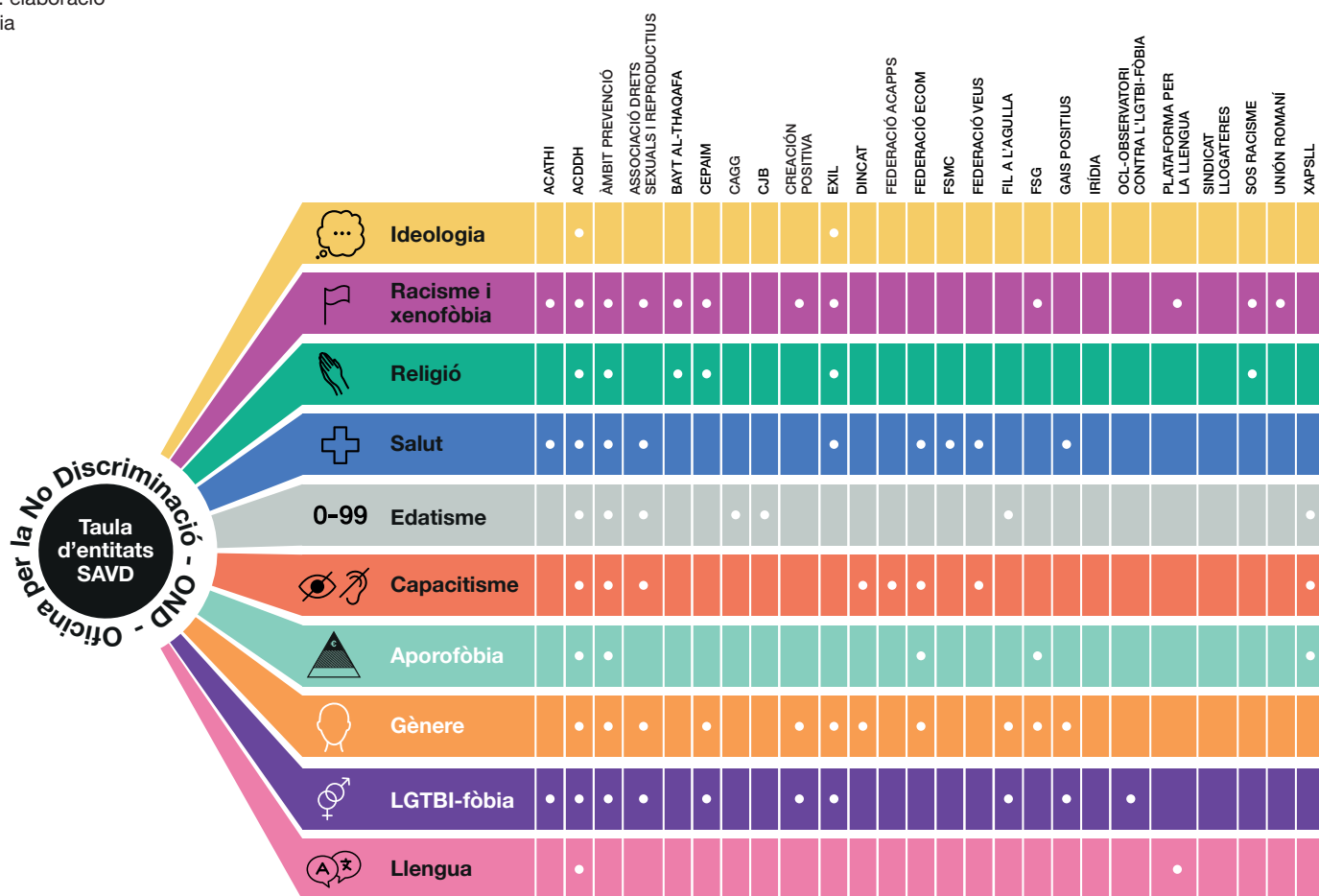
La Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació

La **Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD)** sorgeix l'octubre del 2017, arran del treball conjunt en matèria de defensa de drets i lluita contra les discriminacions entre l'Ajuntament de Barcelona, a través de l'**OND**, i les entitats socials de la ciutat que presten atenció a les persones víctimes de discriminació. **La Taula SAVD ha anat enfortint la seva participació i actualment està formada per la mateixa OND i 25 entitats:** ACATHI, Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consell de la Joventut de Barcelona (CJB), Creación Positiva, Dincat, Exil, Federació ECOM, Federació Salut Mental Catalunya (FSMC), Federació Veus, Fil a l'Agulla, Fundació Secretariat Gitano (FSG), Gais Positius, Irdia, Observatori contra l'LGTTBI-fòbia (OCL), Plataforma per la Llengua, Xarxa d'Atenció a Persones sense Llar (XAPSL), Sindicat de Llogateres, SOS Racisme Catalunya, Unió Romani, ACAPPS, Àmbit Prevenció, Consell Assessor de la Gent Gran (CAGG) i L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius.

Cada entitat treballa i actua pels drets humans de determinats grups i col·lectius a la ciutat, i té experiència de treball en l'atenció de casos de més d'un eix de discriminació, tal com es mostra a la **infografia 2**.

Infografia 2 – Eixos de discriminació que treballen l'OND i la Taula SAVD

Font: elaboració pròpia



* A la infografia es mostren només els principals eixos de treball de les diferents entitats de la Taula; l'OND, s'ha situat al mig ja que treballa de manera transversal tots els eixos de discriminació.

** Algunes entitats de la Taula no treballen segons eixos de discriminació, sinó per temàtiques, com és el cas del **Sindicat de Llogateres**, que s'especialitzen en les discriminacions en l'àmbit de l'habitatge; o bé en funció de l'agent que exerceix la discriminació, com és el cas d'**Irdia**, que treballa en l'àmbit de la violència institucional.

Els objectius de la **Taula SAVD** són els següents:

- Compartir informació de serveis d'atenció a víctimes, així com metodologies de treball i protocols de derivació des d'un marc d'actuació amb **enfocament de drets**, de **gènere** i **interseccionalitat**. Actualment, hi ha dos protocols en marxa: el protocol municipal contra l'**LGTBI-fòbia** i el protocol d'actuacions per fer front a discriminacions per **racisme**.¹¹
- Elaborar una radiografia conjunta de la ciutat, mitjançant l'informe anual, de la realitat de les discriminacions.
- Enfortir capacitats en la defensa de drets humans a través de processos formatius a les entitats. Des del **CRDH** i l'**OND** s'organitzen formacions generals sobre discriminacions per a persones tècniques i usuàries de les entitats socials, així com formacions especialitzades en l'àmbit de la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Federació Veus

La nostra participació en l'**Taula SAVD**, ens permet donar visibilitat a un gran nombre de situacions de discriminació per les quals travessen les persones que estan vinculades al nostre servei o que el freqüenten. D'altra banda, ens facilita compartir i treballar conjuntament en la millora de les situacions discriminatòries que, sovint, es produeixen a l'Administració pública i que provoquen les violències institucionals. Les entitats som, en definitiva, la porta d'entrada i escolta d'aquestes situacions i defensores dels drets de les persones afectades per les discriminacions.

Cada entitat atén persones que s'han vist perjudicades per situacions de discriminació i les acompanya amb assessoria psicològica, socioeducativa, psicosocial, jurídica, o incidència pública, entre d'altres, segons la seva trajectòria i capacitat (vegeu la **infografia 3**). Anualment, fan un registre dels casos produïts a la ciutat, els quals es comptabilitzen en aquest informe.

XAPSLL

La incorporació de la **XAPSLL** a la **Taula SAVD** ha significat potenciar el treball en equip i l'enriquiment mutu. Ha despertat més complicitats i ha ampliat la mirada sobre la prevenció i lluita contra les discriminacions.

Ha servit també per donar a conèixer l'**aporofòbia** com a eix de discriminació entre altres serveis i entitats no vinculades al sensellarisme.

Finalment, ha ajudat a fer conèixer, a través de l'**OND** i l'Informe de les Discriminacions, el treball desenvolupat per totes les entitats de la **XAPSLL**, així com el seu compromís a prevenir i erradicar l'aporofòbia a Barcelona.

11 Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per LGTBI-fòbia. Disponible a: http://observatori.cat/wp-content/uploads/2020/05/protocol_LGTBI-fòbia_FINAL.pdf

Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme. Disponible a: <https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL%20racisme%20BCN-DEFINITIU.pdf>

Infografia 3 – Atenció i resposta de l'OND i les entitats de la Taula SAVD

Font: elaboració pròpia

Entitats	Suport i acompanyament									Denúncia	
	Psicològic	Psicosocial	Socioeducatiu	Orientació jurídica	Incidència pública	Intermediació	Conciliació	Mediació	Derivació a organització especialitzada	ADMINISTRATIVA	PENAL
OND	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
ACATHI	●	●	●		●				●		
ACDDH				●	●				●	●	●
ÀMBIT PREVENCIÓ	●	●	●	●	●				●		
ASSOCIACIÓ DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS	●	●	●		●				●	●	
BAYT AL-THAQAFI	●	●		●	●	●		●	●		
CEPAIM			●	●	●			●	●	●	
CAGG					●				●		
CJB					●						
CREACIÓ POSITIVA					●						
DINCAT		●	●	●	●						
EXIL	●	●	●						●		
FEDERACIÓ ACAPPS			●		●	●			●	●	
FEDERACIÓ ECOM		●		●	●	●			●	●	
FSMC		●		●	●				●		
FEDERACIÓ VEUS		●			●						
FIL A L'AGULLA	●		●		●				●		
FSG		●	●	●	●		●		●		
GAIS POSITIUS	●	●		●					●	●	
IRÍDIA		●		●	●				●		●
OCL-OBSERVATORI CONTRA L'LGTDI-FÒBIA	●	●		●	●	●			●	●	●
PLATAFORMA PER LA LLENGUA	●	●		●	●	●		●	●	●	●
SINDICAT LLOGATERES		●	●	●	●				●		
SOS RACISME		●		●	●	●				●	●
UNIÓ ROMANÍ		●		●	●						
XAPSSL	●	●	●	●	●			●	●	●	●

L'**Oficina per la No Discriminació (OND)** és el servei municipal dirigit a atendre les vulneracions de drets humans relacionades amb els diferents tipus de discriminació. S'encarrega d'atendre, assessorar, fer mediació i sol·licitar sanció, i també fa una tasca d'informació, formació i sensibilització sobre els drets i les obligacions reconegudes a la ciutat.

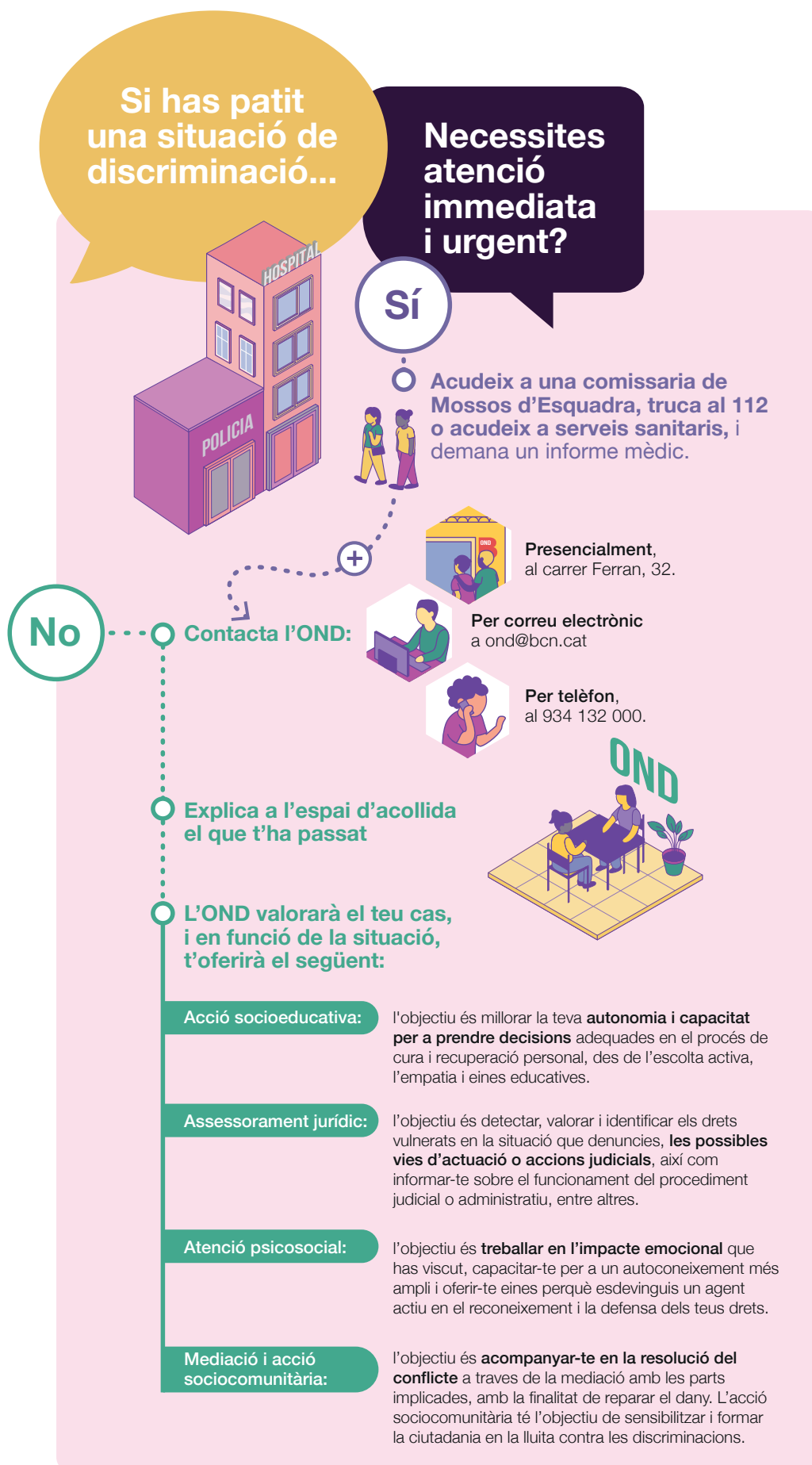
L'**OND** actua des d'una mirada interseccional i un **enfocament de drets** en el tractament de les situacions de discriminació, i està integrada per professionals d'educació social, treball social, psicologia, dret i mediació amb formació en drets humans, amb experiència en intervenció, assessoria i atenció a persones discriminades. A més, treballa amb altres serveis de l'Administració, entitats defensores de drets i ciutadania en general.

Els àmbits que estructuraven el treball de l'**OND** són dos: **l'àmbit de prevenció i l'àmbit de garantia**. La tasca de prevenció està encaminada a promoure una acció socioeducativa de promoció, divulgació i sensibilització en drets, en coordinació amb altres serveis de l'Ajuntament i el **Centre de Recursos en Drets Humans**. La tasca de garantia implica atenció, acompanyament, anàlisi i assessoria en casos de discriminació, per protegir i donar suport a les persones afectades; a més, s'utilitza la conciliació, la intermediació i la mediació com a mecanismes alternatius a la sanció per a la resolució de conflictes entre particulars, entitats o empreses i l'Administració.

Tant per a l'acció de prevenció com de garantia, la denúncia dels casos de discriminació i la seva resolució poden representar un canvi i una transformació profunds. Permeten identificar on, com, qui i cap a qui es cometen les discriminacions a la ciutat. Aquesta informació és clau per dissenyar polítiques i mesures encaminades a erradicar aquesta problemàtica, com és el cas dels dos protocols d'actuació davant situacions de discriminació per motiu d'**LGTBI-fòbia** i per motiu de **racisme**. A la **infografia 4** compartim el circuit d'atenció que presta l'**OND** en casos de discriminació.

Infografia 4 – Circuit d'atenció en casos de discriminació OND

Font: elaboració pròpia

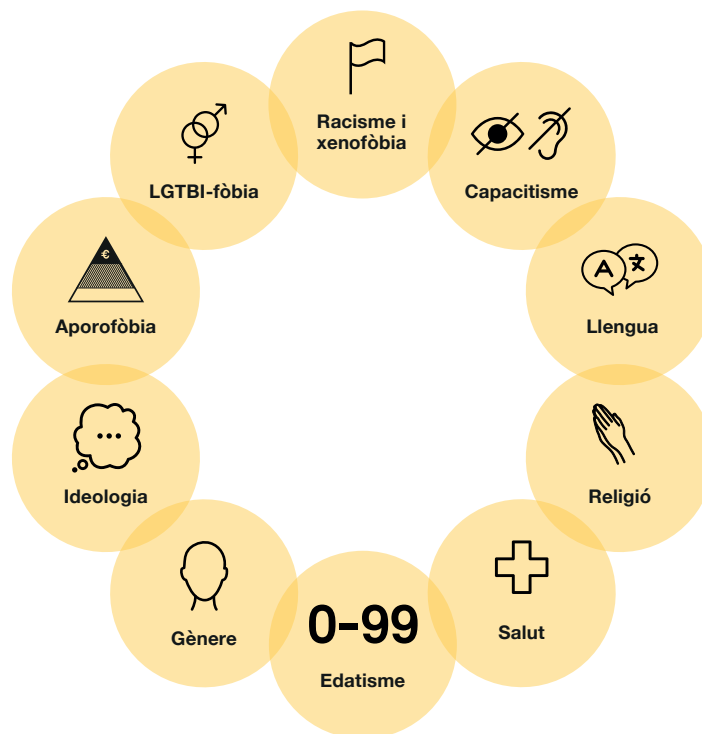


El procés de recopilació d'informació i anàlisi de l'informe de l'Observatori s'organitza en les categories següents:

- 1 A qui es discrimina?** Conèixer el perfil de les persones que són discriminades és fonamental per focalitzar les mesures de prevenció davant les discriminacions, impulsar mesures d'**acció positiva** i prendre consciència ciutadana de quins sectors de població estan més exposats a patir-ne. D'aquestes persones, es recullen tres dades bàsiques: el **gènere**, l'edat i la **situació administrativa** de la **persona afectada per situacions de discriminació**.¹²
- 2 Per quin motiu es discrimina?** L'Observatori analitza deu eixos o motius de discriminació,¹³ tenint en compte les categories protegides reconegudes en diversos instruments de drets humans (**vegeu la figura 1**). Alguns eixos són subcategories per evidenciar els motius de les actituds discriminatòries i quins són els col·lectius més afectats per aquesta problemàtica, per tal d'impulsar mesures positives en salvaguarda dels seus drets.

Figura 1 – Eixos de discriminació

Font: elaboració pròpia



- 3 Quins tipus de discriminació?** Són les accions que discriminen i que fan referència als tipus de discriminació: directa i indirecta. S'expliquen a través d'una sèrie d'indicadors (**figura 2 i figura 3**) per identificar com s'ha expressat la discriminació. Quan es posa en evidència l'acció que discrimina es pot valorar el nivell de gravetat de la situació de discriminació a la qual es veuen exposades les persones.

¹² Són les persones que, individualment o col·lectivament, han patit danys a la seva dignitat i fins i tot lesions físiques, patiment emocional o menyscapte substancial dels seus drets fonamentals, a conseqüència d'accions discriminatòries.

¹³ L'explicació detallada del significat de cada eix de discriminació es desenvolupa en el glossari de l'informe.

La discriminació directa fa referència al **tracte diferent a persones en situacions similars**.

**Figura 2 –
Discriminació
directa**

Font: elaboració
pròpia

Distinció	Accions que, a partir d'identificar una o més característiques personals, donen un tracte diferent, que és degut a prejudicis, estereotips i estigmes que es tenen sobre una persona respecte d'altra o d'altres en una mateixa situació.
Discriminació per associació	Quan una persona o grup, a causa de la seva relació amb una altra persona dels col·lectius protegits, és objecte d'un tracte discriminatori.
Discriminació per error	Quan una persona o grup és objecte de tracte discriminatori per culpa d'una apreciació incorrecta sobre ella.
Exclusió	Accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, deixen la persona que té aquestes característiques sense possibilitat d'exercir un dret.
Restricció	Accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, permeten l'exercici d'un dret de manera limitada a la persona que té les característiques esmentades.
Preferència	Accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, donen prioritat a una persona que no és la que té aquestes característiques.
Agressions verbals	Accions discriminatòries que s'expressen a través d'insults, amenaces o tracte oral vexatori.
Agressions físiques	Les accions discriminatòries que s'expressen a través de violència física de tota mena.
Vandalisme	Qualsevol dany a béns públics o privats dirigits específicament contra algun dels grups inclosos en les categories protegides internacionalment.
Violència institucional	És l'acció discriminatòria, sigui física, verbal o econòmica, exercida per agents i funcionaris de l'Estat mentre compleixen les seves funcions. A més, l'acció exercida per part d'agents d'entitats i empreses privades quan actuen per delegació de funcions que són competència pública (per exemple, seguretat privada del metro). També poden ser normes, protocols, pràctiques institucionals, descurances i privacions que vulneren els drets d'una persona o grup de persones (que es definirien com a discriminació indirecta).
Discurs discriminatori i d'odi	Foment, promoció o instigació de missatges discriminatoris o d'odi, que busquen la humiliació o el menyspreu d'una persona o grup de persones, així com l'assetjament, el descrèdit, la difusió d' estereotips negatius, l'estigmatització o l'amenaça per alguna de les motivacions recollides en els deu eixos de discriminació. Aquests discursos, que poden ser orals, escrits i audiovisuals, es transmeten a través de mitjans de comunicació, xarxes socials o publicacions de tota mena.

La discriminació indirecta es produeix quan es tracta igual persones que tenen característiques o situacions diferents, de manera que es provoca un efecte desproporcionadament negatiu sobre un col·lectiu, perquè no es tenen en compte les seves realitats específiques, cosa que les situa en desavantatge. Es tracta de requisits o condicions establertes per lleis, polítiques, anuncis i ofertes que algunes persones no podran o es veuran impedides de complir a causa de les seves característiques personals. L'Observatori identifica per a l'anàlisi de la discriminació indirecta els anuncis publicitaris, lleis, mitjans de comunicació, ofertes, polítiques públiques i xarxes socials.

Figura 3 – Discriminació indirecta

Font: elaboració pròpia



- 4 Qui discrimina?** Els quatre agents discriminadors principals que s'analitzen són administracions públiques, cossos policials, entitats privades o empreses i particulars. Saber quins agents discriminen permet dur a terme processos d'enfortiment de capacitats en la protecció i garantia de drets en els seus àmbits d'acció. Les tres primeres categories tenen subcategories, com es pot veure a la figura 4.

Figura 4 – Agents discriminadors

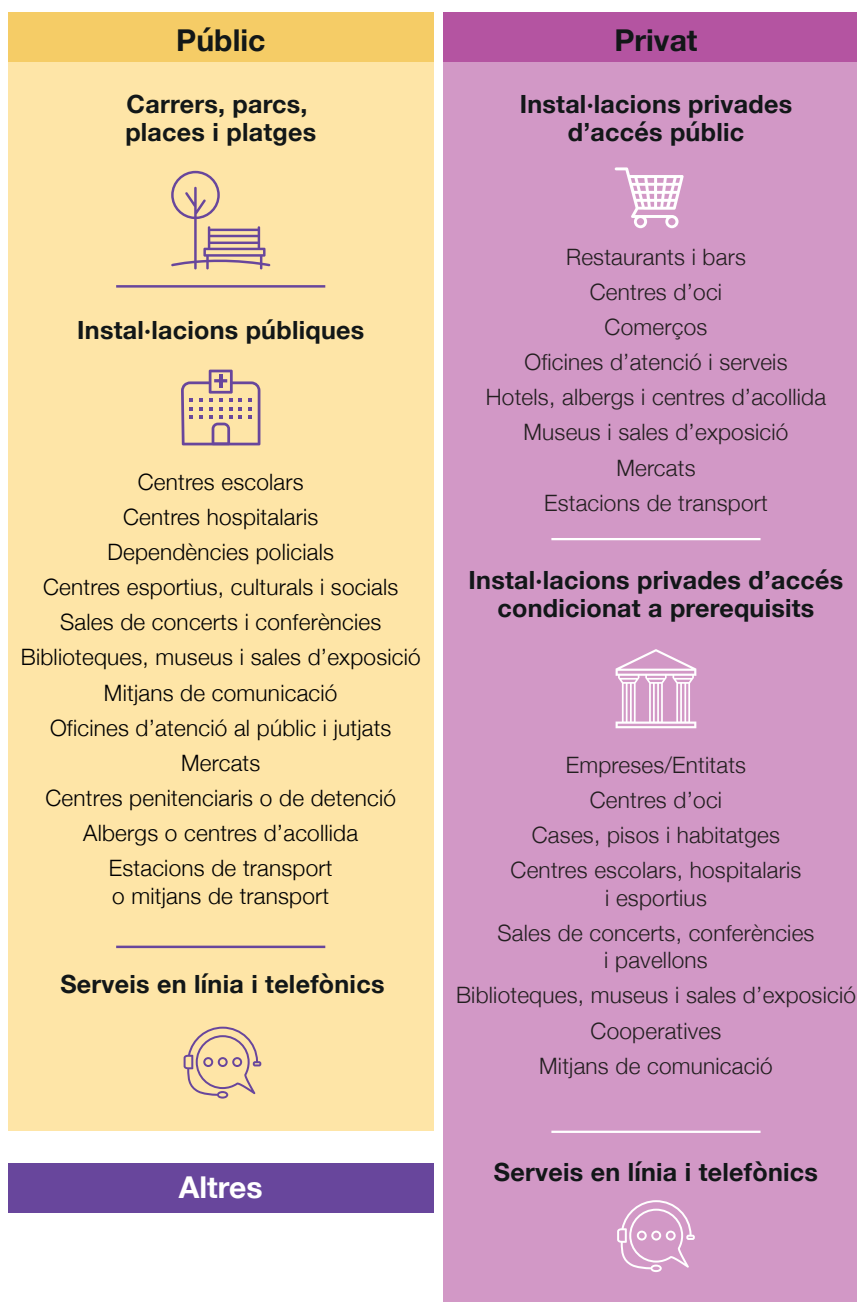
Font: elaboració pròpia



5 On es discrimina? L'Observatori identifica de manera diferenciada l'espai públic i l'espai privat i, en cada cas, categoritza diversos àmbits. Identificar on es discrimina és fonamental per al treball territorial amb la ciutadania (figura 5).

Figura 5 – Indrets on tenen lloc les discriminacions

Font: elaboració pròpia



- 6 **Quins drets s'han vulnerat?** L'Observatori identifica si la discriminació ha ocasionat la vulneració d'un o més drets humans des de la perspectiva de **drets de ciutadania**. Per fer-ho, a partir de l'experiència de les entitats que integren la **Taula SAVD** s'han categoritzat alguns drets que es mostren en la figura 6.

Figura 6 – Alguns dels drets vulnerats

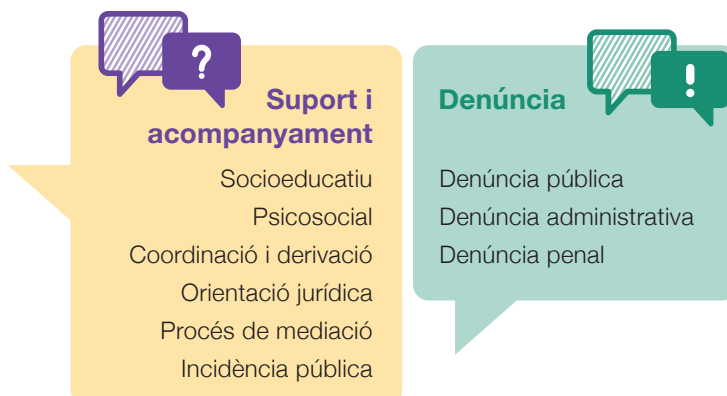
Font: elaboració pròpia



- 7 **Quina resposta s'ha donat a les víctimes i amb quin resultat?** En aquesta categoria s'evidencien els suports, l'acompanyament i la denúncia assumits per l'**OND** i les entitats de la **Taula SAVD**, així com els resultats obtinguts d'aquest procés, sobretot, identificar si el dret d'accés a la justícia de les persones afectades es garanteix, tant en l'àmbit formal com en àmbits alternatius, per rescabalar el dany (vegeu la figura 7). Les entitats de la **Taula SAVD**, si bé fan un primer registre i una primera atenció de les situacions, no necessàriament disposen d'equips jurídics o psicològics per oferir una atenció més especialitzada. Sovint, efectuen **accions de coordinació i derivació** acompanyant les víctimes a organitzacions que disposen dels recursos i que, per exemple, poden assumir la defensa jurídica.

Figura 7 – Tipus de resposta davant les discriminacions

Font: elaboració pròpia



Per entendre més bé les actuacions de suport i acompanyament, aquestes s'expliquen a partir de l'experiència desenvolupada per les entitats de la **Taula SAVD** i l'**OND**:

- **Socioeducatiu:** és una actuació integral amb la persona en què es fomenta la defensa de drets basada en la Declaració Universal dels Drets Humans amb un enfocament en valors que comporta la interculturalitat, l'educació com a eina de transformació social, la convivència en harmonia amb les persones i l'entorn, la justícia social, el principi d'igualtat i els valors democràtics.
- **Atenció psicosocial:** consisteix en l'avaluació dels aspectes psicològics o de salut mental presents en les diferents situacions específiques de vulnerabilitat de les persones ateses per discriminació. S'executa un pla de treball d'atenció individualitzada pactat amb la persona afectada per una discriminació que, en cap cas, no ha de comportar una teràpia psicològica, sinó un treball basat en el suport psicoeducatiu, en l'empoderament i en l'atenció contra l'estigma de la persona.
- **Coordinació i derivació:** quan la resposta davant d'una situació de discriminació és multisectorial, és a dir, es produeix una coordinació entre diversos agents/entitats implicats en la superació d'una situació discriminatòria, de manera que l'atenció d'una situació es deriva a una entitat que pugui donar una resposta més eficaç a la persona. Aquesta actuació la duen a terme normalment les entitats de la **Taula SAVD**.
- **Procés de mediació:** quan es detecta que la situació és discriminatòria, es pot fer una gestió alternativa del conflicte paral·lela a altres actuacions i amb l'acord previ amb la persona afectada. La gestió alternativa del conflicte comporta un posicionament diferent des del qual s'intenta arribar a la solució de la situació discriminatòria originada.
- **Incidència política:** es defineix com l'acció, degudament planificada, per aconseguir establir, reformar o posar en pràctica polítiques públiques, legislacions i programes dirigits a solucionar problemes vinculats a les discriminacions que afectin sectors econòmics o grups de població.
- **Orientació jurídica:** prestada per advocades i advocats especialitzats en discriminació i defensa dels drets humans que estudien el cas i detecten/valoren/identifiquen el motiu de la discriminació, el dret o drets fonamentals que s'han vulnerat i les possibles vies d'actuació o accions judicials.

Las **actuacions de denúncia** s'implementen en l'àmbit jurídic per denunciar els fets discriminatoris i s'ofereix suport i assistència jurídica enfront dels Tribunals a la persona afectada. La **denúncia administrativa** comporta les queixes i reclamacions davant diferents autoritats administratives per part de la persona afectada pels casos que es pugui considerar que constitueixen infracció administrativa o la invocació de la capacitat sancionadora del mateix Ajuntament o d'altres Administracions, així com diferents mecanismes de control de l'Administració (Síndic de Greuges de Catalunya, Sindicatura de Greuges de Barcelona, UDAI de la GUB, Afers Interns del CME, etc.). La **denúncia penal** té lloc en casos constitutius de delictes, o la recomanació a l'Ajuntament de personar-se com a acusació popular, i la coordinació directa amb els cossos policials en les seves divisions determinades per a la temàtica, així com amb la fiscalia especialitzada en delictes d'odi i discriminació. La **denúncia pública** es du a terme sobre una situació concreta per activar una denúncia en mitjans de comunicació i autoritats competents a fi de fer pressió per tal que el procés jurídic d'investigació s'acceleri.

En conclusió, són set categories principals que, a manera de preguntes, des d'una mirada pedagògica, s'analitzen en el procés de tractament de dades quantitatives i qualitatives de l'Observatori. Aquest procés metodològic considera que l'anàlisi de les discriminacions és una eina fonamental per contribuir a fer de Barcelona una ciutat de drets.

4 Les discriminacions a Barcelona

En el subapartat 4.1 es recullen dades de l'Enquesta bienal 2022-2023 de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB) que té com a objectiu obtenir informació sobre l'estat de les relacions veïnals i de la convivència als barris metropolitans. En l'informe 2022 vam compartir-ne un avançament i en aquest informe posem a la disposició altres dades addicionals extretes dels resultats finals que es van publicar el novembre del 2023.

En el subapartat 4.2 es desenvolupa una anàlisi detallada de les situacions de discriminació ateses durant el 2023 per l'**Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona** i les entitats de la **Taula SAVD**. També es comparteix informació facilitada per altres serveis de l'Ajuntament en relació amb l'eix de discriminació de **gènere**.

Finalment, en el subapartat 4.3 es presenta una anàlisi monogràfica sobre l'impacte de les discriminacions en la salut mental de les persones amb la finalitat d'evidenciar les conseqüències en la vida emocional de les persones afectades, a través del trauma que significa haver patit una discriminació.

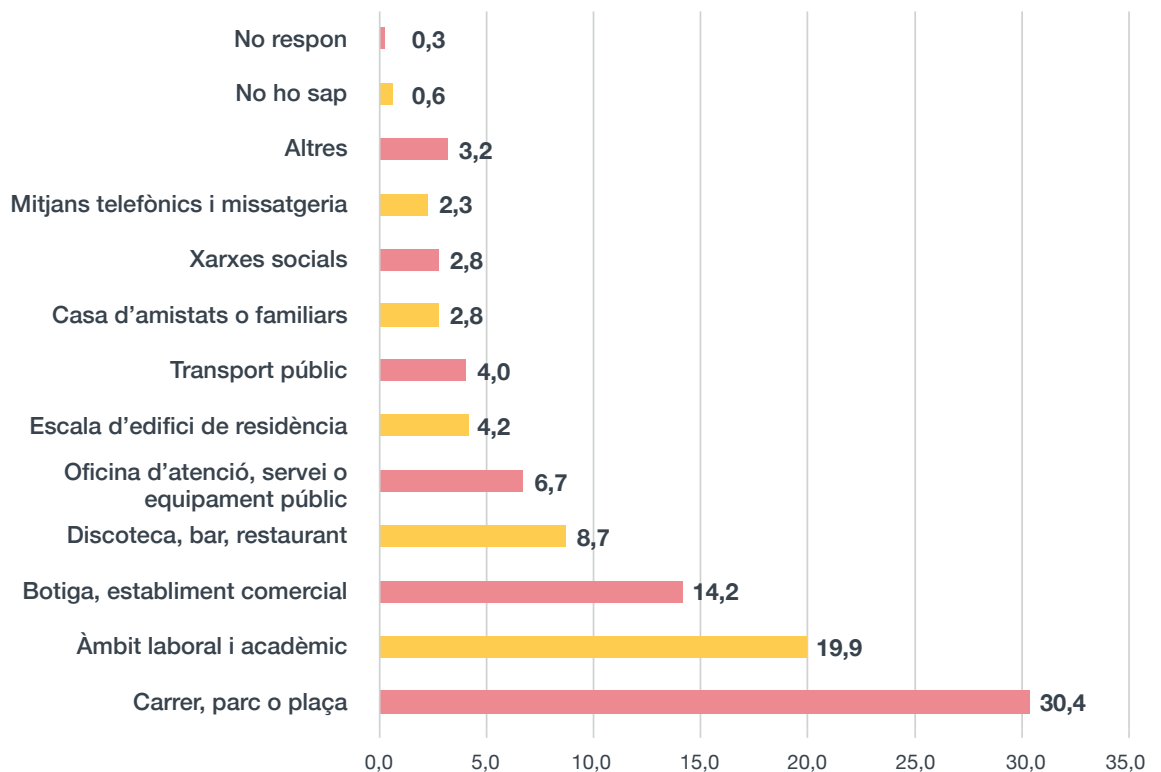
4.1 Percepció i vivència de les discriminacions als barris (ECAMB)

L'Enquesta biennal (2022-2023) de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB), aplicada a un total de 3.180 persones (de les quals, 1.325 viuen a la ciutat de Barcelona), assenyala que **Barcelona va representar un 31% de l'índex global de discriminació, la qual cosa és el percentatge més elevat de la resta de ciutats de tota l'àrea metropolitana**. Indica que els tres motius principals de discriminació a la ciutat van ser per ser dones (17,1%), per l'ús d'una llengua (15,1%) i per les seves idees polítiques (11,1%). A més, mostra que més del 50% de les persones es van veure afectades per **discriminació múltiple**. Pel que fa al lloc on es va produir la situació discriminatòria, un 40,6% va assenyalar el barri i un 41,3%, la resta de la ciutat.

Específicament, l'enquesta revela tres espais on es van produir discriminacions més sovint. En el **gràfic 1** s'observa, en primer lloc, els **carrers, places i parcs (30,4%)**; en segon lloc, l'**àmbit laboral i acadèmic (19,9%)**, i, en tercer lloc, les **botigues i els establiments comercials (14,2%)**.

Gràfic 1 – Lloc concret on es produeix la discriminació

Font: ECAMB 2022-2023.
Elaboració: Institut Metròpoli



En la **taula 1** s'observa que l'acció discriminatòria més freqüent és el **tracte diferenci- at**, en què destaquen situacions de discriminació per **motiu d'ètnia (75,4%)**, **orientació sexual (66,9%)**, **edat (62,3%)**, **idees polítiques (56,9%)** i **malaltia (56,2%)**. Quant a l'**insult i l'amenaça**, té més presència en les discriminacions per **motius d'orientació sexual (66,9%)**, per **motius d'ètnia (33,1%)**, **religiosos (32,2%)**, i **pel fet de ser dona (20,1%)**. L'acció d'**impedir i denegar** l'accés està més vinculada a **motius d'edat (23,9%)**, mentre que la **difamació/humiliació pública** està més present per **motius de religió (22,2%)** i **orientació sexual (22%)**.

**Taula 1 –
Tipus d'acció
discriminatòria
i motiu de
discriminació**

Font: ECAMB
2022-2023.
Elaboració: Institut
Metropolí

Tipus de discriminació i motiu de discriminació	Dona	Llengua	Idees polítiques	Ètnia	Edat	Religió	Malaltia	Orientació sexual	Altres
Agressió física	3,7		1,4	7,5			2,6		
Difamació / humiliació pública	16,4	5,2	10,4	13,7	5,7	22,2	10,0	22,0	38,5
Impedir / denegar l'accés	6,9	6,0		9,3	23,9		17,7		10,6
Insult/amenaça	20,1	6,6	17,2	33,1	1,9	32,2	16,4	66,9	14,9
Tracte diferenciat	52,6	49,5	56,9	75,4	62,3	50,4	56,2	15,9	44,2
Afectació a objectes personals				4,0			2,6		
Altres	25,0	44,5	21,2	6,9	19,6	29,7	26,7	17,5	22,8

Segons les persones enquestades, en la **taula 2**, els agents discriminadors són **persones desconegudes** que discriminen per **motiu d'orientació sexual (55,7%)**, **religió (35,7%)** i **per ser dona (31,9%)**. En segon terme, són **treballadors d'empresa o establiment privat** a causa de l'**ús d'una llengua (35,8%)**, **edat (35,1%)**, **ètnia (24,8%)** i **malaltia (22,8%)**. En tercer terme, **persones de l'entorn personal** en situacions de discriminació per **motiu de religió (27%)** i per **idees polítiques (23,3%)**. En quart lloc, s'assenyalen les **persones de l'entorn laboral** vinculades a discriminació **pel fet de ser dona (20,4%)** i per **l'edat (23%)**. Finalment, **veí/veïna del barri** en discriminació per **ètnia (17,9%)**, per **religió (18%)** i **malaltia (16,2%)**.

En els últims anys s'ha evidenciat una preocupació creixent per l'impacte de les discriminacions en la salut mental de les persones, un factor poc considerat en les conseqüències que genera la discriminació. Per això, l'Observatori de les Discriminacions, en aquest informe, ha elaborat un monogràfic relacionat amb aquesta problemàtica, que s'exposa a l'apartat 4.3. Sobre aquest tema, es pot destacar, en el darrer informe de l'ECAM, que una de les dades analitzades està relacionada amb el grau d'afectació emocional de la discriminació. Així, en la **taula 3** es mesura amb una escala del 0 al 10 el grau d'afectació emocional i s'observa que la indicació més alta d'**afectació (escala 10)** està vinculada a la **discriminació per motius d'ètnia, amb un 30,6%**. A l'**escala 8 d'afectació emocional** se situen amb els índexs més alts les discriminacions per **motiu de malaltia (32,1%)**, **per ser dona (21,4%)**, **per edat (18,3%)**, i per **l'ús d'una llengua (17,4%)**. En el grau d'afectació ubicat a l'**escala 7** s'evidencien índexs alts vinculats a **motius religiosos (21,9%)** i per **idees polítiques (21,2%)**. I en l'**escala 5 d'afectació emocional** el motiu de l'**orientació sexual és més alt, amb un 19,6%**.

**Taula 2 –
Agent discrimi-
nador i motiu de
discriminació**

Font: ECAMB
2022-2023.
Elaboració: Institut
Metròpoli

Agent discriminador i motiu de discriminació	Dona	Llengua	Idees polítiques	Ètnia	Edat	Religió	Malaltia	Orientació sexual	Altres
Integrant de la família	2,5	1,1	9,4	2,2	3,9		5,3	11,0	7,8
Veí/veïna de l'edifici	2,6	1,6		5,2			3,8		
Veí/veïna del barri	16,7	14,5	14,1	17,9	5,5	18,0	16,2	20,8	11,6
Cossos de seguretat	0,7	2,3	2,9	9,4					
Treballador/a de seguretat privada		0,6							
Treballador/a d'un servei públic	3,2	4,2	6,7	6,0	6,5		9,9		10,6
Treballador/a de l'Administració		7,7	1,8	4,5			9,4		8,8
Treballador/a d'una empresa o establiment privat	14,6	35,8	7,0	24,8	35,1		22,8		16,2
Persona desconeguda	31,9	12,1	21,3	13,2	12,1	35,7	13,2	55,7	9,4
Entorn laboral	20,4	9,7	7,9	7,7	23,0		2,5	12,5	17,9
Entorn acadèmic						10,5			4,6
Entorn personal	5,3	7,0	23,3	5,2	2,8	27,0	5,7		13,0
Altres	0,8	1,3	2,1	3,9	4,7				
No ho sap	1,3	1,3			6,4	8,9			
No respon		0,8	3,4				11,2		

**Taula 3 –
Afectació
emocional
i motiu de
discriminació**

Font: ECAMB
2022-2023.
Elaboració: Institut
Metropolí

Afectació emocional (escala de 0-10)	Dona	Llengua	Ideas polítiques	Etnia	Edad	Religió	Enfermedad	Orientación sexual	Otros
0	2,2	16,3	21,8	9,3	8,1	50,8	3,8	18,2	5,8
1	1,3	2,8	3,5		6,7			10,4	
2	7,5	6,7	5,5	3,9	7,2				
3	2,8	5,7	9,7	6,1	11,5			17,6	4,6
4	12,8		6,0	6,4	9,5	10,5		6,4	2,3
5	11,2	14,5	13,5	9,5	13,4	12,3	9,8	19,6	26,4
6	14,2	5,2	7,0	1,7				6,3	12,7
7	15,4	8,4	21,2	4,7	3,8	21,9	15,3	12,5	8,7
8	21,4	17,4	3,5	20,6	18,3	4,4	32,1	4,3	4,2
9	4,8	7,5		7,2	7,2		10,9	4,6	8,7
10	6,4	14,7	8,2	30,6	14,3		28,1		26,5

La **taula 4** mostra, segons el motiu de discriminació, a qui s'ha comunicat el fet discriminatori. S'observa que les persones enquestades majoritàriament van decidir comunicar-ho a un/a familiar en tots els motius de discriminació. A més, s'identifica una confiança molt baixa en la policia o els jutjats i en els serveis de l'Administració, així com en entitats socials. També hi ha indicadors mitjanament alts de no comunicar a ningú la situació discriminatòria. Darrere d'aquestes dades hi ha la situació d'**infradenúncia** que, per exemple, l'**OND** i la **Taula SAVD** identifiquen durant la seva acció d'atenció i registre: per a denunciar, desconfiança en què no s'escolti o no es validi el seu relat o, simplement, perquè hi ha una normalització de les discriminacions que comporta que s'assumeixin com una situació quotidiana.

**Taula 4 –
Comunicació
dels fets i motiu
de discriminació**

Font: ECAMB
2022-2023.
Elaboració: Institut
Metropolí

Comunicació dels fets / motiu de discriminació	Dona	Llengua	Ideas polítiques	Etnia	Edad	Religió	Enfermedad	Orientación sexual	Otros
No ho va comunicar	13,7	30,02	22,4	28,8	21	42,6	19,8	6,4	11,2
Entitat social				1,2			1,9	4,1	
Familiar	79,4	59,2	69,7	61,2	74,2	48,5	76,4	89,6	69,5
Jutjats	2,6	2,7		4,5			9,9	4,1	
Servei de l'Administració	0,9	4,2	2,8		7,8		5,5		
Altres	13,0	8,8	7,0	14,0	13,1	20,2	10,2		22,0
NS/NC		0,8	2,5	1,3					8,4

(*) Els % no sumen 100 perquè és multiresposta.

Quan s'indaga el motiu de no comunicar el fet discriminatori vinculat a un tipus de discriminació, s'evidencia en la **taula 5** que, majoritàriament, les persones l'assumeixen com a **poc important**, sobretot en les persones afectades per la seva **orientació sexual (100%)**, a causa de les seves idees polítiques (**82,3%**), religió (**76,6%**), edat (**69,8%**), per ser dona (**59,3%**) i ús de llengua (**48,8%**). També assenyalen que no serveix de res, sobretot en situacions vinculades a **orientació sexual (100%)**, malaltia (**71,8%**), edat (**46,1%**) i ètnia (**36,9%**). Aquestes dades revelen que encara persisteix el desconeixement i la manca d'informació sobre on cal dirigir-se per denunciar el fet discriminatori, i la consciència respecte de les discriminacions, les quals s'assumeixen com a fets de poca importància. També, preval la idea que, a falta de proves, és millor no comunicar o denunciar, de manera que es perd l'oportunitat de rebre assessoria psicològica o una altra mena d'acompanyament.

**Taula 5 –
No comunicació
del fet i motiu
de discriminació**

Font: ECAMB
2022-2023.
Elaboració: Institut
Metropolí

No comunicació del fet i motiu de discriminació	Dona	Llengua	Idees polítiques	Ètnia	Edat	Religió	Malaltia	Orientació sexual	Altres
Falta de proves	16,7	7,8		10,0	15,8		19,0		
No sabia on anar		4,3		27,5	15,8				
No serveix de res	35,7	36,7	18,0	36,9	46,1		71,8	100,0	48,0
Poc important	59,3	48,8	82,3	32,7	69,8	76,6	47,2	100,0	52,0
Altres	17,9	14,1	5,5	12,9		23,4			

(*) Els % no sumen 100 perquè és multiresposta.

4.2 Discriminacions reportades a Barcelona durant el 2023 (OND / Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació)

A continuació, s'analitza la informació derivada de les situacions de discriminació esdevingudes durant el 2023, denunciades per les persones directament afectades i ateses per l'OND i les entitats de la Taula SAVD; totes relacionades amb els deu eixos de discriminació que examina l'Observatori. El tractament de les dades és qualitatiu, ja que el seu volum no permet fer-ne una anàlisi estadística, però és informació valuosa que examina els motius pels quals es discrimina, com s'expressa, qui són els agents discriminadors, on va succeir, quins drets es vulneren i quines accions de prevenció es fan.

L'anàlisi aportada per l'OND i la Taula SAVD, a través de la seva experiència d'atenció directa i acció de prevenció, es desenvolupa des d'un **enfocament de drets** i perspectiva interseccional. L'Observatori reconeix les persones afectades com a **titulars de drets** que es veuen impactades per opressions estructurals en un context determinat, que les col·loca en posició de "no poder" i en condició de desigualtat i discriminació.

Aquest informe vol conèixer la causa, l'extensió, l'evolució, la naturalesa i els efectes de la discriminació, tal com assenyala l'article 30 sobre estadístiques i estudis de la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.

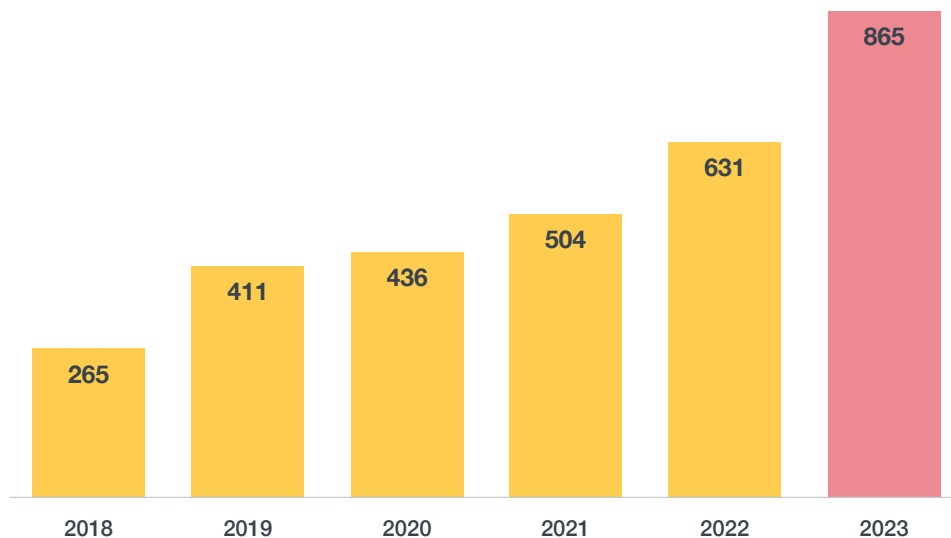
Per al procés d'interpretació de les dades segons la metodologia de l'Observatori, explicada a l'apartat 3, es respon a les preguntes següents, que componen el fil conductor de l'anàlisi:

- 1 A qui es discrimina?**
- 2 Per quin motiu?**
- 3 Com s'han expressat les discriminacions?**
- 4 Qui discrimina?**
- 5 On tenen lloc aquestes discriminacions?**
- 6 Quins drets s'han vulnerat?**
- 7 Quines respostes s'han donat i amb quin resultat?**

Durant el 2023, es van **registrar 865 situacions de discriminació, que són 234 més que el 2022**, l'increment interanual més elevat que ha registrat l'Observatori, com mostra el **gràfic 2**. L'evolució de les situacions de discriminació ateses entre 2018 i 2023 mostra com l'acció de sensibilització i presa de consciència, juntament amb la prevenció i l'atenció, promouen índexs de denúncia més alts. El més significatiu d'aquesta informació és que pot facilitar l'elaboració de mesures locals més realistes que permetin fer una acció coordinada entre actors i una atenció oportuna, vehicular les denúncies i assegurar la protecció dels drets humans a la ciutat.

Gràfic 2 – Evolució del registre de situacions de discriminació, 2019-2023

Font: OND i Taula SAVD, 2023



La **Fundació Bayt al-Thaqafa** considera que la tasca assumida en el registre i l'atenció és una eina fonamental per superar la infradenúncia que encara persisteix entre la població més exposada a aquesta realitat. Assenyala que la infradenúncia es referma a causa de la "por i la desconfiança de fer qualsevol acció de denúncia, ja que l'**agent discriminador** representa una figura de poder (serveis socials, forces i cossos de seguretat, advocats/ades d'ofici, empreses, etc.)". Sosté, a més, que cal garantir circuits de denúncia segura.

