

Informe del
**Observatorio de
las Discriminaciones
en Barcelona 2019**

BCN



Redacción

Centro de Recursos en Derechos Humanos
Oficina para la No Discriminación
Ayuntamiento de Barcelona

Con los datos y la colaboración de la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación, formada por la Oficina para la No Discriminación, ACATHI, Asociación Catalana para la Defensa de los Derechos Humanos (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Dincat, Federación ECOM, Federación Salud Mental Cataluña (FSMC), Federación Veus, Fil a l'Agulla, Fundación Secretariado Gitano (FSG), Gais Positivos, Irídia, Observatorio contra la Homofobia (OCH), Plataforma per la Llengua, Sindicato de Inquilinos e Inquilinas, SOS Racismo Cataluña, Unión Romaní y Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSLL, por sus siglas en catalán).

Coordinación de la edición

Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía
Área de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI
Ayuntamiento de Barcelona

Abril del 2020

ÍNDICE

PREÁMBULO	5
1. INTRODUCCIÓN	6
2. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD	8
2.1. El principio de igualdad y el derecho a la no discriminación	8
2.2. Protección de la igualdad y la no discriminación	10
2.2.1. Novedades legislativas y normativas durante el 2019	12
2.3. Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación de Barcelona	14
3. METODOLOGÍA	17
3.1. Causas de la infradenuncia en Barcelona	20
3.2. La interseccionalidad de la discriminación	24
4. LAS DISCRIMINACIONES EN BARCELONA	27
4.1. A quién	28
4.2. Quién	30
4.3. Dónde	34
4.4. Por qué motivo	39
4.5. Derechos vulnerados	62
4.6. Tipos de discriminación	67
4.7. Respuesta y actuaciones	68
5. CONCLUSIONES	71
6. RETOS Y RECOMENDACIONES PARA EL 2020	73
7. BIBLIOGRAFÍA	78
8. GLOSARIO	81
ANEXOS	85
Anexo 1	85
Anexo 2	86
Anexo 3	88

Preámbulo

La ciudad de Barcelona es un referente internacional de ciudad abierta, democrática y diversa donde todos sus vecinos y vecinas, y también las personas que la visitan, pueden vivir la ciudad con libertad y sin miedo. Una ciudad cuya riqueza radica en la multiplicidad de identidades y culturas que conviven y que hacen de Barcelona la ciudad de todos y todas. Sin embargo, también es una ciudad que no vive ajena al conflicto y donde tienen lugar expresiones de discriminación, odio e intolerancia.

La Concejalía de Derechos de Ciudadanía y Participación del Ayuntamiento de Barcelona tiene como prioridad la protección y garantía del respeto de los derechos y libertades de todos los vecinos y vecinas de la ciudad, y esto hoy en día significa hacer políticas públicas de lucha contra la discriminación.

El informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2019 es un claro ejemplo de ello. El objetivo de este informe es hacer una aproximación, lo más esmerada posible, de las situaciones de discriminación que se han dado en la ciudad para poder desarrollar estrategias con las que hacerles frente. Dicho objetivo, más que necesario ante un contexto de auge de la extrema derecha y de los delitos de odio, no podía realizarse de otra manera que de la mano de las entidades de la ciudad que cuentan con servicios de atención a víctimas de discriminación. Desde aquí queremos agradecer la generosidad y buena predisposición de todas ellas, trabajando en el marco de la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación, y articulando una respuesta de ciudad a las discriminaciones.

En el año 2019, el racismo y la xenofobia han sido las principales causas de discriminación en la ciudad de Barcelona. Así, uno de los principales retos en la lucha contra la discriminación en nuestra ciudad hoy en día es hacer frente a la lacra que representan el estigma y los estereotipos que impactan de forma cotidiana en miles de vecinos y vecinas inmigrados o racializados. Una discriminación histórica que se cruza con otros ejes de opresión, como la orientación sexual, la clase, la discapacidad, la edad o la religión, y que puede relegar a ciertos colectivos de la ciudadanía a situaciones de desprotección de sus derechos y libertades.

Este informe del Observatorio de las Discriminaciones en la ciudad es una apuesta por un trabajo que combina el rigor en la atención, la documentación y la denuncia de los casos con la proximidad y el acompañamiento a las personas que las han sufrido. Detrás de cada situación de discriminación hay mucho sufrimiento, pero también se abre una oportunidad de reparación y transformación para hacer de nuestra ciudad un lugar más justo donde todos y todas podamos vivir nuestras vidas con pleno derecho y con libertad.

Marc Serra Solé

Concejal de Derechos de Ciudadanía y Participación

5

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

1. Introducción

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos [...] sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. Siete décadas después de la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que empezaba defendiendo el principio de igualdad entre las personas y, en consecuencia, el rechazo hacia cualquier forma de discriminación, este continúa plenamente vigente en todo el mundo, y también en nuestra ciudad.

Barcelona es una ciudad de derechos, tal como se defiende en la **Medida de gobierno “Barcelona, ciudad de derechos”** aprobada en diciembre del 2017. Esta medida reafirma el compromiso de la ciudad para desarrollar políticas municipales desde el enfoque de los derechos. El enfoque basado en los derechos humanos (EBDH) ha sido desarrollado por las Naciones Unidas como el marco conceptual que sitúa el respeto, la protección y la garantía de derechos humanos como el fundamento, el objetivo y las herramientas para hacer posible un desarrollo humano sostenible.

De acuerdo con esta voluntad, el Ayuntamiento de Barcelona tiene desde hace años un compromiso pionero con la defensa de los derechos de la ciudadanía. Así, en 1992 se creó el Comisariado para la Defensa de los Derechos Civiles, y en 1995, la Concejalía de Derechos Civiles. Además, en 1998 se puso en funcionamiento la **Oficina para la No Discriminación (OND)**, un servicio municipal pionero en Europa dirigido a atender las vulneraciones de derechos humanos relacionadas con los ámbitos de la discriminación. En julio del 2017, la OND recibió un nuevo impulso como mecanismo municipal de prevención y garantía de los derechos humanos: para ello se aprobó la Medida de gobierno “Oficina para la No Discriminación”.

En noviembre del 2017, con el fin de desarrollar una estrategia que permitiera conocer, atender y solucionar el mayor número posible de situaciones de vulneración de derechos que se presentan en Barcelona, varias entidades que trabajan la no discriminación en la ciudad se plantearon la necesidad de coordinar acciones en diversos ámbitos, y se decidió crear la **Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación**.

La Mesa planteó la necesidad de elaborar un documento que mostrara las problemáticas de la discriminación en la ciudad. Del trabajo de todas las personas integrantes de las entidades y la Oficina para la No Discriminación nace el **Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona**, que desde el 2018 publica con periodicidad anual un informe en el que se recogen datos detallados con respecto a las situaciones de discriminación que se han dado a lo largo del año, y también las acciones y estrategias que se han realizado para hacerles frente, así como los retos que todavía quedan por delante. El Observatorio se impulsa a través de la labor conjunta de la Oficina para la No Discriminación, la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a las Víctimas de Discriminación y el Centro de Recursos en Derechos Humanos del Ayuntamiento de Barcelona.

En el apartado “**Igualdad y no discriminación en la ciudad**” se explican estos dos conceptos, tal como se trabajan en el marco de la Mesa, y también se exponen las principales herramientas, desde el ámbito internacional hasta el local, de que se dispone para luchar contra las actitudes y prácticas discriminatorias, poniendo especial énfasis en las novedades legislativas y normativas que se han aprobado durante el 2019. En este sentido, una de las principales herramientas con las que cuenta la ciudad para la defensa de la igualdad de trato y la lucha contra las discriminaciones es,

precisamente, la Mesa de Entidades, que se explica más detalladamente en este apartado.

En el apartado “**Metodología**” se describen las herramientas cualitativas y cuantitativas de recogida de datos que se han utilizado para el informe; se incluyen también los resultados de los grupos focales que se han llevado a cabo para reflexionar conjuntamente, desde el punto de vista de las personas que integran la Mesa de Entidades y también de personas afectadas por situaciones de discriminación, sobre las causas que se encuentran detrás de la **infradenuncia** en Barcelona, y se apuntan algunas estrategias para seguir luchando contra esta problemática, que contribuye a invisibilizar las discriminaciones. Por otra parte, la Mesa de Entidades está trabajando por incluir la **perspectiva interseccional**, concepto y propuesta que se explican también en este apartado.

En el apartado “**Las discriminaciones en Barcelona**” se presentan los datos más relevantes recogidos el año 2019, que muestran **a quién** se está discriminando, **quiénes** son los agentes discriminadores, **dónde** tienen lugar las discriminaciones, **por qué motivo**, cuáles son los principales **derechos vulnerados**, fruto de esta problemática, qué **tipo de discriminación** se está ejerciendo y qué **respuesta** han dado a todo ello la Administración pública y las entidades sociales.

Por último, el informe recoge las principales **conclusiones** que se desprenden del análisis cuantitativo y cualitativo y expone los grandes **retos** a los que, según la Mesa de Entidades, habrá que hacer frente en el 2020, y que marcarán las líneas de actuación de las entidades y la OND durante este año, acompañadas de **recomendaciones** para afrontar los y seguir luchando contra las múltiples manifestaciones y consecuencias de las discriminaciones en Barcelona.

2. Igualdad y no discriminación en la ciudad

2.1. El principio de igualdad y el derecho a la no discriminación

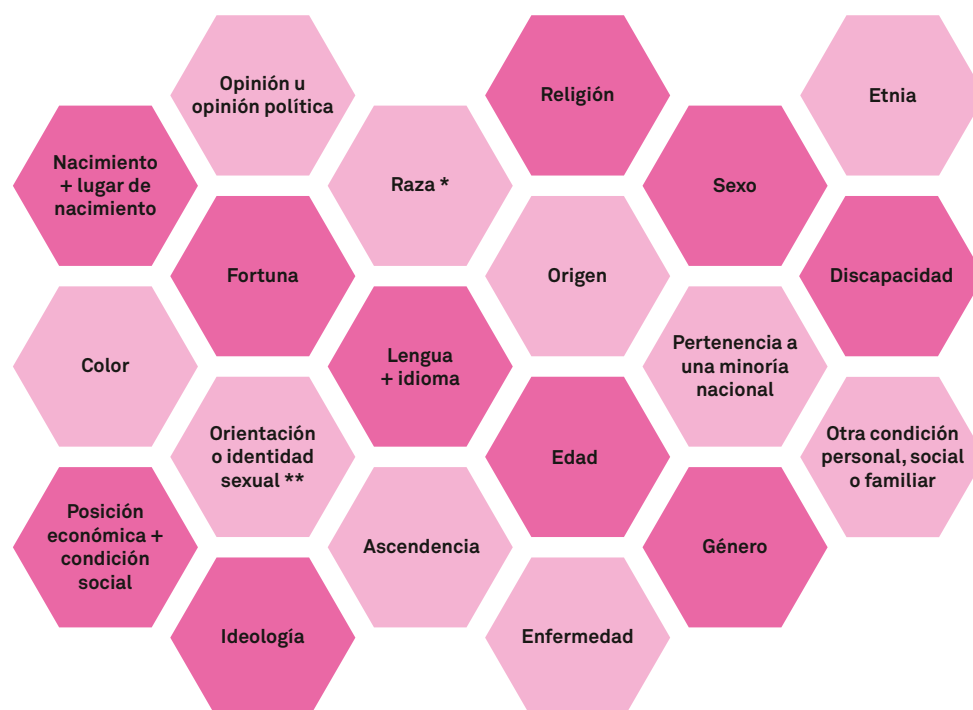
El concepto de *igualdad* aparece como uno de los elementos clave del preámbulo de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, proclamada por las entonces recién constituidas Naciones Unidas, en el año 1948.

En este contexto, el concepto de *igualdad* está muy vinculado a la universalidad de los derechos humanos, es decir, que todas las personas tienen los mismos derechos por el simple hecho de ser personas. Por lo tanto, la igualdad debe interpretarse como **un principio transversal que tiene que impregnar el despliegue de todos los derechos humanos**, de manera que no constituye un derecho en sí mismo sino una obligación de comportamiento.

Directamente vinculado al principio de igualdad encontramos el derecho a la **no discriminación*****, que es una garantía reforzada del principio de igualdad, ya que busca **proteger sobre todo a las personas y los grupos que han sido excluidos históricamente de la protección de sus derechos y libertades**.

De este modo, se establecen **listas de categorías o características personales que deben estar especialmente protegidas**. Son características que puede tener cualquier ser humano y, por el simple hecho de tenerlas, no puede ser que una persona sea tratada de forma distinta con respecto a otra en una misma situación. Estas categorías están recogidas en varios instrumentos jurídicos internacionales, regionales, nacionales y locales (véase la relación completa en el *anexo 1*), y son las siguientes:

Figura 1. Lista de categorías protegidas



* Se utiliza la palabra 'raza' para indicar una categoría de discriminación y de acuerdo a convenios y pactos internacionales. Sin embargo, considerando que es una palabra que requiere un uso crítico, en el resto de casos se utilizará 'racialización' (ver *glosario*).

** En el presente informe, la categoría que se utiliza es 'orientación sexual, identidad y/o expresión de género' (ver *glosario*).

*** Puede encontrarse la definición de este concepto en el *glosario* del informe.

Por lo tanto, cualquier diferenciación de trato que se haga a una persona no es necesariamente, de entrada, una discriminación. Existe una serie de conductas o acciones concretas establecidas que, si se realizan únicamente en razón de las características personales que tiene un ser humano o un colectivo, deben hacer suponer que se está discriminando. Los criterios más relevantes para clasificar estas acciones o conductas son los siguientes:

Figura 2. **Acciones que discriminan**

Distinguir	Acciones que, a partir de la identificación de una o más características personales, dan un trato diferente a una persona respecto a otra u otras ante una misma situación (discriminación directa).
Excluir	Acciones que, a partir de la identificación de una o más características personales, dejan a la persona que tiene dichas características sin posibilidad de ejercer un derecho (discriminación directa).
Restringir	Acciones que, a partir de la identificación de una o más características personales, permiten el ejercicio de un derecho, pero de manera limitada, a la persona que tiene dichas características (discriminación directa).
Preferir	Acciones que, a partir de la identificación de una o más características personales, dan prioridad a una persona que no es la que tiene dichas características (discriminación directa).
Situar en desventaja	Acciones y medidas (leyes, políticas públicas, anuncios, ofertas) que establecen requisitos o condiciones que algunas personas no podrán cumplir por sus características personales (discriminación indirecta).

9

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

Así, **discriminar no solo incluye toda distinción, sino también toda exclusión, restricción o preferencia**. En estos cuatro casos estaríamos hablando de una **discriminación directa**, que es cuando se trata de forma distinta, sin una justificación objetiva y razonable, a personas que se encuentran en situaciones sustancialmente similares, tanto si es distinguiendo como excluyendo, restringiendo o prefiriendo.

Una **discriminación indirecta**, en cambio, tiene lugar cuando, por una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, se puede poner a una o varias personas en desventaja con respecto a otras por algún motivo de discrimina-

ción. Esto es así a no ser que esa disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima. En el cuadro que aparece más arriba queda recogida como la acción de “Situar en desventaja”. Sin embargo, más adelante en el informe nos referiremos a ella como *discriminación indirecta*.

También debemos tener en cuenta los fenómenos de *discriminación múltiple* y *discriminación interseccional*, y los casos de discriminación por error y discriminación por asociación. Nos referimos a **discriminación múltiple** cuando en una misma persona se dan situaciones de discriminación por diferentes motivos protegidos. Cuando hablamos de

👁 **discriminación interseccional**, en cambio, nos estamos refiriendo a una situación de desigualdad que vive una persona o un grupo de personas debido al cruce entre los distintos ejes de discriminación. Se trata de una desigualdad específica que en ningún caso es la suma de los distintos ejes y que requiere de respuestas y soluciones específicas.

👁 Finalmente, hablamos de **discriminación por error** cuando una persona es discriminada al atribuirle, erróneamente, la pertenencia a uno de los ejes protegidos; por ejemplo, una persona que por su expresión de género se identifica con el colectivo LGTBI y que es discriminada por esta razón, a pesar de no formar parte de él. Y la **discriminación por asociación** se da cuando este error se produce por la relación de proximidad de una persona con uno de los grupos protegidos. En estos casos, prevalece la intencionalidad del agente discriminador, y sí que se considera una acción discriminatoria.

La no discriminación es, por lo tanto, un principio negativo: prohíbe que se justifique la desigualdad basada en las categorías anteriormente expuestas. Lo que se exige es que las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias admisibles no se basen en el hecho de ser o pertenecer a algún colectivo, o en alguna condición o circunstancia personal o social, sino que, por el contrario, se basen en la voluntad de igualar condiciones, dar las mismas oportunidades, equilibrar la balanza, lo que conocemos como **acciones afirmativas**.

👁

2.2. Protección de la igualdad y la no discriminación

El principio de igualdad y el derecho a la no discriminación se recogen en **varios instrumentos jurídicos de prevención de vulneraciones y de garantía de derechos humanos** en diferentes niveles. En este apartado se repasan los más destacados en los ámbitos internacional, europeo, estatal, nacional y local (para información más detallada, véase el *anexo 2*).

A **escala internacional**, un instrumento clave es la **Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)**, en cuyo artículo 1 ya se proclama que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos”, y en cuyo artículo 7 se defiende la igualdad de todas las personas ante la ley, y se constata que todas ellas “tienen derecho a igual protección contra toda discriminación”.

La DUDH es una declaración de intenciones, que marca las directrices que recogerán instrumentos jurídicos posteriores, como son el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, por una parte, y el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, por otra, firmados en el año 1966, que mencionan específicamente la igualdad y la no discriminación y que ya definen las categorías protegidas en la lucha contra la discriminación: *raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social*.

Hay más de veinte instrumentos de las Naciones Unidas que abordan el problema de la discriminación, a través de **convenciones, declaraciones, comentarios generales, planes de acción y grupos de trabajo**. En este sentido, son relevantes las convenciones sobre temáticas específicas, entre las que destaca la **Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial** (1965); la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (1979), y la **Convención internacional sobre los**

derechos de las personas con discapacidad (2008), que son algunas de las más relevantes.

En el ámbito europeo, el artículo 9 del **Tratado de la Unión Europea**¹ menciona el principio de igualdad de toda la ciudadanía europea, que se beneficiará por igual de la atención de las instituciones, órganos y organismos europeos, y los artículos 20 y 21 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** proclaman la igualdad ante la ley y prohíben “toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.²

Por otra parte, las **directivas 2000/78/CE y 2000/43/CE del Consejo de Europa**, relativas al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación³ y a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico,⁴ respectivamente, refuerzan la protección jurídica contra la discriminación. Además, hay al menos dos directivas más relacionadas con la igualdad de trato entre hombre y mujer.⁵

Asimismo, el principio de igualdad y no discriminación está presente **en la mayoría de las constituciones nacionales**. En **España** queda recogido en la **Constitución** como valor superior del ordenamiento jurídico, es decir, que debe estar presente, tanto a la hora de legislar como de aplicar las leyes (artículo 1.1); como principio formal del que se deriva la prohibición de la discriminación en el disfrute de todo el resto de los derechos fundamentales que la Constitución reconoce a la ciudadanía (artículo 14), y como mandato a los poderes públicos, cuya obligación es velar por que la igualdad sea no solo una declaración formal reconocida sobre el papel, sino una realidad para los ciudadanos y las ciudadanas en el sentido de igualdad material (artículo 9.2).

Del mismo modo, hay un importante número de **leyes catalanas** que regulan, reconocen o desarrollan aspectos concretos sobre la igualdad y también prohibiciones de discriminación, como el **Estatuto de Cataluña**, que en su preámbulo proclama como “valores superiores de su vida colectiva la libertad, la justicia y la igualdad”.

En **Barcelona** existen varias **normas municipales** en este ámbito, como la **Ley 22/1998, de la Carta Municipal de Barcelona**, en la que se proclama que “el Ayuntamiento de Barcelona

¹ BOE de 27 de noviembre de 2009, n.º 286; rectificación del BOE de 16 de febrero de 2010, n.º 41.

² Publicada en el *Diario Oficial de la Unión Europea*, n.º 83, de 30 de marzo de 2010, págs. 389 a 403.

³ Se traspone por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre (BOE n.º 313, de 31 de diciembre de 2003).

⁴ Se traspone por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre (BOE n.º 313, de 31 de diciembre de 2003).

⁵ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de setiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro; Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

debe velar para [sic] que en la ciudad no se produzcan conductas discriminatorias negativas por razón de raza, religión, color, ascendencia, edad, género, sexo, discapacidad o lugar de nacimiento”. La **Ordenanza de medidas para fomentar y garantizar la convivencia ciudadana en el espacio público** (2005) prohíbe “cualquier comportamiento discriminatorio, sea de contenido xenófobo, racista, sexista u homófobo, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, especialmente los que se dirijan “contra personas mayores, menores y personas con discapacidades”, y sanciona con hasta 3.000 euros este tipo de conductas discriminatorias (véase el *anexo 3.b*). Además, con respecto al ámbito autonómico y municipal en Cataluña y Barcelona, también encontramos otras normativas que prohíben la discriminación y buscan garantizar la igualdad; pueden consultarse en el *anexo 3*.

Como se puede observar, el sistema normativo que garantiza el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación es amplio y variado desde el ámbito municipal hasta el internacional, pasando por el autonómico y el estatal. Existen diferencias entre las normas, y algunas protegen más específicamente determinadas categorías o características personales. Pero todas ellas coinciden en buscar que todas las personas sean tratadas igual ante una misma situación y que en ningún caso se las discrimine.

En Barcelona es aplicable todo el conjunto de normas jurídicas que se han mencionado en este apartado. Así, hay una protección especial contra todo tipo de discriminación directa o indirecta de todas y cada una de las condiciones o las características personales expuestas. Lo que se pretende es que Barcelona sea una ciudad sin discriminación.

2.2.1. Novedades legislativas y normativas durante el 2019

A lo largo del 2019 ha habido algunos avances, y también algunos retrocesos, en la protección de la igualdad y la lucha contra la discriminación:

El **Parlamento de Cataluña** continúa pendiente de aprobar la tramitación de la nueva **Ley para la igualdad de trato y la no discriminación**. La nueva norma tendría como objetivo hacer efectivo el derecho a la igualdad en razón de religión o convicciones, capacidad, discapacidad, edad, origen racial o étnico, sexo u orientación sexual, u otra condición social o personal.

Por otra parte, la **Ley 6/2019**, de 23 de octubre, de modificación del libro cuarto del **Código Civil de Cataluña**, relativo a las sucesiones, para garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación de las **personas con discapacidad sensorial**⁶, suprime las expresiones que hasta ahora recogía el Código Civil de Cataluña que identificaban a determinadas personas como *sordas, ciegas o mudas*, para contribuir a eliminar la estigmatización que deriva de las discapacidades sensoriales.

En el ámbito de la discriminación por *origen étnico*, cabe destacar que está en marcha la creación del **Instituto Catalán del Pueblo Gitano**, con la aprobación de la memoria preliminar del anteproyecto de ley. Este instituto será un organismo autónomo de referencia para proponer las directrices sobre políticas dirigidas al pueblo gitano, y es muy relevante porque será un espacio donde las personas gitanas tendrán voz propia, y donde participarán en las decisiones que les afectan. Entre los objetivos de este organismo está la lucha  contra los **estereotipos y prejuicios** que les afectan, mejorar la inserción laboral de este colectivo y trabajar para eliminar  la **segregación escolar** y mejorar el rendi-

⁶ DOGC de 28 de octubre de 2019.

miento educativo. También se espera que contribuya a la promoción de las mujeres gitanas y a su incorporación a los espacios de participación y decisión.

Con respecto a la discriminación por *orientación sexual, identidad de género y expresión de género*, es importante destacar la tramitación del **Decreto de Alcaldía sobre el derecho de las personas a ser tratadas y nombradas con el nombre y el género sentidos**; el objetivo del decreto es garantizar el derecho y regular las condiciones para que, en el ámbito del Ayuntamiento de Barcelona y sus entidades municipales, las **personas transexuales**, las **transgénero** y las **intersexuales** puedan ser tratadas y nombradas de acuerdo con el nombre y el género con los que se identifican. Estas personas, si lo desean, podrán comunicar su nombre sentido a los órganos y servicios municipales para que lo utilicen (siempre que no implique la tramitación de expedientes administrativos).

En esta línea, el **Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Catalunya** también ha añadido a sus formularios individuales una tercera casilla al lado de la de “hombre” y “mujer” para las personas que no se sientan identificadas con ninguno de estos dos géneros. La nueva opción es **“no binario”**. Asimismo, en los documentos familiares donde hasta ahora constaba “nombre del padre” y “nombre de la madre”, figura **“persona progenitora 1” y “persona progenitora 2”**. De esta manera, las parejas homosexuales o bisexuales y las familias monoparentales no quedan excluidas en los documentos oficiales de la Administración.

Por otra parte, el **Tribunal Supremo (TS)** del Estado español publicó una sentencia, el 17 de diciembre de 2019, en la que dicta que **las personas menores trans pueden registrar su cambio de sexo**, tras plantear una cuestión de inconstitucionalidad al **Tribunal Constitucional (TC)** del Estado español, sobre

la duda de si debía esperarse a la mayoría de edad para aprobar el cambio en el registro. El TS resolvió la cuestión en la sentencia y estableció que se debe permitir cuando se aplica a menores de edad “con suficiente madurez” y que se encuentren en una “situación estable de transexualidad”. La sentencia recoge explícitamente: “La minoría de edad de la persona demandante no le priva de legitimación para solicitar la rectificación de la mención registral del sexo, y el no haber estado sometida durante al menos dos años de tratamiento no le impide obtener la rectificación solicitada”.

En el ámbito de la discriminación por *uso de lengua*, se evidencian algunos retrocesos en el ámbito legislativo; la **Resolución de 13 de mayo de 2019**, de la Dirección General de Trabajo del Gobierno español, que registra y publica el **IV Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado**, establece que el conocimiento de las lenguas oficiales diferentes del castellano, denominadas de forma imprecisa **“lenguas cooficiales”**, será un mérito para el personal laboral de la Administración que aspire a trabajar en los territorios en que dichos idiomas son la lengua propia, un mérito que se valorará con un punto adicional. Esto significa que, a diferencia del castellano, lengua de conocimiento obligado por toda la ciudadanía, el catalán no será un requisito para trabajar en la Administración general del Estado.

La Resolución de 17 de abril de 2019 de la **Secretaría de Estado de Igualdad**, que convoca los premios de la Delegación del Gobierno contra la violencia de género para tesis doctorales sobre violencia contra la mujer durante el año 2019, obliga a las personas que deseen optar a estos premios a haberlas realizado en castellano (**no podrán ser en catalán ni en ninguna otra lengua, española o extranjera**) y a presentar una traducción de todos los fragmentos que no estén redactados en castellano.

13

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

2.3. Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación de Barcelona

La **Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD)** surge en octubre del 2017, fruto de la necesidad de facilitar espacios de trabajo conjunto en materia de defensa de derechos y lucha contra las discriminaciones entre el Ayuntamiento de Barcelona, a través de la Oficina para la No Discriminación (OND), y las entidades sociales de la ciudad que ofrecen todo tipo de atención a las personas víctimas de discriminación. Durante este tiempo, esta Mesa ha ido creciendo y actualmente está formada por la propia OND y 18 entidades: **ACATHI, Asociación Catalana para la Defensa de los Derechos Humanos (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Dincat, Federación ECOM, Federación Salud Mental Cataluña (FSMC), Federación Veus, Fil a l'Agulla, Fundación Secretariado Gitano (FSG), Gais Positivos, Irídia, Observatorio contra la Homofobia (OCH), Plataforma per la Llengua, Sindicato de Inquilinos e Inquilinas, SOS Racismo Cataluña, Unión Romani y Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSLL)** (véase la *infografía 1*).

