La discriminació a Barcelona 2018

BCN

Ajuntament de Barcelona

Redacció
Institut de Drets Humans de Catalunya i Centre de Recursos en Drets Humans
Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania i Diversitat
Ajuntament de Barcelona

Col·laboradors
Taula d'Entitats d'Atenció a Víctimes de Discriminació, formada per:
Oficina per la No Discriminació, ACATHI, Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans, Fundació Bayt al-Thaqafa, Fundació Secretariat Gitano, Federació Ecom, Federació de Salut Mental Catalunya, Federació Veus, Fundació Assís, Irídia, Observatori Contra l'Homofòbia, SOS Racisme Catalunya, Unió Romaní, i Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar.

Març 2019

ÍNDEX

PREÀMBUL 4

1. INTRODUCCIÓ 5

2. LA PROTECCIÓ DE LA IGUALTAT I LA NO-DISCRIMINACIÓ A BARCELONA 6

3. METODOLOGIA DE L'INFORME 12

4. LA INFRADENÚNCIA: UNA REALITAT A SUPERAR 15

5. LA SITUACIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ A BARCELONA 17

5.1. Dades bàsiques 17
5.2. Discriminació per districtes 18
5.3. Qui i on es discrimina 19
5.4. Drets vulnerats 21
5.5. Motius de discriminació 27
5.6. Accions que discriminen i tipus de discriminació 39
5.7. Tipus d'atenció 44

6. CONCLUSIONS 46

7. RECOMANACIONS 48

8. BIBLIOGRAFIA 50

8.1. Pàgines web de les organitzacions de la taula d'entitats 51

9. GLOSSARI 52

ANNEXOS 54

Annex 1 54
Annex 2 55
Annex 3 56
Annex 4 57

Preàmbul

Aquest informe és el resultat d'un treball col·lectiu de la Taula d'Entitats d'Atenció a Víctimes de Discriminació que està formada per l'Oficina per la No Discriminació i per les següents entitats (per ordre alfabètic): ACATHI, Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans, Fundació Bayt al-Thaqafa, Fundació Secretariat Gitano, Federació Ecom, Federació de Salut Mental Catalunya, Federació Veus, Fundació Assís, Irídia, Observatori Contra l'Homofòbia, SOS Racisme Catalunya, Unió Romaní, i XAPSLL (Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar).

El document es divideix en sis grans apartats:

- El primer conté una anàlisi del principi d'igualtat i no-discriminació i el seu marc jurídic. D'una banda, les normes jurídiques nacionals, internacionals, autonòmiques i municipals que, d'una manera o altra, estableixen la prohibició de discriminació. A més, hi ha el conjunt de "categories" o "condicions personals" que han de ser protegides especialment per abordar la discriminació. D'altra banda, hi ha els fets o les accions que, indirectament o directa, poden ser considerats com a discriminatoris, d'acord amb les interpretacions de la normativa jurídica.

- En el segon apartat s'estableix i detalla la metodologia utilitzada per elaborar l'informe.

- El tercer aborda les causes de la infradenúncia

- El quart recull les dades i la informació i una descripció d'aquesta informació i, a través de taules i gràfics, es mostra la situació de la discriminació a Barcelona durant l'any 2018.

- En el cinquè apartat s'estableixen les conclusions principals que s'han obtingut a partir de la informació recollida en el període analitzat.

- Finalment, en el sisè apartat es fan una sèrie de recomanacions. En alguns casos, aquestes recomanacions busquen generar modificacions en lleis, programes i polítiques públiques que han estat identificats per contenir elements discriminatoris. En altres casos, es pretén activar la presentació de propostes legislatives en diversos nivells per combatre els casos de discriminació detectats. També hi ha recomanacions específiques perquè la recepció, l'atenció i la solució dels casos sigui més àgil i eficaç (allà on s'han identificat problemes) a fi d'anar al fons de les situacions i assolir l'objectiu final, la no-discriminació.

Aquest informe vol que, any rere any, s'hi puguin sumar més organitzacions o entitats que també treballin en contra de la discriminació en el municipi. L'objectiu és que es reflecteixi de manera àmplia la situació real de la discriminació a Barcelona.

1. Introducció

La discriminació, malgrat que està prohibida legalment, és una situació que es continua presentant en totes les latituds del món. Per tant, Barcelona no està exempta de circumstàncies en què es discrimina les persones per una o més de les característiques o les condicions personals que aquestes persones tenen, mostren o se suposa que tenen.

Des de fa anys, l'Ajuntament de Barcelona té un **compromís pioner amb la defensa dels drets de la ciutadania**. Així, el 1992 es va crear el Comissionat per a la defensa dels Drets Civils i el 1995 la Regidoria de Drets Civils. A més, el 1998, **es va posar en funcionament l'Oficina per la No Discriminació (OND)**, un servei municipal pioner a Europa dirigit a atendre les vulneracions de drets humans relacionades amb els àmbits de la discriminació. El juliol del **2017**, l'OND va rebre un **nou impuls com a mecanisme municipal de prevenció i garantia de drets humans**: per a això es va aprovar la Mesura de govern "Oficina per la No Discriminació".

El novembre del 2017, a fi de desenvolupar una estratègia que permetés conèixer, atendre i solucionar el nombre més alt possible de situacions de vulneracions de drets que es presenten a Barcelona, diverses entitats que treballen la no discriminació a la ciutat es va plantejar la necessitat de coordinar accions en diversos àmbits i es va decidir crear la Taula d'entitats que tenen serveis d'atenció a víctimes de discriminacions.

La Taula va plantejar la necessitat d'elaborar un document que reflectís un panorama de les situacions de discriminació a Barcelona, de la manera més àmplia possible: l'***Informe sobre la discriminació a Barcelona***. Amb periodicitat anual, l'Informe recull dades detallades respecte a les situacions de discriminació que s'han donat al llarg de l'any, el lloc o l'àmbit en el qual tenen lloc, així com la forma com s'atenen i solucionen.

Per l'amplitud del tema i les dinàmiques de treball molt diverses que tenen les entitats que treballen per la no-discriminació a la ciutat, com a part d'aquesta taula també s'han inclòs organitzacions que no tenen serveis d'atenció a víctimes de discriminació, però que treballen des d'altres àmbits per la no-discriminació al municipi.

2. La protecció de la igualtat i la no-discriminació a Barcelona

El principi d'igualtat està recollit en diversos instruments jurídics de prevenció de vulneracions i de garantia de drets humans a diferents nivells. En aquest apartat es repassen els més destacats a escala internacional, europea, estatal, nacional i local.

A escala internacional, el principi d'igualtat està recollit a diversos articles, dels quals destaquem l'article 1 (principi) i el 7 (igualtat davant de la llei) de la Declaració universal dels drets humans, i el 14 (igualtat davant de tribunals) i el 26 (igualtat davant de la llei) del Pacte internacional de drets civils i polítics. Es tracta de normes genèriques que recullen el principi i que es poden complementar amb altres normes relatives a la igualtat entre homes i dones, com a expressió específica del principi.

A escala de la Unió Europea, el principi es troba reconegut en normes com l'article del 9 del Tractat de la Unió Europea,[1] la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació,[2] i la Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment de l'origen racial o ètnic.[3] A més, almenys hi ha dues directives més relacionades amb la igualtat de tracte entre home i dona.[4]

El que s'ha esmentat anteriorment es veu reforçat per una altra normativa a escala europea que recull el principi d'igualtat, com el contingut del preàmbul del Protocol núm. 12 al Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals,[5] i l'article 20 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea (igualtat davant de la llei).[6]

Així mateix, el principi d'igualtat **queda recollit en la majoria de constitucions nacionals**. A Espanya, està recollit en la Constitució com a valor superior de l'ordenació jurídica (article 1.1), com a principi formal i dret subjectiu (article 14) i com a mandat als poders públics com a igualtat material (article 9.2).

De la mateixa manera, hi ha un nombre important de lleis catalanes que regulen, reconeixen o despleguen aspectes concrets sobre la igualtat i també prohibicions de discriminació, com ara l'Estatut de Catalunya (Preàmbul, art. 4, 15, 18, 19, 23, 32, 40.8 44.1 i 45.1); 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 (art. 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, transgèneres i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia; Llei

1. BOE de 27 de novembre de 2009, núm. 286; rectificació de BOE de 16 de febrer de 2010, núm. 41 (castellà).
2. Es transposa per la Llei 62/2003, de 30 de desembre (BOE número 313, de 31 de desembre de 2003)
3. Es transposa per la Llei 62/2003, de 30 de desembre (BOE número 313, de 31 de desembre de 2003)
4. Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball; Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament; Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).
5. Per ser una mica més específics, el Conveni esmentat no conté una clàusula d'igualtat davant de la llei, en un sentit positiu, sinó una de no-discriminació en l'article 14.
6. Publicada al *Diari Oficial de la Unió Europea*, núm. 83, de 30 de març de 2010, pàgines 389 a 403.

29/2010, de 3 d'agost, de l'ús dels mitjans electrònics al sector públic de Catalunya (art. 4, tercer); 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 (art. 9); Llei 19/2009, de 26 de novembre, de l'accés a l'entorn de les persones acompanyades de gossos d'assistència (art. 13); Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'educació (art. 22, 37, 41, 56, 97 i 202); Llei 11/2009, de 6 de juliol, de regulació administrativa dels espectacles públics i les activitats recreatives (art. 5.1 d, 10 i 47); 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 (art. 2.f i 2.h; 45, 46, 123.2.a).

A més de tot l'anterior, també hi ha **normes municipals** en aquest àmbit, com ara la Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la Carta municipal de Barcelona (Preàmbul, art. 38.1 i 112.1), 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; l'Ordenança reguladora de l'Administració electrònica (art. 8.b), i l'Ordenança de mesures per fomentar i garantir la convivència ciutadana en l'espai públic de Barcelona (art. 6.2, 7.2.g; 15, 16, 17 i 18).

És important esmentar que la interpretació del principi d'igualtat està marcada pel que estableix l'article 10.2 de la Constitució: "Les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans i els tractats i els acords internacionals sobre aquestes matèries ratificats per Espanya".

Pel que fa al principi d'igualtat, es pot trobar una descripció del que significa i del seu abast en allò que ha establert el Tribunal Constitucional seguint el que expressa el Tribunal Europeu de Drets Humans i que estableix que:

> [E]l principi d'igualtat jurídica consagrat a l'article 14 fa referència, inicialment, a la universalitat de la Llei, però no prohibeix que el legislador prevegi la necessitat o conveniència de diferenciar situacions diverses i de donar-hi un tractament divers, que pot fins i tot ser exigit, en un estat social i democràtic de dret [...]. El que prohibeix el principi d'igualtat jurídica és la discriminació, com declara de forma expressa l'article 14 de la Constitució; és a dir, que la desigualtat de tractament legal sigui injustificada pel fet de no ser raonable. Si la diferència de tracte està justificada per un motiu objectiu i raonable, l'esmentada diferència de tracte no representarà una desigualtat i estarà emparada per la normativa.

En resum, **la igualtat ha de ser interpretada com un principi que ha d'impregnar la resta de drets, de manera que no constitueix un dret en si mateixa sinó una obligació de comportament**, de manera de fer, i, per tant, s'ha d'aplicar sempre respecte a la resta de drets humans.

Ara bé, pel que fa a la **no-discriminació**, tenint en compte el que estableixen les normatives diverses que la recullen,[7] s'entén el següent:

- Tots els drets humans i llibertats s'han de gaudir i ser respectats i garantits sense discriminació.

- Això anterior és aplicable a totes les persones que es trobin al territori d'Espanya i estiguin subjectes a la seva jurisdicció.

7. Articles 14 de la Constitució espanyola; 14 del Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals; 1 del Protocol número 12 d'aquest mateix Conveni; 2.1 del Pacte internacional de drets civils i polítics, i 2.2 del Pacte internacional de drets econòmics, socials i culturals.

- Els motius especialment protegits són: naixement, raça, sexe, color, idioma, llengua, religió, opinió política o d'una altra índole, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, posició econòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

A més, quan s'apliquin normes derivades de la Unió Europea, és especialment rellevant l'article 21 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, que estableix el següent:

> 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.
>
> Es prohibeix tota discriminació per raó de nacionalitat en l'àmbit d'aplicació [dels Tractats] i sense perjudici de les disposicions particulars.

Així, **el principi de no-discriminació és, en gran manera, una garantia reforçada del principi d'igualtat. Es busca protegir especialment les persones i els grups que han estat exclosos històricament de protecció dels seus drets i llibertats** (tenint en compte que la seva condició de diferència respecte a la majoria no justifica prou la distinció en l'exercici, gaudi i protecció dels drets humans).

Hi ha un grup de persones concret que històricament ha estat el dominant socialment, econòmicament i políticament. Són les que, generalment, han creat les normes jurídiques, les institucions i els òrgans dins d'un estat. **El principi de no-discriminació garanteix que també estiguin cobertes per aquesta capa d'igualtat altres persones que històricament n'han estat relegades.**

D'aquesta manera, s'estableixen llistes de "categories" o "característiques personals" que han d'estar protegides especialment. Són característiques que pot tenir qualsevol ésser humà i, pel simple fet que les tinguin, les persones no poden ser tractades d'una manera diferent respecte a una altra persona en una mateixa situació.

A més, el Codi penal a Espanya, l'Estatut a Catalunya o la Carta municipal a Barcelona estableixen expressament una prohibició de discriminació. Del contingut de totes aquestes normes, es poden establir les categories o les característiques personals protegides especialment davant la discriminació, que es poden consultar a l'Annex 1 d'aquest document.

A més, pel que fa a l'àmbit autonòmic i municipal a Catalunya i Barcelona, també trobem altres normatives que prohibeixen la discriminació i volen garantir la igualtat i que es poden consultar a l'Annex 2.

Com es pot observar, el sistema normatiu que garanteix el dret a la igualtat i la prohibició de discriminació és ampli i variat des del nivell municipal fins a l'internacional, passant per l'autonòmic i l'estatal. Hi ha diferències entre les normes i algunes protegeixen més específicament determinades categories o característiques personals. Però totes coincideixen a buscar que totes les persones siguin tractades igual davant d'una mateixa situació i que en cap cas no se les discrimini.