Les mesures locals antidiscriminatòries impulsades per l'Ajuntament, segons l'**OND**, han fet que augmenti el registre de situacions de discriminació. "És imprescindible continuar amb l'acció de prevenció i la protecció dels drets humans i deixar de normalitzar les discriminacions en la vida quotidiana de la ciutat, i també promoure la denúncia i la sanció dels qui discriminen".

4.2.1

A qui es discrimina?

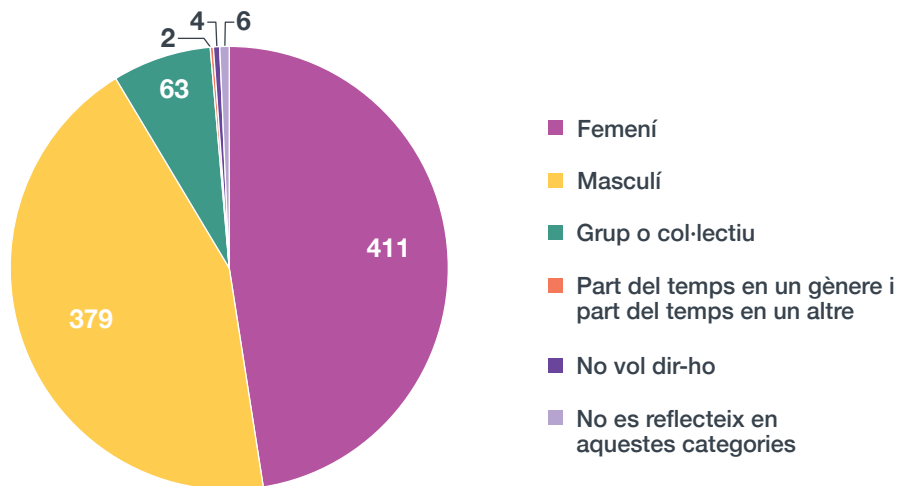
El 2023 s'hi van veure afectades, majoritàriament, 411 persones del gènere femení. La franja d'edat més impactada se situa entre 40 i 64 anys i el 80% de les persones discriminades estan en situació administrativa regularitzada.

El **gràfic 3** mostra un registre de **411 situacions de discriminació que van impactar en el gènere femení**, enfront de **379 situacions envers el gènere masculí**. El nombre de situacions que es refereixen al gènere femení va augmentar en 212 més, i en el cas del masculí, va augmentar en 75 més, respecte al 2022. També es registren 63 situacions que van impactar en un grup o col·lectiu, en el qual no es pot identificar el gènere, perquè acostumen a ser en circumstàncies en què el tipus de discriminació és per **discurs d'odi** i indirecta (a través de normatives) o per vandalisme.

S'observa que el 2023 les persones identificades amb el **gènere** femení han denunciat més respecte a les persones identificades amb el gènere masculí, a diferència del 2022. Aquestes dades es complementen amb la informació relativa als casos que han atès els serveis especialitzats en **violència masclista** de l'Ajuntament, que s'exposen més endavant.

Gràfic 3 – Discriminació i gènere

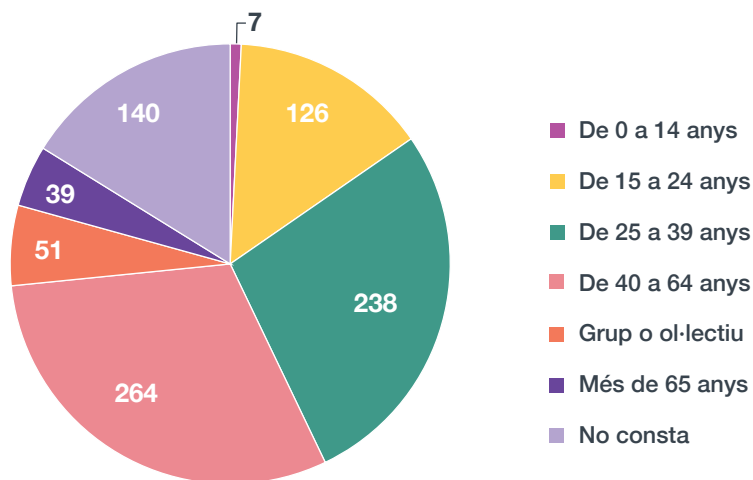
Font: OND i
Taula SAVD, 2023



El **gràfic 4** indica dades relatives a l'edat de les persones discriminades. Hi ha una quantitat més alta de registres en la franja d'edat entre 40 i 64 anys (304), seguida de la franja entre 25 i 39 anys (277). A diferència del 2022, la franja d'edat entre 15 i 24 anys ha augmentat de 65 registres a 141, la franja de més de 65 anys va passar de 28 a 41 registres i la franja de grup o col·lectiu, de 33 a 57. L'augment del registre de persones víctimes per edat ha estat significatiu aquest 2023. Sobretot, en la franja de 15 a 24 anys, pel fet que les entitats de la **Taula SAVD** actuen cada vegada més de manera intergeneracional en les accions de sensibilització i presa de consciència enfront de la discriminació. Un altre aspecte que es pot destacar i que, en part, explica la infradenúncia, segons la **Taula SAVD**, és que la presa de consciència per denunciar podria estar relacionada amb l'“edat madurativa”: una persona decideix denunciar o defensar els seus drets en funció del seu estat vital.

Gràfic 4 – Discriminació i edat

Font: OND i
Taula SAVD, 2023



La **taula 6** revela que **691 persones que van reportar discriminació el 2023 són espanyoles** o estan en **situació administrativa** regularitzada, **58 estan sense regularitzar**, **14 són sol·licitants d'asil**, i 1 és refugiada. A diferència del 2022, es detecta un augment de 20 persones en situació administrativa no regularitzada que han denunciat. Segons indiquen les entitats de la **Taula SAVD**, les persones en situació administrativa no regularitzada dubten si denunciar o no, perquè, com que no tenen NIE o DNI, senten que s'exposen a agreujar la seva situació. Aquest és el motiu principal de per què la infradenúncia preval en aquest grup de població. Sostenen, a més, que la normalització de la discriminació persisteix malgrat haver-hi consciència que qualsevol fet discriminatori és condemnable, ja que les persones afectades assumeixen amb resignació que aquesta realitat forma part del seu context i perquè experimenten la indiferència social o la inacció de l'Administració pública. Una part d'això ho reflecteix el **Servei d'Atenció a Immigrants, Emigrants i Refugiats (SAIER)** de l'Ajuntament de Barcelona que, el 2023, va atendre 21.181 persones, de les quals el 37% estaven en situació administrativa no regularitzada. Segons indiquen, un 60% de les més de 900 queixes rebudes per aquest servei es referien a l'atenció social facilitada, la falta de resposta a demandes socials, les disconformitats amb els tractes rebuts i la manca de recursos per a persones vulnerables.

**Taula 6 –
Discriminació
i situació
administrativa**

Font: OND i
Taula SAVD, 2023

Situació administrativa	Nombre
Regularitzada (DNI, NIE)	691
Situació administrativa no regularitzada	58
Asil	14
Refugi	1
No consta	101
Total	865

L'**article 22** de la **Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació** indica que les administracions públiques han de prendre mesures de protecció contra la discriminació. Han d'aplicar els mètodes i els instruments necessaris per detectar les situacions discriminatòries i protegir les víctimes de discriminació. A més, han d'adoptar mesures preventives i aplicar les mesures adequades per al cessament d'aquestes situacions. En aquest sentit, cal recopilar informació sobre el perfil de les persones afectades, no només per evidenciar qui són, sinó també per establir mesures d'**acció positiva** a fi de prevenir les discriminacions envers aquests sectors de la població.

Per quin motiu es discrimina?

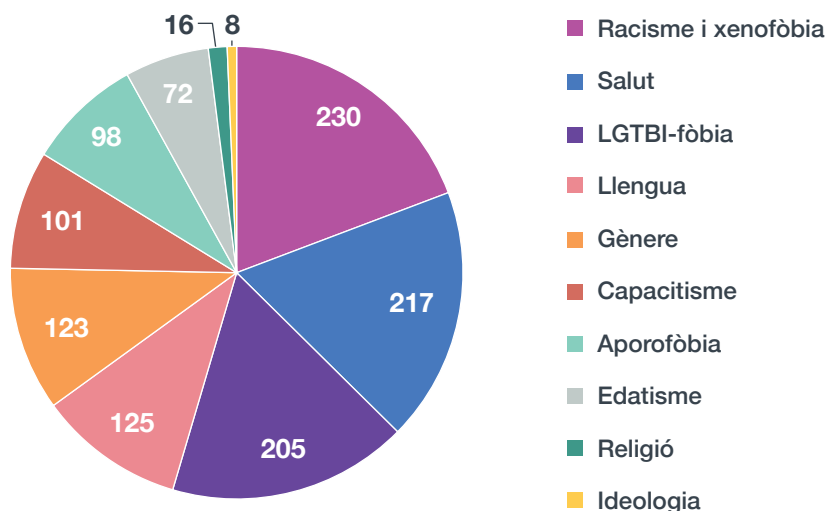
Durant el 2023, racisme i xenofòbia (230) continua sent el motiu de discriminació que té un registre d'incidències més elevat, seguit de salut (217) i LGTBI-fòbia (205).

Va augmentar la quantitat de registres motivats per **llengua (125), gènere (123), capacitisme (101) i aporofòbia (98)** respecte al 2022. Una dada significativa és que **l'edatisme va registrar 72 incidències, mentre que el 2022 se'n van identificar 6**. Va baixar el nombre de registres per religió (16) i ideologia (8). Les dades del **gràfic 5** refereixen el total de vegades que un motiu de discriminació ha estat present, i que pot interactuar amb altres motius alhora. Per aquesta raó, el sumatori és superior al nombre total de situacions registrades.

Gràfic 5 – Motius de discriminació

Font: OND i Taula SAVD, 2023

**Hi ha més motius de discriminació que situacions de discriminació registrades (865), ja que en algunes situacions hi ha més d'un motiu de discriminació.*



El **gràfic 6** evidencia l'evolució dels motius de discriminació entre 2019 i 2023. **Racisme i xenofòbia s'ha mantingut en el rang més alt** des del 2019. Mentrestant, la **discriminació per motiu de salut experimentat un augment considerable des del 2021 i ha superat l'LGTBI-fòbia el 2023**, la qual va passar del segon al tercer lloc. El motiu de discriminació per ús d'una llengua s'ha anat incrementant des del 2021 i la **discriminació per gènere va mostrar un repunt significatiu el 2023**, seguida d'**aporofòbia i capacitisme**. Tot i que les situacions d'**edatisme** han pujat, encara es mantenen en un rang baix i per sobre dels motius de religió i ideologia.

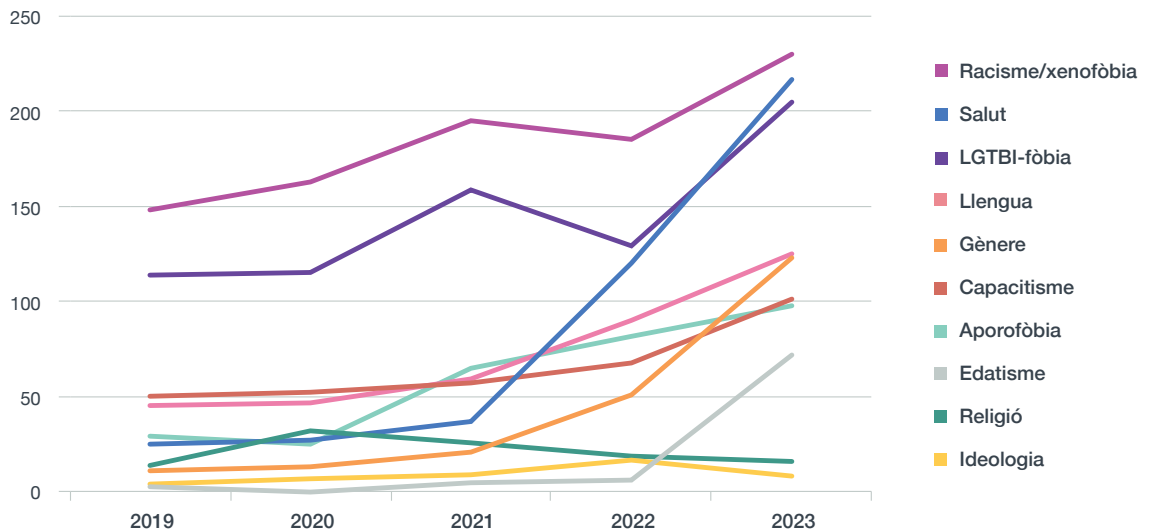
L'augment de les situacions de discriminació per motiu de salut és degut al registre de situacions ateses per **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius**, a través del seu **Observatori dels Drets Sexuals i Reproductius**, que el 2023 va aportar informació significativa en 42 situacions de discriminació. També, a l'important treball que ha dut a terme la **Federació Salut Mental Catalunya**, que va aportar 151 situacions. Totes dues entitats, en la seva metodologia d'atenció i registre de denúncies, incorporen l'**enfocament de drets humans** i centren la seva anàlisi en els drets vulnerats pels agents discriminadors. La discriminació per motiu de gènere va augmentar també pel treball de **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** des de la **Taula SAVD**. A més, el **Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida (SARA)**, els **Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD)**, **PLURAL-Centre de Masculinitats**, el **Servei d'Atenció Socioeducativa (SAS)**, la **Unitat Municipal contra el Tràfic d'Éssers Humans (UTEH)** i la **Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps** proporcionen dades importants sobre la discriminació de gènere en aquest informe.

El racisme, l'LGTTBI-fòbia, l'edatisme, el capacitisme i l'aporofòbia, altres motius de discriminació, són problemàtiques que transcendeixen cultures, segles i fronteres. El motiu d'això és que són el resultat, i no la causa, de sistemes d'opressió. Per cada privilegi que tingui un grup de persones o una persona, simultàniament hi ha un desavantatge per a una altra persona o grups de persones. És a dir, per cada població en condició d'opressió n'hi ha una altra que oprimeix. L'opressió és la combinació d'estigmatització i accés al poder social, polític i econòmic que utilitza un grup que domina per mantenir i estendre el seu poder. El poder no necessàriament implica opressió, però l'exercici del poder tendeix a crear les relacions d'opressor-oprimit que donen lloc a cicles de violència, discriminació i desigualtat.¹⁴

Els **prejudicis**, els **estereotips** i l'estigmatització són accions que legitimen i alimenten l'opressió, la qual es converteix en sistèmica: un maltractament continu i sistemàtic a un grup de persones. Això no només passa de manera individual, sinó que totes les institucions i tot el que ens envolta contribueixen a aquesta opressió. L'**opressió sistèmica** és un conjunt de dinàmiques i condicions socioculturals que categoritzen i jerarquitzen el valor de la vida humana en funció de la seva identitat personal o col·lectiva, justificant així la distribució desigual del poder que fa possible la submissió d'un grup sobre un altre i origina desigualtat i discriminació.

Gràfic 6 – Motius de discriminació, 2019-2023

Font: OND i Taula SAVD, 2023



*Hi ha més motius de discriminació que situacions de discriminació registrades (865), ja que en algunes situacions hi ha més d'un motiu de discriminació.

A les persones no només els va afectar un motiu de discriminació. La **taula 7** mostra com en moltes situacions hi va haver diversos motius que van interactuar, la qual cosa, a l'efecte de l'impacte en les persones, significa una condició de més desavantatge, ja que la **interseccionalitat** de les discriminacions implica que la persona afectada pateixi un nivell d'agressió més alt que quan només l'afecta un únic motiu de discriminació.

En les 865 situacions de discriminació ateses, 613 van tenir un únic motiu de discriminació. A més, s'observa un increment de la interseccionalitat de les discriminacions respecte dels anys anteriors: en 178 situacions es presenten dos motius de discriminació (81 més que el 2022), en 70, tres motius (53 més que el 2022) i en 4 situacions, quatre motius de discriminació.

14 Andrea Ayvazian. (1995). Interrumpir el ciclo de opresión: El papel de los aliados como agentes de cambio. Disponible a: <https://es.scribd.com/document/350966230/Ayvazian-El-Rol-de-Los-Aliados>

**Taula 7 –
Quantitat de
motius de
discriminació
per persona
discriminada**

Font: OND i
Taula SAVD, 2023

Quantitat de motius	Persona discriminada
1 motiu	613
2 motius	178
3 motius	70
4 motius	4
Total general	865

L'augment en la identificació de motius de discriminació remarca el compromís de les entitats de la **Taula SAVD** i l'**OND** d'incorporar la perspectiva interseccional en el procés de registre i atenció de les discriminacions.

En la **Resolució del Parlament Europeu del 2022, sobre la discriminació interseccional a la Unió Europea: situació socioeconòmica de les dones d'origen africà, del Pròxim Orient, llatinoamericà i asiàtic (2021/2243[INI])** s'afirma que la interacció de dos o més motius de discriminació pot produir un desavantatge qualitativament diferent del generat per aquests motius per separat. Explica que **les formes encreuades de discriminació exacerben les conseqüències de la violència**.¹⁵ Per la seva banda, la Xarxa Europea contra el Racisme (ENAR) assenyala que la **interseccionalitat** ofereix l'oportunitat de no només abordar la discriminació i les desigualtats socials des d'una perspectiva sistèmica i estructural, sinó també captar patrons de discriminació que tendeixen a ser invisibilitzats o passats per alt en els marcs legals i polítics actuals per a la lluita contra la discriminació.¹⁶

La **taula 8** quines van ser les discriminacions que van interseccionar entre si en les 252 situacions produïdes, a partir de dos motius de discriminació. Les situacions amb dos motius de discriminació evidencien **la intersecció entre salut i capacitisme (29), gènere i salut (25), racisme i gènere (19) i salut i aporofòbia (16)**. En el cas de les situacions amb **tres motius, destaca la intersecció entre gènere, salut i edatisme (35)**. I en les situacions afectades per quatre motius, van interactuar de manera coincident els eixos de gènere i salut vinculats a racisme, edatisme, capacitisme i aporofòbia.

Per exemple, en un context en què està present el racisme, la discriminació de gènere, l'edatisme, el capacitisme, la discriminació per salut i l'aporofòbia, tindrà un impacte múltiple si la persona afectada és, al seu torn, dona, migrant, jove, en situació de precarietat econòmica, en **situació administrativa** no regularitzada i demandant d'una IVE (interrupció voluntària de l'embaràs). **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** que durant la seva acció d'acompanyament i atenció s'ha trobat en situacions en què la **discriminació interseccional** exigeix tenir en compte, de manera integral, cadascuna de les especificitats de la vivència discriminatòria, ja que l'impacte de la discriminació interseccional acostuma a agreujar l'afectació en la salut emocional i mental. Consideren que la mirada interseccional contribueix a millorar els espais d'acompanyament, a fonamentar el fet quan es vol denunciar i a incidir perquè les polítiques públiques vinculades a la protecció dels drets i la lluita per la no-discriminació incorporin la **interseccionalitat**.

¹⁵ Resolució del Parlament Europeu, de 6 de juliol de 2022, sobre la discriminació interseccional a la Unió Europea: situació socioeconòmica de les dones d'origen africà, del Pròxim Orient, llatinoamericà i asiàtic (2021/2243[INI]). Disponible a: <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/printficheglobal.pdf?id=733234&l=es>

¹⁶ Discriminació interseccional a Europa: rellevància, desafiaments i camins que s'han de seguir. Un informe del Centre per a la Justícia Interseccional (CIJ) encarregat per la Xarxa Europea contra el Racisme (ENAR), a Brussel·les, el desembre de 2019. Disponible a: <https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/intersectionality-report-final-2.pdf>

**Taula 8 –
Discriminació
amb dos motius
o més**

Font: OND i
Taula SAVD, 2023

Més de dos motius de discriminació	Persones
2 motius	178
Racisme / Gènere /	19
LGTBI-fòbia / Gènere /	7
Racisme / Edatisme /	11
Racisme / Aporofòbia /	12
Capacitisme / Aporofòbia /	1
Capacitisme / Salut /	29
Racisme / Religió /	9
Racisme / Salut /	5
Racisme / LGTBI-fòbia /	7
Racisme / Ideologia /	2
Racisme / Capacitisme /	3
LGTBI-fòbia / Edatisme /	3
LGTBI-fòbia / Aporofòbia /	2
LGTBI-fòbia / Salut /	4
Capacitisme / Gènere /	3
Gènere / Salut /	25
Salut / Aporofòbia /	16
Salut / Edatisme /	6
Aporofòbia / Edatisme /	1
Gènere / Aporofòbia /	4
Racisme / Llengua /	4
Ideologia / Llengua /	1
Salut / Llengua /	4
3 motius	70
Racisme / Gènere / Llengua /	1
Racisme / Edatisme / Llengua /	1
Racisme / Gènere / Edatisme /	1
Capacitisme / Gènere / Edatisme /	1
Racisme / Salut / Aporofòbia /	5
Capacitisme / Salut / Aporofòbia /	8
Capacitisme / Salut / Edatisme /	3
Salut / Aporofòbia / Edatisme /	1
Capacitisme/ Gènere / Salut /	3
LGTBI-fòbia / Capacitisme / Salut /	2
Racisme / Capacitisme / Salut /	4

Més de dos motius de discriminació	Persones
Gènere / Salut / Edatisme/	35
Racisme / Ideologia / Llengua /	1
Racisme / Edatisme / Religió /	1
Gènere / Salut / Aporofòbia /	2
LGTBI-fòbia / Gènere / Salut /	1
4 motius	4
Racisme / Gènere / Salut / Edatisme /	1
Capacitisme / Gènere / Salut / Aporofòbia /	1
Gènere / Salut / Aporofòbia / Edatisme /	1
Capacitisme / Gènere / Salut / Edatisme/	1
Total general	252

La **Federació Salut Mental Catalunya (FSMC)** assenyala que la interseccionalitat ha contribuït a entendre i identificar com la **discriminació per motiu de salut** mental intersecciona amb la discriminació de **gènere**, l'eix socioeconòmic i la discapacitat. En el nostre treball, afirma l'entitat, les persones que atenem són dones que, a més de tenir un diagnòstic en salut mental amb tota l'estigmatització que això implica, estan en situació de precarització econòmica, depenen d'algun familiar i tenen dificultat per decidir sobre la seva pròpia vida. No només els impacta un motiu de discriminació, sinó que intervenen d'altres que compliquen la vivència. Des d'Espai Situa't es mostren conscients d'aquesta realitat perquè els permet oferir un acompanyament més digne; no obstant això, observen que a l'Administració pública encara hi ha indiferència i desconeixement enfront de la interseccionalitat de les discriminacions.

L'evidència de la **interseccionalitat** de les discriminacions ha fet que el marc legal i polític europeu avanci cap a una inclusió clara d'aquesta anàlisi en les seves iniciatives. En el **Pla d'acció antiracisme de la UE** s'afirma: ¹⁷ "A més de la religió o les creences, el **racisme** també es pot combinar amb la discriminació i l'odi per altres motius, inclosos el **gènere**, l'orientació sexual, l'edat i la discapacitat o contra els migrants. Això s'ha de tenir en compte mitjançant un enfocament interseccional". Per la seva banda, el **Parlament Europeu en la Resolució 2021/2243(INI)** ¹⁸ ha instat la Comissió i els Estats membres a crear polítiques que tinguin en compte la intersecció de les discriminacions.

El **gràfic 7** mostra el motiu de discriminació que més interseccions va tenir amb altres eixos de discriminació. Són 252 situacions en què una persona va ser discriminada per dos o més motius. **Les discriminacions per motiu de salut, gènere i edatisme són les que numèricament presenten més intersecció a diferència d'altres motius.**

¹⁷ A Union of equality: EU anti-racism action plan 2020-2025. Disponible a: https://commission.europa.eu/system/files/2020-09/a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-2025_en.pdf

¹⁸ Discriminació interseccional a la UE: situació socioeconòmica de les dones d'ascendència africana, de l'Orient Mitjà, de l'Amèrica Llatina i d'Àsia. Disponible a: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_EN.html

La discriminació per **salut** **tiene té el registre més alt d'interseccionalitat vinculat, principalment, a gènere (70), seguit de capacitisme (51), edatisme (48) i aporofòbia (34)**. Aquesta discriminació no ve sola, sinó que està imbricada amb d'altres. Per exemple, una dona del col·lectiu LGTBI, de 20 anys, amb un diagnòstic en la seva salut mental i en condició de precarietat econòmica pateix un tracte diferenciat i agressió verbal per part del psiquiatre que l'atén, qui la jutja per suposades decisions que va prendre en la seva vida, amb comentaris LGTBI-fòbics i adultocèntrics, fent-la sentir com la culpable de la realitat que viu actualment.

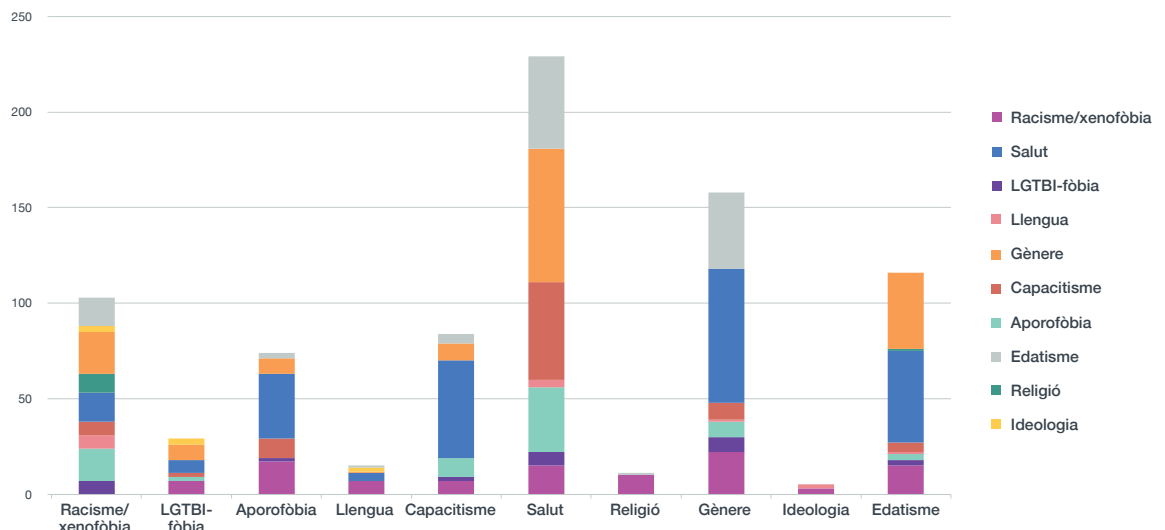
El motiu de **gènere** **representa el segon registre més alt d'interseccionalitat vinculat, principalment, a salut (70), seguit d'edatisme (40) i racisme (22)**. Per exemple, se li nega a una dona gran i migrant accés a recursos especialitzats per atendre la seva filla amb un diagnòstic en la seva salut mental, perquè no té un NIE.

En tercer lloc, s'identifica **edatisme amb el registre més alt d'interseccionalitat, vinculat, sobretot, amb salut (48), gènere (40) i racisme (15)**. Aquesta realitat és visible en la majoria de les situacions de discriminació vinculades a la salut sexual i reproductiva, en què van ser dones menors de 20 anys, en alguns casos en **situació administrativa** no regularitzada i en condició de **racialització**, les que van veure vulnerat el seu dret a accedir a una interrupció voluntària de l'embaràs de manera segura. En aquestes situacions, l'agressor discrimina de manera subtil perquè la persona afectada és jove i dona. Això s'evidencia en els tipus de comentaris que rep la persona afectada, que no són els mateixos quan la dona no és jove o si pertany a una classe social mitjana o alta.

Una altra dada important és **el racisme és l'únic motiu que intersecciona amb tots els motius analitzats per l'Observatori**. És a dir, són situacions de racisme que van interseccionar amb motius d'**edatisme**, ideologia, **gènere**, religió, salut, **capacitisme**, llengua, **aporofòbia** i **LGTBI-fòbia**. Principalment, amb gènere, aporofòbia, edatisme i salut. És el cas d'una jove trans, migrant, en situació administrativa no regularitzada, que està a punt de trobar-se en situació de carrer i amb un diagnòstic en la seva salut mental, que rep un tracte diferenciat en una oficina de serveis socials.

Gràfic 7 – Interseccionalitat de les discriminacions

Font: OND i Taula SAVD, 2023



“M’he sentit discriminada pel fet de ser dona, jove i estrangera”

“Soc una dona de 23 anys, estrangera. Em vaig quedar embarassada i vaig decidir avortar. Vaig anar a la meva ASSIR (unitat d’atenció a la salut sexual i reproductiva) de referència i em van dir que, com que no tinc CIP ni targeta sanitària, hauria de pagar 200 euros. A més, vaig sol·licitar informació sobre els diferents mètodes i, com que no parlo bé castellà ni català, em van dir que no tenien temps per explicar-m’ho i no em van indicar on podia trobar la informació. El tracte va ser molt dolent i em vaig sentir molt sola i poc acompanyada. Em vaig sentir discriminada pel fet de ser dona, jove i estrangera”.

L’**Associació de Drets Sexuals i Reproductius** afirma que, durant aquests anys, des de la creació de l’Observatori l’**Observatori de Drets Sexuals i Reproductius**, s’han detectat situacions en les quals dones i persones amb capacitat gestant han tingut problemes per accedir a una IVE pel fet de no disposar de targeta sanitària. En aquests casos, hi ha previstes diferents eines que fan possible i garanteixen l’accés a un recurs d’urgència com és la IVE. El marc dels **drets sexuals i reproductius** preveu que totes les persones tenen dret a la protecció, a la cura de la salut, a l’accés, a la tria i als beneficis dels avenços científics, en l’elecció de mètodes de planificació familiar. La majoria de la informació no està adaptada i no té en compte un enfocament interseccional, cosa que agreuja la vulnerabilitat de certs col·lectius, com les dones joves en situació administrativa no regularitzada.

La **Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància (ECRI)**, cada cop més, fa valer l’enfocament interseccional en la seva tasca de monitoratge de països, i destaca així les vulnerabilitats específiques que experimenten les persones que són discriminades; aquest és el cas de la seva **Recomanació de Política General núm.º5 sobre prevenció i lluita contra el racisme i la discriminació antimusulmanes** i la seva **Recomanació de Política General núm. 9 sobre prevenció i lluita contra l’antisemitisme**,¹⁹ en les quals assenyalen que visibilitzar la **interseccionalitat** de les discriminacions és un pas fonamental perquè les accions de prevenció tinguin un impacte positiu en les persones afectades.

¹⁹ Document del Seminari anual de l’ECRI amb organismes d’igualtat. Prohibició de la discriminació: la interseccionalitat pot contribuir a la igualtat efectiva? Disponible a: <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/seminar-2022>

“Se’m va negar el certificat de discapacitat pel fet de ser sol·licitant d’asil”

“Soc una persona amb sordesa i se m’ha impedit accedir al certificat de **discapacitat** i també se m’ha negat rebre ajudes perquè estic en el programa com a sol·licitant d’asil. Tot i tenir el permís de treball, no accedeixo al mercat laboral perquè els ocupadors potencials no m’accepten”.

SOS Racisme Catalunya va oferir atenció i acompanyament psicosocial, assessoria jurídica i incidència pública, el cas està pendent de resolució.

El **Parlament Europeu, en la seva resolució sobre la situació socioeconòmica de les dones d’origen africà, del Pròxim Orient, llatinoamericà i asiàtic (2021/2243[INI])**, destaca la importància de tenir en compte l’experiència específica de les víctimes de **discriminació interseccional** en la concepció, resposta i valoració de les polítiques d’asil, migració i integració. S’han d’incorporar serveis especialitzats d’atenció a la salut mental i promoure una cobertura sanitària universal i accessible a les persones en **situació administrativa** irregular i d’acord amb la seva realitat.²⁰

El **Comitè Directiu sobre Antidiscriminació, Diversitat i Inclusió (CDADI)** considera que fer visible la **discriminació interseccional** és imprescindible en les polítiques europees. Per aquest motiu, en el seu mandat 2024-2027, té instruccions de preparar un estudi de viabilitat i un possible projecte de Recomanació sobre la prevenció i la lluita contra la discriminació interseccional (en consulta amb la Comissió d’Igualtat de Gènere (GEC)).²¹

Les entitats **SOS Racisme Catalunya, Plataforma per la Llengua, Fundació Secretariat Gitano, L’Associació de Drets Sexuals i Reproductius i Salut Mental Catalunya** consideren imprescindible fer visible la discriminació interseccional en l’acció de la **Taula SAVD** i l’**OND**, no només per incidir en la transformació de les estructures d’opressió que originen les discriminacions i vulneracions als drets humans, sinó també per afavorir que les polítiques públiques d’igualtat de tracte i no-discriminació siguin més eficaces. Així mateix, per enfortir el treball coordinat i en xarxa entre totes les organitzacions que atenen situacions de discriminació a la ciutat.

20 Resolució del Parlament Europeu, de 6 de juliol de 2022, sobre la discriminació interseccional a la Unió Europea: situació socioeconòmica de les dones d’origen africà, del Pròxim Orient, llatinoamericà i asiàtic (2021/2243[INI]). Disponible a: <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/printficheglobal.pdf?id=733234&l=es>

21 El Comitè Directiu sobre Antidiscriminació, Diversitat i Inclusió (CDADI) va ser creat pel Comitè de Ministres d’Europa el 2019 i va començar a funcionar el 2020. S’encarrega de dirigir el treball intergovernamental del Consell d’Europa per promoure la igualtat per a totes les persones i construir societats inclusives que ofereixin protecció efectiva contra la discriminació i l’odi, i garanteixen la participació igualitària sense discriminació en què es respecti la diversitat. També assessora el Comitè de Ministres sobre totes les qüestions dins del seu mandat, inclosa la prevenció i la lluita contra els delictes d’odi, el discurs d’odi i la discriminació per motius de racialització, color, idioma, religió, origen nacional/ètnic, nacionalitat, orientació sexual i identitat de gènere; lluita contra l’**antigitanisme** i millora la participació efectiva i la inclusió dels romanis i nòmades; salvaguarda els drets de les persones de minories nacionals i l’ús de llengües regionals o minoritàries; garanteix la igualtat de drets de les persones LGTBI i promou la integració intercultural. Es pot accedir al seu lloc web ab: <https://www.coe.int/en/web/committee-antidiscrimination-diversity-inclusion>

Racisme i xenofòbia

El 2023, en el total de 230 incidències per racisme, s'hi van veure afectades 65 persones migrants, 53 d'origen magribí o àrab i 44 persones negres. Les entitats privades/empreses i els particulars van ser els principals agents discriminadors.

L'**Observatori de les Discriminacions**, a l'efecte d'analitzar l'impacte del racisme, n'identifica les categories: persones migrants, persones d'origen magrebí o àrab, persones negres, persones gitanes, persones d'origen llatinoamericà i persones d'origen asiàtic, les quals, segons afirmen les entitats de la **Taula SAVD** i l'**OND**, són persones impactades per la **racialització** a la ciutat. No totes les persones llatinoamericanes, per exemple, són afrodescendents o indígenes o no són interpretades des de l'estigma de suposades diferències fenotípiques i genotípiques. No totes les persones afrodescendents són estrangeres. La perfilació racial no impacta en totes les persones d'origen migrant. Hi ha persones que, fins i tot amb arrels i orígens europeus com les persones d'**ètnia** gitana, també es veuen afectades per la discriminació racista i racialitzadora.

A Barcelona, des del juliol de 2021, està actiu el **Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme** ²² amb l'objectiu d'articular l'atenció, l'acompanyament, l'anàlisi i l'assessorament en relació amb situacions de discriminació per motius de **racisme** i **xenofòbia** perquè la persona afectada pugui superar les situacions d'abús o violència i reparar el dany i les conseqüències personals, laborals, familiars i socials que hagi tingut, i intentar restituir el dret vulnerat. El seu àmbit d'aplicació refereix que les persones afectades són les que resideixen a Barcelona i que han experimentat en qualsevol lloc geogràfic una situació de discriminació o agressió racista; també les persones que treballen o transiten a la ciutat i que hagin patit una discriminació o agressió racista dins d'aquesta; i actua sobre situacions de discriminació i agressions racistes esdevingudes a la ciutat.

La **taula 9** mostra la quantitat de vegades que s'ha identificat racisme i xenofòbia entre les 865 situacions de discriminació ateses el 2023, com ha evolucionat en el temps i en quin grau afecta les persones segons la seva nacionalitat, origen, **ètnia** i color de pell. **El racisme és el primer motiu principal de discriminació el 2023. Com s'observa, s'han identificat 230 incidències de racisme, 45 més que el 2022.** D'entre totes aquestes incidències, les patides per persones migrades (65) i les d'origen magribí o àrab (53) són les més nombroses, seguides de les persones negres (44) i les persones d'origen llatinoamericà (39). Les situacions identificades com "altres" (15) són per l'ús d'una llengua diferent, vinculades a altres nacionalitats com la georgiana, per exemple.

Segons **SOS Racisme Catalunya**, les persones afectades pel racisme manifesten haver afrontat abans una gran varietat de situacions de manera constant en la seva vida, fins que, finalment, decideixen denunciar. Les situacions registrades descriuen maltractament en una oficina de serveis públics pel fet de ser estrangera, insults en un bloc de pisos envers una persona migrant, sospita de robatori en un lloc on ets l'única persona no blanca, insults en un centre escolar, perfilació racial i violència policial envers joves migrants, denegació d'obrir un compte bancari perquè és estranger, obstacles per llogar un pis pel fet de ser migrant, entre d'altres.

²² Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme. Disponible a: <https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL%20racisme%20BCN-DEFINITIU.pdf>

**Taula 9 –
A qui es
discrimina per
racisme i xeno-
fòbia, 2019-2023**

Font: OND i
Taula SAVD, 2023

* El total indica el nombre de vegades que s'ha identificat aquesta discriminació en el total de les 865 situacions registrades.

	2023	2022	2021	2020	2019
Racisme i xenofòbia	230	185	195	163	148
Persones migrants	65	39	86		
Persones d'origen magrebí o àrab	53	39	33	46	43
Persones negres	44	43	22	29	26
Persones gitanes	7	23	21	15	10
Persones d'origen llatinoamericà	39	25	20	32	20
Persones d'origen asiàtic	6	5	5	12	3
Persones autòctones racialitzades	1				
Altres	15	7	3	4	4

La **Fundació Secretariat Gitano** explica que per a les persones afectades es fa difícil provar una discriminació de **racisme** i encara que, clarament, perceben un tracte diferenciat, l'entorn l'assumeix com una qüestió subjectiva. Ja que l'**antigitanisme** és una opressió històrica, s'ha normalitzat entre la població gitana perquè forma part de l'experiència quotidiana que han d'experimentar durant la seva vida. Aquest és el motiu principal pel qual no es denuncia. D'altra banda, consideren que els avenços en l'àmbit normatiu, com ara haver incorporat l'antigitanisme dins del Codi Penal, contribueixen a un augment de la consciència en la identificació d'aquesta discriminació i faciliten la denúncia.

“Em va agafar un atac de pànic molt fort”



“Estava passejant el gos una nit, en un parc de la ciutat. Se'm van acostar dos agents de la Guàrdia Urbana, per avisar-me que no havia recollit els excrements de l'animal. Els agents m'ho diuen en to amenaçador que va escalant fins a amenaçar d'utilitzar la pistola elèctrica. Em va agafar un atac de pànic molt fort i en aquell moment els agents van marxar”.

“L'endemà vaig anar amb la meua mare a la **Fundació Secretariat Gitano** per informar del que havia passat i que ens assessoressin sobre les accions que podíem emprendre, ja que havia anat al centre d'atenció primària de salut (CAP) perquè em continuava sentint amb molta ansietat”.

“Al final, vam decidir emprendre accions legals perquè m'estava afectant molt pel que fa a la salut mental. Tot i això, em va reconfortar que tant des de la Fundació com els professionals sanitaris del CAP em diguessin que havia estat una situació injusta i desproporcionada i m'animessin a denunciar”.

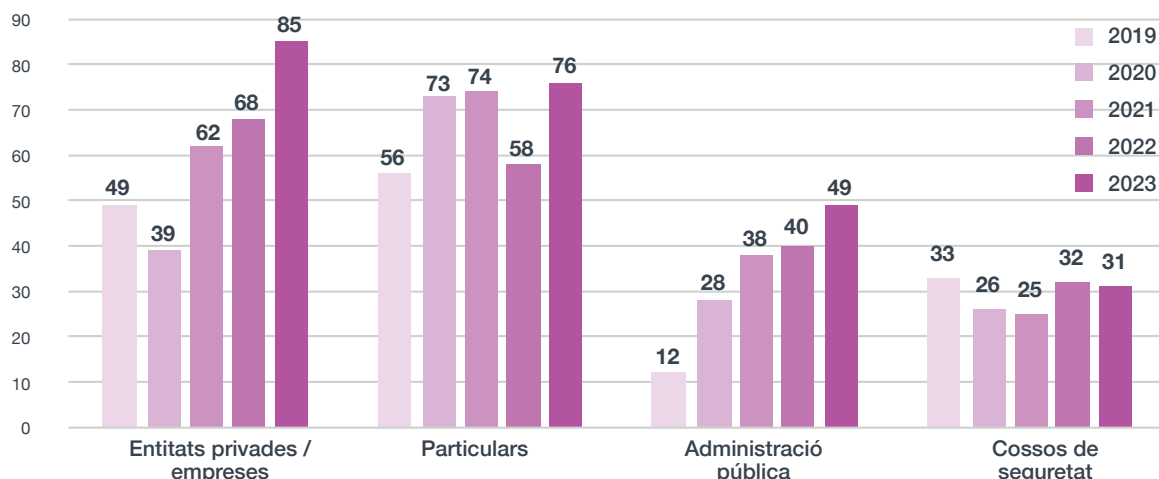
Un dels propòsits de la **Fundació Secretariat Gitano** és combatre la **infradenúncia** i promoure accions de prevenció envers els cossos de seguretat i l'àmbit educatiu. Destaquen la formació que estan fent amb els Mossos d'Esquadra i els tallers a les escoles per combatre l'estigma de l'**antigitanisme**. Estan prioritant la prevenció en l'accés laboral i la protecció de drets de les dones gitanes.

SOS Racisme Catalunya, en el seu informe "**L'estat del racisme a Catalunya. 2023**", indica que les situacions més nombroses de racisme que van identificar estaven relacionades amb la manca d'accés als drets socials, agressions i discriminacions entre particulars, i agressions i abusos per part de cossos de seguretat pública. També van detectar discriminacions en l'accés i la prestació de serveis privats i per part de membres de seguretat privada. A més, van tornar a incorporar en la seva anàlisi les categories de racisme judicial i extrema dreta pel fet de ser significatives.

El **gràfic 8** mostra que, del total de 241 incidències de racisme ateses, les **entitats privades i empreses van ser el principal agent discriminador en 85 de les situacions**, a diferència del 2022, en què van provocar-ne 68. En el cas de particulars, el 2023 les situacions van augmentar de 58 a 76. L'Administració pública va ascendir a 49 i van baixar en un punt els cossos de seguretat (31).

Gràfic 8 – Qui discrimina per racisme i xenofòbia, 2019-2023

Font: OND i Taula SAVD, 2023



En les situacions de **racisme** en què les entitats privades i empreses van ser agents de discriminació, es van identificar treballadors de cooperatives, directius d'una empresa, seguretat privada de centres d'oci i discoteques, treballadors de clíniques privades, agents d'empreses immobiliàries i d'entitats bancàries.

Els particulars van ser, sobretot, persones desconegudes en carrers, parcs, places i mitjans de transport, persones usuàries d'un bar, companys de centres d'estudis, parelles, veïnat d'escala o del barri on viu la persona afectada.

En els fets discriminatoris protagonitzats per l'Administració pública es va identificar, principalment, funcionariat de l'àmbit autonòmic (vinculat a atenció sanitària i serveis socials), funcionariat de l'àmbit local (serveis socials i centres d'atenció primària), funcionariat de l'àmbit estatal (serveis d'estrangeria) i personal d'oficines d'atenció i serveis (en centres cívics i en entitats privades d'utilitat pública). Pel que fa als cossos de seguretat, sobretot, van ser de l'àmbit local.

La **Fundació Bayt al-Thaqafa** la majoria de les situacions que atén venen de l'Administració pública, vinculades al tema de la perfilació racial envers joves migrants durant les parades policials. Declaren que moltes de les persones afectades hi van a comunicar un fet i no activen denúncia quan l'**agent discriminador** és l'Administració pública o els cossos de seguretat. Només volen donar a conèixer el que han viscut, perquè és una manera de sentir-se reparades en el dany. Normalment, ofereixen a la víctima fer una denúncia d'ofici per protegir la seva identitat.

Pel que fa als serveis socials, la **Taula SAVD** indica que les persones migrants més discriminades són dones. Per aquest motiu, quan se'ls proposa fer una derivació cap a una treballadora social de l'Administració pública no volen, ja que consideren que es posen en risc si se'ls obre un expedient en aquest servei, la qual cosa pot condicionar que les atenguin si tenen un precedent estigmatitzador.

“Hem detectat identificacions i parades policials per perfilació racial”



Durant el 2023, la **Fundació Bayt al-Thaqafa** sosté que ha detectat un nombre important d'identificacions i parades policials per perfilació racial que s'han dut a terme a les persones que acompanyen en els diferents programes que té l'organització. Un exemple d'aquestes accions el van patir un grup de joves (actualment menors d'edat, migrants, en **situació administrativa** no regularitzada) que participen en l'entitat, als quals membres de la Guàrdia Urbana i els Mossos d'Esquadra els van intentar identificar amb un tracte vexatori mentre feien un descans d'una classe a la qual assistien.

Aquestes situacions, afirma **Bayt**, s'han esdevingut, específicament, als voltants del barri de Sant Pere, Santa Caterina i la Ribera, a Ciutat Vella, on alguns dels programes de l'entitat desenvolupen activitats. “Algunes persones del barri han comunicat que membres dels cossos de seguretat, majoritàriament, Guàrdia Urbana de Barcelona, han fet identificacions per motius racistes”.

“Aquesta situació s'ha repetit de manera individualitzada o dirigida cap a un grup, sobretot a homes joves racialitzats (negres, marroquins o considerats com a tals) a qui s'identifica i se'ls demana factura o comprovant de compra dels objectes que porten. Aquestes identificacions van acompanyades d'**agressions verbals** i físiques, cosa que provocant a qui les pateix por, inseguretat i angoixa”.

“Des del Servei els acompanyem en les accions que decideixin dur a terme, sigui una denúncia o una queixa. Així mateix, hem incorporat accions de resposta per als grups de joves, en col·laboració amb altres entitats com **SOS Racisme Catalunya**”.

SOS Racisme Catalunya afirma que l'associació entre migració i delinqüència té l'origen en les narratives racistes i islamofòbiques instaurades en el disseny del model de seguretat. Les persones migrades o racialitzades es veuen exposades a les polítiques racistes que posen en pràctica aquest model, quan de manera sistemàtica se sobreidentifica la població migrada i racialitzada. D'aquesta violència i discriminació policial, que són les parades basades en marcadors racials, se'n deriven moltes altres violències com la brutalitat policial, les deportacions, el tancament en un CIE (Centre d'Internament d'Estrangers), la generació d'antecedents policials infundats, entre d'altres.

La **Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància (ECRI)** advoca per la prohibició de l'ús de perfils racials, per exemple, l'ús d'asseveracions estereotipades basades en la pertinença a un grup determinat, com a base per prendre mesures policials. El perfil racial associa les característiques ètniques i racials de les persones a la comissió d'infraccions administratives o de delictes. A través d'aquesta pràctica discriminatòria es legitima el criteri exclusiu o principal per decidir a qui aturar, o qui ha de ser objecte de control policial.²³

L'**Agència dels Drets Fonamentals de la UE (FRA)**, en el seu informe publicat l'any 2023 "**Ser negre a Europa**",²⁴ posa de manifest que prop de la meitat de les persones afrodescendents pateixen **racisme**, discriminació i delictes d'odi en la seva vida diària. L'assetjament racista i l'ús de perfils ètnics/racials també són freqüents, cosa que afecta especialment la joventut. La FRA afirma que no s'han produït millores des de l'última enquesta que va efectuar el 2016. Per contra, les persones afrodescendents experimenten cada vegada més discriminació pel color de la seva pell. Invoca la UE i els seus Estats membres perquè utilitzin aquestes conclusions per orientar més bé els seus esforços i garantir que les persones d'ascendència africana puguin gaudir lliurement dels seus drets.

Segons la **Llei 19/2020**, el **racisme** és qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de "raça", color de pell, llinatge o origen nacional o ètnic que tingui per objecte o com a resultat anul·lar o menyscar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural o en qualsevol altra esfera de la vida pública. També defineix la romofòbia o **antigitanisme** com una forma específica de racisme, social i institucional, envers el poble gitano, que es dona d'una manera particularment persistent, violenta, recurrent i banalitzada. Els sectors de població a qui el racisme impacta d'una manera sistemàtica són poblacions que, històricament, han estat racialitzades, és a dir, que han viscut i viuen un procés de **racialització**,²⁵ el qual és socialitzat pels qui van inventar i reproduir les categories racials a fi de legitimar que en la humanitat hi ha **determinants ontològics naturals i fixos** que fonamenten la suposada existència d'una raça superior (la blanca) i d'altres inferiors (no blanques).²⁶

23 Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància (ECRI) Consell d'Europa. Recomanació general núm. 15 relativa a la lluita contra el discurs d'odi i memoràndum explicatiu. Disponible a: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-n-15-on-combating-hate-speech-adopt/16808b7904>

24 Enquesta a més de 6.700 persones afrodescendents que viuen en 13 països de la UE: Alemanya, Àustria, Bèlgica, Dinamarca, Espanya, Finlàndia, França, Irlanda, Itàlia, Luxemburg, Polònia, Portugal i Suècia. Disponible a: <https://fra.europa.eu/en/news/2023/black-people-eu-face-ever-more-racism>

25 El glossari per descriure la racialització és extens. No obstant això, estudis descoloniais (Espinosa-Miñoso, 2014; Quijano, 1999), constructivistes i constitutivistes (Obasogie, 2014) coincideixen a definir la racialització com el procés històric i situat a través del qual s'inventen i reproduïxen les categories racials, per presentar-les estratègicament com a determinants ontològics naturals i fixos.

26 Campos García, Alejandro. Racialización, Racialismo y Racismo: un discernimiento necesario. *Revista Universidad de La Habana*, núm. 273. 2012. Disponible a: https://www.academia.edu/11745040/Racializaci%C3%B3n_Racialismo_y_Racismo_un_discernimiento_necesario

Activistes feministes indígenes, negres i antiracistes, persones no blanques, organitzades políticament i pensadores sostenen que la **racialització** és una experiència de patiment col·lectiu en què intervenen formes sensorioafectives com la por, la vergonya, el dolor i el fàstic, entre d'altres: un llenguatge que posa èmfasi en l'experiència corporal i situada de la racialització i que permet amb impunitat la seva expressió més violenta: el racisme.

El **racisme**, en totes les seves formes, impacta en el benestar físic i emocional de les persones. “Quan algú s'enfronta a una situació estressant, el seu cos es prepara per respondre. El cor se li comença a accelerar, la pressió arterial augmenta i la respiració s'accelera a mesura que el seu cos allibera hormones de l'estrès. És la manera natural en què el cos es prepara per gestionar l'estrès. Però, quan un factor estressant, com el racisme estructural, no desapareix mai, el cos pot romandre en aquest estat alterat permanentment”, així ho argumenta l'Oficina **de Salut Mental de l'Estat de Nova York**.²⁷

Salut

El 2023, del total de 217 incidències de discriminació per motius de salut, 151 van ser per diagnòstic en la salut mental i 42 van estar relacionades amb la salut sexual i reproductiva. L'agent discriminador principal va ser l'Administració pública.

