



Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2020

Redacción

Centro de Recursos en Derechos Humanos
Oficina por 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 por la No Discriminación, ACATHI, Asociación Catalana para la Defensa de los Derechos Humanos (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consejo de la Juventud de Barcelona (CJB), Creación Positiva, Dincat, Exil, Federación ECOM, Federación Salud Mental Cataluña (FSMC), Federación Veus, Fil a l'Agulla, Fundación Secretariado Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia, Observatorio contra la Homofobia (OCH), Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (ODIC-SAFI), Plataforma per la Llengua, Sindicat de Llogateres, SOS Racismo Cataluña, Unión Romaní y Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSELL, 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

Junio del 2021

PREÁMBULO	5
1. INTRODUCCIÓN	6
2. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: PRINCIPIOS, CONCEPTOS Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN	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
2.3. Novedades legislativas y normativas durante el 2020	12
3. METODOLOGÍA	15
3.1. La Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación	15
3.2. Categorías analizadas	18
3.3. Las causas de la infradenuncia en Barcelona.....	23
4. LAS DISCRIMINACIONES EN BARCELONA	26
4.1. El impacto de la pandemia en las discriminaciones	27
4.2. Cifras globales.....	29
4.3. A quién.....	30
4.4. Quién	33
4.5. Dónde	36
4.6. Por qué motivo.....	40
4.6.1. Racismo y xenofobia.....	41
4.6.2. Religión	47
4.6.3. LGTBIfobia	49
4.6.4. Discapacidad	55
4.6.5. Lengua	60
4.6.6. Salud	63
4.6.7. Aporofobia	68
4.6.8. Género.....	72
4.6.9. Ideología	77
4.6.10. Edad.....	78
4.7. Derechos vulnerados	80
4.8. Tipo de discriminación	84
4.9. Actuaciones y resultados	85
4.10. Percepción y vivencia de las discriminaciones en los barrios.....	89
5. CONCLUSIONES	98
6. AVANCES, RETOS Y RECOMENDACIONES	101
7. BIBLIOGRAFÍA	103
8. GLOSARIO	107
ANEXOS	111
Anexo 1	111
Anexo 2	112
Anexo 3.....	114





Preámbulo

Marc Serra Solé

*Concejal de Derechos de Ciudadanía
y Participación*

El año 2020 ha sido un año marcado por la pandemia de la COVID-19 y por la consiguiente crisis social y económica, cuyo alcance aún desconocemos. Mientras que buena parte de la actividad de la ciudad de Barcelona se ha detenido de forma sobreenvenida durante meses, hay servicios que no lo han hecho ni un solo día, como la Oficina por la No Discriminación (OND) del Ayuntamiento de Barcelona o las entidades de defensa de los derechos humanos y de lucha contra la discriminación.

El trabajo conjunto que representa el informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona, que este año publica su tercera edición, revela que, cuando Administración y entidades sociales trabajan conjuntamente y de forma coordinada, tanto las políticas públicas como la acción social de las entidades salen reforzadas. Es eso lo que hemos estado haciendo desde la creación, en el año 2017, de la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación, integrada por la OND y 22 entidades de la ciudad, que durante todo el año trabajamos conjuntamente para articular una respuesta de ciudad en la lucha contra las discriminaciones, el odio y la intolerancia.

De nuevo, en el año 2020, el racismo y la xenofobia han sido las principales causas de discriminación en la ciudad de Barcelona. En este año, el movimiento Black Lives Matter se ha hecho notar

en todas partes, también en la ciudad de Barcelona. Como administración pública local, lo que nos toca es seguir haciendo políticas públicas, que es uno de los objetivos de este informe: tener identificados los retos aún presentes para revertir de una vez por todas esta lacra. Es un objetivo compartido también con las entidades del Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona (CMIB), que este año trabajan bajo el marco “Por una Barcelona antirracista” y al que confiamos que se sumen muy pronto otras administraciones, gracias a la reciente aprobación de la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.

Este informe quiere ir más allá de las cifras, porque detrás de cada situación de discriminación vivida hay vecinos y vecinas de la ciudad que ven disminuidos sus derechos y libertades por su orientación sexual, nivel socioeconómico, discapacidad, edad o religión. Tenemos aún muchos retos por delante, pero también muchas oportunidades —como la que representa este informe— de acercarnos cada vez más a una Barcelona abierta, democrática y diversa, una ciudad que podamos vivir todos y todas con libertad y sin miedo.



1. Introducción

Las discriminaciones se expresan de formas múltiples. 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, por no dar un trabajo a alguien, por no dejar entrar a una persona en algún recinto o por situar en desventaja a una persona o un colectivo por alguna de las características protegidas, como el color de la piel, el origen étnico o nacional, el género, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género, la salud, la edad de la persona, la lengua que habla, sus ideas y creencias, el hecho de que tenga una discapacidad o su posición socioeconómica, sin ningún tipo de justificación legítima.

Desde hace más de veinte años, Barcelona cuenta con la **Oficina por la No Discriminación (OND)**, así como con una amplia variedad de entidades sociales que trabajan dando apoyo a los colectivos más vulnerabilizados. Desde el 2017, Ayuntamiento y entidades han creado un espacio conjunto de lucha contra las discriminaciones, la **Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD)**, que ha ido creciendo cada año y en la que actualmente participan 22 entidades sociales de la ciudad y la OND; es un espacio de trabajo donde se comparten metodologías y conocimientos y donde se potencia la colaboración con el objetivo final de ofrecer la mejor atención posible a las personas afectadas por discriminaciones.

Otro objetivo fundamental es visibilizar las discriminaciones que tienen lugar en la ciudad y mejorar la recogida de datos para poder diseñar estrategias que vayan a la raíz del problema. Con este propósito nace el **Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona**, que desde el 2018 publica un informe anual que recoge el trabajo, los datos y las reflexiones de la OND y de la Mesa de Entidades.

Durante el 2020, en la ciudad de Barcelona se han registrado **436 casos de discriminación**; más de la mitad de las situaciones han sido motivadas por el racismo, la xenofobia y la LGTBIfobia, y, si nos fijamos en los lugares donde se han producido, predominan las discriminaciones en el espacio público, en el ámbito laboral, en comercios y en el transporte público; este año, además, muchas de ellas han sido registradas dentro de las viviendas o de las comunidades de vecinas y vecinos. Del total de discriminaciones reportadas, el 37 % se han expresado mediante agresiones verbales o físicas.

En este informe encontrarás un análisis detallado de las discriminaciones registradas y de los problemas que hay detrás de estos casos. Previamente, tal como se hizo en informes anteriores, en el apartado **“Igualdad y no discriminación”** se explican estos dos conceptos y también se exponen las herramientas principales para combatir las discriminaciones, desde el ámbito internacional hasta el local, y se pone especial énfasis en las novedades legislativas y normativas que se han aprobado durante el 2020. Este año ha sido especialmente relevante la aprobación de la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, que se analiza con más detalle en ese apartado.

En el apartado **“Metodología”** se explican las herramientas cualitativas y cuantitativas de recogida de datos que se han utilizado para el informe, las categorías analizadas y las fuentes utilizadas —que se basan, principalmente, en el trabajo de la Mesa de Entidades SAVD y la OND—. También se profundiza en el problema de la infradenuncia de las situaciones de discriminación en Barcelona, y se recogen las reflexiones y los debates que se han ido produciendo en los últimos años en el marco de la



Mesa de Entidades SAVD. El informe del 2020 se centra especialmente en las dificultades añadidas para reportar los casos en el contexto de pandemia.

En el apartado “**Las discriminaciones en Barcelona**” se presentan los datos más relevantes recogidos durante el 2020 por las entidades de la Mesa de Entidades SAVD y la OND, que muestran a **quién** se está discriminando, **quiénes** son los agentes discriminadores, **dónde** tienen lugar las discriminaciones, **por qué motivo** se producen, cuáles son los principales **derechos vulnerados** fruto de esta problemática, qué **tipo de discriminación** se ejerce, qué **respuesta** ha dado la Administración pública y las entidades sociales, y qué **actuaciones y resultados** se han obtenido.

El 2020 ha sido un año claramente marcado por la **pandemia** de la COVID-19, que también ha tenido impactos específicos en las discriminaciones. El informe de este año también incluye las reflexiones compartidas por la OND y las entidades de la Mesa SAVD durante una sesión monográfica que se dedicó a valorar estos impactos, tanto en las situaciones de discriminación reportadas como en el trabajo de los servicios y las entidades que trabajan en la visibilización y lucha de esta problemática en Barcelona.

El apartado concluye con la presentación de los resultados de la **Encuesta de relaciones vecinales y convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (ECAMB)**, que, en su edición del 2020, amplió las preguntas sobre la discriminación percibida y vivida en la ciudad.

Finalmente, el informe recoge las principales **conclusiones** que se desprenden del análisis cuantitativo y cualitativo y expone los que, según la Mesa de Entidades SAVD, son los principales avances y también los **retos** que marcarán

las líneas de actuación de las entidades y la OND durante el 2021, acompañados de algunas **recomendaciones** clave para hacer frente a esta situación.



2. Igualdad y no discriminación: principios, conceptos y mecanismos de protección

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 en 1948 por las entonces recién constituidas Naciones Unidas.

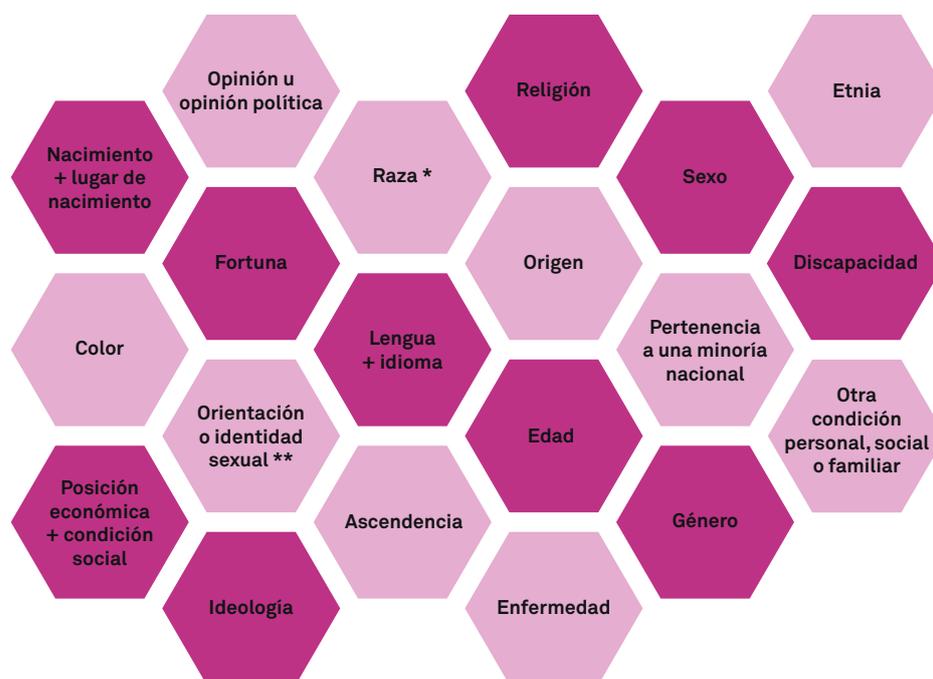
En este contexto, el concepto de igualdad está muy vinculado a la universalidad de los derechos humanos, es decir, todas las personas tienen los mismos derechos por el mero hecho de ser personas. Por lo tanto, la igualdad debe interpretarse como **un principio transversal que debe impregnar el disfrute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

Directamente vinculado con el 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 a los grupos que históricamente han sido excluidos 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 no puede ser que, por el mero hecho de tenerlas, 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 con convenios y pactos internacionales. Sin embargo, considerando que es una palabra que requiere un uso crítico, en el resto de casos se utilizará 'racialización' (consultese el glosario).

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



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 dan un trato diferente a una persona respecto de otra u otras ante una misma situación.
Excluir	Acciones que dejan sin posibilidad de ejercer un derecho a la persona que tiene ciertas características personales.
Restringir	Acciones que permiten el ejercicio de un derecho, pero de manera limitada, a la persona que tiene ciertas características personales.
Preferir	Acciones que dan prioridad a una persona que no tiene ciertas características personales.
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.

Así, **discriminar** no solo incluye cualquier distinción, sino también toda exclusión, restricción o preferencia. En estos cuatro casos, estaríamos hablando de **discriminación directa**, cuando se trata de forma distinta, sin una justificación objetiva y razonable, a personas colocadas 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 discriminación. 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 por asociación. Nos referimos a **discriminación múltiple** cuando en una misma persona se dan situaciones de discriminación por diferentes motivos protegidos. En cambio, cuando hablamos de **discriminación interseccional** nos referimos a una situación de desigualdad que vive una persona o un grupo de personas debido al cruce entre varios ejes de discriminación. Se trata de una desigualdad específica que en ningún caso es la suma de los ejes y que requiere 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, cuando asumimos que una persona, por su expresión de género, es del colectivo LGTBI y 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, las exclusiones, las restricciones o las preferencias admisibles no se basen en el hecho de estar en algún colectivo o pertenecer a él, o de estar 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 y garantía de la igualdad y la no discriminación

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

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 derechos”, mientras que en el 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 recogen instrumentos jurídicos posteriores, como el **Pacto internacional de derechos civiles y políticos**, por un lado, y el **Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales**, por otro, firmados en 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 otro tipo, origen nacional o social, posición económica 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** 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 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”, respectivamente.

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 trabajo y el empleo, y a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, refuerzan la protección jurídica contra la discriminación. Además, hay al menos dos directivas más relacionadas con la igualdad de trato entre hombre y mujer.

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 al legislar como al 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**, en cuyo 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 30 de diciembre, de la carta municipal de Barcelona**, en la que se proclama que “el Ayuntamiento de Barcelona debe velar por que en la ciudad no se produzcan conductas discriminatorias negativas en 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 las “prácticas discriminatorias de contenido xenófobo, racista, sexista, homófobo, o de cualquier otra condición o circunstancia personal, económica o social especialmente cuando se dirijan a los colectivos más vulnerables”, y sanciona con hasta 3.000 euros este tipo de conductas discriminatorias. 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.



Con respecto a los mecanismos de garantía de derechos en el ámbito local, cabe destacar el papel de la **Sindicatura de Greuges de Barcelona**, un órgano unipersonal complementario de la Administración cuya función es defender los derechos fundamentales y las libertades políticas de los ciudadanos y las ciudadanas de Barcelona, así como de las personas que se encuentren en la ciudad aunque no sean residentes. Con esta finalidad, supervisa la actuación de la Administración municipal y de los servicios públicos que de ella dependen, especialmente todo lo que hace referencia a los derechos y las libertades establecidos en la Carta europea de salvaguarda de los derechos humanos en la ciudad.

Por otro lado, cabe destacar también el papel de la **Oficina por la No Discriminación**, un mecanismo de garantía de derechos humanos de ámbito local dirigido a atender las vulneraciones de derechos humanos relacionadas específicamente con las discriminaciones.

Como puede observarse, 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 coinciden en buscar que 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.

2.3. Novedades legislativas y normativas durante el 2020

A lo largo del 2020 ha habido algunos avances, y también algunos retrocesos, en la protección y la garantía de la igualdad y la lucha contra la discriminación.

En el ámbito de las discriminaciones hacia personas con discapacidad, es importante señalar la Ley orgánica 2/2020, de 16 de diciembre, de **modificación del Código penal para la erradicación de la esterilización forzada o no consentida de personas con discapacidad incapacitadas judicialmente**, que deroga el artículo 156 del Código penal, ya que infringía la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y, en concreto, su artículo 23, sobre el derecho de respeto al hogar y a la familia.

Ley de igualdad de trato y no discriminación

Una de las principales novedades ha sido la aprobación, el 30 de diciembre, de la **Ley 19/2020, de igualdad de trato y no discriminación**, del Parlamento de Cataluña. La ley incorpora algunas novedades que pueden ser relevantes en el ámbito de la protección y la garantía de las discriminaciones. Estas son algunas de ellas:

- **Instrumentos para la protección y la promoción** de la igualdad de trato y no discriminación. En el título IV se tratan los organismos que se crearán para la aplicación de la ley.

- **Organismo de protección y promoción de igualdad de trato y no discriminación.** Al estar adscrito a la Generalitat de Catalunya, el Gobierno debe designar a la persona titular y referente del organismo. Estará integrado por dos instrumentos:



- » **Comité integrado por personal experto.** Puede intervenir en los procedimientos de instrucción y sanción y evaluarlos. Su función es elaborar informes que tienen un carácter facultativo, pero no vinculante, salvo los informes de situaciones discriminatorias donde una de las partes implicadas sea la Administración pública; en este caso, los informes serán facultativos y vinculantes.
- » **Comisión de seguimiento del cumplimiento de la ley.** Estará formada por una persona de cada grupo parlamentario con representación en el Parlamento de Cataluña y el mismo número de personal experto, además de una persona representante del organismo de protección y promoción de igualdad de trato y no discriminación.
- **Centro de memoria histórica y documentación de la discriminación.** Fondo archivístico y audiovisual sobre material relacionado con la no discriminación; establecerá una colaboración con las entidades sociales que trabajan en esta materia.
- **Observatorio de la discriminación.** Formado por personal experto sobre delitos de odio, discriminación e intolerancia y con la participación de la comisión para la protección y la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Comisión para la protección y la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación.** Órgano consultivo que debe tener representación de las entidades sociales especializadas en delitos de odio, discriminación e intolerancia, y de personal experto en esta materia.

- **Régimen de infracciones y sanciones.** Es similar al que prevé la Ley 11/2014, e introduce la posibilidad de que las sanciones leves y graves sean sustituidas, por parte del órgano que resuelva la sanción, por actividades de utilidad pública con interés social y valor educativo. También atribuye capacidad sancionadora a los entes locales, con un régimen jurídico especial en el Ayuntamiento de Barcelona.
- **Función de las personas víctimas de discriminación.** Una de las novedades más relevantes se encuentra en el artículo 52, que regula los derechos de la víctima en el procedimiento sancionador; según la normativa vigente hasta el momento, la víctima no se consideraba ni siquiera parte interesada en el procedimiento administrativo.

Aporofobia

Uno de los avances que aporta la ley catalana es la incorporación de **la aporofobia como motivo de discriminación**; esta ha sido una de las reivindicaciones de las entidades que trabajan en el ámbito del sinhogarismo, ya que en el ámbito estatal no hay ninguna legislación que lo recoja.

Racismo y xenofobia

En el ámbito de la lucha contra el antigitanismo, cabe destacar los avances en el Anteproyecto de ley para erradicar el antigitanismo y garantizar los derechos del pueblo gitano; en este sentido, desde las entidades que trabajan por la defensa de las personas gitanas, se destaca la creación de una **aplicación para detectar casos de antigitanismo**, que debe servir para reforzar la necesidad de la aprobación de la ley y que supone una importante herramienta en la lucha contra la discriminación étnica.



LGTBIfobia

Con respecto al ámbito de la LGTBIfobia, destaca la **Estrategia para la igualdad de las personas LGTBIQ 2020-2025, de la Comisión Europea (UE)**, presentada el 12 de noviembre de 2020. Esta estrategia propone ampliar la lista de los delitos de la UE para incluir los delitos de odio, en particular la incitación al odio y los delitos de odio LGTBIfóbicos. Además, también trata temas centrales como el derecho a la autodeterminación de las personas trans y el reconocimiento de las familias monoparentales paternas y maternas en todos los países de la Unión Europea (UE). La necesidad de esta estrategia se ha puesto más de manifiesto tras la creación de “zonas libres” del colectivo LGTBI en Polonia y de los cambios legales propuestos por el Gobierno de Hungría para vetar la adopción a las parejas homosexuales.

Lengua

Según denuncia la entidad Plataforma per la Llengua, durante el 2020 las instituciones generales del Estado español y las instituciones de la Unión Europea aprobaron **135 normas discriminatorias** hacia la lengua catalana. En este ámbito destaca la **Sentencia 8675/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña** como resultado de la denuncia de la Abogacía del Estado, en nombre del Ministerio de Educación. Según la entidad, esta decisión judicial rompe con el consenso social del modelo educativo de Cataluña para garantizar el conocimiento de la lengua catalana a toda la ciudadanía, ya que impone un porcentaje de lengua castellana en los planes educativos de los centros escolares, sin tener en cuenta la situación sociolingüística del territorio, y favorece la intensificación de la minorización del catalán.



3. Metodología

El informe combina el análisis cualitativo con el cuantitativo; en ambos casos, la principal fuente de información han sido los datos aportados por la **Oficina por la No Discriminación (OND)** y por el conjunto de la **Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD)** de Barcelona. La sistematización y la edición del informe se han hecho desde el **Centro de Recursos en Derechos Humanos** del Ayuntamiento de Barcelona.

El **análisis cualitativo** proviene de las reflexiones y la información que han aportado la OND y las entidades de una manera bilateral y colectiva, en el marco de las reuniones de la Mesa de Entidades SAVD durante el 2020, y también incluye las reflexiones y las propuestas compartidas durante una sesión monográfica de la Mesa que se centró en valorar los impactos de la pandemia sobre las discriminaciones en Barcelona. Este año también se ha complementado esta información con otros informes publicados por entidades, instituciones y centros de investigación que trabajan en el ámbito de las discriminaciones.

Con respecto al análisis **cuantitativo**, los datos provienen de los casos de discriminación recogidos durante el 2020 por doce entidades ¹ de la Mesa y por la OND. Este año se han complementado estos datos con los datos extraídos de la Encuesta de relaciones vecinales y convivencia del Área Metropolitana de Barcelona y con los resultados del experimento sobre las discriminaciones en el acceso a la vivienda que encargó la Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía del Ayuntamiento de Barcelona, y que se publicaron en formato de informe: “La llave puede ser un nombre. Detección de evidencias de discriminación en el acceso al mercado de alquiler de vivienda en Barcelona”.

3.1. Mesa de Entidades con servicio de Atención a Víctimas de Discriminación de Barcelona

Desde el 2017, la Mesa ha ido creciendo y actualmente está formada por la OND y por 22 entidades: ACATHI, Asociación Catalana para la Defensa de los Derechos Humanos (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Ceipaim, Consejo de la Juventud de Barcelona (CJB), Creación Positiva, Dincat, Exil, Federación ECOM, Federación Salud Mental Cataluña (FSMC), Federación Veus, Fil a l'Agulla, Fundación Secretariado Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia, Observatorio contra la Homofobia (OCH), Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (ODIC-SAFI), Plataforma per la Llengua, Sindicat de Llogateres, SOS Racismo Cataluña, Unión Romaní y Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSLL, por sus siglas en catalán) (véase la infografía 1).

Los **principales 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.
- Hacer una radiografía conjunta mediante un **informe anual** del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 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, desde entonces, cada año se va ampliando la recogida de los análisis cualitativo y cuantitativo.

15

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

¹ Por orden alfabético, ACATHI, Bayt al-Thaqafa, Exil, Federación ECOM, Federación Salud Mental Cataluña (FSMC), Fundación Secretariado Gitano (FSG), Gais Positius, Observatorio contra la Homofobia (OCH), Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (ODIC-SAFI), Plataforma per la Llengua, Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSLL, por sus siglas en catalán) y SOS Racismo Cataluña.



- Dar apoyo a las **necesidades formativas de las entidades** en los ámbitos vinculados a las discriminaciones desde un enfoque interseccional.

Infografía 1. Ejes de discriminación en los que trabaja la Mesa de Entidades SAVD

16

Observatorio de las Discriminaciones
Informe 2020



* 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 **Sindicat de Llogateres**, 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 **Iridia**, que trabaja en el ámbito de la violencia institucional.



Infografía 2. Atención y respuesta de la Mesa de Entidades SAVD 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-THAQAFI	●	●		●	●	●		●	●		
CEPAIM			●	●	●			●	●	●	
CONSELL DE LA JOVENTUT DE BARCELONA					●						
CREACIÓ POSITIVA					●						
DINCAT		●	●	●	●						
FEDERACIÓ ECOM		●		●	●	●			●		
EXIL	●	●	●						●		
FEDERACIÓ VEUS		●			●						
FEDERACIÓ SALUT MENTAL CATALUNYA		●		●	●				●		
FIL A L'AGULLA	●		●		●				●		
FUNDACIÓ SECRETARIAT GITANO		●	●	●	●		●		●		
GAIS POSITIUS	●	●		●					●		
IRÍDIA		●		●	●				●		●
OBSERV. DE LA ISLAMOFÒBIA DE CATALUNYA - SAFI			●	●	●				●		
OBSERVATORI CONTRA L'HOMOFÒBIA	●	●		●	●	●			●		●
PLATAFORMA PER LA LLENGUA	●	●		●	●	●		●	●		●
SINDICAT LLOGATERES		●	●	●	●				●		
SOS RACISME		●		●	●	●			●		●
UNIÓ ROMANÍ		●		●	●						
XAPSELL	●	●	●	●	●			●	●	●	●



3.2. Categorías analizadas

El análisis de los datos recogidos por la Mesa de Entidades SAVD se estructura a partir de **siete preguntas**:

1. ¿A quién se discrimina?

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

2. ¿Quién discrimina?

Los cuatro principales agentes discriminadores que se analizan son Administración pública, cuerpos policiales, entidades privadas o empresas y **particulares**. Para las tres primeras categorías, también se añaden subcategorías, tal como puede verse en la figura 3.

3. ¿Dónde se discrimina?