Així, de tot aquest conjunt de normes nacionals, internacionals, autonòmiques i municipals que s'han esmentat, es pot establir que **a Barcelona està prohibida la discriminació motivada per qualsevol de les raons següents**:

Figura 1

Un cop s'han establert les característiques o condicions personals protegides especialment contra la discriminació, és important determinar d'una manera més concreta **què s'entén per discriminació.** Qualsevol diferenciació de tracte que es faci a una persona no és discriminatòria *per se*.

Hi ha una sèrie de conductes o accions concretes establertes que, si es duen a terme únicament per raó de les característiques personals que té un ésser humà, han de fer suposar que s'està discriminant. Els criteris més rellevants per classificar aquestes accions o conductes són els següents:

Figura 2

Distingir	Excloure	Restringir	Preferir	Situar en desavantatge
Accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, donen un tracte diferent a una persona respecte d'una altra o altres davant d'una mateixa situació (discriminació directa).	Accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, deixen sense possibilitat d'exercir un dret a la persona que té les característiques esmentades (discriminació directa).	Accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, permeten l'exercici d'un dret, però de manera limitada, a la persona que té les característiques esmentades (discriminació directa).	Accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, donen prioritat a una persona que no és la que té les característiques esmentades (discriminació directa).	Accions i mesures (lleis, polítiques públiques, anuncis, ofertes) que estableixen requisits o condicions que algunes persones no podran complir per les seves característiques personals (discriminació indirecta).

Així, discriminar no només inclou tota distinció, sinó també tota exclusió, restricció o preferència. Aquest és un aspecte molt important, ja que habitualment d'aquests criteris només ens centrem en la distinció i oblidem (intencionadament o no) les altres tres accions amb les quals també es discrimina.

Una *discriminació directa* és quan es tracta d'una manera diferent, sense una justificació objectiva i raonable, persones situades en situacions substancialment similars, tant si és distingint com excloent, restringint o preferint.

Una *discriminació indirecta*, en canvi, té lloc quan, per una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, es pot posar una o diverses persones en desavantatge respecte a d'altres per algun motiu de discriminació. Això és així tret que aquesta disposició, criteri o pràctica es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima. En el quadre que s'ha presentat més amunt queda recollida com l'acció de "situar en desavantatge". Tanmateix, més endavant en l'informe ens hi referirem com a *discriminació indirecta*.

Finalment, hem de tenir en compte els fenòmens de *discriminació múltiple*. Un acte de discriminació pot estar motivat per més d'una condició personal. Per exemple: es pot discriminar directament o indirecta no només per ser dona, sinó també per ser una dona amb discapacitat pertanyent a una comunitat ètnica específica. Aquest fet es pot presentar amb moltes formes i combinacions.

El *principi de no-discriminació* és un principi negatiu: prohibeix que es justifiqui la desigualtat basada en les categories exposades anteriorment. El que s'exigeix és que les distincions, exclusions, restriccions o preferències admissibles no es basin en el fet de ser o pertànyer, o en alguna condició o circumstància personal o social, sinó que, per contra, es basin en la voluntat d'igualar condicions, donar les

mateixes oportunitats, equilibrar la balança.

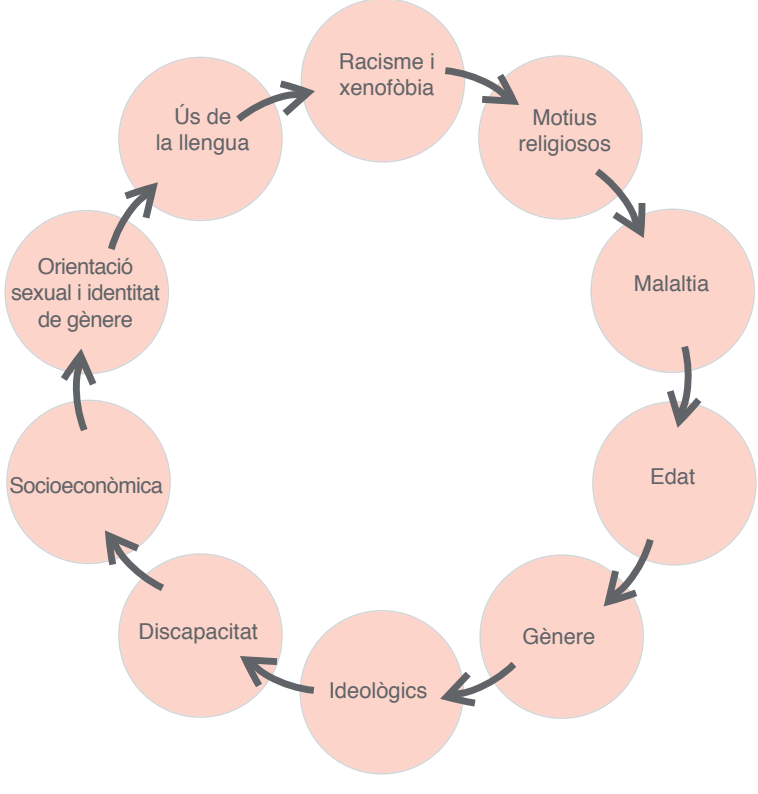
A Barcelona, és aplicable tot el conjunt de normes jurídiques que s'han esmentat en aquest apartat. Així, hi ha una protecció especial de tota mena de discriminació directa o indirecta de totes i cadascuna de les condicions o les característiques personals exposades. El que es pretén és que Barcelona sigui una ciutat sense discriminació.

3. Metodologia de l'informe

Per elaborar aquest informe, es van fer cinc reunions de treball de la Taula d'entitats que tenen serveis d'atenció a víctimes de discriminacions. **Es va dissenyar la base de dades que havia de servir per recollir la informació que integraria l'informe**. Tenint en compte les situacions de discriminació que s'atenen i les metodologies que hi ha per recopilar informació, es va aconseguir establir que era important destacar:

1. *Qui és la víctima*, és a dir, **identificar la característica o la condició personal per la qual s'ha discriminat una persona**. Per fer-ho, es tenen en compte les categories indicades a la figura 1.

Figura 3



Les subcategories[8] específiques s'han establert a partir de la tasca que duen a terme les organitzacions i les entitats que formen part de la Taula. Qualsevol altra subcategoria s'haurà d'incloure en informes futurs, si s'identifiquen noves necessitats.

2. *Qui l'ha discriminat*, és a dir, **si es tracta d'una persona particular, d'una persona en un servei o activitat privats o d'una persona en exercici d'una funció pública.** Per fer-ne una identificació més específica, en el cas de persones en serveis o activitats privats s'han establert les categories d'empresa i d'associació o organització. I, dins d'aquestes dues, les subcategories de directiu, empleat ordinari, empleat de seguretat i altres. En la categoria d'exercici de la funció pública, s'han establert les subcategories de directiu, funcionari, empleat ordinari, funcionari de cos de seguretat i altres, a més d'indicar si ha estat una entitat, un particular o un grup organitzat. A banda d'això, es distingeix si pertany a l'Administració local, provincial, autonòmica o estatal. Quant a particulars, només es distingeix si es fa a títol individual o com a part d'un grup organitzat.

3. *On va tenir lloc l'acte discriminatori*, és a dir, **si va ser en un espai públic o en un espai privat**. Així, s'han categoritzat diversos espais. Es poden consultar les categories proposades en aquest àmbit en l'Annex 4.

4. *Com s'ha discriminat la persona*, és a dir, **si el tracte diferenciat sense justificació objectiva i raonable davant d'una mateixa situació es va donar mitjançant una distinció, una exclusió, una restricció, una preferència**

8. S'utilitza aquí la paraula malaltia que és el terme que queda recollit a la normativa internacional. No obstant, les diferents entitats que formen part de la Taula d'entitats prefereixen l'ús de la paraula salut. En el que segueix de l'informe s'utilitzarà doncs aquesta darrera paraula.

(directa) o **situar en desavantatge** (indirecta).

5. *Quin dret es va veure afectat per l'acte discriminatori*, és a dir, **si es va veure menyscabat un o més drets humans** pel fet de patir la discriminació. Per a això, inicialment, i a partir de l'experiència de les entitats que integren la Taula, s'han identificat alguns drets (no és una llista tancada):

Admissió
Educació/formació
Honor
Informació
Integritat física
Integritat moral
Intimitat
Llibertat deambulatòria i autonomia personal
Llibertat d'expressió
Oci
Prestació de serveis
Protecció de dades
Protesta (reunió i manifestació)
Reproducció
Salut
Servei públic de qualitat
Treball
Habitatge
Altres

6. *Quina atenció es va donar a la víctima*, és a dir, si **se li va proporcionar algun tipus de suport o acompanyament i de quin tipus**. Amb aquesta finalitat s'han identificat els següents:

A. Suport i acompanyament

- Psicològic
- Psicosocial
- Orientació jurídica
- Incidència pública
- Intermediació
- Conciliació
- Derivació a instància o organització especialitzada

B. Denúncia

- Pública (mitjans de comunicació)
- Administrativa
- Penal

7. *Quina solució s'ha donat a la situació o cas*, és a dir, si **el problema generat s'ha resolt i de quina manera**. Amb aquesta finalitat es van establir les possibilitats següents.

A. No es va resoldre

B. Continua pendent de resoldre's

C. Sí que es va resoldre, sense reparació del dany

D. Sí que es va resoldre, amb reparació del dany

- Derivada d'un acord entre les parts
- Derivada d'una sanció
- Modificació de llei, política pública, criteri, programa, etcètera.

8. *Amb quin gènere s'identifica la persona, l'edat i el districte de Barcelona* **on es va produir l'agressió, com a dades transversals comunes per identificar tota persona víctima de discriminació**. Per partir d'un paràmetre inicial comú en tots els registres d'informació, aquestes tres característiques i dades personals es consideren útils com a referència transversal per al treball inicial del primer informe.

Així, s'ha identificat algun tipus de discriminació indirecta a partir de la informació recollida per les organitzacions que integren la taula; i de les polítiques, plans, programes, anuncis i altres espais.

Cal fer constar que no totes les entitats que formen part de la Taula citades anteriorment han aportat informació per aquest informe. Les organitzacions que han aportat les dades dels incidents de discriminació són: ACATHI, Bayt al Thaqafa, Federació Ecom, Federació de Salut Mental Catalunya, Federació VEUS, Iridia, Observatori Contra l'Homofòbia, SOS Racisme Catalunya i Unió Romaní (Nakeramos).

Finalment, és important destacar que aquesta metodologia ha estat desenvolupada i dissenyada a partir dels esforços i tenint en compte els mètodes de treball de totes les organitzacions que hi participen, buscant homogeneïtzar de la millor manera totes elles en ser aquest informe el primer exercici que amb aquestes característiques i fins es fa a Barcelona.

4. La infradenúncia: una realitat a superar

La informació que es recull en aquest informe no inclou les situacions de les quals no s'han pogut assabentar els integrants de la Taula d'entitats. La informació total pot ser només indicativa d'una part de les situacions de discriminació que s'han presentat a Barcelona durant l'any 2018, però no de totes.

A més, cal tenir en compte que **no totes les situacions de discriminació s'acaben reportant a autoritats públiques o entitats de la ciutat**, sinó que hi ha un alt percentatge en què la víctima no denuncia. Sembla de sentit comú poder afirmar que en una ciutat de més d'un milió i mig de persones, on la diversitat i el conflicto es poden trovar a cada cantonada, els 265 casos denunciats i recollits pels serveis d'atenció és una xifra raonablement baixa.

Per fer-se una idea del que significa la infradenúncia en les dades de discriminació, ens podem fixar en la darrera Enquesta sobre minories i discriminació de l'Agència de Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA, per les sigles en anglès) del 2017.[9] En aquesta enquesta, la gran majoria (90%) de les persones enquestades a qui es va preguntar sobre l'incident més recent d'assetjament motivat per l'odi van indicar que no van informar de l'incident ni a la policia ni a cap altra organització o servei.

Tal com recull el "Manual pràctic per al investigació i enjudiciament de delictes d'odi i discriminació" —dirigit pel Fiscal especialitzat en Delictes d'Odi Miguel Ángel Aguilar[10]— en moltes ocasions l'incident de discriminació no es denuncia per alguna de les causes següents:

- La **discriminació com una vivència quotidiana** i normalitzada. Moltes persones han conviscut amb situacions de discriminació fins al punt d'acabar normalitzant aquestes actituds en les seves vides.

- La creença que **la denúncia no servirà per a res**. Moltes víctimes no tenen confiança que les forces de seguretat o el funcionariat de justícia emprenguin les investigacions o accions legals per respondre a les seves denúncies.

- **Desconfiança o por en la policia**. Les víctimes que pertanyen a un grup que històricament ha estat subjecte a l'assetjament, la violència o la desprotecció per part de l'Estat, a vegades eviten qualsevol tipus de contacte amb els i les agents dels cossos de policia.

- Víctimes estrangeres que no tenen **permís de residència**. Difícilment s'acostaran a una comissaria a denunciar una situació de discriminació, davant del temor d'una probable obertura d'un expedient d'expulsió. En aquest sentit, la Fiscalia Provincial de Barcelona, en la seva Memòria de l'any 2014, proposa una reforma de la Llei Orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i deures dels estrangers a Espanya, que permeti a les persones en situació irregular a Espanya víctimes de delictes de discriminació, quedar exemptes de la responsabilitat administrativa i evitar l'expulsió a condició de denunciar a les persones autores o cooperadores d'aquest delicte.

- **Por a represàlies**. Moltes persones temen que, si denuncien un delicte, les persones que en són responsables puguin prendre represàlies contra elles, la seva família o membres de la comunitat a la qual pertanyen. Aquest temor augmenta en aquells casos en què les persones agressores pertanyen a un grup organitzat caracteritzat per les seves posicions de violència.

9. Segona Enquesta de minories i discriminació a la Unió Europea. Resultats principals (en anglès). Agència Europea de Drets Fonamentals, 2017. Disponible a: https://bit.ly/2GZvSD4

10. Manual pràctic per al investigació i enjudiciament de delictes d'odi i discriminació. Dirigit pel Fiscal especialitzat en Delictes d'Odi Miguel Ángel Aguilar. Pág. 68 i ss.

- **Extrema vulnerabilitat de certs perfils** de víctimes. Moltes víctimes no denuncien perquè la seva situació personal, social o econòmica les situa en un pla d'absoluta exclusió social i extrema vulnerabilitat. Per exemple, persones sense llar, en molts casos amb problemes de salut física o mental i sense el suport familiar o social.