L'**Organització Mundial de la Salut (OMS)** defineix que “la salut és un estat de benestar físic, mental i social complet, i no només l'absència d'afeccions o malalties”.²⁸ La salut és la capacitat de realitzar el propi potencial personal i respondre de manera positiva als problemes de l'ambient”.²⁹ El dret a la salut és un dret inclusiu que va més enllà de l'accés a l'atenció i a la construcció d'infraestructures sanitàries. Comprèn un conjunt de llibertats, com el dret que no t'apliquin un tractament mèdic sense el propi consentiment, i que no et sotmetin a tortura o altres penes o tractes cruels, inhumans o degradants. Els estats han de prohibir i eliminar la discriminació i garantir a totes les persones l'accés a l'atenció sanitària i als factors determinants bàsics de la salut (aigua potable i condicions sanitàries adequades; aliments aptes per al consum; nutrició i habitatge adequats; condicions de treball i un medi ambient salubres; educació i informació sobre la salut; igualtat de gènere).

Segons la **taula 10**, les incidències de **discriminació per motiu de salut** van repuntar considerablement el 2023, i van passar de 120 incidències a 217 (gairebé el doble i deu vegades més que quan van començar els registres el 2019); d'aquestes, les més nombroses estan **vinculades a la salut mental (151) i a la salut sexual i reproductiva (42)**. **La discriminació per salut és el segon motiu principal de discriminació el 2023, que ha passat de ser el tercer el 2022 i ha superat el motiu d'LGTTBI-fòbia.**

27 Material de prevenció “Els efectes del racisme en la salut mental”, produït per l'Oficina de Salut Mental de l'Estat de Nova York. Disponible a: https://omh.ny.gov/omhweb/cultural_competence/the_mental_health_effects_of_racism.pdf

28 La cita prové del Preàmbul de la Constitució de l'OMS, que va ser adoptada per la Conferència sanitària internacional celebrada a Nova York del 19 de juny al 22 de juliol de 1946.

29 L'Oficina Regional per a Europa de l'OMS (1985) hi va afegir aquest concepte addicional.

**Taula 10 –
A qui es
discrimina per
motius de salut,
2019-2023**

Font: OND i
Taula SAVD, 2023

* El total indica el nombre de vegades que s'ha identificat aquesta discriminació en el total de les 865 situacions ateses.

	2023	2022	2021	2020	2019
Salut	217	120	37	25	27
Serofòbia	9	31	20	8	5
Mental	151	70	10	14	17
Estat general	5	4	6	0	0
COVID-19	0	0	1	0	0
Diagnòstic	6	2	0	0	0
Salut sexual i reproductiva	42	0	0	0	0
Altres	4	0	0	5	2

En les **151 incidències** vinculades a la salut mental es van identificar pràctiques estigmatitzadores envers les persones: infantilització, no reconeixement de la seva autonomia ni la seva capacitat per decidir sobre la seva pròpia vida. En alguns casos, s'assumeix que són persones perilloses, a les quals cal tancar i apartar de la societat. Si, a més, estan en condició de pobresa i **sensellarisme**, el pes de la discriminació impacta amb més virulència. La **Federación Salut Mental Catalunya (FSMC)** va identificar també contencions mecàniques, sobremedicació, ingressos involuntaris, violació de la intimitat enfront d'un diagnòstic, **prejudicis** al centre laboral, manca d'oportunitats per accedir a un habitatge, no poder trobar un lloc de vida en dignitat i falta de suport de les entitats públiques en situacions d'**alta complexitat**, és a dir, en què les persones es troben sense projecte vital, amb un diagnòstic clínic de trastorns del neurodesenvolupament (trastorn de l'espectre de l'autisme, síndrome alcohòlica fetal o TDAH), funcionament intel·lectual límit i trastorn mental (trastorn depressiu, trastorn bipolar, trastorn psicòtic).

L'**FSMC** sosté que les persones amb diagnòstic en la seva salut mental són vistes com a persones l'opinió de les quals no és vàlida i que no saben el que implica el seu propi benestar. Explica que sis de cada deu persones que denuncien són dones; que una de cada dues denúncies la fa la persona afectada, i que el 50% de les denúncies venen de l'entorn de suport (les mares, principalment). Durant la seva trajectòria com a entitat defensora de drets ha identificat que més del 50% de les discriminacions que atenen afecta dones menors de 35 anys.

“No vaig rebre informació del CAAB quan la vaig demanar”



“A l’abril, fruit d’una crisi, vaig trucar al 061 i es va presentar una ambulància a casa, vaig accedir a anar a urgències i d’aquí va derivar un ingrés. D’entrada, no volia, perquè tenia una gossa a qui estimo i em preocupava que es quedés sola. El metge em va oferir el servei del CAAB (Centre d’Acollida i Adopció de Barcelona) perquè se’n fessin càrrec mentre durava el meu ingrés. Vaig confiar en ell i vaig accedir, de manera voluntària, a deixar les claus de casa meva als agents dels cossos de seguretat. En aquell moment els vaig explicar que el meu pis no estava en condicions adequades. Al cap d’un temps, quan em van donar l’alta mèdica, vaig voler recuperar la meva gossa. Tanmateix, no vaig rebre cap informació del CAAB quan la vaig demanar ni em van dir on era. Em vaig assabentar després que l’havien donat a una altra família”.

Des de **Salut Mental Catalunya (SMC)** es va fer un acompanyament a través de l’Espai Situat de Nou Barris. Un cop atesa la demanda, es va derivar la persona al programa Justament (un projecte d’**SMC**), on se li va oferir orientació jurídica. Es va presentar una denúncia acompanyada d’advocada (amb procediment obert). Per part d’**SMC** vam fer una **denúncia administrativa** a l’**OND** i vam identificar la necessitat de revisar protocols perquè no hi hagi cap més víctima en qualsevol àmbit de la societat.

El més significatiu d’aquesta situació és que es va percebre la importància de sensibilitzar entitats amb les quals no tenim vincle i que estan fora del nostre àmbit d’acció, com ara empreses vinculades al camp de la veterinària.

Amb relació a les **42 incidències de discriminació vinculades a la salut sexual i reproductiva** ateses el 2023, **L’Associació** explica que, majoritàriament, provenen de dones joves que van sol·licitar la **interrupció voluntària de l’embaràs (IVE)** en el sistema públic de salut. S’han vist exposades a violència verbal, recriminació, falta d’atenció, vulneració del seu dret a accedir a una IVE, pressió perquè canviïn de parer, falta d’accés a informació, infantilització de la seva decisió sobre el seu propi cos i sanció per part del personal mèdic objector enfront d’un avortament practicat. En ser dones joves menyspreen la seva opinió, se les qüestiona perquè desisteixin d’avortar o les culpabilitzen.

El març del 2023, es va publicar la **Llei orgànica 1/2023**, de 28 de febrer, per la qual es modifica la **Llei orgànica 2/2010**, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la **interrupció voluntària de l’embaràs (IVE)**. Aquesta llei incorpora novetats sobre el dret a la IVE, seguint les recomanacions dels organismes internacionals de drets humans sobre la matèria. Així, s’elimina el termini de reflexió de tres dies que estava fixat fins llavors i l’obligatorietat de rebre informació sobre els recursos i les ajudes disponibles si es continua amb l’embaràs, de manera que aquesta informació només s’ha de proporcionar si la dona la sol·licita. La norma reverteix la modificació establerta per la Llei orgànica 11/2015, de 21 de setembre, i retorna a les menors de 16 i 17 anys la capacitat per decidir lliurement sobre la seva maternitat, prescindint així de l’exigència del consentiment patern o matern. La Llei determina l’obligació de les administracions públiques sanitàries de garantir la prestació als centres hospitalaris, segons criteris de gratuïtat, accessibilitat i proximitat, establint els dispositius i recursos humans suficients per assegurar el dret en condicions d’equitat.

L'Oficina de l'Alt Comissionat de les Nacions Unides per als Drets Humans reconeix que la salut sexual i reproductiva és una qüestió de drets humans. Afirma que el dret a la salut sexual i reproductiva fa referència al dret de totes les persones al nivell més alt possible de salut física i mental. Per la seva part, la **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones estableix el dret de les dones** a decidir de manera lliure i responsable sobre la seva maternitat i el dret a accedir a la informació i a l'educació que els permetin exercir aquests drets. El comitè que vigila que aquests drets es compleixin (Comitè CEDAW) assenyala que els Estats han de respectar, protegir i garantir els drets a la salut sexual i reproductiva, amb recursos disponibles, que han de ser accessibles físicament i econòmicament, i complir tots els estàndards de qualitat.

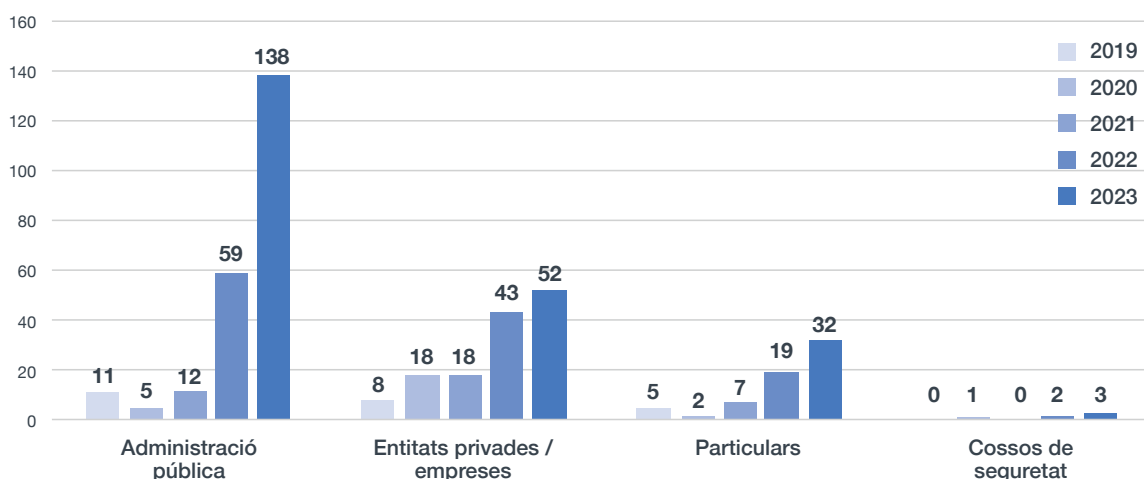
La **Resolució del Parlament Europeu, de 24 de juny de 2021, sobre la situació de la salut i els drets sexuals i reproductius a la Unió**, en el marc de la salut de les dones, incideix sobre la importància de garantir els drets sexuals i reproductius en definir la salut reproductiva i sexual com un estat de benestar físic, emocional, mental i social en relació amb tots els aspectes de la sexualitat i la reproducció, no simplement l'absència de malaltia, disfunció o xacres; i en afirmar que totes les persones tenen dret a prendre decisions que regeixin els seus cossos sense discriminació, coacció ni violència i a accedir a serveis de salut reproductiva i sexual que emparin aquest dret i ofereixin un enfocament positiu de la sexualitat i la reproducció, ja que la sexualitat és una part integrant de l'existència humana.

Una de les problemàtiques que evidencia **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** té relació amb l'edat de les víctimes. Com més joves són, més problemes tenen per accedir a una atenció de qualitat i que respecti els seus **drets sexuals i reproductius**. Preval una visió adultocèntrica que nega els drets de les dones des d'una mirada conservadora i en contra de la perspectiva de gènere, que impacta en la manera com s'atenen i es perceben les joves quan van a un servei de salut.

Tal com s'observa en el **gràfic 9, l'agent principal de discriminació per motius de salut va ser l'Administració pública amb 138 situacions ateses, seguit d'entitats privades/empreses (52) i particulars (32).**

Gràfic 9 – Qui discrimina per motius de salut, 2019-2023

Fuente: OND i Taula SAVD, 2023



“Em van dir que no podien donar-me les pastilles sense anar acompanyada dels meus progenitors”



“Tinc 15 anys. Vaig tenir un problema amb el preservatiu mentre mantenia relacions sexuals i em vaig adreçar al centre d'atenció primària de salut per sol·licitar l'anticoncepció d'urgència. Els professionals de salut que em van atendre em van dir que, com era menor d'edat, no podien donar-me les pastilles sense anar acompanyada dels meus progenitors”.

L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius assenyala que la jove va al CJAS, des d'on s'efectua la denúncia. Aplicant el principi del menor madur, es valora el cas i es decideix administrar l'anticoncepció d'urgència sense que calgui l'acompanyament parental. L'entitat afirma que la Llei 21/2000 del Parlament de Catalunya, de 29 de desembre, sobre els drets d'informació concernent la salut i l'autonomia del pacient, i la documentació clínica; i la seva homòloga en l'àmbit estatal, la Llei 41/2002, de 14 de novembre, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i de drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica, reconeixen la figura del menor madur. És possible l'administració de l'anticoncepció d'urgència si el professional sanitari valora positivament el grau de maduresa de la persona menor i la considera competent i conscient per prendre decisions sobre aquesta qüestió. En aquest cas, no cal el coneixement parental ni el seu consentiment.

Tenint en compte aquest precepte, **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** va atendre la jove, li va facilitar la medicació i li va proporcionar tota la informació sobre aquesta, tant pel que fa a la posologia com al seu mecanisme d'acció i els riscos inherents. Al seu torn, es va facilitar informació sobre els diferents mètodes anticonceptius a petició de la usuària.

A L'Associació és possible donar continuïtat a les denúncies rebudes. El més habitual és interposar una queixa davant l'Administració pública, en què se sol·licita una explicació o reparació de la situació viscuda. Paral·lelament, es posa a disposició un servei d'acompanyament psicològic per als casos que ho requereixin. En cas de no rebre resposta o bé si aquesta no cobreix les necessitats de la persona que denuncia i atès que L'Associació no disposa d'un servei jurídic, és possible derivar alguns casos a la Sindicatura de Greuges, institució amb la qual hi ha un acord de cooperació. En funció del cas també és possible la derivació a l'**OND** per valorar l'atenció jurídica.

La **Federació Salut Mental Catalunya** afirma que a l'Administració pública de l'àmbit de la salut preval l'estigmatització sistemàtica i institucionalitzada sobre les persones amb diagnòstic en la seva salut mental, de manera que es limita l'existència de pràctiques dignificadores basades en la protecció dels drets humans, la qual cosa crea desconfiança, por i preocupació per part de les persones afectades i les seves famílies. **L'FSMC** afirma que en totes les atencions que fa identifica l'Administració pública com l'**agent discriminator** principal, seguit dels particulars i les entitats privades/empreses vinculades al sector immobiliari, que van en augment.

Pel que fa a l'accés a l'anticoncepció d'urgència (un motiu freqüent de denúncia rebut per **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius**) les dificultats sorgeixen tant en centres sanitaris de la xarxa pública (centres d'atenció a la salut sexual i reproductiva (ASSIR), hospitals i centres d'atenció primària (CAP)), com en farmàcies. Molt sovint la informació és errònia, de manera que s'arriba a afirmar que l'anticoncepció d'urgència només es pot

administrar comptades vegades o que no és possible administrar-la si s'ha practicat una IVE en els mesos previs. Al seu torn, persisteix la idea errònia que és un tractament per al qual cal una derivació a l'ASSIR, o que es desaconsella administrar-lo en menors de 16 anys.

L'accés als mètodes anticonceptius i a informació correcta sobre aquests és un altre motiu de vulneració que apareix sovint, en què destaca la negativa a col·locar dispositius intrauterins (DIU) en funció de l'edat de la sol·licitant, o la dificultat per renovar els mètodes de llarga durada. Una queixa que les persones denunciants manifesten moltes vegades versa sobre la qualitat de l'atenció o el tracte rebuts per part dels/les professionals de la salut.

Les situacions relacionades amb les infeccions de transmissió sexual (ITS) també són objecte de vulneracions. Una de les més habituals és no abordar de manera urgent una possible ITS. També es destaca l'enjudiciament per part dels/les professionals sanitaris en aquesta mena de situacions. S'han reportat casos de denegació de cribratges en una situació de relacions entre dues dones cis, la manca de disponibilitat de prova de VIH a les farmàcies, o bé la dificultat per accedir a un tractament de profilaxi si no es té targeta sanitària.

Sobre les tècniques de reproducció humana assistida (RHA), les persones que hi han accedit a través de la xarxa sanitària pública s'han trobat diversos obstacles en tot el procés, tant en els criteris d'accés com en l'equitat territorial i l'atenció rebuda.

L'Associació exposa que, quan s'ha tramitat una queixa per aquests fets, la resposta no és reparadora gairebé mai. Al contrari, en molts casos implica una culpabilització de la persona que presenta la queixa, que li dificulta exercir els seus drets de participació en la millora del sistema. **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius**, malgrat aquesta realitat, observa canvis positius i valora que es prengui més consciència sobre la necessitat d'incorporar una perspectiva inclusiva en l'atenció. No obstant això, persisteix un gran desafiament en el reconeixement ple dels **drets sexuals i reproductius**.

En les **9 situacions vinculades a serofòbia** registrades, es pot evidenciar que el pes de l'estigma contra les persones per diagnòstic de VIH encara persisteix, sobretot, a les empreses asseguradores en negar-se a atorgar una assegurança de salut o de vida. Pel que fa als particulars, les situacions discriminatòries es produeixen majoritàriament per part de les parelles de les afectades, de manera que es presenta violència verbal, assetjament i exclusió. La quantitat tan baixa de registres, específicament de situacions de serofòbia en comparació amb l'any anterior, s'explica perquè el pes de l'estigma condiona la decisió de denunciar, pel fet que impliqui l'exposició de la seva condició en una societat en què les persones prefereixen mantenir-la en privat.

“No poden formalitzar pòlisses amb persones que viuen amb VIH”



“Soc gai, vaig voler contractar una assegurança de vida i vaig anar a una coneguda asseguradora. Després de valorar el meu perfil, se'm va negar la formalització de la pòlissa argumentant que "no poden formalitzar pòlisses amb persones que viuen amb VIH". Conec la llei del 2018 i sé que m'empara, però no ho vaig voler denunciar. Em vaig adreçar a **Gais Positius** perquè m'informessin sobre si coneixien alguna companyia que compleixi la llei i que m'asseguri la pòlissa”.

En ser una persona informada i coneixedora dels seus drets, des de **Gais Positius** l'ajudem a contactar amb una companyia que es compromet a fer-li l'assegurança.

El **Ministeri de Sanitat** explica que la serofòbia és una discriminació envers les persones que viuen amb VIH en diversos àmbits de la vida quotidiana i en les relacions afectives i sexuals. Aquestes discriminacions deriven d'una estigmatització generalitzada per la por que suscita la malaltia i el prejudici sobre les persones que la pateixen, la qual cosa provoca un efecte negatiu en el benestar i la qualitat de vida de les persones amb VIH. El desembre del 2023, aquest Ministeri, en un acte del Parlament Europeu amb motiu del Dia Mundial de la Sida, en el marc de la presidència espanyola de la UE, va apel·lar la Unió Europea perquè erradiqui l'estigma i la discriminació de les persones amb VIH que encara persisteix a la regió i va recordar que la serofòbia és un problema de salut pública al qual l'Administració pública ha de donar resposta. A la reunió d'alt nivell, Espanya va sol·licitar la seva adhesió a l'Aliança Mundial per eliminar totes les formes de discriminació relacionades amb el VIH d'**ONUSIDA**.³⁰

LGTBI-fòbia

El 2023, de les 205 incidències per LGTBI-fòbia registrades, 109 van ser per gaifòbia i 58 per transfòbia, principalment. El principal agent discriminador van ser particulars.

L'LGTBI-fòbia és la situació discriminatòria sustentada en un sistema cultural, social i econòmic que regula la sexualitat, la diversitat de gènere i la legitimitat de les persones sobre la base de rols de gènere i pràctiques sexuals normatives. El fonament de l'LGTBI-fòbia, com en el cas del **racisme**, és ideològic, perquè és una interpretació del que és femení i el que és masculí en la societat a partir de la idea que el **sexe** assignat a una persona i la seva **identitat de gènere** sempre han de coincidir i ser heteronormatius. És a dir, només té en compte l'opció que una persona s'ha de sentir atreta per una persona del sexe oposat.

L'ordre del sistema sexe-gènere des de la **cisheteronormativitat** ha funcionat com un mecanisme de control de la identitat de gènere i la sexualitat. Així, es constitueixen identitats de gènere hegemòniques que promouen discriminacions envers els qui són d'identitats no hegemòniques. Es legitima i naturalitza l'LGTBI-fòbia, perquè en el procés de socialització s'ha après que "ser una persona LGBTI no és el que és normal".

L'LGTBI-fòbia agrupa: **homofòbia** (rebuig, por, repudi, prejudici o discriminació de gais i lesbianes, de l'homosexualitat en conjunt); **gaifòbia** (aversió a l'homosexualitat masculina o als gais); **lesbofòbia** (aversió, por, repudi, prejudici, discriminació i invisibilització envers les dones lesbianes); **bifòbia** (por, repudi, prejudici o discriminació de les persones bisexuals, de la bisexualitat en conjunt, de les seves manifestacions o associacions); **transfòbia** (rebuig, por, repudi, prejudici o discriminació de les persones trans, transsexuals o transgènere, de la transsexualitat en conjunt o de les seves manifestacions); **interfòbia** (rebuig, por, repudi, prejudici o discriminació de les persones intersexuals, de la intersexualitat en conjunt o de les seves manifestacions).

30 L'acte, que tenia el títol "VIH i drets humans: acció política per aconseguir l'estigma zero", va servir per presentar les conclusions del treball dut a terme des de la presidència espanyola de la UE i, especialment, les conclusions de la reunió d'alt nivell celebrada a Sevilla sobre l'eliminació de l'estigma i la discriminació associada al VIH. Disponible a: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/sanidad14/Paginas/2023/150923-discriminacion-vih.aspx>

A partir del 2 de març de 2023 va entrar en vigor la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI. El seu objectiu és desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals i erradicar les situacions de discriminació, per assegurar que a Espanya es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat. L'article 1.1 d'aquesta llei introdueix entre els seus objectius l'eliminació de l'**LGTBI-fòbia**, la discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Segons la **taula 11, de les 205 situacions de discriminació per motiu d'LGTBI-fòbia denunciades el 2023, destaquen 109 situacions vinculades a gaifòbia i 58 relacionades amb transfòbia**, principalment. Hi ha 22 situacions dirigides al col·lectiu LGTBI en conjunt o de manera inespecífica que s'identifiquen com a LGTBI-fòbia i 14 situacions de lesbofòbia. **L'LGTBI-fòbia passa a ser el tercer motiu principal de discriminació el 2023**, a causa de la pujada considerable de registres del motiu de salut i del fet que ha disminuït la capacitat de registre d'algunes entitats especialitzades en aquest àmbit, la qual cosa no vol dir que s'hagi produït una disminució de situacions durant el 2023. Representen gairebé el doble de dades absolutes respecte a l'any anterior.

**Taula 11 –
A qui es discrimina per LGTBI-fòbia, 2019-2023**

Font: OND i Taula SAVD, 2023

	2023	2022	2021	2020	2019
LGTBI-fòbia	205	129	159	115	114
Homofòbia	0	68	99	74	60
Transfòbia	58	32	41	18	23
LGTBI-fòbia	22	10	10	14	14
Lesbofòbia	14	16	9	7	15
Gaifòbia	109	0	0	0	0
Bifòbia	2	1	0	0	0
Altres	0	2	0	2	0

* El total indica el nombre de vegades que s'ha identificat aquesta discriminació en el total de les 865 situacions ateses.

Les situacions denunciades per l'**Observatori contra l'LGTBI-fòbia (OCL)** provenen de "punts liles" ubicats en sales d'oci, personal de seguretat d'aquestes sales i també directament de les oficines a iniciativa de les mateixes persones afectades. Les persones que han accedit al servei d'atenció psicossocial de l'OCL tenen edats compreses entre els 15 i els 56 anys. Entre aquestes, les persones que més han anat al servei se situen entre els 36 i els 45 anys.

L'agressió física és el tipus de discriminació que més s'ha atès, també situacions d'assetjament i d'agressió verbal. Així mateix, s'han registrat situacions per haver rebut un tracte inadequat o perquè els van prohibir el dret d'admissió en llocs d'oci. A més, també van rebre denúncies per missatges d'odi en xarxes socials.

En les **109 incidències** de discriminació **vinculades a gaifòbia**, l'**OCL** explica que les persones afectades van rebre **agressions verbals** i **agressions físiques** en circumstàncies en què no hi havia cap motiu per provocar-les. També evidencien que el **discurs d'odi** ha anat en augment, pel fet que l'estigmatització LGTBI-fòbica s'està normalitzant en un context de la ciutat en què el conservadorisme respecte dels drets sexuals vinculat a discursos d'ultradreta creix a l'espai públic i en xarxes socials.

“Em va clavar un cop de puny i vaig caure de la bici”



“Era dilluns a la tarda i transitava pel passeig de Gràcia mentre tornava a casa en bici, quan em vaig creuar amb un home i una dona que era la seva parella. L’home se’m va dirigir violentament (no el coneixia ni hi vaig tenir cap conversa ni discussió prèvia) i em va etzibar: “no vagis pel mig de la vorera, marieta”. L’home em va clavar un cop de puny, vaig caure de la bici i se’m van trencar les ulleres. L’agressor va aconseguir colpejar-me mentre m’amenaçava (“marieta, et mataré”, “si no hi fos la meva xicota et foradaria aquí mateix”, etc.). Llavors, vaig intentar defensar-me amb la bici com a escut i vaig esgarrapar una part de la mà de l’agressor i es va posar encara més violent. L’agressor em va llançar una ampolla de vidre i em va colpejar amb un tub de cartó. Els veïns i vianants de la zona van presenciar els fets i van arribar unes quantes patrulles de la Guàrdia Urbana, que van identificar i van prendre declaració allà mateix tant a mi com a l’agressor”.

Des de l’**OND** es van dur a terme accions de suport i acompanyament i es va fer una **denúncia penal** que, finalment, va tenir una resolució judicial condemnatòria per a l’agressor i amb reparació del dany.

L’**Observatori contra l’LGTBI-fòbia** indica que són els homes gais els qui es veuen exposats, en bona part, a situacions de violència física, que impacta greument en la seva integritat física i moral i la seva seguretat.

En les **14 situacions de lesbofòbia** s’evidencia que les lesbianes continuen sent “transparentes” als ulls públics, tal com assenyala la investigadora Bárbara Ramajo, perquè persisteixen les **violències fantasmes** que mantenen les lesbianes en un estat etern d’espectralitat, que no són reconegudes ni visibles, raó per la qual perdura també la infradenúncia.

En les **58 situacions** de discriminació **vinculades a la transfòbia** (xifra que representa gairebé el doble dels registres de l’any anterior), les persones afectades van rebre repudi, amenaces, menyspreu, **agressions verbals** i físiques. L’**OCL** afirma que les situacions de transfòbia es produeixen en llocs d’accés condicionat a requisits, en mitjans de transport, oficines d’atenció i serveis, i centres esportius. L’impacte de les discriminacions en les persones trans no té lloc només contra la seva integritat física, sinó també contra la seva salut mental i emocional, perquè és com si se’ls negués el dret a existir. Així mateix, indiquen que alguns CAP de salut encara utilitzen l’identificador trans com a patologia i, a més, discriminacions vinculades al **nom sentit**.

Entre les **22 situacions d’LGTBI-fòbia** es va identificar, per exemple, la presència de discurs discriminatori i d’odi en atacs al centre LGTBI de Barcelona durant manifestacions, conferències i celebracions del col·lectiu LGTBI.

“No s’accepten persones com vosaltres”



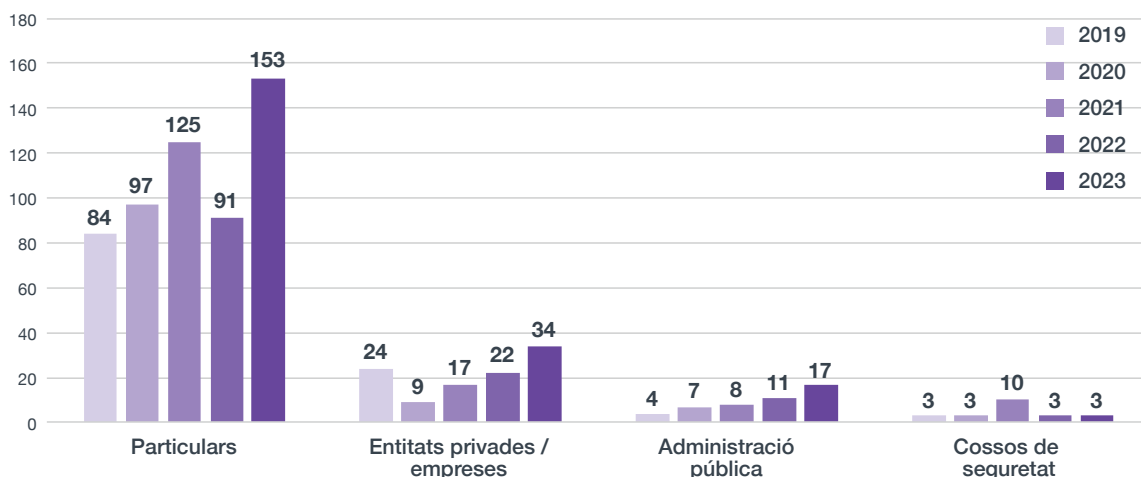
“Som dues noies trans. Una matinada a Barcelona, vam anar a una discoteca i se’ns va impedir l’entrada a l’establiment argumentant que “no s’accepten persones com vosaltres”, sense fer referència a la vestimenta. Llavors, vam demanar el full de reclamacions i, un cop emplenat, el personal no el va recollir. Vam anar a la comissaria dels Mossos i no van voler tramitar la denúncia, argüint que es tractava d’un incident de caràcter administratiu”.

L’**OND** va fer una acció de suport i acompanyament, a més, va activar una **denúncia penal** i, finalment, hi va haver acord entre les parts.

En el **gràfic 10** s’evidencia que l’**agent discriminador principal en situacions d’LGTBI-fòbia són els particulars (153 situacions)**, seguits per entitats privades/empreses (34) i l’Administració pública (17).

Gràfic 10 – Qui discrimina per LGTBI-fòbia, 2019-2023

Font: OND i Taula SAVD, 2023



L’**OCL** considera imprescindible continuar activant el **Protocol d’actuacions davant situacions de discriminació per LGTBI-fòbia de Barcelona**³¹ i incidir per crear espais segurs enfront de les **agressions verbals** i físiques i els discursos d’odi. Afirmen que cal crear consciència en la ciutadania, ja que són particulars els qui exerceixen més discriminació LGTBI-fòbica. En aquest sentit, caldria ampliar la col·laboració entre els diferents actors implicats en accions de prevenció i acompanyament, des d’una mirada interseccional de les discriminacions. Les accions d’acompanyament, anàlisi i atenció contribueixen a reparar el dany, tanmateix, requereixen formació i presa de consciència enfront de l’LGTBI-fòbia. Per això, el 2023 van emprendre formacions dirigides a diferents agents, com la comunitat educativa, les administracions públiques o altres entitats, organitzades per l’equip tècnic de l’Observatori o amb activistes i professionals.

Majoritàriament, els agents discriminadors van ser persones particulars, sobretot en circumstàncies en què les persones afectades caminaven pels carrers de la ciutat o del barri.

31 Protocol d’actuacions davant situacions de discriminació per LGTBI-fòbia. Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/protocol_lgtbifobia.pdf

Llengua

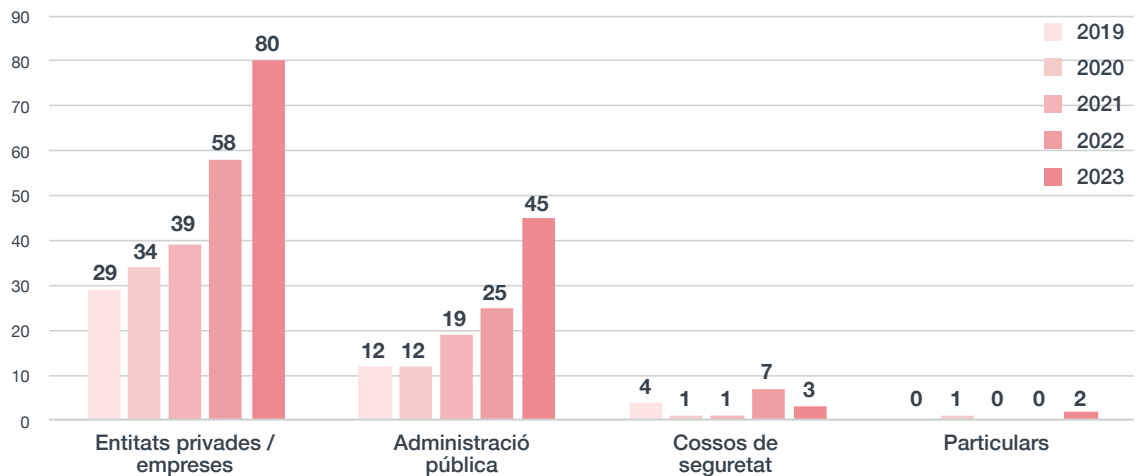
Durant el 2023, el 100% de les 125 incidències identificades per l'OND i la Taula SAVD van estar vinculades a l'ús del català. Les entitats privades/empreses van ser l'agent discriminador principal.

Hi ha poca consciència respecte a la **discriminació per l'ús d'una llengua** entre poblacions d'altres orígens no europeus, motiu pel qual continua la **infradenúncia** en persones i poblacions que parlen altres llengües, i també, perquè no es disposa d'una normativa per protegir les altres llengües. És possible que aquesta realitat tingui un altre camí mitjançant un coneixement més ampli de la **Llei 19/2020**, d'igualtat de tracte i no-discriminació, que protegeix de la discriminació per ús d'una llengua. Les entitats de la **Taula SAVD** indiquen que algunes situacions de discriminació vinculades a aquest àmbit estan relacionades amb la discriminació de persones no alfabetitzades, també de persones racialitzades que, malgrat haver nascut a Catalunya, es dona per fet que no parlen ni català ni castellà quan sí que ho fan; així mateix, assenyalen que hi ha una manca d'intèrprets i persones mediadores interculturals als serveis públics, jutjats i altres institucions.

En el cas de la llengua catalana, hi ha una normativa específica que protegeix el seu ús (Estatut de Catalunya, Llei de política lingüística, Codi de consum de Catalunya, etc.), la qual cosa afavoreix la presa de consciència i les denúncies per discriminació. En el **gràfic 11** es mostra qui van ser els agents discriminadors per ús d'una llengua en les 125 situacions ateses. El **principal agent discriminador han estat les entitats privades/empreses (80) seguit de l'Administració pública (45).**

Gràfic 11 – Qui discrimina per ús d'una llengua, 2019-2023

Fuente: OND i Taula SAVD, 2023



Plataforma per la Llengua explica que els agents discriminadors a les entitats privades/empreses van ser persones treballadores que van negar l'atenció oral a persones que volien continuar parlant en català, agents en oficines bancàries i treballadors de comerços i restaurants. Amb relació a l'Administració pública, va ser, sobretot, funcionariat de l'àmbit de la salut i cossos de seguretat d'àmbit local. En totes les situacions, es va evidenciar una càrrega de tensió i d'estrès entre les persones afectades a causa del rebuig de parlar en la seva pròpia llengua.

El 2023, **Plataforma per la Llengua** destaca la intervenció del relator especial de l'ONU per als assumptes de les minories, qui va enviar l'octubre d'aquell any una comunicació al govern espanyol instant-lo a pronunciar-se sobre la compatibilitat de les sentències del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (TSJC) en contra de la immersió lingüística amb

la legislació internacional. El seu informe considera que “reduir l’ús de la llengua catalana en el reeixit programa d’immersió a Catalunya correria el risc que l’alumnat d’entorns castellanoparlants no aprengué bé el català, pel fet de ser una llengua minoritària”. Va afegir que “atès que el castellà és la llengua majoritària al país, el seu ús quotidià i la seva exposició ja estan garantits i són privilegiats”. A més, va evidenciar la seva preocupació sobre l’actuació dels poders judicials: “Sembla que, en els darrers anys, la interpretació judicial i altres esdeveniments han provocat un augment dels obstacles a l’ús de les llengües minoritàries en els serveis públics”. El relator va subratllar que es tracta d’un assumpte que requereix una atenció immediata per part del govern espanyol.

Plataforma per la Llengua sosté que s’han aprovat 192 normatives que privilegien l’ús del castellà, 107 aprovades pel govern o les corts espanyoles i 83 més d’origen europeu (en aquests casos, la postergació del català sorgeix del fet que no és oficial ni de l’Estat espanyol ni de la Unió Europea). L’article 3 de la Constitució espanyola declara que el castellà és la llengua espanyola oficial de l’Estat i estableix que les altres llengües espanyoles són també oficials a les comunitats autònomes respectives d’acord amb els seus Estatuts. L’entitat qüestiona el **Reial decret 176/2023, de 14 de març, pel qual es desenvolupen entorns més segurs de joc**. Aquest decret estableix que les empreses de jocs d’atzar han de posar a disposició del públic un servei telefònic d’atenció que ofereixi informació i assistència en matèria de joc segur, com a mínim en llengua castellana a tot l’Estat. No es preveu que estigui disponible en cap altra llengua oficial, ni tan sols per als consumidors dels territoris en què es parlen llengües com el català.

“Necessitem que estigui en castellà, no en català”



Vaig comprar un ordinador en una botiga en línia, però quan el vaig rebre em vaig emportar una sorpresa desagradable: dins de la caixa no hi havia un ordinador, sinó una ampolla d’aigua. De seguida, em vaig posar en contacte amb l’empresa per notificar-los aquesta incidència i em van demanar que presentés una denúncia policial per poder tramitar la queixa. Ho vaig denunciar davant els cossos de seguretat i vaig presentar la denúncia corresponent a l’empresa, però hi havia un problema insalvable, segons l’empresa: la denúncia estava redactada en català. El servei d’atenció al client de la companyia em va dir que, si no estava en castellà, no podia actuar: “No hem pogut verificar els detalls de la denúncia policial que ens vas proporcionar. Necessitem que estigui en castellà, no en català. Per tant, no podem continuar ajudant-te amb aquest assumpte. Et demanem que resolguis els problemes i tornis a compartir amb nosaltres la denúncia policial”.

Plataforma per la Llengua el va assessorar jurídicament i va comunicar les incidències al Departament d’Empresa i Treball i al Departament d’Interior de la Generalitat de Catalunya.

En la dècada de 1980, la lingüista finesa **Tove Skutnabb-Kangas** va posar en relleu la discriminació basada en la llengua amb el concepte de “**lingüicisme**”, definit com "les ideologies i estructures que s'utilitzen per legitimar, efectuar i reproduir la divisió desigual del poder i dels recursos entre els grups que es defineixen sobre la base de la llengua". Així, es va entendre com a discriminació lingüística la situació de discriminació que una persona o un grup de persones poden patir a causa de la llengua en la qual s'expressen o per les seves particularitats lingüístiques.

A Barcelona es parlen actualment més de tres-centes llengües. Com s'ha vist en els informes biennals de l'**ECAMB**, la vivència de la discriminació per motiu de la llengua afecta tant persones nascudes a Espanya com a l'estranger.

Gènere

Hi ha hagut 123 incidències de discriminació per motiu de gènere registrades per la Taula SAVD i l'OND que van afectar, principalment, 111 persones identificades amb el gènere femení. L'Administració pública va ser l'agent discriminador principal.

En aquest apartat, a més de les dades sobre discriminació de gènere, registrades per l'OND i la **Taula SAVD**, es comparteixen, més endavant, dades proporcionades pels serveis municipals i els departaments consistorials especialitzats en l'atenció a la violència masclista: el **Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida (SARA)**, els **Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD)**, **PLURAL-Centre de Masculinitats**, el **Servei d'Atenció Socioeducativa (SAS)**, la **Unitat Municipal contra el Tràfic d'Éssers Humans (UTEH)** i la **Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps**, els quals comparteixen informació rellevant sobre l'acció d'atenció i acompanyament que duen a terme. Aquestes dades no reflecteixen els casos totals de la ciutat sinó d'atencions específiques fetes per serveis especialitzats de l'Ajuntament.

En la **taula 12** s'observa com interactuen els motius de discriminació amb la identitat de gènere de les persones afectades. Durant l'any 2023, les 411 **persones de gènere femení van ser discriminades, principalment, per motiu de salut (143), per la seva pròpia condició de gènere femení (111) i racisme (104)**; mentre que les 379 persones del **gènere masculí van ser discriminades per LGTBI-fòbia (113), racisme i xenofòbia (100) i salut (70)**.

Taula 12 – Identitat de gènere de les persones afectades i motius de discriminació

Font: OND i Taula SAVD, 2023

Motius de discriminació i gènere	Femení	Masculí	Part del temps en un gènere i part del temps en un altre	No es reflecteix en aquestes categories	No ho diu	Grup o col·lectiu
Racisme/xenofòbia	104	100	0	1	1	24
LGTBI-fòbia	62	113	2	5	2	21
Aporofòbia	37	56	0	0	0	5
Llengua	62	63	0	0	0	0
Capacitisme	63	36	0	1	0	1
Salut	143	70	0	0	1	3
Religió	6	1	0	0	0	9
Gènere	111	7	0	0	1	4
Ideologia	4	2	0	0	0	2
Edatisme	57	13	0	0	0	2

La discriminació de gènere relacionada amb el fet de ser dona reportada per l'OND i la Taula SAVD s'ha materialitzat, sobretot, en insults al carrer, comentaris misògins, agressions lesbòfobes i assetjament als carrers, bars i edificis.

L'Associació afirma que la discriminació de **gènere** també està vinculada a l'àmbit de la salut sexual i reproductiva de les dones. S'evidencia quan es vulnereu els **drets sexuals i reproductius**, en concret, durant les situacions en què les dones requereixen la IVE i un mètode de planificació familiar. Aquesta realitat afecta la salut emocional, i fins i tot s'arriba a situacions de depressió, angoixa, por i culpabilització, per això és una forma de violència. El dret a decidir sobre el propi cos encara no té legitimitat per a les dones en la societat i forma part de la discriminació de gènere. El fet preocupant és que l'estructura de l'Estat no s'ajusta a les necessitats reals de les dones, i això impedeix garantir aquests drets de manera efectiva. Afirment, per exemple, que es denega la lligadura de trompes o l'anticoncepció permanent a dones en funció de la seva edat o del nombre de fills previs. Se les infantilitzen i se les tracta com si no poguessin decidir el que necessiten.

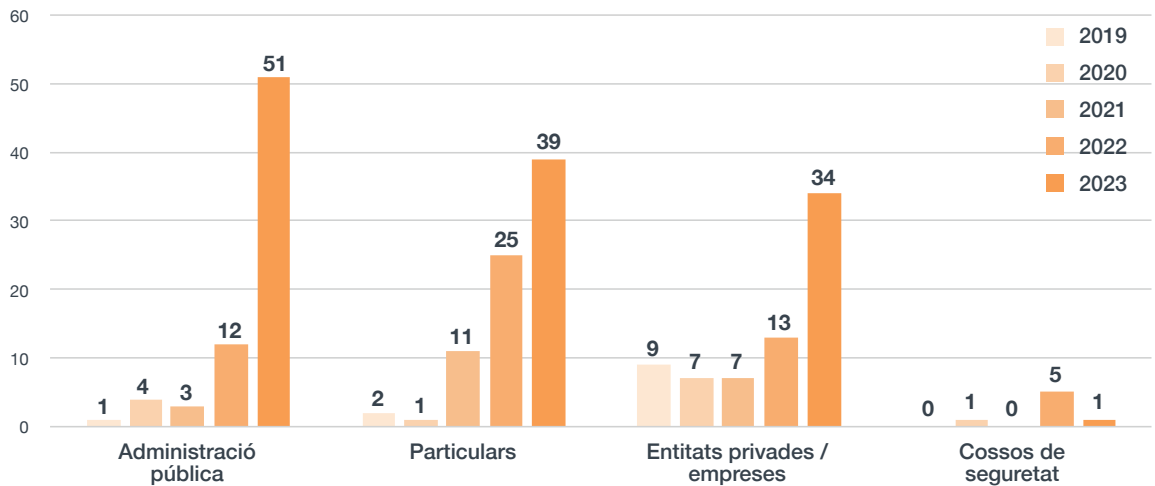
Una dada que complementa la informació de la taula 12 és la proporcionada a l'**Enquesta de Victimització de Barcelona (2023)**³² del Departament d'Estudis d'Opinió de l'Oficina Municipal de Dades, en la qual s'indica que el 49,2% de les agressions, intents d'agressió, coaccions i amenaces van estar relacionades amb fets de discriminació. Entre **les agressions patides per les dones per causa de gènere, el percentatge és del 70,1%, mentre que entre els homes és del 32,5%**.

³² Enquesta de Victimització de Barcelona (2023). Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/seguretatiprevencio/sites/default/files/2023-08/Victimitzacio_BCN_Informe_2023.PDF

El principal agent discriminador per motius de gènere ha estat l'Administració pública en 51 situacions durant el 2023, tal com es detalla en el **gràfic 12**. Per la seva banda, particulars (39) i entitats privades/empreses (34) van tenir un protagonisme significatiu com a agents discriminadors.

Gràfic 12 – Qui discrimina per motius de gènere, 2019-2023

Font: OND i Taula SAVD, 2023



El registre de situacions de discriminació per motius de gènere va créixer exponencialment pel fet que **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** va proporcionar un volum important d'informació quantitativa, en comparació amb anys anteriors en els quals havia aportat informació qualitativa, específicament vinculada a la vulneració de **drets sexuals i reproductius** en l'àmbit de la salut.

Segons afirma **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius**, un percentatge elevat de les situacions de discriminació ateses es corresponen amb dones de diverses edats, que expressen haver-se sentit discriminades pels professionals i les professionals sanitàries pel fet de ser dones, pel seu origen, per l'edat i per la seva situació administrativa. “Miris on miris” —assenyala l'entitat—, “l'experiència de discriminació per gènere intersecciona amb altres discriminacions perquè l'estructura patriarcal de la societat està també imbricada amb el **racisme**, l'edatisme i la discriminació per ideologia”. Des que L'Associació va crear l'Observatori de Drets Sexuals i Reproductius el 2019, han constatat un qüestionament reiteratiu envers les dones i una falta de respecte cap a la seva autonomia sexual i reproductiva.

Violència masclista i masculinitats

Des del 2014 està en vigor el **Conveni del Consell d'Europa** sobre prevenció i lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica, més conegut com **Conveni d'Istanbul**.³³ En el seu capítol 1 afirma la garantia de la **igualtat i no-discriminació**, i defineix objectius i obligacions per fer-la efectiva. Un dels objectius és contribuir a eliminar tota forma de discriminació contra les dones i promoure la igualtat real entre dones i homes mitjançant l'autonomia de les dones. Defineix la violència contra les dones com una violació dels drets humans i una forma de discriminació, entesa com tots els actes de violència basats en el **gènere** que impliquen o poden implicar per a les dones danys o patiments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloses les amenaces de fer aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, en la vida pública o privada.

³³ Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica, signat per 46 països europeus i ratificat per 34, de manera que és vinculant per a aquests últims. És la norma jurídica internacional més important i específica de prevenció i lluita contra totes les formes de discriminació i violència envers les dones. Disponible a: <https://rm.coe.int/1680462543>

El **II Pla per a la justícia de gènere 2021-2025**,³⁴ de l'Ajuntament de Barcelona, assenya-la en el seu àmbit 28. Vides lliures de violència que la **violència masclista** és l'expressió més greu de la cultura patriarcal que impedeix el desenvolupament dels drets, la igualtat d'oportunitats i les llibertats de les dones. Considera que les violències masclistes tenen un impacte desigual en les dones barcelonines segons la seva edat, classe o origen; i que les diferents situacions personals que presenten, com l'econòmica, jurídica o de salut, po-den agreujar l'afectació i la prevalença de la violència viscuda i provocar més vulnerabilitat i desigualtat. Així doncs, encara que la violència masclista impacta sobre la vida de les persones de manera particular, hi ha un conjunt de situacions estructurals que dificulten el seu abordatge i l'accés de les dones a rebre ajuda i suport quan ho necessiten. La **situació administrativa** irregular, les barreres idiomàtiques o culturals, la manca d'accessibilitat o la falta de formació o sensibilitat dels serveis pel que fa a determinades especificitats, entre d'altres, són alguns exemples que cal canviar per promoure polítiques que garanteixin el dret a una vida lliure de violències.

El **Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida (SARA)** de l'Ajuntament de Barcelona ofereix atenció ambulatoria específica a persones víctimes de situacions de violència masclista (do-nes, infants i adolescents, i persones **LGTBI** o persones amb qui tenen relació directament afectades per aquesta violència). També brinda assessorament al personal professional i a les persones de l'entorn de les víctimes. **Durant el 2023 va atendre 1055 dones afectades per violències masclistes**, de les quals **286 van ser acollides i allotjades com a mesura de protecció**. Es va atendre 238 infants i adolescents, fills i filles de les dones ateses; també 37 filles majors d'edat, i 5 adolescents de SARA Jove. **Un 31,63% de les dones ateses estan a l'atur i sense subsidi**, cosa que evidencia com la falta d'autonomia econòmica agreuja la situació de violència. A més, va efectuar un **registre de 1092 situacions de violència masclista, de les quals el 41,44% van ser per violència psicològica, el 34%, per violèn-cia física, l'11,16%, per violència econòmica, i el 12,04% per violència i abusos sexuals**. Aquestes dades mostren que l'impacte dels tipus de violències és múltiple, i que poden deri-var en un impacte emocional i mental considerable en la vida de les dones afectades. **A més, els autors majoritaris de les violències exercides contra les dones són directament les seves parelles i exparelles: el 2023 van ser atesos 703 d'aquests casos.**

Des del servei **Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD)**³⁵ destaquen que el 2023 s'ha creat el **Servei d'Atenció a la Víctima (SAV) de la Guàrdia Urbana de Barcelona**, que donarà atenció prioritària, especialitzada i integral a les víctimes de violència de **gènere**, tant en l'assessorament com en la interposició de la **denúncia penal**. Estarà coordinat amb els serveis assistencials, referents tècnics de la xarxa municipal en aquest tema, i amb el cos de Mossos d'Esquadra, i es posarà a disposició a les comissaries, amb espais amables d'espera i atenció per a les víctimes i la infància. Indiquen, a més, que la **Mesura de go-vern "Sumant aliances: Barcelona, ciutat lliure de violències masclistes"**³⁶ va facilitar definir un full de ruta entre el període 2019-2023 en la lluita contra les violències masclistes, de manera que es van establir les principals línies de treball, objectius i actuacions que han permès donar una resposta més efectiva a aquesta problemàtica.