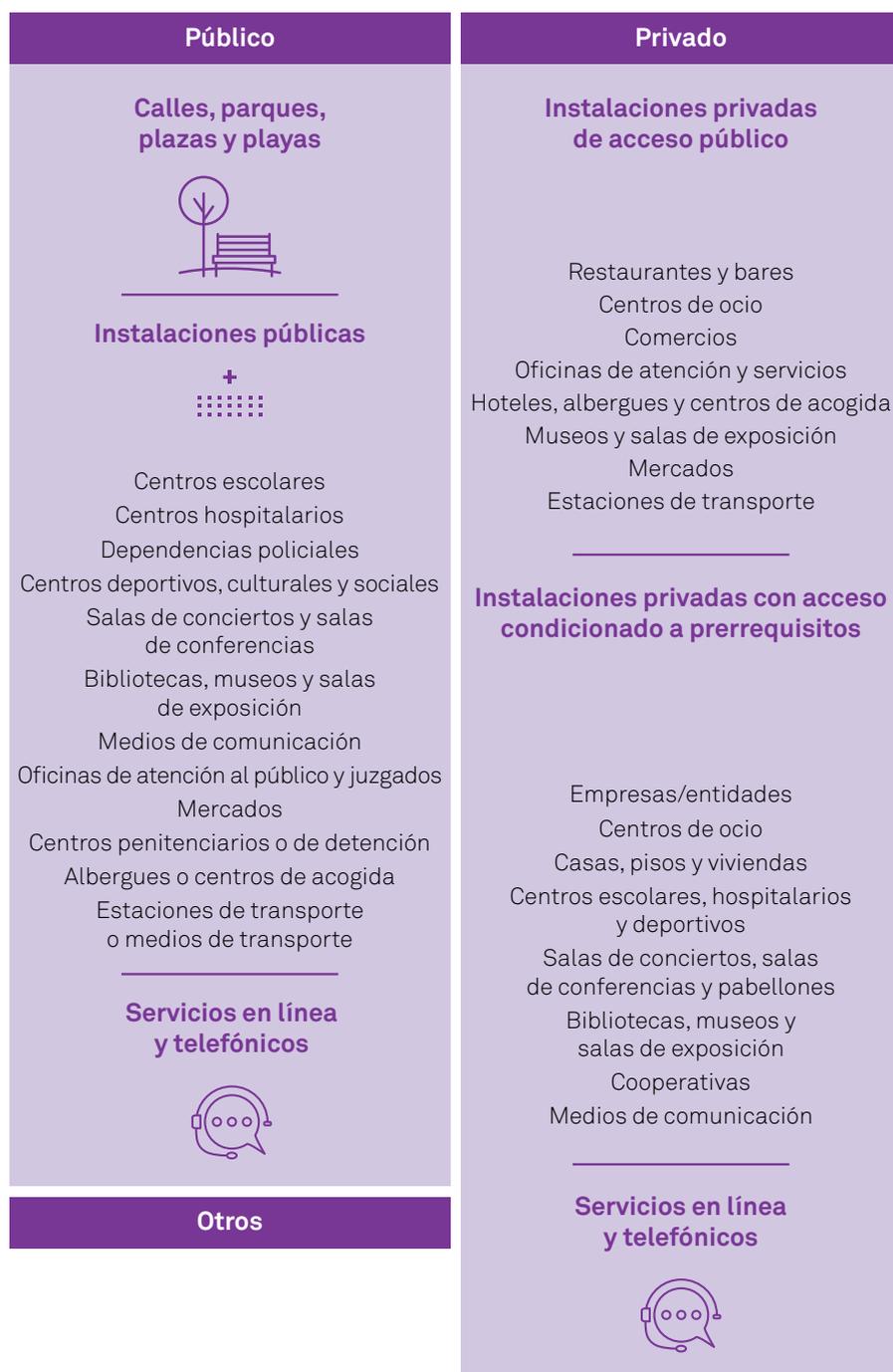
En este apartado se muestra si la discriminación tuvo lugar en un **espacio público** o en un **espacio privado**, y, en cada caso, se han categorizado varios ámbitos. Las categorías propuestas en este ámbito pueden consultarse en la figura 4.

Figura 3. Agentes discriminadores





Figura 4. Ámbitos en los que tienen lugar las discriminaciones



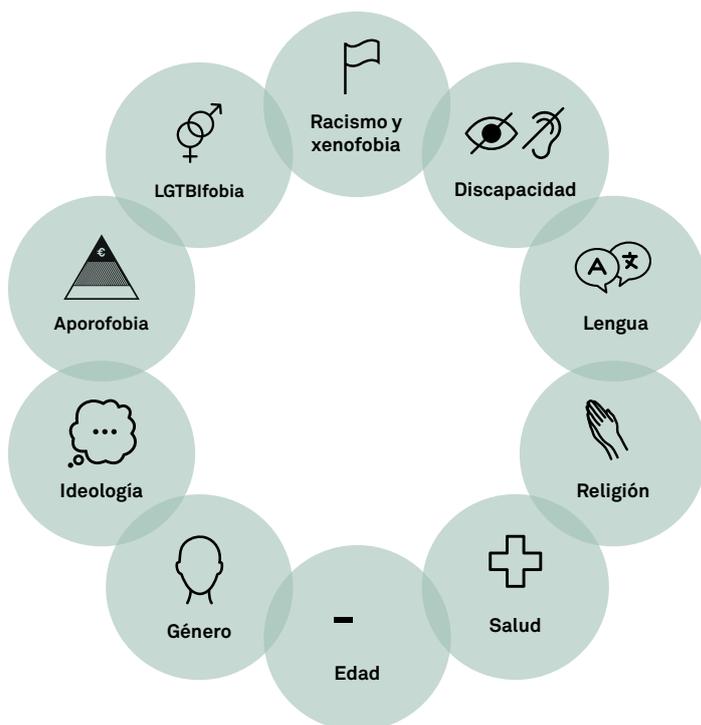
4. ¿Por qué motivo?

En este apartado se recogen y analizan los ejes de discriminación, que reflejan las categorías protegidas contra la discriminación mencionadas en varios instrumentos de protección de derechos humanos internacionales, europeos, nacionales y locales (véanse la figura 1 y el anexo 1). Para este informe, se han escogido las categorías más relevantes teniendo en cuenta el contexto de Barcelona, y en algunos ejes se han añadido subcategorías, acordadas por el conjunto de la Mesa de Entidades SAVD, 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 los PIAD de cada distrito y, en su caso, otros servicios más especializados (SARA, UTEH, SAS).² Por este motivo, la mayoría de los datos no quedan recogidos en este informe.

Figura 5. Ejes de discriminación



² Para más información, consúltese: ajuntament.barcelona.cat/feminismes-lgtbi



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 SAVD, se han identificado algunos derechos, que se muestran en la figura 6.

6. ¿Qué tipo de discriminación se ejerce?

Aquí se analizan los casos de discriminación directa e indirecta, por una parte, 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”,³ que recoge casos de islamofobia, y en el informe actual los hemos adaptado en las siguientes categorías:

Trato diferenciado	Trato injusto y discriminatorio por alguna de las características protegidas, en una amplia gama de entornos.
Agresión verbal	Abuso verbal y no verbal, incluidos comentarios o gestos dirigidos a un individuo o a un colectivo, así como amenazas directas e indirectas de violencia física o de consecuencias de cualquier tipo para la persona.
Agresión física	Ataque físico que va desde tocar, escupir o lanzar objetos hasta un ataque violento contra un individuo o grupo.
Vandalismo	Daño o profanación de la propiedad, incluidos grafitis o daños en la propiedad, entre otras acciones.
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.

Figura 6. Relación de los principales derechos vulnerados



³ tellmamauk.org/



Figura 7. Tipo de respuesta ante las discriminaciones

Apoyo y acompañamiento 	Psicológico Psicosocial Socioeducativo Orientación jurídica Incidencia pública Intermediación / Conciliación Mediación Derivación a organización especializada
Denuncia 	Administrativa Penal

7. ¿Qué respuesta se da ante la discriminación y con qué resultado?

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**, tanto si es por **vía administrativa** como por **vía penal** (véase la figura 7). También se analizan los resultados que han obtenido estas respuestas y actuaciones.

Como en otras ediciones, se han incorporado datos recogidos en el **informe del 2018 y del 2019** para poder mostrar una comparativa y una tendencia en la evolución de las discriminaciones en la ciudad.

A lo largo de todo el apartado 4, “Las discriminaciones en Barcelona”, también se explican con más detalle **situaciones reales de discriminación** atendidas durante el 2020 por la OND y las entidades de la Mesa SAVD en los diversos ejes de discriminación.

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



3.3. Las causas de la infradenuncia en Barcelona

A pesar de los esfuerzos que se están haciendo 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 infradenuncia ⁴ sigue siendo un problema que invisibiliza el fenómeno de las discriminaciones en Barcelona.

Para hacerle frente, durante el 2020 se crearon dos grupos focales para abordar sus causas: uno con personas de entidades ⁵ **que trabajan en el ámbito de las discriminaciones en Barcelona, y el otro con personas afectadas** ⁶ por situaciones de discriminación. Durante las dos sesiones se partió de las causas apuntadas en el informe del 2018, ⁷ que apuntaban algunos problemas de alcance europeo, que en el informe del 2019 se reformularon y complementaron con las causas relevantes en el contexto de Barcelona. En el informe de este año se revisan estas causas y se añaden otras que se han considerado relevantes en el contexto de pandemia vivido durante el 2020.

- **Vivencia cotidiana y normalizada.** Muchas personas han convivido con situaciones de discriminación hasta el punto de acabar normalizando estas actitudes en sus vidas.
- **Frecuencia de las discriminaciones.** La situación de reiteración de vulneraciones cotidianas que sufren determinadas personas y colectivos hace que no puedan reportar todas las discriminaciones, porque eso implicaría estar denunciando constantemente, con el desgaste emocional y de tiempo que eso supone e, incluso, la inversión de recursos económicos que puede implicar en determinados casos.
- **Negación o vergüenza.** Para poder hacer frente al trauma sufrido fruto de haber vivido una situación de discriminación, algunas víctimas niegan o minimizan el impacto y la gravedad del delito; otras pueden sentirse avergonzadas tras haber sido víctimas de una discriminación y pueden llegar a autoinculparse.
- **Dificultades para demostrar las discriminaciones.** En el grupo focal de personas afectadas se mencionó específicamente la importancia de disponer de 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.

⁴ La Mesa de Entidades entiende la denuncia en el 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.

⁵ Participaron trece personas, representantes de la OND y de las siguientes entidades: ACATHI, ACDDH, Bayt al-Thaqafa, Dincat, Federación ECOM, Federación Salud Mental Cataluña (FSMC), Fundación Secretariado Gitano (FSG), Gais Positius, Observatorio contra la Homofobia (OCH), Plataforma per la Llengua, SOS Racismo y Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSLL, por sus siglas en catalán).

⁶ Participaron siete personas propuestas por entidades de la Mesa, afectadas por varios ejes de discriminación.

⁷ 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.



- **Falta de confianza en un sistema poco efectivo ante las denuncias de discriminación.** Muchas víctimas no tienen confianza en que los cuerpos policiales o el funcionariado de justicia emprendan las investigaciones o las acciones legales para responder a sus denuncias.
- **Falta de proximidad y accesibilidad de los cuerpos policiales hacia la ciudadanía,** que puede generar una sensación de desconfianza o miedo hacia la policía. Las víctimas que pertenecen a grupos que históricamente han estado sujetos 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.
- **Falta de conocimientos específicos sobre las discriminaciones** y sobre los colectivos especialmente protegidos, por parte de los cuerpos de seguridad públicos y privados, así como ciertas actitudes de abuso de autoridad hacia determinadas personas, que son fuente de discriminaciones en sí mismas, que retroalimentan esta desconfianza y que pueden generar una revictimización de la persona afectada.
- **Miedo a las consecuencias.** Muchas personas temen que, si denuncian una situación de discriminación, las personas (u organizaciones, empresas, organismos, cuerpos policiales, etcétera) que son responsables puedan tomar represalias contra ellas, su familia o miembros de la comunidad a la que pertenecen.
- **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.
- **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 está 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 a las personas expertas en la materia, y quedan muy distantes para la ciudadanía general.
- **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.
- **Falta de reconocimiento legal de algunas discriminaciones.** En determinadas situaciones, el hecho de que las propias leyes amparen algunas actitudes y situaciones discriminatorias o no les otorguen la gravedad que tienen imposibilita o dificulta la denuncia.
- **Falta de conocimiento de los propios derechos y desorientación sobre a quién acudir.** Se ha detectado un gran desconocimiento sobre la propia conciencia de una vulneración de derechos, no solo por parte de la ciudadanía, sino también de los entes locales y de algunas entidades sociales, y, por consiguiente, también carencias en los servicios de atención a la ciudadanía al orientar y redirigir a las personas hacia los servicios específicos a los que deben dirigirse ante estas situaciones.



A estas causas hay que sumar los **impactos específicos de la pandemia en la infradenuncia**, de los que podríamos destacar, principalmente, dos:

- Algunas discriminaciones producidas en el contexto de pandemia se han normalizado dentro de la situación de desconcierto y de miedo generalizados y se han aceptado como **medidas normales o necesarias**.
- Las restricciones de movilidad, de prestación de servicios y las dificultades en el acceso a herramientas digitales, frente a la **virtualización** global de muchos servicios de atención, han dificultado en algunos casos que las víctimas de discriminación contacten con los servicios municipales o las entidades sociales para reportar la situación de discriminación vivida, y también han dificultado la generación de confianza y la posibilidad de ofrecer a la víctima un espacio seguro donde poder explicar la situación vivida.

Los debates y las reflexiones que se iniciaron con los dos grupos focales sobre las causas de la infradenuncia en el 2020, y que han seguido en el 2021, con la sesión monográfica sobre los impactos de la pandemia en las situaciones de discriminación en Barcelona, servirán de punto de partida para seguir abordando este problema en el seno de la Mesa de Entidades durante el 2021.



4. Las discriminaciones en Barcelona

Durante el 2020, las discriminaciones han seguido estando presentes en la ciudad de Barcelona, como también lo ha estado la lucha activa de las personas, las entidades sociales y los entes públicos para hacerles frente. Este apartado recoge las cifras extraídas de las situaciones de discriminación recogidas durante el año por parte de la **Oficina por la No Discriminación (OND)** y el conjunto de la **Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD)** de la ciudad, acompañadas de algunos de los principales problemas detectados a lo largo del año vinculados a los ejes de discriminación en los que trabaja el conjunto del **Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona**.

A pesar del 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, este año, los datos recogidos por la OND y la Mesa de Entidades SAVD se complementan con los extraídos de la **Encuesta de relaciones vecinales y convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (ECAMB)**⁸, que muestra la percepción y las vivencias de las discriminaciones en la ciudad, como resultado de las **entrevistas** hechas entre el 29 de octubre y el 23 de diciembre de 2020 a 5.437 personas del área metropolitana de Barcelona, **4.043** de las cuales se han hecho en Barcelona. Con respecto al perfil de las personas entrevistadas, la encuesta recoge variables como el país de nacimiento, la situación laboral y la posición socioeconómica (nivel de ingresos), sin embargo, como es habitual en este tipo de operaciones estadísticas, no permite identificar el origen étnico, si se trata de personas racializadas u otra información relevante para el análisis de las discriminaciones, como la discapacidad o la salud de la persona.

En este sentido, las estrategias para combatir la **infradenuncia** siguen siendo fundamentales para visibilizar este problema en toda su dimensión, y para hacerle frente de una manera más eficiente (véase el apartado 3.3, “Las causas de la infradenuncia en Barcelona”).

Además, el 2020 ha estado claramente marcado por los **impactos de la COVID-19** en todos los ámbitos de la vida y también **en las discriminaciones**, que en la mayoría de los casos se han visto exacerbadas tanto por los efectos de la pandemia como por las medidas que se han adoptado para hacerles frente. Es por ello por lo que el informe de este año incorpora un apartado específico en el que se analizan cuáles han sido estos impactos tanto para las personas y los colectivos víctimas de discriminación como para las entidades y los servicios municipales que trabajan en el ámbito de la lucha contra las discriminaciones, y, por lo tanto, también en el seguimiento y la respuesta que se ha podido dar a las discriminaciones durante este año, y que se muestran a continuación.

⁸ Para más información, consúltese: iermb.uab.cat/ca/estudi/enquesta-relacions-veinals-convivencia-primers-resultats/



4.1. El impacto de la pandemia en las discriminaciones⁹

Como se ha dicho anteriormente, el año 2020 ha estado fuertemente marcado por la situación de pandemia vivida, que ha generado una serie de impactos sobre la población en general y que ha tenido también unos impactos específicos en problemas estructurales previos, como es el caso de las discriminaciones. Antes de entrar a analizar cuáles han sido los impactos específicos sobre las dinámicas discriminatorias en la ciudad, desde la OND y las entidades que forman parte de la Mesa SAVD, se quiere manifestar que la pandemia ha generado también una serie de **vulneraciones de derechos** sobre las personas y los colectivos con los que trabajan. A continuación, se mencionan algunos ejemplos:

- Las restricciones y las medidas impuestas a raíz de la pandemia no han tenido en cuenta las **necesidades específicas de los colectivos más vulnerabilizados**, un hecho que ha repercutido notablemente en el acceso a servicios básicos, al recibir un trato de calidad, en su salud mental, en el acceso a la educación y en las actividades de su día a día de una manera diferenciada respecto del resto de la población.
- Se ha detectado una **estigmatización** de determinadas personas y colectivos. Es el caso de las personas en situación de sinhogarismo o de las personas jóvenes, a quienes se ha tildado de irresponsables y de ser transmisoras del virus.
- Se ha producido una **fusión del espacio público y el espacio privado**, y un **desdibujamiento de derechos y libertades** a causa de las restricciones.

Si nos fijamos en los **impactos específicos** que la pandemia ha provocado en **las discriminaciones** hacia estas personas y colectivos, detectamos algunas tendencias transversales en los diversos ejes de discriminación:

- Las situaciones discriminatorias reportadas se han visto **exacerbadas por el miedo, la angustia y la tensión** generalizados que ha implicado la situación de pandemia tanto en la ciudadanía como en los cuerpos policiales y los trabajadores y trabajadoras públicos; eso ha comportado que algunas vulneraciones de derechos y discriminaciones se hayan expresado con unos niveles de tensión y violencia más elevados.
- La gestión de la pandemia ha reforzado los poderes de control de los cuerpos policiales y ha activado la supervisión de la propia ciudadanía (el denominado popularmente *policía de balcón*). Las entidades de la Mesa perciben que en determinadas ocasiones eso ha servido para **intensificar** situaciones y actitudes discriminatorias que ya existían.
- La COVID-19 también ha tenido un impacto en los **espacios donde se discrimina**. Las discriminaciones vinculadas a problemas de convivencia en **viviendas y comunidades de vecinos y vecinas** se han incrementado durante la pandemia. Son conflictos intensificados por las restricciones de movimiento, que no habrían llegado a más en otro contexto y que activan los estereotipos y los prejuicios ya existentes. Especialmente graves han sido las situaciones en que los agentes discriminadores / agresores estaban dentro de la propia vivienda, como sucede en los casos de violencia machista. Por otra parte, se ha observado un claro descenso de las discriminaciones en espacios de ocio y del derecho de admisión, como consecuencia de las restricciones de la pandemia.

⁹ Este apartado incluye las conclusiones de la sesión monográfica de la Mesa de Entidades SAVD, celebrada el 17 de febrero de 2021, que se centró en la reflexión en torno a los impactos de la pandemia en las discriminaciones en Barcelona.



La pandemia también ha tenido un claro impacto en el trabajo de los servicios municipales y de las entidades sociales que trabajan en el ámbito de las discriminaciones y, en consecuencia, en el **tipo y la calidad de la atención** que se ha podido dar a las personas afectadas por esta problemática. En rasgos generales, destacamos los siguientes:

- **Adaptación a nuevas funciones y necesidades:**

- Ha habido un desbordamiento prácticamente generalizado de las **necesidades básicas** de las personas usuarias de las entidades, que ha hecho necesaria una reconversión de las funciones para asumir tareas de carácter más asistencialista, hecho que en algunos casos ha dificultado la atención a situaciones de discriminación.
- En un sentido similar, algunas entidades perciben que, dadas las problemáticas vinculadas a la pandemia, las administraciones públicas y los actores privados (establecimientos abiertos al público, empresas de suministros, etcétera) han rebajado la atención prestada a algunas discriminaciones, como las vinculadas al eje de la **lengua**.
- Han aumentado muchísimo los asesoramiento en relación con las **sanciones por la COVID-19**, lo que ha provocado que los equipos se hayan tenido que reorganizar internamente.
- También se han tenido que crear formaciones y atenciones enfocadas al **bienestar emocional**.
- En algunas entidades, el aumento de casos ha hecho necesario **ampliar el equipo** para poder dar respuesta al incremento de trabajo.

- Hay que mencionar que ha habido servicios y entidades que no han podido seguir con su actividad a causa de la pandemia y que **se han visto obligadas a cerrar**.

- **Detección de situaciones de discriminación y calidad de la atención**

- En algunos casos, la virtualidad ha dificultado la detección de situaciones de discriminación, ya que ha sido más difícil crear el entorno de **confianza y empatía** que facilita la detección.
- Muy vinculado con el punto anterior, funciones como la **intermediación** o la atención **psicosocial** se han visto muy dificultadas por las restricciones de presencialidad.
- La atención se ha visto especialmente obstaculizada en los casos en que la persona víctima no tiene un **espacio seguro** donde explicar su situación, ya que la atención virtual no funciona en estas situaciones.
- Por otra parte, los canales telemáticos dejan fuera a las personas que no tienen medios ni habilidades para utilizarlos (**brecha digital**).
- En cambio, otras entidades han detectado un **incremento de las denuncias** a través de los canales telemáticos; el uso de las redes sociales o de WhatsApp se ha incrementado e, incluso, desbordado en el caso de algunas entidades.
- Varias entidades **no han podido hacer recogida de situaciones de discriminación** a causa del desbordamiento y de la adaptación a otras funciones más urgentes para dar respuesta a las consecuencias de la pandemia en las personas usuarias.



4.2. Cifras globales

En total, durante el último año, la OND y las entidades de la Mesa SAVD han registrado **436 situaciones de discriminación**, una cifra superior a la del 2019, año en que se recogieron 411, y muy superior a la del 2018, cuando se registraron 265 situaciones discriminatorias. Este aumento está condicionado, en gran medida, por la ampliación progresiva de la Mesa (en el 2018, formaban parte de ella 13 entidades, en el 2019 aumentó a 18 y, actualmente, son 22) y, en consecuencia, por una ampliación del radio de recogida de situaciones discriminatorias. En este sentido, es importante destacar el **trabajo conjunto** que se ha seguido haciendo entre la OND y las en-

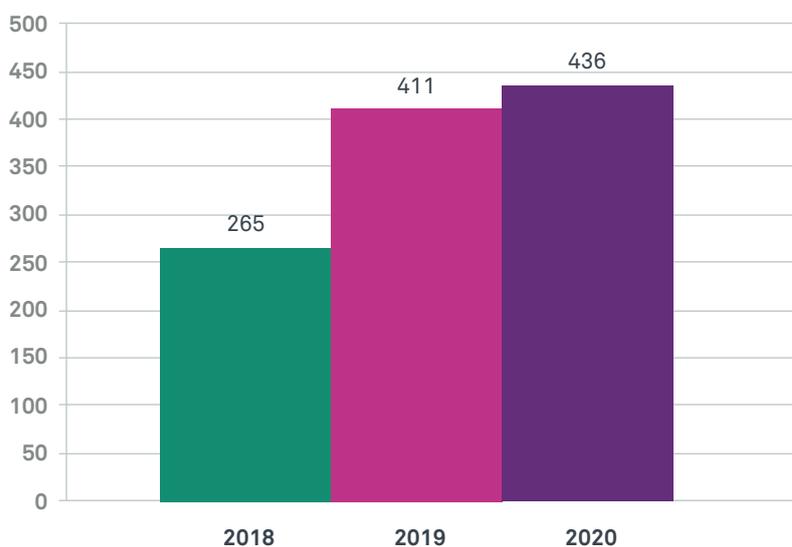
tidades que forman parte de la Mesa, en el apoyo y acompañamiento de casos de discriminación durante el 2020.

En los siguientes apartados, se presentan los datos más detallados sobre **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 este problema, qué **tipo de discriminación** se está ejerciendo, qué **respuesta** se le ha dado por parte de la Administración pública y de las entidades sociales, y qué **resultados** ha tenido esta solución.

29

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

Gráfico 1. Evolución de la recogida de situaciones de discriminación de la Mesa de Entidades SAVD





4.3. A quién

En este apartado, se presenta un perfil de las personas afectadas por situaciones de discriminación basándose en su **género**, edad y situación administrativa. Las cifras recogidas por la OND y las entidades muestran que las personas identificadas con el **género masculino** han sido las que más han reportado situaciones de discriminación, con casi el **53 %** de los casos, con respecto al **39 %** de las personas identificadas con el **género femenino** (véase el gráfico 2); no obstante, la diferencia porcentual entre géneros se ha reducido respecto del año anterior, tal como muestra el gráfico 3.