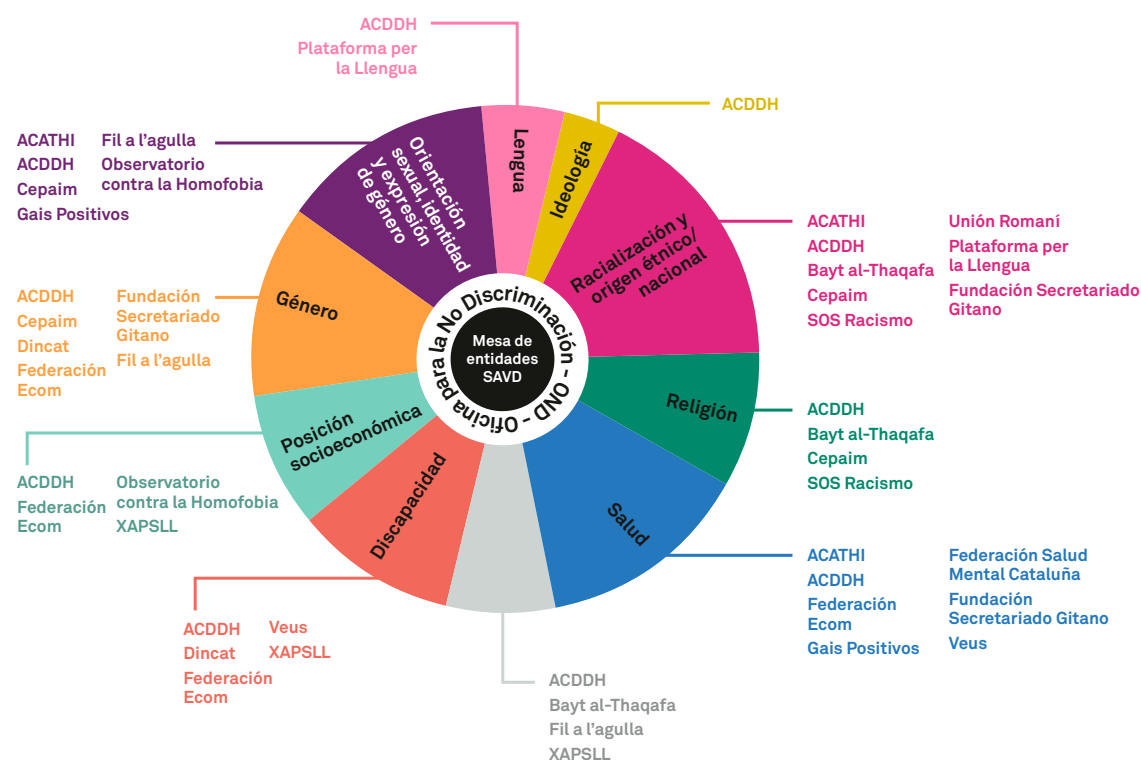
Los **objetivos de la Mesa de Entidades** son los siguientes:

- **Compartir información y metodologías de trabajo:**
 - Información de los servicios a víctimas.
 - Protocolos de derivación con un marco general de actuación desde la interseccionalidad.
 - Nuevo enfoque en victimología. Durante el 2019 se realizó la jornada de debate y reflexión “¿Quiénes son las víctimas? Jornada abierta sobre victimología”, en el seno de la Mesa de Entidades, en torno al concepto de *víctima*.

- Hacer una radiografía conjunta mediante un **informe anual** de la situación de la discriminación en la ciudad. Este informe se inició en el año 2018 con la elaboración de una base de datos cuantitativa compartida y unificada de todas las entidades de la Mesa, y continúa este año con nuevo formato y contenidos, recogidos en el presente **Observatorio de las Discriminaciones**.
- Cubrir las **necesidades formativas de las entidades**. En el marco de la estrategia formativa del Centro de Recursos en Derechos Humanos del Ayuntamiento de Barcelona, durante el 2019 se ofreció a las entidades de la Mesa una formación sobre mecanismos internacionales al alcance de la sociedad civil, como la CEDAW y el Convenio de Estambul, para luchar contra la discriminación hacia las mujeres.

Durante este 2019 también se ha elaborado el **marco general de actuación del SAVD**, con el propósito de delimitar los principios, objetivos y metodología en la relación que deben establecer las entidades y la OND en el contexto de la Mesa de Entidades. Este marco establece unos principios básicos de actuación, unas herramientas metodológicas de relación entre las entidades y unos criterios de coordinación, trabajo conjunto y derivación.

Infografía 1. Ejes de discriminación que trabaja la Mesa de Entidades



15

Observatorio de las Discriminaciones
Informe 2019

* En la infografía se muestran sólo los principales ejes de trabajo de las diferentes entidades de la Mesa; la OND, se ha situado en el medio ya que trabaja de manera transversal todos los ejes de discriminación.

** Algunas entidades de la Mesa no trabajan según ejes de discriminación, sino por temáticas, como es el caso del **Sindicato de Inquilinos e Inquilinas**, que se especializan en las discriminaciones en el ámbito de la vivienda; o bien en función del agente que ejerce la discriminación, como es el caso de **Irídia**, que trabaja en el ámbito de la violencia institucional..

Infografía 2. Atención y respuesta de la Mesa de Entidades ante las situaciones de discriminación

Entidades	Apoyo y acompañamiento									Denuncia	
	Psicológico	Psicosocial	Socioeducativo	Orientación jurídica	Incidencia pública	Intermediación	Conciliación	Mediación	Derivación a organización especializada	ADMINISTRATIVA	PENAL
OND	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ACATHI	●	●			●				●		
ACDDH				●	●					●	●
BAYT AL-THAQAFÄ	●								●		
CEPAIM			●	●	●			●	●	●	
DINCAT		●	●	●	●						
FEDERACIÓN ECOM		●		●	●	●			●	●	
FEDERACIÓN SALUD MENTAL CATALUÑA		●		●	●				●		
FILA L'AGULLA	●		●		●				●		
FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO		●		●	●	●	●		●	●	●
GAIS POSITIVOS				●					●		
IRÍDIA		●		●	●				●		●
OBSERVATORIO CONTRA LA HOMOFOBIA		●		●	●	●			●	●	●
PLATAFORMA PER LA LLENGUA	●	●		●	●	●		●	●	●	●
SINDICATO DE INQUILINOS E INQUILINAS		●	●	●							
SOS RACISMO				●	●	●				●	●
UNIÓN ROMANÍ		●		●	●						
VEUS		●	●		●						
XAPSL	●	●	●	●	●				●	●	

3. Metodología

El informe combina el **análisis cualitativo** con el **cuantitativo**; en ambos casos, la principal fuente de información ha sido la Mesa de Entidades de Atención a Víctimas de Discriminación de Barcelona. El análisis cualitativo proviene de las reflexiones y la información que han aportado la Oficina para la No Discriminación y las entidades de forma bilateral y colectiva, en el marco de las cinco reuniones de la Mesa de Entidades durante 2019, y fruto de su lucha diaria contra la discriminación. Con respecto a las cifras cuantitativas, los datos provienen de los casos de discriminación recogidos durante el 2019 por nueve entidades⁷ de la Mesa y por la OND. La sistematización y la edición del informe se han realizado desde el Centro de Recursos en Derechos Humanos.

En cuanto a la recogida de datos cuantitativa, la información se estructura en torno a **siete preguntas**:

1. ¿A quién se discrimina?

Se recogen tres datos básicos: el **género** (*masculino, femenino, parte del tiempo en un género y parte del tiempo en otro y no reflejado en estas categorías*), la **edad** (0-14, 15-24, 25-39, 40-64 y +65) y la **situación administrativa** de la persona discriminada (*con DNI / NIE, no regularizada, solicitante de asilo y persona refugiada*), categorías que tendrán un enfoque transversal a lo largo de todo el informe, ya que se considera que son factores clave que hay que visibilizar en el análisis de la discriminación en la ciudad.

Figura 3. Agentes discriminadores



Administración pública

Local

Provincial/supralocal

Autonómica

Estatad



Cuerpos de seguridad

Local

Autonómico

Estatad



Entidad privada / empresa

Directivo/a

Trabajador/a

Seguridad privada

Entidades/Asociaciones

Grupo Organizado



Particulares

17

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

⁷ Por orden alfabético, ACATHI, Bayt al-Thaqafa, Federación ECOM, Federación Salud Mental Cataluña (FSMC), Fundación Secretariado Gitano (FSG), Observatorio contra la Homofobia (OCH), Plataforma per la Llengua, SOS Racismo Cataluña y Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSLI).

Figura 4. Ámbitos donde tienen lugar las discriminaciones

Público	Privado
Calles, parques, playas, plazas 	Instalaciones privadas de acceso público
Instalaciones públicas 	Restaurantes y bares Centros de ocio Comercios Oficinas de atención y servicios Hoteles, albergues y centros de acogida Museos y salas de exposiciones Mercados Estaciones de transporte
Centros escolares Centros hospitalarios Dependencias policiales Centros deportivos, culturales y sociales Salas de conciertos y conferencias Bibliotecas, museos y salas de exposiciones Medios de comunicación Oficinas de atención al público y juzgados Mercados Centros penitenciarios o de detención Albergues o centros de acogida Estaciones de transporte o medios de transporte	Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites
Servicios en línea y telefónicos 	Empresas/Entidades Centros de ocio Casas, pisos y viviendas Centros escolares, hospitalarios y deportivos Salas de conciertos y conferencias y pabellones Bibliotecas, museos y salas de exposiciones Asambleas Medios de comunicación
Otros	Servicios en línea y telefónicos 

2. ¿Quién discrimina?

Los cuatro principales agentes discriminadores que se analizan son **Administración pública, cuerpos de seguridad, entidad privada o empresa y persona particular**. Para las tres primeras categorías se añaden también subcategorías, tal como puede verse en la *figura 3*.

3. ¿Dónde se discrimina?

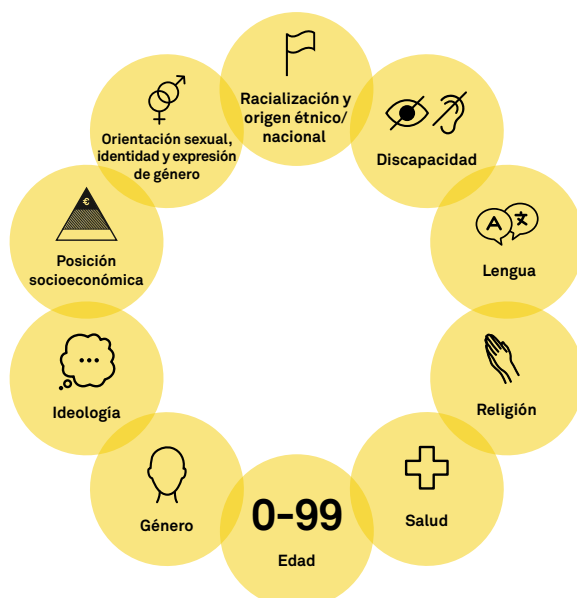
En este apartado se muestra si la discriminación tuvo lugar en un **espacio público** o en un **espacio privado**, y para cada uno de ellos se han categorizado varios espacios. Las categorías propuestas en este ámbito pueden consultarse en la *figura 4*.

4. ¿Por qué motivo?

En este apartado se recogen y analizan los ejes de discriminación, que reflejan las categorías protegidas contra la discriminación mencionadas en diferentes instrumentos de protección de derechos humanos internacionales, europeos, nacionales y locales (véanse la *figura 1* y el *anexo 1*). Se han escogido para el presente informe las categorías más relevantes teniendo en cuenta el contexto de Barcelona, y para algunos ejes se han añadido subcategorías, acordadas por el conjunto de la Mesa de Entidades, con la intención de poder identificar con mayor precisión cuáles son los motivos que conducen a las actitudes discriminatorias y cuáles son los colectivos más afectados por esta problemática. Todos ellos están recogidos en la *figura 5*.

Cabe especificar que en el caso del abordaje de las discriminaciones en razón de género se dispone de un marco legal específico, y por ello estas discriminaciones se atienden en los recursos orientados a las mujeres, especialmente en los PIAM de cada distrito y, en su caso, en otros servicios más especializados (SARA, UTEH, SAS).⁸ Por este motivo, los datos no quedan recogidos en este informe.

Figura 5. Ejes de discriminación



5. ¿Cuáles son los principales derechos vulnerados?

Es decir, si se vieron menoscabados uno o más derechos humanos por el hecho de sufrir la discriminación. Para ello, inicialmente, y a partir de la experiencia de las entidades que integran la Mesa, se han identificado algunos derechos, que se muestran en la *figura 6*.

6. ¿Qué tipo de discriminación se ejerce?

Aquí, por una parte, se analizan los casos de discriminación **directa e indirecta**, y, por otra, se introducen una serie de indicadores para tratar de visibilizar más específicamente de qué forma se ha expresado la discriminación directa. Estas categorías se inspiran en el trabajo que lleva a cabo el proyecto “Tell mama”,⁸ que recoge casos de islamofobia. En el presente informe, estas categorías se han aplicado a los dos principales motivos de discriminación (*racismo y xenofobia*, y *LGTBIfobia*), y son las siguientes:

A. Trato diferenciado: trato injusto y discriminatorio por alguna de las características protegidas, en una amplia gama de entornos.

B. Comportamiento abusivo: abuso verbal y no verbal, incluidos comentarios o gestos dirigidos a un individuo o un colectivo.

C. Comportamiento amenazador: amenazas directas e indirectas de violencia física o de consecuencias de cualquier tipo para la persona.

D. Agresión: ataque físico que va desde tocar, escupir o lanzar objetos no deseados, hasta un ataque violento contra un individuo o grupo.

E. Vandalismo: daño o profanación de la propiedad, incluidos grafitis o daños a la propiedad, entre otras acciones.

F. Literatura discriminadora: contenido escrito o visual discriminatorio, incluidos artículos, cartas,

Figura 6. Relación de principales derechos vulnerados



19

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

⁸ Para más información, se puede consultar: ajuntament.barcelona.cat/feminismes-lgtbi/es

⁹ <https://tellmamauk.org>

Figura 7. Tipo de respuesta ante las discriminaciones



folletos, memes o carteles exhibidos públicamente o distribuidos a individuos en línea o fuera de línea.

G. Discurso de odio: comunicación verbal o escrita expresada a una audiencia con el propósito de generar odio y rechazo colectivo hacia un grupo de personas.

7. ¿Qué respuesta se da ante la discriminación?

En este apartado se muestra qué atención se ha dado a la víctima por parte de las entidades o la OND, si se le ha prestado algún **apoyo o acompañamiento** y de qué tipo; también se especifica si la discriminación se ha llegado a **denunciar**, ya sea por **vía administrativa o penal** (véase la figura 7).

En el presente informe se han incorporado también los datos recogidos en el informe del año 2018, con la intención de empezar a introducir una comparativa y mostrar una tendencia en la evolución de las discriminaciones en la ciudad; a pesar del hecho de que para el informe del año 2019 se han revisado algunas categorías y se han incorporado algunas nuevas, y que esto implica que en algunos casos no se puedan comparar indicadores, sí se ha hecho una comparativa de datos en todos aquellos indicadores relevantes y en los que se disponía de los datos. El objetivo es que en los informes de los próximos años se puedan aportar unas comparativas más detalladas y completas.

Es importante destacar que esta metodología ha sido diseñada a partir de los esfuerzos, y teniendo en cuenta los métodos de trabajo, de todas las organizaciones participantes, y que tanto las categorías como las subcategorías que se recogen son fruto de la discusión y el consenso de la **Mesa de Entidades**, que **revisa cada año la lista de indicadores y la metodología para adaptarlos de la mejor manera a la realidad que intenta mostrar y analizar**.

3.1. Causas de la infradenuncia en Barcelona

A pesar de los esfuerzos que se están realizando desde la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación por mejorar la recogida de datos sobre situaciones de discriminación en la ciudad, la infradenuncia¹⁰ sigue siendo una problemática que invisibiliza el fenómeno de las discriminaciones en Barcelona.

Con el fin de hacer frente a esta situación, se han llevado a cabo **dos grupos focales para abordar sus causas**: uno con personas de **entidades**¹¹ que trabajan en el ámbito de las discriminaciones en Barcelona, y otro con **personas afectadas**¹² por situaciones de discriminación. Durante las dos sesiones se partió de las causas apuntadas en el informe del año anterior, que señalaban algunas problemáticas a escala europea, que este año se han reformulado y complementado, y también se les han añadido otras relevantes en el contexto barcelonés. Por último, se han apuntado algunas recomendaciones para contribuir a hacer frente a la infradenuncia, que se han incorporado en el apartado 6. “Retos y recomendaciones para el 2020”.

¹⁰ La Mesa de Entidades entiende la denuncia en su sentido más amplio, referido a cualquier registro que se haga de una situación de discriminación, tanto en la OND como en cualquiera de las entidades de la Mesa, independientemente de si, posteriormente, la persona afectada opta por emprender una denuncia por vía administrativa o penal.

¹¹ Participaron trece personas, representantes de la OND y de las siguientes entidades: ACATHI, ACDDH, Bayt al-Taḥafa, Dincat, Federación ECOM, Federación Salud Mental Cataluña (FSMC), Fundación Secretariado Gitano (FSG), Gais Positivos, Observatorio contra la Homofobia (OCH), Plataforma per la Llengua, SOS Racismo y Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSLL).

¹² Participaron siete personas propuestas por entidades de la Mesa, afectadas por distintos ejes de discriminación.

¹³ Las causas apuntadas en el informe del 2018 se basan en el *Manual práctico para la investigación y enjuiciamiento de delitos de odio y discriminación*, dirigido por el fiscal especializado en delitos de odio Miguel Ángel Aguilar, pág. 68 y siguientes.

1. La discriminación como vivencia cotidiana y normalizada. Muchas personas han convivido con situaciones de discriminación hasta el punto de acabar normalizando estas actitudes en sus vidas. Esta normalización no solo afecta a las víctimas, sino que se trata de una problemática generalizada a escala social e institucional, que incorpora y normaliza determinados estereotipos y prejuicios hacia determinadas personas y colectivos, que son la base de las actitudes discriminatorias. En el grupo focal de personas afectadas por situaciones de discriminación se apuntó esta como una de las causas principales. Además, se añadió otro condicionante, la **frecuencia** de las discriminaciones, ya que la situación de reiteración de vulneraciones cotidianas que sufren determinadas personas y colectivos hace que no puedan reportar todas las discriminaciones, ya que ello implicaría estar constantemente denunciando, con el desgaste emocional y de tiempo que ello supone, e incluso la inversión de recursos económicos que puede implicar en determinados casos.

2. Falta de confianza en un sistema poco efectivo ante las denuncias de discriminación. Muchas víctimas no tienen confianza en que las fuerzas de seguridad o el funcionamiento de justicia emprendan las investigaciones o acciones legales para responder a sus denuncias; desde el grupo focal de entidades se apuntó, en este sentido, que generalmente un porcentaje muy bajo de las denuncias prosperan, y en la mayoría de los pocos casos en que prosperan, suele ser por delitos más graves que implican agresiones físicas, y no se abordan desde el punto de vista de la discriminación. Un factor añadido que desincentiva a denunciar es la **dificultad en demostrar la discriminación**; en el grupo focal de personas afectadas se mencionó específicamente la importancia de contar con testigos que puedan certificar los hechos.

Cuando se trata de situaciones en que es la palabra de una persona contra la de otra, es muy difícil que la denuncia pueda tener recorrido.

3. **Falta de proximidad y accesibilidad de los cuerpos de seguridad hacia la ciudadanía**, que genera una sensación de desconfianza o miedo hacia la policía. Las víctimas que pertenecen a grupos que históricamente han estado sujetas al acoso, la violencia o la desprotección por parte del Estado, a veces evitan cualquier tipo de contacto con agentes de los cuerpos de policía. Tanto entidades sociales como personas afectadas han apuntado también una **falta de conocimientos específicos sobre las discriminaciones** y sobre los colectivos especialmente protegidos por parte de los cuerpos de seguridad públicos, así como ciertas actitudes de abuso de autoridad hacia determinadas personas, que son fuente de discriminaciones en sí mismas, y que retroalimentan esa desconfianza. En el grupo focal de víctimas de discriminaciones se consideró importante esta causa a la hora de desincentivar las denuncias; también se enfatizó el miedo a la posible **revictimización** de la persona ante unos procedimientos de denuncia y un trato que no tienen suficientemente en cuenta el contexto y la vulnerabilidad de determinadas personas y colectivos.

4. **Miedo a las consecuencias**. Muchas personas temen que, si denuncian una situación de discriminación, los individuos (u organizaciones, empresas, organismos, etc.) que son responsables puedan tomar represalias contra ellas, su familia o miembros de la comunidad a la que pertenecen. Este temor aumenta en aquellos casos en que las personas agresoras pertenecen a un grupo organizado caracterizado por sus posiciones de violencia. En el grupo focal de víctimas de discriminación se enfatizó que estas represalias pueden venir también de la propia policía o Administración pública; en este sentido,

se compartieron situaciones vividas en las que a raíz de una denuncia, la persona afectada recibe una **contradenuncia** policial, o por falta de pruebas suficientes pierde el caso y le corresponde **pagar los costes de la defensa** de la persona a la que ha denunciado.

5. **Extrema vulnerabilidad de ciertos perfiles de víctimas**. Muchas personas no denuncian porque su situación personal, social o económica las sitúa en un plano de exclusión social y extrema vulnerabilidad. Uno de los colectivos más vulnerables es el de las **personas extranjeras que no tienen permiso de residencia**, que difícilmente se acercarán a una comisaría a denunciar una situación de discriminación, ante el temor a una probable apertura de un expediente de expulsión. En estos casos, se ha remarcado que prevalece la situación administrativa irregular por delante de la situación de discriminación. Dentro de este colectivo, se resaltaron especialmente las personas **jóvenes y menores de edad sin referente adulto**. También se enfatizó la vulnerabilidad de **personas con una posición económica baja, personas mayores con diversidad funcional, personas con problemas de salud mental o mujeres que han sufrido violencia machista**.

6. **Negación o vergüenza**. Con el objetivo de hacer frente al trauma sufrido por haber vivido una situación de discriminación, algunas víctimas niegan o minimizan el impacto y la gravedad del delito; otras pueden sentirse avergonzadas después de ser víctimas de una discriminación, y pueden llegar a autoinculparse. En este punto, en el grupo focal de personas afectadas se mencionó también la importancia del **entorno de la víctima**, que se apuntó como clave para animar o desincentivar a la persona a reportar los hechos. En este sentido, varias personas explicaron situaciones en que el entorno había rebajado la importancia de la situación de discriminación y había animado

a la persona a no hacer nada. Esta actitud va también muy ligada a la causa 1 sobre la normalización de las discriminaciones, y puede considerarse otra consecuencia de la falta de respuestas adecuadas ante las situaciones de discriminación, que lleva a la víctima, y a su entorno, a preferir no actuar.

- 7. Los procedimientos de denuncia no son lo bastante accesibles.** Es frecuente que muchas de las víctimas de discriminación desconozcan dónde, cómo y cuándo denunciar; este hecho viene muy condicionado por la falta de accesibilidad del sistema judicial, el lenguaje de las leyes y los itinerarios jurídico-burocráticos, que a menudo son solo accesibles para las personas expertas en la materia, y quedan muy distantes para la ciudadanía general. En el caso de las personas de origen extranjero, pueden tener el problema añadido del idioma, y pueden tener dificultades para entender o hablar las lenguas oficiales. En el caso de las discriminaciones hacia personas con discapacidad, se remarcó la dificultad añadida con que se encuentran para denunciar los hechos, incluso en los procedimientos más habituales como solicitar la hoja de reclamaciones en un establecimiento, ya que estos procesos normalmente no están adaptados para personas con discapacidad.

En el marco de los debates y reflexiones conjuntas, se apuntaron **otras causas** importantes que contribuyen a la infradenuncia:

- 8. Coste económico.** Tanto desde el grupo focal de víctimas como desde las entidades que atienden situaciones de discriminación en la ciudad se ha enfatizado el coste económico que puede suponer para una persona emprender una denuncia, sobre todo si se opta por la vía penal. En este sentido, desde las entidades se coincide en afirmar que la fórmula de justicia gratuita no ha funcionado correctamente, ya que los ope-

radores jurídicos no tienen suficientes conocimientos y formación sobre la temática. Hay una falta de sensibilidad y especialización en este ámbito.

- 9. Falta de reconocimiento legal de algunas discriminaciones.** En este sentido, tanto en el grupo focal de entidades sociales como en el de personas afectadas, se citó como causa importante de la infradenuncia en determinadas situaciones el hecho de que las propias leyes amparan algunas actitudes y situaciones discriminatorias, o no les otorgan la gravedad que tienen, lo que imposibilita o dificulta su denuncia. Se mencionaron específicamente las situaciones discriminatorias provocadas por la ley de extranjería, o el hecho de que la aporofobia o el sinhogarismo no se encuentran tipificados como **delito de odio** en el Código Penal, así como la falta de reconocimiento de las personas con VIH/sida, según apuntaron algunas entidades.

- 10. Falta de conocimiento de los propios derechos y desorientación sobre a quién acudir.** Se ha detectado un elevado desconocimiento sobre la propia conciencia de vulneración de derechos, no solo por parte de la ciudadanía, sino que, según se comentó en el grupo focal de víctimas, también se ha percibido una falta de formación específica en temas de discriminación de los entes locales y de algunas entidades sociales, y consiguientemente, **carencias en los servicios de atención a la ciudadanía** a la hora de orientar y redirigir a las personas hacia los servicios específicos a los que deben dirigirse ante estas situaciones.

Los debates y las reflexiones que se han iniciado con los dos grupos focales sobre las causas de la infradenuncia de las situaciones de discriminación en Barcelona servirán de punto de partida para seguir abordando esta problemática en el seno de la Mesa de Entidades durante el 2020.

3.2. La interseccionalidad de la discriminación

Interseccionalidad es un concepto desarrollado en los Estados Unidos a finales de los años ochenta por Kimberlé Crenshaw (1989). Fruto de los debates que se estaban produciendo dentro del movimiento del feminismo negro, este concepto surgió con la voluntad de describir las interconexiones existentes entre la raza y el género en las mujeres negras. Posteriormente se extendió para abordar las diferentes formas de discriminación y desigualdad por múltiples ejes, incluyendo cuestiones de clase, orientación sexual, edad o identidad religiosa, entre otros. Actualmente es un concepto central, tanto en la investigación como en el ámbito de las políticas públicas y en la agenda de los movimientos sociales. Si bien es imprescindible situar los orígenes en el feminismo negro y reconocer sus contribuciones teóricas, es también relevante mostrar cómo en nuestro contexto, desde los años setenta, había también propuestas del tipo interseccional procedentes de movimientos sociales. Un claro ejemplo de ello es la obra de la poeta y activista Maria-Mercè Marçal, que ya reflejaba en sus versos la triple opresión y la triple rebeldía:

*“A l’atzar agraeixo tres dons:
haver nascut dona,
de classe baixa i nació oprimida.
I el tèrbol atzur de ser tres voltes rebel”*
(Marçal, 1977)

La premisa básica de la interseccionalidad es que no se puede comprender la desigualdad social si se analiza desde marcos conceptuales separados. Es decir, para comprender las dinámicas de las relaciones de poder hay que partir de la complejidad de las relaciones sociales y comprender que todas las personas estamos situadas en todos los ejes de desigualdad (de género, clase, origen, edad, orientación sexual, diversidad funcional, etc.). Por lo tanto, si se quiere comprender cómo funciona la discriminación sexista, se deberá tener en cuenta que una niña de 3 años, una mujer de 30 y otra de

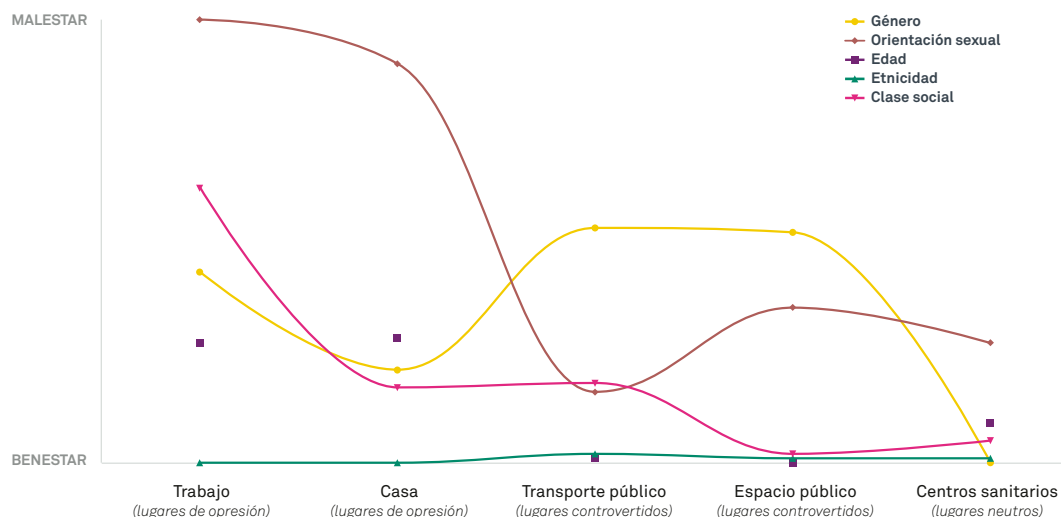
70 sufrirán discriminaciones distintas, al igual que si son blancas, gitanas, lesbianas, acomodadas o migradas. Todos los ejes configuran la desigualdad y, por lo tanto, hay que tener en cuenta esta mirada para comprender cómo se materializa la discriminación.

Así, la interseccionalidad aparece como propuesta feminista y poscolonial crítica para explorar tanto las diferencias que hay dentro de estas categorías (entre las mujeres, o entre personas migradas, por ejemplo), como las opresiones específicas que supone la interacción entre estas categorías.

Uno de los objetivos actuales de la lucha contra la discriminación es poder incorporar esta perspectiva interseccional de manera que sistematice y muestre esta complejidad. Por este motivo, se está trabajando para incorporar en el trabajo de detección y denuncia de discriminaciones una de las pocas herramientas metodológicas que abordan esta cuestión: los **mapas de relieves o relief maps** (Rodó-de-Zárate, 2016). Se trata de una herramienta pensada para el estudio de las desigualdades sociales con una perspectiva interseccional relacionando **tres dimensiones: la social** (ejes de desigualdad), **la geográfica** (lugares de la vida cotidiana) y **la psicológica** (emociones). Como puede verse en la *imagen 1*, los *relief maps* constan de un eje de bienestar/malestar en el eje vertical, diferentes lugares de la vida cotidiana en el eje horizontal y líneas de colores distintos según los diversos ejes de desigualdad. En la *imagen 2*, a modo de ejemplo, se pueden ver los comentarios y las emociones asociadas a algunos de los elementos. Así, esta herramienta, ahora en formato digital,¹⁴ permite recoger datos sobre la discriminación vivida teniendo en cuenta diferentes causas y la variabilidad de los lugares y considerando las emociones como el miedo, la humillación o la angustia como indicadores de discriminaciones.