34 II Pla per la justícia de gènere 2021-2025. Disponible a: https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/123474/3/NouPla_2021-2025-ONLINE-CAT-interactiu.pdf

35 Les dades del PIAD 2023 no estaven disponibles en el moment en què es va redactar l'informe. Per a més informació sobre el servei, es pot accedir al seu espai web. Disponible a: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/es/informacion-y-atencion/a-las-mujeres/puntos-de-informacion-y-atencion-a-las-mujeres-piad>

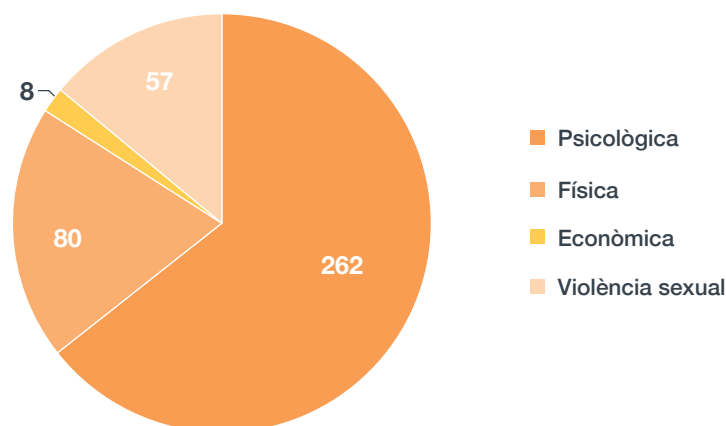
36 Mesura de govern "Sumant aliances: Barcelona, ciutat lliure de violències masclistes". Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/ca_ca_mg_sumant_aliances_bcn_lliuere_de_violencies_masc.pdf

El **Servei PLURAL**, de l'Ajuntament de Barcelona, que treballa les **noves masculinitats** amb homes que han estat agents de discriminació contra les dones, du a terme accions de prevenció de la discriminació per motius de **gènere**, com són **agressions físiques**, verbals i sexuals, entre d'altres. PLURAL assenyala que els homes també tenen gènere, per això és important reflexionar sobre els impactes que tenen en les seves vides determinades maneres de ser homes i contribuir a millorar les seves relacions socials i personals.

En el **gràfic 13** es mostren els motius pels quals han estat atesos 447 homes en el servei, com a persones que exerceixen violències masclistes: 262 per haver exercit violència psicològica, **80 per haver exercit violència física**, **57 per motiu de violència sexual** i **8 per violència econòmica**.

**Gràfic 13 –
Motius d'atenció
vinculats a
les violències
masclistes**

Font: PLURAL,
2023



Tota **violència masclista** és una forma de discriminació per motius de **gènere**, en la qual els homes exerceixen l'acció discriminatòria contra les dones. El gràfic 13 evidencia com les **agressions verbals** (insults, assetjament, amenaces, desvaloració) identificades com a violència psicològica són les que presenten més volum entre les situacions de discriminació ateses i en les quals els homes són l'**agent discriminador**. Per entendre el context de la violència masclista vinculada a les vulneracions de drets, el Servei **PLURAL** ha elaborat la **Guia de recomanacions per a la detecció de violència masclista en homes**,³⁷ en què s'identifiquen els àmbits de la violència masclista amb la finalitat de facilitar accions de prevenció i acompanyament que contribueixin a superar i erradicar les actituds violentes dels homes envers les dones:

- **Violència física:** comprèn qualsevol acte o omissió de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
- **Violència psicològica:** inclou tota conducta o omissió intencional que produeixi en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaces, humiliacions, vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.
- **Violència sexual i abusos sexuals:** comprèn qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit per les dones, incloses l'exhibició, la observació i la imposició, mitjançant violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional, de relacions sexuals, amb independència que la persona agressora pugui tenir amb la dona o la menor una relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu.
- **Violència econòmica:** consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, de les seves filles o fills, i la limitació en la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella.

37 Guia de recomanacions per a la detecció de violència masclista en homes. Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documents/guia_recomanacions_cat.pdf

Tràfic d'èssers humans

Segons el **Protocol per prevenir, reprimir i sancionar el tràfic de persones, especialment dones i infants, que complementa la Convenció de les Nacions Unides contra la Delinqüència Organitzada Transnacional**,³⁸ el **tràfic d'èssers humans** consisteix en “la captació, el transport, el trasllat, l'acollida o la recepció de persones, emprant l'amenaça, l'ús de la força o altres formes de coacció, el rapte, el frau, l'engany, l'abús de poder o una situació de vulnerabilitat o la concessió o recepció de pagaments o beneficis per obtenir el consentiment d'una persona que tingui autoritat sobre una altra, amb finalitats d'explotació”. Els tipus d'**explotació** són treballs o serveis forçats, incloent-hi la mendicitat, l'explotació sexual, l'explotació laboral, l'extracció d'òrgans, l'adopció il·legal, els matrimonis forçats, la comissió de delictes i la servitud domèstica. L'**ONU** assenyala que el tràfic d'èssers humans és la segona activitat il·legal més lucrativa al món i que el 70% de les víctimes són dones i nenes.

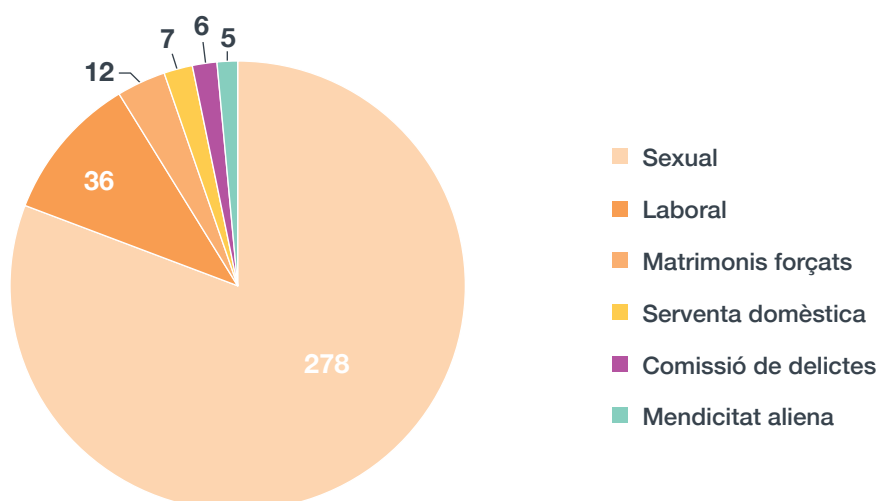
La **Unitat Municipal contra el Tràfic d'Éssers Humans (UTEH)** ha compartit algunes dades significatives del 2023. Han atès 391 persones, de les quals 92 han estat acollides i allotjades.

El **Servei UTEH**, en el **gràfic 14**, evidencia que, del total de persones ateses, **278 van ser per motius d'explotació sexual, 36, per explotació laboral, i 12, per matrimonis forçats**. També, tot i que en una proporció més petita, per situacions d'explotació per mendicitat (5), comissió de delictes (6) i servitud domèstica (7).

**Gràfic 14 –
Situacions ateses
segons tipus i
finalitat en TEH**

Font: UTEH, 2023

(*) Sobre el total de casos atesos. Una mateixa persona pot haver estat afectada per més d'una finalitat d'explotació en tràfic d'èssers humans (TEH)



Un **65% de les persones ateses se situen a la franja d'edat de 30 a 39 anys, un 17,5%, entre 19 i 29 anys, i un 12%, entre 40 i 49 anys**. Del total de dones ateses, **273 es troben en situació administrativa no regularitzada, 109, en situació administrativa regularitzada**, i 4 tenen la nacionalitat espanyola. A més, **45 de les dones ateses estan a l'atur i sense subsidi, de les quals 41 fan activitat econòmica** submergida i 4 van perdre l'activitat laboral formal.

Els percentatges de cada tipus de **violència masclista** identificada, sobre el total de situacions ateses, són les següents: violència psicològica (83,1%), física (78,7%), econòmica (81,5%), violència sexual (73%) i abusos sexuals (73%). Aquestes dades mostren que els tipus de violències que impacten en les afectades són múltiples.

³⁸ Protocol per prevenir, reprimir i sancionar el tràfic de persones, especialment dones i infants, que complementa la Convenció de les Nacions Unides. Disponible a: <https://www.refworld.org/es/leg/multilateraltreaty/unga/2000/es/23886>

El **Servei UTEH** assenyala que també han identificat **42 incidències relacionades amb la dificultat per obrir comptes de pagament bàsic** en diverses entitats bancàries. Són situacions en què a les persones **se'ls limita l'accés a rebre prestacions econòmiques de tota mena per la negativa de les entitats bancàries a obrir-los un compte**. Aquesta situació inclou retard en el temps d'espera per a l'obertura un cop presentada tota la documentació sol·licitada, requeriments de documentació excessiva i negatives directes injustificades fora del marc normatiu vigent.

A més, el servei ha registrat **156 incidències de dificultat d'accedir a un habitatge, sobretot per motius de racisme i exclusió social**. S'ha identificat la incapacitat econòmica per al pagament inicial d'accés a l'habitatge o del manteniment de les quotes, la bretxa digital en l'ús de plataformes de cerca d'habitacions o pisos; negatives per concertar visites per veure els habitatges, el fet de no tenir contractes laborals (documents que exigeixen com a requisits les immobiliàries), etc.

Treball sexual

El **Servei d'Atenció Socioeducativa (SAS)** ha compartit dades significatives sobre les persones treballadores sexuals que van atendre durant el 2023. **Es van atendre 385 persones a l'espai d'oficines. El servei du a terme activitat a l'espai públic de la ciutat a través de diverses sortides al carrer en horari diürn i nocturn, en les quals té com a objectiu contactar amb les persones que en aquell moment ofereixen serveis sexuals a la via pública. Durant el 2023, el SAS va fer 3.392 contactes a l'espai públic.** És a dir, en cada sortida, el SAS va contactar amb persones que en aquell moment estaven oferint serveis sexuals i va poder establir contacte amb les mateixes persones de manera reiterada durant les diferents sortides dutes a terme. Es tracta de contactes fets i no de persones diferents exercint la prostitució.

Un 10% de les persones ateses presenten indicadors de possible TEH-FES (tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual).

En la **taula 13** s'aprecia el percentatge de tipus de violència masclista que impacten en les persones ateses. La que més incidència té és la vinculada a experiències acumulades de violència (24%), la violència sexual (13,2%) i la violència psicològica (12,4%). Segons el SAS, aquestes violències es refereixen a estigmatització i rebuig a causa de l'exercici de la prostitució, violència comunitària quan la seva presència no és acceptada en un territori, etc.

Les dones ateses en situació administrativa no regularitzada representen un 89,7%, enfront del 10,8% que estan en situació regular. Així mateix, el nombre total de dones ateses per franja d'edat majoritària és el següent: entre 26 i 35 anys (140); entre 36 i 45 anys (115); entre 45 i 55 anys (70); entre 18 i 25 anys (35), i més de 56 anys (23).

El 2023, les discriminacions detectades al **SAS** estan vinculades a la manca d'accés a drets: dificultats per empadronar-se pel fet de no tenir habitatge estable, dificultats d'accés a habitatge per manca de documentació, ser víctima de frau per accedir a un padró, impossibilitat de regularitzar la situació administrativa, cosa que provoca que no poder-se dedicar a cap altra activitat econòmica, encara que es vulgui. Les dones relaten haver pagat prop de 150 euros per obtenir un padró al seu territori a les persones que relloquen de manera il·legal els habitatges.

**Taula 13 –
Tipus de violències que afecten les persones ateses**

Font: SAS, 2023

Tipus de violències masclistes	%
Violència psicològica	12,4
Violència masclista, no de parella	6,2
L'agressor abusa de drogues i/o alcohol	0,8
Violència masclista passada	24,0
Violència econòmica	3,1
Violència sexual	13,2
La dona conviu amb el presumpte agressor	0,8
Agressions durant l'embaràs	0,8
Assetjament moral o sexual a la feina	1,6
Increment dels episodis de violència	0,8
Violència física	6,2
Violència social	7,0
Violència ambiental	3,1
L'agressor ha incomplert mesures judicials de protecció a la dona	1,6
Necessitat de protecció legal	0,8
Abús emocional i verbal (últims sis mesos)	5,4
Història de conducta violenta amb parelles anteriors	6,2
Antecedents d'abús sexual	3,1
Amenaces a la seva integritat física	2,3
Accés a armes per part del presumpte agressor	0,8

El **SAS** expressa que, igual que l'Ajuntament de Barcelona empadrona sense domicili fix, des del **Àrea Metropolitana de Barcelona** cal garantir-ho a les persones que resideixen de forma efectiva als seus municipis, així com promoure fórmules d'habitatge alternatives a les legalment reconegudes, com per exemple ocupació, relloguer o d'altres. Per això, s'ha continuat treballant per informar sobre els beneficis i els drets del padró municipal i prevenir les pràctiques il·legals de particulars que l'ofereixen mitjançant frau, ja que algunes usuàries afirmen haver pagat per obtenir-lo. També els condicionen els pagaments per gestions com l'accés a la targeta sanitària individual (TSI), que s'ha convertit en una pràctica habitual. La **situació administrativa** no regularitzada, segons el **SAS**, és una preocupació important per a les persones ateses, perquè viuen amb la incertesa d'estar en situació permanent de vulnerabilitat.

Pobresa del temps i cures

El 2023, la **Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps** va publicar el dossier “**De la pobresa del temps al temps per a la vida**”,³⁹ en què s’analitzen les cures i la divisió sexual del treball. S’afirma que la pobresa de temps està relacionada amb la percepció d’escassetat de temps i amb no tenir temps disponible per dur a terme les activitats necessàries, importants o satisfactòries per a una persona. Aquesta limitació està molt condicionada per l’organització dels temps i dels treballs derivada dels condicionants econòmics, les discriminacions i les desigualtats de **gènere**. Aquests influeixen en la vida i el benestar de les persones, especialment de les exposades a més precarització i discriminació, que viuen la sensació de no poder-ho fer tot i amb una pressió constant per intentar-ho. Per això, **la salut i el benestar són elements fonamentals de la pobresa temporal**: tenir massa coses a fer i no tenir prou temps per fer-les.

La **Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps** explica que la pobresa de temps s’entén com l’absència de temps propi: el temps sobre el qual la persona pot prendre decisions i del qual es pot disposar lliurement perquè es tenen els recursos necessaris per fer-ho.

En el dossier, es fonamenta que el **sexe** i les desigualtats de **gènere** tenen un paper important en la configuració de les experiències de pobresa temporal. Les dones, especialment les que estan en situacions vulnerables, solen suportar una proporció més elevada del treball domèstic i de cura no remunerat en comparació amb els homes, cosa que consumeix una part important del seu temps. Aquest desequilibri limita la capacitat de les dones per tenir una feina remunerada, seguir uns estudis o participar en altres activitats que puguin contribuir al seu creixement i desenvolupament personal. En l’actualitat s’esdevé una **divisió sexual del treball** que separa el treball assalariat, considerat productiu, del reproductiu, que no es considera productiu. La vida a la ciutat evidencia que els homes s’aprofiten del temps de les dones quan no assumeixen la seva responsabilitat en els treballs de cures. El fet que els homes no atenguin les seves obligacions en matèria de cures contribueix a augmentar la càrrega femenina i agreuja el dèficit de temps propi de les dones. En el cas de les famílies monomarentals, en les quals les dones assumeixen el rol principal de proveïdores i cuidadores de la família, el temps de les dones es veu limitat de manera considerable, ja que el seu temps, d’una manera obligada o no, està al servei d’altres persones, i encara més en un context de precarització i empobriment. L’**Enquesta Sociodemogràfica de Barcelona (ESDB) 2022**⁴⁰ revela que el 82,5 % del total de hogares monoparentales de Barcelona estaban encabezados por mujeres i un 36,6 % de estos se encuentran en riesgo de pobreza relativa, frente al 12,9 % de los otros tipos de hogares.

39 Informe “De la pobresa del temps al temps per a la vida”. Disponible a: <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/132742/1/DOSSIERTEMPS%20190x255mm%20ABCN%20WEB%20OCT23.pdf>

40 Enquesta Sociodemogràfica de Barcelona (ESDB) 2022. Disponible a: https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/133448/10/Enquesta%20Sociodemogr%c3%a0fica%20Barcelona%20%28ESDB%29%202022_inf%20resultats.pdf

Capacitisme

Les 101 incidències de discriminació per capacitisme van ser, principalment, per condicionants físics i intel·lectuals. L'agent discriminador principal va ser l'Administració pública.

Segons la **Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat de les Nacions Unides (CDPD)**,⁴¹ la discriminació per motius de **discapacitat** és qualsevol distinció, exclusió o restricció per motius de discapacitat que tingui el propòsit o l'efecte d'obstaculitzar o deixar sense efecte el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en igualtat de condicions, de tots els drets humans i llibertats fonamentals en els àmbits polític, econòmic, social, cultural, civil o d'altra mena.

El **Parlament Europeu**⁴² senyala que la Unió Europea debe integrar la perspectiva de la discapacitat en todas sus políticas, programas i estrategias; e insta a los Estados a que redoblen sus esfuerzos para garantizar que se atiendan adecuadamente las recomendaciones de la CDPD; asimismo, pide que se aborde la **discriminació interseccional** en la condició de discapacitat.

En la legislació espanyola, és la **Llei 51/2003 d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat**⁴³ la que prohibeix tota mena de discriminació i desenvolupa les obligacions de l'Estat.

De les **101 incidències de discriminació per capacitisme**, en la **taula 14** s'observa que les persones més afectades van ser aquelles amb **condicionants intel·lectuals (47) i condicionants físics (47)**, sumant-hi també **discapacitat auditiva i visual**.

**Taula 14 –
A qui es
discrimina per
capacitisme,
2019-2023**

Font: OND i
Taula SAVD, 2023

* El total indica el nombre de vegades que s'ha identificat aquesta discriminació en el total de les 865 situacions ateses.

	2023	2022	2021	2020	2019
Capacitisme	101	68	57	52	50
Física	35	38	44	44	45
Auditiva	7	1	5	0	0
Intel·lectual	47	24	5	1	3
Pluridiscapacitat	0	1	3	3	0
Visual	5	3	0	1	1
Altres	7	1	0	3	1

41 Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat de les Nacions Unides (CDPD). Disponible a: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

42 Resolució del Parlament Europeu, de 13 de desembre de 2022, sobre la igualtat de drets per a les persones amb discapacitat (2022/2026[INI]). Disponible a: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022IP0435>

43 Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat. Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>

Durant el 2023, les persones afectades pel **capacitisme** intel·lectual van experimentar situacions vinculades a l'aplicació farmacològica desproporcionada rebuda en serveis de salut; burles i amenaces; violació del dret a la intimitat; discriminació per manca de recursos econòmics afegida a la situació de discapacitat; obstacles per accedir a un lloc de vida en comunitat; assetjament escolar; falta d'accés a un habitatge; desatenció mèdica i social; restricció sobre l'ús dels seus béns; falta d'accés a prestació econòmica i a recursos especialitzats d'alta complexitat, i desemparament institucional.

En referència a la protecció dels drets de les persones amb discapacitat, **DINCAT** afirma que l'aprovació de la Llei 8/2021, de 2 de juny, per la qual es reforma la legislació civil i processal estatal per al suport a les persones amb discapacitat en l'exercici de la seva capacitat jurídica, és un avenç important per al col·lectiu, ja que representa el pas d'un **model d'incapacitació judicial** a un model basat en els suports, tal com determina la CDPD. Fruit de la reforma estatal, es va aprovar també el Decret Llei 19/2021 pel qual s'adapta el Codi Civil de Catalunya a la reforma del procediment de modificació judicial de la capacitat. Avui dia, més de dos anys després de l'entrada en vigor de la reforma, encara s'està treballant en un projecte de Llei de modificació del Títol II del Llibre II del Codi Civil català; per tant, a Catalunya estem pendents que es conclouï la regulació definitiva del model català en matèria de capacitat jurídica i ajudes a aquesta.

A **DINCAT** li preocupa que, malgrat el temps que ha passat i els beneficis que la reforma comporta per a les persones amb **discapacitat**, aquest canvi jurídic encara suscita molta incertesa a l'hora d'aplicar-se, especialment per a les persones amb discapacitat i les seves famílies. Tot i que els agents implicats valoren que és una llei necessària, també manifesten que la seva posada en pràctica no disposa dels recursos adequats. Segons l'entitat, cal un canvi de mentalitat de tots els agents implicats, superar inèrcies, deixar de banda esquemes jurídics antics i començar a optar pels suports a les persones afectades. **Hi ha una resistència al canvi evident entre els operadors jurídics i cal molta formació i sensibilització.** Es detecten dificultats relacionades amb el procediment, com el fet que la participació de l'advocat/ada no sigui preceptiva. Aquest canvi, que en principi es va veure com a positiu, dificulta que les persones amb **discapacitat intel·lectual** puguin accedir a assistència jurídica gratuïta i així disposar d'algú que els expliqui els seus drets i els procediments que s'han de seguir, i que els ajudi a reflexionar i determinar les seves voluntats, desitjos i preferències. Això deixa les persones, i també les seves famílies, en una situació de vulnerabilitat, ja que l'única alternativa és contractar un acompanyament privat. També es reclama la regulació de la figura del facilitador, un instrument processal que reconeix i incorpora la reforma. **La figura del facilitador, per a persones amb discapacitat intel·lectual, és clau perquè entenguin què passa en els procediments judicials i puguin participar-hi activament,** a fi de garantir el seu dret a accedir a la justícia.

Les situacions que van afectar les persones amb discapacitat física o orgànica van evidenciar discriminació laboral; no accés al tràmit de valoració de la discapacitat pel fet de no tenir NIE; dificultats per accedir a assegurances; barreres arquitectòniques; sistemes de transports no adaptats; costos abusius en transports adaptats; vulneració del dret a la targeta de transport per discapacitat; retard a l'hora de rebre l'ajuda per discapacitat; dificultat per accedir a zones comunes de la comunitat; no reconeixement de la seva autonomia.

L'accessibilitat de les persones amb discapacitat física i orgànica



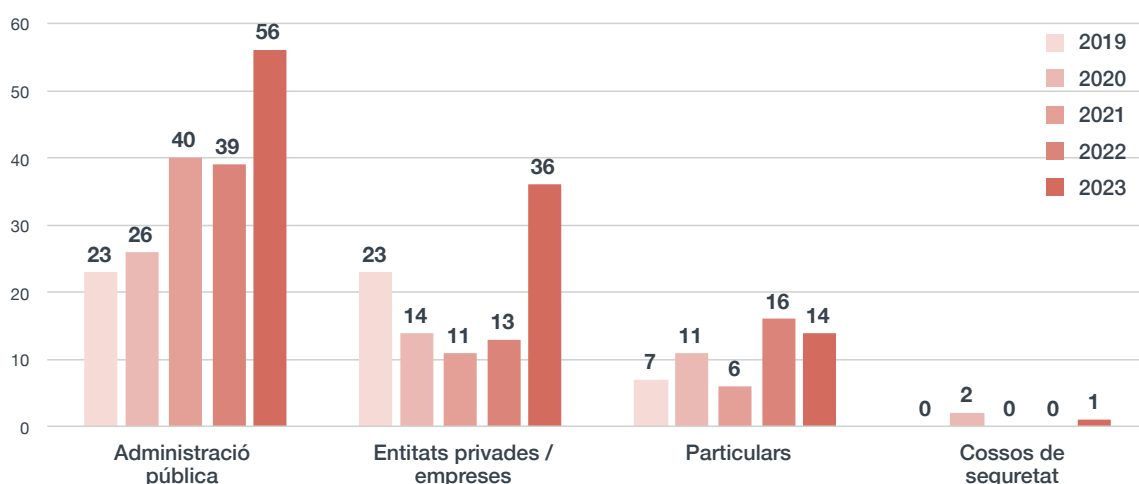
En la tercera edició del seu informe de vulneracions RADAR ECOM, palesen que prop del 50% de les vulneracions analitzades (d'un total de 290) estan relacionades amb l'accessibilitat, que priva l'exercici de molts altres drets com el **dret a la mobilitat**, a l'habitatge i a la participació en les activitats culturals, d'oci i esportives, entre d'altres. Aquesta transversalitat de les problemàtiques en l'accessibilitat provoca que les persones amb discapacitat física o orgànica no puguin exercir el seu dret a la igualtat d'oportunitats. Per això, en la seva acció d'incidència política, la **Federació ECOM** insisteix en les millores d'accessibilitat que puguin afavorir la igualtat en l'exercici dels drets i la plena inclusió en la societat. Si bé la millora de l'accessibilitat dels espais, edificis, productes i serveis és urgent i necessària, l'informe RADAR ECOM també constata que continuen sent desafiaments importants el reconeixement i l'atenció a la diversitat i el desconeixement de les necessitats específiques que tenen les persones amb discapacitat física i orgànica. És imprescindible resoldre aquesta mancança en el personal d'atenció directa, no només per a la societat en general, sinó també per prevenir i minimitzar les discriminacions i vulneracions de drets.

Les persones amb discapacitat auditiva es van veure impactades pel maltractament en centres hospitalaris i en serveis socials, un tracte diferenciat en mitjans de transport i dificultats per obtenir el certificat de discapacitat. La **Federació ECOM** considera que cal formar i sensibilitzar la societat sobre el problema de l'accessibilitat i la necessitat de posar a disposició els recursos que permetin a les persones amb discapacitat tenir una vida en dignitat.

A continuació, s'explica com ha evolucionat la incidència dels agents discriminadors entre 2019 i 2023. En el **gràfic 15** es pot veure que **l'Administració pública ha estat l'agent discriminador principal (56)**, que ha augmentat considerablement des del 2019. Entitats privades/empreses (36) se situen en segon lloc i mostren un increment en els darrers anys. En el cas de particulars (14), s'observa una lleu disminució.

Gràfic 15 – Qui discrimina per capacitisme, 2019-2023

Font: OND i Taula SAVD, 2023



DINCAT i la **Federació ECOM** coincideixen a assenyalar que les persones amb discapacitat sovint es troben amb obstacles discriminatoris indirectes en l'àmbit d'algunes polítiques públiques, que no tenen present la seva realitat específica. En el cas de la Llei de dependència, les entitats consideren que no té prou en compte les problemàtiques que viuen les persones amb discapacitat: **hi ha retards per rebre el certificat de discapacitat perquè els tràmits són molt complexos i, a més, les prestacions rebudes són incompatibles amb les seves veritables necessitats. Així mateix, el circuit de protecció hauria de ser més accessible.**

Pel que fa a les empreses, persisteixen les ofertes laborals discriminatòries; manca d'adaptacions al centre laboral, i negació de permisos per tenir cura de filles i fills amb discapacitat.

Respecte dels particulars, preval la falta d'empatia i comprensió. Per exemple, situacions en què la comunitat de veïns es nega a fer canvis als edificis per superar les barreres arquitectòniques. Es manté la indiferència i la falta de respecte de persones que solen ocupar les places reservades en el transport públic. Fins i tot s'han viscut situacions en què les persones, en reclamar els seus drets, han estat víctimes d'**agressions verbals** i físiques.

Comminen la mare a portar la seva filla amb discapacitat a una altra escola



“Soc mare d’una nena amb discapacitat, vaig decidir denunciar una situació que estava vivint la meua filla per part d’una professora d’extraescolars. Quan vaig voler parlar amb ella per recriminar-li la seva actitud discriminatòria, va respondre que “és millor que l’alumna se’n vagi a una escola especial a fer una extraescolar de música, perquè no arribo a tot i he de dedicar més temps per atendre-la”. I no vaig comprendre la seva resposta, ja que té el suport logístic de l’ONCE”.

L’**OND** fa un acompanyament psicosocial i socioeducatiu amb la persona afectada.

Aporofòbia

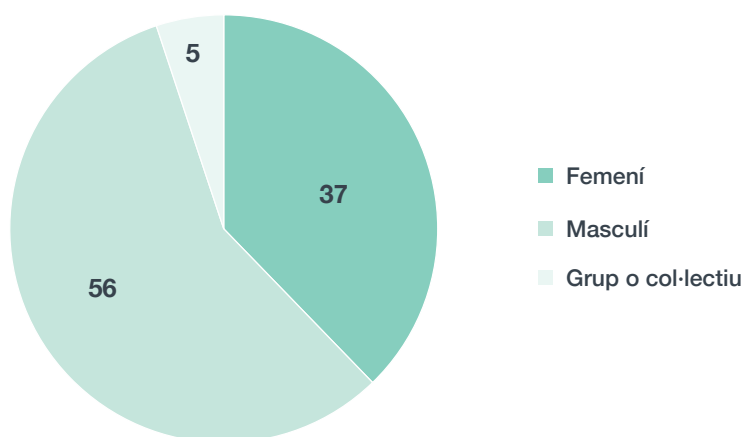
El 2023 es van registrar 98 situacions per aporofòbia, que van afectar majoritàriament 56 persones del gènere masculí, i en què el principal agent discriminador són particulars.

L'informe del relator especial sobre la pobresa extrema i els drets humans de les Nacions Unides “**Prohibir la discriminació per motius de desavantatge socioeconòmic: una eina essencial en la lluita contra la pobresa (A/77/157)**”⁴⁴ afirma que l'aporofòbia — actituds i comportaments negatius envers les persones que viuen en la pobresa — és omnipresent, tòxica i perjudicial com el racisme, el sexisme i altres formes de discriminació, i s'ha de tractar com a tal. Les persones són estereotipades i discriminades pel fet d'estar en condició de pobresa. S'han d'emprendre accions afirmatives a favor de les persones que estan empobrides per garantir l'erradicació de l'aporofòbia. **És perillosa i errònia la creença que les persones que viuen en la pobresa són culpables de la seva condició i, per tant, socialment inferiors.** Cal promoure normatives que prohibeixin la discriminació per motius d'estatus socioeconòmic, com ja han fet molts països per motius de racisme, sexe, edat o discapacitat.

L'**Observatori HATENTO**⁴⁵ afirma que les manifestacions d'intolerància contra aquestes persones els neguen la dignitat i evidencien l'onada de deshumanització que assola Europa i que posa en qüestió els valors democràtics. Adverteix que el rebuig a les “persones pobres” no només degrada qui el practica, sinó que atempta contra la dignitat de la vida de persones concretes. Manifesten que s'exerceix un **discurs d'odi** contra aquestes persones. De les **98 incidències de discriminació per aporofòbia**, el **gràfic 16** revela que les **persones més afectades són del gènere masculí (56)**, seguides del gènere femení (37) i 5 de grup o col·lectiu.

**Gràfic 16 –
A qui es
discrimina per
aporofòbia**

Font: OND i
Taula SAVD, 2023



⁴⁴ Informe “Prohibir la discriminació per motius de desavantatge socioeconòmic: una eina essencial en la lluita contra la pobresa (A/77/157)”. Disponible a: <https://www.ohchr.org/es/documents/thematic-reports/a77157-banning-discrimination-grounds-socioeconomic-disadvantage>

⁴⁵ Observatori de delictes d'odi contra persones en situació de sensellarisme.

La **Xarxa d'Atenció a Persones sense Llar de Barcelona (XAPSELL)** explica que les dones en condició de **sensellarisme** són discriminades en cafeteries, bars, restaurants i comerços. També han identificat maltractament en serveis socials pel fet de ser migrant i estar a punt de quedar-se en situació de carrer. **En alguns casos, les dones sense llar han patit agressió física i verbal per part de cossos de seguretat o agressió verbal als jutjats.** Persisteix una atenció estigmatitzadora als centres de salut, que dificulten i deneguen l'accés a serveis de salut mental. Hi ha una falta de respecte a la intimitat als centres de salut. A aquesta realitat, s'hi afegeix la manca de mecanismes de protecció institucional, la falta d'accés a tractaments de deshabitació de tòxics i el retard excessiu en proves mèdiques als centres hospitalaris.

Quan les dones volen sortir d'aquesta condició es troben amb la impossibilitat de gaudir d'un projecte de vida autònom i la dificultat d'accedir a préstecs; també se'ls denega l'accés a un compte de pagament bàsic. Hi ha hagut situacions en què els cossos de seguretat minimitzen la **violència masclista** que impacta en les dones sense llar quan la denuncien, i les han fet sentir culpables. Les dones sense llar són sempre sospitoses d'haver comès un delictes quan entren en un centre comercial i reben agressions masclistes, físiques i verbals. En lloc de sentir-se protegides pels cossos de seguretat, són sancionades; encara que no siguin culpables de robatori, els imputen multes pel fet d'entrar en un supermercat i agafar aliments. Als hostals de primera convivència han patit **agressions físiques** i verbals masclistes i no hi ha alternativa d'accés a serveis d'habitatge públic. Si són dones migrants i en **situació administrativa** no regularitzada, no tenen accés a ajudes o recursos públics per a atenció d'alta complexitat.

En el cas dels homes ⁴⁶, la **XAPSELL** assenyala que s'han evidenciat situacions en què pel fet de ser migrants, als centres de salut els donen l'alta encara que no estiguin en condicions per sortir, troben dificultats per reprogramar visita d'atenció psiquiàtrica, a més de rebre diagnòstics equivocats de salut o errors en les pautes mèdiques. **Els homes en situació de carrer han patit agressions verbals per part de funcionaris de salut. Alguns pernocten al carrer en condicions greus de salut física**, i, igual que les dones, no tenen accés a recursos especialitzats en salut mental, perquè hi ha una manca de suport institucional per a situacions d'alta complexitat. Els impacta també la vulneració permanent dels seus drets laborals, no tenen accés a prestació econòmica i es troben que, quan intenten superar aquesta realitat, perdura la manca de recursos per a reinserció, ja que es manté el desemparament institucional. Les agressions verbals als barris són permanents, continua el rebuig a acollir-los en hostalatsges temporals i es presenten situacions de falta de convivència en espais compartits.

Tal com també passa en el cas de les dones, els cossos de seguretat els incriminen i els acusen de robatori, els prenen les pertinences constantment sense cap motiu i reben maltractaments als jutjats. Als supermercats no els deixen entrar perquè són vistos com a delinqüents, i han rebut **agressions físiques** en bars i restaurants. S'han presentat situacions en què grups de persones els agredeixen mentre dormen o en el moment de prohibir-los pernoctar en portals d'entitats públiques, i també quan accedeixen a mitjans de transport. Se'ls nega l'accés a un compte de pagament bàsic, se'ls obliga a pagar una assegurança per obrir un compte bancari, o, senzillament, se'ls denega la possibilitat d'obrir un compte bancari perquè no tenen permís de residència. Hi ha hagut situacions en què els van tancar arbitràriament el compte bancari i els van cobrar interessos per un compte bancari que no utilitzaven, o bé el banc es va quedar amb la prestació mensual que rebien.

⁴⁶ Es refereix a situacions en què les persones es troben sense projecte vital, amb un diagnòstic clínic de trastorn del neurodesenvolupament (trastorn de l'espectre autista, síndrome alcohòlica fetal o TDAH), funcionament intel·lectual límit i trastorn mental (trastorn depressiu, trastorn bipolar, trastorn psicòtic) i de conducta transgressora que causin una gran alarma en l'entorn social, familiar, educatiu o laboral.

Abús bancari



Vaig aconseguir obrir un compte al banc, un tràmit obligatori per demanar una prestació social que triga un temps a concedir-se. Al cap de dos mesos d'estar actiu el compte vaig veure que em cobraven una assegurança que jo no havia demanat i de la qual no em van informar. Em van dir que era perquè no tenia diners al banc. Vaig haver de trucar a la meua treballadora social del servei d'inserció social (SIS) i anar-hi amb ella per aconseguir cancel·lar l'assegurança, ja que a mi no me la van voler cancel·lar.

La **XAPSLL** va fer una actuació socioeducativa amb l'acompanyament d'una treballadora social i la situació es va solucionar amb la cancel·lació de l'assegurança i el retorn dels diners.

Quan es tracta d'un grup o un col·lectiu, s'identifica, segons la **XAPSLL**, rebuig del veïnat a l'existència al seu territori d'habitatges socials per a persones sense llar, per una banda; i intervencions amb prejudicis dels cossos de seguretat envers les persones residents en centres de persones sense llar, per l'altra. També, sense cap motiu, les persones de centres residencials reben insults de grups de joves. A més, s'han presentat situacions en què fan fotos a persones sense llar i les penegen a les xarxes socials.

La **XAPSLL** afirma que les entitats que treballen directament al carrer fan una tasca important per fer visible cada situació i conscienciar que són vides que importen i a les quals s'han de garantir drets. Visibilitzar aquesta realitat contribueix a sensibilitzar perquè la societat deixi de normalitzar-la i no li sigui indiferent.

El desembre del 2023, es va fer el **recompte de persones que viuen al carrer**, organitzat per **Arrels Fundació** i la **XAPSLL**. **Es van identificar 1.384 persones dormint als carrers** (segons l'organització, es tracta d'una xifra de mínims). Es va trobar que **la major part de les persones que viuen al carrer s'estan als districtes de Ciutat Vella, l'Eixample, Sants-Montjuïc i Sant Martí**. Del total de persones localitzades, **533 eren homes i 57 dones**, i el **gènere** de la resta de les persones no es va poder determinar.

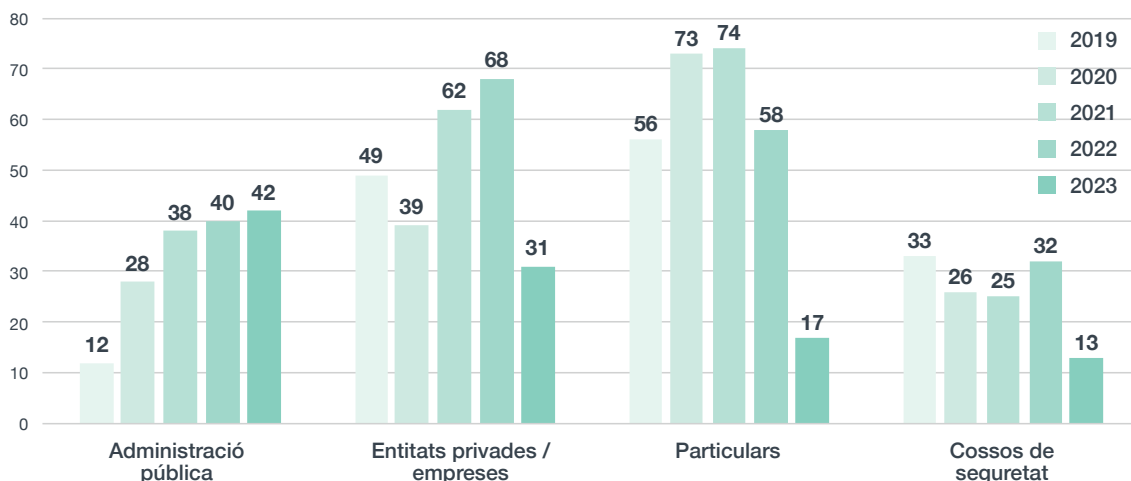
Amb els anys, les entitats observen que persisteix una tendència a l'alça de la quantitat de persones que viuen als carrers de la ciutat i amb situacions molt diferents. Hi ha gent gran, joves, persones adultes soles o en parella, persones que pateixen problemes de salut mental o orgànica i persones migrades.

En analitzar l'evolució en el temps de la incidència dels agents discriminadors per **aporo-fòbia** des del 2019, s'adverteix en el **gràfic 17** que el 2023 l'**agent discriminador** principal és l'Administració pública (42). Entitats privades i empreses (31) té un registre menor amb relació a l'any anterior perquè persisteix la **infradenúncia** a causa de les condicions de **sensellarisme** que tenen les persones afectades, la qual cosa dificulta identificar els agents discriminadors. Particulars (17) i cossos de seguretat (13) han baixat considerablement.

Respecte a les dades assenyalades en el gràfic 17, en tots els registres de situacions d'**aporo-fòbia** s'ha identificat que les situacions de discriminació més greus van tenir lloc en empreses i particulars, mentre que les menys greus es van produir a l'Administració pública, però en més quantitat.

Gràfic 17 – Qui discrimina per aporofòbia, 2019-2023

Font: OND i Taula SAVD, 2023



Durant el 2023, la **XAPSLL** assenyala que han detectat barreres d'accés a serveis i recursos per a les persones que travessen per múltiples situacions de vulnerabilitat. Per exemple, la manca de perspectiva de reducció de danys per part dels recursos de protecció de la xarxa d'atenció i recuperació per a dones víctimes de **violència masclista** fa que les usuàries de drogues en situació de **sensellarisme** es quedin fora d'aquests recursos sistemàticament. L'ús de drogues és, sovint, la principal barrera d'accés o el motiu fonamental d'expulsió dels recursos residencials. Les dones que busquen recursos dins de la xarxa general de serveis socials o, fins i tot, dins de la xarxa especialitzada en drogues, es troben que aquests recursos estan masculinitzats, de manera que, de vegades, es veuen exposades a compartir els espais amb els seus agressors. Amb relació a les dones víctimes de violències sexuals i que travessen per múltiples situacions de vulnerabilitat (problemes relacionats amb l'ús de drogues, sensellarisme, diagnòstics de salut mental), el seu relat sovint és qüestionat per part dels operadors sanitaris, policials i judicials quan decideixen denunciar la situació de violència. La revictimització les allunya, moltes vegades, de recórrer a aquestes institucions.

La **XAPSLL** assenyala que l'**aporofòbia** no va mai sola, que al darrere hi ha un context multidimensional amb desigualtat i vulneració de drets humans. Per exemple, **amb la posada en pràctica del pla Endreça s'ha observat més identificacions aleatòries per part dels cossos de seguretat envers les persones sense llar**. Els drets humans de les persones que viuen en aquesta situació es vulnereu de manera permanent. Per exemple, donar l'alta hospitalària sense que es disposi d'un habitatge per recuperar-se, cosa que impedeix que es pugui seguir el tractament, provoca una realitat opressiva. D'altra banda, va en augment la feminització de la pobresa, en què ser dona, estar en condició de pobresa, sense llar i ser migrant les exposa a situacions de més perill.

Edatisme

72 persones es van veure afectades per edatisme, majoritàriament joves, va persistir la infradenúncia entre la gent gran i l'agent discriminador principal va ser l'Administració pública.

Segons l'**OMS**, l'edatisme ocasiona dany, desavantatge o injustícia i menyscaba la solidaritat intergeneracional. **L'edatisme** penalitza tot el que se surt de la franja d'edat majoritària, la que es considera adulta; per tant, **discrimina les persones més joves i les més grans**.

L'edatisme contra les persones més joves es manifesta en molts àmbits, com la salut, l'ocupació, l'habitatge i la política, en què les seves veus se solen ignorar o rebutjar. L'edatisme contra les persones grans es relaciona amb com s'entenen la vellesa i l'envelliment, les relacions intergeneracionals i com es perpetuen **estereotips** i idees preconcebudes sobre la gent gran, que limiten així la comprensió de la diversitat i l'heterogeneïtat de la vellesa.

A Barcelona, es disposa del **Pla d'infància 2021-2030: reptes i actuacions per millorar la vida i els drets de la infància i l'adolescència**.⁴⁷ Promou polítiques públiques dirigides a reforçar el protagonisme de la ciutadania de 0 a 17 anys a la ciutat i s'estructura en set drets fonamentals: el dret a unes condicions materials i econòmiques adequades; a l'educació, al lleure, a la cultura, al joc i al descans; el dret a la salut integral i els serveis sanitaris; el dret a la família i les seves responsabilitats i la protecció social de la infància; a la protecció contra les discriminacions i les violències; a la participació, a l'escolta i a rebre una informació adequada, i a l'interès superior de l'infant.

El 2023 es va emprendre el **Pla d'adolescència i joventut de Barcelona 2023-2030**,⁴⁸ que vol impulsar polítiques públiques per al gairebé mig milió de persones d'entre 12 i 35 anys de la ciutat, el 28,5% de la població total. Defineix 44 objectius dividits en 2 eixos: joventut protagonista i joventut cocreadora. Prioritza, entre altres àmbits, l'educació, el treball, l'habitatge, la salut i el benestar, la cultura, la participació o l'emergència climàtica. En relació amb la gent gran, el juliol del 2023 el **Comitè Econòmic i Social Europeu (CESE)** va fer una crida a la Comissió Europea i als Estats membres a elaborar una nova Estratègia europea sobre persones grans⁴⁹ que s'allunyi de la percepció actual de les persones grans com una càrrega i un cost per a la societat; que protegeixi els seus drets i vetlli per la seva participació plena en la societat i en l'economia. El CESE proposa crear una Agència europea per a la gent gran, l'envelliment i el repte demogràfic, a fi de fomentar l'intercanvi de bones pràctiques, la capacitació tècnica i accions concretes. També insta a adoptar una convenció de les Nacions Unides sobre els drets de les persones grans.

El **Pla "Barcelona: ciutat amigable amb la gent gran 2022-2030"** pretén aconseguir una ciutat que promogui l'autonomia de la gent gran, amb els serveis, equipaments i suports necessaris perquè puguin escollir una forma de vida que s'ajusti més bé als seus valors. El pla vol donar resposta a les gairebé 350.000 persones majors de 65 anys, un 21,1% del total de la població que viu a la ciutat. S'estructura en cinc eixos: empoderament, respecte i bon tracte; erradicació de la soledat; relacions intergeneracionals; participació cívica i social, i espais, equipaments i serveis.

El registre de situacions de discriminació per **edatisme** el 2023, segons mostra la **taula 15**, ha experimentat un increment important respecte al 2021, quan va començar el registre de situacions vinculades a aquest motiu. De les **72 persones afectades**, han estat principalment les **joves (58)** les que més han denunciat (s'han recollit **14 casos de persones grans**). Aquestes dades mostren que es continua mantenint la **infradenúncia** en les situacions de discriminació vinculades a l'edat, per la qual cosa l'anàlisi que presenta l'Observatori és, sobretot, qualitatiu i proporcionat pel **Consell de la Joventut**⁵⁰ i el **Consell Assessor de la Gent Gran de Barcelona**.⁵¹

47 Pla d'infància 2021-2030 de l'Ajuntament de Barcelona. Disponible a: <https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu-documents/pla-infancia-2021-2030.pdf>

48 Pla d'adolescència i joventut de Barcelona 2023-2030. Disponible a: <https://ajuntament.barcelona.cat/joves/es/canal/pla-dadolescencia-i-joventut-de-barcelona-2023-2030>.

49 Posar fi a l'«edatisme»: El CESE insta els Estats membres a elaborar una nova Estratègia sobre persones grans. Disponible a: <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/stop-ageism-eesc-urges-eu-and-member-states-create-new-strategy-older-persons>

50 El Consell de la Joventut és una plataforma d'associacions i col·lectius que representen la joventut organitzada de Barcelona.

51 El Consell Assessor de la Gent Gran és un òrgan consultiu i de participació municipal per a les qüestions referents de la gent gran a la ciutat.

**Taula 15 –
A qui es
discrimina
per edatisme,
2021-2023**

Fuente: OND i Taula
SAVD, 2023

	2023	2022	2021
Edatisme	72	6	5
Joves	58	2	3
Gent gran	14	4	2

* El total indica el nombre de vegades que s'ha identificat aquesta discriminació en el total de les 865 situacions ateses.

En el cas de les persones joves, el col·lectiu més afectat van ser dones en l'àmbit sanitari, mentre rebien atenció sobre la seva salut sexual i reproductiva i també joves d'origen magribí que es van veure afectats per identificacions policials aleatòries a la via pública per perfilació racial. En el cas de les persones grans, en particular van ser dones les que es van veure afectades mentre assumien el rol de cuidadores de familiars amb diagnòstic en la seva salut mental i van rebre tractes discriminatoris als serveis d'atenció. L'augment de les situacions d'**edatisme** és degut, principalment, a tres factors:

- Primer, que les entitats de la **Taula SAVD** identifiquen, cada cop més, en les situacions que atenen la **interseccionalitat** de les discriminacions, tal com es va observar a l'apartat de discriminació interseccional, en què l'edatisme intersecciona majoritàriament amb **gènere, salut i racisme**; i en segon pla, amb **LGTBI-fòbia, aporofòbia, capacitisme** i llengua.
- Segon, a l'aportació quantitativa de **L'Associació** en el registre de discriminacions per motiu de salut, específicament, relacionades amb la salut sexual i reproductiva que, sobretot, impacta en les dones joves.
- Tercer, a l'aportació quantitativa de **Salut Mental Catalunya** en el registre de discriminacions, en particular, relacionades amb la salut mental que impacta en les persones grans que assumeixen el rol de cuidadores dels seus fills/filles amb diagnòstic en la seva salut mental.

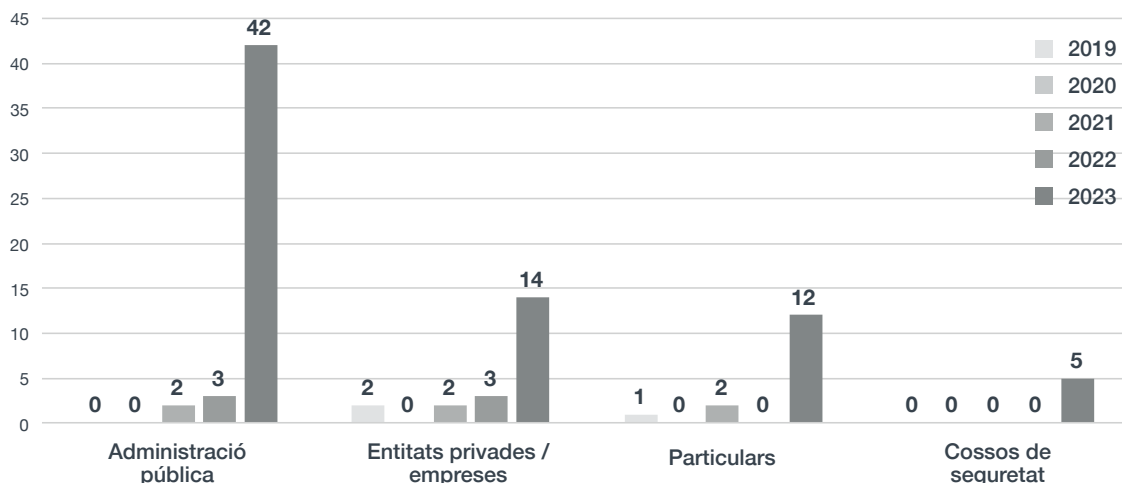
Altres situacions en què s'observa edatisme tenen a veure amb l'LGTBI-fòbia, en el cas de joves gais i lesbianes que són atacats físicament i verbalment al carrer o en centres d'oci. I vinculades a l'ús d'una llengua, hi ha les situacions en què majoritàriament la gent gran, en fer ús del català en l'àmbit sanitari, se sent discriminada per la negativa del personal a parlar-los en català.

Segons mostra el **gràfic 18**, l'evolució en el temps dels agents discriminadors indica que l'Administració pública és l'agent principal de discriminació (42) per edatisme; seguit d'entitats privades/empreses (14) i particulars (12).

Des del **Consell de la Joventut de Barcelona (CJB)** destaquen que la discriminació per edat està centrada en la manca d'anàlisis sobre com impacta l'**adultocentrisme** i les seves conseqüències en la societat i la indiferència sobre la discriminació que afecta les persones que no es troben en l'etapa adulta. Cal investigar i incorporar en el debat públic aquesta realitat, així com promoure polítiques inclusives des d'una mirada interseccional sobre la qüestió juvenil, amb l'objectiu d'atendre i entendre la diversitat actual de ser jove.

Gràfic 18 – Qui discrimina per edatisme, 2019-2023

Font: OND i Taula SAVD, 2023



Per al **CJB**, **l'adultocentrisme travessa totes les àrees de la vida a la ciutat i condiciona l'associacionisme juvenil i el treball de promoció dels drets de les persones joves**. La concepció i el tractament envers el col·lectiu jove requereixen un canvi social i aquest implica reconèixer l'adultocentrisme com una forma de discriminació, ja que afecta de manera directa i indirecta el seu benestar i les seves trajectòries de vida.