Las causas que hay detrás de estas cifras podrían ser multifactoriales: a) interiorización o asimilación de reacciones, comportamientos o intereses machistas, normalizados por parte de muchas mujeres a partir de una determinada franja de edad; b) habitualmente, las mujeres aún tienen menos tiempo que los hombres para empoderarse y dar el paso de denunciar; c) vergüenza ante determinadas situaciones de vulneraciones

Gráfico 2. Discriminación y género ¹⁰

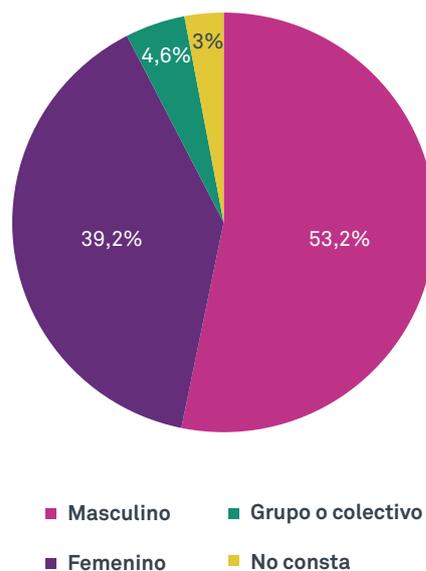
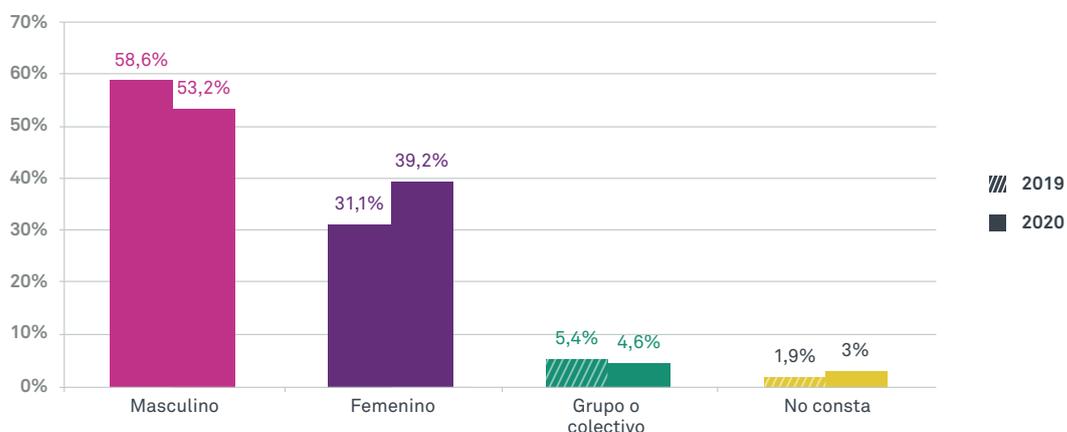


Gráfico 3. Discriminación y género, 2019-2020



¹⁰ La recogida de datos también incluye las categorías “Parte del tiempo en un género y parte del tiempo en otro” y “No reflejado en estas categorías”, pero durante el 2020 no se han registrado casos en ninguna de las dos.



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, finalmente, f) la diversidad importante de servicios municipales como, por ejemplo, los PIAD, el SARA, la UTEH, el SAH, el SAS, etcétera (dentro del Área de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI), dedicados al trabajo de lucha feminista, que puede comportar que determinadas quejas no lleguen a las entidades de la Mesa.

Con respecto a la categoría de “Grupo o colectivo”, que refleja las situaciones de discriminación en las que se ven afectadas varias personas al mismo tiempo, sigue siendo de cerca del 5 % de los casos registrados.

Los grupos de **edad** más afectados por casos de discriminación, o que más los han denunciado, son el **de 25 a 39 años** y el de **40 a 64 años**, con el **38 %** del total, tal como muestran la tabla 1 y el gráfico 4.

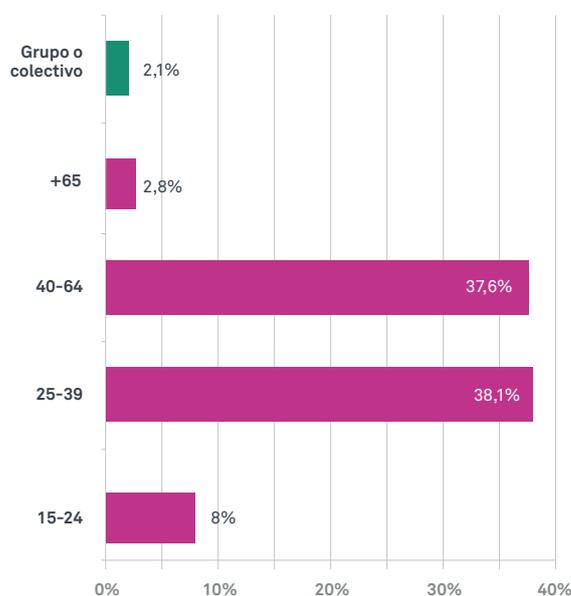
Tabla 1. Discriminación y edad ¹¹

Franja de edad	n.º	%
15-24	35	8
25-39	166	38,1
40-64	164	37,6
65+	12	2,8
Grupo o colectivo	9	2,1
No consta	50	11,5
Total	436	100

31

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

Gráfico 4. Discriminación y edad



¹¹ No se han registrado casos en la franja de edad 0-14 durante el 2020.



Tabla 2. Discriminación y situación administrativa

Situación administrativa	n.º	%
Con DNI/NIE	360	82,6
Persona no regularizada	36	8,3
Solicitante de asilo	13	3
Persona refugiada	1	0,2
No consta	26	6
Total	436	100

El informe también tiene en cuenta la **situación administrativa** de la persona afectada, tal como muestra la tabla 2, con la voluntad de visibilizar los problemas diferenciados que tienen las personas que se encuentran en situación administrativa no regularizada, y la desprotección añadida que ello puede suponer al denunciar casos de discriminación. Las cifras de las que disponemos para el 2020 muestran que casi el **11,5 %** de las personas que han reportado situaciones de discriminación se encontraban en **situación no regularizada** (8,3 %), eran solicitantes de asilo (3 %) o refugiadas (0,2 %), unas circunstancias que en mayor o menor grado pueden comportar una vulnerabilidad añadida al reportar situaciones de discriminación vividas. Durante el 2019, el porcentaje de personas en situación administrativa irregular que reportaron una situación de discriminación también era del 12 %.

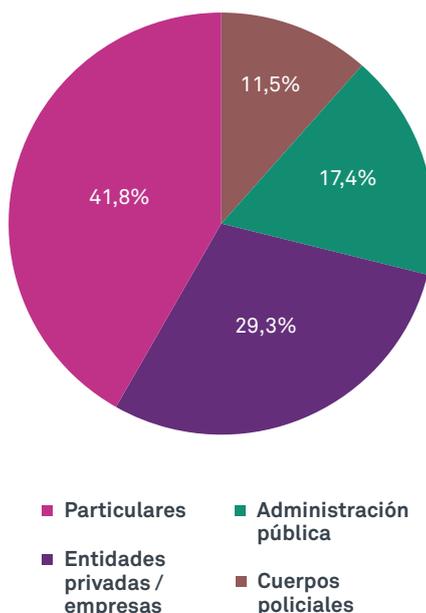


4.4. Quién

Durante el 2020, las personas **particulares** (42 %) han sido los principales agentes discriminadores, según las denuncias recogidas por la Mesa de Entidades SAVD y la OND, seguidas de las **entidades privadas o empresas** (29 %), tal como muestra el gráfico 5. No obstante, las discriminaciones cometidas por particulares han aumentado un 4,4 % con respecto al año pasado, mientras que las cometidas por entidades privadas o empresas han descendido un 6,4 %, tal como muestra el gráfico 6, donde se comparan los datos del 2019 y del 2020. Estos aumentos y descensos respectivos están muy condicionados por la pandemia y por las restricciones de movilidad y el confinamiento que se han impuesto a lo largo del año. La **Administración pública** aumenta ligeramente (1,1 %) con respecto al 2019 y se sitúa en el 17,3 %.

En esta línea, los **cuerpos policiales** también aumentan, pasan del 10,5 % al **11,5 %**; no obstante, si sumamos los cuerpos de seguridad públicos con los casos atribuidos a la seguridad privada (19), recogidos en la categoría de entidades privadas y empresas, el porcentaje de discriminaciones cometidas por cuerpos de seguridad llega al **15,7 %**.

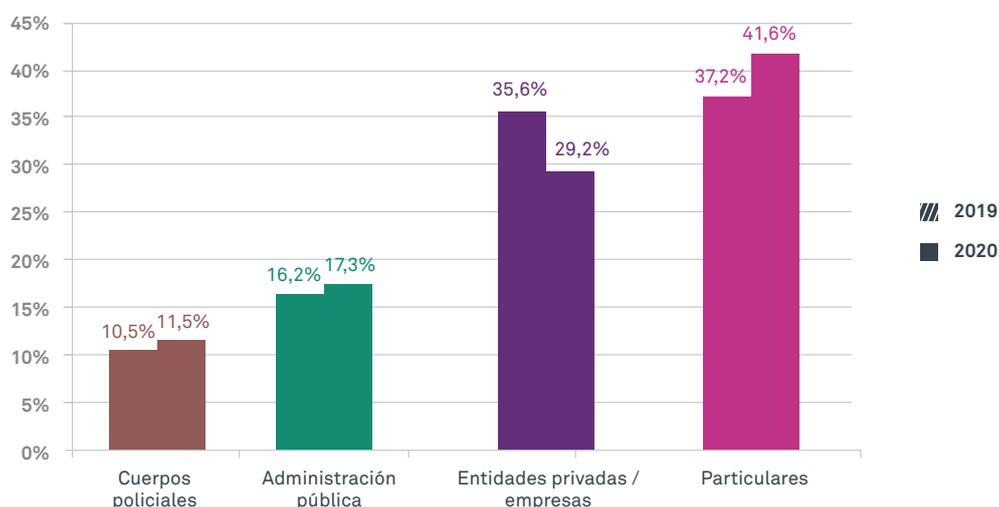
Gráfico 5. Quién discrimina



33

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

Gráfico 6. Quién discrimina, 2019 - 2020





A continuación, nos fijamos en qué rol tenía específicamente la persona que ha ejercido la discriminación dentro de cada categoría, o qué relación tenía con la víctima (tabla 3). Con respecto a las discriminaciones cometidas por las administraciones públicas, predominan las llevadas a cabo por la **Administración local**; del total de casos registrados, destacan los relacionados con las discriminaciones hacia personas con discapacidad por la **falta de accesibilidad del espacio público**, así como el trato diferenciado recibido en centros de salud pública y centros escolares y en el acceso a vivienda protegida.

Finalmente, entre todas las fuerzas de seguridad, tanto públicas como privadas, predominan las discriminaciones de los **cuerpos policiales de ámbito local**, con **25** casos, seguidos de cerca por los Mossos d'Esquadra, con 21; el personal de seguridad privada suma 19 situaciones de discriminación.

Si nos fijamos en quién ha ejercido la discriminación y por qué motivos (tabla 4), podemos ver que las personas particulares han sido el principal agente discriminador en las situaciones motivadas por LGTBIfobia (97), y también en el caso de racismo y xenofobia (73) y religión (18), tal como pasaba en el 2019; con respecto a las entidades privadas o empresas, destacan las motivaciones racistas y xenófobas en primer lugar (39), seguidas de cerca por las de lengua (34) y salud (18). La Administración pública registra casi los mismos casos por racismo y xenofobia (28) y discapacidad (26); y, finalmente, los cuerpos policiales también registran en primer lugar situaciones de discriminación motivadas por racismo y xenofobia (26) seguidas por las de aporofobia (18).

Tabla 3. Agentes discriminadores ¹²

Agentes discriminadores	n.º	%
Particulares	185	41,6
Entidades privadas / empresas	130	29,2
Trabajador/a	49	37,7
Seguridad privada	19	14,6
Entidades/asociaciones	16	12,3
Personal directivo	13	10
Grupo organizado	5	3,9
No consta	28	21,5
Administración pública	77	17,3
Local	25	49,4
Autonómico	21	27,3
Estatad	9	11,7
No consta	9	11,7
Cuerpos policiales	51	11,5
Local	25	49
Autonómico	21	41,2
Estatad	3	5,9
No consta	2	3,9
No consta	2	0,5
Total	445	100

¹² La tabla 3 toma como referencia el total de casos registrados por el Observatorio de las Discriminaciones (436), y analiza quién discrimina en cada caso, teniendo en cuenta que puede haber más de un agente de discriminación. Por este motivo, el total de casos es de 445.



Tabla 4. Qui discrimina i per quin motiu ¹³

Motivos de discriminación ¹⁴	Administración pública	Cuerpos policiales	Entidades privadas / empresas	Particulares
Racismo y xenofobia	28	26	39	73
LGTBIfobia	7	3	9	97
Discapacidad	26	2	14	11
Lengua	12	1	34	1
Aporofobia	1	18	1	5
Salud	5	1	18	2
Religión	2	1	0	18
Género	4	1	7	1
Ideología	1	0	4	2

35

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

¹³ La tabla 4 toma como referencia todos los motivos de discriminación y mira quién es el agente de discriminación en cada motivo.

¹⁴ En el informe del 2020 no se han registrado situaciones de discriminación motivadas por el eje de edad (para más información, véase el apartado 4.6, “Por qué motivo”).



4.5. Dónde

Con el fin de mostrar dónde se han registrado los hechos discriminatorios, nos fijaremos, por un lado, en el **distrito** y, por el otro, en el ámbito donde se producen los hechos. El mapa 1 muestra que el distrito donde más discriminaciones se han detectado es L'Eixample, con **58** casos, seguido muy de cerca por **Ciutat Vella**, con **56**, y por **Sants-Montjuïc** (**30**) y **Sant Martí** (**26**).

Si nos fijamos en la comparativa que muestra el gráfico 7 sobre el número de casos registrados por distritos en el 2019 y en el 2020, se puede ver que el mayor descenso en la recogida de casos tiene lugar en el distrito de **Ciutat Vella**, que

baja más de 20 puntos, mientras que **L'Eixample** aumenta 10; de todos modos, el descenso de casos en el distrito de Ciutat Vella puede estar más vinculado con el fenómeno de la infradenuncia que con un descenso real de las discriminaciones. Cabe remarcar que en el **32 % de los casos no se ha especificado el distrito**.

Con respecto al ámbito donde se dan los hechos (tabla 5), sigue habiendo un equilibrio entre el espacio privado y el público, como sucedía en el 2019, con cierto predominio de las discriminaciones registradas en el **ámbito privado** (**211**), con respecto a las que tienen lugar en el **espacio público** (**197**).

36

Mapa 1. Discriminaciones por distritos

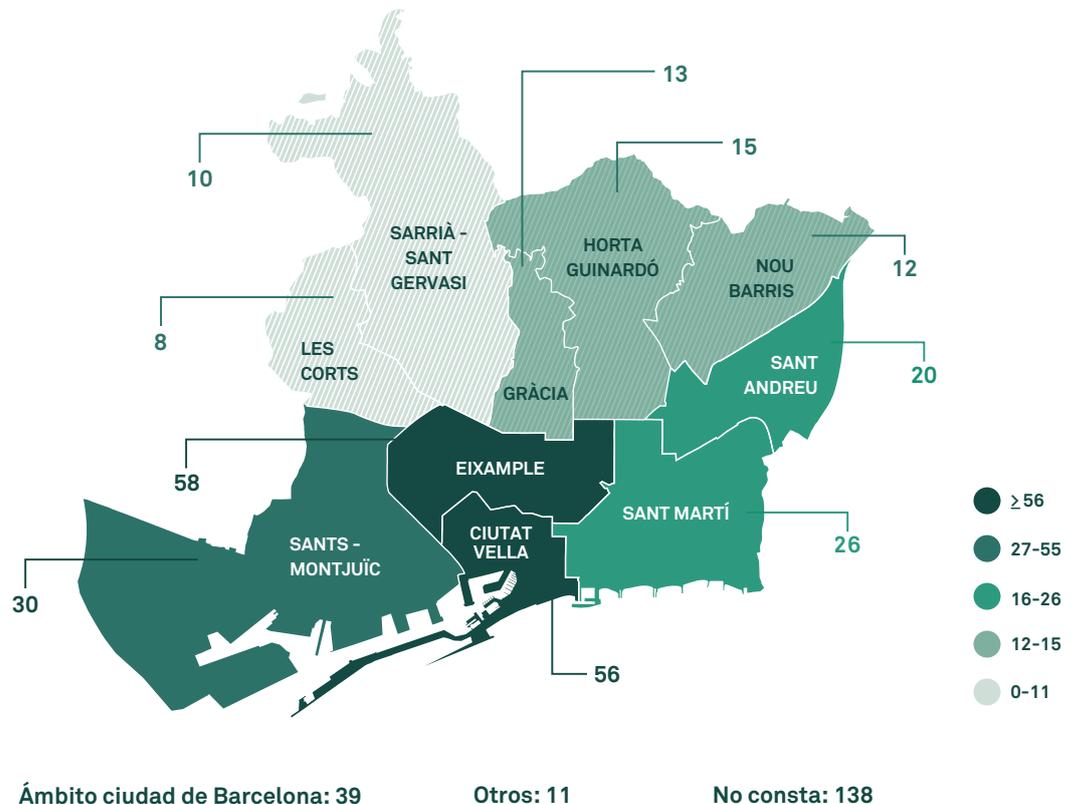
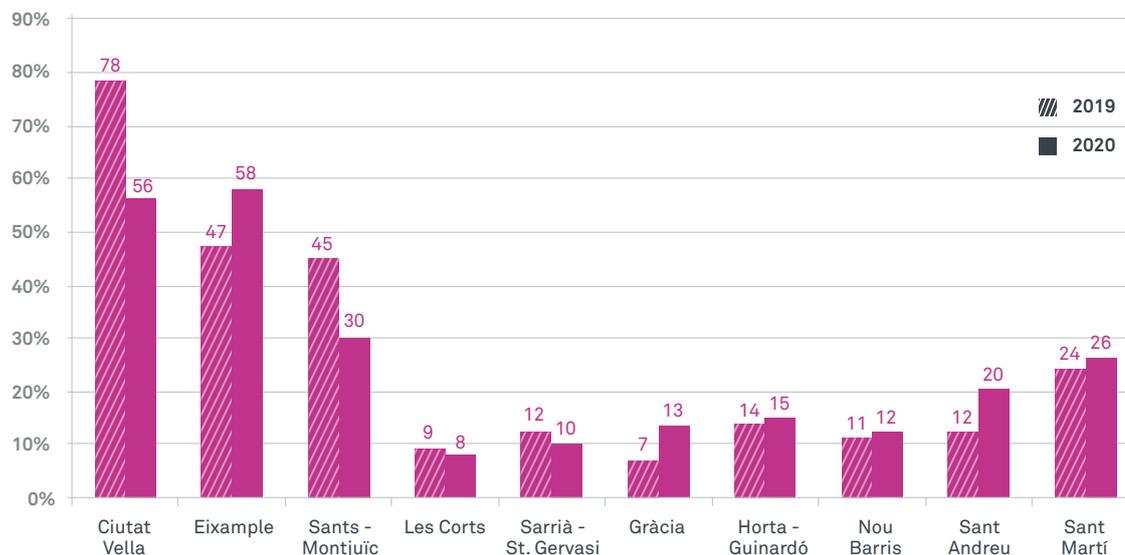




Gráfico 7. Discriminaciones por distritos, 2019 - 2020



37

Si analizamos más en detalle dónde tienen lugar las discriminaciones exactamente, vemos que donde más se reportan, dentro del espacio público, es en **calles, parques, playas y plazas** de la ciudad, con **109** casos, seguidos del **transporte (31)**. En el ámbito privado, los espacios que más discriminaciones acumulan son las **casas, los pisos y las viviendas**, que pasan de registrar 42 casos en el 2019 a **70** en el 2020; en cambio, los bares y restaurantes bajan de 34 a 13, en ambas situaciones a causa de las restricciones vinculadas a la pandemia; les pasan por delante **empresas y entidades (29)** y **comercios (21)**.

Durante el 2020, y en contexto de pandemia, restricciones de movilidad y confinamientos, el ámbito de la vivienda ha adquirido una especial relevancia, según apuntan los datos mostrados y tal como señalan las entidades y los servicios de atención a víctimas de discriminación en Barcelona. A las discriminaciones que se producen en viviendas y comunidades de vecinos y vecinas, se suman todas las situaciones discriminatorias que se dan en el proceso de acceso a alquiler o compra de una vivienda. Consciente de la invisibilidad de estas situaciones, en el 2020 el **Ayuntamiento de Barcelona** ha llevado a cabo un **experimento** sobre las discriminaciones en el acceso a la vivienda con la intención de comprobar el alcance de este problema en las discriminaciones motivadas por el racismo y la xenofobia

Tabla 5. **Dónde se discrimina**

Públicos (197)	Calles, parques, playas, plazas	109
	Instalaciones públicas	84
	Estaciones de transporte o medios de transporte	31
	Centros hospitalarios	13
	Oficinas de atención al público y juzgados	12
	Centros escolares	9
	Dependencias policiales	4
	Albergues o centros de acogida	3
	Centros deportivos, culturales y sociales	1
	Bibliotecas, museos y salas de exposiciones	1
	Otros	10
	Servicios en línea y telefónicos	3
	No consta	1
	Privados (211)	Instalaciones privadas de acceso público
Comercios		21
Restaurantes y bares		13
Mercado		7
Oficinas de atención y servicios		6
Hoteles, albergues y centros de acogida		2
Estaciones de transporte		2
Otros		14
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites		129
Casas, pisos y viviendas		70
Empresas y entidades		29
Centros escolares, hospitalarios y deportivos		12
Medios de comunicación		5
Otros		3
No consta		10
Servicios en línea y telefónicos		14
No consta		3
Otros	17	
No consta	11	



La llave puede ser un nombre

Los nombres pueden ser la llave, la llave de acceso a determinadas relaciones sociales o culturales, bienes o servicios. Los nombres pueden abrir o cerrar puertas, también las de un hogar. Detrás de los nombres se esconden historias de vida sujetas a la interpretación de los demás, y a menudo incluyen prejuicios y estereotipos que actúan como constructos de la alteridad y engranajes de la discriminación. El simple nombre de una persona puede tener relación con la asignación de oportunidades de acceso a recursos. Los datos del estudio se han obtenido de **1.000 anuncios en portales inmobiliarios de Barcelona**, 500 para comprobar si existían discriminaciones en razón de origen y 500 para comprobar si las había por orientación sexual de las personas que solicitaban acceder al alquiler de una vivienda. En los anuncios se enviaron dos mensajes prácticamente idénticos en los que la principal diferencia eran los nombres de las personas.

“**La llave puede ser un nombre. Detección de evidencias de discriminación en el acceso al mercado de alquiler de vivienda en Barcelona**”¹⁵ confirma que, de cada 10 solicitudes, las enviadas por parejas con nombres autóctonos reciben 6 respuestas, mientras que las de nombre árabe reciben 4, el **18,8 % menos de respuestas** que las parejas autóctonas; las parejas con nombres árabes también tienen **menos acceso a visitas de inmuebles** y, en este caso, la discriminación se sitúa en el **7,6 %**, ya que el 17,4 % de las parejas autóctonas reciben una invitación inmediata para visitar un inmueble, mientras que en el caso de las parejas con nombres árabes, solo el 9,8 % consigue visita. El estudio también recoge que la tasa de respuesta a las solicitudes de vivienda de las **mujeres es un 20 % superior** a la de los hombres, sin tener en cuenta el origen. No obstante, según confirman los resultados, la discriminación en razón de origen tiene más peso que la discriminación de género, en estos casos.

Otro factor clave que se evidencia con el estudio es la diferencia de precio de alquiler al que tienen acceso las personas con nombres percibidos como extranjeros; el precio de alquiler mensual medio de las respuestas conseguidas por la pareja autóctona es de 1.276 euros, frente a los 1.348 euros de media de la pareja con nombres de origen árabe, **108,3 euros mensuales de diferencia**; es decir, cuanto más caro es el precio del alquiler, más posibilidades tienen las parejas percibidas como extranjeras de obtener una primera respuesta.

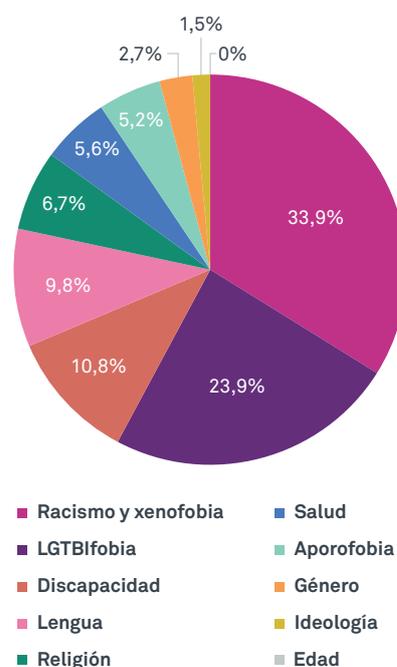
¹⁵ Para más información, consúltese: ajuntament.barcelona.cat/dretsdiversitat/sites/default/files/LA_LLAVE_PUEDE_SER_UN_NOMBRE.pdf



4.6. Por qué motivo

En este punto se recogen las motivaciones que están detrás de las situaciones de discriminación registradas durante el 2020. Tal como muestra el gráfico 8, el **racismo** y la **xenofobia** siguen siendo las principales causas de discriminación entre los casos recogidos por la OND y la Mesa de Entidades SAVD, con el **34 %** de los casos reportados; la segunda causa, igual que durante los años 2018 y 2019, es la **LGTBIfobia**, que supone el **24 %** del total, seguida de las discriminaciones motivadas por razones de **discapacidad**, que representan el 11 % de los casos, y de las **lingüísticas**, con el **10 %**. Este año, las discriminaciones por **motivos religiosos**¹⁶ suman casi el **7 %** de los casos reportados, seguidas de las motivadas por razones de **salud**, que siguen representando el **6 %** de los casos, tal como sucedía en el 2019 (gráfico 9).