¹⁴ www.reliefmaps.cat/es/

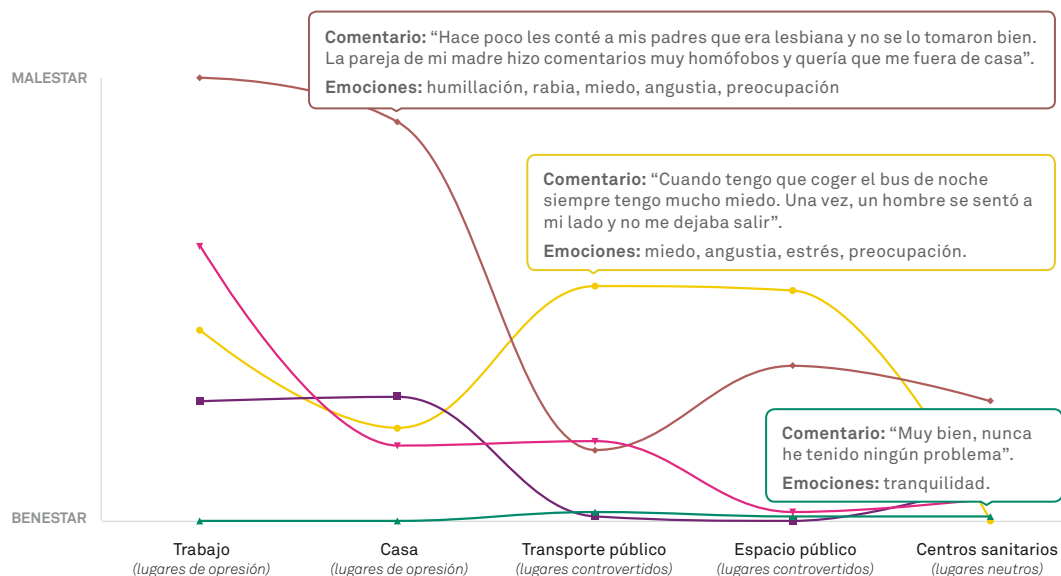
Imagen 1. **Relief map** de una mujer joven lesbiana, blanca y de clase trabajadora que vive en Barcelona en el domicilio familiar



25

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

Imagen 2. **Relief map** de la misma persona mostrando los comentarios y emociones vinculados a diferentes lugares / ejes de desigualdad



Actualmente se está trabajando para **adaptar esta herramienta a la lucha contra la discriminación en Barcelona**. A partir del año 2020, se proporcionará la herramienta tanto a la OND como a la Mesa de Entidades para que puedan utilizarla con las personas que acuden a denunciar casos de discriminación.

El objetivo es doble: por una parte, se podrán recoger datos sobre discriminación que superen el motivo concreto de la denuncia, aportando información sobre el **contexto vital de la persona** y pudiendo también identificar discriminaciones que raramente se denuncian, como por ejemplo las situaciones de discriminación homófoba dentro del ámbito familiar o las miradas de rechazo en la calle hacia una persona racializada, que o bien están normalizadas o no se consideran lo suficientemente graves como para ser denunciadas. Contar con todos estos datos puede contribuir a tener una imagen mucho más compleja y matizada de la experiencia subjetiva de la discriminación en la vida cotidiana de las personas en Barcelona.

Con los datos que se recojan durante el 2020 se podrá tener una primera muestra piloto para el informe del próximo año, donde se visualice la discriminación según los *relief maps* y los datos tanto cualitativos como cuantitativos que proporciona. En este sentido, el objetivo es poder **analizar la discriminación desde una perspectiva interseccional**, basándose en las emociones y con especial énfasis en el lugar donde ocurre, lo que puede proporcionar muchas herramientas para la intervención.

Por otra parte, el uso de la herramienta también tiene finalidades terapéuticas y de toma de conciencia, en el sentido de que el hecho de elaborar el mapa en sí ya provoca una **reflexión sistematizada sobre las discriminaciones sufridas en la vida cotidiana**, y se ha demostrado que es una **herramienta relevante para la toma de conciencia sobre la situación, tanto en lo que respecta a la opresión como al privilegio**.

4. Las discriminaciones a Barcelona

Durante el 2019, las discriminaciones han seguido estando presentes en la ciudad de Barcelona, y también la lucha activa de las personas, las entidades sociales y los entes públicos para hacerles frente. A continuación se recogen las **cifras** extraídas de las situaciones de discriminación recogidas durante el año, así como algunas de las **principales problemáticas** vinculadas a los diferentes ejes de discriminación en los que trabajan la **Oficina para la No Discriminación** y el conjunto de la **Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación** de la ciudad, y también se destacan algunas de las buenas prácticas (resaltadas en verde) que se han iniciado o han tenido continuidad durante el pasado año en Barcelona. En este sentido, es importante resaltar el **trabajo conjunto que se ha seguido produciendo entre la OND y las entidades** que forman parte de la Mesa, en el apoyo y acompañamiento de casos de discriminación durante el 2019.

En total se han registrado **411 situaciones de discriminación**, una cifra muy superior a la del 2018, año en que se recogieron 265. Este aumento está condicionado, en gran medida, por la ampliación de la Mesa (en el 2018 la formaban trece entidades, y en el 2019 el número de entidades ha aumentado a dieciocho), y consiguientemente en una ampliación del radio de recogida de situaciones discriminatorias.

A pesar de este esfuerzo por mejorar la identificación de casos y la recogida de datos, es evidente que las cifras que se presentan en este apartado no recogen la totalidad de la discriminación en la ciudad; en este sentido, datos extraídos de la “Encuesta de relaciones vecinales y convivencia del Área Metropolitana de Barcelona” de 2018 muestran que **un 4,6% de la población metropolitana informa que ha vivido alguna experiencia de discriminación**; un 1,9% de la población ha experimentado un único episodio, el 2,7% ha vivido la experiencia en más de una ocasión y **un 27,4% de la población afirma que en su barrio viven personas que están siendo discriminadas**.

Así, las estrategias para combatir la infradenuncia siguen siendo fundamentales para visibilizar esta problemática en toda su dimensión, y para hacerle frente de una forma más eficiente (ver apartado 3.1. *Las causas de la infradenuncia en Barcelona*).

A continuación se presentan los datos más relevantes, que muestran **a quién** se está discriminando, quiénes son los **agentes discriminadores**, **dónde tienen lugar** las discriminaciones, **por qué motivos**, cuáles son los principales **derechos vulnerados** fruto de esta problemática, qué **tipo de discriminación** se está ejerciendo y qué respuesta han dado la Administración pública y las entidades sociales.

4.1. A quién

En este punto se presenta un perfil de las personas afectadas por situaciones de discriminación basándose en su **género, edad y situación administrativa**. Las cifras muestran que las personas identificadas con el **género masculino** han sido las que más han reportado situaciones de discriminación, con casi un **59%** de los casos, frente al **31%** de las personas identificadas con el **género femenino** (véase el *gráfico 1*); la diferencia porcentual entre géneros se ha incrementado con respecto al año anterior, tal como muestra el *gráfico 2*.

Las causas que están detrás de estas cifras podrían ser multifactoriales: a) interiorización o asimilación de reacciones, comportamientos o intereses machistas como normalizados por parte de bastantes mujeres a partir de una determinada franja de edad; b) habitualmente, en la vida cotidiana las mujeres aún tienen menos tiempo que los hombres para empoderarse y dar el paso para denunciar; c) miedo o vergüenza en determinadas

situaciones de vulneración de derechos hacia las mujeres que comportan la incapacidad para denunciar; d) dificultad en el registro de situaciones discriminatorias hacia las mujeres diferenciadas de situaciones de violencia machista; e) asimilación en el ámbito laboral de la diferenciación de la escala salarial no asumida como discriminatoria, y por último, tal como se apuntaba en el apartado 3. “Metodología”, f) la importante diversidad de servicios municipales como los PIAM, SARA, UTEH, SAH, SAS, etcétera (dentro del Área de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI) dedicados a la labor de la lucha feminista, puede provocar que determinadas quejas no lleguen a las entidades de la Mesa.

En el presente informe también se ha recogido la categoría de **grupo o colectivo**, que refleja aquellas situaciones de discriminación en las que se ven afectadas varias personas al mismo tiempo, y que ha supuesto un **5%** de los casos registrados.

Gráfico 1. Discriminación y género

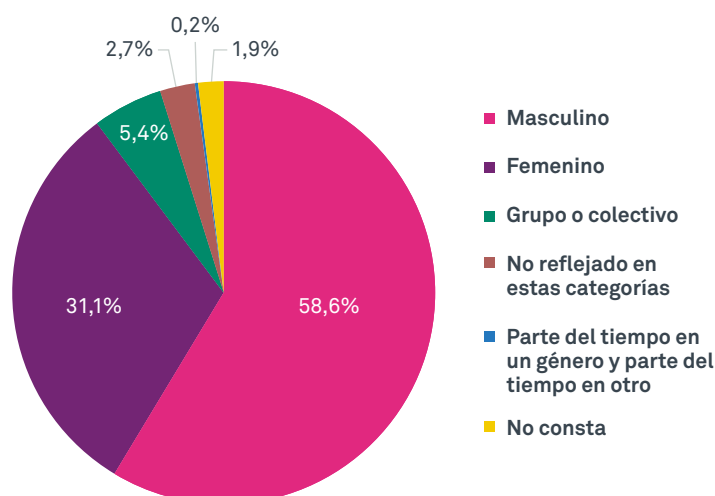
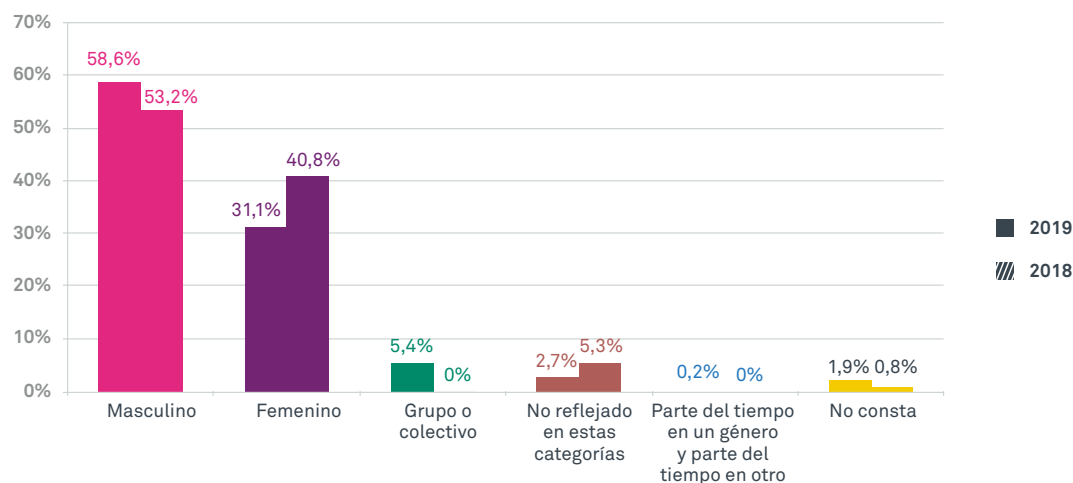


Gráfico 2. Discriminación y género 2018 - 2019 ¹⁵



29

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

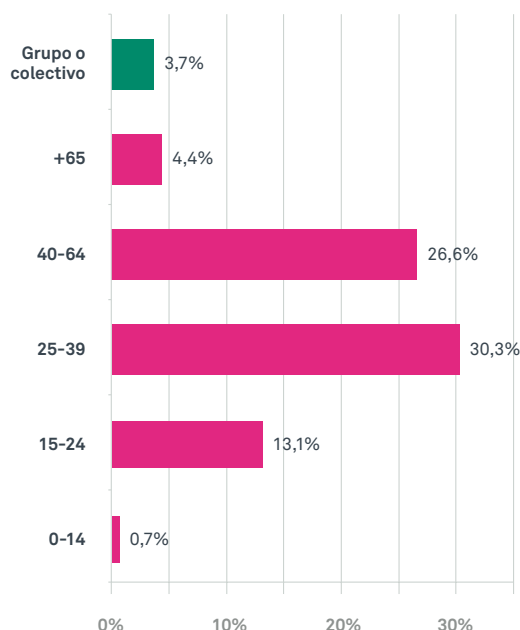
El grupo de **edad** más afectado por casos de discriminación, o que más los ha denunciado, es el de **25 a 39 años**, con un **30%** del total, seguido muy de cerca por el grupo de edad de **40 a 64**, con un **27%**, tal como muestran la *tabla 1* y el *gráfico 3*.

¹⁵ En el informe del 2019 se han revisado las categorías de género y se han añadido nuevas; por este motivo en la comparativa con el informe del 2018 no se dispone de datos en algunas categorías.

Tabla 1. Discriminación y edad ¹⁶

Franja de edad	#	%
0-14	3	0,7
15-24	54	13,1
25-39	126	30,3
40-64	106	26,6
(+) 65	17	4,4
Grupo o colectivo	16	3,7
No consta	89	21,3
Total	411	100%

Gráfico 3. Discriminación y edad



¹⁶ En el informe de 2019 se han revisado las franjas de edad y se han incorporado categorías como 'grupo o colectivo' que el año 2018 no se recogieron.

Tabla 2. Discriminación y situación administrativa

Situación administrativa	#	%
Con DNI/NIE	237	57,7
No regularizada	30	7,3
Solicitante de asilo	16	3,9
Persona refugiada	2	0,5
No consta	126	30,7
Total	411	100%

Este año se ha tenido en cuenta también la **situación administrativa** de la persona afectada, tal como muestra la *tabla 2*, con la voluntad de visibilizar las problemáticas diferenciadas que tienen las personas que se encuentran en situación administrativa no regularizada, y la desprotección añadida que esto puede suponer a la hora de denunciar casos de discriminación. En el presente informe las cifras de las que disponemos muestran que cerca de un **12%** de las personas que han reportado situaciones de discriminación se encontraba en **situación no regularizada (7%)**, era **solicitante de asilo (4%)** o estaba en **situación de refugio (0,5%)**, circunstancias que en mayor o menor grado pueden conllevar una **vulnerabilidad añadida a la hora de reportar situaciones de discriminación vividas**.

4.2. Quién

Durante el 2019, las personas **particulares (156 casos)** y las **entidades privadas o empresas (149 casos)** han continuado siendo los principales agentes de discriminación, con casi un 73% de los casos (*gráfico 4*), un 10% más que en los casos registrados en el 2018. Los **cuerpos de seguridad** suben del 7 a más del **10%**, tal y como muestra el *gráfico 5*, donde se comparan los datos de 2018 y 2019. En cuanto a la **Administración pública**, ha bajado del 30% durante el 2018 al **16%** en los casos analizados en el 2019; si nos fijamos en números absolutos, la bajada es menos acentuada, pasando de 79 casos en 2018 a 68 en 2019. La reducción a nivel porcentual puede estar condicionada por la ampliación de la recogida de casos de discriminación, en ejes como la orientación sexual, identidad o expresión de género, la lengua o la posición socioeconómica, en los que la Administración pública no tiene un rol tan destacado como agente discriminador.

Gráfico 4. Quién discrimina

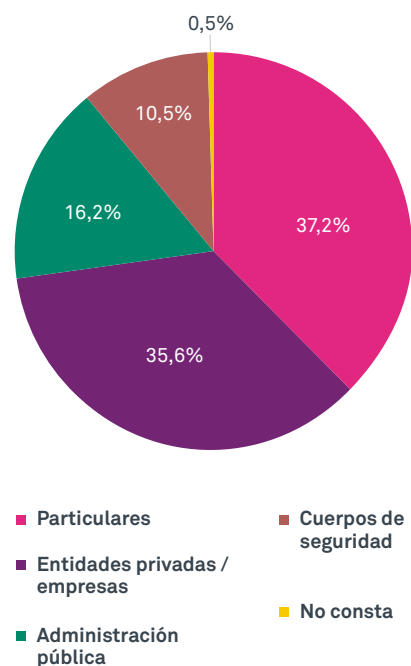
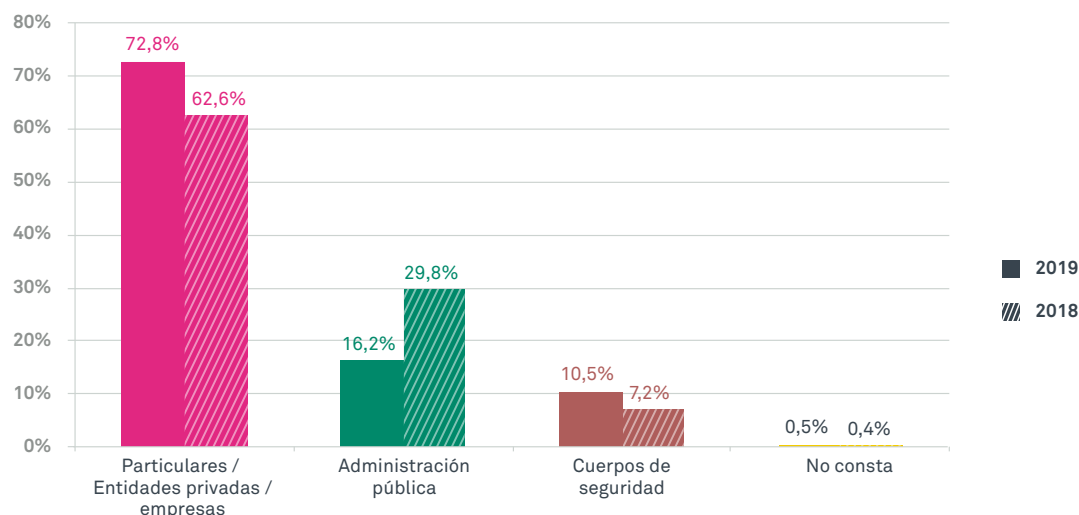


Gráfico 5. Quién discrimina 2018 - 2019 ¹⁷



31

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

Una de las problemáticas que se ha reportado este año, con respecto al agente discriminador, ha sido la ejercida por parte de **entidades bancarias**, que han denegado, restringido o pedido más requisitos a la hora de ofrecer sus servicios, principalmente **en razón del origen nacional** de la persona. Durante el 2019 se han recogido **8** discriminaciones de este tipo.

En las discriminaciones ocurridas en entidades privadas o empresas, que se recogen en la *tabla 3*, **45** casos han sido perpetrados por una **persona trabajadora**, y en segunda posición, prácticamente se han recogido el mismo número de discriminaciones provenientes de agentes de **seguridad privada (27 casos)** y de **personas de dirección (23 casos)**.

Situación de discriminación

Varias personas migradas regularizadas y en proceso de regularización denuncian situaciones discriminatorias por negativas, restricciones o aumento de requisitos en el momento de solicitar la apertura de una cuenta bancaria. Las entidades bancarias alegan que se están acogiendo a criterios de falta de convenios y acuerdos con los países de origen amparados en la normativa del Banco de España sobre blanqueo de capitales y financiación de actividades terroristas, sin aclarar si esta situación es una directiva de obligado cumplimiento o recomendable desde la jerarquía superior bancaria de cada país a las entidades de su territorio. En algunos casos, se ha encontrado la solución a la situación de estas personas a través de otra entidad distinta a las que les habían denegado sus peticiones. También se está trabajando en cada una de las situaciones de manera que cada persona afectada entregue escritos personalizados adaptados a cada situación a la entidad bancaria correspondiente. El Ayuntamiento de Barcelona se ha dirigido al Banco de España para pedirle la aplicación de las disposiciones adecuadas para garantizar el derecho al acceso universal a los servicios bancarios.

¹⁷ En el informe de 2018 las categorías de 'particulares' y 'entidades privadas / empresas' se analizaron conjuntamente; en el informe de 2019 se ha decidido separar en dos categorías, pero para los gráficos comparativos se unifican los datos a fin de poder hacer la comparación.

Tabla 3. Agentes discriminadores ¹⁸

Particulares	156
Entidades privadas / empresas	149
Trabajador/a	45
Seguridad privada	27
Directivo/a	23
Entidades/asociaciones	20
Grupo organizado	13
No consta	21
Administración pública	68
Autonómica	24
Local	22
Estatad	10
Provincial	4
No consta	8
Cuerpos de seguridad	44
Autonómico	29
Local	8
Estatad	7

Las **administraciones autonómica y local** son las que más denuncias recogen, con **24 y 22** casos cada una; en cambio, con respecto a los **cuerpos de seguridad**, existe un claro predominio de los registros de casos de discriminación cometidos por los cuerpos de seguridad autonómicos (**Mossos d'Esquadra**). En este ámbito, si les sumamos las discriminaciones cometidas por cuerpos de seguridad **públicos** (44) y por la seguridad **privada** (27), vemos que el porcentaje sube del 10% a casi el **17%** de las discriminaciones.

Si nos fijamos en **quién ha ejercido la discriminación y por qué motivos**, encontramos que las **personas particulares** han sido el principal agente discriminador en las situaciones motivadas por la **LGTBIfobia** ¹⁹ (84), y también en el caso del **racismo y la xenofobia** (56), que también es la motivación principal en el caso de los **cuerpos de seguridad** (33). La **Administración pública**, en cambio, es quien más discriminaciones ha ejercido en los ámbitos de **salud** (11) y **discapacidad** (23); en este último, al mismo nivel que **entidades privadas o empresas** (23), que son también el principal agente en las discriminaciones motivadas por la **posición socioeconómica** (13) y en las discriminaciones **lingüísticas** (29).

¹⁸ La *tabla 3* toma como referencia el total de casos registrados (411) y analiza quién discrimina en cada caso, teniendo en cuenta que puede haber más de un agente de discriminación por cada situación registrada.

¹⁹ La **LGTBIfobia** es el fenómeno que en el presente informe analizamos a través de los indicadores de la orientación sexual, identidad y expresión de género. El racismo y la xenofobia se analizan a través de los indicadores de racialización y origen étnico / nacional (véase el apartado 4.4. *Por qué motivo*).

Tabla 4. Quién discrimina y por qué motivo ²⁰

Motivos de discriminación	Administración pública	Cuerpos de seguridad	Entidades privadas / empresas	Particulares
Racialización y origen étnico/nacional	12	33	49	56
Orientación sexual, identidad y expresión de género	4	3	24	84
Discapacidad	23	0	23	7
Lengua	12	4	29	0
Posición socioeconómica	1	5	13	10
Salud	11	0	8	5
Religión	3	2	4	5
Género	1	0	9	2
Ideología	1	0	1	3
Edad	0	0	2	1

33

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

²⁰ La tabla 4 coge de referencia todos los motivos de discriminación (443) y mira quién es el agente de discriminación en cada motivo.

4.3. Dónde

Con el fin de mostrar dónde se han registrado los hechos discriminatorios, nos fijaremos en el **distrito** y también en el ámbito en el que se producen los hechos, principalmente si es **público o privado**. El **distrito** donde se siguen registrando más casos de discriminación es **Ciutat Vella (19%)**, seguido de **L'Eixample (11,4%)** y de **Sants-Montjuïc (10,9%)**, que acumulan prácticamente el mismo número de casos, 47 y 45, respectivamente. Si nos fijamos en la comparativa que muestra el *gráfico 6* sobre el número de casos registrados por distritos en 2018 y 2019, se puede apreciar cómo Sants-Montjuïc ha duplicado prácticamente el número de registros respecto al año anterior, y Gràcia, Nou Barris y Sant Martí han reducido el número de casos respecto a 2018.

De todos modos, hay que remarcar que **en un 24% de los casos no se ha especificado el distrito**, y que visto el fenómeno de la infradenuncia en la discriminación, se hace difícil concluir si estos son los distritos donde más discriminación se produce, o si las cifras reflejan una mejor recogida de datos, dada la presencia de las sedes y el ámbito de actuación de la OND y las entidades de la Mesa en estas zonas de la ciudad.

34

Infografía 3. La discriminación por distritos

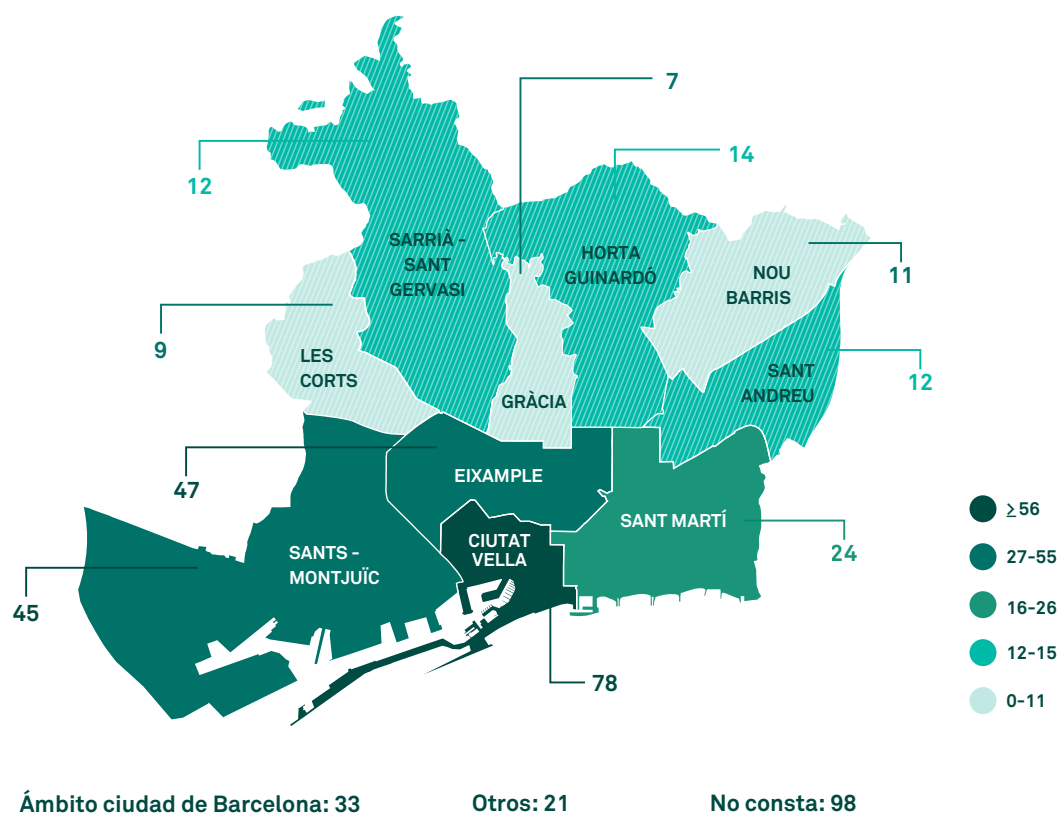
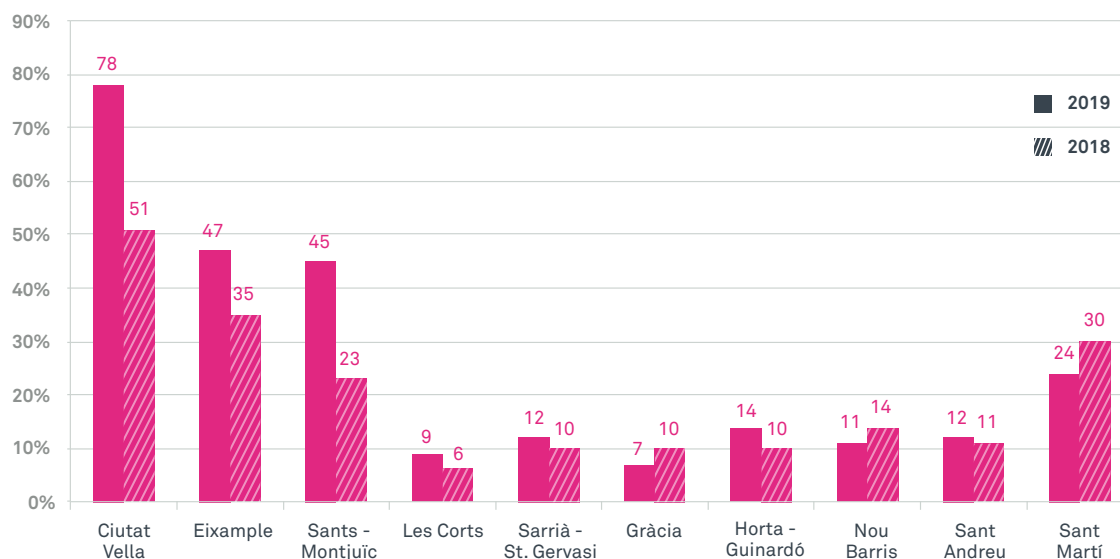


Gráfico 6. La discriminación por distritos 2018 - 2019



35

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

Con respecto al ámbito concreto donde suceden los hechos (*tabla 5*), existe casi un equilibrio entre los **espacios públicos y los privados**, con **196 y 206 casos**, respectivamente. Si analizamos más en detalle dónde tienen lugar exactamente las discriminaciones, vemos que donde más se reportan, en el espacio público, es en **calles, parques, playas y plazas de la ciudad**, con **97 casos**, seguido del **transporte (41)**, principalmente en el metro de Barcelona. En el ámbito privado, los espacios que más discriminaciones acumulan son **casas, pisos y viviendas (42)**, y **bares y restaurantes (34)**.