Encara persisteix la manca de perspectiva juvenil en tots els àmbits de l'Ajuntament. Per aquest motiu, el **CJB** reivindica incloure aquesta realitat en l'agenda política i garantir polítiques públiques no adultocèntriques, les quals exigeixen superar:

- La manca de formació del personal municipal en matèria de perspectiva juvenil i adultocentrisme. Cal canviar els imaginaris de les persones que dissenyen les polítiques i que les executen.
- La manca de perspectiva juvenil en els òrgans consultius (Consell de Ciutat o consells de districte). Són espais que conserven unes lògiques adultocèntriques i no tracten temes d'interès i preocupació per a la joventut. La incorporació de la perspectiva juvenil s'ha de dirigir a transformar les seves estructures i dinàmiques, així com els imaginaris dels qui treballen a l'administració.
- La no existència de transversalitat de l'eix de discriminació per edat. Tal com hi ha un departament de transversalitat de **gènere**, seria important disposar d'un departament que vetlli per incorporar la perspectiva de l'edat i considerar les necessitats i especificitats dels grups d'edat en totes les àrees.
- La falta de perspectiva juvenil en l'espai públic. Fa anys que la ciutat experimenta dinàmiques de gentrificació i privatització de l'espai públic que van en detriment d'un ús comunitari per part de la ciutadania. Sovint no es valora l'associacionisme juvenil en els processos de participació a l'espai públic. Es reivindica un disseny de l'espai públic que posi les necessitats de les persones i entitats al centre i, concretament, que faciliti la trobada entre les persones joves des de les seves pròpies autonomia organitzatives.
- La manca de reconeixement de l'associacionisme juvenil com un agent comunitari clau als barris, dinamitzador i cohesionador de la convivència. Les persones joves associades sovint s'enfronten a una falta de reconeixement com a agents vàlids i se les invisibilitza o infravalora davant la resta de la comunitat. Els nostres barris no queden al marge de discursos i pràctiques adultocèntriques i, per tant, les entitats juvenils es veuen travessades pel poder adult que dificulta la seva activitat.

- Manca de coneixement dels espais de participació de districte, ja que acostumen a ser espais gestionats des d'una lògica adulta, amb poca presència de persones joves i on s'aborden temes per als quals aquestes no se senten interpel·lades. Aquests espais han de ser accessibles per a les persones joves i les seves entitats, i garantir la informació i l'adaptació a la realitat juvenil i associativa amb veu i representació.
- La no existència d'una regidoria de joventut a l'Ajuntament. Des del 2015 no hi ha una regidoria de joventut, encara que en aquest darrer mandat s'ha incorporat la figura del Comissionat de polítiques d'infància, adolescència i joventut, en què el responsable és una persona jove.

“Donen per fet que no sé mai de què parlo perquè soc una dona jove”

0-99

“Com a dona jove que participa en espais de trobada i, fins i tot, els dinamitza, m'he trobat moltes vegades amb actituds paternalistes en què, especialment homes adults, m'interrompen a mitja frase i parlen més fort que jo sense deixar que m'expressi, cosa que demostra que no es prenen seriosament ni respecten el meu rol o paper a l'espai. M'enfronto a moltes actituds de *mansplaining*, sobretot, quan opino en relació amb qüestions més polítiques i ideològiques. Donen per fet que no sé mai de què parlo perquè soc una dona jove”.

El **CJB** considera important fer visible l'**adultocentrisme** perquè limita el desenvolupament de les capacitats i l'autonomia de les persones joves i impedeix arribar a la vida adulta amb seguretat. No es té en compte o no s'empatitza amb la realitat que viu la joventut.

Per la seva part, el **Consell Assessor de la Gent Gran (CAGG)** comparteix els problemes cabdals als quals s'enfronten les persones grans sorgits de diferents debats i anàlisis efectuats en diverses sessions amb grups de gent gran en casals de Barcelona i altres indrets, en el marc de la presentació del curtmètratge “A la brecha” per reflexionar sobre la realitat de la gent gran, dinamitzat per l'equip del **CAGG**:

Cures i maltractaments

Les persones grans, especialment les dones, sovint assumeixen tasques de cura dels nets i netes, però manifesten que **se senten amb l'obligació de donar suport a la seva família i deixar de banda la seva pròpia vida i el que haurien de prioritzar de manera independent.**

S'observen formes de maltractament capacitistes relacionades amb l'**edatisme** en les relacions familiars: quan el seu entorn dubta que siguin capaces d'administrar els diners; o quan fills i filles volen acompanyar-les al metge o a fer diferents tràmits sense confiar en les seves capacitats. Persisteix una sobreprotecció que no els permet ser autosuficients. La societat considera que les persones grans no tenen res a aportar i que no poden aprendre res. Se les veu només com a reproductores i proveïdores de serveis familiars.

Accés a la salut

Les persones grans consideren que l'accés als diferents serveis mèdics i proves és molt complicat. La bretxa digital és un gran obstacle que origina discriminació per part de l'Administració pública de la salut. Creuen, per exemple, que molt poques persones grans fan servir el sistema digital **"La meva salut"** i que no és una eina pensada per a la seva edat. Així mateix, **identifiquen situacions de discriminació durant les visites al metge/metgessa o quan han d'anar a l'hospital per rebre un tractament en concret**. Hi ha la sensació que les persones majors de vuitanta anys són "casos perduts", sobretot, en el moment de rebre o planificar tractaments.

Capacitat d'aprenentatge

En diferents moments també s'han presentat situacions d'autoedatisme: moltes persones grans han naturalitzat que ja no tenen possibilitat d'aprendre coses noves, a causa de la poca experiència prèvia que tenen. Principalment els fa por o vergonya aprendre qüestions relacionades amb la tecnologia, perquè la societat edatista els ha socialitzat per pensar que, com més anys, menys capacitats es tenen.

Residències i habitatge

És evident la preocupació per part de la gent gran respecte al fet que les seves pensions no siguin suficients per garantir l'accés a un habitatge digne i en condicions adequades a la seva edat. A més, la situació actual de les residències públiques els provoca angoixa, ja que saben que arribarà un moment en què hauran d'anar-hi per raons econòmiques.

Les residències públiques i concertades continuen sent espais on les persones grans afirmen patir més discriminació, a causa de la baixa qualitat del servei, la precarització laboral, l'alta rotació del personal i el pressupost limitat assignat per les administracions. Les persones grans senten que són una "càrrega", no només per a les seves famílies sinó també per a l'Estat.

Una altra preocupació són les **hipoteques inverses**.⁵² Les campanyes publicitàries agressives per part dels bancs i la manca d'informació sobre els pros i els contres d'aquest producte també generen situacions de desprotecció i discriminació.

Oci i participació

Moltes persones grans reclamen que no hi ha una programació cultural inclusiva i accessible al conjunt de la ciutat. Encara que vulguin formar part d'espais de participació ciutadana, senten que hi ha poca informació i una perspectiva edatista.

⁵² La hipoteca inversa és un préstec hipotecari que permet a les persones més grans de 65 anys obtenir, amb la garantia del seu habitatge, un abonament mensual amb el qual podran complementar els seus ingressos durant un període de temps determinat, per la qual cosa hi ha la possibilitat de rebre aquests pagaments durant la resta de la vida. Quan el titular mor, a la família hereva li correspon tant la propietat de l'habitatge com el deute acumulat amb l'entitat financera, de manera que hi ha dues opcions:

Quedar-se amb l'habitatge: per fer-ho cal liquidar el deute amb l'entitat, retornant els diners prestats. Si no disposen de patrimoni per fer-ho, es poden finançar mitjançant la constitució d'una hipoteca normal sobre l'habitatge, per l'import del deute.

Vendre l'habitatge: en aquest cas, l'import de la venda s'utilitza per saldar el deute contret pels titulars de la hipoteca inversa. Si la quantitat no és suficient per satisfer el deute acumulat, l'entitat pot instar la venda d'altres béns de l'herència.

En definitiva, la hipoteca inversa es presenta, segons les entitats bancàries, com una alternativa per complementar la pensió. Com que es tracta d'un préstec, aquests ingressos mensuals addicionals no tributen en l'IRPF.

La bretxa digital es viu com una deshumanització

0-99

“Tenim la sensació que, a partir de la pandèmia, s’ha accelerat la deshumanització de l’atenció i de molts serveis que utilitzem sovint, com els tràmits amb l’administració, l’accés a la salut i a l’atenció primària, els tràmits bancaris, i altres tràmits que impliquen l’ús de les tecnologies. No hem tingut temps per aprendre a utilitzar eines digitals que van començar a ser indispensables. No s’ha pensat en la nostra realitat i ens sentim excloses de l’avenç de les tecnologies”.

El **CAGG** està posant èmfasi a visibilitzar les diferents discriminacions relacionades amb la bretxa digital envers la gent gran. Arran d’aquesta realitat es va rodar el curtmetratge “A la bretxa”, que visibilitza la bretxa digital com una desigualtat recurrent que impacta negativament en la vida de les persones grans.

Religió

El 2023 es manté la infradenúncia en les situacions d’islamofòbia i antisemitisme. Es van registrar 16 incidències de discriminació per motius de religió. Els agents discriminadors principals van ser particulars i entitats privades/empreses.

La llibertat religiosa és un dret reconegut a la **la Declaració Universal dels Drets Humans (article 18)**, al **Pacte internacional de drets civils i polítics (article 18)** i a la **Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (article 10)**. Protegeix les persones de totes les religions i aquelles que volen canviar o abandonar la seva creença. A Europa, durant molts anys hi ha hagut una uniformitat religiosa aparent. Es va reduir l’antisemitisme i es va produir una progressiva laïcitat dels Estats. Amb el fenomen migratori s’ha enriquit la tipologia religiosa, establint-se diferents comunitats i grups religiosos. L’**article 16 de la Constitució espanyola** garanteix la llibertat ideològica, religiosa i de culte dels individus i les comunitats sense més limitació, en les seves manifestacions, que la necessària per al manteniment de l’ordre públic protegit per la llei.

A la ciutat de Barcelona hi conviuen 27 confessions i es disposa de gairebé 500 llocs de culte. Aquesta diversitat planteja un seguit de desafiaments en un context en què la discriminació per motius religiosos persisteix, tal com es registra en la **taula 16**. El 2023 es van registrar **16 situacions de discriminació per motius religiosos**, de les quals **9 van ser per islamofòbia, 6 per antisemitisme**, i 1 vinculada a **cristianofòbia**.

Entre les situacions de discriminació per islamofòbia ateses, es van identificar **agressions verbals** a una família musulmana per part de particulars; tractes diferenciats en empreses i centres d’oci a dones pel fet de ser musulmanes i per l’ús del hijab; discursos d’odi en mitjans de comunicació, i tracte diferenciat en centres educatius.

De les situacions de discriminació per **antisemitisme**, es van identificar atacs a la façana d'una sinagoga; discriminació en un centre d'estudis a causa de l'origen israelià; missatges de rebuig envers el poble jueu que denuncia una dona durant una manifestació, i pintades antisemites en un centre de culte.

La situació de cristianofòbia es concreta en amenaces i **agressions verbals** a un centre de culte cristià on participen majoritàriament persones d'**ètnia** gitana.

**Taula 16 –
A qui es discrimina per motius religiosos, 2020-2023**

Font: OND i Taula SAVD, 2023

* El total indica el nombre de vegades que s'ha identificat aquesta discriminació en el total de les 865 situacions ateses.

	2023	2022	2021	2020
Religió	16	19	26	32
Islamofòbia	9	18	26	28
Antisemitisme	6	1	0	2
Cristianofòbia	1	0	0	1
Altres	0	0	0	1

Bayt al Thaqa explica que persisteix la desconfiança per denunciar la **islamofòbia** per por de no ser escoltats i que no serveixi de res la denúncia. Hi ha un alt grau d'estigmatització que pesa sobre les persones afectades i l'assumeixen com a part de la seva realitat quotidiana. Segons l'entitat, la normalització de la islamofòbia la fa invisible. D'altra banda, una organització referent en la lluita contra la islamofòbia a Barcelona, SAFI, impulsora de l'Observatori contra la Islamofòbia a Catalunya, va deixar de funcionar a finals del 2022 per manca de recursos, la qual cosa probablement ha provocat el descens del registre de denúncies en aquest informe 2023 (de 26 situacions registrades el 2021 a 16 el 2023).

El 2023 l'alt comissionat de les Nacions Unides per a l'Aliança de Civilitzacions, Miguel Ángel Moratinos, va advertir d'"un creixement de la **islamofòbia** extremadament perillós, sobretot a Europa".⁵³ Va afirmar que el món viu una situació convulsa, i, en relació amb el món musulmà, amb una enorme confusió i ignorància sobre el que significa, i que arriba a **estereotips** i clixés i actituds estigmatitzadores.

La **Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació** reconeix "qualsevol manifestació d'islamofòbia" com un dels motius de discriminació religiosa. El Consell d'Europa i el Comitè sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial de l'ONU defineixen la islamofòbia com: "una forma de **racisme** i **xenofòbia** manifestada a través d'hostilitat, exclusió, rebuig i odi contra els musulmans". Així, la islamofòbia es constitueix com un tipus de **racisme antimusulmà**.

El setembre del 2023 la **Coalició Europea de Ciutats contra el Racisme (ECCAR)** va publicar la primera **Guia d'accions locals contra el racisme antimusulmà**.⁵⁴ Les institucions europees i globals, com ara la **Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància (ECRI)**, l'**Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea**, la **Comissió Europea per combatre l'odi antimusulmà**, l'**Oficina d'Institucions Democràtiques i Drets Humans de l'OSCE (ODIHR)** i el relator especial sobre la llibertat de religió o de creences de l'ONU, han utilitzat diferents termes en els seus informes dels darrers anys: "**islamofòbia**", "odi antimusulmà", "**prejudicis** contra el que és musulmà" i també "racis-

53 Notícia disponible a: <https://www.infobae.com/espana/agencias/2023/10/23/moratinos-advierde-de-un-crecimiento-de-la-islamofobia-extremadamente-peligroso-en-europa/>

54 Guia d'accions locals contra el racisme antimusulmà. Disponible a: https://www.eccar.info/sites/default/files/document/ESP_ECCAR%20Gu%C3%ADa%20Iniciativas%20locales%20contra%20el%20racisme%20anti-musulm%C3%A1n.pdf

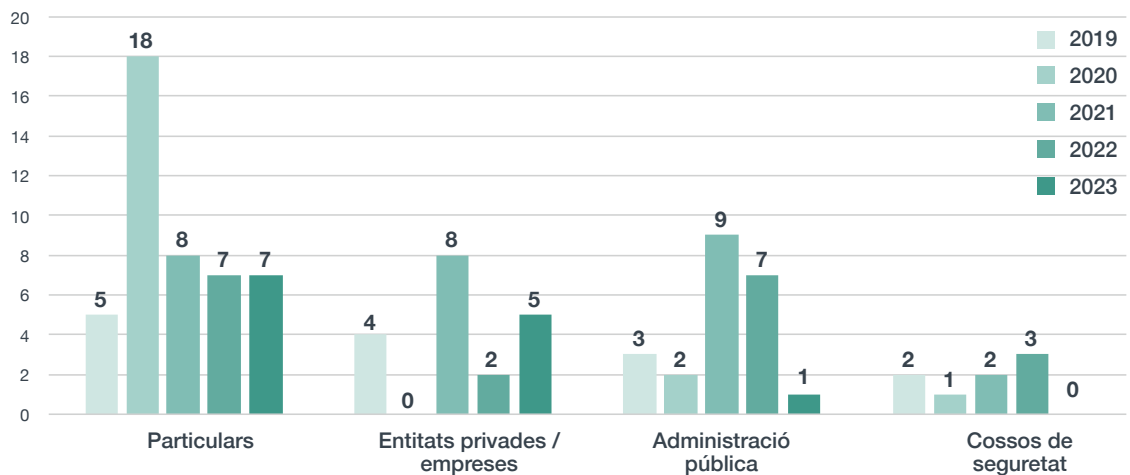
me antimusulmà” per referir-se a la discriminació i l’hostilitat que pateixen les persones musulmanes i les percebudes com a tals. No obstant això, l’**ECCAR** ha legitimat l’ús del terme “**racisme antimusulmà**” i sosté que és una forma de discriminació, odi i exclusió a què s’enfronten les persones musulmanes i les percebudes com a tals a causa de la seva identitat religiosa. El racisme antimusulmà és interseccional, de manera que les persones poden experimentar, al seu torn, altres formes de discriminació basades en el **gènere**, la identitat religiosa, l’**ètnia**, el color de pell o la classe social.

El 2023 el principal **agent discriminador** en les situacions ateses són els particulars (7) i 5 estan vinculades a entitats privades/empreses. El baix volum de registre d’agents discriminadors, tal com assenyala la **Fundació Bayt al-Thaqafa**, és degut a la desconfiança a l’hora de denunciar els qui discriminen per motius religiosos. Específicament, perquè està normalitzat, perquè tenen por de no ser escoltades i, en el cas de les persones que professen l’islam, persisteix un fort estigma: “La creença que és radicalment diferent d’altres religions”.

Particulars i entitats privades/empreses van ser l’agent discriminador principal en situacions d’**islamofòbia**. En situacions d’**antisemitisme**, ho van ser particulars.

Gràfic 19 – Qui discrimina per motius religiosos, 2019-2023

Font: OND i Taula SAVD, 2023



“Espanya és un país cristià i no ha d’enterrar musulmans”



“El març del 2023, una treballadora d’una asseguradora espanyola important em va trucar al telèfon particular per tal de vendre’m una assegurança d’enterrament. Em vaig interessar pel servei, segons el ritu musulmà, perquè soc una dona musulmana. La treballadora de l’asseguradora em va explicar les suposades facilitats que tindria: “us podreu fer enterrar en una mesquita del poble on vulgueu”, em va dir. Tot seguit, li vaig preguntar pel lloc d’enterrament i li vaig explicar les problemàtiques amb què normalment ens topem, amb relació als enterraments, les persones de la comunitat musulmana a Catalunya i Espanya. Va ser llavors que la treballadora de l’asseguradora em va recriminar i em va dir “vostè és a Espanya i si es vol enterrar aquí segons el ritu musulmà és com si jo anés al Marroc a viure i demanés ser enterrada pel ritu espanyol”. En aquell moment, li vaig puntualitzar i li vaig aclarir que, com a persona afectada, en ser musulmana i catalana, no necessitava ser enterrada al Marroc sinó a la meua pròpia terra, Catalunya, i d’acord amb la religió que professo. A tot això la treballadora de l’asseguradora em va respondre: “Espanya és un país cristià i no ha d’enterrar musulmans”.

A partir d’aquí, va continuar amb un maltractament envers la meua persona, ple de comentaris de menyspreu i insults. Em va tractar amb molta mala educació i em va penjar el telèfon”.

Des de l’**OND** es va proporcionar suport i acompanyament amb oferiment de serveis: assessorament jurídic per possible denúncia, atenció psicosocial per l’afectació emocional, i mediació com a via de resolució de conflictes.

Ideologia

El 2023 es manté la infradenúncia de la discriminació per motiu d’ideologia. Només es van registrar 8 incidències en les quals el principal agent discriminador van ser particulars, a diferència de l’any anterior, que van ser entitats privades/empreses la identificació de les quals es va reduir considerablement de 14 a 3.

El dret internacional prohibeix discriminar les persones pel fet d’exercir els seus drets democràtics. D’acord amb l’article 2 del Pacte internacional de drets civils i polítics (PIDCP), els Estats han de respectar i garantir els drets reconeguts en el pacte "sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, **opinió política o d’una altra mena**, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social". Així també ho recullen la Constitució espanyola, la Llei 19/2020 i el Codi Penal.

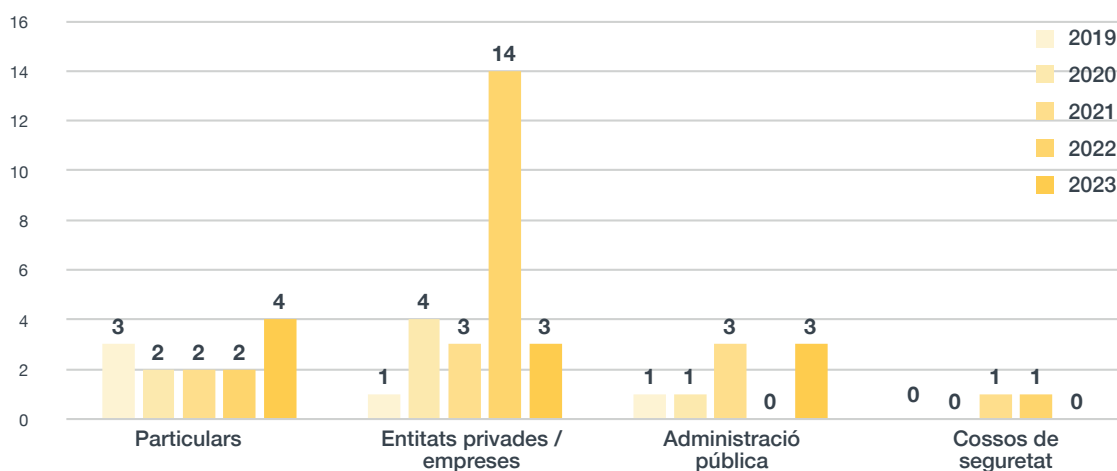
Quan es produeix un tracte diferenciat, agressió verbal, física o **discurs d’odi** vinculats a la ideologia, no és considerat com un motiu de discriminació. Tal com s’evidencia en debats i tertúlies polítiques en mitjans de comunicació, l’hostilitat i el **prejudici** envers els qui no comparteixen les mateixes idees s’accepten socialment. Fins i tot, durant o posteriorment a les manifestacions convocades per col·lectius que denunciïn vulneració de drets o proclamen llibertats, s’evidencien atacs verbals i, de vegades, físics contra les persones que manifesten les seves idees i opinions.

L'estudi de la **Universitat de Màlaga (2019)** "La naturaleza dual del prejuicio partidista: moralidad e identidad en un sistema multipartidista" ⁵⁵ afirma que "l'exclusió basada en simpaties polítiques és més gran que altres formes de discriminació". L'estudi remarca que les persones no són conscients dels impactes d'aquesta discriminació i, com que no hi ha normes que la sancionin específicament, s'acaba naturalitzant el rebuig envers qui pensa diferent.

En el seu **Informe sobre l'evolució dels delictes d'odi a Espanya 2020** ⁵⁶ el **Ministeri de l'Interior afirmava que la ideologia política era el segon motiu de discriminació per volum de delictes d'odi després del racisme i la xenofòbia**. Les dades de discriminació per motius ideològics de l'Observatori de les Discriminacions evidencien que cal continuar amb l'acció de prevenció i denúncia, ja que persisteix la infradenúncia. El **gràfic 20** mostra que, el 2023, els agents **discriminadors principals van ser en 4 situacions, particulars, en 3, l'Administració pública i en 2, entitats privades/empreses**. Per exemple, pintades a la paret d'una escola amb la frase "la ideologia de gènere és un càncer", o quan una escola és assenyalada a les xarxes socials perquè ha penjat una bandera LGTBI a la façana.

Gràfic 20 – Qui discrimina per motius ideològics, 2019-2023

Font: OND i Taula SAVD, 2023



* En algunes situacions de discriminació hi ha més d'un agent discriminador.

L'Associació explica que **les discriminacions que vulneren els drets sexuals i reproductius estan interseccionades amb la discriminació per motius d'ideologia**, la qual es manifesta en les actituds discriminatòries del personal de salut objector envers les joves que han decidit avortar. Les qüestionen i pressionen perquè canviïn de decisió. Les jutgen per motius ideològics perquè diuen que "la ideologia de gènere destrueix vides". Des d'aquesta mirada conservadora, vinculada a la **ideologia antigènere**, es construeixen discursos d'odi que provoquen por, angoixa, culpa i incertesa en les joves, cosa que afecta la seva salut mental i emocional. Tot sovint, als voltants de les clíniques que fan la IVE es reuneixen grups de persones que ataquen el personal mèdic o les usuàries, a les quals, mitjançant **agressions verbals**, comminen a no avortar.

55 Un treball liderat pels investigadors Hugo Viciano, de la Universitat de Màlaga, Antonio Gaitán Torres, de la Carles III de Madrid, i Ivar Rodríguez Hannikainen, de la Pontifícia de Rio de Janeiro, ha estudiat el fenomen del partidisme quotidià com a forma de discriminació comparable a d'altres com el racisme i el sexisme, i ha evidenciat que l'exclusió fonamentada en les simpaties polítiques és més gran en societats avançades que la d'altres formes de discriminació. Disponible a: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0219509>

56 Informe sobre l'evolució dels delictes d'odi a Espanya 2022. Disponible : https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2022/Informe_Evolucion_delictos_odio_2022.pdf

La **taula 17** mostra quin és el volum de delictes d'odi vinculats a motius de discriminació. De les 865 situacions de discriminació ateses **es van identificar 117 situacions vinculades a delictes d'odi: 62 situacions d'LGTBI-fòbia, 18 de racisme i 10 per l'ús de la llengua.**

**Taula 17 –
Delictes d'odi
i motius de
discriminació**

Font: OND i
Taula SAVD, 2023

Motius de discriminació	Delictes d'odi
Racisme/xenofòbia	18
LGTBI-fòbia	62
Aporofòbia	5
Llengua	10
Capacitisme	2
Salut	2
Religió	8
Gènere	5
Ideologia	3
Edatisme	2
Total	117

Sentència per discriminació a causa de motius ideològics



El 19 de setembre passat, el jutjat penal 17 de Barcelona va emetre sentència condemnatòria en un cas en què l'Ajuntament de Barcelona s'havia personat com a acusació popular. La situació es remunta al 17 d'octubre de 2019, en el marc de les manifestacions de protesta que van tenir lloc a Barcelona arran de la sentència del procés independentista català, quan un grup organitzat de manifestants d'ultradreta, amb simbologia franquista i nazi, va agredir un jove independentista quan tornava a casa pels carrers que envolten la plaça d'Artós. Per culpa de l'agressió, aquesta persona va quedar impedita de moure's físicament durant 50 dies i va necessitar assistència mèdica. La sentència dictada condemna quatre persones per un delictes de lesions amb l'agreujant d'abús de superioritat i motivació discriminatòria per ideologia. Hauran de complir una pena de tres anys, sis mesos i un dia de presó, evitar aproximar-se a menys de 500 metres de la víctima durant cinc anys, i indemnitzar-la amb 10.800 euros. Es tracta d'una sentència rellevant, ja que reconeix, específicament, l'agreujant de discriminació per motius ideològics. L'Ajuntament de Barcelona, a més de personar-se com a acusació popular en el cas, va acompanyar el jove durant tot el procés amb atenció psicosocial i jurídica a través de l'**Oficina per la No Discriminació**.

Quins tipus de discriminació?

En la **taula 18** s'indica que el 2023 es van identificar **934 situacions de discriminació directa** i **183 situacions de discriminació indirecta**.

En el cas de les discriminacions directes, les de més incidència van ser: **distingir (366)**, **excloure (154)**, **agressió verbal (87)**, **restringir (79)**, **agressió física (68)** i **discurs discriminatori o d'odi (54)**. A més, per primera vegada el 2023, les entitats de la **Taula SAVD** van identificar com un **tipus de discriminació la violència institucional, amb 89 incidències**. **La discriminació indirecta amb més volum d'incidències va ser polítiques públiques (75)**.⁵⁷

**Taula 18 –
Tipus de
discriminació**

Font: OND i
Taula SAVD, 2023

Discriminació directa	
Admissió	5
Agressió física	68
Agressió verbal	87
Discurs discriminatori o d'odi	54
Distinció	366
Exclusió	154
Per associació	1
Preferència	16
Restricció	79
Vandalisme	4
Violència institucional	89
No consta	11
Total	934

Discriminació indirecta	
Anuncis	1
Barreres en l'accessibilitat	18
Lleis	13
Mitjans de comunicació	2
Ofertes	5
Polítiques públiques	75
Xarxes socials	6
Altres	63
Total	183

* La suma total no coincideix amb el total de situacions discriminatòries perquè és una opció múltiple.

57 Es recorda que a la pàgina 31 hi ha les definicions de cadascun dels tipus de discriminació analitzats en aquest apartat.

En els **366 tipus de discriminació identificats com a distingir, es va observar una distinció negativa envers les persones del col·lectiu LGTBI, racialitzades, amb diagnòstic en la seva salut mental, persones sense llar, dones joves o persones de religió musulmana**. En els 154 tipus identificats com a excloure, les persones més afectades van ser, sobretot, persones sense llar, persones en **situació administrativa** no regularitzada, homes i dones joves migrants i persones amb discapacitat. En els 79 tipus identificats com a **restringir**, les persones afectades van ser persones racialitzades, persones sense llar i persones amb diversitat funcional física. Les 87 **agressions verbals** van anar dirigides a persones del col·lectiu LGTBI i persones migrants, majoritàriament. Les 68 **agressions físiques** es van dirigir a persones gais i trans, joves afrodescendents i marroquins, i persones sense llar.

En relació amb els 89 tipus de discriminació identificats com a **violència institucional**, les entitats de la **Taula SAVD** comparteixen la seva preocupació per aquest tipus de discriminació que, cada vegada, s'identifica més en les situacions de discriminació ateses. **En desagregar les dades de violència institucional per agent discriminador s'observen 34 incidències per part de l'Administració pública, 49 en els cossos de seguretat i 22 en entitats privades/empreses** (tal com es mostra, posteriorment, en la taula 20). Convé aclarir que en una situació discriminatòria hi pot haver intervingut més d'un agent discriminador, cosa que provoca que la suma de les dades desagregades per agent no coincideixi amb el total d'incidències de violència institucional.

SOS Racisme Catalunya i **Irídia** afirmen que les intervencions policials per motiu de perfilació racial per part dels cossos de seguretat exercides envers joves migrants de diferents orígens, sobretot, d'origen magribí o àrab, persones negres i llatinoamericanes, són violència institucional. També ho és l'aporofòbia expressada en les intervencions policials envers persones en situació de sensellarisme. **El 2023 es van identificar 49 accions discriminatòries de violència institucional exercides pels cossos de seguretat, per la qual cosa es van convertir en el principal agent discriminador en aquest tipus de discriminació.** **Irídia**, a través del seu **Servei d'Atenció i Denúncia davant la Violència Institucional (SAIDAVI)**, informa que, a l'àrea metropolitana de Barcelona, durant el 2023 van identificar 13 situacions discriminatòries per racisme i LGTBI-fòbia en què els responsables van ser agents de cossos policials i seguretat privada (d'entitats i empreses que actuen per delegació de funcions de competència pública).

El 2023 es van identificar 34 accions discriminatòries de violència institucional exercides per l'Administració pública, de manera que es va convertir en el segon agent discriminador en aquest tipus de discriminació. Sobretot, van ser accions comeses per personal de salut en l'àmbit de la salut mental i la salut sexual i reproductiva.

Salut Mental Catalunya assenyala que la violència institucional és la violència exercida per la mala praxi sanitària: ingressos involuntaris, contencions, coerció formal i informal. Consideren que **en el sistema d'atenció social i sanitari i de protecció s'exerceix violència als col·lectius vulnerabilitzats**. Opinen que el sistema d'atenció i protecció encara està basat en la coerció i la tercerització de serveis a través d'entitats privades, les quals també haurien de retre comptes i vetllar per un sistema públic de qualitat, per aquest motiu, l'Administració pública és, aquest 2023, el principal agent discriminador per motius de salut, tal com s'evidencia en el gràfic 9. Específicament, **en les situacions de discriminació per salut mental es van identificar 14 incidències de violència institucional en què va intervenir personal de salut i seguretat privada**, per exemple, contencions mecàniques i desempament davant casos d'alta complexitat.

Amb relació a les situacions de discriminació que vulneren els **drets sexuals i reproductius** a l'Administració pública, **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** considera que són provocades per un procés o una situació de **violència institucional** vinculat a un discurs antidrets de les dones en la seva autonomia sexual i reproductiva (DSiR). Els DSiR formen part del marc dels drets humans i per garantir-los d'una manera efectiva cal analitzar-ne les dimensions. Aquestes dimensions permeten aprofundir en la garantia efectiva dels drets. **En les situacions discriminatòries per motius de salut sexual i reproductiva es van identificar 13 incidències de violència institucional que van ser exercides per personal de salut**, per exemple, pressió, qüestionament, culpabilització i maltractament envers joves usuàries perquè desisteixin de continuar endavant amb la IVE.

La Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista, reconeix la violència institucional com un tipus de violència masclista. En l'article 4 assenyala, per exemple, que la manca de diligència deguda en l'abordatge de la violència masclista, si és coneguda o promoguda per les administracions o esdevé un patró de discriminació reiterat i estructural, constitueix una manifestació de violència institucional, que inclou la producció legislativa i la interpretació i aplicació del dret que tingui per objecte o provoqui aquest mateix resultat.

Un altre agent discriminador que va exercir violència institucional van ser entitats privades/empreses que actuen per delegació de funcions de competència pública en l'àmbit de la salut i els mitjans de transport. El 2023, es van registrar 22 accions discriminatòries de violència institucional exercides per aquest agent, de les quals 9 van ser de personal de salut i 13, de seguretat privada (4 de seguretat privada en centres hospitalaris i 9 de seguretat privada en mitjans de transport). **Irdia** assenyala que, a més de ser per motius de salut, en el cas de la seguretat privada en mitjans de transport s'han identificat altres motius com **LGTBI-fòbia** i **racisme i xenofòbia**.

Amb relació a les 183 accions de discriminació indirecta: 75 situacions vinculades a les "polítiques públiques" i 18 vinculades a barreres en l'accessibilitat van ser les més registrades. En les primeres, es van observar situacions d'impediment d'accés a oportunitats d'estudi i ajudes socials pel fet de no tenir NIE; també, múltiples retards a l'hora de rebre ajudes socials per a les persones amb **discapacitat**; llistes d'espera llargues en serveis d'atenció a la ciutadania; falta d'informació sobre els mecanismes adequats (accés a serveis d'atenció especialitzats) per fer front a situacions de màxima vulnerabilitat; postergacions en l'accés a atenció en serveis de salut mental; falta d'acompanyament institucional en situacions d'alta complexitat; falta de normatives clares i dignificadores que evitin abusos en unitats de psiquiatria. Pel que fa a les barreres en l'accessibilitat, es van identificar barreres arquitectòniques en edificis d'habitatges i d'empreses que presten serveis d'atenció al públic, en centres de treball i també per transport no adaptat a les necessitats de les persones amb discapacitat.

A continuació, es determina la relació entre els tipus de discriminació directa i els motius de discriminació. Així, en la **taula 19**, es mostra com s'han expressat les discriminacions per **racisme**, salut i **LGTBI-fòbia**, entre d'altres. És a dir, quin tipus d'actituds o accions han practicat els agents discriminadors davant les persones afectades.

**Taula 19 –
Tipus de discrimi-
nació directa
i motius de
discriminació**

Font: OND i
Taula SAVD, 2023

	Per error	Agressió física	Agressió verbal	Discurs discrimina- tori o d'odi	Distinció	Exclusió	Per associació	Preferència	Restricció	Vandalisme	Violència institucional
Racisme/xenofòbia	0	15	21	17	88	46	0	14	19	0	46
LGTBI-fòbia	0	39	56	21	64	18	0	0	0	3	3
Aporofòbia	0	9	3	6	36	20	0	0	17	1	20
Llengua	0	0	6	8	61	39	0	1	2	0	3
Capacitisme	0	1	3	3	52	19	0	1	17	0	6
Salut	0	6	10	5	102	33	1	0	43	0	30
Religió	0	0	0	3	10	2	0	0	0	0	0
Gènere	0	13	5	4	55	11	1	1	29	0	17
Ideologia	0	0	2	0	4	1	0	1	0	0	0
Edatisme	0	3	4	1	26	9	1	2	22	0	16

El tipus de discriminació directa "distingir" es refereix a accions que, a partir de la identificació d'una o unes quantes característiques personals, donen un tracte diferent a una persona respecte d'una altra o altres davant una mateixa situació. És el que s'ha evidenciat en la discriminació per **racisme** quan a una dona d'**ètnia** gitana la persegueixen per tot el supermercat pel fet d'estar sota sospita; quan els cossos de seguretat intervenen joves migrants o persones sense llar perquè es considera que tenen perfil delictiu, només per la seva aparença o quan a persones que parlen en llengua catalana se les tracta diferent en centres de salut.

Excloure són accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, deixen la persona que té aquestes característiques sense possibilitat d'exercir un dret. Per exemple, quan s'impedeix a les persones afectades per una malaltia tenir accés a una assegurança de salut; quan a les persones en situació de precarietat econòmica i migrants en **situació administrativa** no regularitzada no se'ls permet l'accés a un compte de pagament bàsic; quan a les joves d'origen migrant se'ls nega el dret a decidir sobre el seu propi cos impedit-los fer-se una IVE de manera gratuïta i segura; quan deneguen l'accés a un local a una persona amb discapacitat visual pel fet de portar un gos guia o quan en una empresa descarten laboralment una persona perquè no té documentació europea.

Restringir són accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, permeten exercir un dret de manera limitada a qui té aquestes característiques. Així, es van identificar situacions en què es va dur a terme un mal diagnòstic a les persones en condició de **sensellarisme**, o bé un centre hospitalari els va donar l'alta sense tenir les

condicions físiques necessàries. També, quan una empresa cobra de manera diferenciada el cost d'accés a cursos de formació segons la nacionalitat de les persones usuàries. O el cas d'una dona autista quan els serveis socials no van tenir en compte la seva condició en el moment de concedir-li un pis de protecció oficial i per tota la paperassa que va implicar sense ser comprensius amb la seva realitat.

Les **agressions verbals** són accions discriminatòries que s'expressen a través d'insults, amenaces o un tracte oral vexatori. Alguns exemples d'aquestes situacions es produeixen quan una jove que porta el hijab rep insults al seu centre d'estudis; un jove és insultat al carrer per **LGTBI-fòbia**; quan una parella de lesbianes rep agressions verbals en un local d'oci nocturn; o situacions en què joves migrants reben insults racistes per part de cossos de seguretat.

Les **agressions físiques** són accions expressades a través de violència física de tota mena. És el cas d'un jove gai que va ser colpejat per un grup de persones en una discoteca; quan dues dones trans són atacades físicament al metro; quan un noi gai en un gimnàs va rebre cops d'un altre usuari perquè va considerar que aquest l'estava mirant; quan una dona i la seva filla són víctimes de **violència masclista**; quan un jove en **situació administrativa** no regularitzada és acusat de robatori injustament i colpejat en una discoteca per part de l'agent de seguretat i, posteriorment, pels cossos de seguretat de l'Estat o quan una persona en situació de **sensellarisme** és agredida al carrer per un grup de desconeguts.

El discurs de l'odi són accions que promouen o instiguen l'odi a través de missatges discriminadors que humilien i menyspreen una persona o un grup de persones. Aquests discursos poden ser orals, escrits o audiovisuals. Es van identificar pintades a la façana d'una clínica acreditada per fer la IVE; situacions d'assetjament en xarxes socials amb discursos racistes; missatges de Twitter (X) que indueixen a l'odi contra les persones afrodescendents.

La **violència institucional**, segons el registre de casos de les entitats, es referiex a la situació en què l'Administració pública, els cossos de seguretat i les entitats privades/empreses que actuen per delegació de funcions que són competència pública, en l'exercici de la seva tasca, no compleixen amb el seu rol de titular d'obligacions de protegir i garantir el respecte dels drets humans. S'evidencia en situacions de discriminació per motius de **racisme** durant la intervenció de cossos de seguretat per perfilació racial a joves migrants i per **aporofòbia** a persones sense llar. En l'àmbit de la salut s'identifiquen maltractaments per part de personal de la salut a persones amb diagnòstic en salut mental i a dones joves que hi van per tenir cura de la seva salut sexual i reproductiva. També es palesa per l'acció de la seguretat privada en hospitals vinculats a contencions mecàniques a persones amb diagnòstic en salut mental i en situacions de racisme i **LGTBI-fòbia** per part de la seguretat privada en mitjans de transport.

En la **taula 20** s'identifiquen les interaccions entre els tipus de discriminació i els agents discriminadors. S'observa com, en el cas de **particulars**, els tipus de discriminació detectats són **agressió física (51)**, **agressió verbal (66)**, **discurs de l'odi (35)** i **distingir (100)**. Les **entitats privades/empreses** presenten més accions discriminatòries vinculades a **distingir (115)**, **excloure (84)**, **restringir (36)** i **violència institucional (22)**. L'**Administració pública** ha posat en pràctica accions de **distingir (124)**, **excloure (57)**, **restringir (39)** i **violència institucional (34)**. Els **cossos de seguretat** destaquen en **violència institucional (49)** i **distingir (25)**.

Taula 20 – Tipus de discriminació directa i agents discriminadors

Font: OND i Taula SAVD, 2023

	Per error	Agressió física	Agressió verbal	Discurs discriminatori i d'odi	Distinció	Exclusió	Per associació	Preferència	Restricció	Vandalisme	Violència institucional
Particulars	0	51	66	35	110	15	0	3	3	3	0
Entitats privades / empreses	0	13	16	7	115	84	0	7	36	0	22
Administració pública	0	17	4	11	124	57	1	6	39	0	34
Cossos de seguretat	0	7	7	2	25	7	0	1	2	0	49

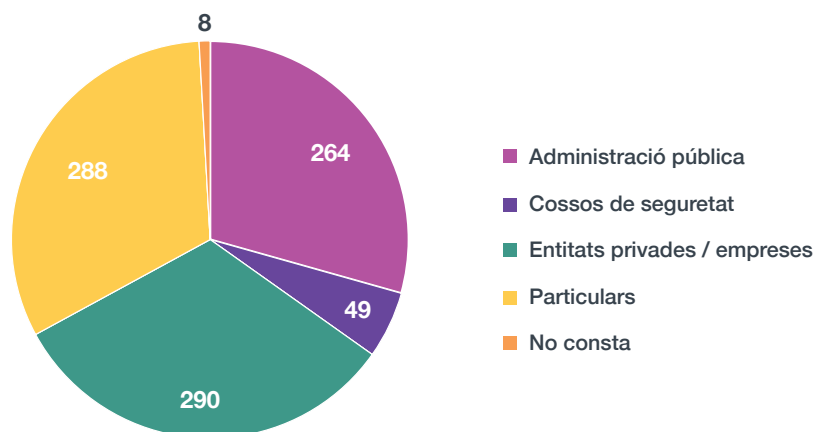
4.2.4

Qui discrimina?

En les 865 situacions de discriminació ateses el 2023, l'acció dels agents discriminadors, segons el **gràfic 21**, ha estat la següent: El 2023, el principal **agent discriminador** van ser les **entitats privades/empreses (290)**, en segon lloc, **particulars (288)**, en tercer lloc, **l'Administració pública (264)**, i els **cossos de seguretat (49)** en quart lloc.

Gràfic 21 – Qui discrimina

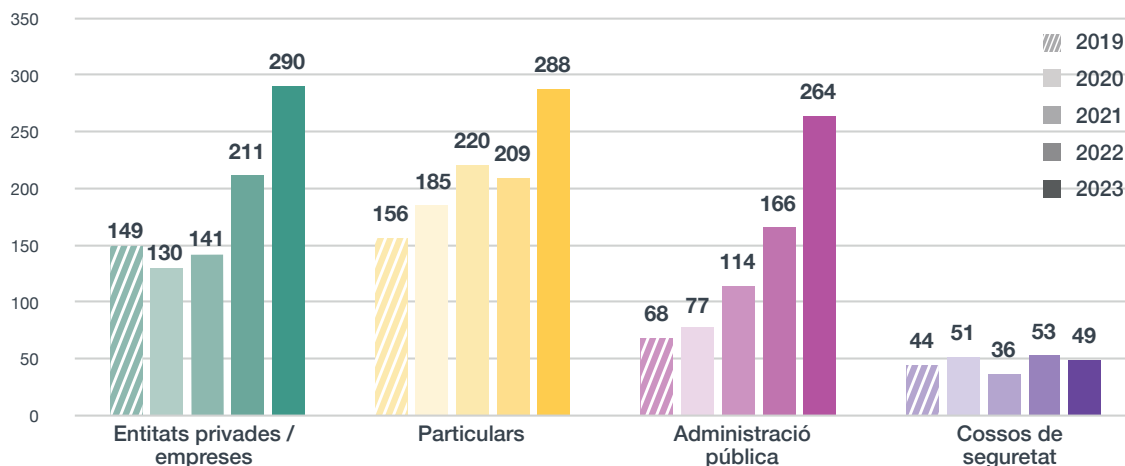
Font: OND i Taula SAVD, 2023



Des del 2019, l'evolució de l'autoria de les discriminacions ha canviat a mesura que s'han registrat més situacions de discriminació. En el **gràfic 22** s'observa que les **entitats privades/empreses (290)** i **l'Administració pública (264)** s'han mantingut en tendència **ascendent** respecte als anys anteriors. **Particulars (288)** va **augmentar** després d'un descens lleuger el 2022 i **cossos de seguretat (49)** va **disminuir** lleument.

Gràfic 22 – Agents discriminadors, 2019-2023

Font: OND i Taula SAVD, 2023



Las entidades de la **Taula SAVD** indiquen que, a mesura que es pren consciència de la prevenció de les discriminacions, les persones estan més disposades a evidenciar-les i denunciar-les. També hi contribueix la seva acció de suport i acompanyament, que els atorga seguretat per identificar els agents discriminadors sense por de represàlies. Comparteixen la seva preocupació que creixin els casos que denuncien l'Administració pública per vulneració de drets i incompliment del seu rol de titular d'obligacions. El seu ascens en el registre de discriminacions està relacionat, sobretot, amb vulneracions en els serveis d'atenció sanitària i serveis socials.

Pel que fa a entitats privades i empreses, les entitats de la **Taula SAVD** assenyalen que és el sector en què hi ha més impunitat respecte a les discriminacions, perquè, moltes vegades, les entitats privades i empreses solen individualitzar la responsabilitat envers les persones treballadores que discriminen; assumir la seva permissibilitat amb aquestes accions forma part de la seva estructura. Majoritàriament són gimnasos, centres d'oci, clíniques, asseguradores i discoteques.

Quant a particulars, les entitats de la **Taula SAVD** coincideixen a dirigir la lluita contra les discriminacions cap a les polítiques de convivència i d'acció comunitària, territorialitzar la prevenció i la denúncia en coordinació amb els serveis de l'Ajuntament als barris. Cal posar un èmfasi especial en l'**LGTBI-fòbia** que és, amb diferència, el motiu de discriminació principal entre particulars, seguit del **racisme**.

Els cossos de seguretat, segons afirma la **Taula SAVD**, dirigeixen les accions discriminatòries envers joves migrants quan efectuen identificacions aleatòries amb perfilació racial i intervencions centrades a les persones que viuen en condició de **sensellarisme**. Sostenen que es manté la **infradenúncia** per temor o desconeixement per part de les persones afectades. Assenyalen que manquen polítiques específiques orientades als cossos de seguretat que enforteixin el seu rol de **titulars d'obligacions**.

A continuació, la **taula 21** mostra el volum de motius de discriminació vinculat a l'acció dels agents discriminadors. L'**Administració pública ha discriminat més per salut (138) i capacitisme (56); els cossos de seguretat ho han fet més per racisme (31) i aporofòbia (13); les entitats privades/empreses, per racisme (85) i ús d'una llengua (80), i els particulars, per LGTBI-fòbia (153) i racisme (76).**

**Taula 21 –
Agents discrimi-
nadors i motius
de discriminació**

Font: OND i
Taula SAVD, 2023

	Administració pública	Cossos de seguretat	Entitats privades / empreses	Particulars
Racisme/xenofòbia	49	31	85	76
LGTBI-fòbia	17	3	34	153
Capacitisme	56	1	36	14
Gènere	51	1	34	39
Salut	138	3	52	32
Aporofòbia	42	13	31	17
Edatisme	42	5	14	12
Religió	1	0	5	7
Ideologia	3	0	3	4
Llengua	45	3	80	2

Les entitats de la **Taula SAVD** indiquen que el sector sanitari públic és un agent fonamental en la prevenció de les discriminacions, al qual s’han de dirigir accions específiques ⁵⁸ per evitar que actui com un **agent discriminador**, sobretot, en situacions vinculades a la salut mental i a la salut sexual i reproductiva. S’ha d’actuar en el mateix sentit cap als serveis que no donen resposta efectiva a les necessitats de les persones amb **discapacitat o diversitat funcional**.

Amb relació als cossos de seguretat, es destaca l’experiència de la **Fundació Secretariat Gitano** que està impartint formació en **antigitanisme** a l’escola dels Mossos d’Esquadra, una iniciativa que caldria replicar en altres instàncies dels cossos de seguretat i també respecte del **racisme** i l’**aporofòbia**.

Sobre les entitats privades/empreses, la **Taula SAVD** indica que cal continuar amb les accions preventives sobre els deu eixos de discriminació, ja que mantenen un volum de discriminació elevada en gairebé tots els eixos. Respecte a particulars, afirma que cal implementar accions de sensibilització sobre els drets de les persones LGTBI i la pràctica de l’antiracisme a la ciutat.

58 En l’apartat d’Accions i reptes les entitats expliquen el tipus d’accions que duran a terme.

On es discrimina?

El 2023 es van presentar 381 situacions discriminatòries als espais públics, principalment, en carrers, parcs, platges i places (131); centres hospitalaris (110) i estacions de transport (57). Als espais privats es van ocasionar 363 situacions, sobretot, en instal·lacions privades d'accés públic (comerços, restaurants i bars) i instal·lacions amb accés condicionat a requisits (cases, pisos, habitatges, empreses i entitats). Els barris amb un registre més elevat de situacions discriminatòries van ser Ciutat Vella, l'Eixample i Sants-Montjuïc.

Els llocs on se sol discriminar a la ciutat són públics (carrers, places, platges, estacionaments, estacions de transport, entre d'altres) i privats (centres d'entitats privades i empreses, cases i pisos); també oficines i establiments gestionats per l'Administració pública. Identificar els llocs és clau per prevenir les situacions discriminatòries i establir mesures que garanteixin espais segurs públics i privats a la ciutat, on no es permetin les vulneracions de drets i es promogui la convivència. Per exemple, l'**Ordenança de mesures per fomentar i garantir la convivència ciutadana a l'espai públic de Barcelona**,⁵⁹ en el seu article 16 de Normes de Conducta assenyala que: “queda prohibida a l'espai públic tota conducta de menyspreu a la dignitat de les persones, així com qualsevol comportament discriminatori, sigui de contingut xenòfob, racista, sexista o homòfob, o de qualsevol altra condició o circumstància personal o social, de fet, per escrit o de paraula, mitjançant insults, burles, molèsties intencionades, coacció psíquica o física, agressions o altres conductes vexatòries”. Gràcies a aquesta política pública, l'**OND** ha pogut denunciar alguns fets discriminatoris i contribuir a fer efectiva la sanció.