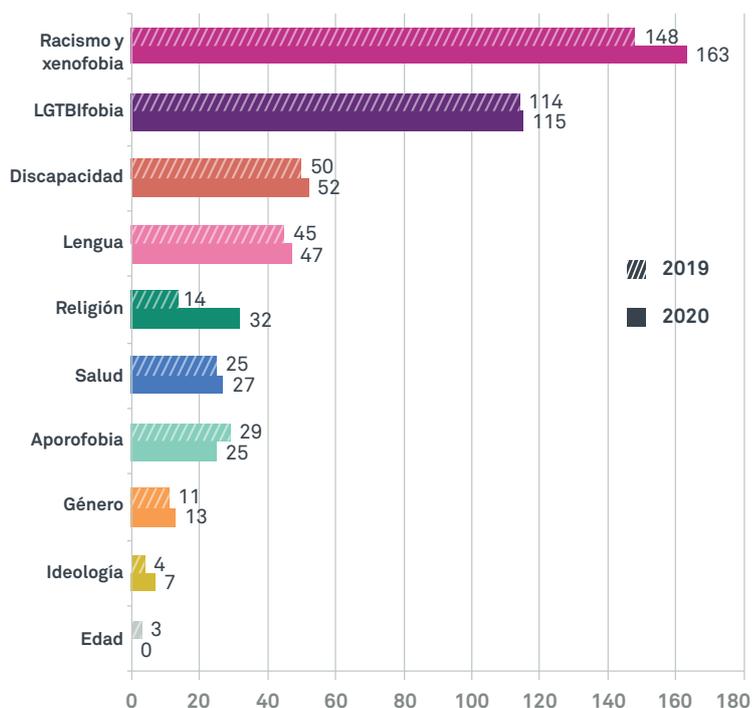
Gráfico 8. Motivos de discriminación¹⁷



40

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

Gráfico 9.
Motivos de discriminación,
2019-2020 (en n.º de casos)



¹⁶ Este aumento puede estar condicionado por la incorporación de ODIC-SAFI (una entidad especializada en el ámbito de la islamofobia) a la Mesa de Entidades SAVD.

¹⁷ De ahora en adelante, los gráficos que muestran los diversos ejes de discriminación se identifican con el mismo color.



4.6.1. Racismo y xenofobia

A pesar del estado de alarma, las restricciones de movilidad y los periodos de confinamiento que se han vivido durante el 2020 y las dificultades asociadas para poder reportar las discriminaciones, el número de casos de **racismo y xenofobia** recogidos por la OND y las entidades que trabajan en este ámbito **ha aumentado durante el 2020 (163)**, si comparamos con los recogidos el año anterior (148).

Entendemos por discriminación motivada por el **racismo** la 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. Por discriminación expresada a través del fenómeno de la **xenofobia**, se entiende 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 bajos recursos económicos.

Según los datos de la tabla 6, vemos que afecta más a personas que se identifican como **magrebíes o árabes**, con **46** casos registrados. Las situaciones de discriminación hacia personas latinas y negras suman 32 y 29 casos, respectivamente. En cuanto al agente discriminador (gráfico 10), se ve un claro predominio de las discriminaciones cometidas por **personas particulares (44 %)**, seguidas por entidades privadas o empresas (23,5 %).

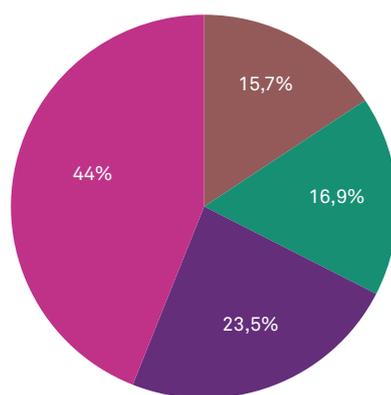
Tabla 6. **A quién se discrimina por racismo y xenofobia**

Racismo y xenofobia	163
Personas magrebíes o árabes	46
Personas de América Latina / rasgos aborígenes	32
Personas negras	29
Personas de etnia gitana	15
Personas del sudeste asiático	12
Otros	4
No consta	25

41

Observatorio de las Discriminaciones
Informe 2020

Gráfico 10. **Quién discrimina por racismo y xenofobia**



■ Particulares ■ Cuerpos policiales
■ Entidades privadas / empresas ■ Administración pública



Si nos fijamos en la comparativa de quién discrimina por racismo y xenofobia en los años 2019 y 2020, datos que muestra el gráfico 11, vemos que se observa un aumento del 7 % en el número de casos particulares y un descenso del 10 % en el de entidades privadas y empresas, tal como sucede con las cifras generales de los agentes discriminadores (apartado 4.4, “Quién”). No obstante, encontramos la tendencia más marcada en los casos cometidos por la **Administración pública**, que en el año 2018 representaban el 18 %, en el 2019 bajaron al 8 % y en el 2020 han vuelto a situarse en el 17 %; entre estas discriminaciones predominan las cometidas por el personal que trabaja en el ámbito del **transporte público**.

La tabla 7 muestra una comparativa de los ámbitos donde se han producido las discriminaciones racistas y xenófobas recogidas por las entidades que atienden a víctimas de discriminación y por la OND en los años 2019 y 2020; las cifras muestran un descenso porcentual en las discriminaciones en **calles, parques, playas y plazas**, que pasan del 26 % al 20 %, aunque se mantienen como uno de los espacios clave en este eje de discriminación, con 32 casos, y hay un ligero incremento de las situaciones producidas en **casas, pisos y viviendas**, que pasan de 20 en el 2019 a 27 en el 2020, y en **entidades y empresas**, que registran 15.

Gráfico 11. Quién discrimina por racismo y xenofobia, 2019-2020

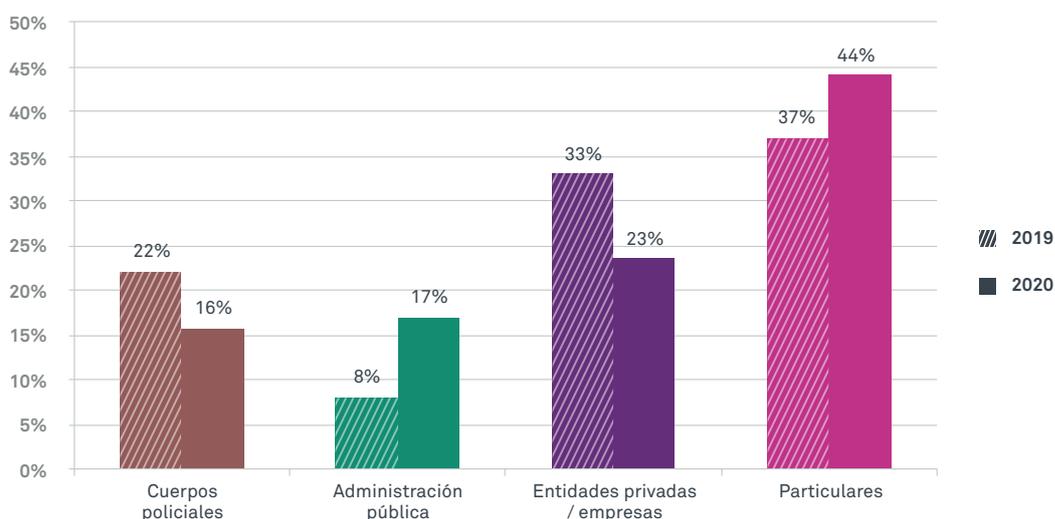




Tabla 7. Dónde se discrimina por racismo y xenofobia, 2019-2020

	2019		2020	
	n.º	%	n.º	%
Públicos	74	47,4%	75	46%
Calles, parques, playas, plazas	40	25,6%	32	19,6%
Instalaciones públicas	33	21,2%	41	25,2%
Estaciones de transporte o medios de transporte	17		18	
Centros hospitalarios	2		6	
Dependencias policiales	2		4	
Oficinas de atención al público y juzgados	4		3	
Centros escolares	2		3	
Albergues o centros de acogida	1		3	
Centros deportivos, culturales y sociales	0		1	
Bibliotecas, museos y salas de exposiciones	2		0	
CIE	2		0	
Medios de comunicación	1		0	
Otros	0		3	
Servicios en línea y telefónicos	1	0,6%	1	0,6%
No consta	0	0%	1	0,6%
Privados	77	49,4%	83	50,9%
Instalaciones privadas de acceso público	32	20,5%	25	15,3%
Comercios	6		8	
Oficinas de atención y servicios	1		3	
Mercados	1		2	
Restaurantes y bares	15		1	
Hoteles, albergues y centros de acogida	2		1	
Estaciones de transporte	0		1	
Centros de ocio	3		0	
Otros	3		9	
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	40	26,3%	53	32,5%
Casas, pisos y viviendas	20		27	
Empresas y entidades	11		15	
Medios de comunicación	4		5	
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	0		1	
Centros de ocio	2		0	
Salas de conciertos y conferencias y pabellones	1		0	
Asamblea	1		0	
Otros	1		1	
No consta	0		4	
Servicios en línea y telefónicos	2	1,3%	3	1,8%
No consta	2	1,3%	2	1,2%
Otros	5	3,2%	5	3,1%
Total	154	100%	163	100%



Desde las entidades de la Mesa SAVD que trabajan en el ámbito de las discriminaciones racistas y xenófobas, señalan que las demandas durante el estado de alarma se centraron en dos ámbitos concretos: la actuación de **cuerpos policiales** y las situaciones dadas en las **comunidades de vecinos y vecinas**. Esta situación se explica precisamente por el estado de confinamiento, en el que el cierre domiciliario no permitía actuar en otros espacios.

SOS Racismo, a través del informe “**Invisibles. El estado del racismo en Cataluña 2020**”¹⁸, alerta sobre el aumento de los abusos policiales y de las **paradas por perfil étnico** durante el estado de alarma, así como sobre la militarización del espacio público. Este problema, que viene de lejos y está arraigado al racismo estructural que afecta a las instituciones y, en concreto, a los cuerpos policiales, también ha sido denunciado por otras entidades de la Mesa SAVD, como **Irdia**, **FSG**, **Bayt al-Thaqafa** o **ACATHI**, que reivindica que las prácticas discriminatorias también afectan a personas del colectivo LGTBI y, más concretamente, a personas trans de origen diverso, que también son paradas por su **expresión de género**.

El informe “**Bajo sospecha. Impacto de las prácticas policiales discriminatorias en España**”,¹⁹ de la Open Society Foundations y Rights International Spain, precisamente se fija en los impactos de estas prácticas policiales discriminatorias en España y asegura que el uso de perfiles étnicos “lanza a quienes encajan con esos perfiles el mensaje inequívoco de que **no forman parte de la norma, son peligrosas y se les debe controlar**”.

Esta crisis sanitaria se añade a las anteriores, como la terrorista, la económica y la climática. Son crisis que aumentan las desigualdades y son un fácil cultivo para los **discursos de odio** que sitúan a la persona leída como extranjera como una amenaza. Además, el hecho de vincular la seguridad ciudadana al **control social** es una lógica peligrosa que lleva a claras manifestaciones de racismo.



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Racismo y xenofobia

Desde el inicio de la crisis sociosanitaria, un colectivo social se dedicaba a repartir alimentos entre jóvenes sin recursos económicos en situación de exclusión social en el Casco Antiguo; miembros del colectivo hacían sus tareas habituales con tres jóvenes de origen marroquí que se habían acercado para recoger alimentos, cuando una patrulla de agentes de policía para a los tres jóvenes y les pide que se identifiquen. En el momento de la intervención policial, estaban presentes tres miembros del colectivo, pero los agentes solo dirigieron su actuación policial hacia los jóvenes de origen marroquí. Cuando los jóvenes preguntan a los agentes sobre la motivación que los lleva a identificar a personas en situación de vulnerabilidad, justamente en el momento en el que están saciando una necesidad tan básica como alimentarse, uno lo justifica asegurando que “este perfil de personas delinque más”. Los jóvenes reportaron el caso al Servicio de Atención y Denuncia de **SOS Racismo**.

¹⁸ www.sosracisme.org/wp-content/uploads/2021/03/Invisibles-2020-digital_compressed.pdf (en catalán).

¹⁹ rightsinternationalspain.org/uploads/publicacion/1965aea9b1460b14f2afe5f0c9a17e1b90f0f689.pdf



El antigitanismo en Barcelona

El informe “**Discriminación y pueblo gitano en la ciudad de Barcelona**”,²⁰ publicado por la **Fundación Secretariado Gitano** y la **OND**, del Ayuntamiento de Barcelona, recoge las principales discriminaciones que sufren las personas gitanas en la ciudad, en función del ámbito donde se producen. Destaca las siguientes:

- **Empleo.** La negativa de las empresas a contratar a una persona gitana es aún frecuente y, en muchas ocasiones, se declara abiertamente. En otros casos, aunque cumplen los requisitos exigidos en las ofertas de trabajo e, incluso, después de haberse iniciado la actividad laboral de manera satisfactoria, cuando las empresas se enteran del origen étnico del trabajador o trabajadora deciden no iniciar o continuar su relación laboral, y afirman que el puesto será cubierto por otra persona o que ya no es necesario cubrirlo. Una vez superadas las barreras de acceso al mercado laboral, también pueden producirse algunas prácticas de **acoso laboral**: comentarios racistas contra las personas gitanas, trato despectivo, relegación a tareas por debajo de su categoría profesional, etcétera.
- **Vivienda.** Los gitanos y las gitanas se encuentran con enormes dificultades para alquilar inmuebles, tanto en el mercado libre como a través de agencias inmobiliarias. Habitualmente, la discriminación se produce de manera encubierta cuando, sin reconocer las motivaciones racistas de sus actos, los propietarios y propietarias afirman que el inmueble ya tiene inquilinos o que han decidido no alquilarlo más. También hay numerosos casos, especialmente graves, en los que grupos de vecinos y vecinas se han organizado para exigir la **expulsión de residentes gitanos y gitanas** o para impedir su realojamiento o instalación, a veces secundados por las autorida-

des públicas. Los requisitos para acceder a las ayudas para la adquisición de viviendas en propiedad también podrían constituir una discriminación indirecta, ya que a menudo prevén la necesidad de acreditar un trabajo formal, presentar la declaración de la renta o tener cierta capacidad de endeudamiento, condiciones que no se corresponden con la realidad de muchas familias gitanas que llevan a cabo actividades informales.

- **Educación.** La **segregación y la concentración de alumnado gitano** en determinados centros públicos o clases especiales es una práctica discriminatoria que determina una educación de menor calidad y con menos recursos, y que incrementa el riesgo de marginalidad y la creación de guetos. Por otra parte, algunas normas y prácticas educativas pueden llevar implícita una discriminación indirecta. Por ejemplo, hay una **omisión de la realidad y de la cultura gitanas** en los materiales pedagógicos, el currículum educativo y los libros de texto, o bien la transmisión de una imagen negativa explícita de esta comunidad. Además, hay prejuicios y estereotipos entre algunos profesionales de la educación, que se manifiestan en un trato desigual hacia el alumnado gitano.
- **Sanidad.** Se constata una falta de adaptación de los servicios públicos sanitarios al hecho diferencial gitano, especialmente con respecto a sus hábitos culturales sobre la salud, la enfermedad y la muerte. En segundo lugar, se constatan numerosas barreras en el acceso y, sobre todo, en la utilización efectiva de los servicios sanitarios públicos, donde puede existir un trato desigual e injustificado en algunas prestaciones, así como una transmisión inadecuada de la información y de los derechos de las personas usuarias. Los **pre-**

²⁰ Para más información, consúltese: ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/INFORME%20DISCRIMINACI%20C3%93%20I%20COMUNITAT%20GITANA%20%20%20AJ%20BCN.pdf (en catalán).



juicios y los estereotipos, en muchas ocasiones de carácter mutuo, provocan una reacción de autodefensa y desconfianza que distorsiona gravemente la relación personal sanitario-paciente.

- **Bienes y servicios.** En numerosos establecimientos, restaurantes o discotecas se sigue impidiendo el acceso a gitanos y gitanas, un rechazo que, a veces, lleva también implícita la vulneración del derecho al honor y la dignidad de las víctimas. Otras veces, la motivación racista se disfraza con una justificación aparentemente objetiva y razonable, como que las personas afectadas no iban vestidas adecuadamente, habían bebido más de la cuenta o estaban provocando disturbios. La discriminación también se manifiesta con frecuencia en un **trato desigual, humillante y vejatorio**, próximo al acoso, como, por ejemplo, someter a los consumidores gitanos y gitanas a una continua vigilancia cuando entran en un establecimiento, impedirles acceder a los probadores u obligarlos a hacerlo de uno en uno.
- **Justicia.** En el ámbito de la justicia y la garantía de derechos, se producen dinámicas discriminatorias de carácter estructural que determinan un escaso número de sentencias condenatorias por discriminación y la aplicación casi anecdótica **del agravante por motivación**

racista recogido en el Código penal. Además de eso, hay indicios sobre la existencia de prejuicios sociales en la Administración de justicia, que podrían desembocar en prácticas discriminatorias, como parece que demuestra la sobrerrepresentación de personas gitanas en las prisiones que, en circunstancias similares, suelen ser condenadas con más frecuencia y temporalidad de estancia en la prisión que personas no gitanas.

- **Medios de comunicación.** Los medios de comunicación siguen estigmatizando al conjunto de la población gitana y dan un protagonismo y una relevancia excesivos a casos aislados o extraordinarios y poco representativos de la situación de la mayoría de las personas gitanas (foco de chabolas, chabolismo, tráfico de drogas, robos, violencia, etcétera). Por otra parte, se constata un enorme desconocimiento sobre la realidad gitana y una abundancia de estereotipos positivos (la alegría de vivir, el mundo del flamenco, etcétera) que, junto con los negativos ya mencionados, distorsionan la imagen real de toda la comunidad. Finalmente, la **reiterada mención de la etnia de personas implicadas en actos delictivos** tiene un gravísimo efecto negativo sobre la imagen social de los gitanos y las gitanas.

SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Antigitanismo



Una pareja gitana acude a una comisaría para denunciar que a la mujer le han robado el bolso con todas sus pertenencias dentro (el móvil, la documentación, la tarjeta sanitaria, la tarjeta de Servicios Sociales de alimentación, etcétera). Al llegar los agentes de policía, se niegan a hacer la hoja de la denuncia si ella no presenta previamente la factura de compra del móvil. La joven debe acudir hasta tres veces a la comisaría, la tercera de ellas, acompañada de una trabajadora de la **Fundación Secretariado Gitano (FSG)**, para que le recojan la denuncia. Desde la entidad FSG, se hace un acompañamiento psicosocial a las víctimas a lo largo de todo el proceso y se hace llegar una denuncia de los hechos a la Sindicatura de Greuges de Cataluña y a la Dirección General de la Policía, que niega los hechos. Desde la Sindicatura de Greuges de Cataluña se pone en marcha una investigación de los incidentes y, finalmente, se redacta una resolución informativa en la comisaría correspondiente.



4.6.2. Religión

Muy vinculadas a las discriminaciones motivadas por el racismo y la xenofobia, están las prácticas **islamóforas**, que, según apuntan desde la entidad **Bayt al-Thaqafa**, durante el 2020 han ido dirigidas principalmente hacia mujeres en el **ámbito laboral** y hacia hombres en el **ámbito de acceso a la vivienda**, en un contexto de crisis sanitaria en el que muchas personas han perdido el trabajo y muchos jóvenes y adultos necesitan vivir en un domicilio debido al confinamiento.

Las discriminaciones causadas por **motivos religiosos** suman **32** registros durante el 2020, el **7,3 %** del total, más del doble que durante el 2019, cuando se recogieron 14. Observamos también un claro predominio en las discriminaciones vinculadas a la **islamofobia**, con **28** casos, con respecto a los **2** casos de **antisemitismo** y a un único caso registrado vinculado a la **cristianofobia**.

Si nos fijamos en el vínculo de las discriminaciones por motivos religiosos y las de **racismo y xenofobia**, vemos que en el 84 % de las situaciones las motivaciones han sido vinculadas a los dos ejes; esta vinculación es especialmente relevante en los casos de islamofobia, que son la gran mayoría de los registrados en el eje de religión por la OND y la Mesa de Entidades SAVD, tal como muestra la tabla 8.

Es en este contexto en el que hablamos de **racismo antimusulmán**; así lo define el **European Islamophobia Report 2019**,²¹ que entiende la islamofobia como el conjunto de prácticas discriminatorias de un grupo dominante de personas que pretenden tomar, estabilizar y ampliar su poder mediante la definición de un chivo expiatorio —real o inventado— y excluyendo a este chivo expiatorio de los recur-

Tabla 8. A quién se discrimina por motivos religiosos

Religió	32
Islamofobia	28
Antisemitismo	2
Cristianofobia	1
Otros	1

47

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Islamofobia



Una chica quiere matricularse en un curso de camarera de pisos en un centro formativo del ámbito del turismo, pero le dicen que para hacer las prácticas tendrá que quitarse el hiyab y argumentan que el hotel donde se harían las prácticas no acepta mujeres con velo. La chica rechaza matricularse en el curso formativo porque no está dispuesta a quitarse el hiyab para acceder a la formación. Posteriormente, se pone en contacto con la Fundación **Bayt al-Thaqafa**, la cual contacta con el centro formativo para contrastar las informaciones y hacer la mediación correspondiente. Desde la entidad se plantea a la representante de la escuela la posibilidad de rescindir el convenio de colaboración con el hotel, ante sus prácticas discriminatorias hacia las mujeres musulmanas. La respuesta de la escuela es que no se plantean en absoluto romper convenios de colaboración con este hotel y mucho menos por este motivo. Finalmente, la chica opta por inscribirse en otra escuela, donde no le ponen ningún tipo de impedimento por el hecho de llevar hiyab.

²¹ www.islamophobiaeurope.com/wp-content/uploads/2020/06/EIR_2019.pdf



sos, de los derechos y de la definición de un concepto construido del “nosotros”. Así, igualmente, según el *European Islamophobia Report*, la islamofobia funciona construyendo una identidad “musulmana” estática, que se describe en términos negativos y que se generaliza en todas las personas musulmanas; pero, al mismo tiempo, las imágenes islamófobas son fluidas y varían según los contextos, porque la islamofobia nos explica más sobre la persona islamófoba que sobre la musulmana o sobre el islam.

El gráfico 12 muestra que, en el 78 % de los casos, los agentes discriminadores han sido **particulares (53 %)** y entidades privadas y empresas (25 %), y con respecto a los espacios donde se han producido estas situaciones (tabla 9), hay un predominio del ámbito privado, especialmente de las discriminaciones en **casas, pisos y viviendas (7)**.²²

Gráfico 12. Quién discrimina por motivos religiosos

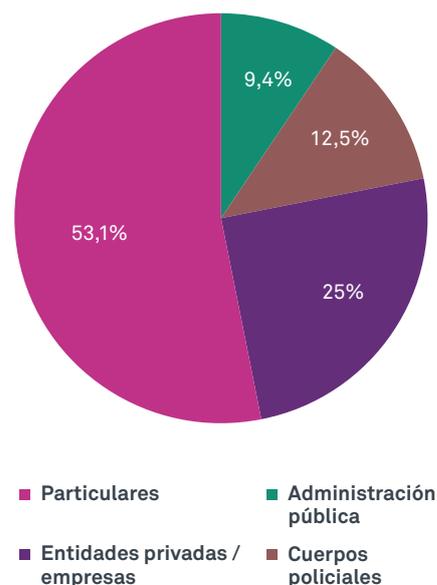


Tabla 9. Dónde se discrimina por motivos religiosos²³

	2020	
	n.º	%
Públicos	12	37,5%
Calles, parques, playas, plazas	7	21,9%
Instalaciones públicas	5	15,6%
Albergues o centros de acogida	2	
Centros hospitalarios	1	
Estaciones de transporte	1	
Dependencias policiales	1	
Privados	15	47%
Instalaciones privadas de acceso público	5	15,6%
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	10	31,3%
Casas, pisos y viviendas	7	
Empresas y entidades	2	
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	1	
Otros	5	15,6%
Total	32	100%

²² El bajo número de casos recogidos en el eje de religión hace difícil analizar con profundidad algunas de las tendencias que muestran los gráficos.

²³ La tabla 9 no recoge la comparativa con el 2019 porque en el informe del año pasado no se recogieron casos suficientes como para poder hacer el análisis de los datos.



4.6.3. LGTBifobia

Entendemos la discriminación por **orientación sexual** como aquella que se ejerce hacia personas gays, lesbianas y bisexuales. Por otro lado, la discriminación por **identidad de género** es la que sufren las personas trans e intersexuales, y cuando hablamos de discriminación asociada a la **expresión de género**, nos referimos a la que sufren las personas asociadas a estos colectivos, aunque no formen parte de ellos. Las personas que pertenecen al colectivo **LGTBI** se apartan de lo que consideramos heteronormativo, que hace referencia a una sociedad en la que se considera “normal” ser heterosexual y en la que se asignan unos determinados roles en función del sexo biológico, que condicionan que toda conducta o identidad que salga de esta “normalidad” pueda ser objeto de discriminaciones. En este informe, lo recogemos bajo el fenómeno de la **LGTBifobia**.

Según los datos recogidos durante este año (tabla 10), la **homofobia** (odio o rechazo hacia las personas gays) ha sido la principal motivación discriminatoria dentro del fenómeno de la LGTBifobia, o, en todo caso, la que más se ha reportado, con **74** sucesos; en segundo lugar, encontramos que la **transfobia**, o discriminación hacia las personas trans, se ha dado en **18** situaciones. Hay **7** casos de **lesbofobia**, o discriminación hacia personas lesbianas, y en **14** situaciones la discriminación ha ido dirigida hacia el **colectivo LGTBI** en general.

Si nos fijamos en **quién está ejerciendo la discriminación** sobre este colectivo (gráfico 13), vemos que ha habido un incremento porcentual en los casos cometidos por **personas particulares**, que pasan del 73 % al **84 %** y se sitúan como principales agentes discriminadores en los casos de LGTBifobia, tal como muestra el gráfico 14, donde se comparan los datos con los del 2019.