- **Falta de coneixement de la llei** i del funcionament del sistema judicial. És freqüent que moltes de les víctimes de delictes d'odi i discriminació desconeguin on, com i quan denunciar. En el cas de la islamofòbia, moltes són d'origen estranger, i poden tenir dificultats per entendre i/o parlar les llengües oficials.

- **Vergonya**. Algunes víctimes es senten avergonyides després de ser víctimes d'un delicte d'odi, arribant a culpabilitzar-se, ja que són victimitzades per la seva identitat.

- **Negació**. Amb l'objectiu de fer front al trauma patit per la comissió d'un delicte d'odi algunes víctimes neguen o minimitzen l'impacte i la gravetat del delicte.

Davant d'aquesta situació es considera important visibilitzar la feina dels serveis d'atenció a víctimes de discriminació de la ciutat. Aquest mateix informe té com a vocació aportar llum a la qüestió i contribuir a reafirmar el treball per a la garantia de drets, així com acompanyar l'apoderament de la ciutadania en la denúncia de qualsevol discriminació.

5. La situació de la discriminació a Barcelona

Aquesta secció descriu els resultats principals de les dades del 2018, obtinguts per les entitats i facilitats el mes de gener del 2019.

5.1. Dades bàsiques

Per començar, presentem algunes dades bàsiques de la situació de la discriminació a Barcelona el 2018, partint dels casos recollits per les entitats.

SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ 1

Home de 31 anys que acudeix a l'entitat perquè és víctima d'una discriminació pel seu país d'origen. Es tracta d'una persona que es troba en situació de refugi a qui recentment li han deixat dos cartells a la porta del seu domicili. Els cartells mostren rebuig i insults cap a les persones d'ètnia africana.
En una primera acollida a la víctima, es facilita un suport emocional i es busca un espai de confiança i confidencialitat perquè pugui relatar els fets de la manera més serena possible.
A través d'una primera entrevista es recullen dades objectives dels fets i dades subjectives per tal de treballar des d'una vessant jurídica i psicosocial. També se li ofereix orientació per tal de buscar proves referents a l'autoria dels fets viscuts.
Des de la vessant jurídica se li ofereix una cita amb el servei jurídic per tal de veure la viabilitat de denúncia i se li dona suport en la redacció de l'escrit de la denúncia penal que haurà de presentar a comissaria o jutjats. Des del servei es realitza un seguiment en referencia a la denúncia i el recorregut jurídic.
En les entrevistes de seguiment es comprova que hi ha una bona gestió de l'afectació personal dels fets discriminatoris i l'apoderament personal per canalitzar certs comentaris racistes que es pot trobar.

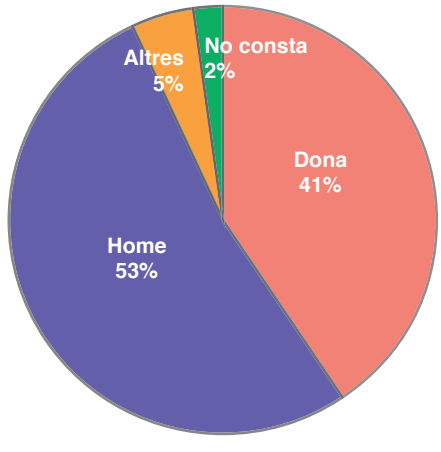
Taula 1. Discriminació i gènere

Gènere	Situacions	%
Dona	108	40,75
Home	141	53,21
Altres	14	5,28
No consta	2	0,75
Total	**265**	**100**

Taula 2. Discriminació i edat

Edat	Situacions	%
0-17	7	2,64
18-25	37	13,96
26-34	56	21,13
35-50	84	31,70
51-64	25	9,43
+65	8	3,02
No consta	48	18,11
Total	**265**	**100**

Gràfic 1. Discriminació i gènere



5.2. Discriminació per districtes

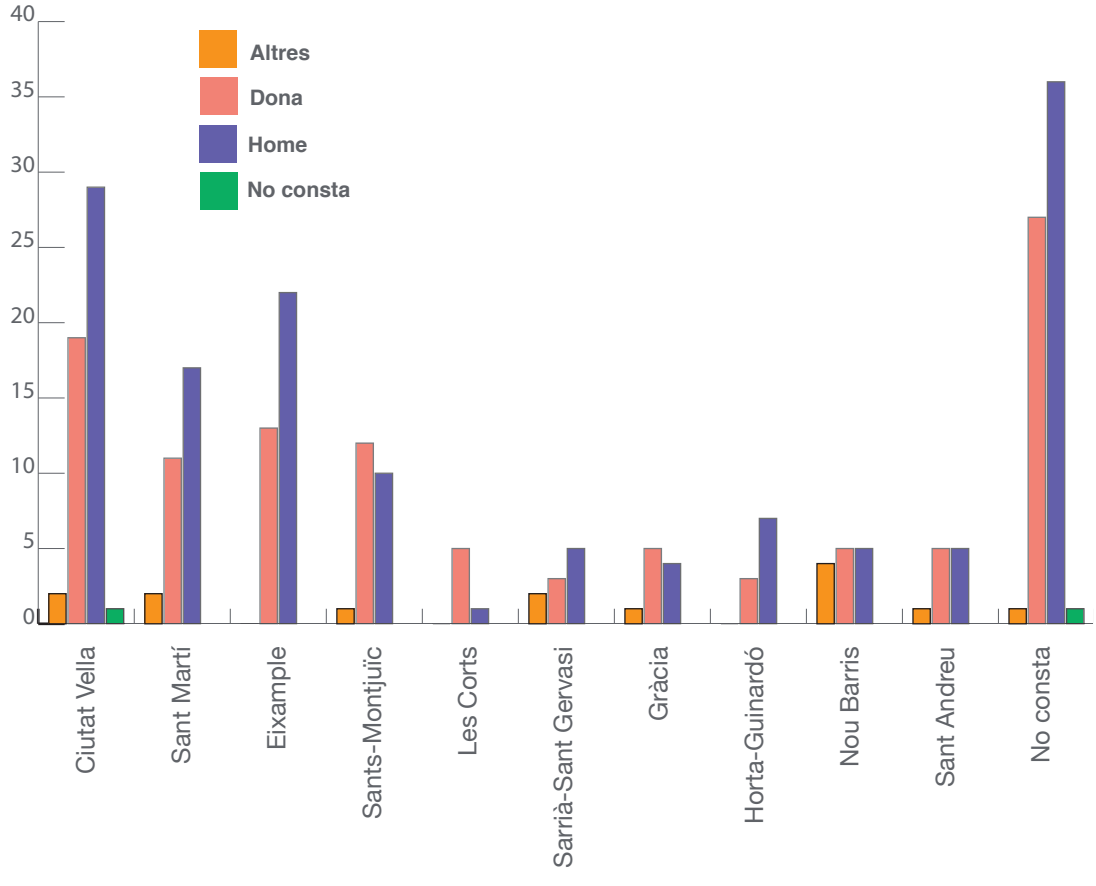
Dels **265 casos recollits**, en **141** les víctimes són **homes**, en **108** són **dones i 14** entren dins de la categoria "**Altres**"; aquesta categoria engloba organitzacions o entitats de la ciutat que han denunciat una situació de discriminació així com persones de gènere fluid. D'aquesta manera, els homes representen el 53% del total i les dones, el 40%.

Entre les persones que han anat als serveis d'atenció de víctimes, el 31% del total tenen entre 35 i 50 anys, i el 21% en tenen entre 26 i 34. En gairebé 50 casos les entitats no han recollit l'edat de la persona i per això es classifiquen com "No consta"

Taula 3. Discriminació per districtes

Districte	Situacions	%
1 Ciutat Vella	51	19,25
2 L'Eixample	35	11,32
3 Sants-Montjuïc	23	13,21
4 Les Corts	6	8,68
5 Sarrià-Sant Gervasi	10	2,26
6 Gràcia	10	3,77
7 Horta-Guinardó	10	3,77
8 Nou Barris	14	3,77
9 Sant Andreu	11	5,28
10 Sant Martí	30	4,15
No consta	65	24,53
Total	**265**	**100**

Gràfic 2. Discriminació per districte i gènere



5.3. Qui i on es discrimina

En relació amb el districte on s'ha produït la discriminació, el **19% de casos** ha tingut lloc a **Ciutat Vella** i el **12%**, a l'**Eixample**. El districte on menys incidents de discriminació s'han reportat és les Corts, on se n'han registrat el 2%. Quan no consta el districte de l'incident és perquè s'ha produït en diversos indrets de la ciutat o perquè les entitats no han registrat aquesta dada.

Taula 4. Qui discrimina

Qui discrimina	Situacions	%
Administració pública	79	29,81
Cossos de seguretat	19	7,17
Particular/empresa	166	62,64
No consta	1	0,68
Total	**265**	**100**

Pel que fa a **qui discrimina**, en la majoria de casos **es tracta d'una empresa o un particular, seguits per l'Administració pública i els cossos de seguretat**. En l'apartat dels motius de discriminació, s'explicarà aquesta dada amb més detall. S'entén per instal·lacions privades d'accés condicionat a prerequisits aquelles instal·lacions de titularitat privada on el seu accés pot estar sotmès a pertinença, és a dir, en moltes ocasions es requerirà ser soci i/o pagar alguna quota. Per contra, quan parlem d'instal·lacions privades d'accés públic les descrivim com aquelles obertes a la generalitat de la ciutadania.

SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ 2

La persona afectada és una dona d'origen pakistanès que treballa com a traductora per a una empresa municipal realitzant traduccions d'urdú. En finalitzar una de les traduccions, una usuària del servei es dirigeix a ella a través d'insults i amenaces les quals acaben amb una agressió física.
Acudeix a l'entitat i se l'orienta a dirigir-se al Centre d'Atenció Primària (CAP) per sol·licitar una revisió i informe mèdic sobre els fets i, a la comissaria per interposar denúncia.
La persona afectada acut al servei amb una afectació psicològica important, tenint en compte que els fets són molt recents.
Es realitza una exploració inicial dels recursos amb què compta, tant a nivell personal com social i, s'exploren les possibles xarxes de suport, oferint un acompanyament des de la vessant educativa i psicosocial.
En aquest cas, també s'ofereix una orientació jurídica sobre el recorregut que tindrà la denúncia i es realitza un estudi per valorar les possibles vies d'actuació des del servei, valorant la personació de l'Administració Pública en el procés penal com una via de reivindicació de drets.
A data de tancament d'aquest informe es continua acompanyant la interessada, orientant-la en el cas plantejat i oferint informació sobre el procés, pendent de resolució judicial.

Taula 5. On es discrimina

	On es discrimina	Situacions	%
Privats	Instal·lacions privades d'accés condicionat a prerequisits	49	18,49
	Cases, pisos i habitatges	23	
	Centres de lleure	10	
	Centres escolars, hospitalaris i esportius	9	
	Sales de concerts i conferències i pavellons	2	
	No és aplicable	5	
	Instal·lacions privades d'accés públic	63	23,77
	Estacions de transport	4	
	Mercats	5	
	Museus i sales d'exposicions	2	
	Oficines d'atenció i serveis	24	
	No és aplicable	3	
	Hotels, albergs i centres d'acollida	1	
	Restaurants, bars i altres centres de lleure	24	
	Serveis en línia i telefònics	3	1,13
	No consta	7	2,64
Públics	Carrers, parcs, platges i places	51	19,25
	Instal·lacions públiques	79	29,81
	Albergs o centres d'acollida	3	
	Biblioteques, museus i sales d'exposicions	1	
	Centres esportius, culturals i socials	6	
	Centres hospitalaris	12	
	Dependències policials	5	
	Estacions de transport o mitjans de transport	27	
	Oficines d'atenció al públic i jutjats	11	
	No és aplicable	3	
	Centres penitenciaris o de detenció	1	
	Centres escolars i altres centres formatius	10	
	No consta	10	3,77
Altres	Altres	2	0,75
	Continguts de lleis i polítiques, i anuncis	2	0,75
	No consta	1	0,38
	Total	**265**	**100**