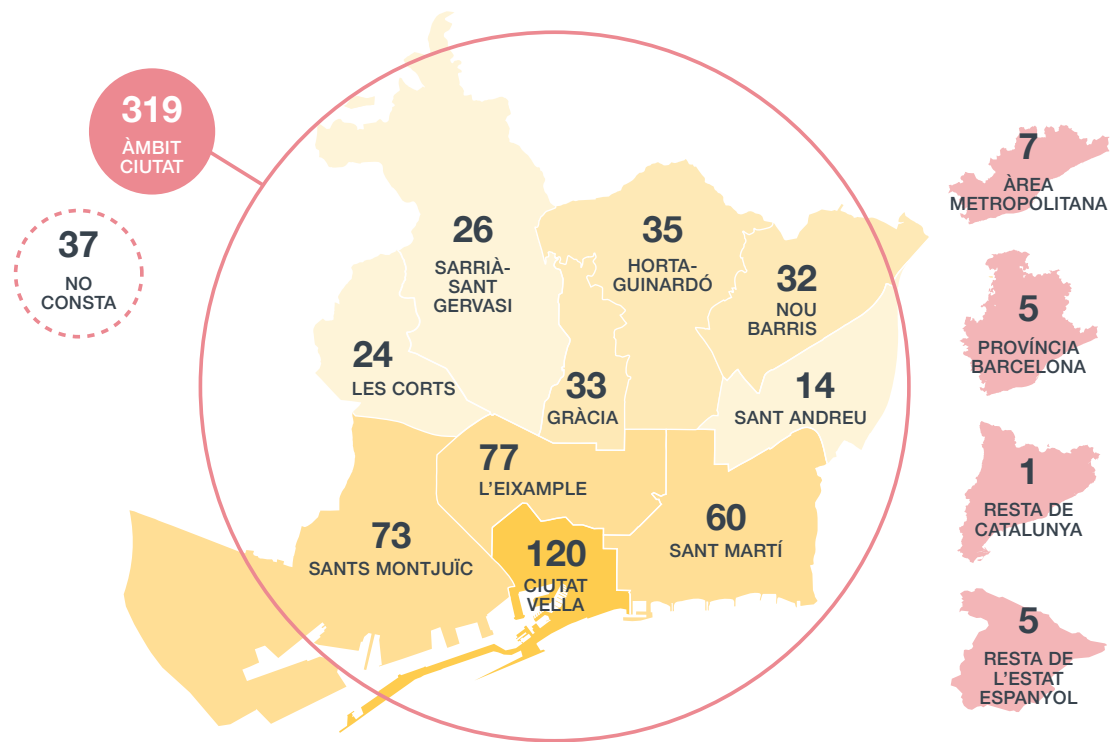
En la **infografia 5** s'evidencia en quins districtes de la ciutat s'ubica el registre més elevat de situacions de discriminació. No pretén interpretar en quin districte hi ha més discriminació, sinó explicar el vincle entre la territorialització de la prevenció i el grau més alt de consciència per part de les persones afectades per decidir denunciar. El registre per territori també indica que les seus de les entitats de la **Taula SAVD** que recullen les situacions de discriminació estan ubicades en aquests districtes en concret, per això es palesa una sobrerepresentació d'alguns territoris, tot i que les entitats tinguin cobertura en tot l'àmbit de ciutat. Per exemple, s'han col·locat “punts liles” en districtes que ajuden a detectar més situacions vinculades a l'LGTTBI-fòbia. Aquestes dades no volen dir que a Ciutat Vella, l'Eixample o Sants es donin més situacions de discriminació en comparació amb altres districtes. Les dades destacades són en l'àmbit de la ciutat (319), a Ciutat Vella (120), a l'Eixample (77), a Sants-Montjuïc (73) i a Sant Martí (60).

Les dades relacionades amb els districtes contribueixen a definir la territorialització de l'acció de prevenció a la ciutat i a efectuar una coordinació sostinguda amb entitats i serveis de l'Ajuntament que actuen en un àmbit més local. Aquesta és una informació que s'ha començat a incorporar fa poc i es continuarà treballant per millorar i afinar el registre i identificar l'indret on es va produir la situació i no el lloc des del qual es recull la denúncia.

59 Ordenança de mesures per fomentar i garantir la convivència ciutadana a l'espai públic de Barcelona. Disponible a: <https://www.dpz.es/ficheros/documentos/ordenanza01.pdf>

Infografia 5 – Districte dels fets

Font: OND i
Taula SAVD, 2023



En relació amb els espais concrets, s'observa en **taula 22** que en **llocs públics es van registrar 381 situacions de discriminació, mentre que en llocs privats, 363.**

A la ciutat, els carrers, parcs, platges i places es registren 131 incidències de discriminació, una mica menys que els anys anteriors. Pel que fa a les instal·lacions públiques, els centres hospitalaris (100) evidencien un registre més elevat que en anys anteriors, així com les estacions i els mitjans de transport (57) i les oficines d'atenció al públic i jutjats (45).

Les instal·lacions privades d'accés públic (120) mostren un augment lleu del registre de discriminacions, i dins d'aquestes destaquen bars i restaurants (41) i comerços (33). Amb relació a les instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits (189), s'observa un ascens de les discriminacions i, dins d'aquestes, les situacions en cases, pisos i habitatges (64) i empreses i entitats (54) han augmentat respecte dels anys anteriors. Centres d'oci (46) van créixer considerablement.

Es pot apreciar que persisteix una considerable **infradenúncia** de les discriminacions esdevingudes a través de xarxes socials (Facebook, Twitter, Instagram, entre d'altres), malgrat que les xarxes socials són ara espais on es donen accions discriminatòries com assetjament, agressió verbal i discurs de l'odi.

**Taula 22 –
On es discrimina,
2019-2023**

Font: OND i
Taula SAVD, 2023

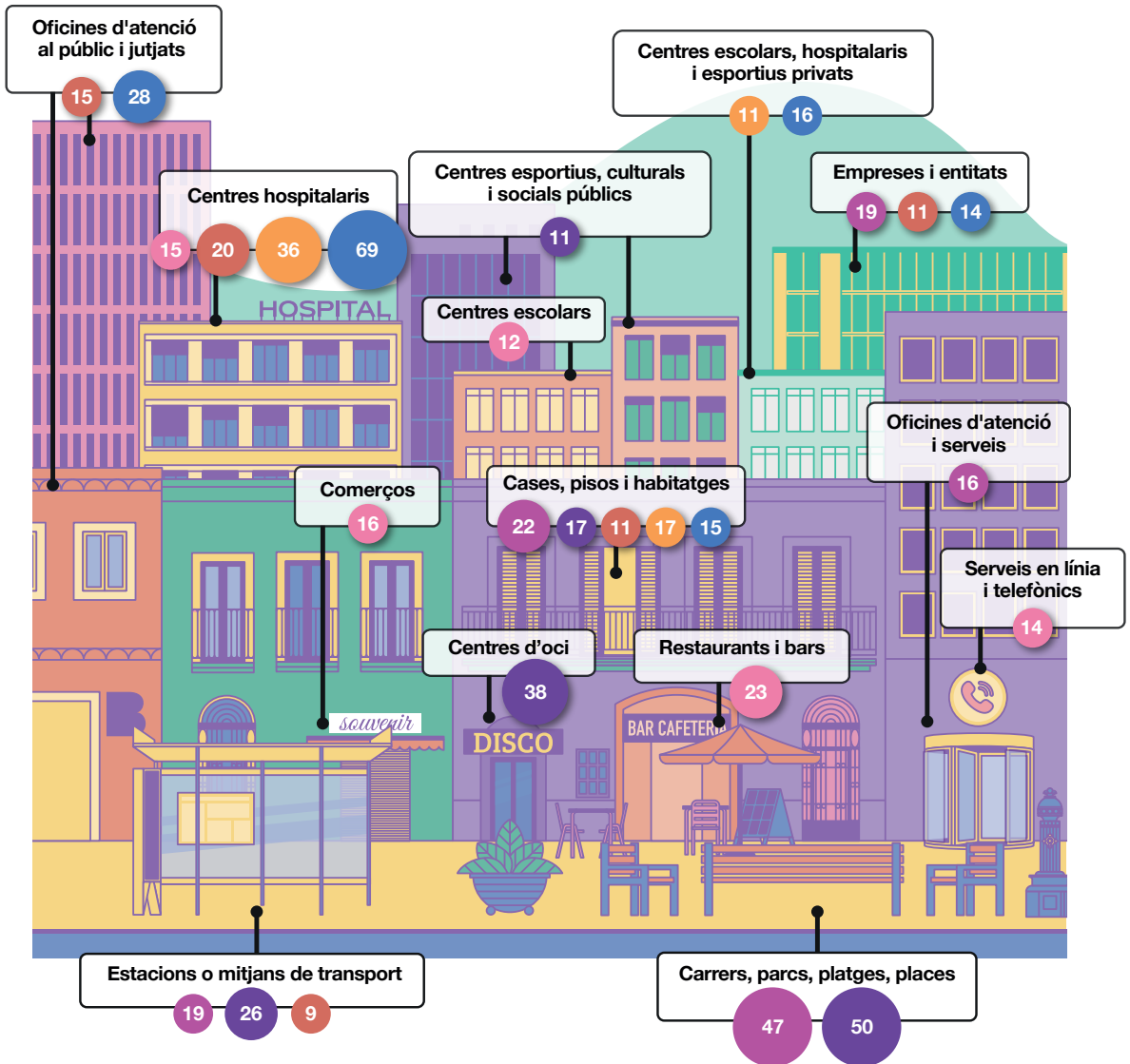
	2023	2022	2021	2020	2019
Públics	381 (49,4%)	325 (53,5%)	268 (53,2%)	197 (45,2%)	196 (46,7%)
Carrers, parcs, platges, places	131 (16,9%)	134 (22,1%)	141 (28%)	109 (25%)	97 (23,1%)
Instal·lacions públiques	267 (34,6%)	182 (30,0%)	124 (24,6%)	84 (19,3%)	98 (23,3%)
Estacions o mitjans de transport	57	32	37	31	41
Centres hospitalaris	100	61	23	13	18
Oficines d'atenció al públic i jutjats	45	25	20	12	9
Centres escolars	28	24	16	9	7
Centres esportius, culturals i socials	22	5	10	1	3
Albergs o centres d'acollida	1	7	5	3	2
Dependències policials	3	13	4	4	5
Mercats	0	2	2	0	0
Biblioteques, museus i sales d'exposició	0	3	2	1	2
Mitjans de comunicació	2				
Oficines d'atenció i serveis	8				
Sales de concerts i conferències	1				
Centres penitenciaris o detenció	2				
Altres	10	10	5	10	11
Serveis en línia i telefònics	9	9 (1,5%)	2 (0,4%)	3 (0,7%)	1 (0,2%)
No consta		0 (0%)	1 (0,2%)	1 (0,2%)	0 (0%)
Privats	363 (47,1%)	263 (43,3%)	231 (45,8%)	211 (48,4%)	206 (49%)
Instal·lacions privades d'accés públic	120 (15,6%)	112 (18,5%)	50 (9,9%)	65 (14,9%)	91 (21,7%)
Comerços	33	27	20	28	12
Restaurants i bars	41	31	15	13	34
Oficines d'atenció i serveis	26	23	7	6	9
Centres d'oci	8	13	2	0	14
Hotels, albergs i centres d'acollida	6	2	2	2	8
Museus i sales d'exposició	0	1	1	0	1
Estacions o mitjans de transport	7	3	0	2	3
Altres	12	12	3	14	10
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	189 (24,5%)	124 (20,4%)	167 (33,1%)	129 (29,6%)	99 (23,6%)
Cases, pisos i habitatges	64	48	67	70	42
Empreses i entitats	54	45	59	29	23
Centres escolars, hospitalaris i esportius	35	12	24	120	11
Centres d'oci	46	4	6	0	5
Mitjans de comunicació	0	4	1	5	6
Sales de concert i conferències i pavellons	0	0	1	0	2
Biblioteques, museus i sales d'exposició	1				
Cooperatives	1				
Altres	4	11	2	3	10
No consta	0	0	7	10	0
Xarxes socials	10 (1,30%)				
Facebook	2				
Twitter	2				
Altres	6				
Serveis en línia i telefònics	19 (2,5%)	27 (4,4%)	14 (2,8%)	14 (3,2%)	16 (3,8%)
No consta		0 (0%)	0 (0%)	3 (0,7%)	0 (0%)
Altres	27 (3,5%)	19 (3,1%)	5 (1%)	28 (6,4%)	18 (4,3%)
Total	771	607	504	436	420

* Els totals no coincideixen amb els 865 casos registrats perquè existeixen situacions que no registraren el lloc on es va cometre el fet i perquè hi ha més d'un espai identificat en algunes situacions discriminatòries registrades.

En la infografia 6 s'hi poden identificar els llocs on més es discrimina vinculats als motius de discriminació (racisme, salut, **LGTBI-fòbia**, etc.). Les situacions de discriminació per **racisme**, **transfòbia**, **gaifòbia** i **aporofòbia** són les que han tingut lloc, majoritàriament, als carrers, places i parcs. En instal·lacions públiques s'han produït les discriminacions per motius de salut (mental i reproductiva) i d'edatisme. A l'espai privat es van evidenciar més situacions de **serofòbia**, **edatisme**, **racisme** i **capacitisme**.

Infografia 6 – On es discrimina, 2019-2023

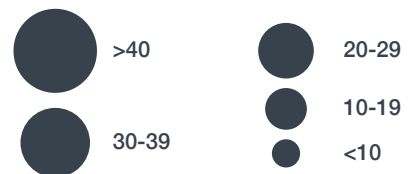
Font: OND i Taula SAVD, 2023



EIXOS DE DISCRIMINACIÓ

- Racisme i xenofòbia
- LGTBI-fòbia
- Gènere
- Llengua
- Capacitisme
- Salut

NOMBRE DE CASOS



Drets vulnerats

Hi va haver un total de 1.685 vulneracions dels drets humans registrades. És a dir, es va vulnerar més d'un dret en algunes de les 865 situacions discriminatòries registrades. Els quatre drets més vulnerats i el seu principal motiu de discriminació van ser integritat moral per LGTBI-fòbia i racisme, servei públic de qualitat per motiu de salut, prestació de serveis per racisme i integritat física per LGTBI-fòbia.

El principi de no-discriminació influeix en el gaudi de la resta de drets humans. La legislació contra la discriminació ofereix a totes les persones possibilitats equitatives i justes d'accedir a les oportunitats socials.

El dret internacional dels drets humans reconeix que hi ha persones i grups que necessiten protecció addicional o especial, pel fet que han estat afectades per una situació de discriminació o perquè tenen característiques específiques que els col·loquen en situació de vulnerabilitat. La discriminació és la **manifestació concreta, individual, grupal o col·lectiva que nega el principi d'igualtat** i és un dels obstacles principals per avançar en el ple exercici dels drets humans.⁶⁰

Els quatre principals drets vulnerats per les discriminacions van ser la integritat moral (416), un servei públic de qualitat (182), la prestació de serveis (173) i la integritat física (149). Tots els registres de vulneració d'aquests drets, segons la taula 23, van augmentar amb relació als anys anteriors i no coincideixen amb el total de situacions de discriminació perquè en algunes de les situacions s'ha vulnerat més d'un dret.

Les dades de la taula 22 són el sumatori de tots els drets vulnerats identificats per a cada situació de discriminació, perquè en una sola situació de discriminació es pot vulnerar més d'un dret. En l'anàlisi que fa l'Observatori es determina un dret vulnerat principal per cada situació de discriminació registrada, a més d'altres drets vulnerats en ordre d'importància. Per aquest motiu, el total de drets vulnerats sobrepassa el registre de situacions de discriminació.

En relació amb la vulneració del **dret a la integritat moral**, el **gràfic 23 mostra que els motius principals estan vinculats a l'LGTBI-fòbia (121) i al racisme (85), seguits per motius de salut (29) i gènere (27).**

Les discriminacions estan intrínsecament vinculades a la vulneració de drets perquè quan es vulnera el dret a la igualtat de tracte i no-discriminació s'obre la porta a vulnerar tots els drets.

⁶⁰ Informe: Anàlisi sobre les normes i recomanacions de les organitzacions internacionals, regionals i de la Unió Europea en matèria de lluita contra la discriminació envers la població migrant, el racisme i la xenofòbia. Institut de Drets Humans "Bartolomé de las Casas" de la Universitat Carles III de Madrid (2022). Disponible a: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Informeorganizaciones_ES.pdf

Taula 23 – Discriminació i drets vulnerats, 2019-2023

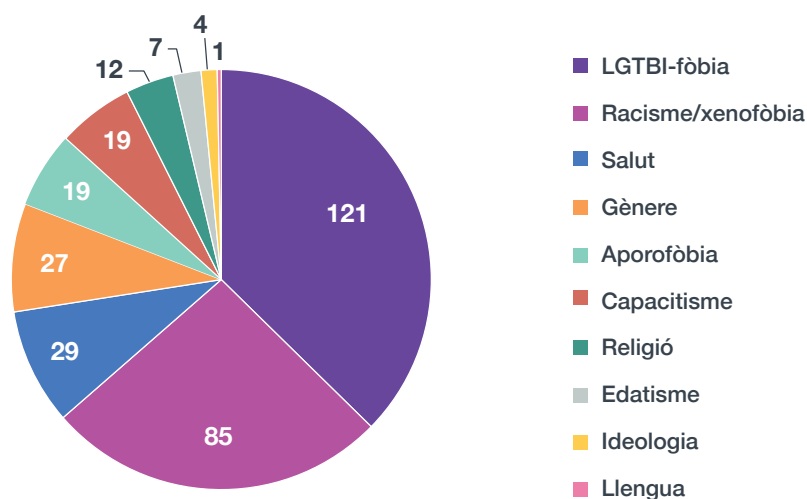
Font: OND i Taula SAVD, 2023

Dret vulnerat	2023	2022	2021	2020	2019
Integritat moral	416 (24,7%)	306 (28,3%)	232	164	177
Servei públic de qualitat	182 (10,8%)	89 (8,2%)	26	31	21
Prestació de serveis	173 (10,3%)	67 (6,2%)	78	56	36
Integritat física	149 (8,8%)	120 (11,1%)	82	57	71
Salut	135 (8,0%)	59 (5,5%)	17	17	11
Lingüístic	125 (7,4%)	87 (8%)	52	44	47
Habitatge	58 (3,4%)	41 (3,8%)	57	55	22
Admissió	57 (3,4%)	29 (2,7%)	25	27	34
Informació	54 (3,2%)	20 (1,8%)	16	9	7
Llibertat deambulatoria / autonomia personal	53 (3,1%)	55 (5,1%)	38	43	49
Feina	37 (2,2%)	29 (2,7%)	27	22	23
Honor	37 (2,2%)	52 (4,8%)	18	20	14
Intimitat	33 (2,0%)	20 (1,8%)	13	9	14
Oci	33 (2,0%)	21 (1,9%)	4	6	2
Llibertat i seguretat	21 (1,2%)	28 (2,6%)	32	33	16
Llibertat d'expressió	14 (0,8%)	9 (0,8%)	7	10	11
Educació/formació	13 (0,8%)	14 (1,3%)	19	8	4
Protecció de dades	7 (0,4%)	4 (0,4%)	6	3	6
Protesta (reunió i manifestació)	2 (0,1%)				
Temps lliure	1 (0,1%)				
Altres drets	85 (5,0%)	32 (3%)	17	8	12
Total	1.685 (100%)	1.082 (100%)	766	622	577

* El total de vulneracions és de 1.685, i no 865 (total de situacions de discriminació), perquè en algunes situacions s'ha vulnerat més d'un dret.

Gràfic 23 – Per quins motius es vulnera el dret a la integritat moral

Font: OND i Taula SAVD, 2023

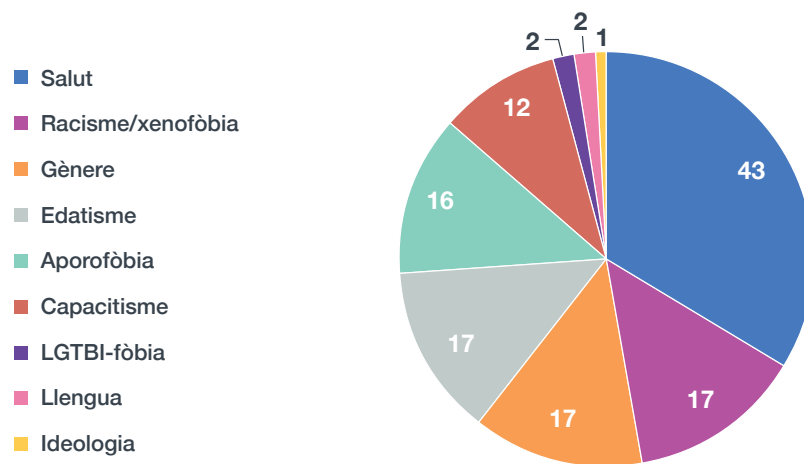


Una vulneració va acompanyada d'experiències doloroses carregades de **prejudicis, estereotips** i estigmatització que impedeixen i restringeixen l'exercici de drets. Per exemple, les situacions discriminatòries viscudes per les persones a les quals es va vulnerar el seu **dret a la integritat moral** van estar relacionades amb comentaris transfòbics per part de companys de feina; insults homòfobs al veïnat; insults racistes envers una dona migrant mentre conduïa un cotxe; insults i burles racistes de treballadors d'una entitat bancària a una dona migrant i la seva filla; insults i amenaces d'un desconegut contra una dona trans a través de les xarxes socials; assetjament laboral i preguntes de caràcter personal, incòmodes i intimidatòries per part del seu cap a una dona pel fet de ser lesbiana; persecució d'un grup d'homes en un cotxe a un jove gai amb insults i amenaces mentre caminava pel seu barri; amenaces i insults masculistes a una dona en condició de **sensellarisme** per part de cossos de seguretat.

El **dret a un servei públic de qualitat es vulnera sobretot per salut (43)**. Altres motius com ara **racisme (17)**, **gènere (17)**, **edat (17)** i **aporofòbia (16)** també incideixen en la seva vulneració, segons el **gràfic 24**.

Gràfic 24 – Per quins motius es vulnera el dret a un servei públic de qualitat

Font: OND i Taula SAVD, 2023

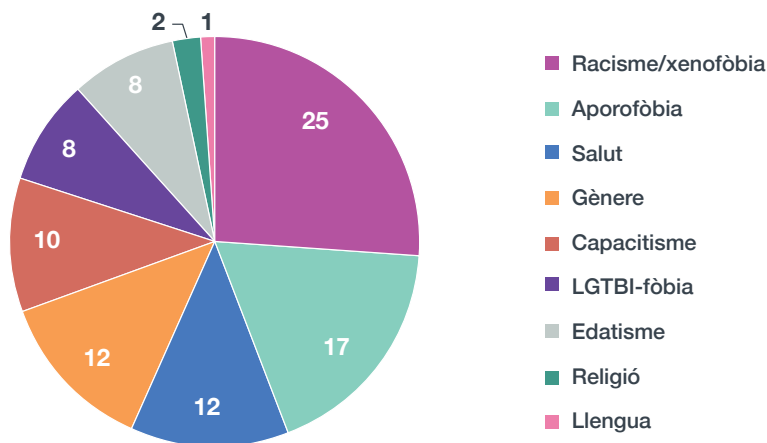


Les experiències discriminatòries viscudes per les persones a les quals es va vulnerar el seu **dret a un servei públic de qualitat** van involucrar funcionariat o treballadors de serveis socials i de l'àmbit de la salut. Així, es va registrar, per exemple, un tracte diferenciat en serveis d'acollida a persones sol·licitants d'asil; la imposició de multa, per part de cossos de seguretat, a una dona trans per acostar-se a un cotxe de la policia mentre caminava pel carrer; insults i assetjament al centre escolar contra una nena migrant; vulneració de drets amb motivació transfòbica per part d'advocats d'ofici a una sol·licitant d'asil; la denúncia d'una dona que no pot accedir a una convocatòria d'ajuts per a estudis universitaris per a la seva filla perquè no té NIE; un centre hospitalari dona l'alta a un home en condició de **sensellarisme** sense cap alternativa residencial adequada per continuar amb el tractament mèdic. **SOS Racisme Catalunya** assenyala que la manca d'intèrprets, mediadors culturals i competència intercultural per atendre persones que provenen d'altres països vulnera el dret a disposar d'un servei públic de qualitat. No només es veu limitada l'expressió verbal, sinó també en conceptes, termes o creences. Això, a més, pot conduir a un diagnòstic equivocat i sobrepatologitzador (com per exemple, pel mateix fet d'haver migrat) o no abordar determinades afectacions pel fet de no encaixar en la descripció o manifestació simptomàtica esperada.

Segons el **gràfic 25**, el **dret a la prestació de serveis** és vulnerat, sobretot, **a causa de racisme (25)** i **aporofòbia (17)**. També hi incideixen altres motius, com **gènere (12)**, **salut (12)** i **capacitisme (10)**.

**Gràfic 25 –
Per quins motius
es vulnera el dret
a la prestació
de serveis**

Font: OND i
Taula SAVD, 2023



Les situacions discriminatòries que van viure les persones a les quals es va vulnerar el seu **dret a la prestació de serveis** van estar relacionades amb la negativa d'entitats privades i empreses a oferir un servei en igualtat de condicions a totes les persones. Alguns exemples d'aquestes situacions van ser una entitat privada que organitza un taller de costura i nega el dret a participar-hi a una dona trans; un centre esportiu sol·licita massa documentació —impossible d'aconseguir— com a condició per permetre l'accés a menors de 14 anys, adduint que és la normativa FIFA; una empresa asseguradora celebra un sorteig per a una assegurança mèdica gratuïta i surt guanyador un home al qual sol·liciten l'historial mèdic i, finalment, no li presten el servei pel fet de ser seropositiu; el conserge d'una entitat cultural comina una dona amb sordesa a trucar per telèfon per demanar cita, tot i que ella va explicar que no pot a causa de la seva condició; la treballadora d'una empresa aèria fa un comentari racista mentre li diu a una família estrangera que estan en una zona no permesa; una entitat bancària es nega a obrir un compte de pagament bàsic a una dona en saber que és de nacionalitat colombiana; una altra entitat bancària es nega a obrir un compte a una persona en situació de **sensellarisme**.

La **Directiva 2014/92/UE del Parlament Europeu i del Consell**, de 23 de juliol, sobre la comparabilitat de les comissions connexes als comptes de pagament, el trasllat de comptes de pagament i l'accés a comptes de pagament bàsics,⁶¹ estableix **el dret d'accés general de tota persona a un compte de pagament bàsic** i fixa que els Estats membres poden requerir a les entitats de crèdit que apliquin condicions més avantatjoses per a les persones consumidores vulnerables, com a mesures de promoció de la inclusió social dins del mercat de productes financers de la Unió Europea.

En l'àmbit estatal, el **Reial decret 164/2019**, de 22 de març, que estableix un règim gratuït de comptes de pagament bàsics en benefici de persones vulnerables o amb risc d'exclusió financera⁶² vol instituir un règim de condicions dels comptes bàsics en matèria de comissions segons l'especial situació de vulnerabilitat o risc d'exclusió financera dels titulars, consistent en la gratuïtat dels serveis que assenyala l'article 4.2 de l'Ordre ECE/228/2019, de 28 de febrer, sobre comptes bàsics.

El dret a un compte de pagament bàsic s'ha registrat per primera vegada en l'informe de l'Observatori 2023. En les 865 situacions de discriminació ateses, **s'ha vulnerat el dret a tenir un compte de pagament bàsic en 162 situacions**.

61 Directiva 2014/92/UE del Parlament Europeu i del Consell. Disponible a: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A32014L0092>

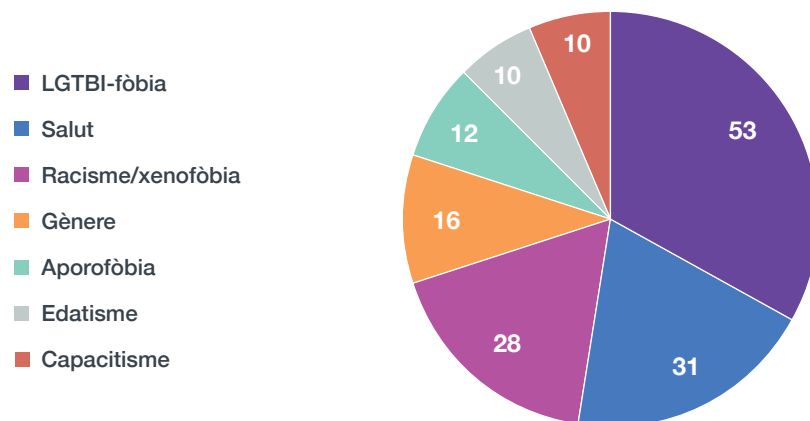
62 Reial decret 164/2019, de 22 de març, que estableix un règim gratuït de comptes de pagament bàsics en benefici de persones vulnerables o amb risc d'exclusió financera. Disponible a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-4906>

Quan una persona en situació de vulnerabilitat ha d'obrir un compte bancari per primera vegada, les entitats bancàries li poden posar dificultats, i també es pot trobar amb unes comissions elevades. Per resoldre aquesta situació, hi ha els comptes de pagament bàsics, que faciliten l'accés de les persones consumidores als serveis bancaris bàsics. Els bancs estan obligats a oferir aquesta mena de comptes sense condicionar la contractació a la subscripció d'altres serveis. També els han de donar a conèixer i han d'informar sobre les seves característiques. Poden accedir a aquesta mena de compte persones que no tenen un altre compte bancari a l'Estat espanyol, qualsevol persona física que resideixi a la UE (encara que no hi tingui un domicili fix), persones sol·licitants d'asil i persones sense permís de residència (que sigui impossible expulsar-les per raons jurídiques o de fet), i persones que no tinguin cap altre compte bancari que els permeti fer aquestes operacions. No obstant això, les entitats bancàries estan presentant situacions de denegació, com indiquen les entitats de la **Taula SAVD**.

El **dret a la integritat física** s'ha vulnerat principalment per motiu d'**LGTBI-fòbia** (53), i també per salut (31) i **racisme** (28). Hi incideixen també els motius de **gènere** (16) i **aporofòbia** (12), segons indica el **gràfic 26**.

**Gràfic 26 –
Per quins
motius es vul-
nera el dret a la
integritat física**

Font: OND i
Taula SAVD, 2023



La vulneració del **dret a la integritat física** ens parla de com pot ser de perillosa una discriminació i l'impacte que pot originar en les persones. Les situacions registrades per l'Observatori en què s'ha vulnerat aquest dret palesen que, majoritàriament, les persones en condició de **racialització**, les del col·lectiu LGTBI i les persones en situació de **sense-llarisme** són les més exposades. Per exemple, l'agressió física a una parella d'homes a l'interior d'un vagó de rodalies amb cops de puny, amenaces i insults homòfobs; l'agressió a una jove trans en rebre un cop amb un objecte contundent per part d'un desconegut; l'agressió a un jove afrodescendent per motius racistes quan anava cap a casa; l'atac a una dona trans per part d'un home en plena via pública mentre passejava el seu gos; els insults i **agressions físiques** a una parella sol·licitant d'asil en un supermercat; l'agressió física a un jove gai en una discoteca de camí al lavabo; l'atac per part d'un desconegut a una persona que viu en situació de carrer; l'assetjament escolar racista i l'agressió física a un adolescent; l'agressió masclista a una dona per part de la seva parella, acusant-la de ser culpable dels problemes de salut mental del seu fill; l'agressió del personal de seguretat privada al metro que deixa un home en condició de sense-llarisme deseparat i amb angoixa; l'agressió física quan s'expulsa una persona que intentava dormir al vestíbul d'un centre hospitalari.

La **Sindicatura de Greuges de Barcelona (SGB)** ha fet un seguit d'actuacions durant el 2023 en les quals l'Administració municipal ha estat responsable de possibles vulneracions de drets a la ciutadania de Barcelona. Tot i que la seva concepció, classificació, terminologia d'actuacions i tipologia de drets són una mica diferents de les que treballa l'**Observatori de les Discriminacions de Barcelona**, sí que aporta una radiografia sobre la responsabilitat pública municipal a partir de les queixes ciutadanes i de les entitats de la ciutat.

- Peticions ciutadanes i actuacions d'ofici: 1.201
 - Queixes ciutadanes: 583
 - Assessoraments tècnics i jurídics: 608
 - Actuacions d'ofici: 10
- Intervencions per ciutat equitativa: 395
- Intervencions per ciutat habitable i sostenible: 349
- Intervencions per ciutat diversa: 54
- Intervencions per ciutat garantista: 403
- Pronunciaments: 596
 - Dret a la bona administració: 26%
 - Dret al medi ambient: 13,2%
 - Dret al descans: 8,5%

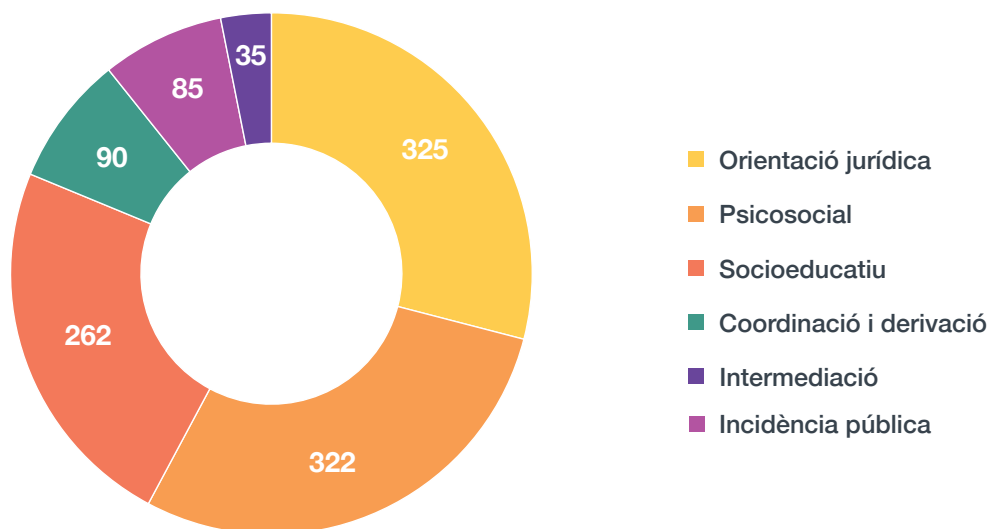
4.2.7

Actuacions i resultats

El 2023, les **1.119 actuacions de suport i acompanyament** de les entitats de la **Taula SAVD** i l'**OND** han aconseguit reparar les persones afectades i permetre que accedissin a la justícia. La primera, des del seu rol com a titular de responsabilitat, i la segona, des del seu rol com a titular d'obligacions. El 2023 es van fer 28 actuacions més que el 2022. En el **gràfic 27** es pot observar que **orientació jurídica (325)**, **acompanyament psico-social (322)** i **orientació socioeducativa (262)** han estat les que més s'han posat en pràctica. Coordinació i derivació (90), incidència pública (85) i intermediació (35) es van desenvolupar menys.

Gràfic 27 – Suport i acompanyament

Font: OND i Taula SAVD, 2023



En termes percentuals, gairebé el 60% del suport i l'acompanyament s'ha dut a terme en l'orientació jurídica i l'atenció psicosocial. L'acció socioeducativa es manté com un servei d'atenció important. La coordinació-derivació i la incidència pública continuen tenint una influència per sota del 10%, mentre que la intermediació ha estat residual. L'acció de suport i acompanyament a les persones afectades és imprescindible en la defensa dels drets humans, sense la qual no es podria avançar en la prevenció i la denúncia.

Actuacions de la Taula SAVD

A fi d'entendre el rol que assumeix la **Taula SAVD** de titular de responsabilitat en la promoció i defensa dels drets humans a la ciutat, s'expliquen els serveis i recursos d'algunes de les entitats que la integren:

La **Fundació Bayt al-Thaqafa**, en el seu servei sociojurídic per a la no-discriminació, ofereix acompanyament i assessoria per a la defensa dels drets de les persones afectades, específicament en situacions derivades del **racisme** i la **xenofòbia**, per motius religiosos (principalment per **islamofòbia**) i per delictes d'odi. Proporciona eines i recursos a les persones discriminades que prioritzen l'experiència que han viscut i les seves pròpies estratègies desenvolupades per superar aquesta problemàtica.

El **Centre EXIL**, en el seu servei d'atenció psicosocial, posa l'atenció en la relació que hi ha entre el trauma i les violacions de drets humans com a element clau del procés de recuperació i reparació. Atorga un reconeixement de la víctima i la desprèn de la percepció equivocada que la veu com una "persona malalta". S'implica la família per frenar la transmissió transgeneracional del trauma i es fomenta la resiliència en el vincle terapèutic i la seva relació.

La **Federació ECOM** prioritza la defensa dels drets humans brindant acompanyament, entès com un procés d'empoderament de la persona afectada pel **capacitisme**. Ofereix assessorament i formació en matèria de recursos sobre la **discapacitat**. Du a terme incidència pública envers les polítiques de protecció i les mesures institucionals d'assignació de recursos, fent divulgació sobre l'exercici dels drets i elaborant informes sobre la discriminació per motiu de capacitisme.

La **Federación VEUS** col·labora amb l'Observatori de Drets en Salut Mental, que fa un seguiment de les diferents polítiques i normatives que afecten els drets de les persones amb un diagnòstic en salut mental. Posa en valor els mecanismes de denúncia com a procediments bàsics per garantir la protecció dels drets, per aquesta raó informa sobre les oficines i institucions que atenen denúncies de discriminació per promoure la restitució dels drets vulnerats. Brinda acompanyament emocional a les víctimes i deriva casos a entitats especialitzades.

La **Fundació Secretariat Gitano** ofereix assessoria jurídica, atenció i acompanyament a les persones afectades pel **racisme**. Fa accions de sensibilització i formació a la ciutadania, a l'Administració pública, cossos de seguretat, entitats i al teixit empresarial. També impulsa accions d'incidència pública i política.

Gais Positius centra les seves accions de suport i acompanyament en les persones afectades per la **serofòbia**. Ofereix assessoria jurídica, atenció i sosteniment a les persones. Promou accions de prevenció, incidència política i pública i realitza campanyes de sensibilització adreçades a la ciutadania.

Irídia atén casos de **violència institucional** en els quals es poden presentar un o més motius de discriminació, principalment, el de racisme o **xenofòbia**.

L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius brinda atenció sanitària i acompanyament a les usuàries joves del CJAS (Centre Jove d'Atenció a les Sexualitats) o a les que ho sol·licitin mitjançant la denúncia de vulneracions a través de l'Observatori de Drets Sexuals i Reproductius o a la seva plataforma Vull Avortar. Si necessiten suport psicològic, un equip de professionals en psicologia clínica i violències els dona suport per gestionar situacions emocionals. Prioritza la incidència política i la incidència pública a través d'informes, discursos, coneixements, formacions i reunions amb altres entitats i institucions.

L'Observatori contra l'LGTTBI-fòbia centra la seva atenció en les persones que es veuen afectades per situacions de discriminació o agressió per raó d'orientació sexual, **identitat de gènere** o **expressió de gènere**. Actua com a entitat observadora del compliment i la garantia dels drets de les persones **LGTTBI**. Treballa per donar visibilitat al col·lectiu LGTTBI i la seva lluita en tots els àmbits de la societat.

Plataforma per la Llengua du a terme assessoria jurídica i incidència pública i elabora propostes a les administracions per a la prevenció de la discriminació lingüística.

El **Consell Assessor de la Gent Gran de Barcelona** fa incidència, sensibilització i debat sobre els drets de la gent gran. A més, promou accions de prevenció de l'**edatisme** en coordinació amb altres serveis i entitats de la societat civil.

La **Federació Salut Mental Catalunya** disposa del servei **Espai Situa't**, com a punt d'informació, assessoria i orientació sobre temes de salut mental, des d'on impulsen intervencions dirigides a fer que les persones amb problemàtica de salut mental i les seves famílies siguin agents actius de salut en el seu procés de recuperació, i a aconseguir la seva participació i inclusió comunitària.

SOS Racisme Catalunya treballa en la defensa dels drets humans des de l'acció antiracista i proporciona atenció i denúncia mitjançant l'acompanyament de les persones afectades en el terreny jurídic i psicosocial. Fa incidència política per impulsar polítiques públiques antiracistes i impulsa accions de sensibilització i formació per al canvi i la presa de consciència enfront del **racisme**.

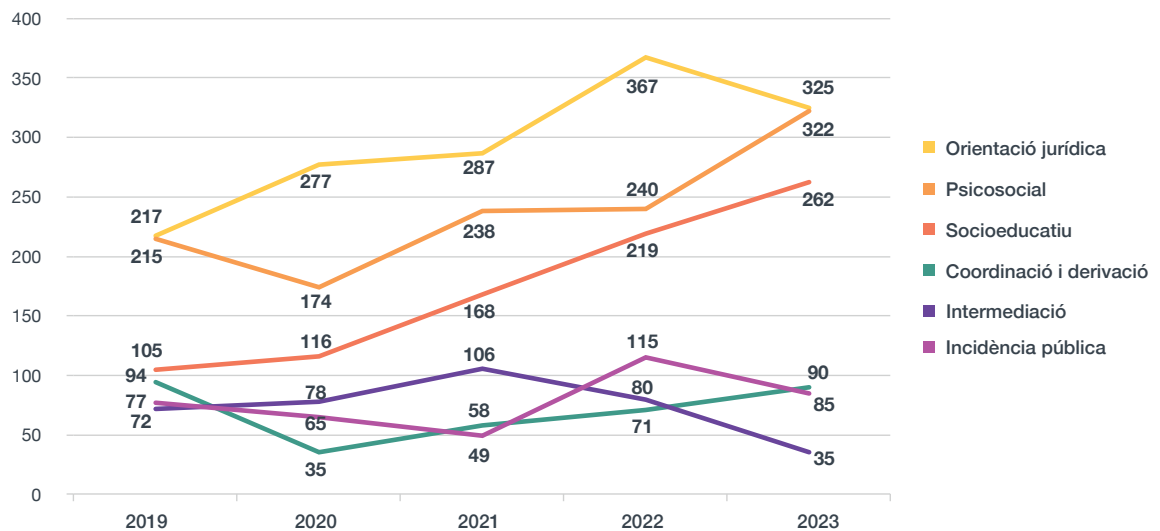
El **Consell de Joventut de Barcelona** treballa en xarxa per promoure l'associacionisme juvenil, fomenta el discurs sobre les problemàtiques i inquietuds de les persones joves i contribueix a elaborar propostes i construir alternatives adreçades a prevenir l'**adultocentrisme**.

La **XAPSL** és una xarxa de quaranta entitats que té la finalitat d'enfortir la capacitat d'organització de la ciutat per prevenir l'**aporofòbia** i acompanyar les persones sense llar en un procés de recuperació de la màxima autonomia personal, incentivant la detecció i vinculació d'aquestes persones als recursos existents. A més, contribueix a la formació de les persones que treballen en l'atenció a les persones en situació de **sensellarisme** i promou canvis per millorar les polítiques de suport a les persones sense llar, optimitzar l'abordatge del sensellarisme i l'eficàcia dels serveis i innovar amb metodologies d'atenció a les persones sense llar.

En el **gràfic 28** s'evidencia l'evolució en el temps de les accions de suport i acompanyament. **Orientació jurídica (322), atenció psicosocial (322) i orientació socioeducativa (262) mostren un alt grau d'intensitat en les accions.** D'altra banda, **coordinació i derivació (90) i incidència pública (85) es van mantenir estables, mentre que intermediació (35) ha disminuït.**

Gràfic 28 – Suport i acompanyament, 2019-2023

Font: OND i Taula SAVD, 2023



L'evolució del suport i l'acompanyament en aquests darrers 5 anys constata un increment important de l'orientació jurídica, l'atenció psicosocial i l'acció socioeducativa. S'observa estabilitat de la coordinació-derivació i incidència pública. Al seu torn, des del 2022 no ha calgut tanta intermediació en les situacions ateses i també per la manca de professionals del servei de mediació de l'OND durant el 2023, pendent de nova licitació, la qual cosa ha influït en el descens de les intermediacions. Aquestes dades demostren la intensificació del treball de les figures professionals (advocades, psicòlogues i educadores) en el suport a l'atenció de les persones víctimes de discriminació.

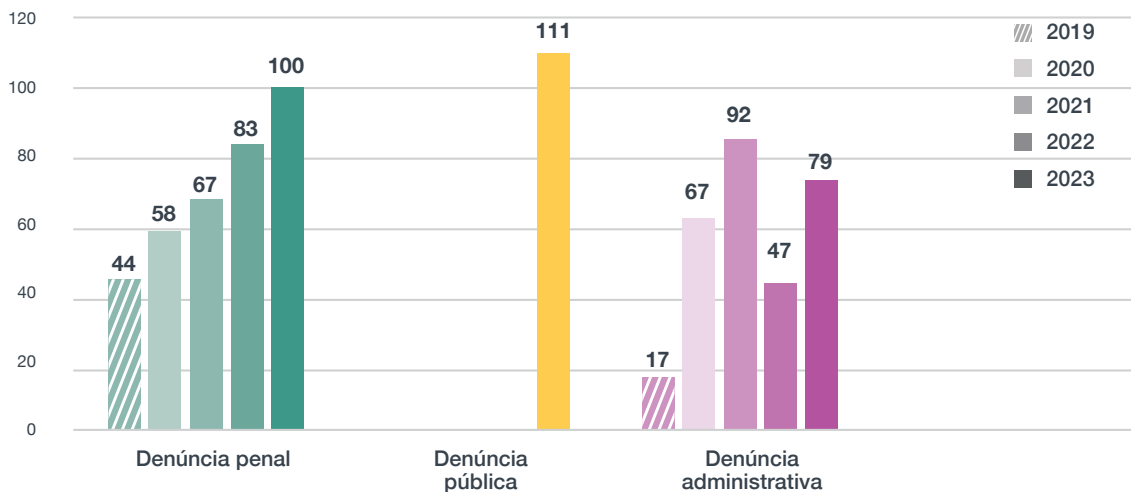
Pel que fa a les denúncies, en el **gràfic 29**, s'observa que la **denúncia penal (100) s'ha incrementat cada any, mentre que la denúncia administrativa (79) va augmentar respecte al 2022** i va disminuir respecte al 2021. El 2023, la denúncia pública (111) té més actuacions que els altres tipus de denúncia.

Durant aquests cinc anys d'elaboració de l'informe s'observa una evolució en l'increment de les denúncies penals, sobretot superiors a les administratives, tot i que, en aquest cas, ha anat acompanyada d'actuacions des de l'OND i les entitats de la Taula SAVD, com ara denúncies per consum, per dret d'admissió, dret d'accés a l'habitatge o derivacions a les sindicatures. La **denúncia pública**, recollida aquest 2023, visibilitza les diferents actuacions de denúncia que s'han fet per diferents mitjans i que han tingut un ressò social i públic important.

En el **gràfic 30** s'aprecia que es van atendre 650 expedients de discriminació, amb el resultat següent: **213 solucionats, 282 pendents de solució i 155 no solucionats.** Cal afegir que hi ha 215 expedients sense resultat perquè no tenen resposta de la persona usuària.

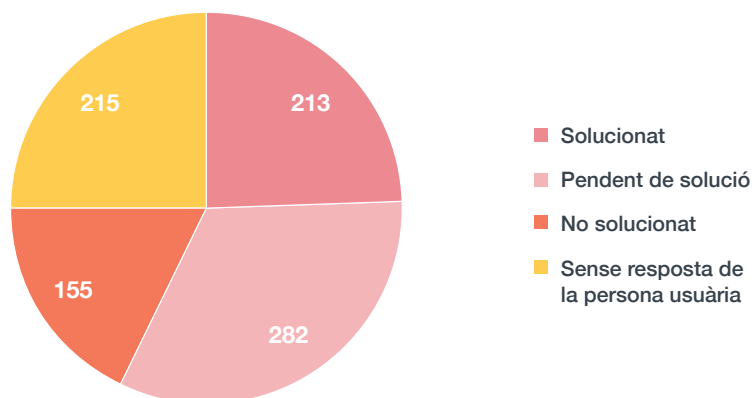
Gràfic 29 – Denúncies, 2019-2023

Font: OND i Taula SAVD, 2023



Gràfic 30 – Resultats de les actuacions

Font: OND i Taula SAVD, 2023



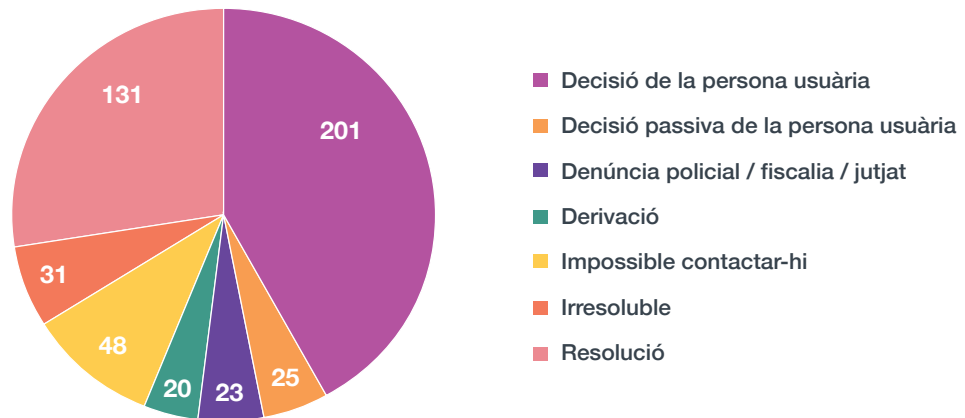
Els 213 expedients solucionats es refereixen al fet que hi ha hagut un resultat favorable envers la persona afectada. Els 282 expedients pendents de solució estan vinculats a situacions ateses en el darrer trimestre del 2023 que no han pogut activar i desplegar tots els serveis susceptibles de suport a la persona afectada per resoldre la situació. Així mateix, hi ha 155 situacions de discriminació ateses en les quals no s'ha identificat una solució o no s'han solucionat. És a dir, són les situacions en què les expectatives de reparació i rescabament enfront de la vulneració no es van complir del tot, encara que això no significa que no hi hagués acompanyament i suport, ja que aquest s'ofereix tenint en compte les prioritats i necessitats de la persona afectada. Depenent de la complexitat del cas, es presenten desafiaments que deriven en una solució favorable o desfavorable, sobretot en les situacions en què s'identifica **discriminació interseccional**.

Els 224 expedients sense resposta de l'usuari o usuària es refereixen a situacions en què les persones afectades van als serveis d'atenció de les entitats de la **Taula SAVD** per comunicar el fet discriminatori. Majoritàriament, hi van a fer una primera acció d'acompanyament i després no tornen. S'ha d'entendre que l'impacte d'una discriminació esgota mentalment i emocionalment les persones, la qual cosa els genera l'actitud d'evitar invertir temps i energia en una experiència que no volen recordar.

En el **gràfic 31** s'identifiquen **479 situacions en què es presenta el tancament del cas**. Els principals motius de tancament del cas són per decisió de la persona usuària (201) i resolució (131). L'altre motiu és perquè és **impossible contactar amb la persona (48)**, perquè és **irresoluble (31)**, **decisió passiva de la persona usuària (25)**, **per denúncia policial/fiscalia o jutjat (23)** i per derivació (20).

**Gràfic 31 –
Motiu de tancament del cas**

Font: OND i
Taula SAVD, 2023



El motiu majoritari del tancament de la situació atesa és per decisió de la persona afectada, independentment de si s'ha pogut solucionar o no. Això realça l'acció de les entitats de la **Taula SAVD** i l'**OND** en prioritzar i tenir en compte la decisió de la víctima en el procés. També és important el volum de situacions resoltes (més del doble) respecte de les irresolubles o de les que ha estat impossible contactar amb la persona. Les situacions tancades per denúncies policials i judicials són menors, així com les derivacions, ja que no totes les persones afectades decideixen continuar amb el procés i, en conseqüència, no es denuncia ni es deriva a una entitat especialitzada. Les entitats de la **Taula SAVD** també indiquen que la manca de recursos econòmics i humans per fer el seguiment de les situacions discriminatòries i la denúncia condiciona el resultat de les atencions. Les entitats que treballen amb relació a l'eix del **racisme** expliquen que falten professionals racialitzats. Sobre aquest tema, la **Fundació Secretariat Gitano** va comentar que li ha costat trobar una advocada gitana perquè l'estigmatització en l'àmbit educatiu fa que siguin molt poques les professionals jurídiques gitanes que estan en el mercat laboral. També es va valorar que les persones afectades per les discriminacions han de tenir un paper actiu a les entitats (juntetes directives, assemblees, etc.) per implicar-les més en la prevenció de les discriminacions.

En la **Memòria anual de la Fiscalia Provincial de Barcelona de delictes d'odi i discriminació 2023** es poden extreure algunes dades associades a totes les actuacions que ha fet per la via penal (en els articles del Codi Penal associats a agreujants per delictes d'odi i discriminacions) en les quals ha intervingut com a fiscalia especialitzada. Ha dut a terme diligències d'investigació, denúncies, escrits d'acusació i ha obtingut una sèrie de sentències condemnatòries per a la part agressora. Bona part d'aquestes han estat a requeriment de denúncies per la via penal de l'**OND** o personació en acusacions populars de l'**Ajuntament de Barcelona**.