Tabla 10. A quién se discrimina por LGTBifobia

LGTBifobia	115
Homofobia	74
Transfobia	18
LGTBifobia	14
Lesbofobia	7
Otros	2

49

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

Gráfico 13. Quién discrimina por LGTBifobia

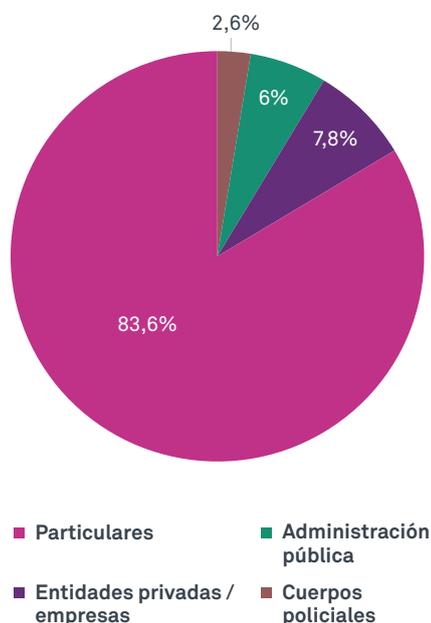
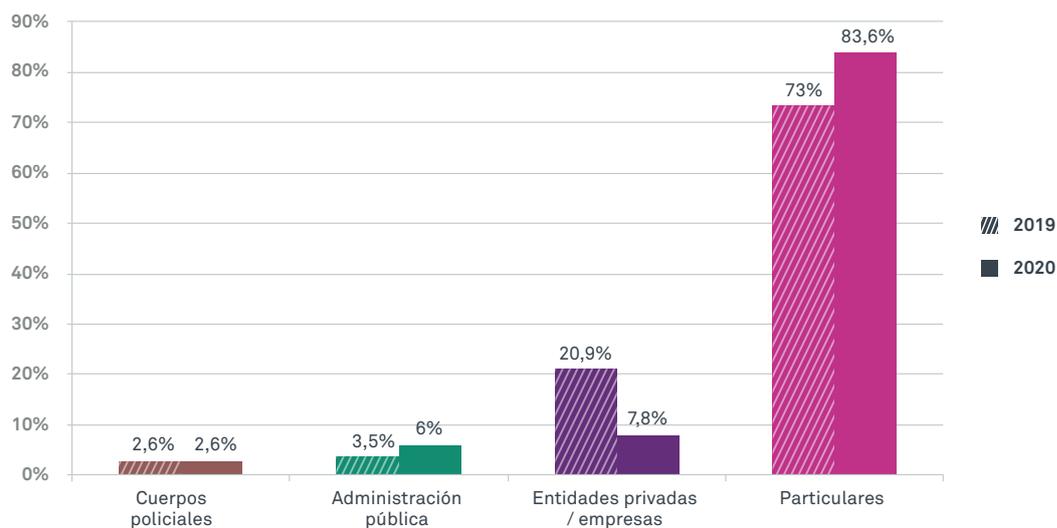




Gráfico 14. Qui discrimina per LGTBI-fòbia, 2019-2020



La tabla 11 recoge dónde tienen lugar las discriminaciones hacia el colectivo LGTBI y sitúa en primer lugar **calles, parques, playas y plazas (41 casos)** como principales focos de las situaciones reportadas, tal como ocurría en el 2019; en cambio, se percibe un descenso en las discriminaciones en el ámbito del **transporte público**, aunque sigue siendo un foco de discriminación importante dentro de este colectivo, con **10** situaciones registradas. Pero los principales cambios con respecto al año pasado los encontramos en las discriminaciones en **casas, pisos y viviendas**, que pasan de 9 a **23** casos reportados, un hecho muy vinculado al contexto de pandemia.



Tabla 11. Dónde se discrimina por LGTBifobia, 2019-2020

	2019		2020	
	n.º	%	n.º	%
Públicos	62	53,4%	61	53%
Calles, parques, playas, plazas	40	34,5%	41	35,7%
Instalaciones públicas	22	19%	20	17%
Estaciones de transporte o medios de transporte	14		10	
Centros hospitalarios	2		1	
Oficinas de atención al público y juzgados	1		3	
Centros escolares	1		3	
Dependencias policiales	2		1	
Centros deportivos, culturales y sociales	1		0	
Otros	1		2	
Servicios en línea y telefónicos	0	0%	0	0%
Privados	53	45,7%	47	40,9%
Instalaciones privadas de acceso público	27	23,3%	13	11,3%
Restaurantes y bares	9		5	
Centros de ocio	8		0	
Comercios	2		3	
Oficinas de atención y servicios	1		1	
Hoteles, albergues y centros de acogida	3		0	
Mercados	0		2	
Otros	4		2	
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	25	21,6%	30	26%
Casas, pisos y viviendas	9		23	
Empresas y entidades	6		1	
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	6		4	
Medios de comunicación	2		0	
Centros de ocio	1		0	
Otros	1		1	
No consta	0		1	
Servicios en línea y telefónicos	1	0,9%	4	3,5%
No consta	0		4	3,5%
Otros	1	0,9%	3	2,6%
Total	116	100%	115	100%



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Homofobia



Desde el año 2015, tres hombres comparten piso en el barrio de Sant Antoni de Barcelona. En el 2017, se muda a la finca un hombre con su pareja y su hijo y, desde entonces, protagoniza episodios reiterados de insultos, amenazas e intentos de agresión física hacia los tres hombres, haciendo referencia constantemente a su orientación sexual. El episodio más grave tiene lugar en el 2020, cuando el vecino va hasta la puerta de los tres hombres y con insultos, amenazas y golpes en la puerta les reclama que se vayan del edificio. Ante la gravedad de los hechos, uno de ellos solicita asesoramiento jurídico al **Centro LGTBI de Barcelona** y al **Observatorio contra la Homofobia (OCH)**. El equipo jurídico valora que los hechos pueden ser constitutivos de un delito de amenazas y un delito de odio, según los artículos 169 2.º y 510 del Código penal. El OCH informa del caso a la **Oficina por la No Discriminación**, que se reúne con la persona denunciante y valora que, en este caso, dadas las circunstancias, la denuncia es más apropiada que una mediación. Finalmente, dos de los compañeros de piso interponen una denuncia por el último episodio sufrido. En paralelo, se ofrece acompañamiento psicosocial a las personas afectadas, que presentan muestras de angustia a raíz de la situación vivida.

El **acoso vecinal** ha sido precisamente uno de los principales problemas denunciados por las entidades y los servicios que trabajan en el ámbito de la defensa de los derechos de las personas LGTBI durante el 2020, que ya se había producido en años anteriores, pero que se ha exacerbado en el contexto de pandemia y confinamiento. Uno de los retos destacados en este ámbito son las **dificultades para demostrarlas**, ya que tienen lugar en el ámbito privado y es difícil que haya testigos de los hechos o pruebas documentales que acrediten el acoso. Cuando se dispone de pruebas, en la mayoría de los casos es porque ya se ha producido una lesión grave que queda documentada mediante el correspondiente informe médico. En este sentido, desde entidades que trabajan en el ámbito de la defensa de los derechos de las personas LGTBI, como el **OCH**, se reclama que no se deba esperar a que se produzca una agresión grave y explícita para que la persona afectada pueda denunciar con indicios suficientes la situación de acoso LGTBIfóbico sufrida.

Si nos fijamos específicamente en las discriminaciones hacia las **personas trans (18 situaciones recogidas)**, el ámbito de la vivienda ha seguido siendo uno de los más problemáticos durante el 2020; desde entidades como **ACATHI** visibilizan las particularidades que afectan a este colectivo, especialmente vulnerable, que en la mayoría de los casos no puede acceder al alquiler de un piso completo sino solo al de habitaciones dentro de viviendas compartidas, donde a menudo se encuentran con **condiciones abusivas** y con **prejuicios** por su identidad y expresión de género, un hecho que les dificulta no solo el acceso a una vivienda digna sino también la convivencia dentro de la propia vivienda.



En relación con el proceso de denuncia, las personas atendidas por las entidades y los servicios que trabajan en este ámbito de discriminación exponen su insatisfacción por **la atención recibida de los cuerpos policiales**, ya que suele menospreciar la trascendencia de los hechos LGTBIfóbicos y desaconsejar el ejercicio de los derechos legítimos de los denunciantes, al considerar que se trata de asuntos con pocas posibilidades de prosperar. Cabe remarcar que los Mossos d'Esquadra disponen de un **servicio especializado** para atender a personas que han sufrido hechos compatibles con delitos de odio y discriminación, incluidos los de carácter LGTBIfóbico, pero en la práctica no todas las denuncias se canalizan a través de este servicio.

SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Transfobia



Una persona acude a una comisaría de policía para denunciar un robo; el agente que la atiende inicialmente se dirige a ella con el nombre y género sentidos, pero cuando la derivan a un segundo agente para seguir con el procedimiento de denuncia, este se dirige a ella con el nombre y género que aparece en el DNI (masculino), aunque la persona le pide varias veces que no lo haga. Ante esta situación, el agente de policía pide a otros dos compañeros que entren en la habitación y da a entender que se trata de una persona conflictiva. La víctima se va de la comisaría sin poner la denuncia y se pone en contacto con **ACATHI** para denunciar la situación de discriminación vivida; desde la entidad solicitan el acompañamiento de la Unidad de Proximidad de Atención a la Víctima, del cuerpo policial, especializada en la atención a personas del colectivo LGTBI, que atiende a la víctima con el trato que merece y finalmente consigue poner la denuncia por robo.



Nuevo protocolo municipal contra la LGTBIfobia

Coincidiendo con el Día Internacional contra la LGTBIfobia, el 17 de mayo de 2020 se presentó el **Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por LGTBIfobia**,²⁴ cuyo objetivo es abordar situaciones de discriminación o violencia contra personas LGTB por razones de orientación sexual e identidad o expresión de género en la ciudad.

Mediante el nuevo protocolo se refuerzan las herramientas para combatir la LGTBIfobia en la ciudad y se amplía la colaboración entre los servicios y las entidades vinculados a la defensa de las personas LGTB. El documento detalla los mecanismos de atención, acompañamiento, análisis y asesoramiento, para que la persona que sufre o ha sufrido situaciones de discriminación y agresiones LGTBIfóbicas en Barcelona o sea residente en la ciudad pueda superarlas y se puedan reparar los daños y las consecuencias personales, laborales, familiares y sociales que este hecho haya tenido.

El protocolo es fruto del trabajo en red de la **OND**, el **OCH** y el **Centro LGTB de Barcelona**, los tres integrantes de la Mesa de Coordinación que hace el seguimiento de los casos de LGTBIfobia, que invita a otras asociaciones y colectivos activos a participar en la detección de situaciones LGTBIfóbicas y en la atención y el acompañamiento a personas LGTB. La Mesa de Coordinación trabaja para facilitar todos los mecanismos a la persona

que haya vivido un caso de LGTBIfobia, para que actúe tanto mediante denuncia (penal o administrativa) como mediante otras herramientas psicosociales, de acompañamiento, educativas o de intermediación.

Si algunos de los servicios municipales o alguna entidad detecta o conoce un caso de agresión, **se debe activar el siguiente circuito:**

- Si es una situación de riesgo elevado o urgente, se activarán los recursos de urgencia necesarios, especialmente los sanitarios. También se puede requerir la intervención de cuerpos policiales, como la Guardia Urbana y los Mossos d'Esquadra, o de servicios sociales, como el Centro de Urgencias y Emergencias Sociales de Barcelona (CUESB).
- En todos los casos, y siempre de acuerdo con la voluntad de la persona afectada, se ofrecerá una atención específica para poder valorar qué recurso del protocolo es necesario activar en cada situación concreta.

Este protocolo también refuerza evitar la revictimización secundaria de las personas afectadas por una situación de LGTBIfobia. La coordinación de la información entre los agentes es clave para una atención efectiva y pragmática, ya que pone al alcance los recursos disponibles teniendo en cuenta los contextos y las casuísticas que rodean a la situación discriminatoria.

²⁴ Para más información, consúltese: ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu-documents/protocol_lgtbifobia.pdf (en catalán).



4.6.4. Discapacidad

La **discapacidad** es una situación que resulta de la interacción entre 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 el resto de las personas.²⁵ Según los últimos datos disponibles, en el año 2020 vivían en la ciudad de Barcelona **151.846**²⁶ **personas con algún grado de discapacidad reconocido**. Las discriminaciones por motivo de discapacidad también son conocidas con el término **capacitismo**.



Tabla 12. A quién se discrimina por motivos de discapacidad

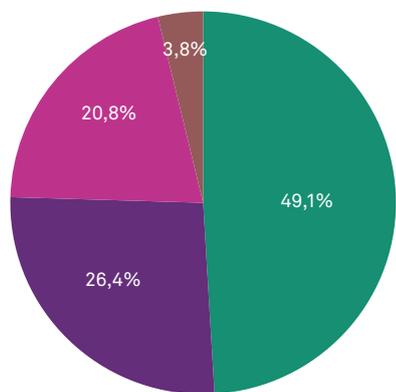
Discapacidad	52
Física	44
Pluridiscapacidad	3
Intelectual	1
Visual	1
No consta	3



En la tabla 12, vemos que de los 52 casos registrados en el 2020, el **85 %** hacen referencia a discriminaciones motivadas por una **discapacidad física**.²⁷ El principal agente discriminador en los casos de discapacidad es la **Administración pública** (gráfico 15), que este año sube 5,7 puntos porcentuales hasta situarse en el **49 %**; el gráfico 16 muestra que este año se ha apreciado una tendencia a la baja de las discriminaciones causadas por **entidades privadas y empresas**, que son el segundo agente discriminador, con el **26 %** de los casos, y un aumento de las situaciones causadas por **particulares**, que pasan del 13 % al **21 %** con respecto al año 2019.



Gráfico 15. Quién discrimina por motivos de discapacidad



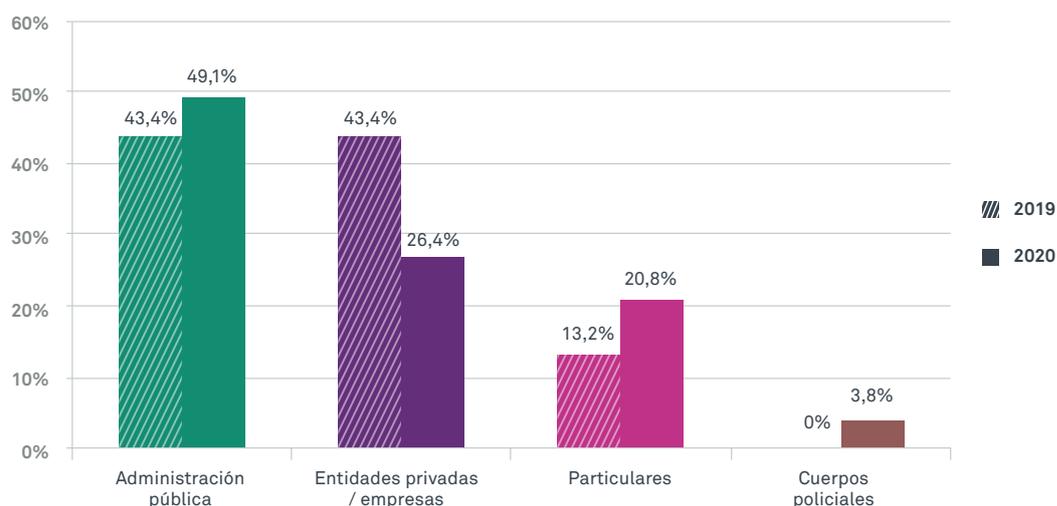
²⁵ Definición de *discapacidad* que aparece en el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

²⁶ Según datos del del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Catalunya.

²⁷ Según datos del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, en el 2020, el número de personas con discapacidad física valoradas en Barcelona ciudad ascendía a 88.129, cifra que representa el 5,3 % de la población de Barcelona.població de Barcelona.



Gráfico 16. Quién discrimina por motivos de discapacidad, 2019-2020



La tabla 13 muestra los datos detallados de dónde se discrimina por motivos de discapacidad en la ciudad de Barcelona, según la información recogida por la OND y las entidades de la Mesa SAVD que trabajan en el ámbito de los derechos de las personas con discapacidad. Comparándolo con los datos recogidos en el 2019, aparece un incremento del 20 % en las situaciones reportadas en el espacio público, que pasan del 2 % al **22 %**; en cambio, las discriminaciones recogidas en el ámbito del **transporte público** descienden, pasan de 10 casos en el 2019 a **1** caso en el 2020, un hecho directamente vinculado con las restricciones de movilidad impuestas a raíz de la pandemia. Las discriminaciones en **casas, pisos y viviendas** se mantienen prácticamente igual, con **13** casos registrados.

Desde las entidades que trabajan con personas con discapacidad, se denuncia la invisibilidad de estos colectivos durante la pandemia. Los resultados de una encuesta hecha a 212 personas

usuarias de **ECOM**, entidad especializada en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad física, muestra que el **87 %** de las personas considera que los protocolos diseñados por la Administración para gestionar el estado de alarma y combatir la pandemia **no han tenido en cuenta ni la realidad ni las necesidades de las personas con discapacidad**.

Muchas personas con discapacidad necesitan la asistencia de otra persona para llevar a cabo las actividades de la vida diaria. En cambio, algunos servicios de asistencia domiciliar o de asistencia personal han visto reducidos sus servicios de atención, o bien, directamente, han sido anulados, aunque, paradójicamente, la población ha tenido que pasar más horas en casa confinada. En este sentido, el **74 %** cree que desde la Administración no se han proporcionado medidas específicas para garantizar el **derecho a la autonomía personal** de las personas con discapacidad.



Tabla 13. Dónde se discrimina por motivos de discapacidad, 2019-2020

	2019		2020	
	n.º	%	n.º	%
Públicos	19	36,5%	20	38,5%
Calles, parques, playas, plazas	1	1,9%	11	21,2%
Instalaciones públicas	18	34,6%	9	17,3%
Oficinas de atención al público y juzgados	0		4	
Estaciones de transporte o medios de transporte	10		1	
Centros hospitalarios	2		1	
Centros escolares	3		0	
Salas de conciertos y salas de conferencias	1		0	
Albergues o centros de acogida	1		0	
Otros	1		3	
Privados	32	61,5%	26	50%
Instalaciones privadas de acceso público	12	23,1%	9	17,3%
Comercios	0		3	
Restaurantes y bares	1		2	
Oficinas de atención y servicios	3		1	
Hoteles, albergues y centros de acogida	2		1	
Centros de ocio	1		0	
Museos y salas de exposiciones	1		0	
Estaciones de transporte	2		0	
Otros	2		2	
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	20	38,5%	17	32,7%
Casas, pisos y viviendas	12		13	
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	3		2	
Empresas y entidades	1		1	
No consta	0		1	
Otros	4		0	
No consta	0		1	1,9%
Otros	1	1,9%	5	9,6%
Total	52	100%	52	100%



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Discapacidad física

Un hombre está en proceso de alquilar una vivienda en Barcelona y, cuando ya ha firmado el precontrato con la inmobiliaria, el propietario decide anularlo al saber que el futuro inquilino necesita hacer una adaptación en el baño para colocar una barra de soporte, aunque este está dispuesto a asumir el coste. Esta barrera de acceso a una vivienda adaptada a las necesidades de las personas con discapacidad se suma a otros casos como, por ejemplo, el hecho de que los pisos que se exponen en plataformas de viviendas e inmobiliarias no incluyen la categoría de “pisos adaptados”. Desde **ECOM** y la **Oficina por la No Discriminación**, se hace un acompañamiento a la persona afectada y se le proporciona asesoramiento jurídico; entre las acciones que se emprenden destaca el escrito hecho desde la OND de petición razonada a inspección del Instituto Municipal de la Vivienda y Rehabilitación de Barcelona de apertura de expediente sancionador, y también la coordinación del caso con el **Instituto Municipal de Personas con Discapacidad**.

Por otra parte, tampoco se ha tenido en cuenta que las personas con discapacidad son un **colectivo de riesgo**, ya que en muchos casos sufren otros problemas de salud asociados a la discapacidad, y también se exponen a más riesgo de contagio por el hecho de que muchas personas no pueden mantener la distancia de seguridad. En este sentido, desde las entidades que trabajan con las personas con discapacidad denuncian la falta de priorización dentro de los protocolos de detección de la COVID-19 y de vacunación.

Finalmente, el aumento de gastos del hogar asociados a las restricciones de movilidad y al confinamiento tienen un impacto en el **agravio económico** que ya de por sí sufren las personas con discapacidad en la ciudad de Barcelona —según el último estudio del año 2019, las personas con discapacidad y sus familias deben hacer un sobreesfuerzo económico de entre 17.000 y 41.200 euros anuales para poder mantener los estándares de vida de su entorno inmediato—. En este sentido, el **84 %** de las personas encuestadas cree que la Administración no ha proporcionado **ayudas y prestaciones suficientes** para dar respuesta a las necesidades generadas por esta situación.



Discriminaciones hacia personas con discapacidad intelectual durante la pandemia

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y las Naciones Unidas han advertido que las **personas con discapacidad intelectual** tienen más probabilidad de contagiarse y más probabilidad de desarrollar casos más graves de COVID-19. La **Resolución del Sindic de Greuges sobre la AO 00063/2020 sobre la garantía de los derechos de las personas con discapacidad y las medidas tomadas para hacer frente a la pandemia de COVID-19 en Cataluña**,²⁸ insta a las administraciones a cumplir las consideraciones de la OMS para garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y garantizar que no son objeto de ninguna discriminación, ni por acción ni por omisión.

Desde **Dincat**, una entidad de la Mesa SAVD que trabaja por la defensa de los derechos de las personas con discapacidad intelectual, denuncian discriminaciones en cuatro ámbitos clave:

- **Recursos residenciales:** los protocolos y las medidas aprobadas por las administraciones han sido mucho más restrictivos y limitantes en el caso de los servicios residenciales. Los protocolos no se han ajustado a la realidad de los servicios, ya que los criterios y las condiciones se han equiparado sin tener en cuenta las necesidades de las personas, que podían ser muy diversas, ni la dimensión de los servicios; todo ello ha comportado confinamientos preventivos, limitaciones de las salidas y visitas mucho más restrictivas que para la población general.
- **Servicios sanitarios:** se han vivido varias situaciones de discriminación en la atención sanitaria. Un ejemplo muy grave, que en el momento de la publicación del informe está en proceso de estudio, es el caso de una persona con discapacidad intelectual que, presuntamente, no había recibido ventilación mecánica asistida en razón de su discapacidad, ante la falta de recursos sanitarios, y murió como consecuencia de no recibir el tratamiento.
- **Franjas horarias específicas para pasear:** el establecimiento de una franja horaria concreta para las personas con discapacidad intelectual durante el proceso de desescalada es considerado discriminatorio, según Dincat. Así como el resto de la población podía salir a la calle en función de su edad, las personas con discapacidad intelectual debían hacerlo en un horario concreto, determinado por el mero hecho de tener discapacidad.

²⁸ Para más información, consúltese: www.sindic.cat/site/unitFiles/6991/Resolucion%20CV_dis-capacitados_cast.pdf



4.6.5. Lengua

En el ámbito de las **discriminaciones lingüísticas** se mantiene el predominio de las **entidades privadas o empresas** como principal agente discriminador, y, además, ascienden, pasan del 64 % en el 2019 al **71 %** en el 2020; en segundo lugar, se mantienen las **administraciones públicas** con el **25 %** de los casos (gráfico 17). Con respecto al ámbito donde se dan las discriminaciones lingüísticas (tabla 14), bajan los casos en **bares y restaurantes** (de 10 a **4** casos), un hecho vinculado directamente con las restricciones a causa de la pandemia, y aumentan las situaciones en **comercios y mercados** (de 0 a **12**).

Las discriminaciones por motivos de lengua a menudo comportan un trato vejatorio en forma de violencia verbal, así como un trato diferenciado en la prestación de servicios o acceso a la información. Según apuntan desde **Plataforma per la Llengua**, que trabaja en el ámbito de la promoción y la defensa de la **lengua catalana**, este 2020 se ha detectado una acentuación de las discriminaciones lingüísticas en ámbitos diferenciados, como el del **trabajo**. Ha habido situaciones en que el hecho de usar la lengua catalana ha desembocado en una limitación de las funciones laborales desarrolladas (por ejemplo, no permitir que se comunique con personas, clientes u otro personal laboral de ciertas zonas geográficas) o, incluso, ha comportado la no contratación de la persona en cuestión.

Gráfico 17. Quién discrimina por motivos de lengua

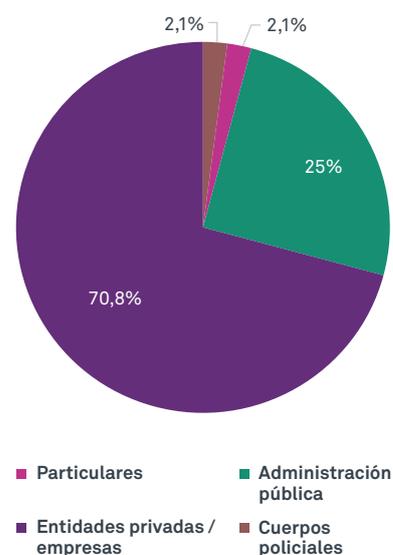




Tabla 14. Dónde se discrimina por motivos de lengua

	2019		2020	
	n.º	%	n.º	%
Públicos	15	33,3%	14	29,8%
Calles, parques, playas, plazas	4	8,9%	4	8,5%
Instalaciones públicas	11	24,4%	8	17%
Oficinas de atención al público y juzgados	4		3	
Estaciones de transporte o medios de transporte	1		1	
Centros hospitalarios	1		1	
Centros escolares	1		1	
Dependencias policiales	0		1	
Otros	4		1	
Servicios en línea y telefónicos	0	0%	2	4,3%
Privados	27	60%	33	70,2%
Instalaciones privadas de acceso público	13	28,9%	18	38,3%
Comercios	0		7	
Mercados	0		5	
Restaurantes y bares	10		4	
Estaciones de transporte	0		1	
Oficinas de atención y servicios	0		1	
Centros de ocio	2		0	
Hoteles, albergues y centros de acogida	1		0	
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	4	8,9%	7	14,9%
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	2		3	
Casas, pisos y viviendas	0		2	
Empresas y entidades	1		1	
Salas de conciertos y conferencias y pabellones	1		0	
No consta	0		1	
Servicios en línea y telefónicos	10	22,2%	7	14,9%
Otros	3	6,7%	0	0%
Total	45	100%	47	100%



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Lengua



Al acceder a unas instalaciones de la Administración pública catalana en Barcelona, una persona se encuentra a un encargado de la vigilancia y del acceso al recinto. Al dirigirse en catalán, el vigilante se pone violento e insulta a la víctima, porque, según dice, no quiere que se dirijan a él en lengua catalana, y le deniega el acceso a las instalaciones públicas hasta que no cambie de lengua. Ante esta situación y los gritos e insultos que remite el agresor, personal interno de la Administración interviene para calmar al agresor y permitir el acceso a las instalaciones a la víctima. La víctima reporta el caso a **Plataforma per la Llengua**, la cual, posteriormente, tiene constancia de que no es la primera vez que el agresor actúa del mismo modo, ya que suele discriminar e insultar a todas las personas que se le dirigen en catalán. Así pues, se procede a denunciar administrativamente los hechos y a la empresa de seguridad. Finalmente, se consigue apartar de sus funciones a este vigilante de seguridad.