Tabla 5. **Dónde se discrimina** ²¹

Públicos (196)	Calles, parques, playas, plazas	97
	Instalaciones públicas	98
	Estaciones de transporte o medios de transporte	41
	Centros hospitalarios	18
	Oficinas de atención al público y juzgados	9
	Centros escolares	7
	Dependencias policiales	5
	Centros deportivos, culturales y sociales	3
	Albergues o centros de acogida	2
	Bibliotecas, museos y salas de exposiciones	2
	CIE	2
	Medios de comunicación	2
	Salas de conciertos y conferencias	1
	Otros	6
	Servicios en línea y telefónicos	1
Privados (206)	Instalaciones privadas de acceso público	91
	Restaurantes y bares	34
	Centros de ocio	14
	Comercios	11
	Oficinas de atención y servicios	9
	Hoteles, albergues y centros de acogida	8
	Estaciones de transporte	3
	Mercados	1
	Museos y salas de exposiciones	1
	Otros	10
	Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	99
	Casas, pisos y viviendas	42
	Empresas y entidades	23
	Centros escolares, hospitalarios y deportivos	11
	Medios de comunicación	6
	Centros de ocio	5
	Salas de conciertos y conferencias y pabellones	2
	Asambleas	1
	Bibliotecas, museos y salas de exposiciones	1
	Otros	8
	Servicios en línea y telefónicos	16
Otros (18)		

²¹ El total de ámbitos donde han tenido lugar las discriminaciones (420) no coincide con el total de situaciones reportadas (411) porque en algunos casos las discriminaciones se han registrado en más de una localización.

Ante el alto porcentaje de situaciones de discriminación que se producen en el espacio público, una iniciativa que se está impulsando desde el Ayuntamiento, a través de la **Oficina para la No Discriminación (OND)** y la **Oficina para la Convivencia (OC)**, es la implementación de la **Ordenanza de medidas para fomentar y garantizar la convivencia ciudadana en el espacio público de Barcelona**. En la Medida de gobierno “Oficina para la No Discriminación” de julio del 2017 se explicita que una de las funciones que se quiere incorporar a la OND es la de capacidad sancionadora por motivos discriminatorios. Para potenciar esta función se trabajó en el ámbito interno de la estructura municipal con el fin de coordinar y compartir diferentes vías de actuación en esta materia. Fruto de este trabajo, en el 2018 se iniciaron tareas de colaboración con la OC a fin de potenciar las sanciones administrativas desde la OND con peticiones jurídicas razonadas junto con las actas recogidas por la Guardia Urbana (GUB). Estas actas eran las herramientas que desarrollaba el Procedimiento operativo 15/18 de “Normas de actuación para la detección, prevención y gestión operativa de los comportamientos discriminatorios” que se había elaborado conjuntamente entre la GUB, la OC y la OND.

Este procedimiento potencia la intervención de los agentes de la GUB en aplicación de la ordenanza, en concreto “las conductas en el espacio público de menosprecio a la dignidad de las personas y comportamientos discriminatorios”. Y también permite la atención, por parte de la OND, a las personas víctimas de discriminación. A su vez, esta vía pretende dar respuesta a las situaciones de racismo que se dan en espacios públicos, y combina las estrategias de sanción con las de visibilización de estas situaciones, planteando la posibilidad de sanciones alternativas, relacionadas con la formación y el trabajo comunitario, como una fórmula más de sensibilización y prevención. Dentro de estas situaciones de racismo, se ha trabajado también de

manera conjunta con entidades como **SOS Racismo** en el seguimiento y acompañamiento a las personas víctimas en el proceso de denuncia. Las actuaciones que se han hecho con esta herramienta metodológica conjunta han comportado **46 denuncias impuestas en el año 2019, 5 de las cuales gestionadas en la OND en el acompañamiento a víctimas por no**

Situación de discriminación

El 22 de octubre de 2019, una persona que se encontraba en la estación de Sants del metro de la línea 3 vio a un hombre abroncando a unos chicos afrodescendientes, y decidió intervenir para calmar los ánimos. Pero el hombre, exaltado, reaccionó todavía más agresivamente y empezó a insultar tanto a los chicos como a la persona que estaba intentando apoyar a los jóvenes, con insultos racistas y amenazas. La persona que intervino grabó al autor de estos hechos y se consiguieron también los datos de un testigo; también se solicitó la retención y custodia de las imágenes grabadas por las cámaras de seguridad del metro de aquel día. Ante esta situación se presentó una denuncia basándose en la Ordenanza de medidas para fomentar y garantizar la convivencia ciudadana en el espacio público de Barcelona, y en caso de acreditarse la identidad del autor, estaría ante unos hechos posiblemente constitutivos de una infracción del artículo 16.1 de esta ordenanza, que establece lo siguiente: “Queda prohibida en el espacio público toda conducta de menosprecio a la dignidad de las personas, así como cualquier comportamiento discriminatorio, sea de contenido xenófobo, racista, sexista u homófobo, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de hecho, por escrito o de palabra, mediante insultos, burlas, molestias intencionadas, coacción psíquica o física, agresiones u otras conductas vejatorias”. Esta infracción se considera grave y conlleva la sanción regulada en el artículo 17.1 de la misma normativa, que consiste en una multa de entre 750,01 y 1.500 euros.

37

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

poder tramitarse como sanción, 4 anuladas y 37 tramitadas como sanción administrativa.

Otro ámbito relevante, tal como muestran tanto los datos cuantitativos recogidos como las tendencias discriminatorias apuntadas por la Mesa de Entidades, es el del **transporte**. Tal como se comenta en el apartado 4.4. “*Por qué motivo*”, una de las situaciones que más preocupa en este ámbito son las **agresiones físicas hacia personas LGTBI**. Con el fin de hacer frente a estas situaciones especialmente graves, que vulneran la integridad física y moral de las personas afectadas, el **Ayuntamiento de Barcelona y el Observatorio contra la Homofobia** están trabajando en unas **directrices contra las violencias hacia la diversidad afectivo-sexual y de género en el transporte público**. En este ámbito también se ha elaborado un **protocolo de actuación ante las agresiones LGTBifóbicas**, en el que han participado la **OND**, el **centro LGTBI Barcelona** y las entidades LGTBI de la ciudad, principalmente el **Observatorio contra la Homofobia**.

Otro de los ámbitos importantes de trabajo con respecto a la discriminación son los **centros educativos**, a través de la detección y actuación ante dinámicas de discriminación en las aulas de primaria y secundaria. Los ejes de discriminación más detectados en este ámbito son los de **racismo y xenofobia, islamofobia, LGTBifobia y género**. En este sentido, se trabaja con la dinámica grupal con el objetivo de detectar situaciones que no se ven, bien porque se normalizan y no se les da la importancia que tienen, tanto por parte del propio grupo de iguales como de la institución

escolar, bien porque el profesorado no las detecta. En este ámbito destaca el trabajo de **Fil a l'Agulla**, a través del proyecto **“Bienvenida diversidad”**, subvencionado por el **Ayuntamiento de Barcelona**. Se trata de un proyecto que acompaña a escuelas e institutos durante dos años, formando al profesorado, trabajando con las familias y la comunidad y realizando intervenciones en las aulas, con el objetivo final de que **el profesorado esté más capacitado para leer las dinámicas de discriminación** y cuente con más herramientas y habilidades para la gestión de los conflictos y la mejora de la convivencia.

También destaca el programa **“Escuelas por la igualdad y la diversidad”**,²² que nace de la convocatoria unificada de programas del **Consorcio de Educación de Barcelona**, donde participa la Dirección de Derechos de Ciudadanía del **Ayuntamiento de Barcelona**. La duración de este programa es de tres años, durante los cuales se realiza formación y asesoramiento al profesorado en **prevención de discriminaciones basadas en los ejes de diversidad sexual y de género, diversidad por razones de origen o diversidad religiosa y diversidad funcional**. A partir del segundo año, las escuelas disponen de un catálogo de talleres que pueden solicitar para llevar a cabo en el aula con su alumnado, con el objetivo de que el profesorado pueda replicarlos una vez transcurridos los tres años del programa. **Durante el curso 2018-2019 han participado 13 centros educativos (9 de primaria y 4 de secundaria), y este año 2020 está previsto que se incorporen 6 centros más.**

²² <https://igualtatidiversitat.edubcn.cat/el-programa/els-centres>

4.4. Por qué motivo

En este punto se recogen las motivaciones que están detrás de las situaciones de discriminación registradas durante el 2019. Tal como muestra el *gráfico 7*, el **racismo** y la **xenofobia** siguen siendo las principales causas de la discriminación en la ciudad, con casi un **33%** de los casos reportados; la segunda causa, igual que durante el 2018, es la **LGTBIfobia**, que supone un **26%** del total, seguida de las motivadas por razones de **discapacidad**, que representan más de un **11%** de los casos. Este año las discriminaciones **lingüísticas** aumentan ²³, y pasan a ser la cuarta causa, con un **10%**; las discriminaciones por motivos **socioeconómicos** suman casi el 7% de los casos reportados, y las motivadas por razones de **salud** se sitúan en torno al **6%**.

El *gráfico 8* muestra la comparativa de las motivaciones que hay detrás de las situaciones de discriminación recogidos en 2018 y el 2019. Vemos como el número de casos motivados por el racismo y xenofobia, y la LGTBIfobia siguen al frente de las causas de las discriminaciones en la ciudad, y también son los que más crecen en números absolutos, especialmente con respecto a los **casos de discriminación contra el colectivo LGBTI, que casi duplican los del año 2018**. Las cifras relativas a las **discriminaciones lingüísticas** y las motivadas por la **posición socioeconómica** de la persona también crecen considerablemente respecto los casos recogidos en 2018, coincidiendo con la incorporación, durante el 2019, de aportaciones de entidades que trabajan estos ejes de discriminación ²⁵.

39

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

Gráfico 7. Motivos de discriminación ²⁴

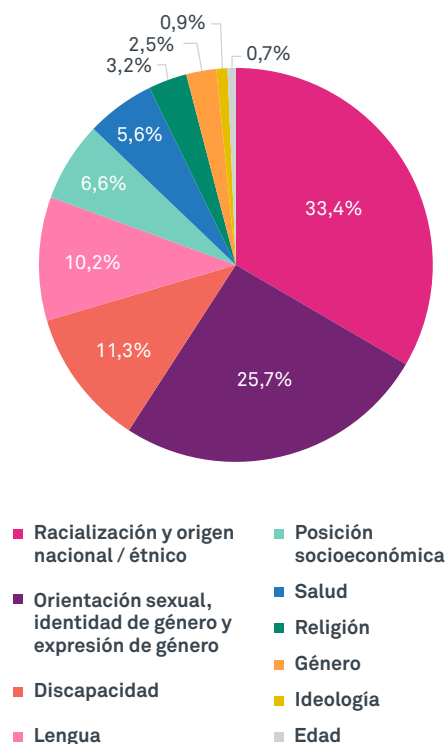
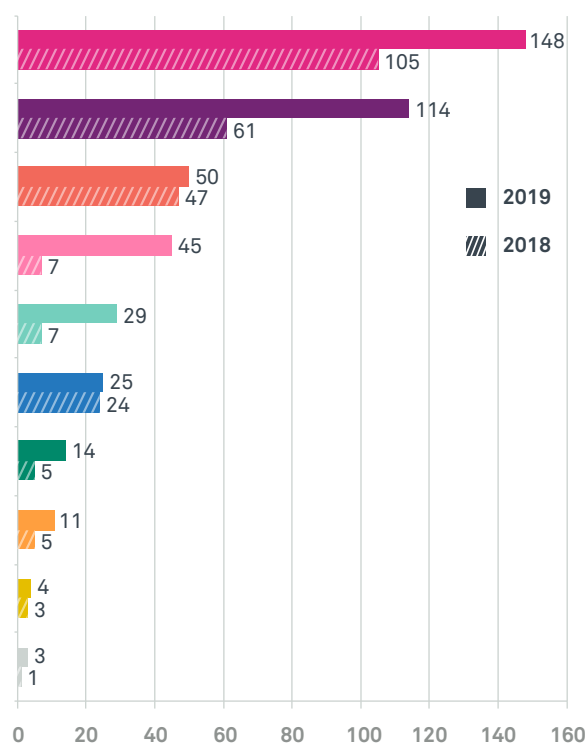


Gráfico 8. Motivos de discriminación 2018 - 2019



²³ En este caso, un factor determinante ha sido la incorporación de la Plataforma per la Llengua a la Mesa de Entidades.

²⁴ De ahora en adelante, los gráficos que muestran los diferentes ejes de discriminación se pueden identificar con el mismo color.

²⁵ Concretamente, para este dos ejes de discriminación han sido clave las aportaciones de *Plataforma per la Llengua* y de la Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSLL).

Racismo y xenofobia

- La discriminación motivada por el **racismo** es aquella que está basada en la creencia y la actitud de considerar la superioridad natural de un grupo sobre otro, tanto en el aspecto individual como en el institucional; en este caso, el grupo viene identificado por el color de la piel o la atribución ficticia a una supuesta raza. Con respecto a la discriminación expresada a través del fenómeno de la **xenofobia**, la describimos como la que se da por un miedo irracional o rechazo a personas de otros países o etnias; normalmente, tanto el racismo como la xenofobia tienen un cruce muy relevante con el eje socioeconómico, ya que el rechazo suele ser hacia las personas con recursos económicos bajos. Los indicadores que se utilizan en este informe para analizar el racismo y la xenofobia son la **racialización** y el **origen étnico y nacional**.

Según los datos de la *tabla 6*, vemos más afectación en personas que se identifican como **magrebíes o árabes**, con **43** casos registrados. Las situaciones de discriminación hacia **personas negras y latinas** suman **26 y 20** casos, respectivamente. En cuanto al agente discriminador (*gráfico 9*), se ve un claro predominio de las **discriminaciones cometidas por personas particulares (37%)**, seguidas de cerca por **entidades privadas o empresas (33%)**; también son relevantes en este ámbito las discriminaciones cometidas por **cuerpos de seguridad (22%)** (véase el apartado 4.2. “Quién”).

Si nos fijamos en la comparativa de quién discrimina por racismo y xenofobia en los años 2018 y 2019 que muestra el *gráfico 10* vemos cómo la principal tendencia que se observa es una reducción porcentual significativa de las discriminaciones cometidas por la Administración pública en los casos de racismo y xenofobia, que baja del 18% al 8%.

Tabla 6. A quién se discrimina por racismo y xenofobia

Racialización y origen étnico / nacional	148
Personas magrebíes o árabes	43
Personas negras	26
Personas de América latina / rasgos aborígenes	20
Personas de etnia gitana	10
Personas del sureste asiático	3
Otros	4
No consta	42

Gráfico 9. Quién discrimina por racismo y xenofobia

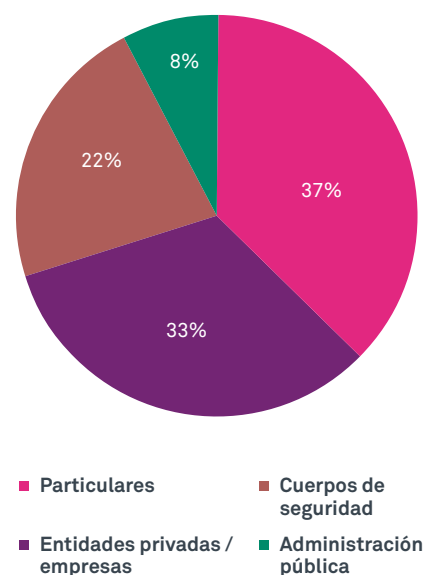
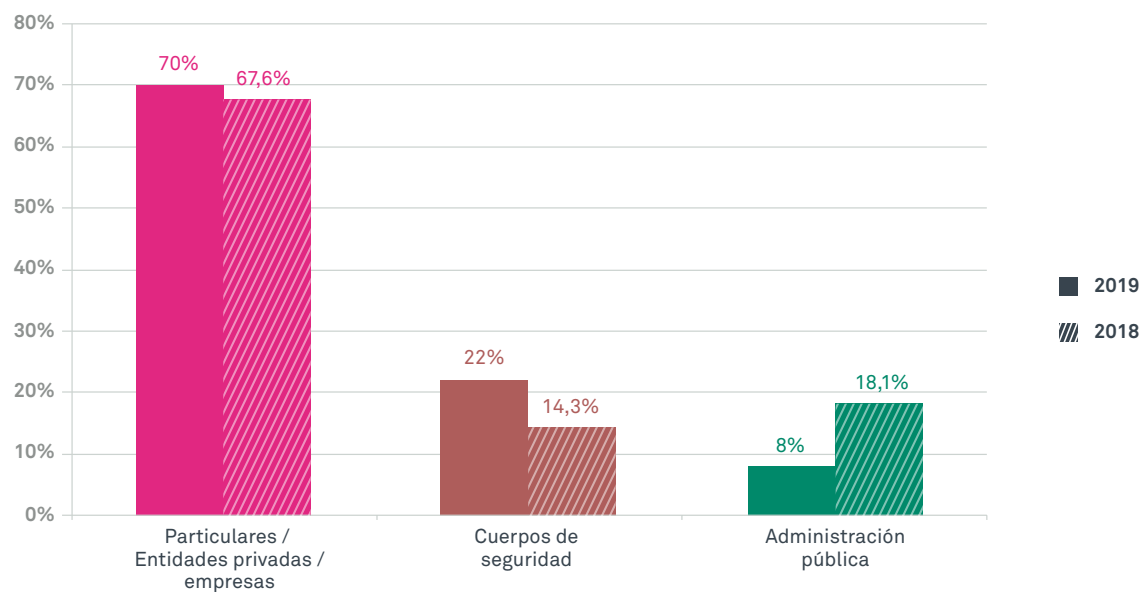


Gráfico 10. Quién discrimina por racismo y xenofobia 2018 - 2019 ²⁶



41

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

Una práctica discriminatoria que se ha seguido produciendo en la ciudad, directamente vinculada al **racismo y la xenofobia**, son las detenciones y paradas policiales por **perfil étnico**, que han afectado a **personas racializadas, migradas y de etnia gitana**, principalmente. Durante estas paradas, en muchos casos se han vulnerado sus derechos, no solo por el racismo y la xenofobia inherente a la decisión de parar a unas personas por su color de piel o sus características físicas, sino que también se han reportado agresiones físicas y psicológicas, se les han requisado bienes personales, se les han atribuido delitos que no han cometido y se han llevado a cabo detenciones sin motivos firmes. Esta ha sido una de las situaciones que más han atendido las entidades que trabajan con **personas jóvenes migradas**, que denuncian la normalización de esta práctica discriminatoria, por un lado, y la vulnerabilidad de los jóvenes, por otro, que hace que les sea muy difícil sostener un seguimiento del caso. En esta línea, destacan los 40 casos de discriminación registrados en calles, parques, playas y

²⁶ En el informe de 2018 las categorías de 'particulares' y 'entidades privadas / empresas' se analizaron conjuntamente; en el informe de 2019 se ha decidido separar en dos categorías, pero para los gráficos comparativos se unifican los datos a fin de poder hacer la comparación.

Tabla 7. Dónde se discrimina por racismo y xenofobia 2018-2019 ²⁷

			2019		↑↓	2018	
			#	%		#	%
Públicos			74	47,4	↓	50	47,6
	Calles, parques, playas, plazas		40	25,6	↑	22	21
	Instalaciones públicas		33	21,2	↓	28	26,7
	Estaciones de transporte o medios de transporte		17			14	
	Oficinas de atención al público y juzgados		4			2	
	Centros hospitalarios		2			1	
	Bibliotecas, museos y salas de exposiciones		2			0	
	Centros escolares		2			5	
	CIE		2			0	
	Dependencias policiales		2			2	
	Medios de comunicación		1			0	
	Albergues o centros de acogida		1			0	
	Centros penitenciarios		0			1	
	Centros deportivos, culturales y sociales		0			1	
	Otros		0			2	
	Servicios en línea y telefónicos		1	0,6	↑	0	0
Privados			77	49,4	↓	54	51,4
	Instalaciones privadas de acceso público		32	20,5	↓	34	32,4
	Restaurantes y bares		15			0	
	Comercios		6			0	
	Centros de ocio		3			12	
	Hoteles, albergues y centros de acogida		2			0	
	Mercados		1			4	
	Oficinas de atención y servicios		1			12	
	Museos y salas de exposiciones		0			1	
	Otros		3			5	
	Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites		41	26,3	↑	15	14,3
	Casas, pisos y viviendas		20			5	
	Empresas y entidades		11			0	
	Medios de comunicación		4			0	
	Centros de ocio		2			5	
	Asambleas		1			0	
	Salas de conciertos y conferencias y pabellones		1			1	
	Centros escolares, hospitalarios y deportivos		0			2	
	Otros		1			2	
	Servicios en línea y telefónicos		2	1,3	↑	1	1
	No consta		2	1,3		4	3,8
Otros			5	3,2		1	1
Total			156 ²⁸	100		105	100

Situación de discriminación

Un joven está mirando sus dos teléfonos móviles en el metro de Barcelona y es parado por personas integrantes de la autodenominadas “brigadas de seguridad ciudadana”, que presuponen que los móviles son robados; lo llevan ante el revisor de la estación, que avisa a los Mossos d’Esquadra. El joven se encuentra en situación irregular y tiene una orden de expulsión, y es trasladado a la comisaría de la Policía Nacional. De allí es trasladado al CIE y posteriormente es expulsado del país. Este es un claro ejemplo de discriminación a través de la práctica de perfilación étnica, que sufren especialmente personas racializadas, de origen diverso y personas de etnia gitana por parte de revisores de transporte público y fuerzas de seguridad, públicas, privadas y particulares, como en este ejemplo.

Tabla 8. A quién se discrimina por motivos religiosos

Religión	14
Islamofobia	11
Antisemitismo	3

plazas, y los 17 reportados en el ámbito del transporte público, que se recogen en la *tabla 7*.

La **plataforma de entidades Parad de Pararme**, de la que forman parte **SOS Racismo**, **Fundación Secretariado Gitano**, **Fundación Bayt al-Thaqafa e Irídia**, entre otros, ha estado denunciando esta práctica discriminatoria a raíz de la publicación, a finales del 2018, del informe “La apariencia no es motivo. Identificaciones policiales por perfil étnico en Cataluña”, y de una guía sobre cómo protegerse, intervenir y denunciar en caso de perfilación étnica. Según datos del informe, “en Cataluña, un **54,1% del total de identificaciones se dirigen a personas extranjeras**, cuando estas solo representan un 13,7% de la población catalana”. Durante el 2019, esta iniciativa ha servido para recoger denuncias de casos de perfilación étnica a través del web de la plataforma.

En el caso específico de las **personas solicitantes de asilo**, una discriminación de tipo indirecto (véase el apartado 4.6. “*Tipos de discriminación*”) es la denegación por parte de la Administración de la concesión del **número de la Seguridad Social** si la persona no dispone de un precontrato o un contrato firmado por la empresa; en la práctica, ninguna empresa acepta esta condición. Esta medida arbitraria solo se aplica en Barcelona y en el resto de Cataluña, porque los otros territorios del Estado facilitan el número de la Seguridad Social sin contrato. Esta problemática, que se inició durante el 2018, ha sido uno de los principales retos que han afrontado las entidades que trabajan con las personas solicitantes de asilo durante el 2019 en Barcelona.

Si nos fijamos en las discriminaciones causadas por **motivos religiosos** (*tabla 8*), que suman 14 registros (un **3%** del total), vemos que en un **86%** de las situaciones la motivación ha estado también vinculada con el **racismo y la xenofobia**. Observamos también un predominio claro en las discriminaciones vinculadas

43

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

²⁷ Las flechas muestran si ha habido una subida o bajada en términos porcentuales (no en número absolutos) entre el 2018 y el 2019.

²⁸ El total de ámbitos donde han tenido lugar las discriminaciones por racismo y xenofobia (156) no coincide con el total de situaciones reportadas (148) porque en algunos casos las discriminaciones se han registrado en más de una localización.

👁 a la **islamofobia**, con 11 casos, con respecto a los 3 casos de **antisemitismo**. Sin embargo, el bajo número de situaciones discriminatorias motivadas por las creencias religiosas permite deducir que es uno de los ámbitos más afectados por la infradenuncia, y donde hay que seguir trabajando para mejorar la recogida de datos que muestren mejor la realidad de esta problemática.

👁 Finalmente, también sorprende el bajo número de casos de discriminación motivada por **antigitanismo**, que solo son 10, atribuible también al alto índice de infradenuncia que existe entre este colectivo. Un patrón muy habitual que han detectado entidades que trabajan para la defensa de los derechos de las personas gitanas es que a menudo no denuncian situaciones de discriminación sufridas ante las autoridades (policía, fiscalía, etc.) porque tienen miedo a reci-

Situación de discriminación

La mañana del 19 de marzo, una técnica de la Fundación Secretariado Gitano se encuentra con una usuaria en un bar de Barcelona. La intención es revisar una documentación que posteriormente tenían que presentar. Primero se sienta ella y no hay ningún problema. Al sentarse la joven gitana, el camarero viene enseguida y les comenta que no pueden tomarles nota. Al preguntar el porqué, el camarero contesta que ha recibido directrices de su jefe de no atender a personas gitanas en el local. Se disculpa y dice que él no tiene nada que ver, pero su superior lo “justifica” diciendo que “molestan” a los clientes. Finalmente, la persona afectada expresa que quiere cambiar de bar, pero decide no rellenar una hoja de reclamación. Debido a una serie de factores que se corresponden con una situación de extrema vulnerabilidad, muchas personas no se ven con ánimos de emprender acciones en contra de estas situaciones.

Situación de discriminación

Una mujer magrebí presenta una queja por discriminación por motivo de islamofobia. Explica que realiza unas prácticas de 160 horas para obtener el título de monitora de ocio infantil y juvenil, a través de la formación que desarrolla en una empresa que organiza **casals** de verano para niños y niñas y jóvenes de 3 a 16 años. Cuando llega el primer día a hacer las prácticas le dicen que no puede trabajar llevando el hiyab, y no le dan más explicaciones. Más adelante, durante el desarrollo de las prácticas, le prohíben dirigirse en árabe a los niños y jóvenes magrebíes que participan en el **casal**. Finalmente, el último día de prácticas le mandan que dedique el día a hacer tareas de limpieza y mantenimiento del espacio. Al finalizar las prácticas, después de un mes, la dirección de la empresa le informa de que es NO APTA para obtener la titulación. En los argumentos que alega la empresa no consta ninguna referencia a los comportamientos asociados a su lengua de origen ni a su vestimenta, sino a cuestiones técnicas asociadas a capacidades en aplicación de la normativa de la monitorización en **casals** de ocio. Se proporciona atención jurídica a la persona afectada, para informarla de que la denuncia penal no tendría recorrido, y sobre las dificultades que obtendría por la vía administrativa en la impugnación de valoración de prácticas. Se presenta queja por escrito al Departamento de Juventud de la Generalitat de Catalunya; finalmente, se produce intermediación y la mujer acepta terminar las prácticas de forma adaptada y personalizada en otro lugar.

²⁹ Conclusiones extraídas del Informe anual de la Fundación Secretariado Gitano 2019.

³⁰ Según la encuesta europea EU-Midis II de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, esta segregación impacta sobre el 31% de niños y niñas de esta etnia.

³¹ www.noquierounaescuelasegregada.org

bir represalias, creen que la denuncia no será útil o efectiva, han tenido experiencias previas negativas con la policía o se desaniman ante procedimientos que pueden ser largos en el tiempo, costosos, o que pueden conducir a una segunda victimización ²⁹.

Desde las entidades que luchan contra la discriminación que sufre el pueblo gitano, se denuncian las discriminaciones que sigue sufriendo este colectivo en múltiples ámbitos: servicios sanitarios, administraciones públicas, acceso a bienes y servicios, vía pública, trabajo, vivienda, sistema educativo o servicios policiales y controles. Esta discriminación es más acentuada en el caso de las **personas gitanas provenientes de la Europa del Este**, por su doble condición de persona de etnia gitana y migrada. En la actualidad, este colectivo se encuentra especialmente invisibilizado y en situación de extrema vulnerabilidad, lo que hace más difícil el proceso de identificación de los casos de discriminación y, en consecuencia, también su denuncia. Por otra parte, la **segregación escolar** ³⁰ que padecen las personas gitanas en Barcelona sigue siendo una de las principales situaciones discriminatorias hacia este colectivo, y es uno de los focos de atención de entidades como la **Fundación Secretariado Gitano**, que desde el 2018 visibiliza esta problemática con campañas como **#NoQuieroUnaEscuelaSegregada** ³¹.