- Diligències d'investigació preprocessals: 23
- Delictes d'odi (art. 510-1): 10
- Delictes de lesió de la dignitat de les persones (art. 510-2): 3

- Delictes de denegació de prestació de serveis (art. 511 i 512): 3
- Motius de discriminació en preprocessal: ideologia (2), LGTBI-fòbia (2), xenofòbia (5), racisme (2), religió (1), discapacitat (2), antisemitisme (1) i antigitanisme (1)
- Denúncies: 6
- Motius de discriminació en les denúncies: LGTBI-fòbia (2), xenofòbia (2), antisemitisme (1) i discapacitat (1)
- Escrits d'acusació: 49
- Delictes genèrics amb agreujant de l'art. 22.4: 27
- Delictes contra la integritat moral: 3
- Delictes d'odi: 1
- Delictes de lesió de la dignitat de les persones: 17
- Delictes de denegació de prestació de serveis: 1
- Informes de sobreseïment: 32
- Sentències:
 - TSJC: 3 condemnatòries
 - Audiència Provincial: 26 (21 condemnes més 5 absolucions)
 - Jutjats penals: 27 (23 condemnes més 4 absolucions)
 - Jutjat d'instrucció: 34 (13 condemnes més 21 absolucions)

El dret a la salut mental: interseccionalitat i impacte de les discriminacions

La **Taula SAVD** desenvolupa un procés d'aprofundiment en la mirada interseccional i de drets humans sobre les discriminacions. D'aquesta manera, la capacitat d'identificació ha avançat i cada vegada s'ha fet més complexa, posant en relació l'impacte dels diferents eixos de discriminació. Aquest monogràfic aborda el dret a la salut mental, com a eix transversal que afecta i és afectat per les diferents opressions. La decisió d'aprofundir en aquest tema ha estat consensuada per la **Taula SAVD** i respon en gran manera a l'increment significatiu de casos de discriminació per motius de salut registrats que es va detectar en l'informe de l'Observatori del 2022, que va fer que ocupés el tercer lloc de prevalença, i el segon lloc en aquest informe.

Amb l'ànim de socialitzar el coneixement i l'experiència de les entitats de la **Taula SAVD** en aquesta matèria, es va organitzar una sessió monogràfica sobre salut mental en la qual es van abordar l'impacte de les discriminacions sobre l'estat de salut mental de les persones, i les vulneracions i discriminacions en l'àmbit de la salut mental. Divuit entitats van participar en la sessió.⁶³ En aquest apartat s'ofereixen, de manera complementària, alguns elements d'informes internacionals, i també les conclusions i experiències aportades per les entitats.

Un enfocament de drets humans

L'**OMS** defineix la salut mental com un estat de benestar físic, mental, emocional i social determinat per la interacció de la persona amb la societat. Està format per les condicions en què les persones neixen, creixen, viuen i treballen, i no es pot considerar al marge de la realització dels drets humans i les llibertats fonamentals. Des de la perspectiva moderna, s'entén que no hi ha salut sense salut mental i, com en la salut física, no n'hi ha prou amb l'absència de malaltia. A partir del que s'ha dit abans, es desprèn que tota la legislació actual sobre el dret a la salut és pertinent també, de manera específica, per a la salut mental.

El dret a la salut mental depèn de la no-discriminació i el gaudi de tots els altres drets humans. La discriminació per qualsevol motiu, tant dins com fora de l'àmbit de la salut mental, és alhora causa i conseqüència d'una salut mental deficient. No hi pot haver bona salut mental sense drets humans.

Figura 8 – Factors que dignifiquen la salut mental

Elaboració:
CRDH



⁶³ Les entitats participants van ser: Federació Veus, Iridia, ECOM, CJB, Bayt al Thaqafa, PxLL, XAPSELL, OCL, l'Associació, FSG, SOS Racisme, DinCat, Cepaim, ACAPPS, FSMC, CAGG i l'OND. A més a més, es va comptar amb les aportacions de l'associació ActivaMent.

En conseqüència, l'atenció a la salut mental s'ha de fer des d'un **enfocament de drets**. Per aconseguir-ho, és fonamental tenir en compte els factors clau següents que dignifiquen la vida:

- **Dignitat i autonomia:** els serveis d'atenció a la salut mental han d'estar concebuts per recollir les demandes i necessitats de la persona afectada, així com per respectar la seva confidencialitat i facultar-la per controlar la seva salut i el seu benestar. S'ha d'oferir un suport adequat si és necessari, perquè prengui decisions independents i informades sobre la seva vida i evitar així la dependència i el paternalisme.
- **Inclusió social:** assegurar els vincles interpersonals, comunitaris i amb la societat és un determinant psicosocial essencial de la salut mental.
- **Participació:** la qualitat, accessibilitat i disponibilitat dels serveis millora significativament amb la participació efectiva de les persones amb problemes de salut mental, incloses les persones amb **discapacitat**, en la planificació, supervisió i avaluació dels serveis i en la recerca.
- **Comunicació:** calen mètodes i xarxes de comunicació diversos i multifacètics per oferir l'escolta necessària en els processos de curació i atenció de crisis.
- **Igualtat i no-discriminació:** respectar l'àmplia diversitat de la manera en què els éssers humans processen i experimenten la vida, inclòs el seu malestar psíquic, és fonamental per posar fi a la discriminació i facilitar l'equitat en la prestació de serveis de salut mental.
- **Adequada i de qualitat:** els serveis han de ser respectuosos amb l'ètica mèdica, inclòs el principi segons el qual "el primer de tot és no fer mal", ser culturalment apropiats i sensibles a les especificitats de **gènere** i cicle de vida. La dependència excessiva de les intervencions farmacològiques i l'ús de l'atenció institucional és incompatible amb la prestació d'una atenció de qualitat.

L'impacte de les discriminacions sobre la salut mental

La relatora especial sobre el dret de tota persona a la salut física i mental proposa la **igualtat substantiva** com a via per operativitzar el dret a la salut, reconeix la importància de l'impacte profund de les opressions sistèmiques en la salut mental i adverteix que les dades disponibles semblen ser només la punta de l'iceberg. La **FRA** ha identificat que **un 71% de les dones i un 51% dels homes que han patit violència racista han experimentat problemes psicològics a conseqüència d'aquesta**. L'**ECAMB** mostra que els qui han patit discriminació per malaltia o **discapacitat, orientació sexual, identitat de gènere o racisme** són els qui manifesten més afectació psicològica.

La investigació és encara insuficient. S'ha investigat més sobre com els problemes de salut mental contribueixen a la pobresa o l'exclusió, però no tant sobre com la pobresa i la injustícia social produeixen malestar psíquic.

A continuació, presentem algunes de les principals consideracions sobre l'impacte de les discriminacions en la salut mental que relaten les entitats:

- Les persones que van a les entitats a denunciar discriminació per qualsevol motiu pateixen malestar emocional significatiu, angoixa, dificultat per dormir, símptomes compatibles amb l'ansietat i afectacions psicològiques en diferents graus segons el perfil de la persona, la gravetat del cas i l'acumulació de situacions prèvies.
- Tots els problemes estructurals, com el racisme, el patriarcat, la pobresa, les dificultats amb l'habitatge, etc. afecten la salut mental de les persones i fins i tot poden arribar a derivar en un diagnòstic. Les discriminacions estructurals provoquen problemes de sa-

lut mental que no existien, o n'agreugen d'altres preexistents. Les persones es veuen obligades a bregar amb les conseqüències d'allò que ha provocat el sistema, i se les sanciona o patologitza si fan una gestió de la situació que es considera inadequada.

- Hi ha diferències culturals que són interpretades pels professionals de manera patologitzadora, com és el cas de determinades creences arrelades culturalment, o fins i tot formes d'expressivitat diferents.
- Tota agressió que pateix una persona té un impacte traumàtic que origina una ruptura en la seva vida. Quan el motiu està vinculat a la pròpia identitat de la persona, com en el cas del racisme i l'**LGTBI-fòbia**, es produeix una afectació diferent, perquè es vincula al fet mateix de ser qui ets.
- Només algunes persones que han patit una discriminació demanen atenció psicològica, moltes d'altres tenen resistència per superar-ho, no volen experimentar l'estigmatització de l'afectació en salut mental, ni ser patologitzades. Això també és rellevant quan es vol incorporar l'afectació psicològica en la denúncia, ja que s'ha d'acompanyar molt bé les víctimes per a aquest procés, i no sempre estan en condicions d'assumir-ho.
- En les persones grans s'observa un impacte fort en l'excés de medicalització i en la soledat no desitjada. Hi ha una dificultat afegida amb els problemes de mobilitat, la falta d'adaptació dels habitatges que, fins i tot, els pot impedir sortir de casa, i es detecta una manca de recursos econòmics per a les obres d'adaptació. Es percep una sensació d'abandonament. Hi ha casos de persones que desenvolupen processos psiquiàtrics per falta d'atenció i solitud. També es denuncia la manca de professionals en gerontologia i psicologia per a aquest col·lectiu. Pel que fa a les persones en situació de dependència, preocupa la forta limitació de la seva capacitat de decisió i com això afecta la seva dignitat.
- Les persones que es fan càrrec de les cures, habitualment dones, ho fan en condicions precàries i de sobrecàrrega, i això desemboca en sobremedicalització i, en concret, en una alta prescripció d'ansiolítics.
- En relació amb el **gènere**, es presenten casos d'errors diagnòstics en dones, associats a un tipus d'expressivitat interpretada com a incorrecta, i persisteix la idea d'"histèriques", "exagerades", "volubles", cosa que afecta la comprensió correcta de la situació viscuda.
- Moltes persones pateixen l'impacte acumulatiu d'un gran nombre de situacions de vulneració de drets i discriminacions sistèmiques. Aquesta acumulació provoca conseqüències molt més grans que una situació puntual, que es pot revertir amb relativa facilitat amb el suport adequat. Aquestes discriminacions sovint són normalitzades, potser com un mecanisme inconscient de defensa de la persona. En altres casos, les persones decideixen no denunciar perquè tenen por que les estigmatitzin, que no les creguin, o de rebre conseqüències negatives que empitjorin la seva situació. No tenir garantit el dret d'accés a la justícia socava la confiança i l'autoestima de les persones.
- Les persones que han patit fortes vulneracions de drets travessen l'impacte del trauma complex. Molts professionals que atenen aquestes persones tenen un gran desconeixement del trauma i les seves implicacions, la qual cosa dificulta que es puguin recuperar i fins i tot pot empitjorar el trauma o originar discriminacions noves. Per exemple, pot haver-hi una afectació de l'hipocamp que alteri la memòria, i el desconeixement d'aquest procés fa que s'acusi les víctimes de mentir. En alguns casos, s'ha arribat a confondre un trauma complex amb un diagnòstic de trastorn límit de la personalitat, que és molt estigmatitzador, sense reparació ni correcció del diagnòstic equivocat.

- La mateixa condició d'estar en **situació administrativa** irregular té un impacte profund en la salut mental, i suscita por, vulnerabilitat, falta de garantia de drets i un llarg etcètera que generen una gran sobrecàrrega. Les entitats denuncien, per exemple, casos de persones que no han estat ateses al CAP pel fet d'estar en situació irregular.
- Les persones en situació de carrer o d'infrahabitatge acumulen, de vegades, un període llarg d'afectació. Quan arriben als recursos residencials necessiten descans, refer-se d'un gran desgast acumulat, però això sovint no es correspon amb les exigències dels plans de treball del servei, que té una temporalitat limitada. Aquest desajust és, a vegades, problemàtic i dificulta l'èxit del procés.
- En l'àmbit del treball sexual, hi ha un cúmul de situacions de precarietat, discriminacions i manca de garantia de drets que afecta la salut de les dones. Experimenten una gran estigmatització, que empitjora quan, a més, hi ha consum de substàncies o situació de **sensellarisme**, i reben un tracte diferenciat fins i tot per part de la policia o dels serveis de ginecologia. Les seves condicions de vida dificulten l'accés a serveis de suport, per motius d'horaris, consum, dificultat en el pla de treball, etc., de manera que no denuncien les violències que pateixen i es veuen atrapades en les mateixes situacions. Es donen casos de violència sexual en els quals se les culpabilitza i revictimitza, cosa que provoca la **infradenúncia** i la falta d'atenció i reparació del dany. S'han presentat casos de dones molt desbordades que presenten fins i tot idees suïcides.
- Els estigmes i **prejudicis** reiterats, associats a la migració i el **racisme**, fan que s'invalidi constantment la veu de les persones, les quals, en molts casos, acaben no denunciant o no demanant ajuda. Aquest efecte gradual de petites situacions acumulades, per racisme, perjudica el benestar emocional de les persones.

Figura 9 – Sense drets humans no hi ha salut mental.



Vulneracions i discriminacions en l'àmbit de la salut mental

Fins aquí s'ha parlat de les afectacions sobre la salut mental a partir d'un concepte ampli de benestar emocional, però la realitat de les discriminacions per motius de salut mental s'esdevé a partir que hi ha un diagnòstic. Aquesta etiqueta diagnòstica permet tenir accés als recursos i serveis d'atenció, però alhora comporta dificultats. A continuació, presentem les principals reflexions i aportacions de les entitats sobre les discriminacions que pateixen les persones en l'àmbit de la salut mental, i es refereixen sempre a persones amb diagnòstic o afectació reconeguda de la seva salut mental:

- Els protocols i la normativitat de molts serveis són molt difícils de mantenir per a certes persones que, en alguns casos, abandonen per la incapacitat del servei d'adaptar-se a les seves realitats.
- La realitat és interseccional, però els serveis no estan adaptats d'aquesta manera. Així, hi ha persones que no poden ser ateses per serveis especialitzats en salut mental, per exemple, pel fet d'estar en **situació administrativa** irregular. Quan una persona està sotmesa a diversos eixos d'opressió, no sempre troba serveis que es puguin ajustar a la complexitat de la seva situació. La situació socioeconòmica és, moltes vegades, una barrera per a una atenció bona i ràpida en salut mental.
- Dins del col·lectiu de persones amb discapacitat, els qui tenen una **discapacitat psicosocial** presenten la taxa d'ocupació més baixa. Les ofertes laborals reservades no estan pensades per a les persones amb discapacitat psicosocial que, fins i tot, són excloses en alguns casos, i estan limitades a llocs de baixa qualificació i pocs àmbits laborals. Passa el mateix amb els torns de discapacitat de les oposicions, que només s'ofereixen per a categories inferiors i que, de vegades, tenen més competència que el torn estàndard.
- Les persones que fan atenció ciutadana en diferents serveis sovint no tenen formació sobre salut mental. Persisteixen els **prejudicis** i estigmes, com que són persones irresponsables, extravagants, imprevisibles, tímides, amb crisis constants, etc. En alguns casos es brinda un tracte ple de prejudicis i paternalista, i es perd de vista que es tracta de **titulars de drets**. Seria important oferir formació impartida per part dels qui viuen aquesta realitat en primera persona.
- El pes social es tradueix també en un "**autoestigma**", que limita les possibilitats de participació i realització de les persones, així com falta de confiança en les institucions, després de sentir que les seves opinions, vivències o sentiments no s'han tingut en compte.
- Quan la persona busca atenció per un tema de salut física o per denunciar una discriminació per un altre factor, es resta credibilitat i valor a allò que planteja pel fet de tenir un diagnòstic de salut mental, al qual s'atribueix tota la resta que la persona reclama.
- Els nens i nenes, fills de mares o pares amb un diagnòstic de salut mental, neixen també amb un diagnòstic, el de situació de risc per malaltia dels seus progenitors. Aquesta condició, que pretén protegir la infància, també implica un judici i una sobrecàrrega constant per als pares i mares que se senten jutjats i avaluats constantment, fins i tot, en situacions sense cap relació amb el seu diagnòstic, amb un fort pes de l'estigma.
- La persistència de l'estigma en l'àmbit institucional crea desconfiança a causa d'experiències de descrèdit, culpabilització i revictimització. Es produeix una pèrdua d'autonomia per part de les persones, que veuen com altres poders decideixen sobre les seves vides. Les entitats reivindiquen el dret de la persona a tenir accés a la seva història clínica. Hi ha una forta relació de poder entre el personal psiquiàtric i

la persona usuària, no s'ofereix un acompanyament horitzontal, entre iguals. No es reconeix el coneixement situat de la persona sobre el seu propi malestar i experiència viscuda, ni es té en compte el context que li ha ocasionat el malestar. És fonamental que la persona sigui vista com a subjecte de drets.

- Es manté una atenció molt individualitzada de la salut mental. Falten espais comunitaris que donin valor al relat de les persones com a part del seu procés terapèutic, que també ofereixin espai al “relat delirant”, sense estigmatitzar la manera com s'expressa la persona, amb els seus pensaments intrusius, etc. És fonamental generar espais on les persones se sentin segures per expressar-se en llibertat i on puguin construir confiança i esperança, donant valor al treball de les entitats i dels vincles comunitaris. Persisteix també una **mirada patologitzadora** i un excés de medicalització que exclou altres alternatives de recuperació. Així, hi ha persones que prefereixen no expressar el seu malestar per por de rebre un diagnòstic que les estigmatitzi i empitjori la seva situació.
- En l'àmbit de la joventut, es denuncia el poc suport institucional dels CSMIJ envers els espais i professionals d'educació no formal, que és on, sovint, s'expressa el malestar de la infància, adolescència i joventut.
- Pel que fa a l'ús de la llengua, es denunciïn casos en què els serveis mèdics no permeten al/a la pacient expressar-se en català, tot i que aquesta és la seva llengua habitual. Destaca la importància de poder expressar les pròpies vivències, malestar emocional i temors en la llengua pròpia, com a element central en el procés d'atenció i recuperació. S'observa una manca d'empatia en aquest sentit.

Les anàlisis i reflexions plantejades en aquest monogràfic donen veu a les entitats que treballen quotidianament en els àmbits de la salut mental i les discriminacions, i són plenament coherents amb els diferents informes de la relatora especial sobre el dret a la salut de l'ONU.

Actualment, l'Ajuntament disposa del **II Pla de salut mental de Barcelona 2023-2030**, que recull la normativa, la política i l'estratègia internacional, i els determinants de la salut en cada etapa del cicle de vida, i es basa en els principis rectors següents: abordatge integral; equitat i disminució de les desigualtats socials; territorialitat; perspectiva de **gènere**, perspectiva intercultural i abordatge interseccional; perspectiva de drets humans; transversalitat; integració social i sanitària; i coneixement i avaluació per a la millora contínua i la innovació.

La vocació d'aquest monogràfic és donar visibilitat a algunes realitats de la ciutat, i aportar per millorar la posada en pràctica del pla municipal.

5 Conclusions

El 2023 es van registrar 865 situacions de discriminació a la ciutat, la qual cosa representa un augment de 234 registres respecte del 2022 i reafirma el treball pertinent de les entitats de la **Taula SAVD** i l'**OND** en accions de prevenció i de denúncia. Un altre cop, el racisme és el motiu de discriminació principal, amb 230 incidències. El segon principal motiu és per salut, amb 217 incidències, i el tercer motiu principal és l'LGTBI-fòbia, amb 205 incidències.

Sobre els motius de discriminació:

- **El racisme i la xenofòbia va afectar persones migrants en general, específicament d'origen magribí o àrab i d'origen llatinoamericà; també persones negres.** Les accions discriminatòries es van basar en la distinció pel color de pell i els trets físics que els va exposar a rebre un tracte diferent i denigrant. Per exemple, identificacions policials per perfilació racial a homes joves, tracte injust a dones migrants en centres de salut, maltractaments en serveis socials a famílies migrants i actituds racistes envers persones negres en entitats privades i empreses. També es van presentar situacions d'exclusió que van deixar les persones afectades sense la possibilitat d'exercir el seu dret a l'habitatge, a la prestació de serveis, d'admissió, a la integritat moral, a serveis públics de qualitat, al treball i a la salut. En el cas de les persones gitanes, continua havent-hi un alt grau d'**infradenúncia**, segons indiquen les entitats que actuen en la defensa dels seus drets, a causa de la seva naturalització com a realitat quotidiana.
- **La discriminació per motius de salut va afectar principalment persones amb diagnòstic en la seva salut mental, dones joves que necessitaven atenció en salut sexual i reproductiva, i persones amb diagnòstic de VIH.** Les accions discriminatòries es van basar en la distinció per l'estat de salut o la necessitat vinculada a la salut mental i la salut sexual i reproductiva, i les va exposar a estigmatització, a ser jutjades i sancionades per les seves decisions en centres de salut pública i privada o a tractes injustos amb agressió verbal i física. Els seus drets a la integritat moral, a un servei públic de qualitat, d'admissió, a la integritat física i a la prestació de serveis van ser vulnerats. Es va restringir, principalment, el dret a la informació.
- **L'LGTTBI-fòbia va afectar sobretot homes gais, persones trans i dones lesbianes.** Les accions discriminatòries més repetides van ser la distinció per la seva **orientació sexual**, expressió o **identitat de gènere** (tractes diferenciats i injustos en discoteques, al carrer i en centres esportius), i també l'agressió física (cops, cops de puny i atacs en grup al carrer, al transport públic i en centres d'oci) que els van deixar contusions serioses i afectació a la seva salut emocional. L'agressió verbal expressada en insults homòfobs i trànsfobs va ser recurrent, a través d'amenaques i frases vexatòries al carrer i en centres esportius, així com la persistència d'un discurs patologitzador de les persones trans en el sistema de salut. També es va evidenciar la presència de discurs discriminatori i d'odi en atacs al centre LGTTBI de Barcelona, durant manifestacions, conferències i celebracions del col·lectiu **LGTTBI**.
- **La discriminació per motiu d'ús d'una llengua ocupa el quart lloc, amb 125 incidències, i va afectar persones de llengua catalana** exclusivament, a través de l'acció discriminatòria de distinció, expressada en un tracte diferenciat en comerços, centres de salut i serveis en línia d'empreses privades, cosa que afecta el dret lingüístic, el dret a la salut i el dret a la prestació de serveis. Hi ha un buit jurídic respecte a la protecció d'altres llengües que impedeix la denúncia de situacions discriminatòries per l'ús d'altres llengües no europees. Sovint, aquestes situacions es registren dins de discriminacions per **racisme** i **xenofòbia**, i en casos de persones no alfabetitzades d'origens estrangers no europeus.
- **La discriminació per motius de gènere ocupa el cinquè lloc, amb un registre de 123 incidències, de les quals 107 van afectar dones.** L'acció més recurrent va ser la distinció per ser dona; assetjament a joves en espais públics; tracte injust pel fet de ser dones i immigrants en centres de salut i serveis socials, i tracte estereotipat i **prejudicis** en centres d'oci i d'àmbit laboral. També es va restringir l'exercici de drets, específicament, en l'àmbit de la salut ginecològica: dret a la informació, a un servei públic de qualitat i, en especial, es van vulnerar els seus **drets sexuals i reproductius**. Per la seva banda, el Servei PLURAL va atendre 447 homes per haver exercit violència psicològica i física, principalment. La Unitat Municipal contra el

Tràfic d'Éssers Humans va atendre 391 persones, de les quals 278 va ser per motius d'explotació sexual i laboral. El Servei d'Atenció Socioeducativa va dur a terme 385 atencions a les oficines, la majoria de les quals tenien experiències acumulades de maltractament i violència sexual i psicològica, i un 89,7% es troben en **situació administrativa** no regularitzada.

- **El capacitisme va presentar 101 incidències que afectaven, principalment, persones amb discapacitat intel·lectual i física.** L'acció discriminatòria es va expressar mitjançant la distinció de les persones per la seva condició de **diversitat funcional** física en centres hospitalaris, oficines de servei públic i jutjats, i centres escolars. Es va restringir l'exercici ple del dret a la integritat física, a la prestació de serveis, a un servei públic de qualitat, d'admissió, llibertat i seguretat i informació. Les persones afectades per discapacitat intel·lectual van experimentar situacions vinculades a l'aplicació farmacològica desproporcionada rebuda en serveis de salut; burles i amenaces; violació del dret a la intimitat; discriminació per manca de recursos econòmics afegida a la situació de discapacitat; obstacles per accedir a un lloc de vida de manera pública; falta d'accés a un habitatge; desatenció mèdica i social; restricció sobre l'ús dels seus béns; falta d'accés a prestació econòmica i a recursos especialitzats d'alta complexitat, i desemparament institucional. Les situacions que van afectar les persones amb discapacitat física o orgànica van evidenciar discriminació laboral; no accés al tràmit de valoració de la discapacitat pel fet de no tenir NIE; dificultats per accedir a assegurances; barreres arquitectòniques; sistemes de transports no adaptats; costos abusius en transports adaptats; vulneració del dret a la targeta de transport per discapacitat; retard a l'hora de rebre l'ajuda per discapacitat; dificultat per accedir a zones comunes de la comunitat; no reconeixement de la seva autonomia.
- **L'aporofòbia va registrar 98 incidències, en les quals es van veure afectades, sobretot, persones en condició de sensellarisme, amb diagnòstic en la seva salut mental i pel fet de trobar-se en condició de pobresa.** L'acció discriminatòria de distingir es va identificar en oficines d'atenció i serveis, comerços, restaurants i bars on van rebre tracte discriminatori. L'exclusió es va donar en centres hospitalaris, oficines d'atenció al públic i jutjats i entitats bancàries, a causa del desemparament institucional en situacions d'alta complexitat, per l'impediment de trobar un lloc de vida en comunitat i la negació de les entitats bancàries a atendre-les. Els drets vulnerats van ser el dret a l'habitatge, a un servei públic de qualitat, a la integritat física, d'admissió, a la salut i a tenir un compte bancari. En algunes situacions se'ls va oferir atenció en salut, però de manera restringida (se'ls va donar l'alta mèdica amb la indicació de seguir un tractament ambulatori que les seves condicions de vida no els permeten dur a terme, la qual cosa incrementa la seva situació de vulnerabilitat, sense l'oferiment d'alternatives d'atenció/acollida social); van rebre maltractament en restaurants que els proporcionen menjar finançat per serveis socials; se'ls va bloquejar el compte pel fet de tenir el NIE caducat; no van poder canviar de banc, malgrat les comissions elevades, perquè suposaria perdre la prestació durant mesos.
- **Es van registrar 72 incidències per edatisme, cosa que representa un increment significatiu respecte al 2022 perquè les entitats de la Taula SAVD incorporen, cada vegada més, la mirada interseccional en l'anàlisi i la identificació de les discriminacions.** Les persones afectades van ser 58 joves i 14 persones grans. Les dones joves van ser discriminades en centres de salut, que van restringir els seus **drets sexuals i reproductius**. En el cas dels joves, els qui van rebre tracte injust i injustificat durant les intervencions policials per perfilació racial eren d'origen migrant. Les persones grans van ser discriminades mentre assumien el rol de cuidadores de familiars amb diagnòstic en la seva salut mental. El **Consell de la Joventut de Barcelona** sosté que l'**adultocentrisme** repercuteix en totes les pràctiques de relació a les estructures socials i polítiques, i relega la joventut a la invisibilitat i infra-

representació en espais de participació i decisió, motiu pel qual es manté la **infradenúncia** d'aquesta discriminació. El **Consell Assessor de la Gent Gran** identifica tres problemàtiques que provoquen discriminació estructural: la bretxa digital, que representa una deshumanització de la gent gran pel fet que les exclou de les noves maneres de relació, d'accés a la informació i a oportunitats de desenvolupament a la ciutat; les pensions, que no són suficients per garantir l'accés a un habitatge digne i en condicions adequades a la seva edat, i la situació actual de les residències públiques, que continuen sent espais on es pateix més discriminació per **edatisme**.

- **La discriminació per motius religiosos, amb 16 incidències registrades (9 per islamofòbia, 6 per antisemitisme i 1 per cristianofòbia), i per motius ideològics, amb 8 incidències, evidencien la realitat de la infradenúncia en aquestes situacions de discriminació.** La islamofòbia, segons les entitats que atenen aquesta situació, s'ha normalitzat en les persones afectades en l'àmbit quotidià, les quals, a més, desconfien en els mecanismes de denúncia. Tot plegat impossibilita la denúncia. En el cas de la **discriminació per ideologia**, encara s'observa una falta de consciència per identificar-la amb facilitat i denunciar-la. Segons el Ministeri de l'Interior, aquesta discriminació està vinculada estretament amb els delictes d'odi. Per això, el 2023, per primera vegada en aquest informe, es va fer el registre de situacions relacionades amb delictes d'odi. Es van identificar 117 situacions de discriminació connectades a delictes d'odi, sobretot per **LGTBI-fòbia, racisme i l'ús d'una llengua**.

Sobre la interseccionalitat de les discriminacions:

- **De les 865 situacions de discriminació ateses, 613 van ser ocasionades per un únic motiu de discriminació, 178, per dos motius (81 més que el 2022), 70, per tres motius (53 més que el 2022), i 4 situacions van presentar quatre motius de discriminació. En total, van ser 252 situacions en què es discrimina una persona per dos o més motius.** Les situacions amb dos motius de discriminació evidencien la intersecció entre salut i **capacitisme, gènere i salut, racisme i gènere, i salut i aporofòbia**. En el cas de les situacions amb tres motius, destaca la intersecció entre gènere, salut i edatisme. En les situacions afectades per quatre motius, van interactuar els eixos de gènere i salut vinculats a racisme, edatisme, capacitisme i aporofòbia.
- **Les discriminacions per motiu de salut, gènere i edatisme són les que numèricament presenten més volum d'intersecció a diferència d'altres motius.** La discriminació per salut té el registre més alt d'interseccionalitat vinculat, principalment, a gènere (70), seguit de capacitisme (51), edatisme (48) i aporofòbia (34).
- El motiu de gènere representa el segon registre més alt d'interseccionalitat vinculat, principalment, a salut (70), seguit d'edatisme (40) i racisme (22).
- En tercer lloc, s'identifica edatisme amb el registre més alt d'interseccionalitat, vinculat, sobretot, amb salut (48), gènere (40) i racisme (15).
- **El racisme va ser l'únic motiu que va interseccionar amb tots els nou motius analitzats per l'Observatori** (edatisme, ideologia, gènere, religió, salut, capacitisme, llengua, aporofòbia i **LGTBI-fòbia**).

Sobre les discriminacions directes i indirectes:

- Es van registrar 934 accions de **discriminació directa**. Hi va haver 366 incidències de distinció injusta i degradant per característiques particulars de les persones vinculades a la seva identitat i realitat específica (persones LGTBI, persones migrades d'origen magribí, àrab i llatinoamericà, persones de religió musulmana, dones joves, dones grans, persones gitanes, persones amb diagnòstic en salut mental, persones que parlen català); les accions d'exclusió que van vulnerar drets van ser 54 i les que van restringir o limitar drets van ser 79. Es van produir 87 accions d'agressió verbal i 68 accions d'agressió física. A més, 54 accions de **discurs d'odi**.
- Es va registrar, per primera vegada, la **violència institucional** ⁶⁴ **com un tipus de discriminació directa amb 89 accions**, identificades en intervencions policials per perfilació racial i aporofòbia, situacions de racisme i LGTBI-fòbia al metro, la mala praxi sanitària en l'àmbit públic i privat, ingressos involuntaris, pressió i coerció formal i informal a persones amb diagnòstic en salut mental i dones joves que sol·licitaven atenció en la seva salut sexual i reproductiva. **El principal agent discriminador que va exercir violència institucional va ser els cossos de seguretat amb 49 incidències. L'Administració pública va registrar 34 incidències i les entitats privades/empreses que actuen per delegació de funcions de competència pública van registrar 22 incidències (sobretot, seguretat privada en centres hospitalaris públics i en mitjans de transport)**. Les entitats que treballen en la prevenció del racisme, l'aporofòbia i la LGTBI-fòbia afirmen que **els cossos de seguretat i la seguretat privada tenen un protagonisme preocupant en la comissió de violència institucional**. Les entitats que treballen en situacions de discriminació per motius de salut sostenen que, **en el sistema d'atenció social, sanitari i de protecció s'exerceix violència institucional envers els col·lectius en condicions de més vulnerabilitat**.
- Es van registrar 183 accions de **discriminació indirecta**. Les de més volum van ser **31 accions vinculades al funcionament dels mecanismes institucionals i 18 vinculades a barreres en l'accessibilitat**. En les primeres, es van observar situacions d'impediment d'accés a oportunitats d'estudi i ajudes socials pel fet de no tenir NIE; també, múltiples retards per rebre ajudes socials per a les persones amb **discapacitat**; llistes d'espera llargues en serveis d'atenció a la ciutadania; falta d'informació sobre els mecanismes adequats per fer front a situacions de màxima vulnerabilitat; postergacions en l'accés a atenció en serveis de salut mental; falta d'acompanyament institucional en situacions d'alta complexitat; falta de normatives clares i dignificadores que evitin abusos en unitats de psiquiatria. Pel que fa a les barreres en l'accessibilitat, es van identificar barreres arquitectòniques en edificis d'habitatges i d'empreses que presten serveis d'atenció al públic, en centres de treball i també per transport no adaptat a les necessitats de les persones amb discapacitat.

64 La definició d'aquest tipus de discriminació es pot consultar a la pàgina 31 de l'informe i al seu glossari.

Sobre els agents discriminadors:

- **El 2023, el principal agent discriminador van ser les entitats privades/empreses (290), en segon lloc, particulars (288), en tercer lloc, l'Administració pública (264) i els cossos de seguretat (49) en quart lloc.** Les entitats privades/empreses i l'Administració pública es van mantenir en tendència ascendent respecte als anys anteriors. Les discriminacions per part de particulars han augmentat després d'un descens lleuger el 2022; mentre que les perpetrades pels cossos de seguretat han disminuït lleugerament.
- En les discriminacions per **racisme**, els principals agents discriminadors van ser les entitats privades/empreses i particulars. En la discriminació per motius de salut, l'agent discriminador principal va ser l'Administració pública. En l'**LGTBI-fòbia**, el principal agent discriminador van ser particulars. Per motiu de llengua van ser les entitats privades/empreses. En el cas de l'**aporofòbia** va ser l'Administració pública, el principal agent discriminador. La discriminació per **capacitisme** va tenir com a agent de discriminació principal l'Administració pública. En les discriminacions per motius de **gènere**, els principals agents discriminadors van ser l'Administració pública i particulars. Per motius religiosos i ideològics, els principals agents discriminadors van ser particulars.
- Una altra dada important és el tipus de **discriminació directa** que van exercir els agents discriminadors. Els particulars van exercir **agressió física, agressió verbal, discurs d'odi** i tracte diferenciat basat en **prejudicis**. Les entitats privades/empreses van exercir tracte diferenciat basat en prejudicis, exclusió, que va vulnerar drets, i restricció, que va limitar l'exercici ple de drets. Les entitats privades/empreses que actuen per delegació de funcions que són de competència pública van exercir **violència institucional** (sobretot la seguretat privada en centres hospitalaris i en mitjans de transport). L'Administració pública va exercir estigmatització, violència institucional i exclusió, que va vulnerar drets, i restricció, que va limitar l'exercici ple de drets. Els cossos de seguretat destaquen en l'acció de violència institucional, distingint per perfilació racial, i estigmatització per **aporofòbia**.

Sobre la presència territorial dels registres i llocs on es discrimina:

- **La presència territorial de les entitats de la Taula SAVD, través d'iniciatives de prevenció com els "punts lila" i la ubicació de les seves seus, contribueix a incrementar el registre de les discriminacions per districtes: en l'àmbit de la ciutat (319), a Ciutat Vella (120), a l'Eixample (77), a Sants-Montjuïc (73) i a Sant Martí (60).** Aquestes dades expliquen el vincle entre la territorialització de la prevenció i el grau més alt de consciència per part de les persones afectades per decidir denunciar.
- A la ciutat, els **llocs públics (381) referits a carrers, parcs, platges, places i instal·lacions públiques evidencien una quantitat més elevada de registres de discriminació. Els espais privats (363), referits a instal·lacions privades d'accés públic i instal·lacions privades d'accés condicionat a requisits, xarxes socials i serveis en línia i telefònics tenen un alt grau de registres de discriminació.** Als carrers, els parcs, les platges i les places es van registrar més situacions de discriminació. Respecte a les instal·lacions públiques, els centres hospitalaris van tenir més registres que en anys anteriors, així com les estacions i els mitjans de transport i les oficines d'atenció al públic i jutjats. Les instal·lacions privades d'accés públic van evidenciar un augment lleu del registre de discriminacions, i dins d'aquestes van

destacar bars i restaurants i comerços. Amb relació a les instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits, es va observar un ascens de les discriminacions i, dins d'aquestes, les situacions en cases, pisos i habitatges i empreses i entitats van augmentar respecte als anys anteriors, mentre que als centres d'oci van créixer considerablement.

Sobre els drets vulnerats:

- **Els quatre principals drets vulnerats o limitats per les discriminacions van ser la integritat moral (416), un servei públic de qualitat (182), la prestació de serveis (173) i la protecció de la integritat física (149).** Tots els registres de vulneració d'aquests drets es van incrementar en relació amb els anys anteriors. Els principals motius de vulneració del dret a la integritat moral van ser l'**LGTBI-fòbia** i el **racisme**, la salut i **gènere**. El dret a un servei públic de qualitat es va vulnerar per motiu de salut, racisme, gènere, edatisme i aporofòbia. El dret a la prestació de serveis es va vulnerar a causa de racisme, **aporofòbia**, gènere, salut i capacitisme. El dret a la integritat física es va vulnerar, principalment, per LGTBI-fòbia, per salut i racisme. També incideixen els motius de gènere i aporofòbia. El dret a un compte de pagament bàsic es va registrar per primera vegada aquest 2023. De les 865 situacions de discriminació ateses, en 162 ocasions es va vulnerar aquest dret que permet superar l'especial situació de vulnerabilitat o risc d'exclusió financera a través de la gratuïtat dels serveis bancaris.

Sobre actuacions de suport i acompanyament:

- **El 2023, es van implementar 1.119 actuacions de suport i acompanyament des de les entitats que formen la Taula SAVD i l'OND, a fi d'aconseguir reparar les persones afectades i permetre el seu accés a la justícia. Les actuacions més significatives van ser orientació jurídica (325), acompanyament psicosocial (322) i orientació socioeducativa (262).** Coordinació i derivació, incidència pública i intermediació es van desenvolupar menys. Gairebé el 60% del suport i l'acompanyament s'ha dut a terme en l'orientació jurídica i l'atenció psicosocial. L'acció socioeducativa es va mantenir com un servei d'atenció important. La coordinació-derivació i la incidència pública continuen tenint una influència inferior al 10%.
- **La denúncia penal (100) s'ha incrementat cada any, mentre que la denúncia administrativa (79) va augmentar respecte al 2022** i va disminuir en comparació amb el 2021. El 2023, la **denúncia pública** (111) va tenir més actuacions que els altres tipus de denúncia.
- **Es van atendre 650 expedients de discriminació** amb el resultat següent: 213 solucionats, 282 pendents de solució i 155 no solucionats. A més a més, hi ha 224 expedients sense resultat.
- **Hi va haver 479 situacions que van presentar tancament del cas, principalment per decisió de la persona usuària (201) i resolució (131).** També es van tancar casos perquè va ser impossible contactar amb la persona afectada; perquè el cas era irresoluble; per decisió passiva de la persona usuària; per denúncia policial/fiscalia o jutjat i per derivació a una entitat especialitzada.

Sobre l'impacte de les discriminacions en la salut mental:

- Enguany, l'Observatori, a través del monogràfic dedicat a la salut mental, va permetre a la **Taula SAVD** identificar un doble impacte: d'una banda, les discriminacions que afecten les persones amb diagnòstic i, de l'altra, com les discriminacions tenen un impacte emocional evident en les persones afectades. Aquesta realitat fa imprescindible admetre que garantir el dret a la salut mental exigeix reconèixer el dret a la igualtat de tracte i no-discriminació, i al respecte i la protecció de tots els drets humans. Tota atenció en salut mental s'ha de fer des d'un **enfocament de drets** que implica reconèixer la dignitat i l'autonomia de les persones, fomentar la inclusió social, promoure la participació, crear xarxes de comunicació en processos de crisi i sanació, reconèixer la diversitat de com s'experimenta la vida i el malestar psíquic en cada persona, i aconseguir que qualsevol iniciativa d'atenció i recuperació sigui acceptable i de qualitat. A continuació, s'exposen les principals conclusions del monogràfic:
 - La denúncia d'una discriminació no és fàcil perquè l'impacte d'aquesta suscita angoixa, dificultat per dormir, símptomes compatibles amb l'ansietat i afectacions psicològiques en diferents graus segons la persona, la gravetat del cas i l'acumulació de situacions prèvies. L'estigmatització i la **patologització** agreugen el quadre d'afectació i poden condicionar el procés de denúncia, ja que sota aquestes circumstàncies no totes les persones estan en condicions d'assumir-la. A més, reconèixer el trauma i les seves implicacions és clau en la recuperació de la salut mental i per dignificar i incorporar el seu impacte en les denúncies i l'accés a la justícia.
 - El **racisme**, l'**aporofòbia**, l'**LGTBI-fòbia** i el capacitisme, entre d'altres, poden arribar a derivar en un diagnòstic, perquè les discriminacions estructurals provoquen problemes de salut emocional que no existien, o n'agreugen d'altres preexistents.
 - Tota discriminació té un impacte traumàtic que provoca una ruptura en la vida de la persona afectada i, si està vinculada a la seva identitat, l'afecta encara més perquè posa en qüestió la seva existència.
 - L'**edatisme** vinculat a la solitud no desitjada, el no accés a un habitatge, fer-se càrrec de cures en condicions precàries o el fet d'estar sota pressió permanent en una societat que t'exclou generen un impacte acumulatiu i un trauma complex.
 - Els protocols, la normativa, els serveis i les persones que hi treballen han d'incorporar la **interseccionalitat** per donar una atenció integral a les persones, independentment de les seves circumstàncies personals, administratives, econòmiques i jurídiques, i vèncer l'**autoestigma**.
 - És primordial reconèixer la legitimitat i credibilitat de la veu de la persona afectada, tenint en compte el seu entorn, context, la seva manera d'expressar-se, de comunicar-se i considerant que s'han de crear espais comunitaris que donin valor a les persones com a part de la seva recuperació terapèutica i espai al "relat delirant" i als pensaments intrusius.

6 Accions i reptes

OND, accions i reptes:

Acció transversal (reptes 2024):

- Des de l'OND es treballarà per potenciar la territorialització a través de la continuïtat del projecte **Antenes**, amb un enfocament interseccional i transversal dels diferents serveis municipals que funcionen en l'àmbit de districtes per enfortir la prevenció de les discriminacions, i reactivar la seva presència en els diferents districtes mitjançant la figura dels referents de districte.

TEMES/EIX

Prevenció del racisme

ACCIONS 2023

- L'OND i les entitats que participen en el Protocol de racisme de Barcelona (**Bayt al-Thaqafa, FAGIC, Fundació Secretariat Gitano i SOS Racisme Catalunya**) han efectuat una anàlisi i coordinació de diferents situacions de **racisme** experimentades a la ciutat, alhora que han compartit diversos projectes i propostes de denúncies conjuntes associades a l'àmbit educatiu i comunitari.
- L'OND va participar en la posada en pràctica de la Mesura de govern Barcelona antiracista, que va incloure més de 30 actuacions sobre prevenció del racisme i garantia de drets a les persones víctimes.
- L'OND va coordinar amb la Sindicatura de Greuges de Barcelona per millorar el seguiment i la denúncia de les detencions per perfil ètnic a la ciutat, en aplicació del protocol de coordinació SGB-OND.

REPTES 2024

- L'OND continuarà liderant la coordinació del Protocol contra el racisme a Barcelona.

TEMES/EIX	ACCIONS 2023	REPTES 2024
Prevenió de la discriminació per motius de salut:	<ul style="list-style-type: none"> L'OND va impulsar l'atenció a persones afectades per situacions de discriminació vinculada a la salut mental des del seu servei d'atenció psicosocial amb un enfocament més humanístic i menys clínic, potenciant la coordinació amb els centres de salut mental d'adults (CSMA). Així mateix, des de l'OND es van fer diverses denúncies per vulneracions de drets en ingressos involuntaris de persones amb diagnòstic en la seva salut mental. 	<ul style="list-style-type: none"> L'OND potenciarà la coordinació amb el Consorci de Salut i les entitats de defensa de drets en salut mental per tal de redactar un protocol de revisió de les institucions responsables sobre els ingressos involuntaris i treballar per garantir els drets.
Prevenió de l'LGTBI-fòbia:	<ul style="list-style-type: none"> L'OND i les entitats del Protocol d'LGTBI-fòbia de Barcelona, juntament amb el Centre LGTBI Barcelona i l'Observatori contra l'LGTBI-fòbia, van incrementar el registre, la denúncia i el seguiment de les situacions d'LGTBI-fòbia produïdes a la ciutat, alhora que es van implementar col·laboracions formatives conjuntes. 	<ul style="list-style-type: none"> En el marc del protocol contra les agressions LGTBI-fòbiques, es potenciaran actuacions municipals preventives a escala territorial per evitar l'increment d'agressions LGTBI-fòbiques (sobretot transfòbiques) i sensibilitzar la ciutadania sobre el risc de l'augment d'aquestes situacions.
Prevenió de la discriminació per motius de gènere:	<ul style="list-style-type: none"> L'OND va potenciar la coordinació transversal en diferents serveis municipals que treballen des de la perspectiva feminista i en atenció a les dones per introduir la visió de discriminació per gènere en els seus programes. 	
Prevenió de l'aporofòbia:	<ul style="list-style-type: none"> L'OND i la XAPSSL han avançat en l'elaboració de l'esborrany del protocol de discriminació per aporofòbia de Barcelona. 	<ul style="list-style-type: none"> L'OND es compromet a avançar en el redactat definitiu d'un protocol contra la discriminació per aporofòbia a Barcelona.
Prevenió de l'edatisme:		<ul style="list-style-type: none"> L'OND potenciarà la lluita contra l'edatisme a través de l'increment de la coordinació de programes amb el CJB i amb el desenvolupament de diverses sessions formatives amb el CAGG.
Prevenió de la discriminació per motius religiosos:	<ul style="list-style-type: none"> L'OND es va coordinar amb l'OAR per superar la infradenúncia que hi ha en la discriminació per motius religiosos i per compartir diverses càpsules formatives que inclouen la defensa del dret fonamental religiós. 	<ul style="list-style-type: none"> L'OND potenciarà que l'OAR i les entitats de defensa dels drets religiosos formin part del projecte Antenes de l'OND.
Prevenió de la discriminació per ideologia:	<ul style="list-style-type: none"> Es va aconseguir una sentència ferma satisfactòria, que crea jurisprudència, per una situació d'agressió física i verbal d'un grup d'extrema dreta dirigida a un jove independentista, en la qual l'OND va presentar la denúncia i l'Ajuntament es va personar com a acusació popular. 	<ul style="list-style-type: none"> L'OND continuarà abordant les situacions de discriminació per ideologia en l'ofertament de la seva atenció integral.

Entitats de la taula SAVD, accions i reptes:

TEMES/EIX	ACCIONS 2023	REPTES 2024
Acció transversal a tota la Taula SAVD	<ul style="list-style-type: none">La Taula SAVD, durant el 2023, ha dedicat els esforços a fer més registres de les situacions de discriminació, malgrat la diversitat de recursos i l'heterogeneïtat del treball d'atenció i acompanyament de les entitats que la formen.S'han coordinat permanentment amb l'OND per a la derivació de casos, impulsant accions socioeducatives dirigides i el seguiment de protocols.	<ul style="list-style-type: none">La Taula SAVD centrarà l'acció a enfortir capacitats en la millora de la identificació i l'anàlisi de dades qualitatives, per la qual cosa desenvoluparà una formació especialitzada que li permeti sistematitzar la informació de les situacions de discriminació que atén.La Taula SAVD continuarà incorporant la perspectiva interseccional en les seves accions d'atenció, acompanyament i derivació de situacions de discriminació per brindar una atenció que dignifiqui les persones afectades i consideri les seves realitats i necessitats específiques.La Taula SAVD prosseguirà amb la seva acció col·lectiva per combatre la infradenúncia, sobretot en els eixos de discriminació en què s'han normalitzat les vulneracions o en els quals persisteix la por o la falta de confiança de fer-ho. Amb aquest objectiu, es millorarà la coordinació entre entitats i es mantindrà un contacte permanent quan s'identifiqui una situació que es pugui derivar d'una entitat a una altra.La Taula SAVD, per enfortir l'acció de prevenció de les discriminacions per motius de religió i d'ideologia, promourà la incorporació d'entitats noves a la Taula SAVD i a l'Observatori, per tal de garantir l'accés a informació quantitativa i qualitativa vinculada a aquestes situacions de discriminació.
Prevenió del racisme:	<ul style="list-style-type: none">La Federació Secretariat Gitano ha impulsat una formació específica en antigitanisme per a l'escola de seguretat pública amb l'objectiu de prevenir l'antigitanisme en les accions dels cossos de seguretat. A més, ha enfortit la presència en l'àmbit educatiu i laboral on han detectat més situacions de discriminació.	<ul style="list-style-type: none">La Federació Secretariat Gitano enfortirà l'atenció, l'acompanyament i la representació jurídica a les persones afectades, mitjançant un equip de juristes gitanes al territori. També, impulsarà accions de sensibilització entre la comunitat gitana per promoure la denúncia i la queixa enfront de la normalització de les discriminacions.

(...)
**Prevenió
del racisme:**

- **SOS Racisme Catalunya** va reforçar la seva estratègia d'acompanyament psicosocial vinculant-la amb l'acompanyament legal, tant en formació com en derivació, per millorar la resposta en l'atenció a les persones afectades. Va fer incidència en mitjans de comunicació i sensibilització pública a través del servei gratuït i especialitzat que ofereix atenció a persones que han patit una discriminació o **delicte d'odi** racista (SAID). També va desenvolupar eines transformadores i antiracistes per a institucions educatives.
- **Irdia**, amb relació a la Comissió d'Estudi sobre el Model Policial (CEMP) que el 2 de desembre va votar les seves conclusions, després d'un any de tasca parlamentària, va recomanar (traslladant el reclam de persones afectades) la creació d'una oficina d'atenció a persones afectades, des d'una perspectiva integral i reparadora. En concret, la comissió va aprovar: "Crear una oficina (present, com a mínim, en les 8 capitals de vegueria) especialitzada en la reparació i l'atenció emocional i psicològica de les persones que hagin estat víctimes de vulneracions de drets humans, comesos en el marc de l'ús de la força dels cossos policials".
- **SOS Racisme Catalunya** fomentará el litigi estratègic i l'acusació popular com una metodologia d'intervenció destinada a potenciar el dret d'accés a la justícia. A més, millorarà la intervenció interseccional, tant en l'atenció com oferint una resposta a mida. Reforçarà el treball d'atenció i reparació amb població infantojuvenil. També monitorarà els protocols d'institucions públiques per incidir sobre la seva posada en pràctica.
- **Irdia** estarà pendent per aconseguir que el Govern introdueixi mecanismes efectius per eliminar la selectivitat policial i les identificacions per perfil ètnicoracial. En concret, s'ha d'establir l'ús sistemàtic i obligatori per part del cos de Mossos d'Esquadra i policies locals de Catalunya de formularis d'identificació i registre en els quals consti el motiu de la identificació, d'acord amb els principis de consentiment informat i confidencialitat, que cal lliurar a la persona afectada i al mateix Departament d'Interior. També s'ha d'elaborar un manual de procediment sobre l'ús dels formularis d'identificació i registre en vies/llocs públics adreçat a tots els funcionaris del cos de Mossos d'Esquadra i policies.
- **Irdia** continuarà treballant per la implementació de l'oficina especialitzada en reparació i atenció emocional i psicològica de les persones víctimes de vulneracions de drets humans, comesos en l'ús de la força dels cossos policials. Aquesta conjuntura actua de manera dissuasiva a l'hora de denunciar casos de **violència institucional** i impedeix accedir al dret a la veritat, la justícia, la reparació i la no repetició.
- Es considerarà la implantació de la proposició de llei arran de la iniciativa legislativa popular Regularització Ja que pretén obrir un procés de regularització de les més de 500.000 persones que viuen sense garanties legals a causa de la seva **situació administrativa**.
- Es farà seguiment per revertir les deficiències greus en l'assistència sanitària a les persones internes al CIE de Barcelona, com ara la manca de servei mèdic les 24 hores, la inexistència d'assistència psicològica i psiquiàtrica o la falta d'història clínica digital. Es treballarà perquè el servei sanitari externalitzat pel Ministeri de l'Interior a l'empresa privada Clínica Madrid passi a estar gestionat pel sistema públic de salut.