Por otra parte, según denuncia Plataforma per la Llengua, las discriminaciones lingüísticas sufridas por las personas catalanoparlantes siguen sin tener un **reconocimiento oficial** explícito por parte de algunas administraciones que aceptan o normalizan la imposición lingüística del castellano. Esta situación complica la mayoría de los procesos de intermediación y denuncia administrativa.

En este sentido, es importante destacar la aprobación del **Plan de derechos humanos. Estados generales de derechos**,²⁹ elaborado por la Estructura de Derechos Humanos de Cataluña (EDHC), que hace un balance del estado de los derechos humanos en Cataluña y lanza propuestas y recomendaciones a las administraciones públicas para garantizarlos. El plan dedica un apartado a los derechos lingüísticos de los catalanoparlantes y refuerza el cumplimiento

efectivo de los compromisos de la Carta europea de las lenguas regionales o minoritarias en la Administración general del Estado y la justicia española implementando la capacitación lingüística de su personal, desde reformas legislativas hasta programas formativos y estudios sobre los usos lingüísticos.

Por otra parte, el Plan recoge las propuestas para intensificar las políticas lingüísticas destinadas a personas migrantes para extender el conocimiento de las lenguas oficiales, con un enfoque intercultural y de promoción de la cohesión social. Finalmente, el documento enfatiza la necesidad de garantizar el derecho de opción lingüística en las relaciones de consumo, la promoción de la lengua catalana en las actividades profesionales y los convenios colectivos de las personas trabajadoras.

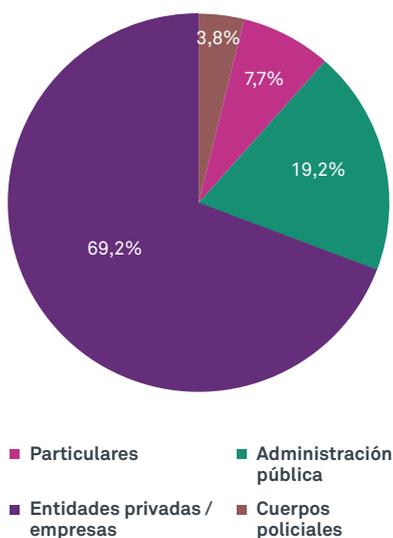
²⁹ Para más información, consúltese: www.sindic.cat/site/unitFiles/6771/Pla%20de%20drets%20EDHC_cast_def.pdf



4.6.6. 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. Durante el 2020, ha habido un cambio de tendencia con respecto a los agentes discriminadores en el ámbito de la salud: si bien en el 2019 la mayoría de discriminaciones fueron cometidas por la Administración pública con el 44 % de los casos, este año las **entidades privadas y empresas** han sido las principales en casi el **70 %** de las situaciones, tal como muestran los gráficos 18 y 19. En el ámbito privado de salud, uno de los principales problemas reportados han sido las discriminaciones vinculadas a las compañías de seguros, tal como se explica más adelante.

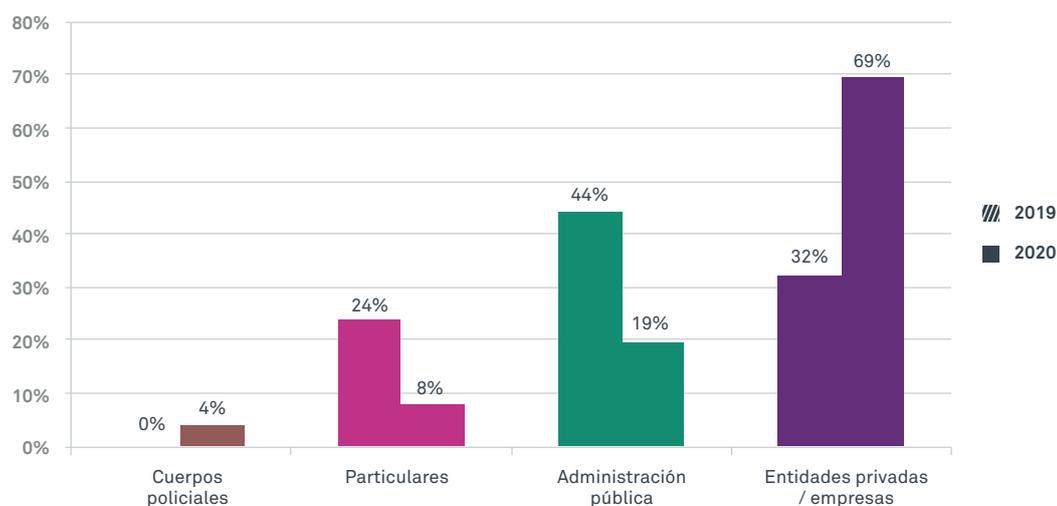
Gráfico 18. Quién discrimina por motivos de salud



63

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

Gráfico 19. Quién discrimina por motivos de salud, 2019-2020



³⁰ Esta tendencia está muy condicionada por la ampliación de la recogida de datos cuantitativos en el ámbito de la salud, a través de entidades como FSMC, Exil o Gais Positiu, sumados a los casos aportados por la OND.



Tabla 15. Dónde se discrimina por motivos de salud, 2019-2020

	2019		2020	
	n.º	%	n.º	%
Públicos	13	50%	9	33,3%
Calles, parques, playas, plazas	2	7,7%	1	3,7%
Instalaciones públicas	11	42,3%	8	29,6%
Centros hospitalarios	10		5	
Albergues o centros de acogida	0		1	
Bibliotecas, museos y salas de exposiciones	0		1	
Medios de comunicación	1		0	
Otros	0		1	
Privados	9	34,6%	13	48,1%
Instalaciones privadas de acceso público	1	3,8%	4	14,8%
Comercios	0		1	
Oficinas de atención y servicios	0		1	
Centros de ocio	1		0	
Otros	0		2	
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	5	19,2%	9	33,3%
Empresas y entidades	2		5	
Casas, pisos y viviendas	3		2	
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	0		1	
Otros	0		1	
Otros	4	15,4%	5	18,5%
Total	26	100%	27	100%

³¹ El bajo número de casos recogidos en el eje de salud hace difícil analizar con profundidad algunas de las tendencias que muestran los gráficos.



La tabla 15 muestra los lugares donde se han registrado las discriminaciones motivadas por el estado de salud de la persona durante el 2020. Observamos que se ha producido un incremento de las discriminaciones en el ámbito privado, en detrimento del espacio público, que ha pasado de suponer el 50 % de los casos en el 2019 al 33,3 % en el 2020.³¹

Del total de discriminaciones registradas este año en el ámbito de la salud, que tal y como muestra la tabla 16 son 27, el **52 %** 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. Actualmente, la salud no se centra únicamente en el aspecto curativo, sino que se tienen en cuenta aspectos como el entorno, los factores de riesgo, los estilos de vida, la educación sanitaria y todo lo que contribuya a su promoción, fomento y prevención; también todo lo que sigue impidiendo a las personas con

problemas de salud mental ejercer plenamente sus derechos, como, por ejemplo, las situaciones de discriminación.

Desde la **FSMC**, se asegura que han aumentado las situaciones de discriminación en **el ámbito laboral**, que también se han visto agravadas por la situación de la pandemia de la COVID-19. Esta situación de alarma sanitaria ha supuesto un gran reto para el tejido empresarial, que ha tenido que adaptar su funcionamiento a los requerimientos de las administraciones, tanto sobre protección y seguridad (adaptación de espacios y de procesos, medidas higiénicas, limitación del aforo) como sobre prestación de servicios (cierres intermitentes, totales o parciales, ERE y ERTE, etcétera).

Las personas con problemas de salud mental se han encontrado con todos los impactos que la pandemia ha comportado a toda la ciudadanía, pero con el factor añadido de que **han visto agravada su sintomatología** (debido a la angustia, la incertidumbre, el miedo y una vulnerabilidad más elevada de contraer el virus de la COVID-19) y más dificultades para mantener su actividad laboral habitual. Las discriminaciones recogidas por la FSMC en muchas ocasiones responden a la falta de sensibilidad en entornos laborales (y otros entornos) hacia las dificultades añadidas que tienen las personas con enfermedades mentales, que conducen a actitudes discriminatorias y a vulneraciones de sus derechos.

Por otra parte, desde la **Federación Veus**, siguen denunciando prácticas discriminatorias en el ámbito hospitalario, como **los ingresos y las medicaciones involuntarias** o el uso de las **contenciones físicas** en el ámbito de la salud mental. Ante estas prácticas, es importante señalar la tarea que desempeña el grupo de trabajo **“Contención Cero”**, creado en el 2016 y constituido por personas expertas del

Tabla 16. **A quién se discrimina por motivos de salud**

Salud	27
Mental	14
Serofobia	8
Otros	5



ámbito sanitario y asistencial de varios centros hospitalarios de Cataluña, con el objetivo de garantizar la máxima calidad de los servicios sanitarios mediante el desarrollo de una práctica asistencial segura que avanza hacia la contención mecánica cero.

Hasta que no se logre este objetivo, desde el servicio jurídico de la **OND**, que proporciona la **Asociación Catalana para la Defensa de los Derechos Humanos**, y desde entidades que trabajan en el ámbito de la salud mental, como la **FSMC**, se reclama el establecimiento de un **protocolo**, por parte de la Concejalía de Salud y la Fiscalía, para que se comunique este tipo de prácticas en el ámbito hospitalario, igual que ya pasa en los ámbitos penitenciario y geriátrico; también se recomienda el establecimiento de espacios específicos donde hacer las contenciones, que estos espacios estén dotados de cámaras de videovigilancia y que se haga un control médico de las cámaras cada hora. Finalmente se hace un

llamamiento a trabajar en la prevención y en medidas alternativas tendentes a la abolición de las contenciones mecánicas como práctica iatrogénica.

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 8 casos (el 29,6 % del total de discriminaciones por motivos de salud), tal como muestra la tabla 16, aunque las entidades que trabajan en este ámbito evidencien los elevados índices de infradenuncia que se detectan en este colectivo, dado el estigma que aún hoy padecen.

Durante el 2020, las discriminaciones en el ámbito de la serofobia han tenido que ver con limitaciones de acceso o dificultades de acceso a **servicios de salud** de las personas con VIH/sida, tal como denuncian entidades como **Creación Positiva**, que a lo largo del año ha registrado múltiples situaciones en que

SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Salud mental



Una persona con problemas de salud mental busca piso de alquiler y, a la hora de formalizar el contrato, la inmobiliaria le exige saber el motivo por el que cobra la pensión y su diagnóstico; ante el miedo a que no le alquilen el piso si revela su diagnóstico, decide renunciar directamente. Desde la **Federación Salud Mental Cataluña**, se le hace un acompañamiento y se le informa de sus derechos, especialmente del derecho a la intimidad que corresponde a esta situación; también se le ofrece un acompañamiento jurídico en caso de que quiera denunciar la discriminación sufrida, pero la persona afectada opta por no hacerlo ante las dificultades de presentar pruebas.



las personas seropositivas han sido tratadas de una manera diferente al resto de los pacientes y en las que se han evidenciado prejuicios y falta de conocimientos reales de las situaciones de riesgo vinculadas al VIH/sida por parte de algunos profesionales.

Desde **Gais Positius** también destacan las discriminaciones en el ámbito de las **aseguradoras**, como ya se evidenció en el informe del 2019, en concreto en el acceso a seguros médicos privados, que se han seguido produciendo a pesar de las novedades legislativas aprobadas en el 2018 en la Ley general para la defensa de los consumidores y usuarios, para eliminar las cláusulas o las condiciones de contratos que discriminen a las personas con VIH, sida y otras condiciones de salud. La denegación de acceso a los seguros y servicios similares, como las mutuas, puede tener múltiples repercusiones en el día a día de las personas y puede implicar la vulneración de derechos en varios ámbitos de la vida: una de las situaciones más habituales se da a la hora de pedir una hipoteca, dado que, para obtenerla, las entidades financieras obligan a tener un seguro de vida.

SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Serofobia



Una mujer hace una consulta a una mutua de salud para contratar un seguro y, tras consultar con **Creación Positiva** y con los documentos de Clínica Legal, decide notificar en la fase de consulta de información que tiene VIH. La respuesta de la mutua es que por el hecho de tener VIH se le denegaría la solicitud. Finalmente la persona afectada decide desistir ante los obstáculos que imponía la aseguradora. Otra situación vinculada con los seguros de salud, en este caso reportada por **Gais Positius**, es la de un hombre que quiere hacerse un seguro de salud y al que la compañía le solicita un informe de carga viral de su especialista de VIH. El usuario les facilita un informe médico donde consta que tiene VIH y que es indetectable, pero la compañía insiste en que necesita un informe de la carga viral de su especialista de VIH.



4.6.7. Aporofobia



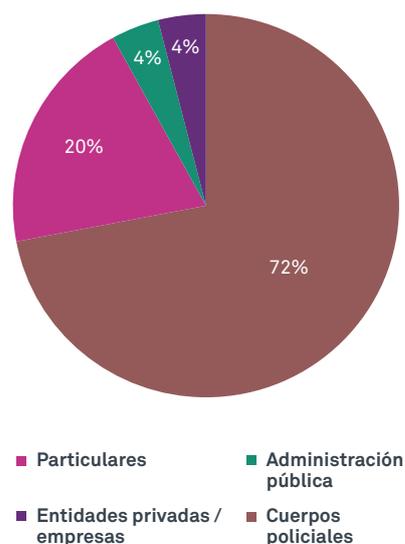
La **aporofobia** es el fenómeno que se expresa a través del desprecio, la fobia, la aversión, el rechazo o el odio hacia las personas en situación de pobreza. En Barcelona hay cuantificadas **4.131 personas en situación de sin hogar**: 921 mal duermen en la calle, 2.662 están alojadas en equipamientos públicos y privados y 548 duermen en equipamientos de emergencia. A esta cifra, hay que sumar las personas que duermen en asentamientos: aunque no se dispone de datos actualizados, en el 2019 la cifra era de 498 personas, según fuentes municipales.³²

Si nos fijamos en cuáles han sido los principales agentes discriminadores en este ámbito (gráfico 20), vemos un claro predominio de los **cuerpos policiales**, que se sitúan en el 72 % de los casos registrados durante el 2020 por las entidades que trabajan en el ámbito del



sinhogarismo y la OND, a diferencia de los datos recogidos durante el 2019, que mostraban un claro predominio de las discriminaciones por parte de entidades privadas o empresas, con el 43,3 % de casos, y que este año han bajado al 4 %, tal como muestra el gráfico 21. Este cambio de tendencia refleja un problema específico que durante el 2020 han sufrido las personas en situación de sinhogarismo en Barcelona, que se han visto directamente afectadas por las medidas adoptadas a raíz de la pandemia y por las sanciones derivadas, por el hecho de no poder cumplir las restricciones de movilidad y presencia en espacios públicos fuera del horario de toque de queda, tal como explicamos más adelante.³³

Gráfico 20. Quién discrimina por aporofobia

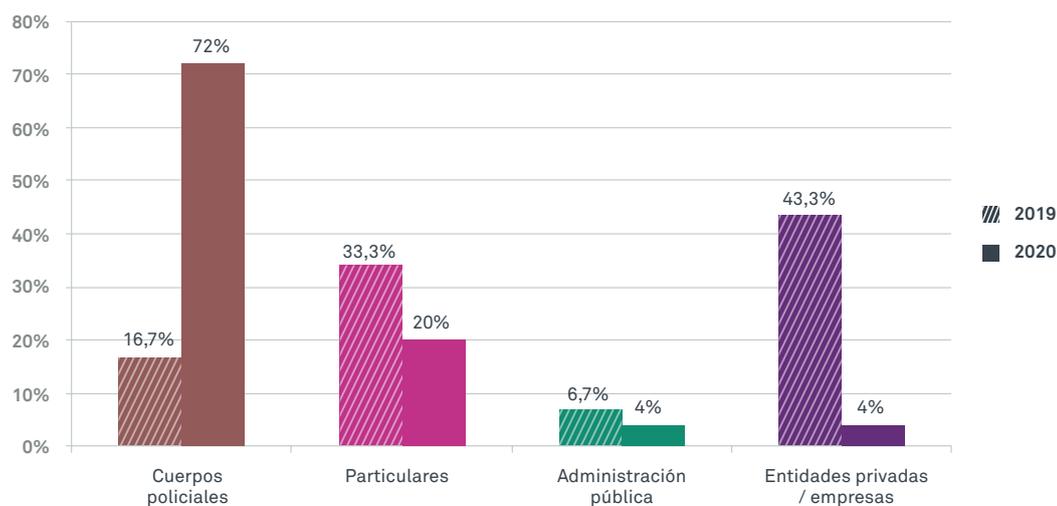


³² Datos facilitados por la Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSLL, por sus siglas en catalán).

³³ El bajo número de casos recogidos en el eje de aporofobia hace difícil analizar con profundidad algunas de las tendencias que muestran los gráficos.



Gráfico 21. Quién discrimina por aporofobia, 2019-2020



69

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

En esta línea, la tabla 17 muestra un predominio de las discriminaciones que han tenido lugar en el **espacio público**, el **80 %**, un porcentaje que se ha incrementado respecto de los casos recogidos durante el 2019, que era del 50 %, como explicaremos a continuación.

Aunque el registro de casos de aporofobia se haya reducido durante el 2020 (ha bajado de 29 a 25), este hecho responde a un desbordamiento de las entidades que trabajan en el ámbito del sinhogarismo, las cuales, igual que ha pasado en otros ejes, han tenido que volcar todos sus esfuerzos en atender el incremento de demanda que han recibido por parte de las personas usuarias de sus entidades a causa de la pandemia y, en muchos casos, no han podido dar respuesta a otras tareas, como la recogida de datos de discriminación (para más información, véase el apartado 4.1, “El impacto de la pandemia en las discriminaciones”).

Sin embargo, el **sinhogarismo** ha sido uno de los ámbitos que más impactos ha tenido por la propia naturaleza de la pandemia y de las restricciones que comportó. Estos impactos se han manifestado a través de discriminaciones directas e indirectas a raíz de las restricciones impuestas a lo largo del 2020 o de la falta de priorización de este colectivo, especialmente vulnerable en tiempos de confinamiento.

Desde la **Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSELL, por sus siglas en catalán)**, se denuncia que durante el estado de alarma a las personas sin hogar se las ha **sancionado por estar en la calle**.



Tabla 17. Dónde se discrimina por aporofobia

	2019		2020	
	n.º	%	n.º	%
Públicos	15	50%	20	80%
Calles, parques, playas, plazas	11	36,7%	18	72%
Instalaciones públicas	4	13,3%	2	8%
Oficinas de atención al público y juzgados	1		1	
Centros escolares	0		1	
Dependencias policiales	1		0	
Centros hospitalarios	1		0	
Centros deportivos, culturales y sociales	1		0	
Privados	12	40%	5	20%
Instalaciones privadas de acceso público	10	33,3%	0	0%
Oficinas de atención y servicios	4		0	
Hoteles, albergues y centros de acogida	3		0	
Estaciones de transporte	1		0	
Comercios	1		0	
Otros	1		0	
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	1	3,3%	4	16%
Casas, pisos y viviendas	0		4	
Otros	1		0	
Servicios en línea y telefónicos	1	3,3%	1	4%
Otros	3	10%	0	0%
Total	30 ³⁴	100%	25	100%

³⁴ El año 2019, se registraron 29 situaciones de discriminación en el eje de la aporofobia, pero, como en alguna ocasión es posible asignar más de una localización de los hechos, el cómputo total fue de 30.



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Aporofobia

Durante el estado de alarma, una persona que vive en la calle desde hace más de ocho años es parada por agentes de la policía. Cuando le dicen que debe irse a casa, explica que no tiene casa y que duerme en la calle. Esta situación acabó con una sanción por incumplir el toque de queda. En otro caso, una mujer que vive en la calle desde hace años y que durante la noche dormía en un recurso de baja exigencia, es multada cuando se dirigía a dormir al recurso. Al tratarse de un centro nocturno, no podía estar allí durante el día, por lo que tenía que estar en la calle hasta que abrieran el espacio. La multaron quince minutos antes de que abriera el recurso. Ante estos hechos, entidades de la **XAPSLL** que trabajan con personas en situación de sinhogarismo hicieron una denuncia pública de estas situaciones a través de las redes sociales y también lo pusieron en conocimiento del Ayuntamiento de Barcelona, que puso en marcha un protocolo para tratar estas situaciones de forma alternativa. Posteriormente, por parte de la Guardia Urbana y los Mossos d'Esquadra, se hicieron declaraciones públicas para explicar que las personas en situación de sinhogarismo no son sujetos sancionables por la normativa del estado de alarma.

La presencia de personas sin hogar en la calle ha tenido dos impactos opuestos: por una parte, ha permitido visibilizar el problema, pero, por la otra, ha incrementado la percepción de inseguridad personal de las personas en esta situación. En este sentido, durante el 2020 **tres personas** que vivían en la calle en Barcelona **murieron a causa de agresiones violentas**. Según denuncian las entidades que trabajan en el ámbito del sinhogarismo, tener que vivir en la calle es un riesgo para la persona siempre, y en contexto de pandemia y estado de alarma aún lo es más, ya que no tiene un lugar seguro y estable donde confinarse, queda más expuesta a abusos y a situaciones de riesgo, y estas violencias quedan más invisibilizadas porque es más fácil que la persona esté sola si no hay casi nadie en la calle.

Según los datos del último censo de la **Fundación Arrels**, una entidad que forma parte de la XAPSLL, la violencia física o verbal hacia las personas sin hogar ha aumentado durante el último año: el **40 %** de las personas explican haber sido **víctimas de agresiones**, y la cifra aumenta hasta el 60 % en el caso de las personas que hace más de cinco años que viven en la calle.



El 22% de las personas en situación de sinhogarismo duermen en la calle por primera vez en 2020

A las agresiones y las sanciones, se suma una situación de desbordamiento generalizada de los servicios de atención a personas de este colectivo e, incluso, el cierre de algunos de los servicios. Según apunta una **encuesta**³⁵ hecha por la **Fundación Arrels**, el cierre de estos espacios de atención a personas en situación de sinhogarismo o las limitaciones de aforo han comportado que las personas usuarias hayan pasado más tiempo en la calle, en un contexto en el que precisamente se ha restringido la presencia en el espacio público, y eso ha tenido impactos directos con respecto a su alimentación, higiene y salud física y mental. De las 367 personas entrevistadas, más del **80 % no ha accedido a las plazas de emergencia** habilitadas para la pandemia y solo el 34 % se ha hecho pruebas PCR, aunque se trataba de un colectivo de riesgo. Un dato especialmente relevante es que el **22 % de las personas que han contestado la encuesta era la primera vez que dormía en la calle.**

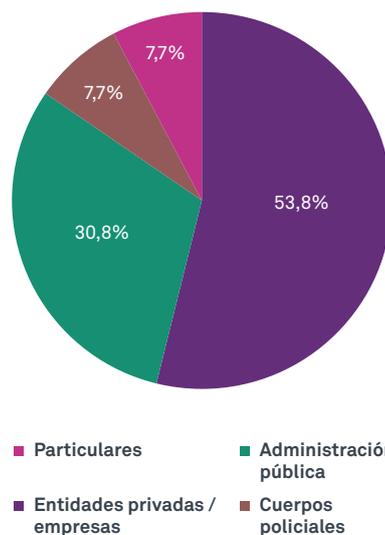
³⁵ Información extraída de la noticia de Fundación Arrels, disponible en: www.arrelsfundacio.org/carrer-pandemia-covid (en catalán).



4.6.8. Género

Durante el 2020, las entidades de la Mesa SAVD y la OND han registrado **14** situaciones de discriminación motivadas por razones de género, **más de la mitad** cometidas por **entidades privadas o empresas**, seguidas de la Administración pública, que ha sido el agente discriminador en el 31 % de los casos, tal como muestra el gráfico 22. Con respecto a los espacios donde se han producido, 3 se han registrado en entidades y empresas, y 2 en el ámbito del transporte público (tabla 18). ³⁶

Gráfico 22. Quién discrimina por motivos de género



73

Observatorio de las Discriminaciones
Informe 2020

Tabla 18. Dónde se discrimina por motivos de género ³⁷

	2020	
	n.º	%
Públicos	7	50%
Calles, parques, playas, plazas	1	7,1%
Instalaciones públicas	5	35,7%
Estaciones de transporte	2	
Centros escolares	1	
Dependencias policiales	1	
Otros	1	
Privados	6	42,9%
Instalaciones privadas de acceso público	0	0%
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	5	35,7%
Empresas y entidades	3	
Casas, pisos y viviendas	1	
No consta	1	
Otros	1	7,1%
Total	14	100%

³⁶ El bajo número de casos recogidos en el eje de género hace difícil analizar con profundidad algunas de las tendencias que muestran los gráficos.