LGTBIfobia

- 👁 Entendemos la discriminación por **orientación sexual** como aquella que se da hacia personas gais, lesbianas y bisexuales.
- 👁 Asimismo, la discriminación por **identidad de género** es aquella que sufren las personas trans e intersexuales, y cuando hablamos de discriminación asociada a la **expresión de género**, nos referimos a la que sufren personas que son asociadas con estos colectivos, a pesar de no formar parte de ellos. Las personas que pertenecen al colectivo **LGTBI** se apartan de lo que consideramos la heteronormatividad, que hace referencia a una sociedad en la que se considera “normal” ser heterosexual, y toda conducta o imagen que se salga de esta “normalidad” puede dar lugar a discriminaciones, que en este informe recogemos bajo el fenómeno de la **LGTBIfobia**.

Según los datos recogidos durante este año (*tabla 9*), la **homofobia** (odio o rechazo hacia las personas gais) ha sido la principal motivación discriminatoria dentro del fenómeno de la LGTBIfobia, o en todo caso la que más se ha reportado, con **60** casos; en segundo lugar, encontramos que la **transfobia**, o discriminación hacia las personas trans, se ha dado en **23** situaciones. Hay **15** casos de lesbofobia, o discriminación hacia personas lesbianas, y en **14** situaciones la discriminación ha ido dirigida hacia el **colectivo LGTBI** en general.

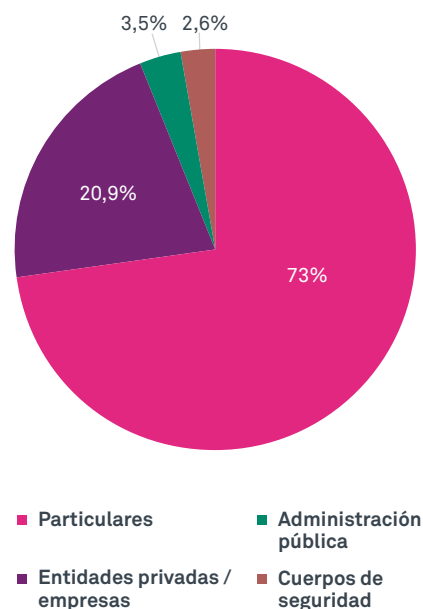
Tabla 9. A quién se discrimina por LGTBIfobia

Orientación sexual, identidad de género y expresión de género	114
Homofobia	60
Transfobia	23
Lesbofobia	15
LGTBIfobia	14
No consta	1

Si nos fijamos en **quién está ejerciendo la discriminación** sobre este colectivo, encontramos que principalmente se trata de **personas particulares (73%)**; en segundo lugar, también es importante destacar el papel de las entidades privadas y empresas, que suman el **21% de los casos**. Con respecto al tipo de vulneración, las discriminaciones contra el colectivo LGBTI son las que más **agresiones físicas** registran, con **38 casos** (véase el apartado 4.5. “Derechos vulnerados”).

La *tabla 10* recoge dónde tienen lugar las discriminaciones hacia el colectivo LGBTI y sitúa en primer lugar las **calles, parques, playas y plazas (40 casos)** como foco principal de situaciones reportadas; si nos fijamos en la comparativa con el 2018, se percibe un aumento porcentual respecto al año pasado, pasando del 28% al 34%. Aunque dentro del espacio público, destacan las 14 situaciones de discriminación reportadas en estaciones o medios de transporte; estos datos coinciden con la tendencia observada por entidades de la ciudad que trabajan en este ámbito, y que se muestran especialmente preocupadas por las agresiones físicas hacia personas LGBTI; en concreto, destacan las **agresiones en el ámbito del transporte público** de Barcelona (ver apartado 4.3. “Dónde”).

Gráfico 11. Quién discrimina por LGTBIfobia



Situación de discriminación

Un joven es golpeado por un grupo de cuatro personas mientras viajaba en metro (línea 1). El ataque se produjo a las seis de la madrugada en las escaleras de la estación de Urquinaona. Poco después aparecen dos vigilantes de seguridad que avisan a los Mossos d'Esquadra y a los servicios médicos. El joven tuvo que ser trasladado al hospital, y sufrió heridas relevantes, especialmente en la cara. La persona afectada denuncia la situación a través de una red social y la incidencia se vuelve mediática, lo cual facilita su denuncia pública, ante la que diferentes agentes sociales e institucionales y personalidades políticas rechazan la práctica discriminatoria. Este procedimiento se complementa con un acompañamiento psicosocial. Por otra parte, el Ayuntamiento de Barcelona se presenta en el procedimiento como acusación popular.

Tabla 10. **Dónde se discrimina por LGTBIfobia 2018 - 2019** ³²

		2019		↑↓	2018	
		#	%		#	%
Públicos		62	53,5	↓	34	55,7
	Calles, parques, playas plazas	40	34,5	↑	17	27,9
	Instalaciones públicas	22	19	↓	16	26,2
	Estaciones de transporte o medios de transporte	14			6	
	Centros hospitalarios	2			3	
	Dependencias policiales	2			2	
	Centros escolares	1			2	
	Centros deportivos, culturales y sociales	1			1	
	Oficinas de atención al público y juzgados	1			2	
	Otros	1			0	
	Servicios en línea y telefónicos	0	0	↓	1	1,6
Privados		53	45,7	↑	27	44,3
	Instalaciones privadas de acceso público	27	23,3	↑	10	16,4
	Restaurantes y bares	9			0	
	Centros de ocio	8			7	
	Comercios	2			0	
	Hoteles, albergues y centros de acogida	3			0	
	Oficinas de atención y servicios	1			2	
	Mercados	0			1	
	Otros	4			0	
	Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	25	21,6	↓	17	27,9
	Casas, pisos y viviendas	9			12	
	Empresas y entidades	6			0	
	Centros escolares, hospitalarios y deportivos	6			2	
	Medios de comunicación	2			0	
	Centros de ocio	1			3	
	Otros	1			0	
	Servicios en línea y telefónicos	1	0,9	↑	0	0
Otros		1	0,9		0	0
Total		116 ³³	100		61	100

³² Las flechas muestran si ha habido una subida o bajada en términos porcentuales (no en número absoluto) entre el 2018 y el 2019.

³³ El total de ámbitos donde han tenido lugar las discriminaciones por LGTBIfobia (116) no coincide con el total de situaciones reportadas (114) porque en algunos casos las discriminaciones se han registrado en más de una localización.

Otro ámbito clave para la lucha contra la discriminación hacia las personas LGTBI, donde se ha puesto el énfasis este año, es el de los **centros educativos**; en este sentido, conviene remarcar el dossier “**L’LGTBI-fòbia entre infants i adolescents. Una problemàtica social a resoldre**”³⁴, una aproximación conceptual a la diversidad afectiva sexual y de género para desgranar el fenómeno del **acoso escolar por orientación sexual, identidad o expresión de género** (OSIEG), sus principales características, los protocolos de actuación y diferentes recursos y buenas prácticas existentes realizados por agentes institucionales y sociales en la materia.

³⁴ Publicado en *Debats Catalunya Social: Propostes des del Tercer Sector*, n.º 58, noviembre del 2019, fruto de un encargo de la Mesa de Entidades del Tercer Sector Social de Cataluña y la Plataforma de Infancia de Cataluña (PINCat) al Observatorio contra la Homofobia.

³⁵ Definición de *discapacidad* que aparece en el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

³⁶ Según datos del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Catalunya.

³⁷ Según datos del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, en el 2018, el número de personas con discapacidad física valoradas en Barcelona ciudad ascendía a 83.572, cifra que representa un 5,11% de la población de Barcelona (1.636.762 habitantes, según el Idescat).

Discapacidad

La **discapacidad** es una “situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”³⁵. Según los últimos datos disponibles, en el año 2018 vivían en la ciudad de Barcelona **145.347**³⁶ **personas con algún grado de discapacidad reconocido**.

En la *tabla 11* vemos cómo de los 50 casos registrados en el 2019, el **90%** se refieren a discriminaciones motivadas por una **discapacidad física**³⁷. Y que los principales agentes que ejercen estas discriminaciones son, en un 43% de los casos cada uno, **la Administración pública y las entidades privadas y empresas** (*gráfico 12*); si comparamos los datos con los del año 2018 (*gráfico 13*) vemos cómo se mantiene la misma proporción, aunque se percibe un leve descenso porcentual en los casos de discriminaciones de la administración pública y un aumento en las personas particulares, entidades privadas y empresas.

La *tabla 12* muestra los datos detallados acerca de dónde se discrimina por motivos de discapacidad en la ciudad de Barcelona; comparando los datos recogidos en 2018 en este ámbito, se muestra una tendencia inversa con respecto a las discriminaciones en los ámbitos público y privado; así, las situaciones de discriminación recogidas el año pasado motivadas por discapacidad fueron en un 61,7% de los casos en el ámbito público, y en un 38,3% en el privado; en 2019 el porcentaje ha sido del 36,5% y el 61,5%, respectivamente. Este año destacan, dentro del ámbito público, los 10 casos registrados en **estaciones o medios de transporte**; y con respecto al ámbito privado, los 12 que han tenido lugar en **casas, pisos y viviendas**.

Tabla 11. A quién se discrimina por discapacidad

Discapacidad	50
Física	45
Intelectual	3
Visual	1
No consta	1

Gráfico 12. Quién discrimina por motivos de discapacidad

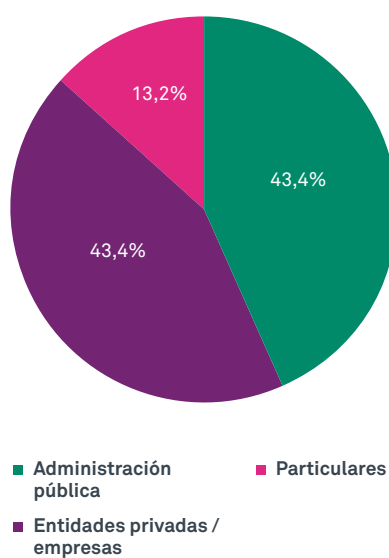
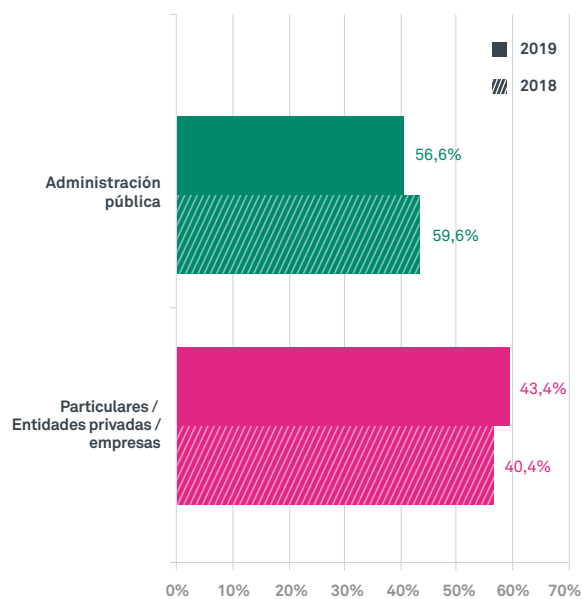


Gráfico 13. Quién discrimina por motivos de discapacidad 2018 - 2019 ³⁸



³⁸ En el informe de 2018 las categorías de 'particulares' y 'entidades privadas / empresas' se analizaron conjuntamente; en el informe de 2019 se ha decidido separar en dos categorías, pero para los gráficos comparativos se unifican los datos a fin de poder hacer la comparación.

Tabla 12. Dónde se discrimina por motivos de discapacidad 2018 - 2019 ³⁹

		2019		↑↓	2018	
		#	%		#	%
Públicos		19	36,5	↓	29	61,7
	Calles, parques, playas, plazas	1	1,9	↓	7	14,9
	Instalaciones públicas	18	34,6	↑	13	27,7
	Estaciones de transporte o medios de transporte	10			7	
	Centros escolares	3			1	
	Centros hospitalarios	2			1	
	Salas de conciertos y conferencias	1			0	
	Albergues o centros de acogida	1			0	
	Centros deportivos, culturales y sociales	0			2	
	Oficinas de atención al público y juzgados	0			1	
	Otros	1			1	
	No consta	0	0		9	19,2
Privados		32	61,5	↑	18	38,3
	Instalaciones privadas de acceso público	12	23,1	↑	7	14,9
	Oficinas de atención y servicios	3			4	
	Estaciones de transporte	2			0	
	Hoteles, albergues y centros de acogida	2			1	
	Museos y salas de exposiciones	1			1	
	Centros de ocio	1			1	
	Restaurantes y bares	1			0	
	Otros	2			0	
	Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	20	38,5	↑	9	19,2
	Casas, pisos y viviendas	12			4	
	Centros escolares, hospitalarios y deportivos	3			3	
	Empresas y entidades	1			0	
	Centres de ocio	0			2	
	Otros	4			0	
	No consta	0	0		2	4,3
Otros		1	1,9		0	0
Total		52 ⁴⁰	100		47	100

³⁹ Las flechas muestran si ha habido una subida o bajada en términos porcentuales (no en número absoluto) entre el 2018 y el 2019.

⁴⁰ El total de ámbitos donde han tenido lugar las discriminaciones por motivos de discapacidad (52) no coincide con el total de situaciones reportadas (50) porque en algunos casos las discriminaciones se han registrado en más de una localización.

Situación de discriminación

En las elecciones del pasado día 28 de abril del 2019, una persona se dirigió a votar a su colegio electoral, en el distrito de Sant Martí, en el barrio de la Vila Olímpica, y se encontró con que el edificio no era accesible. Ante esta situación, hubo que sacar la urna a la calle para que pudiera votar. Se facilitó a la persona información sobre una campaña que lucha contra la discriminación en la participación política de personas con discapacidad, que entre otros objetivos reivindica “que se asegure que las instalaciones y los materiales de las campañas electorales, los debates políticos, los programas y los sitios web de los partidos políticos sean accesibles e incluyan a las personas con discapacidad. Del mismo modo, se debe asegurar que todas las personas con discapacidad, incluidas las que viven en instituciones, puedan ejercer su derecho a voto de forma secreta e independiente en todas las elecciones, y deben poder disponer de los apoyos necesarios para ejercerlo”. También se recomienda a la persona que haga la denuncia ante distintos organismos: 1. Consorcio de Educación de Barcelona; 2. Área de Promoción de la Accesibilidad y de Supresión de Barreras; 3. Oficina de Defensa de Derechos Civiles y Políticos. Asimismo, lo comunica al Instituto Municipal de Personas con Discapacidad del Ayuntamiento de Barcelona. Finalmente, se consiguió cambiar el itinerario para votar y hacerlo accesible. En las elecciones municipales de mayo, esta persona pudo votar en igualdad de condiciones.

Durante 2019, tal como destacan las entidades de la Mesa que trabajan en el ámbito de la discapacidad, las principales discriminaciones motivadas por discapacidad han sido las causadas por la falta de accesibilidad. Esta problemática tiene consecuencias directas en muchos ámbitos de la vida, como por ejemplo en el **derecho al voto**, ya que se han reportado varios casos de personas que no pudieron votar durante las elecciones generales de abril y las municipales del mes de mayo debido a la **falta de accesibilidad de sus colegios electorales**.

En este sentido, desde la **Federación ECOM denuncian la Instrucción 5/2019 de la Junta Electoral, al considerarla discriminatoria**, ya que otorga la potestad de valorar, subjetiva e interpretativamente por parte de los miembros de la Mesa, interventores o apoderados, la capacidad de votar de las personas con discapacidad; esta en ningún caso tendría que ser su función, según denunciaron las entidades del sector, la Sindicatura de Agravios de Cataluña y el propio Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Catalunya. Desde **COCARMI**, una entidad que agrupa todas las federaciones de personas con discapacidad de Cataluña, en el 2019 se lanzó una **campana para defender el derecho a voto de las personas con discapacidad**.

En esta línea, entidades como **Dincat**, que también trabajan en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, reivindican el **derecho a la accesibilidad** como un derecho “transversal”, ya que se articula y permite el disfrute del resto de los derechos existentes. Un ejemplo de cuán discriminatorio es no respetar el derecho a la accesibilidad, especialmente la **cognitiva**, y las consecuencias que tiene en otros derechos es, precisamente, la participación en la vida política. Si los programas electorales no son accesibles, si los colegios electorales tampoco lo son, si no son accesibles los procesos para

Situación de discriminación

Una madre quiere apuntar a su hijo con discapacidad intelectual a un curso en una piscina municipal, pero recibe como respuesta la negativa de la piscina, que argumenta que no se están organizando los cursos, lo cual no es cierto. Esta situación es un ejemplo característico de diferentes casos denunciados durante el 2019, en los que se excluye a las personas con discapacidad intelectual de actividades comunitarias como piscinas o centros cívicos, y de espacios privados como bares o discotecas.

poder votar, si no lo es toda la información que se necesita para poder ejercer el derecho a participar en la vida política, esta participación se ve vetada.

Así, la participación en la vida política y pública, en la cultura, en el ocio y los deportes, en la ciudad, en los equipamientos y servicios públicos, en la información y la comunicación, en la expresión de opiniones y la toma de decisiones y, en general, en todas las actividades y procesos en los que participa la ciudadanía, es posible para las personas con **discapacidad intelectual** si disponen de apoyos adecuados y si no se encuentran con barreras de ningún tipo. En este sentido, denuncian la discriminación que sigue sufriendo este colectivo, que durante el 2019 ha reportado casos de **exclusión de espacios públicos**, como piscinas y centros cívicos, y de espacios **privados**, como bares y discotecas.

Otro factor clave en este ámbito ha sido la actualización del estudio **“Greuge econòmic de les persones amb discapacitat de la ciutat de Barcelona”**⁴¹, que cuantifica el sobreesfuerzo económico que asumen las personas con discapacidad y sus familias para mantener los estándares de vida de su entorno inmediato. El estudio concluye que las personas con discapacidad sufren un agravio económico que se sitúa, por término medio, **entre los 17.700 y los 41.200 euros anuales**. Estas cantidades pueden incrementarse notablemente en función de la necesidad de apoyo de la persona y con la consideración de los costes indirectos o los costes de oportunidad de esta situación. La cifra varía enormemente en función de la edad o el tipo de discapacidad, pero en cualquier caso pone sobre la mesa la necesidad de que las administraciones públicas tomen medidas específicas para paliar este agravio, dado que puede llegar a ser una causa de exclusión social.

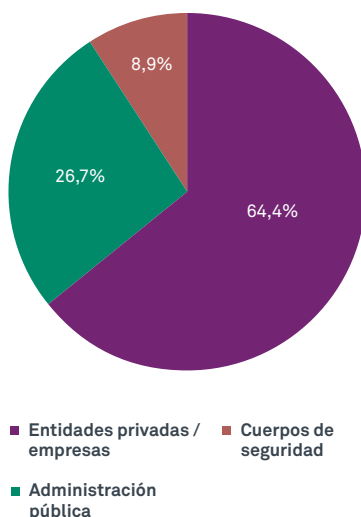
⁴¹ El estudio ha sido impulsado por el Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (IMPD) y el Comité Catalán de Representantes de Personas con Discapacidad (COCARMI), y lo ha elaborado la Escuela Superior de Comercio Internacional de la Universidad Pompeu Fabra (ESCI-UPF). También se ha consultado a personas expertas de entidades como la Federación ECOM, Dincat, la Federación Salud Mental Cataluña y la ONCE, entre otras.

Lengua

Con respecto a las **discriminaciones lingüísticas**, un **64%** de las discriminaciones reportadas en este ámbito han sido atribuidas a **entidades privadas o empresas**; en un **27%** de los casos, la discriminación ha sido ejercida por la misma **Administración pública** (gráfico 14). Referente al ámbito donde se dan las discriminaciones lingüísticas (tabla 13), encontramos un predominio del ámbito privado, en un **60%** de los casos, frente a los ocurridos en el **ámbito público**, que representan un **33%**; destacan especialmente los **10** casos registrados en **restaurantes y bares** y los **10** reportados en **servicios en línea y telefónicos**.

Un tipo de casos paradigmáticos que se ha seguido denunciando en la ciudad durante el 2019 son **actitudes hostiles ante el uso del catalán en servicios a la ciudadanía, por parte tanto de entes privados como públicos**. Según afirman entidades que trabajan en la defensa de los derechos lingüísticos, la hostilidad o rechazo hacia las personas que utilizan el catalán en contextos cotidianos no se puede considerar, en ningún caso, un hecho aislado. Todo lo contrario: son la muestra de una determinada ideología lingüística, ligada a una concepción monolingüe del Estado que considera que el uso de lenguas diferentes al castellano es una falta de respeto. Estas discriminaciones en la atención al público son una clara vulneración de los derechos lingüísticos reconocidos en los artículos 32 y 34 del Estatuto de Cataluña, así como del artículo 8.1 de la Ley de comercio, servicios y ferias.

Gráfico 14. Quién discrimina por motivos lingüísticos



53

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

Situación de discriminación

Tres amigas van a recoger su coche al parking Saba de la Estación de Sants, y antes de irse preguntan a un vigilante de seguridad de la empresa Comfica dónde están los baños; se dirigen a él en catalán, y eso produce automáticamente una reacción hostil hacia las chicas, que aunque terminan dirigiéndose al vigilante de seguridad en castellano, este acaba acusándolas, a voces, de falta de “amabilidad” por el hecho de dirigirse a él en dicha lengua. Esta situación de discriminación lingüística es un tipo de caso paradigmático que se ha seguido denunciando en la ciudad durante el 2019, y que muestran actitudes hostiles hacia el uso del catalán en servicios a la ciudadanía.

Tabla 13. Dónde se discrimina por motivos lingüísticos

	#	%
Públicos	15	33
Calles, parques, playas, plazas	4	9
Instalaciones públicas	11	24
Estaciones de transporte o medios de transporte	1	
Centros escolares	1	
Centros hospitalarios	1	
Oficinas de atención al público y juzgados	4	
Otros	4	
Servicios en línea y telefónicos	0	0
Privados	27	60
Instalaciones privadas de acceso público	13	29
Comercios	2	
Hoteles, albergues y centros de acogida	1	
Restaurants y bares	10	
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	4	9
Salas de conciertos y conferencias y pabellones	1	
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	2	
Empresas y entidades	1	
Servicios en línea y telefónicos	10	22
Otros	3	7
Total	45	100

En este sentido, una iniciativa que se ha llevado a cabo durante el 2019 ha sido la publicación de un **manual de vocabulario básico en catalán para el sector de las telecomunicaciones**, editado por el Indian Cultural Center, el Eje de Comerciantes de Sant Antoni, el Eje Fort Pienc y la Asociación de Mujeres de Bangladés, de manera conjunta con la **Plataforma per la Llengua**. El manual va destinado a los comerciantes de habla urdú, punjabí y bengalí en la ciudad de Barcelona, con el objetivo de contribuir, por una parte, a hacer que se pueda garantizar una atención lingüística en catalán, tal como establece la ley, y, por otra, al derecho a no ser discriminados por la privación del uso de la lengua catalana en razón del origen étnico de los comerciantes pakistaníes, indios y bangladesíes en la ciudad de Barcelona.

⁴² Datos facilitados por la Red de Atención a Personas Sin Hogar (Diagnosis 2019).

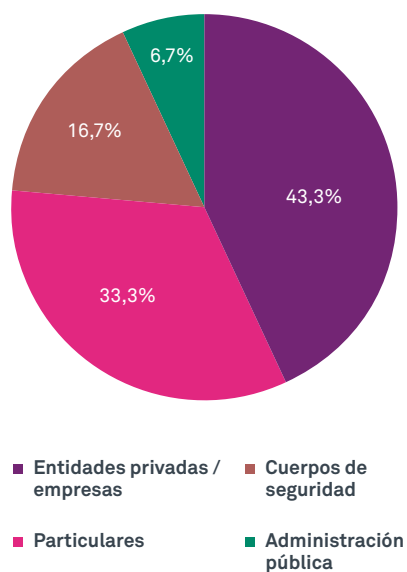
⁴³ El total de ámbitos donde han tenido lugar las discriminaciones por aporofobia (30) no coincide con el total de situaciones reportadas (29) porque en algunos casos las discriminaciones se han registrado en más de una localización.

Aporofobia

La **aporofobia** es el fenómeno que se expresa a través del menosprecio, fobia, aversión, rechazo u odio hacia las personas en situación de pobreza; el indicador que se utiliza en el presente informe para este fenómeno es la posición socioeconómica. En Barcelona hay cuantificadas **3.696 personas en situación de sin hogar**; 1.027 malduermen en la calle, 498 en asentamientos, y el resto están alojadas en centros de acogida públicos o privados y en pisos de inclusión ⁴².

Si nos fijamos en cuáles han sido los principales agentes discriminadores en este ámbito (*gráfico 15*), vemos que se trata de **entidades privadas y empresas (43%)**, y de personas **particulares (33%)**, y en la mitad de los casos las situaciones de discriminación se han producido en **espacios públicos** de la ciudad; en concreto, destacan los 11 casos registrados en calles, parques, playas y plazas, que supone un 37% de los casos recogidos en 2019, tal como muestra la *tabla 14*.

Gráfico 15. Quién discrimina por aporofobia



55

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

Tabla 14. Dónde se discrimina por aporofobia

	#	%
Públicos	15	50
Calles, parques, playas, plazas	11	36,7
Instalaciones públicas	4	13,3
Centros deportivos, culturales y sociales	1	
Centros hospitalarios	1	
Dependencias policiales	1	
Oficinas de atención al público y juzgados	1	
Privados	12	40
Instalaciones privadas de acceso público	10	33,3
Oficinas de atención y servicios	4	
Hoteles, albergues y centros de acogida	3	
Estaciones de transporte	1	
Comercios	1	
Otros	1	
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	1	3,3
Otros	1	
Servicios en línea y telefónicos	1	3,3
Otros	3	10
Total	30 ⁴³	100

La discriminación que sufren las personas en situación de sin hogar por el hecho de no poder acceder a una vivienda digna y segura provoca que estén más expuestas a violencias de todo tipo. Así, según muestran los datos recogidos, de las discriminaciones por aporofobia registradas en Barcelona este año, en un **41%** de los casos se ha manifestado a través de una agresión física, en forma de **actos violentos, peleas, hurtos y agresiones** (véase el apartado 4.5. “Derechos vulnerados”).

Una tendencia que han observado las entidades que trabajan en este ámbito es el aumento de las **grabaciones** de personas en situación de sin hogar (con consumo abusivo o no de sustancias tóxicas, afectaciones sobre la salud mental o actitudes “fuera de norma”), y la posterior difusión de vídeos, fotografías y audios en **internet** y en las **redes sociales**.

Situación de discriminación

Un hombre en situación de sin hogar se encuentra en la calle, ebrio y descompensado por la patología mental que sufre, cuando un grupo de personas lo graban en vídeo con un teléfono móvil, y cuelgan los contenidos en las redes sociales. El vídeo se hace viral, se empieza a difundir también a través de WhatsApp, y se empiezan a multiplicar los comentarios abusivos en las redes. Varias webs publican noticias sobre el vídeo y hacen comentarios despectivos de todo tipo. Ante esta situación de discriminación y vulneración de derechos hacia la persona afectada, se llevó a cabo una mediación con las páginas web que habían difundido el vídeo, y se consiguió, en algunas, retirar los contenidos.

Si observamos el perfil de las personas que han notificado estas situaciones de discriminación, vemos cómo en un **68%** de los casos se trata de personas del **género masculino**. En este sentido, una problemática históricamente invisibilizada en el ámbito del **sinhogarismo** son las afectaciones específicas y agravadas que sufren las **mujeres en situación de sin hogar**; según apuntan entidades de la ciudad que trabajan con estos colectivos, un 60% de las mujeres en esta situación de vulnerabilidad ha sufrido violencia en la calle y **un 19% ha sido víctima de agresiones sexuales**. Además, cuando acuden a centros de apoyo se encuentran unos servicios generalmente masculinizados, que les generan miedo a volver a ser violentadas.

Para hacer frente a esto, este año se ha puesto en marcha **“Mujeres con hogar”**⁴⁴, un proyecto pionero de atención psicosocial integral dirigido a mujeres en situación de sin hogar, liderado por **Asís Centro de Acogida**; además, a través de la **campana #capdonasensellar** se pretende visibilizar la realidad del sinhogarismo femenino y conseguir los recursos necesarios para poner en funcionamiento un centro de atención específico para mujeres, el Hogar Rosario Endrinal, que ofrecerá diez alojamientos seguros, atención y acompañamiento individualizado desde una perspectiva de género. También hay que destacar el trabajo que desde hace tres años realiza la entidad **Lola, No Estás Sola**⁴⁵, proyecto feminista de acción comunitaria que pretende dar poder a mujeres y sensibilizar el tejido social de Nou Barris. Lola, No Estás Sola parte de la realidad que viven las mujeres en situación de calle, de las necesidades que tienen y de la inexistencia de un recurso que se adapte a sus necesidades específicas.

⁴⁴ www.assis.cat/totes/tag/dones+amb+llar

⁴⁵ <https://lolanostassola.org>

Salud

Según la OMS, la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades. Tal y como muestra el *gráfico 16*, la **Administración pública** ha sido el actor que más discriminaciones ha ejercido por motivos de salud de la persona afectada, con un **44%** de los casos recogidos en 2019, seguida de las **entidades privadas o empresas**, con un **32%** y de las personas **particulares** con un **24%**. Si miramos la comparativa con los casos recogidos en 2018, que se visualizan en el *gráfico 17*, constatamos que se mantiene la misma proporción porcentual, aproximadamente, con un leve ascenso de las discriminaciones ejercidas por la administración pública durante el 2019.