5.4. Drets vulnerats

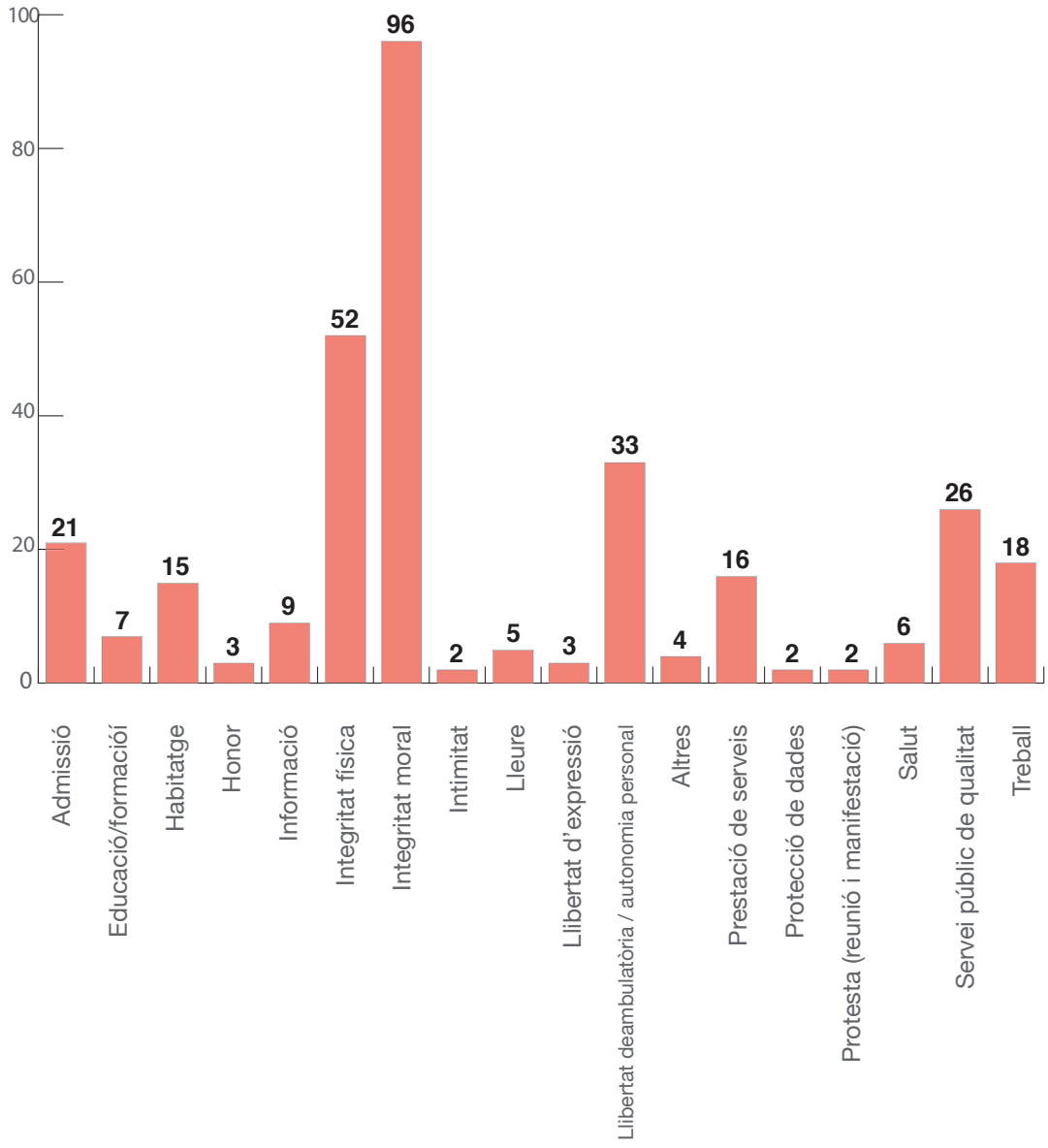
Aproximadament la meitat de casos de discriminació es van donar **en llocs públics i l'altra meitat en llocs privats**. Dins de les instal·lacions privades, destaquen els casos que han ocorregut en restaurants, bars i centres de lleure, oficines d'atenció i serveis (amb 24 casos, que correspon a un 9% dels incidents) i en cases, pisos i habitatges (amb 23 casos, que correspon a un 8% dels incidents). I pel que fa als llocs públics, els incidents han tingut lloc en carrers, parcs, platges o places (amb 51 casos, que correspon a un 19% dels incidents), en estacions de transport o en els mitjans de transport mateix (amb 27 casos, que correspon a un 10%delsincidents), i en centres hospitalaris (amb 12 casos, que correspon a un 4% dels incidents).

Taula 6. Drets vulnerats

Drets	Número de vulneracions	%
Admissió	21	6,56%
Educació/ formació	7	2,19%
Habitatge	15	4,69%
Honor	3	0,94%
Informació	9	2,81%
Integritat física	52	16,25%
Integritat moral	96	30,00%
Intimitat	2	0,63%
Oci	5	1,56%
Llibertat d'expressió	3	0,94%
Llibertat deambulatòria / autonomia personal	33	10,31%
Prestació de serveis	16	5,00%
Protecció de dades	2	0,63%
Protesta (reunió i manifestació)	2	0,63%
Salut	6	1,88%
Servei públic de qualitat	26	8,13%
Treball	18	5,63%
Altres	4	1,25%
Total	**320**	**100%**

Respecte a l'anàlisi del dret vulnerat, cal aclarir que cada incident pot vulnerar més d'un dret (a la taula veiem que es registren divuit tipus de drets que es poden vulnerar). Així doncs, encara que l'estudi inclou 265 incidents, en molts casos s'ha vulnerat més d'un dret; per aquesta raó es preveu **un total de 320 casos de vulneració d'un dret**.

Gràfic 3. Drets vulnerats



Així, en gairebé un terç d'aquests casos **s'ha vulnerat el dret a la integritat moral**, mentre que en gairebé **mig centenar** s'ha vulnerat el dret a la **integritat física**. En moltes de les ocasions on s'ha vulnerat el dret a la integritat física, també s'ha vulnerat el dret a la integritat moral. A més, 16 vegades s'ha vulnerat el dret a la prestació de serveis i en 21 casos s'ha vist afectat el dret d'admissió. Cal tenir en compte que la prestació de serveis es diferencia del servei públic de qualitat perquè en aquest últim és l'administració pública la que dóna el servei mentre que en el la prestació de serveis és un particular.

Arran d'això, és oportú posar **el focus en la interseccionalitat** que poden presentar els incidents de discriminació. **Un mateix incident de discriminació pot compor-**

tar o venir donat per opressions diferents. És a dir, una persona pot ser discriminada per motius diferents: per exemple, per ser dona i ser estrangera, o lesbiana i estrangera. I això pot també pot comportar la violació de diversos drets. Tenint en compte la interseccionalitat, es posa de manifest com les categories socials generen opressions i privilegis molt dispars en entrecreuar-se entre si. I això està relacionat amb la discriminació múltiple en què es presenten o interactuen diversos motius de discriminació. No equival a la suma de totes les causes de discriminació sinó més aviat a la interacció d'aquestes discriminacions en cada persona o grup social, les quals reflecteixen les diverses estructures de poder que hi ha a la societat. Per això, en els darrers anys s'ha encunyat el terme *interseccionalitat*, que descriu el procés d'anàlisi de la interacció simultània de les diverses discriminacions que pot patir una persona.

SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ 3

"A la feina. Ha sigut el fet d'explicar el meu trastorn i que em fessin fora. Repetides vegades...
Quan vaig estar a l'hospital, mai em van escoltar, mai em van preguntar què estava escoltant jo, no van intentar indagar en això. Estaves mirant a la paret set dies, t'inflaven de medicació i després quan ja et veien una mica més tal, cap a casa.
La meva experiència no va ser que hi hagués una comprensió.
I el fet que estiguis com obligat a prendre les pastilles perquè si no segueixes el tractament et treuen dels programes. I bé, perds tu, no? Perds molts drets si no prens la medicació...
El tracte a la residència és molt impersonal i els drets són reduïts al mínim. La residència és una extensió del psiquiàtric, en poques paraules. Les possibilitats de recuperació en una residència... Jo conec pocs companys dels que he vist a la residència que hagin sortit amb possibilitats de portar una vida normalitzada pel mateix mal tracte que els donen. Un tracte molt dependent i gens personalitzat. Per això, l'únic alliberament que vaig tenir va ser sortir de la residència."

Taula 7. Dret vulnerat per àmbit i lloc

		Àmbit i lloc								
		Carrers, parcs, platges i places	Contingut de lleis, polítiques i anuncis	Instal·lacions privades d'accés condicionat a prerequisits	Instal·lacions privades d'accés públic	Instal·lacions públiques	No consta	Serveis en línia i telefònics	No és aplicable	Total
Dret Vulnerat	Admissió	1		4	14	2				21
	Educació/ formació			1		5	1			7
	Habitatge	1		8	1		5			15
	Honor			1	2					3
	Informació	2		1	3	2		1		9
	Integritat física	19		8	7	17		1		52
	Integritat moral	23		16	27	28	1	1		96
	Intimitat	1		1						2
	Oci	1		2		2				5
	Llibertat deambulatò-ria / autono-mia personal	10		5	4	6	7		1	33
	Llibertat d'expressió				1	2				3
	Altres			1		3				4
	Prestació de serveis	1		1	7	6	1			16
	Protecció de dades				1	1				2
	Protesta (reunió i manifesta-ció)	1	1							2
	Salut		1			5				6
	Servei públic de qualitat	2			2	20	1	1		26
	Treball			5	7	2	3	1		18
	Total	**62**	**2**	**54**	**76**	**101**	**19**	**5**	**1**	**320**

Taula 8. Dret vulnerat i gènere

Dret vulnerat	Dona	Home	Altres	No consta	Total
Admissió	7	11	3		21
Educació/formació	3	1	3		7
Habitatge	5	7	2	1	15
Honor	1	2			3
Informació	2	6	1		9
Integritat física	18	32	2		52
Integritat moral	44	50	2		96
Intimitat		2			2
Oci	1	3	1		5
Llibertat deambulatòria / autonomia personal	16	16		1	33
Llibertat d'expressió	2	1			3
Prestació de serveis	5	8	2	1	16
Protecció de dades	1	1			2
Protesta (reunió i manifestació)		2			2
Salut	2	4			6
Servei públic de qualitat	4	21		1	26
Treball	9	9			18
Altres	2	2			4
Total	**122**	**178**	**16**	**4**	**320**

Taula 9. Dret vulnerat i edat

Dret vulnerat	0-17	18-25	26-34	35-50	51-64	+65	No consta	Total
Admissió		1	4	10			6	21
Educació/formació	3	1	1	1			1	7
Habitatge		3	3	2		1	6	15
Honor	1		1	1				3
Informació		1	2	4			2	9
Integritat física		13	14	17	3	1	4	52
Integritat moral	2	11	21	34	12	4	12	96
Intimitat		2						2
Oci				1	1		3	5
Llibertat deambulatòria / autonomia personal	1	9	4	7	5		7	33
Llibertat d'expressió			1	2				3
Prestació de serveis	1	1	4	5	1		4	16
Protecció de dades				1	1			2
Protesta (reunió i manifestació)						1	1	2
Salut		2		2	2			6
Servei públic de qualitat		7	7	6	3		3	26
Treball			4	7	1	1	5	18
Altres				3	1			4
Total	**8**	**51**	**66**	**103**	**30**	**8**	**54**	**320**

Pel que fa al dret vulnerat en relació a l'edat observem que la franja d'edat de 35 a 50 anys és on es presenten més casos de drets vulnerats. De fet, amb més de 100 vulneracions de drets representen casi el doble de les vulneracions de drets en la franja d'edat d'entre el 18 i 25 anys. Destaca de nou els casos de vulneració del dret a la integritat moral i física. Trobem 34 vegades on s'ha vulnerat el dret a la integritat moral en la franja d'edat de de 35 a 50 anys i 17 vegades la integritat física.

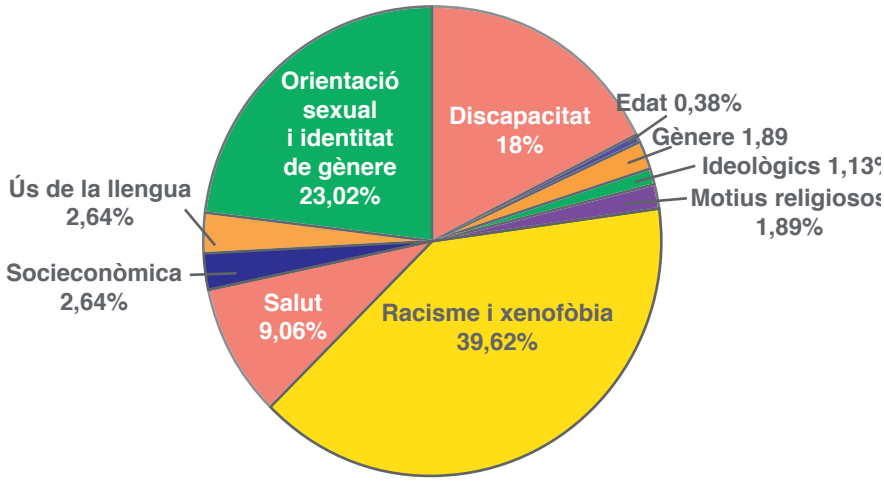
5.5. Motius de discriminació

Taula 10. Motius de discriminació

Motius de discriminació	Situacions	%
Discapacitat	47	17,74
Edat	1	0,38
Gènere	5	1,89
Ideològics	3	1,13
Motius religiosos	5	1,89
Racisme i xenofòbia	105	39,62
Malaltia (salut)	24	9,06
Socioeconòmica	7	2,64
Ús de la llengua	7	2,64
Orientació sexual i identitat de gènere	61	23,02
Total general	**265**	**100**

Els quatre motius de discriminació que més al·leguen les persones que han anat a un servei d'atenció a víctimes a Barcelona són el **racisme i la xenofòbia** que és el motiu de discriminació al·legat més freqüent, amb 105 casos (40% casos). Es presenten 61 casos per **orientació sexual i identitat de gènere** (23% dels casos), el segon motiu en importància. Com a tercer motiu trobem la **discapacitat**, amb 47 casos (18% dels casos), seguit pels 24 casos on el motiu de **discriminació** ha estat la salut (9% dels casos).

Gràfic 4. Motius de discriminació



Taula 11. Motius de discriminació i edat

Motius de discriminació	0-17	18-25	26-34	35-50	51-64	+65	No consta	%	Total
Discapacitat		3	11	7	9	1	16	17,74	47
Edat				1				0,38	1
Gènere		1	1	2			1	1,89	5
Ideològics		1		1			1	1,13	3
Motius religiosos		1	1		2		1	1,89	5
Orientació sexual i identitat de gènere	1	14	16	15	7		8	23,02	61
Racisme i xenofòbia	4	14	23	42	2	5	15	39,62	105
Salut	2	3	1	10	3		5	9,06	24
Socioeconòmica			3	3		1		2,64	7
Ús de la llengua				3	2	1	1	2,64	7
Total	**7**	**37**	**56**	**84**	**25**	**8**	**48**	**100**	**265**

SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ 4

En una botiga, que pertany a una cadena comercial internacional, un agent de seguretat privada té una actitud discriminatòria i un tracte desigual amb una persona estrangera de qui sospita, sense cap fonament ni prova, que pot haver robat algun producte. De fet, el supòsit del robatori s'alimenta del prejudici que és estrangera.

La persona afectada per la situació de discriminació es posa en contacte amb el Servei d'Atenció i Denúncia per a víctimes de racisme de l'entitat; i conjuntament s'acorden les accions a realitzar. L'empresa rep l'escrit de l'entitat on s'exposen els fets i es valora la situació com un cas de **discriminació racista en un servei privat**. Aquesta és una intervenció molt recurrent del Servei: posar en coneixement de l'altre part els fets ocorreguts i obrir la possibilitat d'una correcció, canvi i/o disculpa per part seva.

En aquest cas la resposta va ser molt favorable: l'empresa va assumir i condemnar els fets, que va titllar de discriminatoris, i va demanar disculpes a la persona afectada. A més, després de verificar la discriminació i no obtenir rectificació per part de la persona empleada que havia tingut aquesta actitud i tracte desigual, va optar per acomiadar-la perquè no volia permetre conductes racistes a la seva empresa.