³⁷ La tabla 18 no recoge la comparativa con el 2019 porque en el informe del año pasado no se recogieron casos suficientes como para poder hacer el análisis de los datos



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Género



Durante el 2020, desde la **Oficina por la No Discriminación** se han atendido varias situaciones de discriminación de género en el ámbito laboral. En un caso, una mujer quiere optar a una vacante en la entidad donde trabaja, y el director le dice que no puede ser porque la plaza tiene que ser ocupada por un hombre, sin darle ningún tipo de explicación ni argumentación. Se le prestó atención jurídica con escrito de denuncia a la entidad, y atención psicosocial a causa de la afectación emocional producida. En otro caso, una mujer migrante reporta que cobra menos que su compañero hombre, haciendo exactamente las mismas tareas, en la empresa de traducción donde trabajan. Se hizo una primera acogida y asesoramiento, pero posteriormente la persona desistió de continuar con la denuncia. El tercer caso es el de una mujer que trabaja en una empresa privada donde le asignan nuevas tareas de mando de grupo, pero no le pagan el plus correspondiente, mientras que otros compañeros hombres que desempeñan las mismas tareas sí que lo cobran. En esta situación también se dio atención jurídica laboral y se hizo un escrito de denuncia, que se presentó por la vía de los juzgados de lo social.

No obstante, es evidente que los 14 casos recogidos en el 2020 **no reflejan la situación real de las discriminaciones de género en Barcelona**. Tal como se comentaba en el apartado 4.3, “A quién”, estas cifras están muy vinculadas a la infradenuncia de las discriminaciones, específicamente entre las mujeres y también, en este caso, a la diversidad importante de servicios municipales como los PIAD, el SARA la UTEH, el SAH y el SAS, entre otros, dedicados al trabajo de lucha feminista, que puede comportar que determinadas discriminaciones no lleguen a las entidades de la Mesa y a la OND. Es por este motivo por el que este informe incorpora datos extraídos de otros servicios municipales, que ayudan a dibujar el panorama de las discriminaciones de género en la ciudad.



El género en cifras

El informe “El género en cifras. Condiciones de vida de las mujeres y desigualdades de género en Barcelona”,³⁸ publicado por el Ayuntamiento de Barcelona, asegura que un **72,3 % de las mujeres de la ciudad han sufrido agresiones y violencia machista** (incluidos comentarios, gestos sexuales y exhibicionismo), y **una de cada tres ha sufrido hechos de violencia muy grave**. Si se tienen en cuenta los grupos de edad, las mujeres más jóvenes (de 16 a 29 años) son las que presentan niveles de victimización más elevados. Un 37 % de las mujeres residentes en Barcelona ha sufrido alguna forma de violencia machista por parte de su expareja o pareja desde los 15 años, y el 8,6 %, la sufrió en el último año de la encuesta. En relación con la violencia sexual perpetrada en el ámbito social y familiar por parte de personas que no eran parejas, el **32,7 % de las barcelonesas ha sufrido algún tipo de agresión desde los 15 años (excluidos los comentarios, gestos sexuales y exhibicionismo), y el 6,8 % lo ha sufrido en el último año de la encuesta.**³⁹

En el ámbito laboral, el 16,5 % de las barcelonesas que trabajaba durante el 2016 sufrió violencia machista aquel mismo año, mientras que el **16,3 % de mujeres se ha sentido discriminada en el trabajo** en relación con los salarios (54,2 %) y los ascensos (53,5 %), por falta de respeto personal (52,7 %) y por infravaloración del trabajo (52,6 %). **Además, el 10,2 % de las mujeres ha sufrido acoso sexual en el trabajo desde los 15 años, y los principales acosadores eran jefes o superiores** (94,5 %), compañeros de trabajo (39,5 %) y usuarios o pacientes (6,2 %).

Aún en el ámbito laboral, según muestra el informe, en más de la mitad de los sectores y actividades económicas se observa

una distribución no uniforme entre hombres y mujeres, un hecho que responde a la existencia de la **segregación horizontal** entre los ámbitos de trabajo y que hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo caracterizados por unas remuneraciones y un prestigio social inferiores, los cuales en buena medida son una prolongación de las actividades relacionadas con el ámbito doméstico y reproductivo. La segregación horizontal se complementa con la **segregación vertical**: las posiciones de dirección o gerencia tienen una mayoría masculina, del 63 %, aunque la brecha de género es menor que en Cataluña, donde los hombres representan el 68 %. Así, se puede inferir que el **techo de cristal** en Barcelona es inferior que en el conjunto de Cataluña, posiblemente debido al importante peso de la Administración pública, un espacio donde mujeres y hombres tienen más equidad a la hora de promocionarse.

Si nos fijamos en la segregación horizontal en los **espacios de participación política y social** en la ciudad, vemos que las tareas más feminizadas son las de secretaría, redacción de documentos y toma/gestión de actos, y las de diseño de material gráfico, a las que les siguen las tareas de difusión y comunicación externa. En cambio, entre las tareas más masculinizadas, encontramos las de decisión y dirección, las de organización y coordinación de equipos y las de comunicación interna. Con respecto a la **capacidad de conciliación**, el 41,6 % de las mujeres o personas no binarias señala que se encuentran con dificultades para conciliar la participación social con su cotidianidad, mientras que las personas de género masculino solo expresan dificultades en el 19 % de los casos. Este es un claro ejemplo

³⁸ Los datos de este apartado se han extraído del informe “El género en cifras”, del 2019, y también se han incorporado algunos datos más actualizados que han sido facilitados por la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona.

³⁹ Estos datos han sido extraídos de la última Encuesta de violencia machista, que se hizo en el año 2016.



👁️ del fenómeno de **suelo pegajoso**, que hace referencia a las circunstancias originadas por las responsabilidades y las cargas familiares, que imponen a las mujeres una “adhesividad” a las responsabilidades y las cargas afectivas y emocionales que, en el ámbito doméstico, acaban recayendo sobre ellas, atrapándolas y dificultando, ralentizando o impidiendo su salida y su realización personal lejos del ámbito familiar.

Otro dato relevante que aporta el informe es el de la **brecha salarial de género** de la población barcelonesa, que, según los últimos datos disponibles (2018), se sitúa en el **21,2 %**; en la práctica, se traduce en una **diferencia de salario anual de más de 7.000 euros**, ya que el salario medio de las mujeres residentes en la ciudad es de 27.203 euros, mientras que el de los hombres es de 34.534 euros. Si nos fijamos en las personas que trabajan en Barcelona que no son residentes en la ciudad, el salario medio anual de los hombres es prácticamente el mismo, mientras que el de las mujeres desciende a 25.790 euros, de modo que aumenta la diferencia en casi **9.000 euros anuales**.

Con respecto al ámbito de los **trabajos domésticos y los cuidados**, se trata de tareas llevadas a cabo por mujeres mayoritariamente, tanto en el marco del hogar como en el de la red comunitaria, de forma gratuita o remunerada. Con respecto al trabajo de cuidados remunerado, los últimos datos de que se dispone señalan que el **90 % de estos trabajos los hacen mujeres**, el **53,5 %**

de las cuales se encuentra **en situación administrativa irregular** por su condición de migradas, una situación que hace que no dispongan de un contrato de trabajo y que estén en clara desventaja para negociar sus condiciones laborales y denunciar posibles situaciones de abuso. Al mismo tiempo, la mayoría de ellas no cotiza y, de las que sí lo hacen, en un porcentaje elevado son ellas mismas las que se pagan la cotización; así pues, según esta estimación, solo el **8,1 %** cotiza de acuerdo con la normativa legal.

Si analizamos la feminización de la pobreza, un dato relevante es el **riesgo de pobreza en supuesto de autonomía**, que mide el porcentaje de la población adulta (no estudiante) que se encontraría en riesgo de pobreza si tuviese que vivir de manera individual solo con los ingresos propios; las últimas cifras disponibles muestran que un **44 %** de las barcelonesas se encontrarían en situación de pobreza, con respecto al 27,9 % de los hombres.

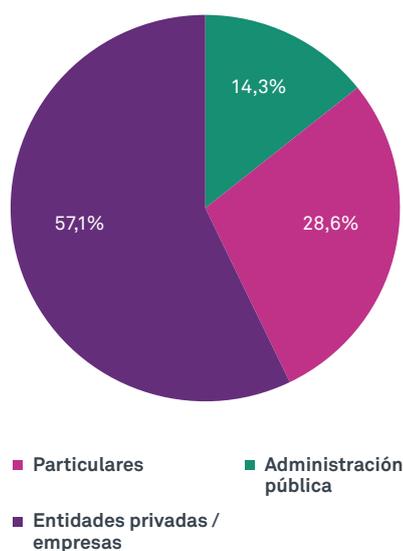
Finalmente, un dato relevante con respecto al reconocimiento de las mujeres en la ciudad son los **nombres de las calles**; en el año 2016, solo un **8 % tenían nombre de mujer**, una cifra que contrasta con el 42 % dedicado a hombres (el 50 % restante estaba dedicado a entidades o a hechos). En los últimos años, se ha hecho un esfuerzo por equilibrar esta evidente desigualdad y, en el periodo 2016-2019, se han incorporado 31 calles que reconocen la figura de mujeres y 15, la de hombres.



4.6.9. Ideología

Durante el 2020, se han registrado 7 casos de discriminación motivados por la ideología, la mayoría de ellos cometidos por **entidades privadas y empresas (57,1 %)** y personas particulares (28,6 %), tal como muestra el gráfico 23. Si nos fijamos en los ámbitos donde han tenido lugar estas discriminaciones, vemos que hay un predominio del **ámbito privado** frente al público (tabla 19).⁴⁰

Gráfico 23. Quién discrimina por motivos ideológicos



77

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

Tabla 19. Dónde se discrimina por motivos ideológicos⁴¹

	2020	
	n.º	%
Públicos	2	28,6%
Calles, parques, playas, plazas	2	28,6%
Instalaciones públicas	0	0%
Privados	5	71,4%
Instalaciones privadas de acceso público	3	42,9%
Restaurantes y bares	1	
Comercios	1	
Estaciones de transporte	1	
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	2	28,6%
Casas, pisos y viviendas	2	
Otros	0	0%
Total	7	100%

⁴⁰ El bajo número de casos recogidos en el eje de ideología hace difícil analizar con profundidad algunas de las tendencias que muestran los gráficos.

⁴¹ La tabla 19 no recoge la comparativa con el 2019 porque en el informe del año pasado no se recogieron casos suficientes como para poder hacer el análisis de los datos.



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Ideología



Unos vecinos del distrito de Sant Martí sufren dos ataques al balcón de su vivienda, donde tienen colgada una bandera y símbolos vinculados con la liberación de los presos políticos, por parte de personas desconocidas que se encontraban en la calle y que les lanzaron piedras y botellas de vidrio. Las personas afectadas denuncian los hechos a la Guardia Urbana y a los Mossos d'Esquadra, que iniciaron una investigación policial como posible delito de odio y también lo reportaron a la **Oficina por la No Discriminación**.

4.6.10. Edad

Durante el 2020, la OND y la Mesa de Entidades SAVD no ha registrado situaciones de discriminación causadas por **edadismo**. Igual que pasa con otros ejes de discriminación, este hecho responde más a dificultades en la recogida de datos y en la denuncia de los casos que al hecho de que las discriminaciones hacia **personas mayores y personas jóvenes** no existan. La edad es un eje de discriminación que tanto puede actuar solo como interseccionando con los otros ejes de opresión, especialmente evidentes durante la situación de pandemia, como el género, la clase o el origen.

Desde el **Consejo de Juventud de Barcelona (CJB)** denuncian que durante el 2020 las personas jóvenes han sufrido una **estigmatización** por parte de los medios de comunicación y de la Administración de una manera constante e injustificada. Así lo muestra el “**Estudio del tratamiento mediático de los jóvenes en la prensa digital catalana**”,⁴² elaborado conjuntamente por el GRUP DE PERIODISTES RAMÓN BARNILS, el Consejo Nacional de la Juventud de Cataluña y el CJB, que señala que el **44 % de las noticias** en torno a las personas jóvenes presenta un **tono negativo**.

Con el objetivo de explorar las raíces y las manifestaciones de estas discriminaciones durante el 2020, el CJB puso en marcha una investigación exploratoria para conocer la **percepción de las entidades juveniles** de la ciudad con respecto a las discriminaciones hacia las personas jóvenes y cómo opera el eje de edad en estas situaciones, y también para identificar el conocimiento que tiene la juventud de los **mecanismos y recursos** para denunciar las discriminaciones.

⁴² www.media.cat/2020/11/19/estudi-del-tractament-mediatic-dels-joves-en-la-premsa-digital-catalana/ (en catalán).



Las discriminaciones hacia personas jóvenes en la ciudad

El estudio “¿Cómo viven las jóvenes asociadas las discriminaciones en Barcelona?”⁴³ recoge las conclusiones de las entidades juveniles entrevistadas, entre las que hay consenso sobre el hecho de que en Barcelona las personas jóvenes sufren unas discriminaciones marcadas por dos factores principales: por una parte, el **adultocentrismo** que impera en nuestra sociedad y que afecta a ámbitos diversos de la vida, como las estructuras de poder, la participación política y cultural, el uso del espacio público y los ámbitos del empleo y de la vivienda. Por la otra, destaca la **interseccionalidad** de estas discriminaciones, ya que se considera que la edad opera como elemento catalizador de la violencia y hace que las personas jóvenes sean sujetos más vulnerables; los ejes más relevantes en el análisis interseccional de las discriminaciones hacia personas jóvenes son el del origen étnico/nacional, el género, la clase, la orientación sexual y la identidad y expresión de género, según apuntan las participantes.

Con respecto al conocimiento de los mecanismos y los recursos disponibles en Barcelona para denunciar las situaciones de discriminación, el informe apunta que solo el **20,8 %** de las personas entrevistadas **conocen la Oficina por la No Discriminación** de Barcelona, un hecho que podría explicar una de las causas de la infradenuncia de este tipo de discriminaciones; otra sería la falta de confianza y de credibilidad de las instituciones. En general, el informe transmite la sensación generalizada de las personas entrevistadas de que los recursos disponibles en Barcelona para atender situaciones de discriminación **no son específicos para abordar el eje de edad**, y, cuando se les ha preguntado directamente a qué recurso se dirigirían en caso de discriminación, la mayoría han mencionado los espacios de militancia y entidades próximas.

⁴³ Para más información, consúltese: www.cjb.cat/blog/2021/05/nou-informe-com-viuen-les-joves-associades-les-discriminacions-a-barcelona/



4.7. Derechos vulnerados

En este apartado se pretende mostrar qué afectaciones tienen las discriminaciones con respecto a la **vulneración de derechos humanos**. En la tabla 20 se recogen los derechos vulnerados en cada situación de discriminación, y en el gráfico 24 se hace una comparación con los datos recogidos en el 2019. Tal como muestran los resultados, siguen predominando las afectaciones sobre la **integridad moral**, como ya pasaba los años anteriores, con 164 vulneraciones, el **26,5 %** del total. Este año, las vulneraciones a la **integridad física** siguen siendo el segundo derecho más vulnerado, con **57** situaciones reportadas, seguidas por el derecho a la **prestación de servicios**, con **56** casos, y el derecho a la **vivienda**, con **55**. Estos dos últimos derechos han sufrido una subida con respecto al 2019, tal como muestra el gráfico 24, muy vinculada a la situación de pandemia vivida durante el 2020.

A pesar de todo, los datos más relevantes en este apartado siguen siendo las vulneraciones a la integridad física, que, aunque en el informe del 2020 bajan de 71 a **57**, son especialmente graves por su naturaleza, ya que implican discriminaciones que se han expresado en forma de **agresiones físicas**. En el gráfico 25 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, igual que en el 2019, es **el LGTBI**, con **27** agresiones reportadas, y siguen las agresiones motivadas por **el racismo y la xenofobia**, que suman **19**. Durante el 2020, también se han registrado agresiones por motivos de **salud, religión y género**, con 3 agresiones cada una, y 2 agresiones más por **aporofobia e ideología**.

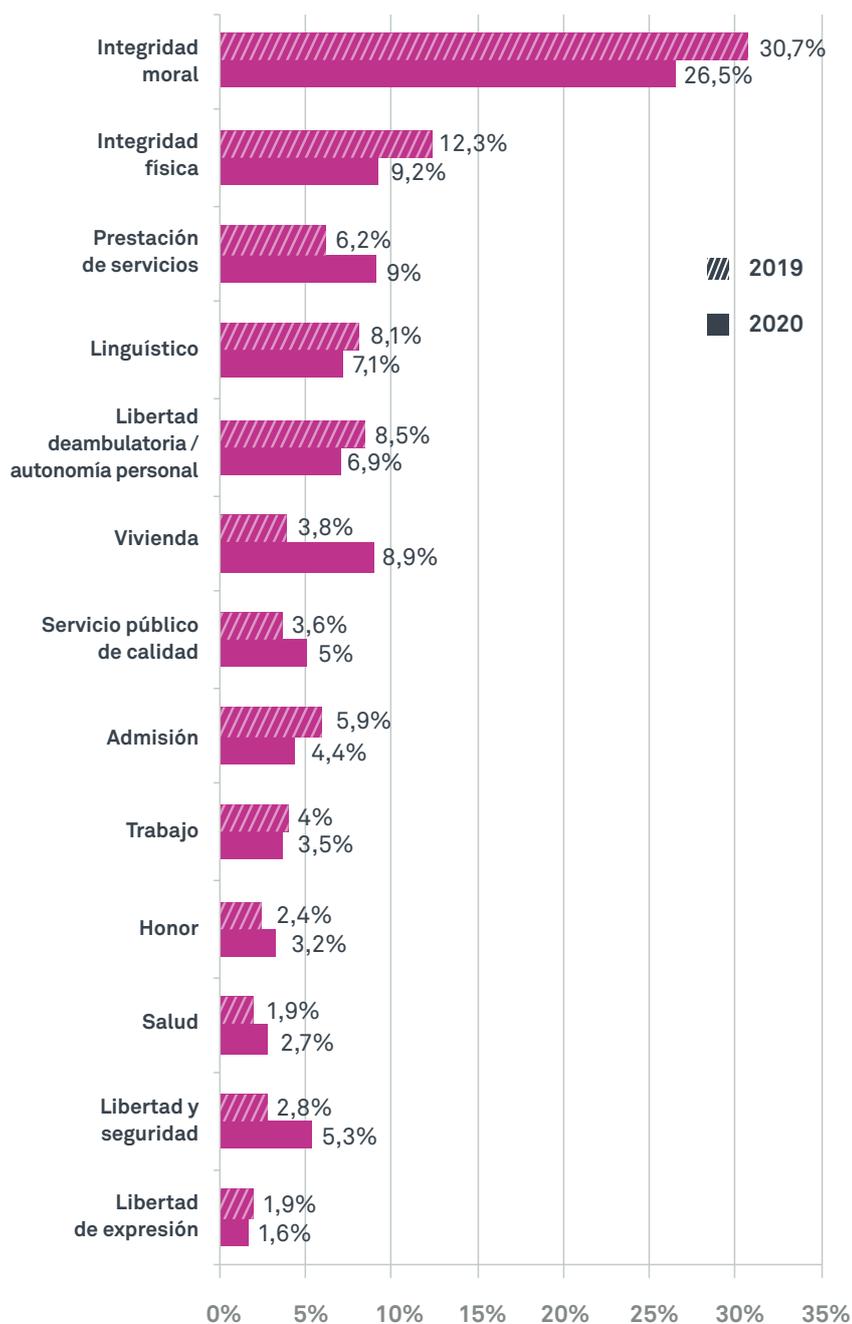
Tabla 20. **Discriminación y derechos vulnerados**

Derecho vulnerado	n.º	%
Integridad moral	164	26,4%
Integridad física	57	9,2%
Prestación de servicios	56	9%
Vivienda	55	8,8%
Lingüístico	44	7,1%
Libertad ambulatoria / autonomía personal	43	6,9%
Libertad y seguridad	33	5,3%
Servicio público de calidad	31	5%
Admisión	27	4,3%
Trabajo	22	3,5%
Honor	20	3,2%
Salud	17	2,7%
Libertad de expresión	10	1,6%
Información	9	1,4%
Intimidad	9	1,4%
Educación/formación	8	1,3%
Ocio	6	1%
Protección de datos	3	0,5%
Reproducción	3	0,5%
Otros derechos	5	0,8%
Total	622 ⁴⁴	100

⁴⁴ En este caso, el valor total no corresponde al total de situaciones reportadas (436) porque hay casos en los que existe más de un derecho vulnerado.



Gráfico 24. Discriminación y derechos vulnerados, 2019 - 2020 ⁴⁵



⁴⁵ El gráfico 24 muestra la comparativa de los principales derechos vulnerados por las situaciones de discriminación entre los años 2019 y 2020, no todos los derechos vulnerados de estos dos años.



Gráfico 25. Por qué motivos se vulnera el derecho a la integridad física

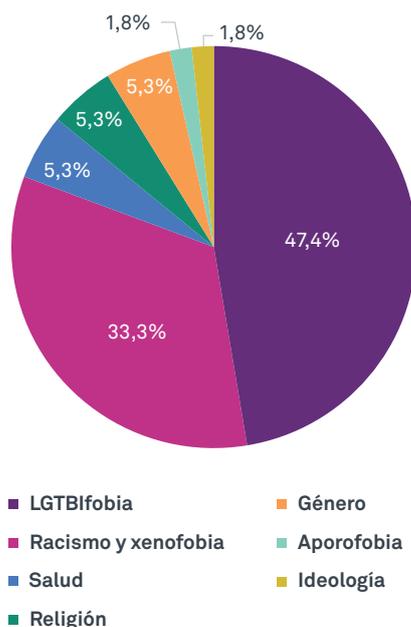
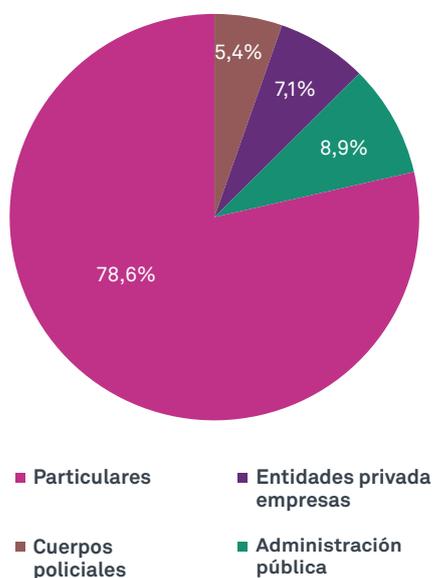


Gráfico 26. Quién vulnera el derecho a la integridad física

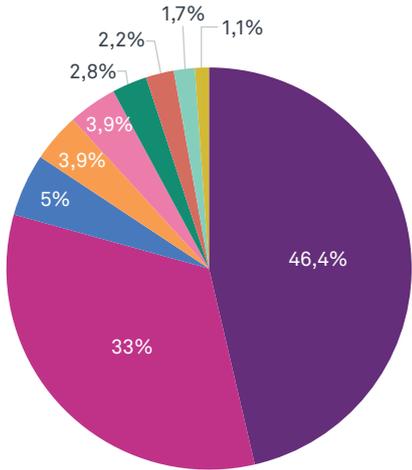


Si cruzamos los datos de los casos de vulneraciones de integridad física con el agente de discriminación (gráfico 26), se constata que **la mayoría de las agresiones siguen proviniendo de personas particulares**, ya que se dan en el **79 %** de los casos (en las situaciones registradas durante el 2019 el porcentaje era del 60 %).

Los gráficos 27 a 31 muestran por qué motivos se vulneran el resto de los derechos con más afectación durante el 2020. En este sentido, vemos que el racismo y la xenofobia son la principal motivación en la vulneración de los derechos a la **prestación de servicios**, con el 31 % de los casos, seguidos por los ejes de lengua (27 %) y discapacidad (14 %), que también son la principal motivación en el caso de las vulneraciones del derecho a la **libertad deambulatoria y la autonomía personal** (52 %). La LGTBfobia se sitúa como principal motivación en las vulneraciones de la **integridad moral**, con el 46 % de las situaciones registradas, y en el ámbito del derecho a la **vivienda** observamos que predominan la aporofobia (35,7 %), el racismo y la xenofobia (25 %), y también la discapacidad (23 %). Las vulneraciones de **derechos lingüísticos** están condicionadas principalmente por el eje de lengua (84 %) y también por la ideología (10 %).