Del total de discriminaciones registradas este año en el ámbito de la salud, el **68%** se dan en el ámbito de la **salud mental**, entendida como la capacidad de establecer unas relaciones armoniosas con los demás, y la participación constructiva en las modificaciones del ambiente físico y social. En este sentido, la salud mental es la base para el bienestar y el funcionamiento efectivo de un individuo y de una comunidad. Las actitudes de la población con respecto a la salud en general, y a la salud mental en particular, han ido cambiando a lo largo del tiempo. Más actualmente, la salud no se centra solamente en el aspecto curativo, sino que se tienen en cuenta aspectos como el entorno, factores de riesgo, estilos de vida, educación sanitaria y todo lo que contribuya a su promoción, fomento y prevención; también todo aquello que sigue impidiendo a las personas con problemas de salud mental ejercer plenamente sus derechos, como las situaciones de discriminación.

Si analizamos más en detalle el perfil de las personas afectadas por este motivo de discriminación, vemos que se trata

Gráfico 16. Quién discrimina por motivos de salud

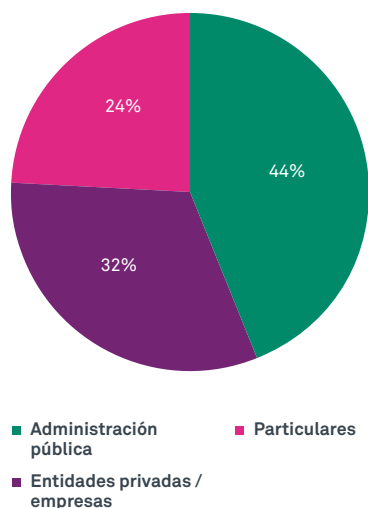
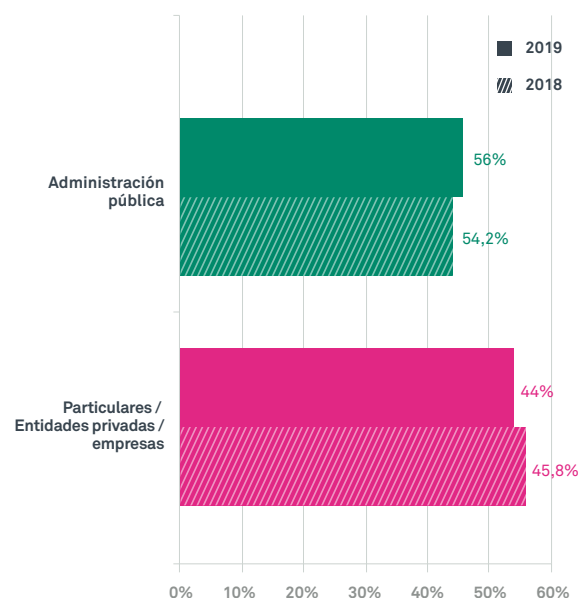


Gráfico 17. Quién discrimina por motivos de salud 2018 - 2019 ⁴⁶



⁴⁶ En el informe de 2018 las categorías de 'particulares' y 'entidades privadas / empresas' se analizaron conjuntamente; en el informe de 2019 se ha decidido separar en dos categorías, pero para los gráficos comparativos se unifican los datos a fin de poder hacer la comparación.

Tabla 15. A quién se discrimina por motivos de salud

Salud	25
Mental	17
Serofobia	5
Otros	2
No consta	1

Tabla 16. Dónde se discrimina por motivos de salud 2018 - 2019 ⁴⁷

		2019		↑↓	2018	
		#	%		#	%
Públicos		13	52	↓	13	54,2
	Calles, parques, playas, plazas	2	8	↑	0	0
	Instalaciones públicas	11	44	↓	12	50
	Centros hospitalarios	10			7	
	Medios de comunicación	1			0	
	Oficinas de atención al público y juzgados	0			3	
	Albergues o centros de acogida	0			1	
	Centros escolares	0			1	
	No consta	0	0		1	4,2
Privados		9	32	↓	9	37,5
	Instalaciones privadas de acceso público	1	4	↓	5	20,8
	Centros de ocio	1			1	
	Oficinas de atención y servicios	0			3	
	Estaciones de transporte	0			1	
	Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	5	16	↓	4	16,7
	Casas, pisos y viviendas	3			1	
	Empresas y entidades	2			0	
	Centros escolares, hospitalarios y deportivos	0			1	
	Otros	0			2	
	Servicios en línea y telefónicos	3	12	↑	0	0
Otros		4	16		2	8,3
Total		25	100		24	100

⁴⁷ Las flechas muestran si ha habido una subida o bajada en términos porcentuales (no en número absoluto) entre el 2018 y el 2019.

principalmente de **mujeres de entre 35 y 50 años**, y que aproximadamente en un **25%** de los casos son situaciones de abordaje de **alta complejidad**. Los principales derechos vulnerados son la **integridad física y moral, y el derecho a la salud**, y el principal agente discriminador es la **Administración pública, en el ámbito sanitario**; en cuanto al ámbito de los hechos, la *tabla 16* muestra cómo, efectivamente, **el mayor número de discriminaciones tienen lugar en centros hospitalarios**, con **10** casos registrados, cifras similares al 2018, que registraron 7.

Situación de discriminación

Una persona con problemas de salud mental, en situación de descompensación, es ingresada involuntariamente con contención mecánica. La persona se muestra relativamente tranquila y acaba aceptando el ingreso, pero aun así no retiran la contención ni atienden las peticiones de la persona. La contención se prolonga durante seis días. Este caso es representativo de la situación que viven muchas personas con problemas de salud mental, que supone un importante impacto para la persona (estrés postraumático, evitación del sistema de salud, angustia, etc.). Aunque en el colectivo de salud mental las discriminaciones y vulneraciones de derechos se producen muy frecuentemente en el ámbito de la salud (por parte de profesionales y del propio sistema), es también de los más infradenunciados. En muchos casos no llegan a denunciar por miedo (“tendré que volver a ingresar en ese centro, y la próxima vez será peor”), desconocimiento (normalización de las contenciones y desconocimiento de sus derechos como pacientes y como personas, desconocimiento de dónde poder hacer este tipo de denuncia o del procedimiento) y desconfianza en el propio sistema (“aunque haga una queja al centro, no servirá de nada”).

Una práctica discriminatoria que han seguido denunciando las entidades que trabajan en este sector es el **uso desproporcionado de la contención mecánica**; esta es muy habitual en unidades hospitalarias de psiquiatría, especialmente en las unidades de ingreso de agudos. Su uso está regulado y protocolizado, y esto dificulta su denuncia, ya que normalmente se usan según el protocolo; pero según las entidades sociales que trabajan con este colectivo, solo el hecho de contener con estos métodos a una persona supone un trato vejatorio, y genera una importante repercusión emocional y psicológica (estrés postraumático, angustia y rechazo hacia el sistema de salud, entre otras afectaciones). La **campana “Cero contenciones”**⁴⁸, en la que participa la **Federación Salud Mental Cataluña (FSMC)**, busca hacer incidencia y poner fin a esta práctica discriminatoria y abusiva en las unidades hospitalarias de psiquiatría.

Otro fenómeno dentro de las discriminaciones por estado de salud es el que sufren las personas con **VIH/sida**, que recogemos como **serofobia**. En este informe se han registrado solo cinco casos, tal como muestra la *tabla 15* aunque las entidades que trabajan en este ámbito evidencian los altos índices de infradenuncia que se detectan en este colectivo, dado el estigma que todavía sufren actualmente. Esta situación proviene de la historia del VIH y el sida en nuestro país, del desconocimiento de la situación actual de las personas con VIH, así como del hecho de que el VIH se ha definido erróneamente como **enfermedad infectocontagiosa**⁴⁹, cuando en realidad se trata de una **enfermedad infectotransmisible**⁵⁰.

⁴⁸ www.0contenciones.org

⁴⁹ Según el Grupo de Estudio del Sida (GeSIDA), es aquella que puede transmitirse a otra persona a través del contacto, por ejemplo, en un contexto laboral (como podría ser la tuberculosis).

⁵⁰ Tal como explican desde GeSIDA, es aquella que solo puede transmitirse por contacto de fluidos que contengan el virus, como la sangre, el esperma, las secreciones vaginales o la leche materna.

Una de las principales problemáticas vinculadas con la **serofobia** durante el 2019 ha sido la discriminación ejercida en el ámbito de las **aseguradoras**. Fruto de las novedades legislativas a lo largo del 2018 en la Ley general para la defensa de los consumidores y usuarios, para eliminar las cláusulas o condiciones en contratos que discriminen a las personas con VIH, sida y otras condiciones de salud, muchas personas intentaron acceder a servicios de aseguradoras de varios tipos (tanto seguros de vida como de otro tipo, así como mutuas de salud, etc.) y denunciaron la negativa que habían recibido por parte de estas empresas a **asegurar sin distinción por condición de salud**, a pesar de la modificación legislativa.

El acceso a los seguros y servicios similares, como las mutuas, no siempre es opcional para acceder a según qué derechos y servicios y, también, en algunos ámbitos profesionales, sobre todo en negocios propios. Una de las situaciones más habituales se da en el momento de solicitar una hipoteca, dado que las entidades financieras obligan a quienes quieren acceder a ella a tener un seguro de vida y, a veces, incluso se insta a utilizar uno en concreto. Este es solo un ejemplo de las repercusiones que puede llegar a tener el hecho de vulnerar el derecho a asegurar a una persona, en múltiples ámbitos de la vida.

Situación de discriminación

Dos representantes de la entidad Murgons Lliures presentan una queja de discriminación en razón de género, relacionada con la prohibición a las mujeres de bañarse con el torso desnudo o en toples en las piscinas de uso público, que es extensible a las piscinas interiores y centros de gestión que se encuentran en la ciudad de Barcelona. Esta situación ya se había denunciado anteriormente en otros municipios de Cataluña, sin resultados satisfactorios. Las condiciones de acceso o permanencia deben ser concretas y objetivas, y en ningún caso pueden ser arbitrarias o improcedentes, ni basarse en criterios discriminatorios que puedan producir indefensión en las personas usuarias o consumidoras. Tampoco pueden ser contrarias a las costumbres vigentes en la sociedad (artículo 51 del Decreto 112/2010). Por lo tanto, si se considera que prohibir la práctica del toples en una piscina pública es discriminatorio en razón de género, no sería una condición que este tipo de establecimiento podría establecer para limitar el acceso o la estancia en sus instalaciones. Se considera que tanto en las piscinas de titularidad municipal como en las piscinas de titularidad privada, pero de uso público, se puede invocar la ordenanza y su régimen de infracciones y sanciones. Ante esta situación, se lleva a cabo una coordinación con el Instituto Barcelona Deportes y una comunicación a la síndica de agravios de Barcelona. Fruto de estas intervenciones, desde el Ayuntamiento de Barcelona se dieron indicaciones de obligado cumplimiento a todas las piscinas de la ciudad para evitar esta situación discriminatoria durante el mismo verano del 2019.

Situación de discriminación

Dos personas con VIH se han encontrado en situaciones de discriminación por serofobia. Han contactado con varias empresas aseguradoras y en todos los casos manifiestan su negación a contratar sus productos con estas personas en razón de su condición de seropositivas. Ante la persistencia en este tipo de actuaciones que conllevan un incumplimiento flagrante de la aplicación de la normativa jurídica del 2018, en concreto, la Ley 4/2018, de 11 de junio, donde se especifica la prohibición expresa de discriminación por motivo de tener VIH, se ha trabajado una estrategia de orientación, empoderamiento y atención jurídica con estas personas víctimas de serofobia. Fruto de la colaboración entre entidades, se ha podido gestionar la comunicación de incumplimiento legal en que se encuentran estas aseguradoras para iniciar cualquiera de las vías jurídicas previstas: civil, administrativa y penal.

Situación de discriminación

Una pareja homosexual de 79 y 72 años, respectivamente, se dirige a un local de ambiente LGBTI de Barcelona. Uno de ellos compra la entrada, y cuando el otro intenta comprar la suya, el agente de seguridad le dice que no puede entrar porque es “mayor”. A continuación se dirige a la otra persona, que ya tenía la entrada, y reitera, gritando: “¡No podéis entrar porque sois mayores!”. En ese momento la pareja solicita hablar con algún responsable superior del local, pero se lo deniegan. Finalmente la pareja se va sin pedir la hoja de reclamaciones, con lo cual no disponen de ninguna otra prueba más que sus testimonios. Como respuesta a estos hechos discriminatorios en razón de edad, se lleva a cabo un proceso de intermediación con los responsables del local, que finalmente entregan un escrito de disculpas dirigido a la pareja, como forma de reparación de daños.

Con respecto al resto de los motivos de discriminación, encontramos que las de **género** registran **11** situaciones (véase el apartado 3. “*Metodología*”, donde se apuntan algunas de las posibles causas del bajo número de discriminaciones sexistas recogidas), **4** han sido causadas por **motivos ideológicos** y **3** por razones de **edad**.

Situación de discriminación

Un joven es agredido tras la concentración independentista en protesta por las sentencias del juicio del 1-O, por parte de un grupo de fascistas que, según cuelgan en las redes, salen “de cacería”. Después de la manifestación, el joven se marcha hacia su casa con dos amigos, y de camino se encuentra al grupo fascista en el cruce de Gran Vía-Borrell. Él va unos metros por delante de sus amigos cuando es increpado por el grupo; cruzan un par de insultos mutuamente y un individuo lo agrede. Acto seguido, es agredido físicamente de forma colectiva por un grupo que lleva palos de madera y barras de hierro, hechos que son grabados por vecindario de la zona, que lo publican en las redes sociales para denunciarlo. A raíz de los hechos, motivados por razones ideológicas, hay varios detenidos, lo que hace pensar que eran conocidos de la policía por su ideología fascista y por antecedentes. Los hechos pueden ser constitutivos de un delito de lesiones con instrumento peligroso (148.1), de delito leve de lesiones, con el agravante de abuso de superioridad (22.2), de un delito de odio (510.2) contra la integridad moral (173) y de delito de desórdenes públicos (557), sin perjuicio de posterior valoración. Tras la atención médica, se ofrece a la víctima atención psicosocial para explorar los efectos emocionales y psicológicos que le ha podido ocasionar la agresión. El Ayuntamiento de Barcelona está personado como acusación popular en esta causa.

61

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

4.5. Derechos vulnerados

En este apartado se pretende mostrar qué afectaciones tienen las discriminaciones con respecto a la **vulneración de derechos humanos**. En la *tabla 17* se recogen los derechos vulnerados en cada situación de discriminación y en el *gráfico 18* se muestra una comparativa con los datos recogidos el 2018. Tal como muestran los datos, siguen predominando las afectaciones sobre la **integridad moral**, como ya pasaba en el 2018, con 177 vulneraciones, un **31%** del total.

Sin embargo, el dato más relevante en este apartado son las **71** vulneraciones a la integridad física, que implican discriminaciones que se han expresado en forma de **agresiones físicas**. En el *gráfico 19* se cruzan los datos de los casos de vulneraciones de integridad física según el motivo de discriminación, y se muestra que el colectivo más afectado en estos casos es el **LGTBI, con un 49% de las agresiones** reportadas, seguido de las personas **racializadas y las personas extranjeras o de origen étnico diverso (21%)** y las personas en **situación de sin hogar (17%)**.

Si cruzamos los datos de los casos de vulneraciones de integridad física con el agente de discriminación (*gráfico 20*), se constata cómo **la mayoría de las agresiones provienen de personas particulares, en un 60% de los casos**. Con respecto al 10% de agresiones físicas por parte de personal de la Administración pública, la mayoría responden a vulneraciones de derechos realizadas por personal sanitario en hospitales públicos hacia personas con problemas de salud mental.

Tabla 17. Discriminación y derechos vulnerados

Derecho vulnerado	#	%
Integridad moral	177	30,7
Integridad física	71	12,3
Libertad deambulatoria / autonomía personal	49	8,5
Lingüístico	47	8,1
Prestación de servicios	36	6,2
Admisión	34	5,9
Trabajo	23	4
Vivienda	22	3,8
Servicio público de calidad	21	3,6
Libertad y seguridad	16	2,8
Honor	14	2,4
Intimidación	14	2,4
Libertad de expresión	11	1,9
Salud	11	1,9
Información	7	1,2
Protección de datos	6	1
Educación/formación	4	0,7
Protesta (reunión y manifestación)	2	0,3
Tiempo libre	2	0,3
Otros derechos	10	1,7
Total	577⁵¹	100

⁵¹ El valor total en este caso no corresponde al total de situaciones reportadas (411) porque hay casos en los que existe más de un derecho vulnerado.

Gráfico 18. Discriminación y derechos vulnerados 2018 - 2019 ⁵²

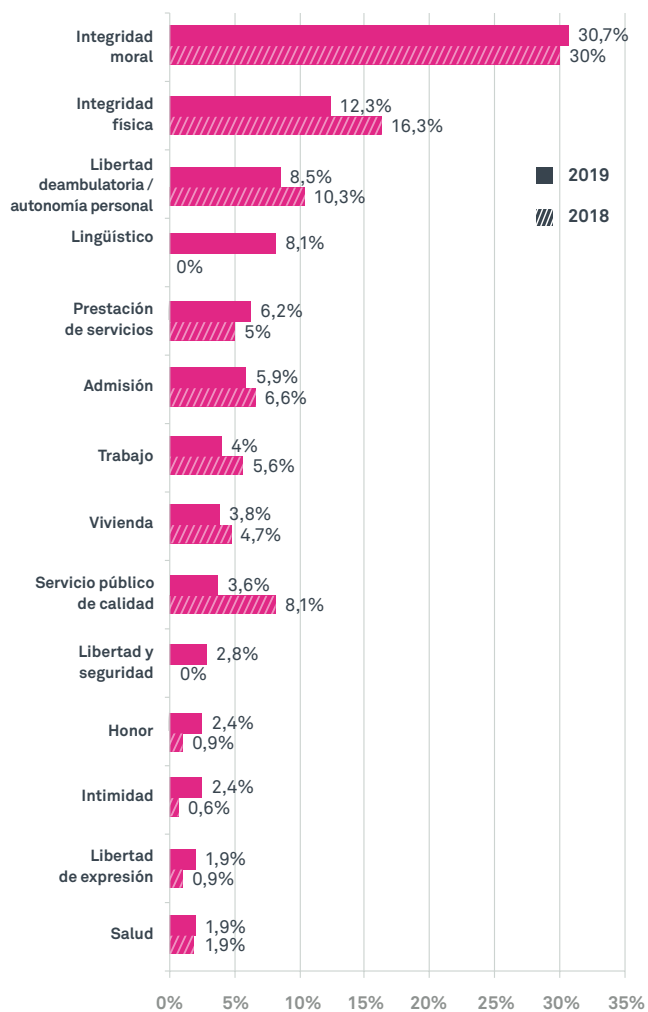
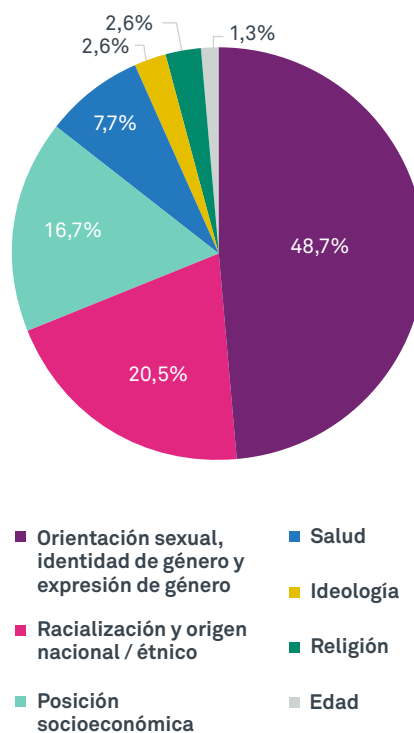


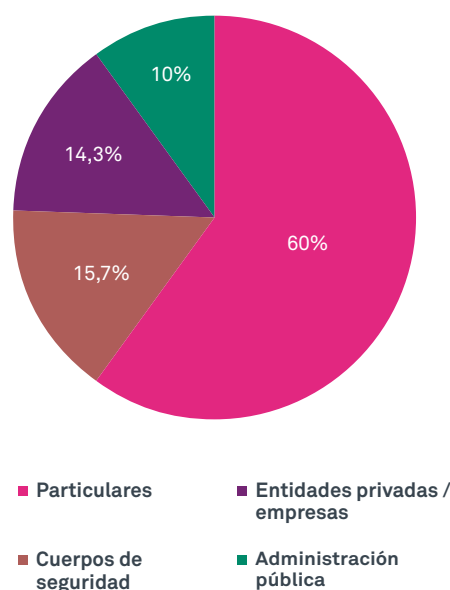
Gráfico 19. Por qué motivo se vulnera el derecho a la integridad física



63

Observatorio de las Discriminaciones
Informe 2019

Gráfico 20. Quién vulnera el derecho a la integridad física



⁵² El gráfico 18 muestra la comparativa de los principales derechos vulnerados por las situaciones de discriminación entre los años 2019 y 2018, no todos los derechos vulnerados estos dos años.

Un ámbito clave durante este último año en la lucha contra la discriminación ha sido el del **derecho a la vivienda**, que ha afectado de forma transversal a varios colectivos protegidos. Entidades que trabajan en la defensa de los derechos de **personas de etnia gitana, de personas migradas, refugiadas y solicitantes de asilo, racializadas, personas con alguna discapacidad, y también por parte de personas trans y expresión de género no tradicional**, han evidenciado las situaciones de discriminación que se producen, tanto a través de agencias inmobiliarias como de personas particulares; de hecho, han destacado especialmente este último caso, ya que en situaciones de **discriminaciones entre particulares** la vulnerabilidad es superior, y la posibilidad de demostrar la situación de discriminación es mucho más difícil.

En este sentido, se han producido tanto negativas a alquilar pisos por el hecho de pertenecer a alguno de estos colectivos, como también situaciones de vulnerabilidad y discriminación por el hecho de no poder acceder al alquiler de una vivienda y tener que alquilar una habitación en un piso compartido. Un factor clave en las situaciones de discriminación en el acceso a una vivienda digna es la convivencia tanto en el interior del piso como en la **comunidad de vecinos y vecinas**, espacios que han registrado un elevado número de situaciones discriminatorias en todos los ejes de discriminación, tal como muestran los **42** casos recogidos en el apartado 4.3. “*Dónde*”.

Situación de discriminación

Un portal en línea de vivienda pública oferta pisos donde se especifica que solo aceptan a “personas españolas”. En concreto, en el perfil se pide: “personas estudiantes, españolas, con contrato indefinido” o “personas españolas, parejas, estudiantes de máster, ejecutivos”. Una vez confirmada la veracidad de la información, se considera que este tipo de mensajes podría ser constitutivo de una situación de discriminación en la igualdad de acceso y la ocupación en la vivienda, motivo por el que el Departamento de Disciplina de Vivienda del Instituto Municipal de la Vivienda y Rehabilitación del Ayuntamiento de Barcelona inicia un procedimiento sancionador contra este portal en línea.

Situación de discriminación

En una comunidad vecinal, una persona relata diferentes episodios de insultos, amenazas, coacciones e intentos de agresión física por parte de otro vecino; estos episodios ya llevan meses produciéndose, lo que causa en la persona agredida una situación de ansiedad y angustia. La motivación de estas prácticas discriminatorias es la orientación sexual de la persona denunciante. De los hechos denunciados se desprende la comisión de un delito leve de coacciones de los previstos en el artículo 172.3 del Código Penal, y también un delito leve de amenazas de los previstos en el artículo 171 del Código Penal. El 17 de octubre de 2019 se celebra el juicio por falta leve. Este procedimiento se anula porque a instancias de la acusación particular se solicita iniciar un procedimiento de proceso penal con delitos a la integridad moral. En el momento de la publicación del informe, el procedimiento continúa en marcha. En paralelo, se ofrece a la persona afectada un acompañamiento psicológico.

Los gráficos 21-25 muestran por qué motivos se vulneran el resto de derechos con mayor afectación durante el 2019. En este sentido, vemos como el **racismo y la xenofobia** son la principal motivación en la vulneración de los derechos a la **libertad deambulatoria y autonomía personal (50%)**, la **prestación de servicios (37%)** y el **derecho de admisión (32%)**.

En relación con este último, una práctica discriminatoria que se ha seguido produciendo este año, en este caso en el sector del ocio, ha sido la **denegación de acceso** a discotecas a **personas racializadas o extranjeras**. Se ha evidenciado que existe un gran desconocimiento sobre la prohibición legal de estas prácticas por parte de los agentes discriminadores, y con el fin de hacerles frente, una de las iniciativas que se ha impulsado desde la **Oficina para la No Discriminación**, con el apoyo de la **Asociación Catalana de Defensa de los Derechos Humanos (ACDDH)**, es complementar las estrategias de denuncia y sensibilización con la formación; en concreto, se ha llevado a cabo un **curso de formación sobre discriminación al personal de acceso y seguridad de una de las discotecas donde se han producido varias denuncias**, con el fin de prevenir estas prácticas discriminatorias en la ciudad.

En el derecho de admisión también destacan las discriminaciones por motivo de **discapacidad**, en un **27%** de los casos; en cuanto al derecho a la **prestación de servicios**, en un **16%** de los casos el motivo de discriminación ha sido la **lengua**; la **LGTBIfobia** es el principal motivo de vulneración en cuanto al derecho a la **integridad moral**, en un **44%** de las situaciones reportadas.

Situación de discriminación

Un grupo de cinco personas va a una discoteca de Barcelona, y se deniega el acceso al local de dos personas del grupo, sin motivo aparente. Son cinco amigos, tres de origen catalán y dos de origen latinoamericano, y solo se permite la entrada a los tres primeros. No es la primera queja que se recibe de este local de ocio por situaciones de discriminación vinculadas al derecho de admisión. Fruto de la primera denuncia a la discoteca, se ha llevado a cabo un curso de formación sobre discriminación al personal de acceso y seguridad del recinto, con el fin de prevenir futuras prácticas discriminatorias como esta.

65

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

Gráfico 21. Por qué motivos se vulnera el derecho a la integridad moral

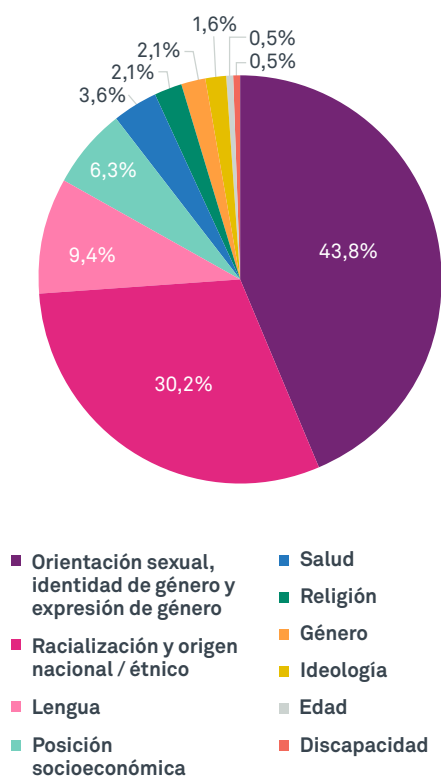
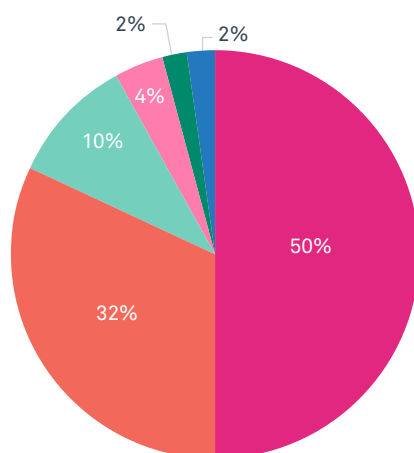
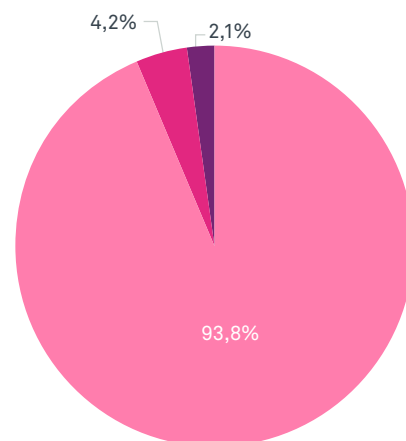


Gráfico 22. Por qué motivos se vulnera el derecho a la libertad deambulatoria y autonomía personal



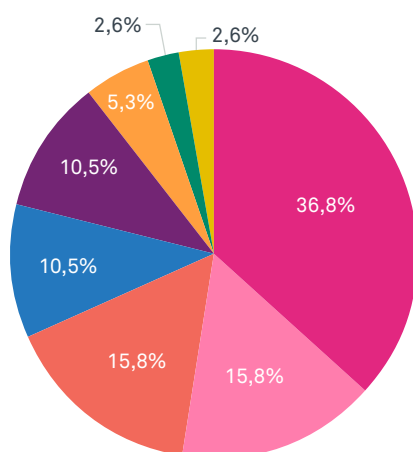
■ Racialización y origen nacional / étnico
■ Discapacidad
■ Posición socioeconómica
■ Lengua
■ Religión
■ Salud

Gráfico 23. Por qué motivos se vulnera el derecho lingüístico



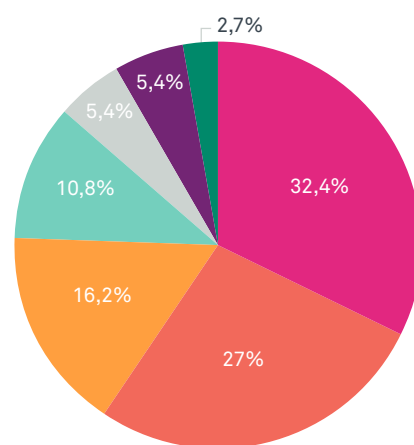
■ Lengua
■ Racialización y origen nacional / étnico
■ Orientación sexual, identidad de género y expresión de género

Gráfico 24. Por qué motivos se vulnera el derecho a la prestación de servicios



■ Racialización y origen nacional / étnico
■ Lengua
■ Discapacidad
■ Salud
■ Orientación sexual, identidad de género y expresión de género
■ Género
■ Religión
■ Ideología

Gráfico 25. Por qué motivos se vulnera el derecho de admisión



■ Racialización y origen nacional / étnico
■ Discapacidad
■ Género
■ Posición socioeconómica
■ Edad
■ Orientación sexual, identidad de género y expresión de género
■ Religión

4.6. Tipos de discriminación

El **95%** de los casos recogidos han sido **discriminaciones directas**, es decir, situaciones en que una persona o colectivo han sido tratados de manera menos favorable que otras personas en situación análoga por alguno de los motivos protegidos.