A continuació, veiem més detalls sobre els motius de discriminació, sobretot dels quatre que més al·leguen les persones que han anat a un servei d'atenció a víctimes a Barcelona.

Val la pena mencionar els pocs incidents en relació a la discriminació per motius de gènere, menys d'un 2%. Les discriminacions que pateixen les dones pel fet de ser-ho acostumen a ser ateses en serveis especialitzats municipals o per altres organitzacions específiques que no han participat de l'estudi, o bé es queden sense denúncia. A la vegada, les situacions de violència masclista es denuncia en instàncies policials.

Racisme i xenofòbia

Entenem per discriminació per motius de racisme aquella discriminació basada en creença i l'actitud de considerar la superioritat natural d'un grup sobre un altre, tant en l'aspecte individual com en l'institucional. Pel que fa a la discriminació basada en la xenofòbia la descrivim com aquella que sorgeix per por (irracional) a persones estrangeres o d'altres països en general.

A continuació, es presenten algunes taules amb les dades relatives a discriminacions per motius racistes i xenòfobs.

Taula 12. Racisme i xenofòbia per districte i gènere

Districte	Dona	Home	Altres	No consta	Total	%
1 Ciutat Vella	8	17	1	1	27	25,71
2 L'Eixample	2	13			15	18,10
3 Sants-Montjuïc	6	7	1		14	14,29
4 Les Corts	1				1	13,33
5 Sarrià - Sant Gervasi	1	1	1		3	0,95
6 Gràcia		2	1		3	2,86
7 Horta-Guinardó	1	3			4	2,86
8 Nou Barris	4	2	4		10	3,81
9 Sant Andreu		1	1		2	9,52
10 Sant Martí	5	13	1		19	1,90
No consta	3	4			7	6,67
Total	**31**	**63**	**10**	**1**	**105**	**100**

Els **districtes que més casos** de racisme i xenofòbia acumulen són **Ciutat Vella, Sant Martí i l'Eixample**. Una quarta part de les discriminacions per temes de racisme i xenofòbia passa a Ciutat Vella. Això pot ser pel fet que la majoria de la població estrangera que viu a la ciutat ho fa en aquest districte, segons les dades del Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona.

Taula 13. Racisme i xenofòbia i agent de discriminació

Qui discrimina	Total	%
Administració pública	19	18,10
Autonòmica	3	2,86
Estatal	2	1,90
Local	14	13,33
Cossos de seguretat	15	14,29
Autonòmics	5	4,76
Estatals	2	1,90
Locals	6	5,71
No consta	2	1,90
Particulars/empresa	71	67,62
Directiu/iva	12	11,43
Entitats/associacions	1	0,95
No consta	2	1,90
Particulars	22	20,95
Seguretat privada	17	16,19
Treballador/a	17	16,19
Total	**105**	**100**

En més del **60% dels casos**, els agents de discriminació han estat **empreses o particulars** i hi destaquen els casos que han tingut lloc entre particulars. És important ressaltar que, de manera majoritària, els incidents per motius racistes o xenòfobs passen entre particulars, concretament un 20%. Tot i així els 17 casos on l'agent de discriminació és la seguretat provada o un altre treballador de l'empresa no son un número menor.

Taula 14. Racisme i xenofòbia i àmbit i lloc

Àmbit i lloc	Total	%
Privats	54	51,43
Instal·lacions privades d'accés condicionat a prerequisits	15	14,29
Cases, pisos i habitatges	5	
Centres de lleure	5	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	2	
Sales de concerts i conferències i pavellons	1	
No és aplicable	2	
Instal·lacions privades d'accés públic	34	32,38
Estacions de transport	2	
Mercats	4	
Museus i sales d'exposicions	1	
Oficines d'atenció i serveis	12	
Restaurants, bars i altres centres de lleure	12	
No és aplicable	3	
No consta	4	3,81
Serveis en línia i telefònics	1	0,95
Públics	50	47,62
Carrers, parcs, platges i places	22	20,95
Instal·lacions públiques	28	26,67
Centres escolars i altres centres formatius	5	
Centres esportius, culturals i socials	1	
Centres hospitalaris	1	
Centres penitenciaris o de detenció	1	
Dependències policials	2	
Estacions de transport o mitjans de transport	14	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	2	
No és aplicable	2	
No consta	1	0,95
Total	**105**	**100**

Respecte als **llocs** on s'han produït les discriminacions, més o menys es reparteixen la **meitat en instal·lacions privades i l'altra meitat en llocs públics**, concretament en carrers, parcs, platges, places, estacions o mitjans de transport.

Taula 15. Racisme i xenofòbia i drets vulnerats

Drets vulnerats	Número de vulneracions
Admissió	11
Educació/formació	2
Habitatge	5
Honor	1
Informació	3
Integritat física	22
Integritat moral	44
Intimitat	1
Oci	1
Llibertat deambulatòria / autonomia personal	9
Prestació de serveis	10
Protecció de dades	1
Protesta (reunió i manifestació)	1
Salut	1
Servei públic de qualitat	13
Treball	6
Altres	1
Total	**132**

Veiem que, en la gran majoria de casos de discriminació per motius de racisme i xenofòbia, el dret vulnerat ha estat la integritat moral, i en moltes ocasions ha estat a causa de la vulneració de la integritat física. També notem que en alguns casos el dret vulnerat ha estat més d'un (hi ha 105 casos de racisme denunciats però 132 vulneracions de drets).

Aquestes dades lliguen amb les extretes de la memòria de l'any 2017 de l'Oficina per la No Discriminació (OND), on el major nombre d'incidents de discriminació que van atendre va ser per motius racistes / xenòfobs, el que correspon al 39% del total dels seus casos.

Per acabar posem el focus en els casos de racisme contra membres de la comunitat gitana de Barcelona, se n'han registrat 9 casos. Considerant el nombre de persones gitanes a Barcelona 9 casos és una dada rellevant.

Orientació sexual i identitat de gènere

Entenem la discriminació per orientació sexual com aquella que es dóna cap a persones gays i lesbianes. Així mateix entenem la discriminació per identitat de gènere aquella que pateixen les persones trans o intersexuals. Aquestes persones que pertanyen al col·lectiu LGTBI s'aparten del que considerem la heteronormativitat. Aquest és un terme que fa referència a una societat en la qual es considera normal ser heterosexual i tota conducta que surti d'aquesta pot donar lloc a la discriminació.

Els darrers anys s'han produït grans avenços en el reconeixement de drets de les persones LGTBI i en la lluita contra la discriminació que pateix aquest col·lectiu a la nostra ciutat. No obstant això, en el nostre entorn, la LGTBIfobia es fa patent en la invisibilitat i l'estigma de les persones intersexuals; a la patologització i medicalització de la transsexualitat; en l'exclusió laboral de moltes dones trans; en la dificultat d'expressar l'afectivitat en l'espai públic; en la violència i invisibilitat que poden patir les persones grans LGTBI; en entorns laborals poc respectuosos amb les persones LGTBI i en l'àmbit escolar.

A continuació es presenten algunes dades relatives a discriminacions per motius d'orientació sexual i identitat de gènere.

Taula 16. Orientació sexual i identitat de gènere per districte i gènere

	Dones	Home	Altres	Total	%
Districte					
Ciutat Vella	3	7	1	11	18,03
L'Eixample	3	4		7	6,56
Sants-Montjuïc	3	1		4	11,48
Les Corts	2	1		3	6,56
Sarrià - Sant Gervasi	1	3		4	4,92
Gràcia	2	1		3	6,56
Horta-Guinardó	1	3		4	4,92
Nou Barris	1			1	6,56
Sant Andreu	3	2		5	1,64
Sant Martí	1	3		4	8,20
No consta	4	10	1	15	24,59
Total	**24**	**35**	**2**	**61**	**100**

Podem contrastar aquestes dades amb les de l'informe *L'estat de la LGTBI-fòbia a Catalunya 2017* de l'Observatori contra l'Homofòbia, que reflecteixen que, dels 111 casos que van atendre el 2017, el 81,2% de les incidències per lgtbi-fòbia que va registrar aquesta entitat eren a la província de Barcelona. Si observem les dades obtingudes per la Taula d'entitats en temes de discriminació al col·lectiu LGTBI, hi ha **61 casos relatius a discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere que es van atendre el 2018**. D'aquests, **11** van tenir lloc **a Ciutat Vella i 7 a l'Eixample**.

Taula 17. Orientació sexual i identitat de gènere per àmbit i lloc

Llocs	Total	%
Carrers, parcs, platges i places	17	27,87
Instal·lacions privades d'accés condicionat a prerequisits	17	27,87
Cases, pisos i habitatges	12	
Centres de lleure	3	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	2	
Instal·lacions privades d'accés públic	10	16,39
Mercats	1	
Oficines d'atenció i serveis	2	
Restaurants, bars i altres centres de lleure	7	
Instal·lacions públiques	16	26,23
Centres escolars i altres centres formatius	2	
Centres esportius, culturals i socials	1	
Centres hospitalaris	3	
Dependències policials	2	
Estacions de transport o mitjans de transport	6	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	2	
Serveis en línia i telefònics	1	1,64
Total	**61**	**100**

SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ 5

Parella migrant acabada d'arribar a Barcelona. Van anar a una agència immobiliària per veure un pis i donen una reserva del mateix. Al dia següent quan queden per la formalització administrativa, la responsable de la immobiliària els hi diu que "prefereixen espanyols", per tant els hi torna la reserva, dins dels 15 dies següents tal i com posava a full de reserva. La parella considera que ha estat víctima d'un tracte discriminatori en l'accés al lloguer d'un habitatge.
Es fan les següents actuacions: a) es contacta amb la immobiliària, b) es fa assessorament jurídic: la proposta de contracte d'arrendament és correcte, però els motius que li diuen per no procedir a la firma són discriminatoris; la responsabilitat és del propietari ja que la Inmobiliaria parla en nom d'ell, c) contacte amb immobiliària i propietari, d) intermediació entre les parts, e) es planteja la possibilitat d'estudi jurídic per possible delicte, e) carta de disculpes del propietari i l'agència a la parella, f) es negocia una sessió formativa sobre discriminació als treballadors de l'agència, g) l'agència fa nova recerca d'habitatge per a la parella.
La llei no contempla ni permet que s'estableixin diferents requisits segons l'origen. Algunes immobiliàries sembla que fan llistes d'habitatges per nadius i per estrangers. També és important poder fer "testings" amb les agències immobiliàries i així constatar aquestes possibles discriminacions. Es pot denunciar i s'anima a fer-ho des de les entitats.

Els llocs on més es dona aquest tipus de vulneració són carrers, parcs, places i platges, així com habitatges particulars i bars, restaurants i altres locals de lleure. I l'agent principal de discriminació és una persona particular.

Taula 18. Orientació sexual i identitat de gènere i dret vulnerat

Dret vulnerat	Situacions
Admissió	5
Habitatge	3
Honor	1
Integritat física	23
Integritat moral	30
Intimitat	1
Llibertat deambulatòria / autonomia personal	2
Llibertat d'expressió	1
Prestació de serveis	1
Salut	2
Treball	2
Total	**71**

La integritat moral i la integritat física continuen sent els drets més vulnerats en casos de discriminació per motius d'orientació sexual i identitat de gènere.

Discapacitat

Per l'Organització Mundial de la Salut (OMS, 2001) "discapacitat és qualsevol alteració en la capacitat d'actuació i participació de la persona, originada per una deficiència, que representa una desviació de la "norma" generalment acceptada en relació a l'estat biomèdic del cos i les seves funcions. Les deficiències poden ser temporals o permanents, progressives, regressives o estàtiques i no tenen relació causal ni amb la seva etiologia ni en la seva forma de desenvolupar-se."

Pel que fa a les persones amb un grau de discapacitat segons el Departament d'Estadística de l'Ajuntament de Barcelona al 2016 vivien a la ciutat 132.133 persones, que tenien algun grau de discapacitat reconegut, és a dir al voltant de 8,25% de la població. Sovint, les persones amb discapacitat física tenen dificultats per exercir els seus drets, i això pot ser per causes laborals, econòmiques, socials i de l'actitud d'altres persones. Entre aquestes situacions que no permeten a les persones amb discapacitat gaudir plenament dels seus drets podem citar les agressions físiques o psíquiques, els danys a la propietat, els insults i amenaces, l'assetjament escolar o laboral, la discriminació laboral i la denegació d'un servei públic o d'una prestació professional, entre d'altres.

A continuació es presenten algunes taules amb les dades relatives a discriminacions per motius de discapacitat:

Taula 19. Tipus de discapacitat i dret vulnerat

Tipus de discapacitat i dret vulnerat	Situacions
Auditiva	1
Integritat moral	1
Física	42
Admissió	1
Educació/formació	1
Habitatge	4
Integritat moral	1
Oci	1
Llibertat deambulatòria / autonomia personal	20
Altres	1
Prestació de serveis	1
Servei públic de qualitat	6
Treball	2
Intel·lectual	5
Informació	2
Integritat moral	1
Oci	1
Prestació de serveis	1
Pluridiscapacitat	3
Admissió	1
Oci	1
No és aplicable	1
Visual	4
Llibertat deambulatòria / autonomia personal	1
Treball	1
Total general	**48**

En relació amb les dades recollides que fan referència a una **discriminació per discapacitat,** podem veure que, **dels 47 casos** que trobem, la majoria fan referència a una discapacitat física i afecten **més les dones que els homes**. La llibertat deambulatòria i l'autonomia personal és el dret més vulnerat.

Taula 20. Discapacitat i agent de discriminació

Qui discrimina	Total	%
Administració pública	28	59,57
Autonòmica	9	19,15
Estatal	2	4,26
Local	17	36,17
Particulars/empresa	19	40,43
Directiu/iva	3	6,38
Entitats/associacions	5	10,64
No consta	1	2,13
Particulars	8	17,02
Treballador/a	2	4,26
Total general	**47**	**100**

L'agent de discriminació majoritari va ser l'Administració pública i, en particular, l'Administració pública local. En concret, veiem que és casi en un 60% de vegades que el sector públic es qui discrimina. Les casi 30 situacions on apareix com a agent de discriminació l'Administració Pública no és menor.