Prevenió de les discriminacions per motius de salut:

- **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** va impulsar acords de col·laboració amb el Síndic de Greuges de Barcelona, l'Institut Català de la Salut i l'Intergrup Parlamentari de Drets Sexuals i Reproductius per garantir l'autonomia sexual i reproductiva de les persones afectades.
Es va presentar l'informe de l'Observatori de Drets Sexuals i Reproductius de L'Associació, en el marc dels seus cinc anys de recorregut.
- La **Federació Salut Mental Catalunya** ha treballat per situar l'eix de salut mental com una discriminació més enllà de l'àmbit de la salut. Ha impulsat un conveni de treball conjunt amb la **Federació Veus**. L'acció d'acompanyament a les persones afectades ha millorat considerablement. Ha treballat en una jornada sobre drets i salut mental.
- El **Centre EXIL** va continuar amb la tasca d'atenció integral a les víctimes de discriminació des de l'avaluació comprensiva del dany i la recuperació, que garanteixen una intervenció efectiva en l'acompanyament. La seva metodologia des d'una mirada sistèmica s'amplia en accions de capacitació i prevenció.
- La **Federació Veus** ha estat pionera en el disseny de la figura de facilitadors de justícia per a les persones amb discapacitat psicosocial que necessitin un suport en el judici. Ha participat en els processos administratius i legislatius, com el Pacte nacional de salut mental. Va donar impuls a la campanya "Em fa mal tot" per despertar consciència sobre l'impacte de la discriminació per salut mental. A més, ha incorporat la **interseccionalitat** en totes les àrees d'actuació, vinculant diverses realitats de les persones (**gènere**, situació econòmica, origen, entre d'altres) per denunciar i reclamar que la salut mental és una problemàtica estructural.
- **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** pretén augmentar el nombre de denúncies rebudes i impulsar un millor acompanyament enfront del **racisme** en l'àmbit de la salut i l'educació. S'enfortirà el treball en xarxa amb professionals de la salut que estan més conscienciats sobre els drets. S'elaboraran protocols interns per a l'atenció eficaç i amb dignitat de les persones. Es reforçarà l'atenció de reparació de les persones afectades per revertir l'impacte negatiu de les discriminacions.
- La **Federació Salut Mental Catalunya** vol augmentar el registre de denúncies tant jurídiques com administratives i millorar l'anàlisi de casos que garanteixen la confiança de les persones a l'hora de denunciar per compte propi o a través de l'entitat. Establirà aliances amb altres entitats per enfortir la incorporació de la perspectiva interseccional, per exemple, pel que fa a **gènere** i salut mental que tenen un doble estigma.
- El **Centre EXIL** incidirà perquè la reparació impliqui la garantia d'una xarxa de recursos socials i institucionals que contribueixin a la recuperació emocional en cas d'un fet traumàtic. A més, treballarà per promoure un canvi de paradigma de les víctimes que superi el factor de la culpa i l'acceptació.
- La **Federació Veus** enfortirà la seva acció de resposta i acompanyament emocional davant les situacions de discriminació o vulneració oferint recursos i informació per a la denúncia. Implementarà la figura dels facilitadors de justícia per a les persones amb discapacitat psicosocial que necessitin un suport durant un procés judicial. S'oferirà formació a professionals de l'Administració pública, tant de l'àmbit sanitari com de la justícia. Elaborarà anualment un registre interseccional amb els casos de discriminació o vulneració que s'atenen. Treballarà de manera coordinada amb **Salut Mental Catalunya** per garantir la mirada interseccional en totes les àrees d'actuació, així com l'ús d'un llenguatge inclusiu i aplicant mesures de discriminació positiva. Fomentarà la cultura basada en els drets mitjançant el cicle de tallers "Drets i salut mental" que s'oferix anualment de forma gratuïta i en línia.

Prevençió de l'LGTTBI-fòbia:

- L'**Observatori contra l'LGTTBI-fòbia** va impulsar dos punts lila feministes i LGTTBI en dues sales d'oci. A la Sala Apolo es van fer accions de prevençió, detecció i intervenció de situacions d'**LGTTBI-fòbia**. Els punts lila disposen d'una professional psicòloga que es coordina amb els agents necessaris, sigui en cas d'agressió masclista o agressió LGTTBI-fòbia. A la **Sala Razzmatazz** s'ha creat la figura d'una orientadora d'igualtat mòbil, que intervé en primera instància si sorgeix qualsevol situació discriminatòria; a més, es duen a terme accions d'intervenció, informació i assessoria i detecció. Va organitzar les **II Jornades Internacionals d'Observatoris contra l'LGTTBI-fòbia** amb l'objectiu de compartir experiències i impartir formació conjunta enfront del discurs de l'odi.
- El 2024, l'**OCL** considera clau treballar en una acció d'incidència per modificar la Llei 11/2014, sobretot pel que fa a l'harmonització del règim d'infraccions i sancions amb la Llei 19/2020, la prohibició de teràpies de conversió i la incorporació de la simbologia LGTTBI a les institucions, i també per incorporar la **interseccionalitat** des de les experiències migrants, incloure la **lesbofòbia** en el títol de la llei i donar visibilitat a les persones no binàries i intersexuals.
- L'**OCL** lluitarà per la implementació real i efectiva del Protocol de prevençió i intervenció de l'LGTTBI-fòbia a la xarxa de transport de TMB. Per això, es formalitzarà un circuit de coordinació entre TMB i els diferents operadors del protocol per vehicular les incidències i evitar la revictimització de les persones afectades.

Prevençió de la discriminació per motiu de llengua:

- **Plataforma per la Llengua** va participar en la jornada sobre la Llei 19/2020 que va organitzar el Consell de Ciutat de Barcelona amb la finalitat d'enfortir capacitats i ampliar la perspectiva sobre les implicacions de la normativa en la defensa dels drets lingüístics. Es va incidir en l'àmbit de la salut, sector en el qual s'identifiquen les vulneracions més greus en relació amb l'ús del català. Es van mantenir reunions amb el Departament de Salut per visibilitzar les situacions ateses. Va impulsar el projecte Semicercle per donar a conèixer la realitat legal i política d'altres països que tenen llengües minoritàries. Es va emprendre el projecte del Defensor dels Drets Lingüístics per promoure el coneixement i la defensa dels drets lingüístics entre la ciutadania. Vol acostar al territori el servei de queixes i consultes lingüístiques de l'entitat, actiu a través del web, per fer-lo més accessible i que arribi a persones que no el coneixen.
- **Plataforma per la Llengua** millorarà el registre de queixes perquè la denúncia sigui més efectiva i augmentar el contacte entre l'entitat i les persones usuàries del servei. En el registre de discriminacions es començarà a tenir en compte l'eix de **gènere**, més enllà de la distinció home/dona, i s'incorporarà en les estadístiques de l'entitat. A més, es reforçarà l'eix de treball de llengua en relació amb la salut (privada i pública). També impartirà formacions a l'entorn de la justícia sobre la protecció dels drets lingüístics.

Prevençió de la discriminació per motius de gènere:

- Les entitats de la **Taula SAVD** han incorporat la perspectiva de **gènere** en les seves accions perquè hi ha més consciència sobre la **interseccionalitat** de les discriminacions, no només en el registre de la identitat de les persones afectades, sinó també en la interacció d'altres motius de discriminació amb la discriminació per raó de gènere.
- La **Taula SAVD** vol millorar el registre, l'atenció i la identificació de la **discriminació interseccional** emfatitzant el vincle de la discriminació de gènere amb altres motius, ja que algunes entitats han evidenciat que reforça l'estigma i la vulneració de drets.

Prevenió del capacitisme:

- El novembre del 2023, la **Federació ECOM**, a través de la seva acció d'incidència, va contribuir a l'aprovació del codi d'accessibilitat de Catalunya que desplega la Llei d'accessibilitat aprovada el 2014. S'han desenvolupat accions per elaborar l'informe RADAR ECOM 2023, que combina l'anàlisi quantitativa amb l'anàlisi qualitativa, que anualment permet a l'entitat explorar i avaluar diferents nivells d'informació, amplificar la perspectiva d'estudi i aprofundir en els diferents problemes que origina el **capacitisme** per presentar propostes de prevenció i fer **denúncia pública**.
- La **Federació ECOM**, tenint en compte que un gran percentatge de la població que atén ha estat discriminada per capacitisme en mercats i comerços i per la manca d'accessibilitat d'aquests establiments, continuarà treballant juntament amb les associacions i els gremis de comerciants del territori per visibilitzar aquesta desigualtat i unir esforços a fi de prevenir-la. Es mantindran els esforços per prevenir les vulneracions del dret al treball vinculades a la discriminació per capacitisme, acompanyant i assessorant les persones treballadores, perquè puguin denunciar a través dels canals corresponents i s'apliqui, si escau, el règim sancionador a l'empresa. També es desenvoluparà assessoria i acompanyament a empreses perquè coneguin la legislació que estan obligades a complir en relació amb l'ocupació de les persones amb discapacitat.

Prevenió de l'edatisme:

- El **Consell Assessor de la Gent Gran** va gravar el curtmètratge participatiu "A la bretxa", i el va difondre en casals i espais de persones grans de diferents districtes i en algunes entitats i escoles de salut. Va impulsar intercanvis ciutadans a través de la 6a Convenció "Les veus de la gent gran" centrats en l'**edatisme**, en què van participar investigadores, entitats de la ciutat i òrgans de participació de l'Ajuntament. També va participar en el grup de treball tècnic impulsat pel **Consell de la Joventut de Barcelona** i amb la implicació de diferents agents per dur a terme accions de difusió sobre l'**adultocentrisme**; a més d'una acció intergeneracional amb la cooperació d'entitats de gent gran.
- El **Consell Assessor de la Gent Gran** impulsarà una acció de sensibilització sobre edatisme a partir del curtmètratge *A la bretxa*, adreçada a instituts de secundària i a la ciutadania, centres cívics, casals de barri i biblioteques. A més, es pensa realitzar un curtmètratge participatiu sobre les relacions afectives i la sexualitat de la gent gran, amb atenció a la diversitat sexual i de **gènere**. També s'impulsarà el projecte de formació i empoderament de persones grans, en coordinació amb l'**OND**, perquè siguin "detectores" de situacions de discriminació per edatisme i donin acompanyament i assessoria a les persones grans afectades.

(...)
**Prevenió de
l'edatisme:**

- El **Consell de la Joventut de Barcelona (CJB)** ha col·laborat amb la Sindicatura de Greuges de Barcelona per a la publicació de l'informe sobre **adultocentrisme** i polítiques públiques de Barcelona. Després es va mantenir en coordinació amb la Sindicatura de Greuges per prosseguir les 10 accions i propostes que incloguin una perspectiva juvenil i transversal a l'Ajuntament de Barcelona, i així prevenir aquest motiu de discriminació que s'evidencia actualment a les administracions. A més, es va participar activament en el Consell de Ciutat de Barcelona, intentant introduir el discurs sobre la perspectiva juvenil per evitar les pràctiques adultocèntriques. També es van impulsar accions de difusió i sensibilització sobre l'impacte d'aquesta discriminació a les xarxes socials amb la publicació *Aquest 2023 desmuntem l'adultocentrisme*, dirigit a sensibilitzar la infantesa, l'adolescència, la joventut i la gent gran sobre com identificar aquesta discriminació i compartir propostes que promoguin una perspectiva no adultocèntrica. Es va continuar amb el grup motor intergeneracional contra l'adultocentrisme amb altres col·lectius a qui els impacta l'eix discriminatori de l'edat. En paral·lel, va participar en el grup motor Amigxs de la gent gran amb el **Consell Assessor de la Gent Gran**, el Departament de Promoció a la Infància i el Departament de Drets de Ciutadania.
- El **Consell de la Joventut de Barcelona (CJB)** impartirà formacions dirigides a l'Administració pública, a les joves i els joves i a la ciutadania en general a través de jornades sobre **adultocentrisme** per contribuir a despertar consciència. També impulsarà la formació d'una taula de treball amb representants de l'associacionisme juvenil i de les administracions públiques per elaborar el pacte intergeneracional i implementar-lo. Aquest pacte inclourà les bases polítiques dels canvis necessaris per aplicar una perspectiva juvenil a les polítiques públiques i la voluntat política de transformar les polítiques i dinàmiques socials i institucionals. Enfront de la **infradenúncia** i la normalització de l'edatisme, es consolidarà un discurs informatiu que contribueixi a sensibilitzar la població jove i altres persones que pateixin aquesta discriminació, així com desenvolupar recursos per fer-hi front. Es continuarà treballant per transformar els espais de participació ciutadana i prevenir que s'hi reproduïxin dinàmiques adultocèntriques, així com empoderar les joves en la protecció i defensa dels seus drets. En aquesta línia, es treballarà per identificar un concepte positiu que reivindicui per fer front a l'adultocentrisme. I davant la manca de dades qualitatives i quantitatives sobre edatisme/adultocentrisme, es treballarà per identificar una metodologia i persona/entitat experta amb qui impulsar aquesta tasca.

7 Bibliografia

Articles, informes i manuals de referència

AAgència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA). (2022). Guia: Cómo hacer que los derechos humanos formen parte de la vida cotidiana de todos: una guía para las autoridades locales.

Disponible a: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-guide-human-rights-cities2_es_0.pdf

Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA). (2018). Manual de legislació europea contra la discriminació.

Disponible a: https://www.echr.coe.int/documents/handbook_non_discr_iaw_spa.pdf

Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA). (2016). Manual sobre el derecho europeo relativo al acceso a la justicia.

Disponible a: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Manual-DerechoEuropeo-AccesoJusticia-FRA.pdf>

Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA). (2023). Ser negro en la UE. Experiencias de personas afrodescendientes.

Disponible a: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf

Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA). (2023). Encuesta sobre inmigrantes i descendientes de inmigrantes 2022.

Disponible a: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-eumidis-iii-survey-questionnaire_en.pdf

Ajuntament de Barcelona. (2020). Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per LGTBI-fòbia

Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/dretsocials/sites/default/files/arxiu-documents/protocol_lgtbifobia.pdf

Ajuntament de Barcelona. (2021). Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme.

Disponible a: <https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL%20racisme%20BCN-DEFINITIU.pdf>

Ajuntament de Barcelona. (2021). II Pla per la justícia de gènere (2021-2025).

Disponible a: https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/123474/3/NouPla_2021-2025-ONLINE-CAT-interactiu.pdf

Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades. Departament d'Estudis d'Opinió. (2023). Enquesta de Victimització de Barcelona 2023.

Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/seguretatiprevencio/sites/default/files/2023-08/Victimitzacio_BCN_Informe_2023.PDF

Ajuntament de Barcelona. Circuit de Barcelona contra la violència envers les dones. (2013). Guia de recomanacions per a la detecció de violència masclista en homes.

Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documents/guia_recomanacions_cat.pdf

Ajuntament de Barcelona. Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps Gerència d'Àrea de recursos i transformació digital. (2023). Informe "De la pobresa de temps al temps per a la vida".

Disponible a: <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/132742/1/DOSSIERTEMPS%20190x255mm%20ABCN%20WEB%20OCT23.pdf>

Ajuntament de Barcelona. Oficina Municipal de Dades. Departament d'Estudis d'Opinió. (2022). Enquesta Sociodemogràfica de Barcelona (ESDB) 2022.

Disponible a: https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/133448/10/Enquesta%20Sociodemogr%C3%A0fica%20Barcelona%20%28ESDB%29%202022_inf%20resultats.pdf

Ajuntament de Barcelona (2024). Oficina per la No Discriminació. Balanç OND 2023.

Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/2023_DEF%20PDF%20Balan%C3%A7%20OND%202023.pdf

Ajuntament de Barcelona (2023). Oficina per la No Discriminació. Enfocaments i metodologies per garantir els drets humans. Marc teòric.

Disponible a: <https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/Marc%20te%C3%B2ric%20OND.pdf>

Ajuntament de Barcelona. (2021). Pla d'infància 2021-2030 de l'Ajuntament de Barcelona.

Disponible a: <https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu-documents/pla-infancia-2021-2030.pdf>

Ajuntament de Barcelona. (2023). Pla d'adolescència i joventut de Barcelona 2023-2030.

Disponible a: <https://ajuntament.barcelona.cat/joves/ca/canal/pla-dadolescencia-i-joventut-de-barcelona-2023-2030>

Ajuntament de Barcelona. (2006). Ordenança de mesures per fomentar i garantir la convivència ciutadana a l'espai públic de Barcelona.

Disponible a: <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/89246/1/19096.pdf>

Ayvazian, Andrea. (1995). Interrumpir el ciclo de opresión: El papel de los aliados como agentes de cambio.

Disponible a: <https://es.scribd.com/document/350966230/Ayvazian-El-Rol-de-Los-Aliados>

Benesch, Susan. (2014). Defining and diminishing hate speech. In P. Grant (Ed.), State of the World's Minorities and Indigenous Peoples.

Disponible a: <https://minorityrights.org/app/uploads/2024/01/mrg-state-of-the-worlds-minorities-2014.pdf>

Campos García, Alejandro. (2012). Racialización, Racialismo i Racisme: un discernimiento necesario. Revista Universidad de *La Habana*, núm. 273. 2012.

Disponible a: https://www.academia.edu/11745040/Racializaci%C3%B3n_Racialismo_y_Racisme_un_discernimiento_necesario

Centre per a la Justícia Interseccional (CIJ) i Xarxa Europea contra el Racisme (ENAR). (2019). Discriminació interseccional a Europa: rellevància, desafiaments i camins a seguir.

Disponible a: <https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/intersectionality-report-final-2.pdf>

Coalició Europea de Ciutats contra el Racisme (ECCAR). (2023). Guia d'accions locals contra el racisme antimusulmà.

Disponible a: https://www.eccar.info/sites/default/files/document/ESP_ECCAR%20Gu%C3%ADa%20Iniciativas%20locales%20contra%20el%20racisme%20anti-musulm%C3%A1n.pdf

Comissió Europea. (2020). Pla d'acció de la UE contra el racisme 2020-2025.

Disponible a: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en

Comissió Europea. (2021). Estratègia sobre els drets de les persones amb discapacitat 2021-2030.

Disponible a: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>

Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància (ECRI) i Consell d'Europa. (2016). Recomanació general núm. 15 relativa a la lluita contra el discurs d'odi i memoràndum explicatiu.

Disponible a: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-n-15-on-combating-hate-speech-adopt/16808b7904>

Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància (ECRI). (2022). Document del Seminari anual de l'ECRI amb organismes d'igualtat. Prohibició de discriminació: la interseccionalitat pot contribuir a la igualtat efectiva?

Disponible a: <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/seminar-2022>

Consell de la Unió Europea. (2022). Recomanació CM/Rec(2022)16 del Comitè de Ministres als Estats membres sobre la lluita contra el discurs de l'odi.

Disponible a: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a67955

Consell d'Europa. (2011). Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica.

Disponible a: <https://rm.coe.int/1680462543>

Gagliardone, Iginio; Gal, Danit; Alves, Thiago & Martinez, Gabriela. (2015). Countering online hate speech. Paris, France: Unesco Publishing.

Disponible a: <https://search.worldcat.org/title/Countering-online-hate-speech/oclc/934885032>

Institut de Drets Humans "Bartolomé de las Casas" de la Universitat Carles III de Madrid (2022). "Informe: Anàlisi sobre les normes i recomanacions de les organitzacions internacionals, regionals i de la Unió Europea en matèria de lluita contra la discriminació envers la població migrant, el racisme i la xenofòbia.

Disponible a: https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Informeorganizaciones_ES.pdf

Leader Maynard, J. & Benesch, S. (2016). Dangerous speech and dangerous ideology: An integrated model for monitoring and prevention. Genocide Studies and Prevention.

Disponible a: <https://doi.org/10.5038/1911-9933.9.3.1317>

Ministeri de Drets Socials i Agenda 2030. Govern d'Espanya. (2023). Estrategia estatal de derechos de la infancia y de la adolescencia (2023-2030).

Disponible a: https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/infancia-y-adolescencia/PDF/Conferencia_Sectorial/report_CERTIF_29_03_3023 ESTRATEGIA_A_CM.pdf

Ministeri de l'Interior. Govern d'Espanya. (2022). Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2022.

Disponible a: https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2022/Informe_Evolucion_delitos_odio_2022.pdf

Nacions Unides (ONU). Oficina de l'Alt Comissionat. Informe "Prohibir la discriminació per motius de desavantatge socioeconòmic: una eina essencial en la lluita contra la pobresa (A/77/157)".

Disponible a: <https://www.ohchr.org/es/documents/thematic-reports/a77157-banning-discrimination-grounds-socioeconomic-disadvantage>

Nacions Unides (ONU). (2020). Protocol per prevenir, reprimir i sancionar el tràfic de persones, especialment dones i infants, que complementa la Convenció de les Nacions Unides.

Disponible a: <https://www.refworld.org/es/leg/multilateraltreaty/unga/2000/es/23886>

Oficina de Salut Mental de l'Estat de Nova York. (2021). Efectes del racisme en la salut mental.

Disponible a: https://omh.ny.gov/omhweb/cultural_competence/the_mental_health_effects_of_racism.pdf

Parlament Europeu. (2022). Discriminació interseccional a la UE: situació socioeconòmica de les dones d'ascendència africana, de l'Orient Mitjà, de l'Amèrica Llatina i d'Àsia.

Disponible a: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_EN.html

Parlament Europeu. (2022). Resolució sobre la igualtat de drets per a les persones amb discapacitat (2022/2026[INI]).

Disponible a: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022IP0435>

Quijano, Aníbal. (1999). La Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina.

Disponible a: <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20140507042402/eje3-8.pdf>

Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació

Oficina per la No Discriminació:

ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/ca

ACATHI:

www.acathi.org

ACAPPS:

acapps.org

Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans:

acddh.cat

Bayt al-Thaqafa:

www.bayt-al-thaqafa.org

Cepaim:

cepaim.org

Consell de la Joventut de Barcelona:

www.cjb.cat

Consell Assessor de la Gent Gran:

<https://ow.ly/NFer50P3S2W>

Creación Positiva:

www.creacionpositiva.org

Dincat:

www.dincat.cat

Exil:

www.centroexil.org

Federació ECOM:

www.ecom.cat

Federació Salut Mental Catalunya:

www.salutmental.org

Federació Veus:

federacioveus.org

Fil a l'Agulla:

filalagulla.org

Fundació Secretariat Gitano:

www.gitanos.org

Fundació Àmbit Prevenció:

<https://fambitprevencio.org>

Gais Positius:

gaispositius.org

Irídia:

iridia.cat

L'Associació de Drets Sexuals

i Reproductius:

<https://lassociacio.org>

Observatori contra l'LGTTBI-fòbia:

www.lobservatori.cat

Plataforma per la Llengua:

www.plataforma-llengua.cat

Xarxa d'Atenció a Persones sense Llar (XAPSELL):

sensellarisme.cat/ca

SOS Racisme Catalunya:

www.sosracisme.org

Unió Romani:

unionromani.org

La Taula SAVD és promoguda per l'Oficina per la No Discriminació:



Consell Assessor de la Gent Gran



8 Glossari

Acció positiva: estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà d'unes mesures (temporals) que permetin contrarestar o corregir les discriminacions i els desavantatges que són el resultat de pràctiques o de sistemes socials discriminatoris. És un instrument que desplega el principi d'igualtat d'oportunitats i que tendeix a corregir les desigualtats.

Assetjament sexual: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de caràcter sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Adultocentrisme: és una acció discriminatòria centrada a prioritzar les necessitats i els interessos de les persones adultes; d'aquesta manera, se subordina les persones que no encaixen en el model, com són la infància, l'adolescència i la joventut.

Agent discriminador: es refereix a l'entitat privada, empresa, institució, organització o persona responsable de dur a terme accions discriminatòries envers una persona o grup en funció de les seves característiques i identitats.

Agressions físiques: atac físic com ara tocar, escopir o llançar objectes i també atacs violents contra una persona o grups de persones.

Agressions verbals: abús verbal i no verbal, inclosos comentaris, gestos i amenaces directes i indirectes contra la dignitat d'una persona o grups de persones.

Antigitanisme o romofòbia: forma específica de racisme, intolerància i discriminació envers les persones i les comunitats gitanes.

Antisemitisme: por, odi, ressentiment, sospita, prejudici, discriminació o tracte injust envers les persones d'origen jueu o que professen el judaisme. Les formes modernes d'antisemitisme inclouen la negació de l'Holocaust.

Autoestigma: és un procés de diverses fases de durada en les quals la persona s'atribueix a si mateixa i internalitza una etiqueta socialment perjudicial, amb la creença que les altres persones la menysprearan o tindran actituds negatives cap a la seva persona.

Aporofòbia: menyspreu, fòbia, aversió, rebuig o odi envers les persones en situació de pobresa. Com a comportament, pot arribar a deshumanitzar la persona en considerar-la un objecte; legalment, es tracta d'un delictes d'odi encara no reconegut en el Codi Penal espanyol.

Bifòbia: odi, prejudici o discriminació envers les persones bisexuals o percebudes com a tal.

Capacitisme: aversió o discriminació contra les persones amb diversitat funcional.

Cisheteronormativitat: considerar que el que és normatiu és ser heterosexual i identificar-se amb el gènere i la identitat que socialment s'associa al sexe de naixement.

Delicte d'odi: s'entén el delicte comès per una persona motivat pel prejudici cap a un estereotip representat per una condició personal de la seva víctima, sigui quina sigui aquesta condició personal concreta (per exemple, condició de racialització). Aquest concepte de delicte d'odi està especialment vinculat amb les nocions d'intolerància i amb el mòbil discriminatori o prejudicis de l'autor/a. Alternativament, per "delicte d'odi" s'entén el delicte la comissió del qual, amb independència de la motivació real de l'autor, comporta una càrrega ofensiva, humiliant o intimidatòria envers un col·lectiu social que ha estat tradicionalment objecte de discriminació per raó d'alguna de les condicions personals concretes de la víctima (per exemple, origen, color de pell, entre d'altres). Aquest concepte de delicte d'odi està especialment vinculat amb la protecció de col·lectius tradicionalment discriminats i amb la prohibició de la discriminació.

Discapacitat: situació que resulta de la interacció entre les persones amb deficiències previsiblement permanents i qualsevol classe de barreres que limitin o n'impedeixin la participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb les altres.

Denúncia administrativa: és una petició amb la qual es posa en coneixement de l'Administració uns fets que poden constituir infracció administrativa per tal que l'Administració competent actuï corregint els fets il·lícits.

Denúncia penal: és l'acte mitjançant el qual es comunica a l'autoritat competent que s'han produït uns fets discriminatoris que poden ser constitutius d'infracció penal.

Denúncia pública: s'elabora amb la finalitat de fer saber a l'opinió pública, a les autoritats competents i als mitjans de comunicació, les situacions discriminatòries amb objecte que s'aclareixin aquestes situacions i avancin les investigacions corresponents per sancionar-ne els responsables.

Drets de ciutadania: els drets que donen la capacitat d'accedir a serveis bàsics i a un espai públic compartit a la ciutat. També es refereix a l'accés real i efectiu als drets humans reconeguts i garantits a la ciutat, els seus districtes i barris.

Drets sexuals i reproductius: estan relacionats amb la llibertat de les persones a decidir sobre la seva sexualitat i l'exercici lliure d'aquesta. Abasten determinats drets humans que ja estan reconeguts en lleis nacionals, documents internacionals sobre drets humans i en altres documents aprovats per consens. Aquests drets es basen en el reconeixement del dret bàsic de totes les parelles i persones a decidir lliurement i de manera responsable el nombre de fills/filles i l'espaiament dels naixements i a disposar de la informació i dels mitjans per fer-ho, així com el dret a assolir el nivell més elevat de salut sexual i reproductiva. També inclou el dret a adoptar decisions relatives a la reproducció sense patir discriminació, coaccions o violència, de conformitat amb el que estableixen els documents de drets humans.

Discapacitat intel·lectual: la discapacitat intel·lectual i del desenvolupament es caracteritza per limitacions significatives tant en el funcionament intel·lectual com en la conducta adaptativa, tal com s'expressa en les habilitats adaptatives conceptuals, socials i pràctiques. Aquesta discapacitat s'origina abans dels 18 anys.

Discriminació interseccional: és una situació en la qual interactuen entre si diversos motius de discriminació, per exemple, el gènere juntament amb altres motius de discriminació, com racisme, capacitisme, edatisme, LGTBI-fòbia, aporofòbia, entre d'altres. Ho fan d'una manera indissociable i simultània, cosa que produeix un tipus únic de discriminació que impacta significativament en les persones i produeix més afectació en el reconeixement dels seus drets.

Discriminació múltiple: té lloc quan una persona pateix discriminacions per causes diferents; sovint s'entén d'una manera additiva, és a dir, que les causes diferents de discriminació se sumen de forma negativa a l'experiència de la persona.

Discriminació per error: situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació a conseqüència d'una apreciació errònia.

Discriminació per l'ús d'una llengua: consisteix a tractar una persona de manera no favorable o diferent perquè parla una llengua determinada.

Discriminació per ideologia: està vinculada al denominat discurs d'odi. Són els discursos que tenen una considerable probabilitat de desencadenar situacions de discriminació i episodis de violència.

Discurs d'odi: foment, promoció o instigació de l'odi, la humiliació o el menyspreu cap a una persona o grup de persones, així com l'assetjament, el descrèdit, la difusió d'estereotips negatius, l'estigmatització o l'amenaça envers aquesta persona o grup de persones i la justificació d'aquestes manifestacions per motius de "raça", color, ascendència, origen nacional o ètnic, edat, discapacitat, llengua, religió o creences, sexe, gènere, identitat de gènere, orientació sexual i altres característiques o condició personal.

Discriminació per motiu de salut: quan a causa de l'estat de salut, una malaltia o un diagnòstic una persona rep un tracte diferent i desfavorable que l'estigmatitza i vulnera els seus drets.

Diversitat funcional: terme alternatiu al de discapacitat.

Edatisme: estereotipació i discriminació contra persones o grups sobre la base de l'edat.

Enfocament de drets: és l'orientació a la promoció i la protecció dels drets humans. Implica, per tant, partir dels drets humans individuals i col·lectius com a marc de referència i situar el seu respecte, protecció i garantia com a fonaments i com a eines fonamentals de les polítiques i intervencions.

Estereotip: idea preconcebuda massa simplificada, generalitzacions negatives o positives i, sovint, inconscients sobre les persones (imatges mentals i construccions socioculturals basades en informació incompleta) i que pot portar a prejudicis i discriminació.

Ètnia: fa referència a la pertinença d'un individu a un grup o a una comunitat que comparteix una llengua, una identitat simbòlica, una ideologia, una cultura i, en alguns casos, determinats trets físics visibles que el diferencien dels altres grups o comunitats.

Expressió de gènere: forma i manera d'expressar-se, gustos i comportament que s'esperen d'un determinat gènere i que venen imposats. Hi ha l'expressió de gènere masculina, l'expressió de gènere femenina, i, en les persones andrògines, l'expressió de gènere és una barreja, que pot ser variable, de totes dues.

Gaifòbia: odi, prejudici o discriminació cap als homes gais o percebuts com a tals.

Gènere: conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment i que la societat assigna a les persones, de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i de dones.

Homofòbia: odi, prejudici o discriminació envers les persones gais i lesbianes o envers les persones percebudes com a tals.

Identitat de gènere: fa referència a la vivència interna i individual del gènere tal com cada persona la sent, que pot correspondre o no amb el sexe assignat en el moment del naixement, incloent-hi la vivència personal del cos (que podria involucrar o no la modificació de l'aparença o la funció corporal a través de mitjans mèdics, quirúrgics o d'un altre tipus, sempre que aquesta s'hagi triat lliurement).

Igualtat i no-discriminació: segons la Declaració Universal dels Drets Humans, és el dret de totes les persones a ser iguals en dignitat, a ser tractades amb respecte i consideració i a participar sobre bases iguals en qualsevol àrea de la vida econòmica, social, política, cultural o civil. La igualtat de tracte i no-discriminació, a més de ser un principi dels drets humans, és a dir, al qual es vol arribar per viure en dignitat i sense violències, també està reconegut com un dret que s'ha de protegir i garantir perquè la seva afectació és la porta oberta a la vulneració de la resta de drets reconeguts.

Igualtat formal: és la igualtat que trobem en la legislació, és a dir, és la igualtat de drets i davant la llei. Un principi, a més, que està reconegut en diferents tractats internacionals, com la Declaració Universal dels Drets Humans.

Infradenúncia: és un fenomen que es produeix quan una persona o grup de persones és víctima d'una discriminació i vulneració en els seus drets, però, per diverses raons, no denuncia aquest fet davant les autoritats competents. La infradenúncia és un obstacle greu en l'accés a la justícia i impedeix el reconeixement, la protecció i la reparació o el rescabament moral de la persona afectada.

Interseccionalitat: concepte desenvolupat als Estats Units a finals dels anys vuitanta per Kimberlé Crenshaw (1989); fruit dels debats que s'estaven produint en el moviment del feminisme negre, aquest concepte va sorgir amb la voluntat de descriure les interconnexions existents entre la "raça" i el gènere en les dones negres. Posteriorment, es va estendre per abordar les diverses formes de discriminació i desigualtat per múltiples eixos, incloent-hi qüestions de classe, orientació sexual, edat o identitat religiosa, entre d'altres.

Islamofòbia: tot acte de discriminació, actitud hostil o perjudici provocat a una persona pel fet de ser musulmana, o percebuda com a tal, o bé a un establiment regentat per aquestes persones (mesquita, oratori, botiga, etcètera). També, tot discurs que fomenta o normalitza aquestes pràctiques.

Lesbofòbia: odi, prejudici o discriminació cap a les dones lesbianes o les dones percebudes com a tals.

LGTBI: sigles que fan referència a les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals. De vegades s'afegeix a la sigla la "Q" i el símbol "+". La "Q" fa referència a les persones *queer* i *questioning* (persones que estan deconstruint i qüestionant-se el gènere, l'expressió de gènere o la identitat sexual), i el símbol "+" fa referència a totes les identitats emergents.

LGTBI-fòbia: prejudicis, hostilitat o rebuig envers persones LGTBI o identificades amb aquest col·lectiu. Aquest fenomen recull les situacions relacionades amb la discriminació per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Nom sentit: Nom amb el qual vol ser anomenada una persona transgènere, diferent del seu nom de naixement i d'acord amb la seva identitat de gènere.

Noves masculinitats: podem parlar d'aquestes masculinitats com a "masculinitats igualitàries". Són una manera d'entendre què és ser home, des d'una mirada més sana i igualitària tant per relacionar-se amb els altres com amb un mateix. Proposen replantejar aquesta idea tradicional de masculinitat per desaprendre els rols de gènere que els homes van adquirint des de la infància. La masculinitat tradicional tal com la coneixem només ofereix una forma de ser home: fort, segur, decidit, reeixit i sense mostrar sentiments.

Orientació sexual: capacitat de cada persona de sentir atracció emocional, afectiva i sexual per persones d'un gènere diferent del seu, del seu propi gènere o de més d'un gènere. Es tracta d'un espectre de la sexualitat que fa referència a la direcció del desig de les persones, que es defineix a través del gènere i que té implicacions físiques, sensorials, emocionals o afectives.

Patologització: tendència equivocada i nociva d'atribuir un caràcter patològic o malaltís a certs comportaments, pensaments o emocions que es poden considerar dins de la variabilitat normal de l'experiència humana. Com a éssers humans, s'experimenta una varietat d'emocions i pensaments al llarg de la vida. No obstant això, de vegades, aquests sentiments i pensaments es consideren anormals o problemàtics, i això pot fer que s'etiquetin com a trastorns mentals o malalties psicològiques.

Prejudici: judici *a priori* o previ envers una persona o un grup que s'emet sense fonament real i s'alimenta d'estereotips, provocat per emocions negatives, ignorància sobre una realitat, rebuig i fins i tot odi. És l'acció que porta a la discriminació i a legitimar l'estigma social o estigmatització.

Racialització: és el procés mitjançant el qual es construeix la idea equivocada de l'existència de races, amb la qual es jerarquitzava la humanitat: les persones considerades "blanques" ocupen la posició superior i les que no ho són estan relegades a l'opressió. Aquesta jerarquització i diferenciació dels éssers humans en termes de "races" no només és científicament incorrecta i políticament perillosa, sinó que deshumanitza i legitima la violència racista. Per això, la racialització és una condició d'opressió i és causa del racisme.

Racisme: qualsevol forma d'exclusió, segregació, discriminació o agressió a les persones per motiu del seu origen ètnic o nacional, pel color de la pell, per creences religioses o per pràctiques culturals o de qualsevol altra mena. És una ideologia basada en la racialització i alhora una pràctica sistemàtica i rutinària que manté una estructura de poder basada en l'hegemonia cultural occidental i occidentalitzada. Es manifesta en les relacions institucionals i en les relacions quotidianes. Es produeix i reproduïx a causa d'estereotips, estigmatització i prejudicis racialitzadors. És estructural, amb arrels profundes en un passat d'esclavitud, espoli, usurpació, dominació i explotació en el context de la modernitat colonial.

Racisme antimusulmà: conjunt de pràctiques discriminatòries d'un grup dominant de persones que volen prendre el poder, estabilitzar-lo i ampliar-lo mitjançant la definició d'un boc expiatori —real o inventat— i que exclouen aquest boc expiatori dels recursos, dels drets i de la definició d'un concepte construït del “nosaltres”. Així, segons l'European Islamophobia Report, la islamofòbia funciona construint una identitat “musulmana” estàtica, que es descriu en termes negatius i que es generalitza en totes les persones musulmanes; però, al mateix temps, les imatges islamòfobes són fluides i varien segons els contextos, perquè la islamofòbia ens explica més sobre la persona islamòfoba que sobre la musulmana o sobre l'islam.

Serofòbia: estigma que envolta les qüestions relatives al VIH-sida i, especialment, a les persones seropositives.

Sexe: concepte relacionat amb la biologia, amb el cos dels éssers humans. La nostra espècie habitualment presenta dimorfisme sexual, de manera que les persones naixem mascle o femella, encara que hi ha un percentatge molt petit de la població que, cromosòmicament, morfològicament o hormonalment, neix intersexual, és a dir, amb una anatomia reproductiva o sexual o amb patrons dels cromosomes que sembla que no s'ajusten a les nocions biològiques típiques d'home o dona.

Sensellarisme: situació de persones que no poden conservar el seu habitatge o accedir a un habitatge adequat, adaptat a la seva situació personal, permanent i que els proporcioni un marc estable de convivència, tant per motius econòmics o per altres barreres socials com perquè tenen dificultats personals per portar una vida autònoma.

Situació administrativa: qualsevol de les situacions en què una persona es pot trobar a Catalunya, tant la que defineix l'estat d'una persona immigrada com la de regularitat o irregularitat segons si la persona té o no una autorització de residència o de treball que l'habiliti per residir-hi o per viure-hi i dur a terme una activitat laboral, o bé la de les persones que hi estan empadronades.

Titulars de drets: són totes les persones, arreu del món, a les quals se les reconeix com a subjectes actius dels seus processos i decisions, perquè la seva condició de drets és inherent a la seva condició humana. L'enfortiment de les seves capacitats per a l'exercici ple dels seus drets requereix un procés de construcció de ciutadania a través del coneixement dels seus drets, l'apropiació posterior d'aquests i, finalment, el seu exercici (respecte, promoció, participació i exigibilitat).

Titulars d'obligacions: són tots els poders públics, administracions i funcionariat que han de respectar, protegir i garantir els drets humans en totes les seves dimensions. L'enfortiment de les seves capacitats requerirà un procés de construcció de voluntat política, la qual tindrà com a objectiu que puguin complir les seves obligacions de respectar, protegir i garantir els drets de les persones.

Titulars de responsabilitats: es consideren els actors privats (entitats privades/empreses, mitjans de comunicació, comunitats i persones organitzades) que no són sector públic. L'enfortiment de les seves capacitats és un procés de construcció de ciutadania dirigit al respecte, la promoció, la participació i l'exigibilitat dels drets humans.

Transfòbia: odi, prejudici o discriminació envers les persones trans i les persones percebudes com a tals.

Violència institucional: és l'acció discriminatòria sigui física, verbal o econòmica exercida per agents i funcionaris de l'Estat mentre compleixen les seves funcions. A més, l'acció exercida per part d'agents d'entitats i empreses privades quan actuen per delegació de funcions que són competència pública (per exemple, seguretat privada del metro). També poden ser normes, protocols, pràctiques institucionals, descuresances i privacions que vulneren els drets d'una persona o grup de persones (que es definirien com a discriminació indirecta).

Violència masclista: violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Xenofòbia: por o rebuig envers persones o cultures diferents, o considerades com a strangers.

Annexos

Annex 1.

Característiques personals protegides per la no-discriminació

PIDCP (art. 2 i 26)	PIDESC (art. 2.2)	Conveni Europeu (art. 14)	Constitució d'Espanya (art. 14)	Codi penal (art. 22.4 i 510)	Estatut de Catalunya (art. 40.8)	Generalitat de Catalunya (Llei 19/20 del 30 de desembre d'Igualtat de Tracte i No-Discriminació)	Carta municipal BCN (art. 38.1)
Naixement	Naixement	Naixement	Naixement			Raó de naixement o lloc de naixement	Lloc de naixement
Opinió política o d'una altra índole	Opinió política o d'una altra índole	Opinions polítiques o altres	Opinió			Opinió política o d'una altra índole	
Raça	Raça	Raça	Raça	Raça	Raça	Raça	Raça
Religió	Religió	Religió	Religió	Religió o creences	Religió	Religió	Religió
Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe
Qualsevol altra condició social	Qualsevol altra condició social	Qualsevol altra situació	Qualsevol altra condició o circumstància personal o social			Origen cultural o fenotip	
Color	Color	Color				Color de pell	Color
Idioma	Idioma	Llengua			Lingüístiques (art. 32)	Llengua	
Origen nacional o social	Origen nacional o social	Origen nacional o social		Nació a la qual pertanyi	Origen/nacionalitat	Origen nacional, ètnic o social	
		Pertinença a una minoria nacional				Procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional	
Posició econòmica	Posició econòmica				Condició social	Situació econòmica o administrativa	
				Orientació o identitat sexual	Orientació sexual:	Orientació o identitat sexual	
						Ascendència	Ascendència
					Edat, persones grans (art. 18)	Edat	Edat

PIDCP (art. 2 i 26)	PIDESC (art. 2.2)	Conveni Europeu (art. 14)	Constitució d'Espanya (art. 14)	Codi penal (art. 22.4 i 510)	Estatut de Catalunya (art. 40.8)	Generalitat de Catalunya (Llei 19/20 del 30 de desembre d'Igualtat de Tracte i No-Discriminació)	Carta municipal BCN (art. 38.1)
				Gènere	Gènere (art. 19, 41 i 45)	Identitat de gènere o expressió de gènere	Gènere
				Discapacitat		Discapacitat o diversitat funcional	Discapacitat
				Ideologia		Conviccions o ideologia	
				Ètnia		Ètnia o sentit de pertinença a un grup ètnic	
				Malaltia que pateixi		Malaltia o estat serològic	
				Situació familiar		Classe social o fortuna	

Annex 2.

Articles que recullen els principis d'igualtat i no-discriminació

INTERNACIONAL		UNIÓ EUROPEA		ESTAT ESPANYOL	
<i>Declaració Universal dels Drets Humans, DUDH, Nacions Unides (1948)</i>	Article 1. Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets.	<i>Tractat de la Unió Europea (1992)</i>	Article 9. La Unió respectarà en totes les seves activitats el principi de la igualtat de la seva ciutadania, que es beneficiarà per igual de l'atenció de les institucions, òrgans i organismes.	<i>Constitució espanyola (1978)</i>	Article 1.1. Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.
	Article 7. Tots són iguals davant la llei i tenen dret, sense cap distinció, a igual protecció per la llei.				
<i>Pacte internacional de drets civils i polítics, PIDCP (1966)</i>	Article 2.1. Cadascun dels estats part en aquest Pacte es compromet a respectar i assegurar a tots els individus que es trobin en el seu territori i subjectes a la seva jurisdicció els drets reconeguts en el present Pacte, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o d'una altra mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social.	<i>Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000)</i>	Article 20. Totes les persones són iguals davant la llei.		Article 9.2. Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.
	Article 14. Totes les persones són iguals davant dels tribunals i les corts de justícia.		Article 21.1. Es prohibeix tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.		
	Article 26. Totes les persones són iguals davant la llei i tenen dret sense discriminació a igual protecció de la llei. Amb referència a això, la llei prohibirà tota discriminació i garantirà a totes les persones protecció igual i efectiva contra qualsevol discriminació per motius de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social.		Article 21.2. Es prohibeix tota discriminació per raó de nacionalitat en l'àmbit d'aplicació del Tractat constitutiu de la Comunitat Europea i del Tractat de la Unió Europea i sense perjudici de les disposicions particulars d'aquests tractats.		Article 14. Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
				<i>Llei 34/1988, d'11 de novembre</i>	General de publicitat.
		<i>Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, CEDH, Consell d'Europa (1950)</i>	Article 14. El gaudi dels drets i llibertats reconeguts en el present Conveni ha de ser assegurat sense cap distinció, especialment per raons de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o altres, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixement o qualsevol altra situació.	<i>Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener</i>	Drets i llibertats de les persones estrangeres a Espanya i la seva integració social.
				<i>Llei orgànica 3/2007</i>	Igualtat efectiva entre dones i homes.
				<i>Llei 19/2007</i>	En contra de la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància en l'esport.

<i>Pacte internacional de drets econòmics, socials i culturals, PIDESC (1966)</i>	Article 2.2. Els estats part en aquest Pacte es comprometen a garantir l'exercici dels drets que s'hi s'enuncien, sense cap discriminació per motius de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o d'una altra mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social.	... <i>continua</i>	Protocol 12, preàmbul. Igualtat davant la llei i igualtat d'empareda davant la llei.	<i>Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre</i>	Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (refosa)
			Protocol 12, article 1.1. El gaudi de tots els drets reconeguts per la llei ha de ser assegurat sense cap discriminació, en particular per raons de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o d'un altre caràcter, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixement o qualsevol altra situació.	<i>Reial decret 1112/2018, de 7 de setembre</i>	Accessibilitat dels llocs web i aplicacions per a mòbils del sector públic.
			Protocol 12, article 1.2. Ningú no pot ser objecte de discriminació per part de qualsevol autoritat pública, basada en particular en els motius esmentats a l'apartat 1.	<i>Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny</i>	Protecció integral a la infància i a l'adolescència davant la violència.
<i>Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial (1965)</i>				<i>Llei orgànica 3/2021, de 24 de març</i>	Regulació de l'eutanàsia.
<i>Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, CEDAW (1979)</i>					
<i>Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat (2006)</i>	Article 9.2. Els estats membres han de prendre les mesures pertinents per assegurar l'accés de les persones amb discapacitat, en igualtat de condicions amb les altres, a l'entorn físic, el transport, la informació i les comunicacions, inclosos els sistemes i les tecnologies de la informació i les comunicacions, i a altres serveis i instal·lacions oberts al públic o d'ús públic, tant en zones urbanes com rurals.	<i>Directiva 2000/78/CE, Consell d'Europa</i>	Igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.	<i>Llei 8/2021, de 2 de juny</i>	Reforma la legislació civil i processal per al suport a les persones amb discapacitat en l'exercici de la seva capacitat jurídica.
		<i>Directiva 2000/43/CE, Consell d'Europa</i>	Igualtat de tracte de les persones independentment de l'origen racial o ètnic.		
		<i>Directiva 2002/73/CE, Consell d'Europa</i>	Principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.	<i>Llei 15/2022 de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació</i>	Garantia i promoció del dret a la igualtat de tracte i no discriminació i al respecte de la igual dignitat de les persones.
		<i>Directiva 2004/113/CE, Consell d'Europa</i>	Igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.		
		<i>Directiva 2006/54/CE, Parlament Europeu i Consell d'Europa</i>	Igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. (refosa)		
<i>Carta europea de salvaguarda dels drets humans a la ciutat (1998)</i>	Article II. Principi d'igualtat de drets i no discriminació. Els drets enunciats en aquesta Carta són reconeguts a totes les persones que viuen a les ciutats signatàries, independentment de la seva nacionalitat.				

Annex 3.

Lleis autonòmiques i municipals que protegeixen davant la discriminació

Lleis autonòmiques (Catalunya)

Estatut de Catalunya

Preàmbul, articles 4, 15, 18, 19, 23, 32, 40.8 44.1 i 45.1

Decret 11/2021, de 16 de febrer, de la programació de l'oferta educativa i del procediment d'admissió en els centres del Servei d'Educació de Catalunya

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

Llei 9/2017, de 27 de juny, d'universalització de l'assistència sanitària amb càrrec a fons públics per mitjà del Servei Català de la Salut

Preàmbul

Llei 4/2016, de 23 de desembre, de mesures de protecció del dret a l'habitatge de les persones en risc d'exclusió residencial

Article 2.b

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

Llei 13/2014, de 30 d'octubre, d'accessibilitat

Llei 29/2010, de 3 d'agost, de l'ús dels mitjans electrònics al sector públic de Catalunya

Article 4, tercer

Llei 22/2010, de 20 de juliol, del Codi de Consum de Catalunya

Llei 21/2010, de 7 de juliol, d'accés a l'assistència sanitària de cobertura pública a càrrec del Servei Català de la Salut

Preàmbul

Llei 14/2010, de 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència

Article 9

Llei 19/2009, de 26 de novembre, de l'accés a l'entorn de les persones acompanyades de gossos d'assistència

Article 13

Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'educació

Articles 22, 37, 41, 56, 97 i 202

Llei 11/2009, de 6 de juliol, de regulació administrativa dels espectacles públics i les activitats recreatives

Article 5.1.d

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

Llei 18/2007, de 28 de desembre, del dret a l'habitatge

Articles 2.f i 2.h; 45, 46, 123.2.a

Llei 22/2005, de 29 de desembre, de la comunicació audiovisual de Catalunya

Lleis i ordenances municipals **(Barcelona)**

**Ordenança reguladora de
l'Administració electrònica (2009)**

**Ordenança de mesures per fomentar
i garantir la convivència ciutadana en
l'espai públic de Barcelona (2005)**

Articles 6.2, 7.2.g; 15, 16, 17 i 18

**Ordenança municipal de les activitats
i establiments de concurrència pública
(2003)**

**Ordenança municipal dels usos
del paisatge urbà de la ciutat de
Barcelona (1999)**

Article 114.1.h.

Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la
Carta municipal de Barcelona, que inclou
les modificacions efectuades per les
lleis 11/2006, de 19 de juliol; 7/2010, de
21 d'abril, i 18/2014, de 23 de desembre

Preàmbul, articles 38.1 i 112.1

**Informe de
l'Observatori de les
Discriminacions a
Barcelona 2023**

**Informe
Setembre 2024**

**Direcció de Serveis de
Drets Humans, Justícia
Global i Cooperació
Internacional; Àrea de
Drets Socials, Salut,
Cooperació i Comunitat**