Las discriminaciones directas pueden ir desde una mirada, o decidir no sentarse al lado de una persona en el transporte público, hasta una agresión física, pasando por insultos, amenazas, no dar un trabajo a alguien o no dejar entrar a una persona en algún recinto, por alguna de las características protegidas, sin ningún tipo de justificación legítima, entre otras múltiples manifestaciones. Con el objetivo de visibilizar y analizar cuáles son, concretamente, las acciones discriminatorias, en el presente informe se han comenzado a utilizar unos indicadores⁵³ (véase el apartado 3. “Metodología”) que representan posibles tipos de discriminaciones directas, y que se han aplicado en los dos principales motivos de discriminación: racismo y xenofobia, y LGTBIfobia.

Tabla 18. Tipos de discriminación directa⁵⁴

Tipos de discriminación directa	%
Trato diferenciado	35
Comportamiento abusivo	28,8
Agresión	21,8
Comportamiento amenazador	2,7
Discurso de odio	2
Vandalismo	1,5
Literatura discriminadora	0,4
No consta	7,8
Total	100

⁵³ La lista de indicadores se inspira en las categorías propuestas por el proyecto “Tell mama”, que recoge y analiza casos de islamofobia.

⁵⁴ Hay que tener en cuenta que cada caso de discriminación ha sido asignado a una única categoría.

Los datos muestran cómo, en un **35%**, las discriminaciones se han manifestado a través de un **trato diferenciado** hacia la persona afectada; no obstante, en más de un **29%** de los casos se ha dado un **comportamiento abusivo**, a través de comentarios o **gestos abusivos**, y un **22%** han terminado en agresión física. Aunque en un porcentaje más bajo, también se han producido **comportamientos amenazadores** en casi un **3%** de los casos, **discurso de odio** (2%) y actos de **vandalismo** (1,5%), en los que se han provocado daños materiales, y se ha detectado un caso en el que se ha difundido un artículo en un medio de comunicación con contenido discriminatorio.

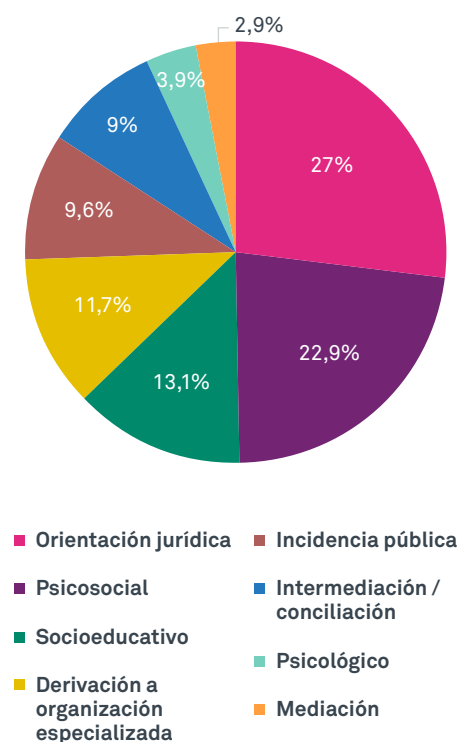
De los **19** casos en los que se han reportado discriminaciones **indirectas**, en los que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros coloca a un determinado grupo de personas en desventaja con respecto a otros grupos, **7** casos hacen referencia a **políticas públicas**, **7** casos a **anuncios o noticias**, y **5** a **leyes** que se consideran discriminatorias. En este sentido, se han registrado varias situaciones de discriminación indirecta en el ámbito de la accesibilidad para personas con discapacidad, sobre todo en lo que respecta a la **accesibilidad de las viviendas**. Con respecto a noticias publicadas en medios de comunicación, varios casos se quejan de la **mención de la etnia de la persona**, en concreto hacia personas de etnia gitana, en informaciones que hablan de delincuencia y sucesos, lo cual contribuye a reforzar los estereotipos negativos hacia el pueblo gitano. Finalmente, hay varias situaciones discriminatorias que se han dado en espacios públicos regulados por las leyes y la normativa vigente, donde, sin embargo, se dan situaciones discriminatorias, como es el caso del **CIE** de la Zona Franca. También se ha reportado la discriminación inherente a la práctica de las **contenciones mecánicas** en el ámbito sanitario, amparada por la ley.

4.7. Respuesta y actuaciones

En este apartado se muestran las actuaciones que han llevado a cabo la Administración pública y las entidades sociales que atienden casos de discriminación en Barcelona, ante las 411 situaciones reportadas durante el 2019. La *tabla 19* muestra cómo la mayoría de las acciones se enmarcan en el ámbito del apoyo y el acompañamiento a las personas afectadas, especialmente en cuanto a la **orientación jurídica (27%)**, la **atención psicosocial (23%)** y el **apoyo socioeducativo (13%)**. El *gráfico 26* muestra como un **12% de los casos recibidos en la Mesa de Entidades fueron derivados a una organización especializada**. Si nos fijamos en la comparativa en lo referente a números absolutos, que se muestran en el *gráfico 27*, vemos como ha habido un claro incremento, pasando de **33 casos derivados en 2018 a 94 durante el 2019**.⁵⁵

De los 411 casos de discriminación reportados, solo un **15% terminaron en denuncia (61)**, de los cuales más del 72%, en **denuncia penal (44)**; esto supone un incremento respecto a las denuncias de 2018, que se produjeron en un 11% de los casos; el *gráfico 28* muestra la comparativa con respecto a denuncias presentadas en números absolutos, que ha subido de 19 en 2018 a 44 durante este año. **El 2019 el Ayuntamiento de Barcelona se ha personado como acusación popular en 4 de estas situaciones.**

Gráfico 26. Apoyo y acompañamiento (%)



⁵⁵ Las derivaciones recogidas en este punto se han dirigido a las siguientes organizaciones/servicios/oficinas especializadas: Oficina para la Convivencia (OC), Distritos del Ayuntamiento de Barcelona, Fiscalía de Delitos de Odio y Discriminación, Fiscalía de Menores, Guardia Urbana de Barcelona (GUB), Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (IMPD), Área LGTBI del Ayuntamiento de Barcelona, Centro LGTBI Barcelona, oficinas de vivienda municipales, Oficina Municipal de Información al Consumidor (OMIC), Instituto Municipal de Educación de Barcelona (IMEB), Sindicatura de Agravios de Barcelona, centros de servicios sociales municipales y otros servicios municipales, Servicio de Convivencia, Diversidad y Derechos Civiles, Diputación de Barcelona, Área de Igualdad de Trato y No Discriminación a personas LGTBI de la Generalitat de Catalunya, Cuerpo de Mossos d'Esquadra, Sindicatura de Agravios de Cataluña, Defensor del Pueblo, empresas y entidades especializadas.

Tabla 19. Respuesta y actuaciones de la Mesa de Entidades ante las discriminaciones 2018 - 2019 ⁵⁶

	2019		↑↓	2018	
	#	%		#	%
Apoyo y acompañamiento					
Orientación jurídica	217	27	↓	101	33,1
Psicosocial	184	22,9	↓	94	30,8
Socioeducativo ⁵⁷	105	13,1	↑	0	0
Derivación a organización especializado	94	11,7	↑	33	10,8
Incidencia pública	77	9,6	↓	63	20,7
Intermediación / Conciliación	72	9	↑	8	2,6
Psicológico	31	3,9	↑	6	2
Mediación ⁵⁸	23	2,9	↑	0	0
Total	803 ⁵⁹	100		305	100
Denuncia					
Denuncia penal	44	72,1	↑	19	63,3
Denuncia administrativa	17	27,9	↓	9	30
No consta	0	0		2	6,7
Total denuncias y% respecto del total de los casos	61	14,8	↑	30	11,3

69

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

⁵⁶ Las flechas muestran si ha habido una subida o bajada en términos porcentuales (no en número absoluto) entre el 2018 y el 2019.

⁵⁷ En el informe del 2018 algunas actuaciones del ámbito socioeducativo se incluyeron dentro de la categoría de psicosociales, valorándose más los efectos que tenían estas actuaciones y no tanto la especialización del profesional que les hacía; para el informe del 2019, la Mesa de Entidades decidió separar las dos categorías, valorando cada una de las tipologías como actuaciones distintas, y por esta razón no aparecen en el gráfico comparativo acciones socioeducativas registradas en el 2018.

⁵⁸ En el informe del 2018 las actuaciones relativas a mediación se incluyeron dentro de la categoría de intermediaciones; para el informe de 2019 la Mesa de Entidades decidió separar las dos categorías para reflejar la especificidad de cada una, y por esta razón no aparecen en el gráfico comparativo acciones de mediación registradas en el 2018.

⁵⁹ El valor total en este caso no corresponde al total de situaciones reportadas (411) porque hay casos en los que hay más de una respuesta y actuación.

Gráfico 27. Apoyo y acompañamiento 2018 – 2019 (#)

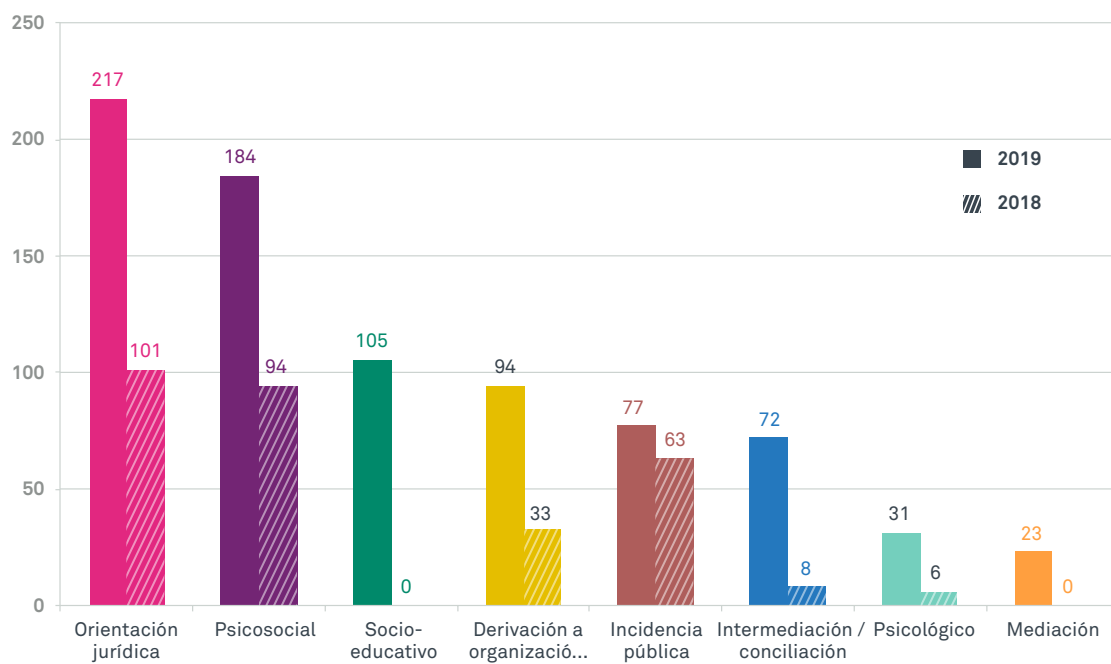
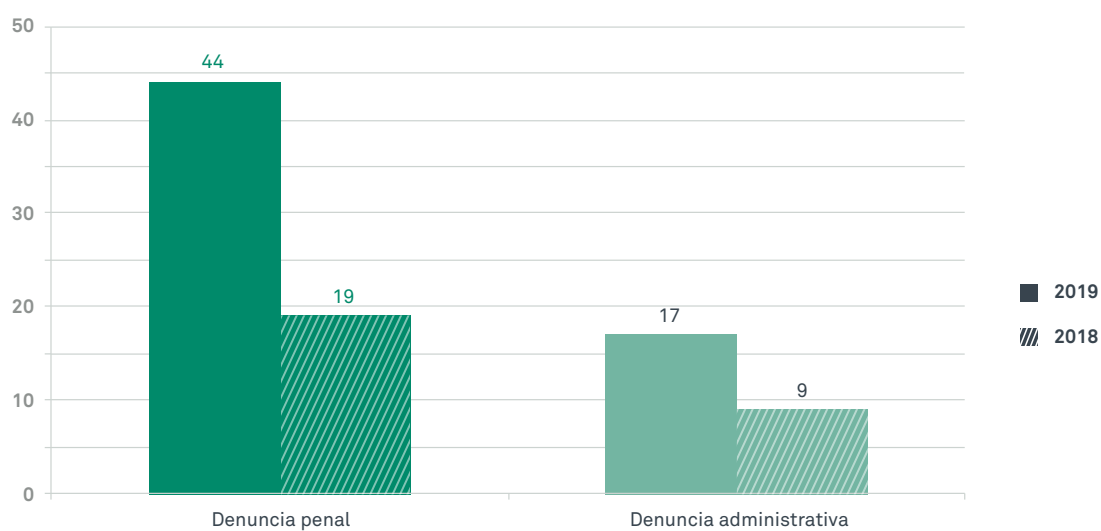


Gráfico 28. Denuncias 2018 - 2019 (#)



5. Conclusiones

Los datos cuantitativos y cualitativos recogidos en el *apartado 4* del informe dibujan algunas situaciones y tendencias de la discriminación en nuestra ciudad, que nos permiten extraer las siguientes conclusiones:

1. Durante el 2019, la Mesa de Entidades de Atención a Víctimas de Discriminación ha recogido **411 situaciones de discriminación**, una cifra muy superior a la del 2018, cuando se registraron 265. Este aumento está condicionado por la **incorporación de nuevas entidades a la Mesa**, lo que ha ampliado el radio de recogida de casos de discriminación.
2. Pese al aumento de casos, es evidente que la **infradenuncia** sigue siendo una problemática que invisibiliza la discriminación en Barcelona. Fruto de los grupos focales que se llevaron a cabo con las entidades de la Mesa y con personas afectadas por situaciones de discriminación, se ha podido concluir que, más allá de las causas que ya se habían apuntado en el informe anterior, el posible coste económico que puede comportar denunciar una discriminación, la falta de reconocimiento legal de algunas discriminaciones y el amparo legal que tienen algunas prácticas discriminatorias, así como la falta de conciencia sobre las vulneraciones de derechos y la desorientación que puede sufrir la ciudadanía sobre dónde acudir cuando se encuentra en una situación de discriminación, son causas que contribuyen a la infradenuncia en Barcelona.
3. Las **personas identificadas con el género masculino siguen denunciando más** que las identificadas con el género femenino. Las causas que podrían interpretarse de esta situación son multifactoriales; algunas razones pueden ser una interiorización o asimilación de reacciones, comportamientos o intereses machistas como normalizados por parte de bastantes mujeres a partir de una determinada franja de edad, o disponer en la práctica de menos tiempo que los hombres para empoderarse y dar el paso para denunciar. Otro factor clave en el marco del presente informe puede ser la importante diversidad de servicios municipales, como los PIAM, SARA, UTEH, SAH, SAS, etcétera (dentro del Área de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI), dedicados al trabajo de lucha feminista, que puede provocar que determinadas quejas no lleguen a las entidades de esta Mesa de Entidades.
4. Las personas que más han denunciado situaciones de discriminación tenían **entre 25 y 39 años** en primer lugar, seguidas de cerca por las personas de entre 40 y 64 años. Con respecto a su situación administrativa, que se ha empezado a recoger en el presente informe, los datos muestran cómo la mayoría de las personas que han acudido a la OND o a alguna de las entidades de la ciudad que atienden a víctimas de discriminación se encontraban en **situación administrativa regularizada**; un **12%** se encontraba en situación no regularizada, en situación de refugio o era solicitante de asilo, situaciones que en mayor o menor grado generan una **vulnerabilidad añadida a la hora de reportar situaciones de discriminación vividas**.
5. Durante el 2019, las **entidades privadas o empresas** y las personas **particulares** han continuado siendo los principales agentes de discriminación, con casi un **73%** de los casos, un 10% más de casos que los registrados en el 2018. Con respecto a la **Administración pública**, ha bajado del 30% durante el 2018 a casi el 16% en los casos analizados en el 2019, y los **cuerpos de seguridad** se sitúan en torno al 10%. Si nos fijamos en quién ha ejercido la discriminación y por qué motivos, vemos que las

personas particulares han sido el principal agente discriminador en las situaciones motivadas por **LGTBfobia**, y también en el caso del **racismo y la xenofobia**, que también es la motivación principal en el caso de los **cuerpos de seguridad**. La **Administración pública**, en cambio, es quien más discriminaciones ha ejercido en los ámbitos de **salud y discapacidad**; en este último, al mismo nivel que **entidades privadas o empresas**, que son también el principal agente en las discriminaciones motivadas en razón de **aporofobia** y en las discriminaciones **lingüísticas**.

6. El **distrito** donde se siguen registrando más casos de discriminación es **Ciutat Vella**, seguido de **L'Eixample** y de **Sants-Montjuïc**. Con respecto al ámbito concreto donde suceden los hechos, existe casi un equilibrio entre los **espacios públicos y privados**. Si analizamos más en detalle dónde tienen lugar exactamente las discriminaciones, vemos que donde más se reportan dentro del espacio público es en las **calles, los parques, las playas y las plazas de la ciudad**, y también en el **transporte público**, principalmente en el metro de Barcelona. En el ámbito privado, los espacios que más discriminaciones acumulan son las **casas, los pisos y viviendas y los bares y restaurantes**.

7. El **racismo** y la **xenofobia** siguen siendo las principales causas de la discriminación en la ciudad; la segunda causa es la discriminación motivada por la **LGTBfobia**, seguidas de las discriminaciones por motivo de discapacidad, igual que durante el año 2018. Este año las discriminaciones **lingüísticas** aumentan (coincidiendo con la incorporación de Plataforma per la Llengua a la Mesa de Entidades), y pasan a ser la cuarta causa de discriminaciones, seguidas de las motivadas por motivos **socioeconómicos** y de **salud**.

8. De entre las consecuencias que suponen las diferentes situaciones de discriminación con respecto a **vulneración de derechos** sobre la persona, siguen predominando las afectaciones sobre la **integridad moral**, como ya pasaba en el 2018. Aunque el dato más relevante son las **71** vulneraciones a la integridad física, que implican discriminaciones que se han expresado en forma de **agresiones físicas**; el colectivo más afectado en estos casos es **el LGTBI**, seguido de las personas **racializadas** y las personas extranjeras o de origen étnico diverso, así como las personas en **situación de sin hogar**.

9. Prácticamente todas las situaciones recogidas han sido **discriminaciones directas**; de todas las que han sido motivadas o bien por racismo y xenofobia, o bien por LGTBIfobia (las dos que más casos han acumulado), vemos que la mayoría se han manifestado a través de un **trato diferenciado** hacia la persona afectada; no obstante, en casi un tercio de los casos se ha dado un **comportamiento abusivo**, a través de comentarios o gestos abusivos, y un **22%** han terminado en una **agresión física**. Con respecto a los 22 casos de discriminaciones **indirectas**, estos hacían referencia a **políticas públicas**, a **anuncios** y a **leyes** que se consideran discriminatorias.

10. En cuanto a la respuesta que se ha dado a las personas afectadas por situaciones de discriminación, tanto desde las entidades sociales como desde la OND, la mayoría de las acciones se enmarcan en el ámbito del apoyo y el acompañamiento a las personas afectadas, especialmente con respecto a la **orientación jurídica (27%)** y la **atención psicosocial (23%)**. De los 411 casos de discriminación reportados, **61 terminaron en denuncia**, de los cuales un **72% fueron penales**.

6. Retos y recomendaciones para el 2020

En este apartado se exponen los principales retos en el ámbito de la discriminación, que marcarán las líneas de actuación de las entidades que forman parte de la Mesa y de la OND, y del Ayuntamiento, en materia de lucha contra la discriminación durante el año 2020, y también algunas recomendaciones para hacerle frente.

Para dar respuesta a la manifestación del racismo y la xenofobia

- La manifestación del **racismo** y la **xenofobia** en los espacios públicos y de convivencia es una de las dimensiones que más preocupa, por el incremento del número de situaciones y por la falta de herramientas para intervenir.
- Un avance importante ha sido la aplicación de la vía administrativa a partir del marco normativo de la **Ordenanza de medidas para fomentar y garantizar la convivencia ciudadana en el espacio público**, pero hay que seguir trabajando para poner en común la **normativa con el grado de aplicación en materia de discriminación**.
- También se propone **evaluar la efectividad de la sanción**, sobre todo en los casos que hacen referencia a comportamientos discriminatorios y racistas, y plantear **sanciones alternativas o medidas sustitutivas**, relacionadas con la formación y el trabajo comunitario, como una fórmula más de sensibilización y prevención.
- Finalmente, la ordenanza otorga competencias a la policía, como policía administrativa, para hacer cumplir la normativa. La intervención de la policía en este ámbito puede convertirse en un espacio privilegiado para la identificación de situaciones de racismo; por ello, hay que potenciar el despliegue de **planes de formación obligatorios en la GUB en materia de defensa de derechos y lucha contra las discriminaciones**. En esta línea, ya se han realizado

formaciones para combatir el discurso del odio y las discriminaciones.

- Con el fin de combatir la práctica de las **identificaciones policiales por perfil étnico**, se recomienda **recopilar los datos** de las actuaciones de identificación de los cuerpos y fuerzas de seguridad que actúan en el municipio, como origen étnico, religión, lengua y nacionalidad; siempre respetando la confidencialidad del individuo y la voluntariedad, y previa obtención del consentimiento con conocimiento, siguiendo las experiencias de las policías locales de Ciudad Lineal, Fuenlabrada o Gerona, que respondían a los proyectos europeos PIPE/STEPS.
- Se propone adoptar medidas para **incrementar la presencia de miembros de minorías étnicas en la Guardia Urbana de Barcelona** (Informe ECRI 2011, recomendación n.º 208, pág. 46) y para implantar programas de diversificación social, tal como hacen otros cuerpos policiales como los Mossos d'Esquadra.
- También se propone **garantizar que las intervenciones de mediación comunitaria tengan en cuenta el eje del racismo y la LGTBIfobia**, ya que estas condicionan de una forma concreta los conflictos de convivencia que puedan darse, lo cual exige una perspectiva de actuación que las reconozca como condicionante para poder plantear o alcanzar una resolución. Hay que diseñar una intervención que, de manera integral, aborde y dé respuesta a estas situaciones desde una óptica comunitaria de resolución del conflicto y restitución del derecho vulnerado, y plantear más vías de intervención comunitaria en el ámbito vecinal, a parte de la actuación en la comunidad de vecinos.
- En relación con el colectivo de **personas jóvenes migradas**, uno de los principales retos es dar una respuesta colectiva y coordinada a las **vulneraciones de derechos por parte de la policía a las personas jóvenes migradas, así como luchar contra su estigmatización**.

73

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

- Respecto a los derechos sociales (**vivienda, sanidad y educación**), es imprescindible aplicar las normas existentes. En especial, hay que identificar y hacer frente al acoso racista en la escuela y evitar las discriminaciones en la atención sanitaria, cumpliendo la norma por el hecho de estar en situación irregular. En esta línea, se deberá seguir trabajando para denunciar la problemática en torno a la exigencia del **número de la Seguridad Social a las personas solicitantes de asilo**, tanto en Barcelona como en Cataluña, que imposibilita la inserción laboral.
- También habrá que seguir trabajando para denunciar la problemática en torno a la **ley de extranjería** y al acceso a la nacionalidad española.
- En esta recopilación se han identificado varias recomendaciones para los cuerpos de seguridad (tercer agente discriminador por motivo de racismo y xenofobia), pero es un reto identificar también para personas **particulares** así como **entidades y empresas privadas**, que son los principales agentes discriminadores.

Para dar respuesta a la LGTBIfobia

- En el ámbito educativo, otro reto será ver cómo impactan políticas y **discursos contrarios a los feminismos y la educación pública**, y estar alerta ante la posibilidad de que políticas como el **veto parental** puedan llegar a Barcelona.
- En el ámbito legislativo estatal, es importante presionar para que en este mandato se aprueben dos iniciativas legislativas trabajadas en legislaturas anteriores. Por una parte, la **ley estatal LGTBI**, y por otra, la **ley trans**, que recoja la especificidad que merece este colectivo abordando las problemáticas específicas que tienen en ámbitos como el acceso al mercado laboral y a una vivienda digna.

- En el ámbito catalán, hay que continuar trabajando con el fin de revalorizar y seguir desplegando en su totalidad la **Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia**.

Para dar respuesta a otra discriminaciones

- Un ámbito clave que afecta a todos los ejes de discriminación es el de la vivienda. En este sentido, desde la Mesa de Entidades se apuesta por un cambio de enfoque, que entienda el **derecho a la vivienda como el derecho a tener un hogar**, lo que incluye tanto el acceso a una vivienda digna como el derecho a disfrutar de ella de manera efectiva. Por lo tanto, también incluye la dimensión de **convivencia vecinal**, dos aspectos que actualmente se abordan por separado. En este sentido, es imprescindible aplicar las normas existentes y dar continuidad al procedimiento sancionador.
- Con respecto a los **espacios de ocio**, se debe consolidar el proceso de reclamación **administrativa que recoge el Reglamento de espectáculos públicos y actividades recreativas**, como instrumento eficaz para denunciar las discriminaciones relacionadas con el derecho de admisión.
- En relación con las discriminaciones por motivo de **discapacidad**, uno de los retos más importantes de este 2020 es **hacer frente a las carencias todavía existentes en materia de accesibilidad, sobre todo con respecto a la accesibilidad cognitiva**, ya que es necesaria para la concreción de otros derechos, y es una condición previa para que las personas con discapacidad intelectual puedan vivir de forma independiente y participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones.

- **La ruptura de consensos básicos en cuanto a la concepción del catalán como lengua común y de cohesión en ámbitos como la educación** puede contribuir a aumentar las actitudes hostiles hacia el uso de la lengua catalana y, por lo tanto, causar un aumento en las discriminaciones lingüísticas. El reto es, por una parte, seguir defendiendo a las personas afectadas por las discriminaciones lingüísticas y, por otra, seguir promocionando la necesidad de construir la cohesión social en nuestra ciudad sobre la base de la lengua catalana.
- En el ámbito de la discriminación por motivos **socioeconómicos**, durante el 2020 una de las prioridades es la de luchar para que **la aporofobia sea considerada delito de odio por el Código Penal**.
- En el ámbito de la **salud**, algunos de los retos que serán relevantes durante el 2020 son, por una parte, el reconocimiento de la **capacidad jurídica de la persona**, la adecuación de las prácticas y protocolos sanitarios y las leyes (autonómicas y estatales) a las indicaciones de la **Convención de Nueva York con respecto a la capacidad jurídica de la persona**, y la **eliminación de las contenciones mecánicas** de las prácticas sanitarias.
- Uno de los temas más importantes y pendientes en relación con la protección y la defensa de los derechos de las **personas con el VIH y el sida** es la aprobación de un pacto social para la no discriminación. En Cataluña, en el 2014 se aprobó el Acuerdo nacional para hacer frente a la epidemia del VIH en Cataluña y contra el estigma relacionado, que incluía el desarrollo de un pacto social para la no discriminación. En el ámbito estatal, a través de CESIDA y FELGTB también se está trabajando un pacto social de Estado contra la discriminación hacia las personas con el VIH y el sida. En este sentido, uno de

los objetivos clave para el 2020 es que se aprueben los contenidos tanto del **pacto social para la no discriminación en el ámbito de Cataluña, como del pacto social en el ámbito estatal**.