Taula 21. Discapacitat i àmbit i lloc

Lloc on es discrimina	Total	%
Instal·lacions privades	18	38,30%
Instal·lacions privades d'accés condicionat a prerequisits	9	19,15%
Cases, pisos i habitatges	4	
Centres de lleure	2	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	3	
Instal·lacions privades d'accés públic	7	14,89%
Hotels, albergs i centres d'acollida	1	
Museus i sales d'exposicions	1	
Oficines d'atenció i serveis	4	
Restaurants, bars i altres centres de lleure	1	
No consta	2	4,26%
Públics	29	61,70%
Carrers, parcs, platges i places	7	14,89%
Instal·lacions públiques	13	27,66%
Centres escolars i altres centres formatius	1	
Centres esportius, culturals i socials	2	
Centres hospitalaris	1	
Estacions de transport o mitjans de transport	7	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	1	
No és aplicable	1	
No consta	9	19,15%
Total	**47**	**100**

SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ 6

La persona afectada és un home gai de 23 anys que treballa en un comerç i un dia una companya seva li comenta que ha sentit que la coordinadora d'equip parlava per telèfon amb l'encarregada de botiga i que aquesta li deia que "no podía trabajar con gais". La víctima ho posa en coneixement de recursos humans, on li indiquen que efectivament és sancionable, sempre que hi hagi proves del fet. En un moment donat, el noi pregunta a l'encarregada si ha dit aquesta frase i ella ho confirma i indica que no ho troba tan greu. Quan el noi li explica que és sancionable i denunciable, l'encarregada recula, indica que la frase està fora de context i que ella no té problemes amb els gais, i que, com a prova, ella ha enviat informes a recursos humans dient que està contenta amb la feina que fa aquesta persona.
L'endemà la persona afectada torna a parlar amb l'encarregada, aquesta vegada gravant la conversa que té lloc al magatzem i l'encarregada reconeix el comentari. L'actitud de l'encarregada torna ser reculant i treu importància al que considera un comentari desafortunat. La situació arriba al punt que genera ansietat a la víctima i ha d'anar a urgències on li faciliten la baixa laboral. Al cap d'uns dies rep una notificació d'acomiadament perquè es trobava en període de prova.
Donat que el període per denunciar un acomiadament improcedent va expirar, des del servei jurídic de l'entitat s'impulsa una feina conjunta amb l'àmbit LGTBI a nivell sindical i la persona afectada. Es decideix portar el cas a través de la Inspecció de Treball de la Generalitat de Catalunya i no fer una denúncia formal als Mossos d'Esquadra. El març del 2018 la Inspecció de Treball resol a favor de la víctima. La resolució obliga a tenir mesures preventives per evitar la discriminació per raó de sexe, tal com preveu la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva d'homes i dones.
Tanmateix, es treballa amb la víctima en el servei psicosocial oferint un acompanyament donada l'afectació emocional que li suposa aquesta situació.

Els llocs on més s'ha discriminat per aquesta raó han estat **estacions o mitjans de transport i oficines d'atenció i serveis**. Més del 60% del casos s'ha discriminat en l'àmbit públic. És especialment significatiu el tema del transport o mitjans de transport ja que veiem que en els desplaçaments moltes vegades diaris que han de fer les persones amb discapacitat encara hi ha barreres que disminueixen la seva autonomia.

Salut

Segons l'Organització Mundial de la Salut (OMS), «La salut és un estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament l'absència d'afeccions o malalties». (OMS, 1946).

Així mateix, la O.M.S. descriu la salut mental com la capacitat d'establir unes relacions harmonioses amb els altres, i la participació constructiva a les modificacions de l'ambient físic i social. En aquest sentit, la salut mental és la base per al benestar i funcionament efectiu d'un individu i d'una comunitat. D'aquesta manera, l'estat mental també forma part de l'avaluació de l'estat de salut de qualsevol persona. I en aquest apartat se li donarà prioritat al ser, com es veurà posteriorment, la principal discriminació per motius de salut.

La salut mental s'ha convertit en un objectiu primordial en la Unió Europea: s'estima que aproximadament un 15% de la població pateix o patirà algun trastorn mental al llarg de la seva vida. L'Enquesta de Salut de Barcelona (2011) assenyala que entre la població adulta de 15 anys o més, un 11,1% dels homes i el 16,8% de les dones presenta risc de patir trastorns mentals. L'impacte de la crisi econòmica, iniciada el 2008, i de les mesures d'austeritat sobre els determinants socials de la salut han incrementat les desigualtats socials i la pobresa entre la població de la ciutat.

A continuació es presenten algunes taules amb les dades relatives a discriminacions per motius de salut.

Taula 22. Tipus de discriminació per motiu de salut

Tipus de discriminació per salut	Dona	Home	No consta	Total	%
Mental	10	12	1	23	95,83
Serofòbia		1		1	4,17
Total	**10**	**13**	**1**	**24**	**100**

Si analitzem les dades relatives a la discriminació per motius de salut recollides per les entitats, veiem **24 casos en aquesta categoria** (12 homes, 10 dones i un cas on no consta el gènere de la persona). D'aquests, **gairebé la totalitat** afecten la **discriminació per motiu de salut mental**.

Taula 23. Discriminació per salut i agent de discriminació

Agent de discriminació	Situacions	%
Administració pública	13	54,17
autonòmica	12	50,00
estatal	1	4,17
Particulars/ empresa	11	45,83
Directiu/va	2	8,33
Entitats/ associacions	6	25,00
No consta	1	4,17
Particulars	1	4,17
Treballador/a	1	4,17
Total	**24**	**100**

Taula 24. Discriminació per salut i àmbit i lloc

Àmbit i lloc	Situacions	%
Privats	9	8,33
Instal·lacions privades d'accés condicionat a prerequisits	4	37,50
Cases, pisos i habitatges	1	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	1	
No aplica	2	
Instal·lacions privades d'accés públic	5	20,83
Estacions de transport	1	
Oficines d'atenció i serveis	3	
Restaurants, bars i altres centres d'oci	1	
Públics	13	
Instal·lacions públiques	12	54,17
Albergs o centres d'acollida	1	50,00
Centres escolars i altres centres formatius	1	
Centres hospitalaris	7	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	3	
No consta	1	
Altres	2	4,17
Total	**24**	**100**

Respecte a la discriminació per motius de salut veiem que **prima l'administració pública com a agent de discriminació l'àmbit públic com a àmbit i lloc on aquesta discriminació té lloc**. És un patró similar al que es presentava a les discriminació per discapacitat. Destaquen les discriminacions als centres hospitalaris on s'han produït 7 situacions.

Taula 25. Discriminació per motiu de salut i drets vulnerats

Dret vulnerat	Total
Educació/formació	1
Habitatge	1
Honor	1
Informació	2
Integritat física	5
Integritat moral	9
Altres	1
Prestació de serveis	2
Protecció de dades	1
Protesta (reunió i manifestació)	1
Salut	3
Servei públic de qualitat	5
Treball	6
Total	**38**

Com podem veure, entre els drets vulnerats destaca, sobretot, la **vulneració al dret a la integritat moral**. Una vegada més, les conductes vexatòries i que atempten contra la dignitat de la persona com insults o expressions humiliants son les que predominen també quan analitzem les discriminació per motius de salut. Fins a 9 vegades s'ha vulnerat el dret a la integritat moral quan es tracta de discriminacions per motius de salut, sento casi el doble del següent dret vulnerat que és la integritat física.

Cal destacar especialment la discriminació cap a les persones amb problemes de salut mental, un estigma que sovint reforcen els mitjans de comunicació. Aquesta actitud negativa té implicacions en tots els àmbits de la intervenció, com per exemple, en la manca de reconeixement de la malaltia o el retard en l'accés als serveis d'atenció i suport. D'altra banda, determinades actuacions en l'entorn públic davant d'una situació d'emergència o d'internament no desitjat poden incrementar aquest estigma.

5.6. Accions que discriminen i tipus de discriminació

Com s'ha vist anteriorment, és important tenir en compte els quatre verbs que la normativa internacional estableix com les accions que una persona pot dur a terme per discriminar. Aquests verbs ens ajuden a establir si realment ens trobem davant d'una discriminació o davant d'una vulneració de drets. Perquè sigui una discriminació, l'acció que hagi dut a terme l'agent de discriminació ha d'encaixar amb l'acció de distingir, excloure, preferir o restringir (veure Figura 2, apartat 2). A continuació es poden observar algunes taules amb encreuaments fets a partir de les accions que discriminen.

Taula 26. Accions que discriminen i dret vulnerat

Dret vulnerat	Distingir	Excloure	Preferir	Restringir	No consta	Total
Admissió	3	12		6		21
Educació/formació		4		3		7
Habitatge	3	7		5		15
Honor	1	1		1		3
Informació	1	2		6		9
Integritat física	21	6	2	20	3	52
Integritat moral	54	16	5	20	1	96
Intimitat		1		1		2
Oci		4		1		5
Llibertat deambulatòria / autonomia personal	4	18		10	1	33
Llibertat d'expressió			1	2		3
Prestació de serveis	2	6		8		16
Protecció de dades	1			1		2
Protesta (reunió i manifestació)				2		2
Salut	1	3		1	1	6
Servei públic de qualitat	3	11		12		26
Treball	4	8	1	5		18
Altres	1	1	2			4
Total	**99**	**100**	**11**	**104**	**6**	**320**

Si analitzen les accions que discriminen i la i el dret vulnerat observem que **l'acció que més predomina és la de distingir** vulnerant de manera significativa el drets a la integritat moral (en més de 50 situacions) seguit del dret a la integritat física (en 21 ocasions). Cal destacar a més que en 20 situacions s'ha restringit el gaudi del dret a la integritat física i moral. Nogensmenys crida l'atenció que l'acció de restringir sigui la més present en la vulneració de drets observant que s'ha restringit gairebé en tots els drets categoritzats al nostre informe.

Taula 27. Accions que discriminen i motius de discriminació

Motius de discriminació	Distingir	Excloure	Preferir	Restringir	No consta	Total	%
Discapacitat	5	30	1	11		47	17,74
Edat		1				1	0,38
Gènere		2	1	2		5	1,89
Ideològics	1	1	1			3	1,13
Motius religiosos	1	1	1	2		5	1,89
Orientació sexual i identitat de gènere	32	15		13	1	61	23,02
Racisme i xenofòbia	35	26	5	36	3	105	39,62
Salut	6	9		9		24	9,06
Socioeconòmica	2			5		7	2,64
Ús de la llengua	2			5		7	2,64
Total	**84**	**85**	**9**	**83**	**4**	**265**	**100**

En aquesta gràfica observem que en **35 situacions s'ha distingit quan el motiu de discriminació és racisme i xenofòbia**. També destaca les 30 situacions on s'ha exclòs a la persona del gaudi del dret quan el motiu de discriminació era la discapacitat d'aquesta persona.

Taula 28. Accions que discriminen i agents de discriminació

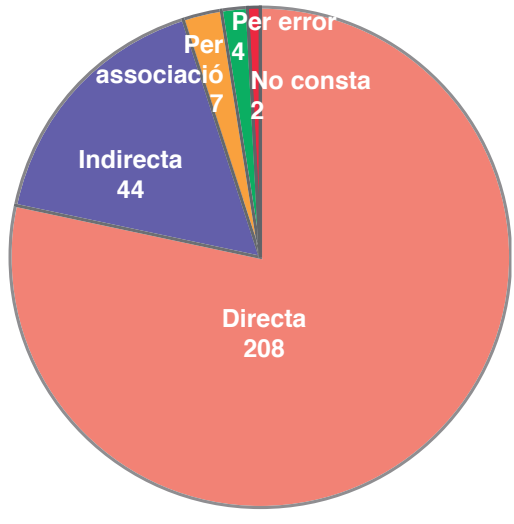
Qui discrimina	Distingir	Excloure	Preferir	Restringir	No consta	Total	%
Administració pública	15	36	2	25	1	79	29
Cossos de seguretat	7	3		8	1	19	7,17
Particular/empresa	62	45	7	50	2	166	62,64
No consta		1				1	0,38
Total	**84**	**85**	**9**	**83**	**4**	**265**	**100**

Finalment, veiem que en més de 60 ocasions els particulars o les empreses donen un tracte diferent a una persona respecte d'una altra o altres davant d'una mateixa situació (distingir). **Tampoc és gens insignificant les 50 situacions on els particulars no han distingit sinó que han restringit el gaudi d'un dret.**

Taula 29. Tipus de discriminació

Tipus de discriminació	Situacions	%
Directa	208	78,49
Indirecta	44	16,60
Per associació	7	0,75
Per error	4	2,64
No consta	2	1,51
Total	**265**	**100**

Gràfic 5. Tipus de discriminació



De la taula i el gràfic anterior observem que **en més del 75% dels casos la discriminació que s'ha donat és una discriminació directe enfront del 17% de situacions on la discriminació ha estat indirecte**. És rellevant senyalar que tot i no ser un percentatge tan gran és important estar alerta de la discriminació indirecte per ser aquella que és més difícil de detectar i moltes vegades prové de l'administració pública.

5.7. Tipus d'atenció

Respecte al tipus d'actuacions que han ofert les entitats davant els casos atesos i a la solució donada en el cas concret, **s'ha ofert suport i acompanyament, sobretot en orientació jurídica i suport psicosocial**. També **en 30 ocasions hi ha hagut denúncies amb acompanyament administratiu o penal**. S'ha de destacar que en aquest apartat la paraula denúncia s'entén en el seu sentit jurídic, i.e., una denúncia administrativa o davant d'un tribunal.

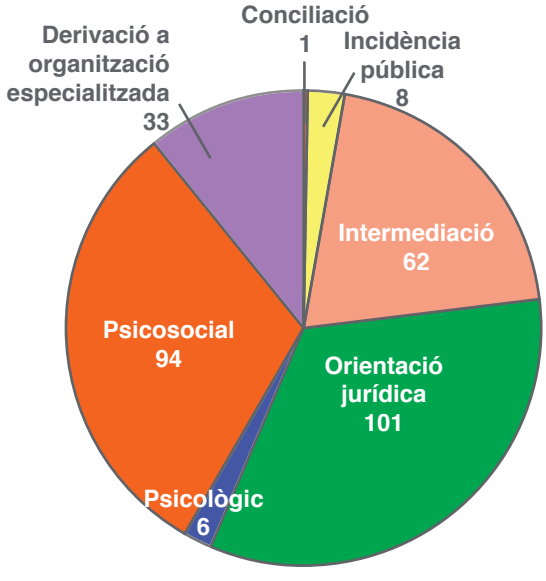
Taula 30. Actuacions de les entitats

Actuacions de les entitats	Situacions	%
Denúncia	30	8,96
Administrativa	9	2,69
No consta	2	0,60
Penal	19	5,67
Suport i acompanyament	305	91,04
Conciliació	1	0,30
Incidència pública	8	2,39
Intermediació	62	18,51
Orientació jurídica	101	30,15
Psicològic	6	1,79
Psicosocial	94	28,06
Derivació a organització especialitzada	33	9,85
Total	**335**	**100**

En moltes ocasions s'ha proporcionat més d'una atenció per abordar el mateix cas; això es deu al fet que les entitats volen donar resposta d'una manera holística oferint una resposta múltiple a les necessitats de la víctima. Així, encara que **s'han atès 265 casos, el nombre d'actuacions és de més de 300**. Tanmateix,

cal esmentar que, d'aquests casos, al voltant de 100 continuen pendents de solució. Com s'ha esmentat abans, estem parlant de casos del 2018 i, en la data de tancament d'aquest informe, al començament del 2019, hi ha molts casos en els quals les entitats encara hi treballen.

Gràfic 6. Tipus de suport i acompanyament



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ 7

"M'agradaria compartir amb vosaltres que durant tota la meva vida, des de diferents àmbits, he patit discriminacions associades a la discapacitat i que sempre he intentat defensar els meus drets i deixar una queixa quan he sentit que algun dret se m'ha vulnerat.

Us podria explicar situacions complicades que he viscut, per exemple, a l'escola, on m'he adonat que moltes solucions no passen per un tema econòmic, sinó per una voluntat i una actitud de voler fer bé les coses. És important que siguem conscients de que hi ha situacions que no es poden tolerar, que no les hem d'interioritzar i normalitzar-les. En la meva primera escola, per exemple, no era "normal" que a mi em tractessin diferent per tenir una discapacitat. Això és discriminació i s'ha de denunciar!

El que ens passa moltes vegades és que no sabem ni com fer-ho ni on fer-ho. És molt important, per tant, saber on "picar a la porta" i per això les entitats de persones amb discapacitat són tan importants, perquè ens poden ajudar a marcar una estratègia i a contactar amb els organismes (públics i privats) als que podem fer arribar la nostra queixa o denúncia. També és molt important que altres persones que han patit situacions de vulneració t'expliquin la seva experiència i t'ajudin a iniciar el teu procés de defensa dels teus drets.

En ocasions ens podem sentir insegures, pensar que el denunciar no servirà de res, però jo us dic que funciona, malgrat que el procés sigui llarg, malgrat que la resposta sigui NO, ja hi ha alguna cosa que ha canviat. Ha canviat en tu perquè has estat capaç de fer-te càrrec del problema i d'intentar buscar solucions i ha canviat perquè potser és el primer pas perquè altres persones també denunciïn i que junts aconseguim canviar les coses.

En matèria d'accessibilitat ens passa molt. Per exemple, fa poc vaig visitar la Sagrada Família i em vaig quedar molt sorpresa perquè, us llegeixo textualment, "Per raons de seguretat, les persones que tenen la mobilitat reduïda no poden visitar les torres de la Sagrada Família". Per tant, jo em pregunto, de veritat no hi ha cap manera de que les persones amb diferents necessitats podem gaudir de la mateixa manera que la resta de la ciutadania d'espais d'interès cultural com aquest? De veritat no hi ha cap manera de fer-ho?"

6. Conclusions

Les dades descrites anteriorment ens ofereixen una primera fotografia sobre la discriminació a Barcelona i ens permeten extreure les següents conclusions.

1. **La discriminació continua present a la ciutat de Barcelona**: s'hi han **reportat 265 casos** de discriminació l'any 2018. Tot i això, aquests només són els casos reportats a les entitats que configuren la Taula d'entitats, però es calcula que se'n produeixen d'altres que, per raons diverses, no es denuncien. Per aquest motiu, aquest nombre de casos no és menor i és significatiu com a punt de referència per als informes que s'hauran d'elaborar els anys vinents. Aquest encara és un tema en què cal que treballin conjuntament administracions i entitats.

2. **Els homes denuncien més que les dones** (en general homes de 35 a 50 anys). Tot i que, en el global, el 40% de les denúncies les van presentar dones, aquesta xifra no és generalitzable, ja que, per exemple, quan la denúncia és per racisme i xenofòbia, els homes han denunciat gairebé el doble de casos que les dones.

3. **Al districte de Ciutat Vella és on es donen més incidents de discriminació**. És important destacar que aquest districte també és on s'ubiquen la majoria de les entitats que han recollit les dades per a aquest informe; així doncs, la proximitat geogràfica de les entitats pot produir una lleugera sobrerepresentació d'incidents respecte a altres barris i districtes.

4. **Les empreses o els particulars van ser els principals agents de discriminació** amb més del 60% dels casos reportats l'any 2018. Malgrat això, és evident que també és significativa la xifra reportada d'**incidents de discriminació** per part de treballadors i treballadores **de l'Administració pública** (destaquen casos en centres hospitalaris i transports o estacions de transport) o per part dels cossos de seguretat: en concret, el 30% han estat per part de l'Administració pública, sense incloure els cossos de seguretat locals, autonòmics i estatals.

5. **Els indrets en els quals tenen lloc els incidents de discriminació són d'àmbit públic i privat gairebé per igual**. Es pot apreciar la varietat de llocs on pot tenir lloc un incident de discriminació, tot i que és cert que la majoria dels casos reportats s'han produït en el que anomenem *espai públic*, és a dir, en espais oberts urbans on la ciutadania transita, juga, passeja i gaudeix de la ciutat. Són espais on la ciutadania ha de reivindicar els seus drets perquè estiguin lliures de discriminació.

6. **El racisme i la xenofòbia destaquen com a primer motiu de discriminació a la ciutat**. Se'n donen casos, sobretot, a Ciutat Vella i especialment en llocs públics oberts, com ara estacions de transport o transports públics, i en oficines d'atenció i serveis. També hi ha una relació clara entre la discriminació per motius racistes i xenòfobs i la vulneració del dret a la integritat moral: en molts casos, comporta insults o altres formes de denigració a la dignitat de les persones i al seu dret a la integritat moral.

7. Així mateix, un de cada quatre casos han estat incidents de discriminació per motius d'**orientació sexual i identitat de gènere**. Malgrat que Barcelona sigui un referent en la defensa dels drets de la comunitat LGTBI, els casos registrats són encara nombrosos.

8. **Els resultats són variats en relació amb les accions que discriminen:** en un nombre similar de vegades, les accions que discriminen han estat "distingir", "excloure" i "restringir" (deixant molt per sota l'acció de "preferir"). Sovint, quan es pensa en la discriminació, es pensa en l'acció de distingir, però això no sempre és així. És important

destacar que, per a algunes entitats que han participat en l'elaboració d'aquest informe, els "quatre verbs de la discriminació" han estat insuficients per incloure situacions concretes que els han estat reportades, la qual cosa fa visible la necessitat d'actualitzar aquestes situacions que solen recollir les normes internacionals de drets humans.

9. **Les atencions ofertes per les entitats són múltiples en moltes ocasions**: inclouen acompanyament psicosocial, orientació jurídica i, de vegades, atenció psicològica. L'èxit en la resposta a un incident de discriminació es basa en la feina coordinada de l'equip de professionals de l'entitat juntament amb la víctima. No només s'aborden les diverses necessitats de la víctima sinó també el seu apoderament: aquest és el primer pas en el camí cap a la reparació del dany.

10. **Hi ha registres incipients sobre la discriminació a Barcelona.** Tot i que moltes de les entitats que integren la taula i l'OND disposen de registres dels casos i les situacions que atenen, abans d'aquest exercici no hi havia una base de dades comuna que permetés determinar i identificar, d'una manera clara, l'estat global de la discriminació a Barcelona.

11. **Falta incloure i identificar totes les causes de discriminació a Barcelona.** L'informe recull només una part dels casos de discriminació que s'han presentat l'any 2018 al municipi de Barcelona, però altres situacions han quedat fora d'aquest primer informe en no haver estat possible que hi participessin altres entitats, o disposar dels registres de casos de totes les entitats i dependències municipals que s'ocupen d'algun tipus de discriminació específic, així com pel fet que moltes situacions no es denuncien per motius diversos.

Fa temps que Barcelona és pionera en la lluita contra la discriminació. Des de l'Ajuntament es va crear el Comissionat per a la Defensa dels Drets Civils el 1992 i l'Oficina per la No Discriminació el 1998. També fa temps que les entitats de la ciutat defensores dels drets humans treballen per visualitzar i atendre casos de vulneracions de drets humans, com el dret a la igualtat, íntimament lligat a la no-discriminació.

S'ha avançat molt, però aquest informe mostra que encara queda feina per fer. **Aquest document ha de ser el punt de partida** que permeti, any rere any, disposar de les dades que ens facilitin observar l'evolució de la discriminació a la ciutat. **Les seves conclusions ens permetran adaptar les actuacions**, tant de les entitats d'atenció a víctimes de discriminació com de l'Administració pública, i elaborar polítiques públiques de prevenció i garantia dels drets humans.

La discriminació és evitable i no es pot assumir com una realitat normalitzada a la ciutat. La discriminació és el cor de les desigualtats. Per això, emprendre investigacions sobre la naturalesa, els motius i les manifestacions del racisme, la xenofòbia, l'antisemitisme, etcètera, a escala local, és una manera de no normalitzar-les, de sensibilitzar la ciutadania sobre aquesta qüestió i lluitar-hi en contra.

Tanmateix, **aquesta lluita implica unir forces entre les entitats que atenen les víctimes de les discriminacions i les institucions públiques** que donen impuls a polítiques públiques que fomenten la cohesió social i la convivència. El treball tècnic de coordinació que s'ha dut a terme durant més d'un any entre l'Administració i les entitats representa un exemple de com ambdues parts poden treballar conjuntament per garantir els drets de la ciutadania. Per això té tant valor aquest treball conjunt entre l'Administració i les entitats de la ciutat per fer de Barcelona una ciutat sense discriminació.

7. Recomanacions

A partir de les conclusions que s'han esmentat anteriorment i valorant el treball futur de la Taula d'entitats per abordar les discriminacions a la ciutat es poden extreure les recomanacions següents. **Les entitats de la ciutat i l'Ajuntament han de dur a terme les accions següents:**

- **Incloure més entitats i organitzacions que treballen per la no-discriminació a Barcelona dins la Taula d'entitats,** a fi que per al pròxim informe anual es pugui recollir un nombre més alt de supòsits i situacions i poder donar un diagnòstic més ampli i real de la discriminació a Barcelona any rere any.

- **Continuar treballant per adoptar mesures en els àmbits de l'educació, la informació i la sensibilització** per reforçar la lluita contra el racisme i la xenofòbia, les discriminacions per motius d'orientació sexual i identitat de gènere, així com per temes de discapacitat i salut.

- **Continuar liderant l'impuls de les polítiques d'interculturalitat** a la ciutat a fi que la diversitat d'orígens, llengües, costums, valors, creences i, en definitiva, cosmovisions del món coexisteixin, convisquin, es respectin i es tolerin a la ciutat.

- **Continuar treballant des de la Xarxa Antirumors** de la ciutat per generar eines i recursos per desmuntar rumors i estereotips que dificulten el procés intercultural i són el germen d'actituds racistes, pràctiques discriminatòries o discursos populistes que fomenten la por i la desconfiança entre les persones.

- **Continuar amb la recerca** sobre la naturalesa, els motius i les manifestacions del racisme, la xenofòbia, i les discriminacions per motius d'orientació sexual i identitat de gènere així com per discapacitat i salut a escala local a través del seguiment anual de l'Informe de les discriminacions a la ciutat de Barcelona.

- **Mantenir els plans de formació** de l'Ajuntament i de les entitats en totes les àrees i sobretot les d'atenció a la ciutadania, per fomentar la sensibilització cultural, la presa de consciència dels prejudicis i els aspectes jurídics de la discriminació i la igualtat.

- **Enfortir la incidència i el treball conjunt en els temes que incideixen en la discriminació, però que no són de competència municipal**, com la Llei Orgànica sobre Drets i Llibertats dels Estrangers a Espanya i la seva Integració Social, la Llei del Dret d'Asil i la Protecció Internacional a Espanya, el Codi Penal, el Reial decret sobre l'accés universal al Sistema Nacional de Salut, la Llei Orgànica d'Educació, que són de caràcter estatal, però tenen un efecte directe en la discriminació sobre els habitants de la ciutat.

- **Prendre les mesures adequades per continuar encoratjant les víctimes, en especial les dones, a denunciar** qualsevol situació de discriminació. Si no es denuncien, no es poden formular unes polítiques eficients. Així, les entitats i l'Administració han d'estudiar mesures complementàries per facilitar les denúncies de situacions de discriminació per part de les víctimes.

- **Generar un espai de reflexió i anàlisi sobre els resultats d'aquest informe** per identificar si totes les categories o causes de discriminació, així com els "verbs de la discriminació" que recullen les normes internacionals i nacionals, s'ajusten a les realitats amb què es treballa en el dia a dia de la no-discriminació a Barcelona.

- **Millorar i enfortir els sistemes de recol·lecció de dades sobre la discriminació,** a fi que any rere any es puguin identificar, d'una manera més clara, l'origen, les causes, els llocs i les solucions que es donen als casos de discriminació que es presenten a Barcelona.

- **Potenciar el nou model de treball de la Guàrdia Urbana**, que implica crear, a cada districte, un equip de policies de barri encarregat del diàleg amb les comunitats minoritàries, i anticipar els problemes de convivència.

- **Mantenir els esforços i la col·laboració a l'hora d'elaborar aquest informe**, ja que és un dels mecanismes que millor pot donar un diagnòstic real de la situació de la discriminació a Barcelona, i a partir del qual es podran (i s'hauran de) prendre mesures, accions, plans i programes que ajudin a fer que Barcelona esdevingui una ciutat sense discriminació.

8. Bibliografia

Agència pels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Main results.* Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Agència pels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2015). *Promoting respect and diversity. Combating intolerance and hate. Contribution to the Annual Colloquium on Fundamental Rights.* Viena: FRA Publications.