- Por último, en un nivel más global (que afecta tanto en el ámbito local, como estatal, europeo o internacional) hay que tener en cuenta la aparición de grupos y discursos de extrema derecha, y de agentes que tienen cada vez más visibilidad y que **propician y normalizan discursos de odio y legitiman situaciones discriminatorias**.

Para garantizar la igualdad de trato y la no discriminación

- En relación con la **Ley para la igualdad de trato y la no discriminación** de la Generalitat de Catalunya, que prevé el despliegue de un **plan nacional para la igualdad de trato y la no discriminación**, así como la designación de un **órgano para la igualdad de trato y la no discriminación**, un reto fundamental es conseguir que se apruebe durante esta legislatura, aunque los plazos son muy ajustados debido a la próxima convocatoria de elecciones autonómicas. A pesar de ello, también se debe trabajar para potenciar el mismo objetivo legislativo en el ámbito estatal con el inicio de la nueva legislatura política española.
- Desde la Administración pública, uno de los principales retos para el 2020 es **blindar la capacidad sancionadora de los entes locales en materia de discriminación**.
- Desde el Ayuntamiento también se reclama el reconocimiento de potestad para **personaciones como acusación popular** por parte de las administraciones públicas en casos de discriminación.
- Con respecto a las situaciones de discriminación en el ámbito de los

seguros, se recomienda la creación de un código ético a fin de que desde **el Ayuntamiento de Barcelona no se contraten empresas aseguradoras que discriminen** y vulneren derechos de la ciudadanía.

- En el ámbito divulgativo, es necesario hacer llegar a la ciudadanía y a las personas que visitan nuestra ciudad la **normativa de las ordenanzas municipales que afectan a la convivencia**, donde se expliquen cuáles son los derechos de todas las personas y qué actitudes discriminatorias no se permiten en Barcelona.
- También, reforzar la **formación obligatoria** en materia de derechos humanos y no discriminación a la **policía local**, así como a **vigilantes de seguridad y transportes públicos**.
- La dificultad para obtener pruebas y consignarlas adecuadamente en las infracciones del derecho a la igualdad o la prohibición de discriminación nos indican que **faltan formación y protocolos** para que los agentes de los diferentes cuerpos policiales, y en especial la **Guardia Urbana de Barcelona, obtengan los indicios de estas infracciones de forma adecuada**. Por otra parte, **falta información, formación y sensibilización a las personas perjudicadas y a las infractoras** sobre conductas discriminatorias que pueden ser objeto de procedimiento penal o administrativo.
- Con respecto a los trabajadores y las trabajadoras del Ayuntamiento de Barcelona, en especial de los **servicios destinados a la atención de la ciudadanía** como las OAC, servicios sociales, entre otros, **falta formación específica en vulneración de derechos y en conductas discriminatorias** que permitan el empoderamiento de la ciudadanía, la detección de situaciones y su adecuada derivación a los servicios correspondientes.

Retos para la Mesa de Entidades

- Con respecto a la **Mesa de Entidades**, uno de los retos más importantes es **incorporar una perspectiva analítica interseccional en las situaciones discriminatorias analizadas en el informe**. Esta perspectiva permite analizar las situaciones en términos de prácticas discriminatorias, que son situaciones en un entramado de diferentes condiciones de posibilidades, y que muchas veces se nos escapan reduciendo el análisis en categorías identitarias. En este sentido, será clave la incorporación de herramientas como los **relief maps**, que aportan una visión más holística de las situaciones de discriminación.
- Otro reto de la Mesa es ampliar el radio de actuación, sobre todo en aquellos ejes de discriminación que están menos representados, como los de **género, motivos religiosos** o discriminaciones causadas por la **edad**, entre otros; en este sentido, es fundamental seguir incorporando a entidades que trabajan en estos ámbitos.
- También hay que seguir trabajando para **reducir la infradenuncia** en casos de discriminación y **visibilizar** todavía más las situaciones discriminatorias que se producen en la ciudad, con el objetivo de **luchar contra la normalización y la interiorización de la discriminación**. En este sentido, durante el 2020 habrá que seguir trabajando a partir de las **conclusiones extraídas de los dos grupos focales** donde se han analizado las causas de este fenómeno, y donde entidades y personas afectadas por situaciones de discriminación han empezado a apuntar **estrategias para hacerles frente**.
 - Fruto de los debates en el marco de los grupos focales para abordar las causas de la infradenuncia, se ha detectado que actualmente existe una partición entre servicios de atención a las personas afectadas

por situaciones de discriminación y, por lo tanto, la víctima se siente desorientada, desubicada y no acompañada, y eso no ayuda a visibilizar y denunciar. En este sentido, las entidades participantes apuestan por ofrecer unos **servicios integrales psicolegales con visión interseccional**.

- También se destaca la necesidad de ir más allá de la infradenuncia y el acompañamiento de la víctima y situarse en la prevención de la discriminación en sí, y al mismo tiempo fomentar y promover derechos como forma de garantizarlos y de este modo evitar el estigma social y que los derechos se vean vulnerados. Así, se propone **reforzar el trabajo en prevención de discriminación y promoción de derechos**, y multiplicar acciones y agentes para hacer formaciones y dotar de herramientas para el empoderamiento (información sobre leyes, recursos, etc.) de los agentes vinculados a la prevención y promoción de los derechos (servicios de atención, cuerpos de seguridad, funcionariado, etc.).
- Todavía en el ámbito de la infradenuncia, hay que seguir trabajando específicamente con aquellos colectivos en los que se ha detectado que la infradenuncia es más elevada, como las discriminaciones motivadas por el antigitanismo y la islamofobia; también es fundamental diseñar estrategias que faciliten que las mujeres puedan denunciar.
- Para seguir avanzando en la lucha contra las discriminaciones por cualquiera de los motivos protegidos, **se debe dar más valor y apoyo a las entidades especializadas que atienden casos de discriminación en la ciudad**, como sostenedores de la atención directa y transversal de las personas perjudicadas por las distintas discriminaciones, ya que son ellas las que

tienen el conocimiento específico de los diferentes colectivos y se comunican con las personas interesadas.

- Por último, es importante potenciar el desarrollo de los **protocolos de coordinación, derivación o trabajo conjunto entre la OND y cada una de las entidades de la Mesa de Entidades**, tal como se recogía en el marco general de actuación del SAVD, con el objetivo de delimitar los principios, los objetivos y la metodología mediante el establecimiento de unos protocolos básicos de actuación, unas herramientas metodológicas de relación entre las entidades y unos criterios de coordinación, trabajo conjunto o derivación.

7. Bibliografía

Artículos, informes y manuales de referencia

AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Main results*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (2018). *Handbook on European non-discrimination law*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

AGUILAR, M. A. (dir.) (2015). *Manual pràctic per a la investigació i enjudiciament de delictes d'odi i discriminació*. Barcelona: Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada, Generalitat de Catalunya.

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA. DIRECCIÓN DE DERECHOS DE CIUDADANÍA Y DIVERSIDAD. Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (2019). *El greuge econòmic de les persones amb discapacitat de la ciutat de Barcelona*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA. DIRECCIÓN DE DERECHOS DE CIUDADANÍA Y DIVERSIDAD. Oficina para la No Discriminación (2019). *Memoria 2018*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA. Comisionado de Inmigración, Interculturalidad y Diversidad (2018). *Plan de ciudadanía e inmigración de la ciudad de Barcelona 2018-2021*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA. DIRECCIÓN DE DERECHOS DE CIUDADANÍA Y DIVERSIDAD (2017). Medida de Gobierno. Programa “Barcelona, ciudad de derechos”. *Acciones de prevención y garantía de derechos de ciudadanía y acciones para incluir el enfoque de derechos*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA. DIRECCIÓN DE DERECHOS DE CIUDADANÍA Y DIVERSIDAD (2017). *Plan municipal de lucha contra la islamofobia*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA. ÁREA DE DERECHOS SOCIALES (2016). *Plan de salud mental de Barcelona 2016-2022*. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

CARRER, C.; CIFUENTES, F. (2019). “L’LGBTI-fòbia entre infants i adolescents. Una problemàtica social a resoldre”. *Debats Catalunya Social: Propostes des del Tercer Sector*, n.º 58.

CASTILLA, K. (2018). “Igualdad y no discriminación. Breve análisis con referencia a México y España”. *Judicatus*, pp. 49-99.

CASTILLA, K. (2014). “Igualdad ante la ley”. *Derechos Humanos en la Constitución: Comentarios de jurisprudencia constitucional e interamericana*, pp. 395-426.

CRENSHAW, K. (1989). “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics”. *University of Chicago Legal Forum*, 140, pp. 139-167.

DE INÉS, A. (et al.) (2019). *El sensellarisme a Barcelona. Evolució i joves en situació de sensellarisme. Diagnosi 2019*. Barcelona: Red de Atención a Personas Sin Hogar y Ayuntamiento de Barcelona.

DE LA TORRE, C. (2006). “El desarrollo del derecho a la no discriminación en el Sistema de Derechos Humanos de las Naciones Unidas”, en: *Derecho a la no discriminación*. México, D. F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica, n.º 361.

COMISIÓN EUROPEA CONTRA EL RACISMO Y LA INTOLERANCIA (2011). *Cuarto informe sobre España*. Estrasburgo: ECRI Secretariat.

COMISIÓN EUROPEA CONTRA EL RACISMO Y LA INTOLERANCIA (2018). *Informe de la ECRI sobre España (quinto ciclo de supervisión)*. Estrasburgo: ECRI Secretariat.

EXPÓSITO, C. (et al.) (2019). *Serveis per la no discriminació i la igualtat de tracte. Guia orientativa per a la seva implementació*. Colección “Eines”. Serie “Benesstar i Ciutadania”. Barcelona: Diputació de Barcelona.

FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO (FSG) (2019). “Discriminación y comunidad gitana”, en: *Informe Anual FSG 2019*. Madrid: FSG.

GRUPO DE TRABAJO CRITERIOS MÉDICOS DE ACCESO, PLAN NACIONAL SOBRE EL SIDA (2018). *Criterios médicos para el acceso a los cuerpos y fuerzas de Seguridad del Estado y a las Fuerzas Armadas. Documento técnico por la no discriminación y la igualdad de trato hacia las personas VIH*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

HATENTO (2015). *Los delitos de odio contra las personas sin hogar. Informe de investigación*. Madrid: Rais Fundación.

INSTITUTO DE ESTUDIOS REGIONALES Y METROPOLITANOS DE BARCELONA (IERMB) (2019). *Encuesta de relaciones vecinales y de convivencia en el Área Metropolitana de Barcelona, 2018. Informe de resultados*. Barcelona: Área Metropolitana de Barcelona.

MARÇAL, M.^a M. (1977). *Cau de llunes*. Barcelona: Proa.

OBSERVATORIO CONTRA LA HOMOFOBIA (OCH) (2019). *L'estat de l'LGTTBI-fòbia a Catalunya 2018*. Barcelona: OCH.

PLATAFORMA PER LA LLENGUA (2019). *Novetats legislatives en matèria lingüística aprovades el 2018 que afecten els territoris de parla catalana*. Barcelona: Plataforma per la Llengua.

RODÓ-DE-ZÁRATE, M. (2016). “Geografies de la interseccionalitat: llocs, emocions, desigualtats”. *Treballs de la Societat Catalana de Geografia*, vol. 82, pp. 141-163.

SOS RACISMO CATALUÑA Y PLATAFORMA DE ENTIDADES PARAD DE PARARME (2018). *L'aparença no és motiu. Identificacions policials per perfil ètnic a Catalunya. Informe 2018*. Barcelona: SOS Racismo Cataluña.

SOS RACISMO CATALUÑA (2019). *InVisibles. L'estat del racisme a Catalunya. Informe 2018*. Barcelona: SOS Racismo Cataluña y Pol·len Edicions.

Webs de la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación

Oficina para la No Discriminación:

<https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/ca>

ACATHI:

www.acathi.org/ca

Asociación Catalana para la Defensa de los Derechos Humanos:

<https://acddh.cat>

Bayt al-Taqa:

www.bayt-al-thaqafa.org

Cepaim:

<https://cepaim.org>

Dincat:

www.dincat.cat

Federación ECOM:

www.ecom.cat

Federación Salud Mental Cataluña:

www.salutmental.org

Federación Veus:

<https://veus.cat>

Fil a l'Agulla:

filalagulla.org

Fundación Secretariado Gitano:

www.gitanos.org

Gais positivos:

<https://gaispositius.org>

Íridia:

<https://iridia.cat>

Observatorio contra la Homofobia:

<https://och.cat>

SOS Racismo Cataluña:

www.sosracisme.org

Unión Romani:

<https://unionromani.org>

Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSL):

<https://sensellarisme.cat/ca>

Otras webs consultadas

Departamento de Estadística y Difusión de Datos (Ayuntamiento de Barcelona):

www.bcn.cat/estadistica/catala

Mujeres con hogar (Asís Centro de Acogida):

www.assis.cat/totes/tag/dones+amb+llar

Escuelas por la igualdad y la diversidad (Ayuntamiento de Barcelona):

<https://igualtatidiversitat.edubcn.cat/el-programa/els-centres>

Lola, No Estás Sola:

<https://lolanoestassola.org>

No Quiero Una Escuela Segregada (FSG):

www.noquierounaescuelasegregada.org

Organización Mundial de la Salud (OMS):

www.who.int/es

Relief Maps (Universitat Oberta de Catalunya):

www.reliefmaps.cat/ca

Tell mama. Measuring Anti-Muslim Attacks:

<https://tellmamauk.org>

Cero contenciones:

www.0contenciones.org

8. Glosario

A continuación se propone un glosario en el que se describen los principales términos vinculados con la igualdad y la no discriminación:

Acción afirmativa: estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas (temporales) que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales; es decir, es un instrumento que desarrolla el principio de igualdad de oportunidades y que tiende a corregir las desigualdades (*Comité para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Consejo de Europa*).

Anticristianismo: oposición a las personas cristianas, a la religión cristiana o a la práctica del cristianismo.

Antisemitismo: miedo, odio, resentimiento, sospecha, prejuicio, discriminación o trato injusto a las personas de origen judío o de quienes profesan el judaísmo. Las formas modernas de antisemitismo incluyen la negación del Holocausto.

Aporofobia: menosprecio, fobia, aversión, rechazo u odio hacia las personas en situación de pobreza. Como comportamiento, puede llegar a deshumanizar a la persona considerándola un objeto; legalmente, se trata de un delito de odio todavía no reconocido en el Código Penal español.

Delito de odio: cualquier infracción penal, incluidas las infracciones contra personas o propiedades, en que la víctima, el local o el objetivo de la infracción se elija por su conexión, simpatía, filiación, apoyo o pertenencia —reales o percibidas— a un grupo como los definidos en la parte B. (B) Un grupo debe estar basado en una característica común de sus miembros, como su raza real o percibida, origen nacional o étnico, lengua, color, religión, sexo,

edad, discapacidad intelectual o física, orientación sexual u otro factor similar (*Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa*).

Discapacidad: situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Discapacidad física motora: discapacidad que afecta a la capacidad de movimiento, manipulación, equilibrio o control.

Discapacidad física no motora: discapacidad que, por causas orgánicas como enfermedades renales, cardíacas, pulmonares u otras, provoca dificultades para llevar a cabo algunas de las actividades de la vida cotidiana.

Discapacidad intelectual: la discapacidad intelectual y del desarrollo se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, tal como se expresa en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años (*Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo [AAIDD, por sus siglas en inglés]*).

Discurso de odio: fomento, promoción o instigación [...] del odio, la humillación o el menosprecio de una persona o grupo de personas, así como el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o amenaza en relación con esa persona o grupo de personas y la justificación de tales manifestaciones por razones de “raza”, color, ascendencia, origen nacional o étnico, edad, discapacidad, lengua, religión o creencias, sexo, género, identidad de género, orientación sexual y otras características o condición personal (*Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia [ECRI, por sus siglas en inglés]*).

Discriminación: cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en cualquier motivo, como raza, cultura, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual, religión, discapacidad física u otras características que no sean relevantes para el tema en cuestión.

Discriminación directa: cuando una persona es, ha sido o podría ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos protegidos que la legislación vigente enumera.

Discriminación indirecta: situación en la que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, sitúa a personas de un determinado colectivo en desventaja particular con respecto a otros grupos, a menos que esta disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima, y a menos que los medios para conseguir esa finalidad sean adecuados y necesarios.

Discriminación interseccional: hace referencia a la discriminación que sufre una persona por sus posiciones en diferentes estructuras sociales, entendiendo que la discriminación no es la suma de diferentes discriminaciones sino una configuración concreta dada por las distintas posiciones (de género, origen, edad, etc.) que ocupa una persona. Por lo tanto, habrá que comprender la forma concreta en que se configura la discriminación o la desigualdad en cada intersección.

Discriminación múltiple: se da cuando una persona sufre discriminaciones por diferentes causas; a menudo se entiende de manera aditiva, es decir, que las distintas causas de discriminación se suman de forma negativa en la experiencia de la persona.

Discriminación por asociación: situación en la que una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con un individuo de uno de los grupos protegidos.

Discriminación por error: situación en que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación como consecuencia de una apreciación errónea.

Diversidad funcional: término alternativo a los de *discapacidad* y *minusvalía*, que pretende ser menos negativo.

Estereotipo: idea preconcebida demasiado simplificada, generalizada y, a menudo, inconsciente sobre las personas o ideas que pueden llevar a prejuicios y discriminación. Una generalización en la que las características que posee una parte de un grupo se extienden al grupo en su conjunto.

Etnia: hace referencia a la pertenencia de un individuo a un grupo o una comunidad que comparte una lengua, una identidad simbólica, una ideología, una cultura y, en algunos casos, ciertos rasgos físicos visibles que los diferencian de los otros grupos o comunidades.

Expresión de género: forma y manera de expresarse, gustos y comportamientos que se esperan de un determinado género, que vienen impuestos. Hay la expresión de género masculino, la expresión de género femenino y, en las personas andróginas, la expresión de género es una mezcla, que puede ser variable, de las dos (*glosario de Feminismos y diversidad sexual y de género, Ayuntamiento de Barcelona*).

Género: conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas construidas socioculturalmente y que la sociedad asigna a las personas de manera

diferenciada, como propias de hombres y mujeres (*glosario de Feminismos y diversidad sexual y de género, Ayuntamiento de Barcelona*).

Identidad de género: se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado en el momento de su nacimiento, incluida la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar o no la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otro tipo, siempre que esta haya sido escogida libremente).

Islamofobia: miedo, prejuicios, hostilidad o rechazo hacia el islam o hacia las comunidades musulmanas.

LGTBI: acrónimo que se refiere a las personas lesbianas, gays, transgénero, bisexuales e intersexuales. A veces se añade al acrónimo la letra Q y el símbolo +. La Q hace referencia a las personas *queer* y *questioning* (personas que están deconstruyendo y cuestionándose su género, expresión de género o identidad sexual), y el símbolo + hace referencia a todas aquellas identidades emergentes.

LGTBIfobia: prejuicios, hostilidad o rechazo hacia personas LGBTI o identificadas con este colectivo. Este fenómeno recoge las situaciones relacionadas con la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.

Orientación sexual: capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género distinto al suyo, o de su mismo género, o de más de un género. Se trata de un espectro de la sexualidad que se refiere a la dirección del deseo de las personas y que se define a través del género, y que tiene implicaciones físicas, sensoriales, emocionales o afectivas.

Prejuicio: juicio *a priori* o previo hacia una persona o un grupo que se emite sin fundamento.

Racialización: no existe el racismo sin las razas, que son el resultado de la clasificación racializante de los seres humanos en una escala jerárquica, donde las personas consideradas blancas ocupan la posición superior. Después del horror del Holocausto, las razas fueron “enterradas vivas”. La diferenciación de los seres humanos en “razas” se consideró científicamente incorrecta y políticamente peligrosa, y el término “raza” pasó a ser mal visto. En ese proceso, términos como *cultura* o *etnia* tomaron fuerza. De manera perversa, estos términos han sustituido conceptualmente el término *raza*, sin que se haya problematizado la lógica de fondo, es decir, sin que el verdadero significado y jerarquización racial hayan sido abordados ni atacados en su raíz.

Racismo: cualquier forma de exclusión, segregación, discriminación o agresión a las personas por motivo de su origen étnico o nacional, por el color de su piel, sus creencias religiosas, prácticas culturales o de cualquier otro tipo. No es solo una ideología, es una práctica sistemática y rutinaria que se hace necesaria para mantener una estructura de poder basada en la hegemonía cultural occidental. Se manifiesta en las relaciones institucionales y en las relaciones cotidianas. Se produce y reproduce constantemente. Puede manifestarse de forma explícita en el lenguaje racializante o de forma tácita. Es estructural, con raíces profundas en un pasado de esclavitud, espolio, usurpación, dominación y explotación en el contexto de la modernidad colonial.

Romafobia o antigitanismo: forma específica de racismo, intolerancia y discriminación hacia las comunidades gitanas.

Salud mental: capacidad de establecer unas relaciones armoniosas con los demás, y la participación constructiva en las modificaciones del ambiente físico y social (*Organización Mundial de la Salud*).

Segregación escolar: concentración de alumnado con similares características (etnia, situación social, nacionalidad, etc.) en determinados centros educativos, aulas o líneas educativas.

Sinhogarismo: personas que no pueden conservar o acceder a una vivienda adecuada, adaptada a su situación personal, permanente y que proporcione un marco estable de convivencia, ya sea por razones económicas, por otras barreras sociales, o bien porque presentan dificultades personales para llevar una vida autónoma (*FEANTSA, Federación Europea de Organizaciones Nacionales que trabajan con Personas Sin Hogar*).

Serofobia: estigma que rodea las cuestiones relativas al VIH/sida y, especialmente, a las personas seropositivas.

Sexo: el sexo es un concepto ligado a la biología, el cuerpo de los seres humanos. Nuestra especie habitualmente presenta dimorfismo sexual, de manera que las personas nacemos macho o hembra, aunque hay un porcentaje muy pequeño de la población que, cromosómicamente, morfológicamente u hormonalmente, nace intersexual, es decir, el individuo que nace con una anatomía reproductiva o sexual o con patrones de los cromosomas que parecen no ajustarse a las típicas nociones biológicas de hombre o mujer.

Xenofobia: miedo (irracional) a las personas extranjeras o de otros países en general. La xenofobia puede llevar a la discriminación, al racismo y, en los casos más graves, a la violencia.

ANEXO

Anexo 1. Características personales protegidas por la no discriminación

Constitución española (art. 14)	Convenio Europeo (art. 14)	PIDCP (arts. 2 y 26)	PIDESC (art. 2.2)	Código Penal (arty. 22.4 y 510)	Estatuto de Cataluña (art. 40.8)	Carta Municipal BCN (art. 38.1)	
Nacimiento	Nacimiento	Nacimiento	Nacimiento			Lugar de nacimiento	
Opinión	Opiniones políticas u otras	Opinión política o de otra índole	Opinión política o de otra índole				
Raza	Raza	Raza	Raza	Raza	Raza	Raza	
Religión	Religión	Religión	Religión	Religión o creencias	Religión	Religión	85
Sexo	Sexo	Sexo	Sexo	Sexo	Sexo	Sexo	Observatorio de las Discriminaciones Informe 2019
Cualquier otra condición o circunstancia personal o social	Cualquier otra situación	Cualquier otra condición social	Cualquier otra condición social				
	Color	Color	Color			Color	
	Lengua	Idioma	Idioma		Lingüísticas (art. 32)		
	Origen nacional o social	Origen nacional o social	Origen nacional o social	Nación a la que pertenezca	Origen/nacionalidad		
	Pertenencia a una minoría nacional						
		Posición económica	Posición económica		Condición social		
				Orientación o identidad sexual	Orientación sexual		
						Ascendencia	
					Edad, personas mayores (art. 18)	Edad	
				Género	Género (arts. 19, 41 y 45)	Género	
				Discapacidad		Discapacidad	
				Ideología			
				Etnia			
				Enfermedad que sufra			
				Situación familiar			

Anexo 2.
**Artículos que recogen los principios
de igualdad y no discriminación**

86

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2019

INTERNACIONAL	UNIÓN EUROPEA		ESTADO ESPAÑOL		
Declaración Universal de los Derechos Humanos, DUDH, Naciones Unidas (1948)	Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.	Tratado de la Unión Europea (1992)	Artículo 9. La Unión respetará en todas sus actividades el principio de la igualdad de sus ciudadanos, que se beneficiarán por igual de la atención de sus instituciones, órganos y organismos.	Consti- tución española (1978)	Artículo 1.1. España se constituye en un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.
	Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley.				
Pacto Interna- cional de Derechos Civiles y Políticos, PIDCP (1966)	Artículo 2.1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.	Carta de los Derechos Funda- mentales de la Unión Europea (2000)	Artículo 20. Todas las personas son iguales ante la ley.		Artículo 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
			Artículo 21.1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.		
	Artículo 14. Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia.		Artículo 21.2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos tratados.		Artículo 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
	Artículo 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.	Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Funda- mentales, CEDH, Consejo de Europa (1950)	Artículo 14. El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.	Ley 34/1988, de 11 de noviembre	General de publicidad
			Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero	Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social	
			Ley orgánica 3/2007	Igualdad efectiva entre mujeres y hombres	
			Ley 19/2007	Contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte	

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC (1966)	Artículo 2.2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.	...	continua	Protocolo 12, preámbulo. Igualdad ante la ley y de igual amparo de la ley.	Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre	Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (refundición)
				Protocolo 12, artículo 1.1. El goce de todos los derechos reconocidos por la ley han de ser asegurados sin discriminación alguna, en particular por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas o de otro carácter, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.	Real decreto 1112/2018, de 7 de setiembre	Accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público
				Protocolo 12, artículo 1.2. Nadie podrá ser objeto de discriminación por parte de cualquier autoridad pública, basada en particular en los motivos mencionados en el apartado 1.		
Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965)						
Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, CEDAW (1979)		Directiva 2000/78/CE, Consejo de Europa	Igualdad de trato en el empleo y la ocupación			
Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006)	Artículo 9.2. Los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.	Directiva 2000/43/CE, Consejo de Europa	Igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico			
		Directiva 2002/73/CE, Consejo de Europa	Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo			
		Directiva 2004/113/CE, Consejo de Europa	Igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro			
		Directiva 2006/54/CE, Parlamento Europeo y Consejo de Europa	Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)			
		Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad (1998)	Artículo II. Principio de igualdad de derechos y de no discriminación. Los derechos enunciados en esta Carta se reconocen a todas las personas que viven en las ciudades signatarias, independientemente de su nacionalidad.			

87

Observatorio de las Discriminaciones
Informe 2019

Anex 3. **Leyes autonómicas y municipales que protegen ante la discriminación**

a. Leyes autonómicas (Cataluña)

Estatuto de Cataluña

Preámbulo, artículos 4, 15, 18, 19, 23, 32, 40.8 44.1 y 45.1

Ley 9/2017, de 27 de junio, de universalización de la asistencia sanitaria con cargo a fondos públicos por medio del Servicio Catalán de la Salud

Preámbulo

Ley 4/2016, de 23 de diciembre, de medidas de protección del derecho a la vivienda de las personas en riesgo de exclusión residencial

Artículo 2.b

Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia

Ley 13/2014, de 30 de octubre, de accesibilidad

Ley 29/2010, de 3 de agosto, del uso de los medios electrónicos en el sector público de Cataluña

Artículo 4, tercero

Ley 22/2010, de 20 de julio, del Código de Consumo de Cataluña

Ley 21/2010, de 7 de julio, de acceso a la asistencia sanitaria de cobertura pública a cargo del Servicio Catalán de la Salud

Preámbulo

Ley 14/2010, de 27 de mayo, de los derechos y las oportunidades en la infancia y la adolescencia

Artículo 9

Ley 19/2009, de 26 de noviembre, del acceso al entorno de las personas acompañadas de perros de asistencia

Artículo 13

Ley 12/2009, de 10 de julio, de educación

Artículos 22, 37, 41, 56, 97 y 202

Ley 11/2009, de 6 de julio, de regulación administrativa de los espectáculos públicos y de las actividades recreativas

Artículos 5.1.d, 10 y 47

Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista

Ley 18/2007, de 28 de diciembre, del derecho a la vivienda

Artículos 2.f y 2.h; 45, 46 y 123.2.a

Ley 22/2005, de 29 de diciembre, de la comunicación audiovisual de Cataluña

b. Leyes y ordenanzas municipales (Barcelona)

Ordenanza reguladora de la Administración electrónica (2009)

Ordenanza de medidas para fomentar y garantizar la convivencia ciudadana en el espacio público de Barcelona (2005)

Artículos 6.2, 7.2.g, 15, 16, 17 y 18

Ordenanza municipal de las actividades y establecimientos de concurrencia pública (2003)

Ordenanza municipal de los usos del paisaje urbano de la ciudad de Barcelona (1999)

Artículo 114.1.h

Ley 22/1998, de 30 de diciembre, de la **Carta Municipal de Barcelona**, que incluye las modificaciones efectuadas por las leyes 11/2006, de 19 de julio; 7/2010, de 21 de abril, y 18/2014, de 23 de diciembre

Preámbulo y artículos 38.1 y 112.1

BCN

Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2019