Agència pels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2018). *Handbook on European non- discrimination Law.* Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Ajuntament de Barcelona. Direcció de Feminismes (2016). *Pla municipal per a la diversitat sexual i afectiva. Mesures per a la igualtat LGTBI 2016-2020.* Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Ajuntament de Barcelona. Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania i Diversitat. Oficina per la No Discriminació (2018). *Memòria 2017.* Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Ajuntament de Barcelona. Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania i Diversitat (2017). *Pla municipal de lluita contra la Islamof*òbia. Barcelona: Ajuntament de Barcelona

Ajuntament de Barcelona. Àrea de Drets Socials (2016). *Pla de salut mental de Barcelona 2016-2022.* Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Ajuntament de Barcelona. Comissionada d'Immigració, Interculturalitat i Diversitat (2018). *Pla de ciutadania i immigració de la ciutat de Barcelona 2018-2021.* Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Ajuntament de Barcelona. Regidoria de Feminismes (2016). *Pla per a la justícia de gènere 2016-2010.* Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Ajuntament de Barcelona. Direcció de Serveis de Ciutadania i Diversitat (2017). *Mesura de Govern. Programa Barcelona Ciutat de Drets. Accions de prevenció i garantia de drets de ciutadania i accions per a la inclusió de l'enfocament de drets.* Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

Castilla Juarez, K. (2014). "Igualdad ante la ley". *Derechos Humanos en la Constitución: Comentarios de Jurisprudencia Constitucional e Interamericana*, p. 395-426.

Castilla Juarez, K. (2018). "Igualdad y no discriminación. Breve análisis con referencia a México y España". *Revista Judicatus*, p. 49-99.

Equinet Working Group on Equality Law (2016). *Fighting discrimination on the ground of Race and Ethic Origin.* Brussel·les: Equinet Secretariat.

Eurocities Migration Policy Group (2010). *Cities accomodating diversity.Findings and recommendations from the peer review project "Diversity and equality in European Cities".* Brussel·les: European Comission Publications.

European Commission Against Racism and Intolerance (1996). *Recomendación nº 1 de política general. La lucha contra el racismo, la xenofobia el antisemitismo y la intolerancia.* Estrasburg: Secretaritat of ECRI.

European Commission Against Racism and Intolerance (2018). *Informe de la ECRI sobre España.* Estrasburg: ECRI Secretariat.

European Foundation for the Improvement of Living and Working, Cities for Local Integration Policy Network (CLIP Network) (2010). *Intercultural policies in European cities: Good practice guide.*

Brussel·les: European Publications Office.

European Training and Research Centre for Human Rights and Democracy (ETC, Graz), Coalició de Ciutats Europees contra el Racisme (ECCAR), UNESCO i altres (2017). *Oficina antidiscriminación. Herramientas para la igualdad. Políticas locales contra el racismo.* Estocolm: Isabella Meier, Ingrid Nicoletti, Klaus Starl i Paul Lappalainen.

Fundació Secretariat Gitano. (2018). *Informe Anual 2018. Discriminación y Comunidad Gitana. A fondo: Análisis de la discriminación interseccional con especial atención a las mujeres gitanas.* Madrid: Fundacióin Secretariado Gitano.

Observatori contra l' homofobia. (2018). L'estat de la LGTBI-fobia a catalunya 2017. Barcelona: Observatori contra l'homofobia.

Oficina de l'Alt Comissariat de les Nacions Unides per als Drets Humans. *The work of the UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination.* Ginebra.

Organització de les Nacions Unides per a l'Educació, la Ciència i la Cultura (2012). *Fighting racism and discrimination. Identifying and sharing good practices in the international coalition of cities.* París: UNESCO Publications.

Plataforma Global pel Dret a la ciutat. *What's the right to the city? Inputs for the New Urban Agenda.*

SOS Racisme Catalunya. (2018). *Informe sobre l'estat del racisme a Catalunya 2017.* Barcelona: SOS Racisme Catalunya i Pol·len edicions sccl.

8.1. Pàgines web de les organitzacions de la taula d'entitats

Oficina per la No Discriminació: https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/ca

ACATHI: http://www.acathi.org/ca/

Associació Catalana per a la Defensa de-Drets Humans: https://acddh.cat/

Bayt al Taqafa: https://www.bayt-al-thaqafa.org/

Fundació Secretariat Gitano: https://www.gitanos.org/

Federació ECOM: http://www.ecom.cat/

Fedreació de Salut Mental de Catalunya: https://www.salutmental.org/

Federació Veus: https://veus.cat/

Fundació Assís: https://www.assis.cat/

Iridia: https://iridia.cat/

Observatori contra l'Homofòbia: https://och.cat/

SOS Racisme Catalunya: http://www.sosracisme.org/

Unió Romaní: https://unionromani.org/

Xarxa d'Atenció a Persones sense Llar (XAPSLL): http://sensellarisme.cat/ca/

9. Glossari

A continuació es proposa un glossari on es descriuen els termes principals relatius a igualtat i no discriminació:

Acció afirmativa: acció empresa pel govern o empreses privades per compensar la discriminació en el passat, per exemple, en l'educació i el treball en contra, per exemple, de dones, de races específiques, grups ètnics, religions o discapacitats. L'acció afirmativa és una forma de donar als grups desfavorits una igualtat substantiva.

Anticristianisme: oposició a les persones cristianes, a la religió cristiana, o la pràctica del cristianisme.

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

Aporofòbia: menyspreu, fòbia, aversió, rebuig o odi a les persones pobres o sense sostre.

Delicte d'odi: qualsevol infracció penal, incloent infraccions contra les persones o les propietats, on la víctima, el local o l'objectiu de la infracció es triï per la seva, real o percebuda, connexió, simpatia, filiació, suport o pertinença a un grup com els definits en la part B;

(B) Un grup ha d'estar basat en una característica comuna dels seus membres, com la seva raça real o percebuda, l'origen nacional o ètnic, el llenguatge, el color, la religió, el sexe, l'edat, la discapacitat intel·lectual o física, l'orientació sexual o un altre factor similar. (Organització per a la Seguretat i la Cooperació a Europa).

Discurs d'odi: foment, promoció o instigació (...) de l'odi, la humiliació o el menyspreu d'una persona o grup de persones, així com l'assetjament, descrèdit, difusió d'estereotips negatius, estigmatització o amenaça pel que fa a aquesta persona o grup de persones i la justificació d'aquestes manifestacions per raons 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. (Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància ECRI).

Discriminació: qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència, que es basi en qualsevol motiu, com ara raça, cultura, origen ètnic, nacionalitat, orientació sexual, religió, discapacitat física o altres característiques que no siguin rellevants per al tema en qüestió.

Discriminació directa: quan una persona és, ha estat o podria ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga per algun dels motius protegits que la legislació vigent enumera.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situa a persones determinada en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i llevat que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Discriminació per associació: situació en què una persona és objecte de discriminació per com a conseqüència de la seva relació amb una persona d'un dels grups protegits.

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

Discriminació múltiple: situació en què una persona, per pertànyer a diversos grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Estereotip: idea preconcebuda massa simplificada, generalitzada i, sovint, inconscient sobre les persones o idees que poden portar a prejudicis i discriminació. Una generalització en la qual les característiques que posseeix una part d'un grup s'estenen al grup en el seu conjunt.

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

Gènere: es refereix a la relació d'homes i dones basada en la identitat, les condicions, les funcions i les responsabilitats -segons han estat construïdes i definides per la societat i la cultura-, assignades a un sexe i l'altre.

Per tant, el gènere no és estàtic ni innat, sinó que adquireix un sentit, tenint en compte una base sociocultural al llarg del temps.

Identitat de gènere: es refereix a la vivència interna i individual del gènere tal com cada persona ho sent, la qual pot correspondre o no amb el sexe assignat al moment del seu naixement, incloent 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 hagi estat lliurement triada)

Islamofòbia: por, prejudicis, hostilitat o rebuig cap a l'Islam o cap a les comunitats musulmanes.

LGBTI: acrònim per a lesbianes, gais, bisexuals, persones transgènere i intersexuals.

Orientació sexual: capacitat de cada persona de sentir atracció emocional, afectiva i sexual per persones d'un gènere diferent del seu, o del seu mateix gènere, o de més d'un gènere.

Prejudici: judici a priori o previ cap a una persona o un grup, que s'emet sense fonament

Racisme: creença i actitud discriminatòries que consisteix a considerar la superioritat natural d'un grup sobre un altre, tant en l'aspecte individual com en l'institucional.

Romafòbia o antigitanisme: forma específica de racisme, intolerància i discriminació cap a les comunitats gitanes.

Sexe: El sexe és un concepte lligat a la biologia, 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, l'individu que neix amb una anatomia reproductiva o sexual i/o amb patrons dels cromosomes que semblen no ajustar-se a les típiques nocions biològiques d'home o dona.

Xenofòbia: por (irracional) als estrangers o a persones d'altres països en general. La xenofòbia pot portar a la discriminació, el racisme i en els casos més greus a la violència.

Annexos

Annex 1. Característiques personals protegides especialment aplicables a Barcelona

Constitució d'Espanya (art. 14)	Conveni Europeu (art. 14)	PIDCP (art. 2 i 26)	PIDESC (art. 2.2)	Codi penal (art. 22.4 i 510)	Estatut de Catalunya (art. 40.8)	Carta municipal BCN (art. 38.1)
Naixement	Naixement	Naixement	Naixement			Lloc de naixement
Opinió	Opinions polítiques o altres	Opinió política o d'una altra índole	Opinió política o d'una altra índole			
Raça	Raça	Raça	Raça	Raça	Raça	Raça
Religió	Religió	Religió	Religió	Religió o creences	Religió	Religió
Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe
Qualsevol altra condició o circumstància personal o social	Qualsevol altra situació	Qualsevol altra condició social	Qualsevol altra condició social			
	Color	Color	Color			Color
	Fortuna					
	Llengua	Idioma	Idioma		Lingüístiques (art. 32)	
	Origen nacional o social	Origen nacional o social	Origen nacional o social	Nació a la qual pertanyi	Origen/ nacionalitat	
	Pertinença a una minoria nacional					
		Posició econòmica	Posició econò-mica		Condició social	
				Orientació o identitat sexual	Orientació sexual	
						Ascendència
					Edat, perso-nes grans (art. 18)	Edat
				Gènere	Gènere (art. 19, 41 i 45)	Gènere
				Discapacitat		Discapacitat
				Ideologia		
				Ètnia		
				Malaltia que pateixi		
				Situació familiar		

Annex 2. Lleis autonòmiques i municipals que protegeixen davant la discriminació

a. Lleis autonòmiques (Catalunya) que reconeixen o protegeixen la igualtat i la no-discriminació en àmbits o per a grups específics

Estatut de Catalunya (Preàmbul, articles 4, 15, 18, 19, 23, 32, 40.8 44.1 i 45.1)

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 (art. 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, transgèneres i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

Llei 29/2010, de 3 d'agost, de l'ús dels mitjans electrònics al sector públic de Catalunya(art. 4, tercer)

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 (art. 9)

Llei 19/2009, de 26 de novembre, de l'accés a l'entorn de les persones acompanyades de gossos d'assistència (art. 13)

Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'educació (art. 22, 37, 41, 56, 97 i 202)

Llei 11/2009, de 6 de juliol, de regulació administrativa dels espectacles públics i les activitats recreatives (art. 5.1.d, 10 i 47)

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 (art. 2.f i 2.h; 45, 46, 123.2.a).

b. Lleis municipals (Barcelona) que reconeixen o protegeixen la igualtat i la no-discriminació en àmbits o per a grups específics

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, art. 38.1 i 112.1)

Ordenança reguladora de l'Administració electrònica (art. 8.b)

Ordenança de mesures per fomentar i garantir la convivència ciutadana en l'espai públic de Barcelona (art. 6.2, 7.2.g; 15, 16, 17 i 18)

Annex 3. Accions que discriminen, segons les normes i les interpretacions nacionals i internacionals

Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial	Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona	Comitè de Drets Humans de Nacions Unides Observació General núm. 18	Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic	Tribunal Europeu de Drets Humans[11]	Tribunal Constitucional[12]
Distingir	Distingir	Distingir			
Excloure	Excloure	Excloure			
Restringir	Restringir	Restringir			
Preferir		Preferir			
			Tractar de manera menys favorable en una altra situació que sigui comparable (directa)	Tractar de manera diferent, sense una justificació objectiva i raonable, persones en situacions substancialment similars	Tractar de manera diferent una igualtat de situacions sense una justificació objectiva i raonable
			Situar en un desavantatge particular respecte a altres persones (indirecta)		

11. Willis contra el Regne Unit, d'11 de setembre de 2002.
12. Sentències 22/1981, de 2 de juliol; 48/1981, de 10 de novembre; 68/1982, de 22 de novembre.

Annex 4. Detall de l'àmbit on es va produir la discriminació

A. Públics

i. Carrers, parcs, platges i places públiques

ii. Instal·lacions públiques

a. Centres escolars i altres centres formatius

b. Centres hospitalaris

c. Centres policials

d. Centres esportius

e. Centres culturals i socials

f. Sales de concerts i conferències, biblioteques, museus i sales d'exposicions

g. Mercats

h. Mitjans de comunicació

i. Oficines d'atenció al públic i jutjats

j. Centres penitenciaris o de detenció

k. Albergs o centres d'acolliment

l. Estacions de transport o mitjans de transport

iii. Serveis en línia i telefònics

B. Privats

i. Instal·lacions privades d'accés públic

a. Restaurants bars i altres centres de lleure

b. Oficines d'atenció i servei

c. Hotels, albergs, centres d'allotjament

d. Museu i sales d'exposicions

e. Mercat

f. Estació de transport

ii. Instal·lacions privades d'accés condicionat a prerequisits

a. Centres de lleure

b. Cases, pisos i altres tipus d'habitatge

c. Centres escolars, hospitalaris i esportius

d. Sales de concerts i conferències i pavellons

e. Biblioteca, museus i sales d'exposicions

f. Mercats

g. Mitjans de comunicació

iii. Serveis en línia i telefònics

C. Altres

i. Contingut de lleis, polítiques públiques, anuncis, ofertes

ii. No consta

BCN
La discriminació a Barcelona 2018