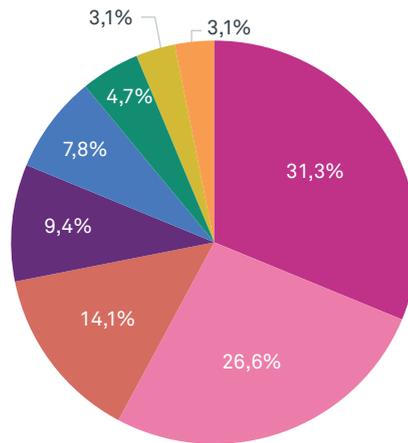


Gráfico 27. Por qué motivos se vulnera el derecho a la integridad moral



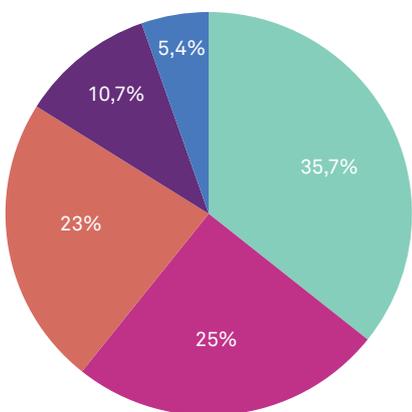
- LGTBIfobia
- Racismo y xenofobia
- Salud
- Género
- Lengua
- Religión
- Discapacidad
- Aporofobia
- Ideología

Gráfico 28. Por qué motivos se vulnera el derecho a la prestación de servicios



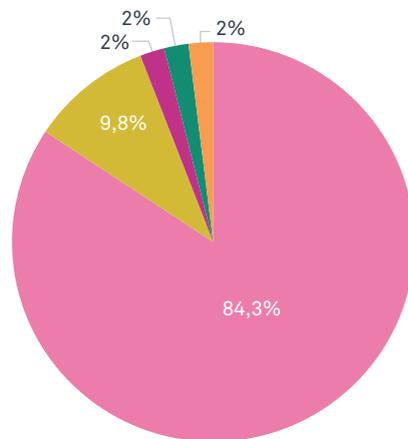
- Racismo y xenofobia
- Lengua
- Discapacidad
- LGTBIfobia
- Salud
- Religión
- Ideología
- Género

Gráfico 29. Por qué motivos se vulnera el derecho a la vivienda



- Aporofobia
- Racismo y xenofobia
- Discapacidad
- LGTBIfobia
- Salud

Gráfico 30. Por qué motivos se vulnera el derecho lingüístico



- Lengua
- Ideología
- Racismo y xenofobia
- Religión
- Género



Gráfico 31. Por qué motivos se vulnera el derecho a la libertad deambulatoria / autonomía personal

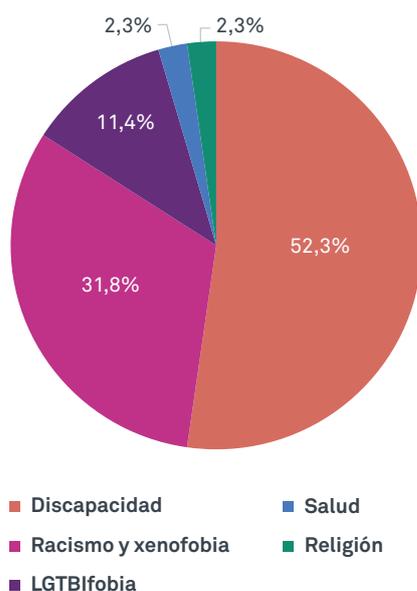


Tabla 21. Tipo de discriminación directa

Acción discriminatoria	n.º	%
Trato diferenciado	216	52,3%
Agresiones verbales	103	24,9%
Agresiones físicas	57	13,8%
Discurso discriminatorio y de odio	23	5,6%
Vandalismo	5	1,2%
No consta	9	2,2%
Total	413	100%

4.8. Tipo de discriminación

La gran mayoría de los casos recogidos han sido **discriminaciones directas**, es decir, situaciones en las que se ha tratado a una persona o a un colectivo de una manera menos favorable que a otra en una situación análoga por alguno de los motivos protegidos.

Los datos de la tabla 21 muestran que en la mayoría de las situaciones la discriminación directa se ha expresado mediante un **trato diferenciado**, hecho que representa el **52,3 %** del total de casos recogidos durante el 2020. En el **38,7 %** de los casos se ha producido algún tipo de **agresión, verbal** (24,9 %) o **física** (13,8 %). Aunque en un porcentaje más bajo, también se han recogido situaciones discriminatorias que se han manifestado a través del **discurso de odio**, en el **5,6 %** de los casos, y de actos de **vandalismo**, en el **1,2 %**.

De los casos en los que se han reportado discriminaciones **indirectas**, en los que disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutras sitúan a un grupo determinado de personas en desventaja con respecto a otros grupos, la mayoría hacen referencia a **políticas públicas** y a **leyes**.

Un claro ejemplo de discriminación indirecta que se ha producido durante el 2020, vinculada directamente con las restricciones y las sanciones impuestas a raíz de la pandemia, son las sanciones administrativas por parte de cuerpos policiales hacia personas en situación de sinhogarismo, en aplicación de la normativa de control horario nocturno por la COVID-19. Durante el 2020, desde la **Fundación Arrels** se han reprimido **18** situaciones discriminatorias de este tipo.

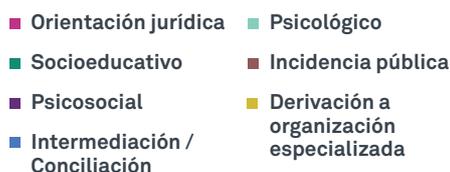
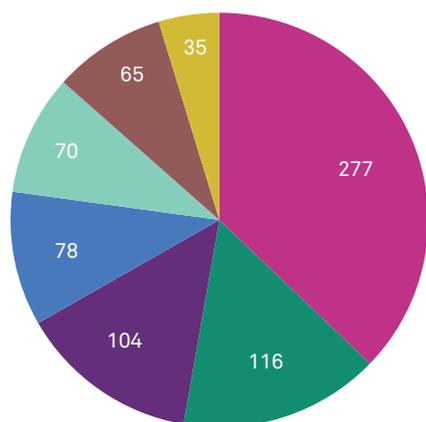


4.9. Actuaciones y resultados

En este apartado se visualizan las actuaciones que han llevado a cabo el Ayuntamiento y las entidades sociales que atienden casos de discriminación en Barcelona, ante las 436 situaciones reportadas durante el 2020. El gráfico 32 muestra las acciones que se enmarcan en el ámbito de **apoyo y acompañamiento** a las personas afectadas, y se puede ver que la orientación jurídica, el apoyo socioeducativo y la atención psicosocial han sido las principales actuaciones.

El gráfico 33 y la tabla 22 muestran la comparativa con las actuaciones y las respuestas que se dieron en el 2019, y se observan algunos cambios importantes: en primer lugar, aumentan las orientaciones **jurídicas** más de 10 puntos porcentuales (del 27 % al 39 %) y la atención **psicológica**, del 4 % al 10 %. Por el contrario, se produce un descenso en las atenciones **psicosociales**, que pasan del 23 % en el 2019 al 15 % en el 2020, y también en las **derivaciones a organizaciones y servicios especializados**⁴⁶ que se han dado en 35 casos durante este año, a diferencia del 2019, año en que sumaban 94. Esta tendencia viene claramente marcada por la situación de pandemia, que ha imposibilitado, durante el confinamiento más duro, y dificultado, en general, las derivaciones tal como se habían producido en años anteriores. En muchos casos, se han seguido haciendo coordinaciones y contactos con servicios y entidades especializadas, pero en la mayoría de los casos no se han llegado a hacer realidad, ante las dificultades añadidas por las restricciones de presencialidad.

Gráfico 32. Apoyo y acompañamiento (en n.º de casos)



85

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

⁴⁶ Las derivaciones recogidas en este puntos se han hecho a las siguientes organizaciones, servicios u 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 Greuges de Barcelona (SGB); centros de servicios sociales municipales y otros servicios municipales; Servicio de convivencia, diversidad y derechos civiles de la Diputación de Barcelona; Área para la Igualdad de Trato y No discriminación de Personas LGTBI, de la Generalitat de Catalunya; cuerpo de los Mossos d'Esquadra; Sindicatura de Greuges de Cataluña; Defensor del Pueblo, y empresas y entidades especializadas.



Tabla 22. Respuesta y actuaciones de la OND y la Mesa de Entidades ante las discriminaciones, 2019-2020

	2019		2020	
	n.º	%	n.º	%
Apoyo y acompañamiento				
Orientación jurídica	217	27%	277	37,2%
Socioeducativo	105	13,1%	116	15,6%
Psicosocial	184	22,9%	104	14%
Intermediación/conciliación	72	9%	78	10,5%
Psicológico	31	3,9%	70	9,4%
Incidencia pública	77	9,6%	65	8,7%
Derivación a organización especializada	94	11,7%	35	4,7%
Mediación	23	2,9%	0	0%
Total	803	100%	745	100%
Denuncia				
Penal	44	72,1%	59	46,8%
Administrativa	17	27,9%	67	53,2%
Total	61	100%	126	100%

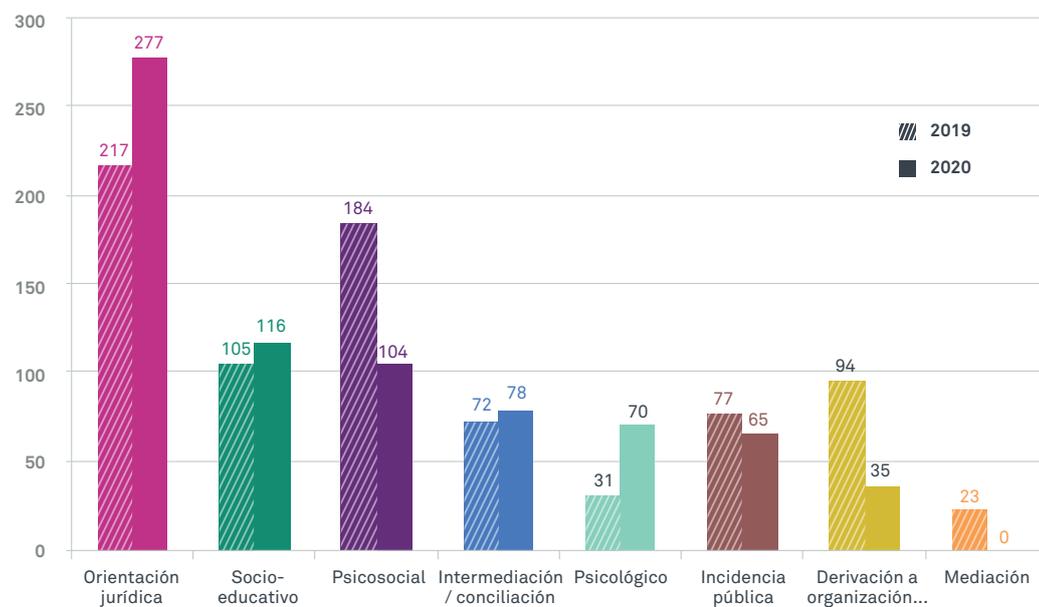
Finalmente, durante el 2020 no se han producido **mediaciones**, principalmente debido a las restricciones de movilidad y a la dificultad en hacer este tipo de atenciones virtualmente (para más información, véase el apartado 4.1, “Impactos de la pandemia en las discriminaciones”).

De los 436 casos de discriminación reportados, 126 han acabado en **denuncia**, el **28,9 %** del total, prácticamente el doble que en el 2019, año en que lo hicieron el 15 % de las situaciones registradas. De todas las denuncias, el 53,2 % han sido administrativas y el 46,8 %, penales. Si nos fijamos en la comparativa con el año 2019 que muestra el gráfico 34, observamos que se ha producido un incremento muy importante de las denuncias **administrativas**, en parte debido al aumento de las actuaciones de aperturas de expedientes administrativos municipales, que pasan de 17 a **67** casos y se sitúan por encima de las **penales**, que también aumentan, pasan de 44 a **59** en el 2020

Finalmente, observamos cuáles han sido los principales **resultados** ante las actuaciones que han llevado a cabo el Ayuntamiento y las entidades sociales que atienden casos de discriminación en Barcelona. Tal como muestra la tabla 23, un **25 %** de los casos sigue **pendiente de resolución**, y se debe, en gran parte, al hecho de que los procesos de resolución de algunas situaciones de discriminación son lentos, y es difícil que se pueda tener una solución definitiva en el marco temporal de este informe anual.



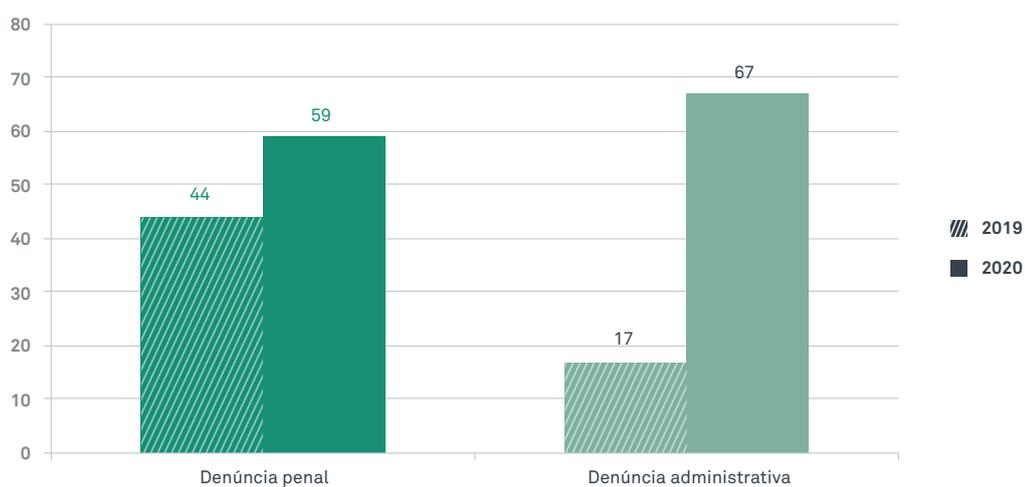
Gráfico 33. Apoyo y acompañamiento, 2019-2020 (en n.º de casos)



87

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

Gráfico 34. Denuncias, 2019-2020 (en n.º de casos)





Por otra parte, también es destacable señalar los **59** casos en los que la situación de discriminación **no se ha podido solucionar** (13,5 %) y los **52** en los que se ha solucionado, pero se considera que el resultado **no ha sido reparador** para la víctima (12 %); esta categoría se refiere no solo al hecho de que la víctima no se siente lo suficientemente reparada sino a todas las acciones en las que la solución dada no comportó un acto devolutivo de reparación y reconocimiento de los hechos por parte del agresor, aunque el caso sí que se solucionó.

En este sentido, uno de los retos importantes para la OND y para las entidades que pertenecen a la Mesa SAVD será la mejora en la capacidad de respuesta a todas aquellas personas atendidas que sufren una discriminación sentida más profunda y de mayor complejidad para trabajar que se pueda resolver a partir del marco normativo pertinente. Un reto añadido, también sería diseñar una mejor diversificación de actuaciones en diferentes materias para intentar llegar a aquellos aspectos de la persona que puedan complementar su vivencia de resarcimiento del hecho discriminador producido. Sabemos que la nueva Ley 19/20 permite la posibilidad de desplegar diferentes programas que ayuden a la gestión alternativa de conflictos y favorecer las soluciones alternativas a las sanciones, hechos que también pueden ayudar a la mejora de esta percepción de la persona afectada por una situación de discriminación.

Tabla 23. Resultados de las actuaciones en el 2020 ⁴⁷

Resultados de las actuaciones	n.º	%
Aún pendiente de resolución	108	24,8
No se ha solucionado	59	13,5
Se solucionó sin reparación del daño	52	11,9
Se solucionó con reparación del daño	28	6,4
Cese de situación de discriminación	26	6
Sanción	5	1,1
Modificación de ley / política pública /criterio	3	0,7
Acuerdo entre las partes	1	0,2

⁴⁷ En esta tabla se muestran los resultados más significativos; no incluye todos los casos registrados.



4.10. Percepción y vivencia de las discriminaciones en los barrios

Finalmente, en **28** situaciones el resultado sí que se considera que el resultado **ha sido reparador**. A continuación, nos fijamos en algunos ejemplos concretos de este 2020:

- Ante una situación discriminatoria de **antigitanismo** que se produjo en un local de un centro comercial, desde la OND se contactó con los responsables y se consiguió resolverlo con dos cartas de disculpas de la gerencia de la cadena de restaurantes donde habían ocurrido los hechos, y con el compromiso por parte del espacio comercial de recibir sesiones formativas sobre discriminaciones.
- Con respecto a las discriminaciones vinculadas a la negativa de **aseguradoras** de cubrir a personas **seropositivas**, se presentaron varias cartas a estas empresas pidiendo la aplicación de la nueva normativa legal, que prohíbe esta práctica; en el caso concreto de una, la situación se resolvió con un escrito de respuesta en el que se pedía **disculpas** y se aseguraba que se adaptarían a la **legalidad vigente**.
- Otra situación, en este caso en lo referente a una agresión verbal y física motivada por **LGTBifobia**, se consiguió resolver con reparación de daño mediante la **mediación** de la OND, la Dirección de Servicios de Prevención de Distrito del Ayuntamiento de Barcelona y la Guardia Urbana.

Tal como comentábamos al inicio del apartado 4, la Encuesta de relaciones vecinales y convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (**ECAMB**) del 2020 ha ampliado la recogida de datos con respecto a las percepciones de las discriminaciones en los barrios. A continuación, se muestran los principales resultados.

Si nos fijamos en las **cifras globales**, la encuesta muestra tres datos relevantes: en primer lugar, la encuesta pregunta a las personas entrevistadas si consideran que en su barrio hay personas (o grupos de personas) que son discriminadas o menospreciadas por el resto de los vecinos y vecinas (gráfico 35); ante esta pregunta, hasta el **15,6 % de la población barcelonesa ha respondido que en su barrio hay personas que son discriminadas**.

También se les pregunta por su experiencia personal propia, si en el último año recuerdan haber sufrido algún episodio de discriminación o haber sido víctimas de rechazo en su barrio. A partir de esta pregunta, se calcula el **recuerdo espontáneo** de discriminación, que ha sido del **6,6 %**: el 4,2 % afirma que el año anterior esta situación le afectó en más de una ocasión, y el 2,4 % afirma que la experiencia se produjo una sola vez (gráfico 36).

Además del recuerdo espontáneo (que depende de la memoria en el contexto de una entrevista), este año se les ha preguntado si han sufrido una serie de situaciones personales concretas de discriminación, motivo por motivo. A partir de las respuestas, se calcula el **índice de discriminación en el barrio**, que recuenta el porcentaje de personas que, como mínimo, han sufrido uno de los motivos de discriminación durante el año anterior. Los resultados muestran que **el 16 % de las barcelonesas y los barceloneses han vivido una situación de discriminación en su barrio**. De media, cada persona discriminada lo



Gráfico 35. ¿Hay personas discriminadas en el barrio?

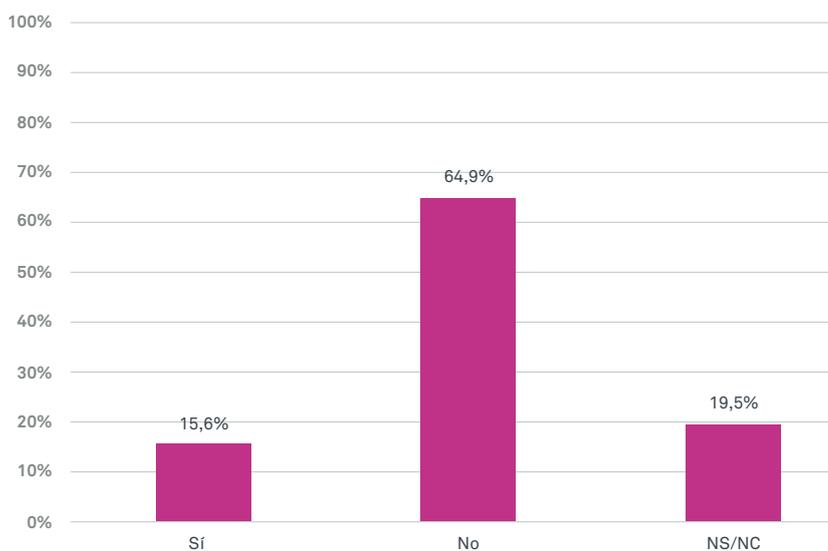
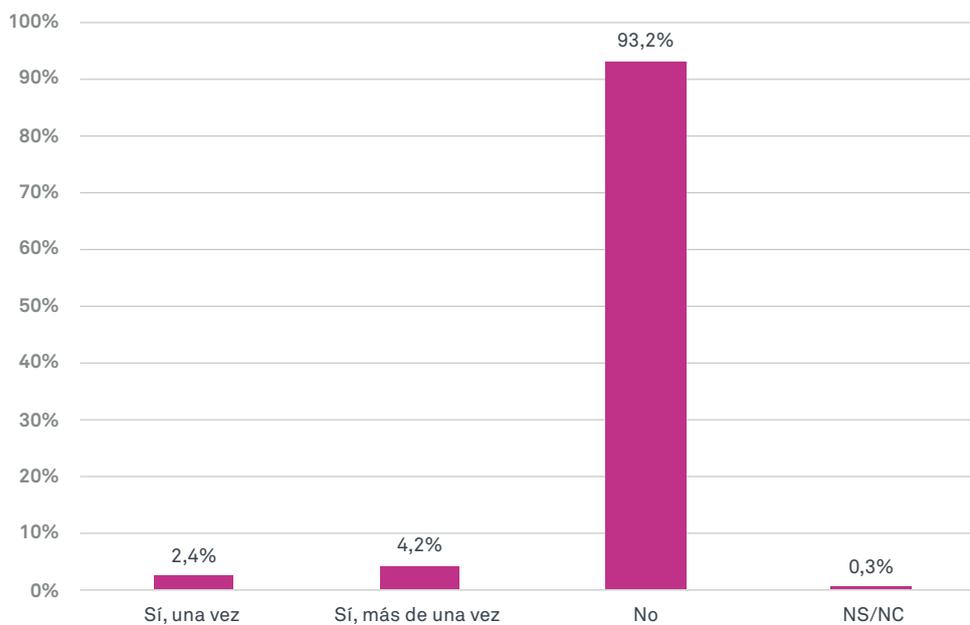


Gráfico 36. Recuerdo espontáneo de discriminación



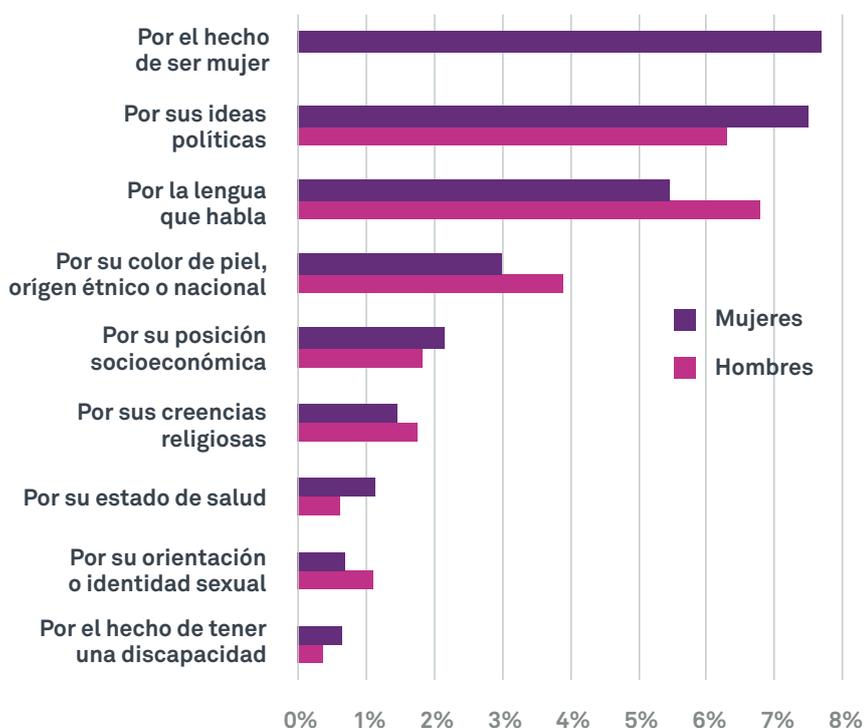


ha sido por **1,7 motivos**, lo que significa que en muchos casos se es víctima de una situación de **multidiscriminación**.

Las discriminaciones causadas por el **género** y la **ideología**, que son menos

representativas entre las denuncias que han llegado a la OND y la Mesa de Entidades SAVD, en cambio, son las principales entre las personas encuestadas en la ECAMB, tal como muestra el gráfico 37.

Gráfico 37. **Motivos de discriminación según el género (ECAMB)**



91

Observatorio de las Discriminaciones
Informe 2020

Las personas identificadas con el **género femenino** han sido más discriminadas por motivos de ideología política y de estado de salud y, con menos diferencias entre géneros, por estatus socioeconómico y discapacidad. Las personas identificadas con el **género masculino** han recibido más discriminación por la lengua, por el origen o el color de piel, y por la orientación sexual, la identidad y la expresión de género, y, con menos diferencia con respecto a las mujeres, por las creencias religiosas. Si nos fijamos en los datos desagregados

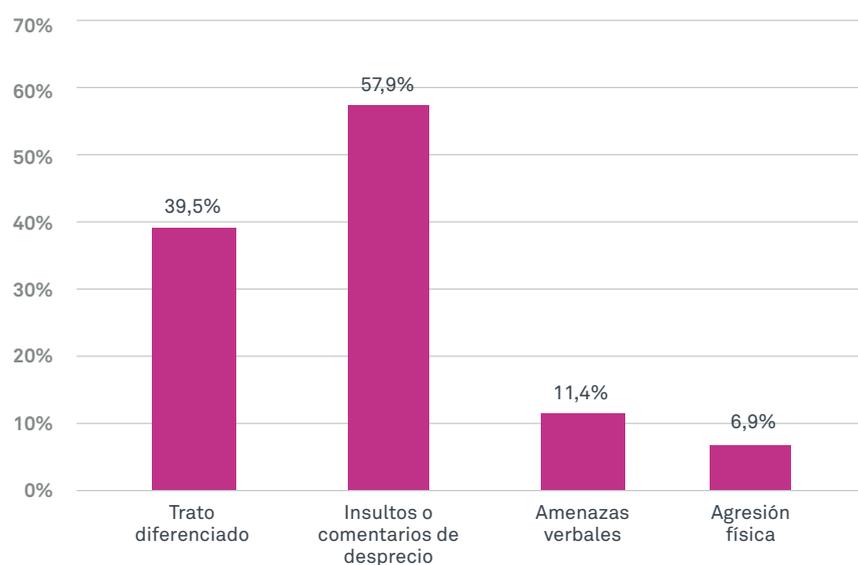
por **distritos** que aporta la ECAMB (tabla 24), observamos que en **Ciutat Vella** hay más prevalencia de las discriminaciones motivadas por el color de piel de la persona o su origen y por su religión, que en el resto de los distritos. Las discriminaciones de género, en cambio, han sido más mencionadas entre las vecinas del distrito de **Gràcia**.



Tabla 24. Motivos de discriminación por distritos (ECAMB)

	Por su color de piel, origen étnico o nacional	Por su orientación o identidad sexual	Por el hecho de ser mujer	Por sus ideas políticas	Por sus creencias religiosas	Por el hecho de tener una discapacidad	Por su estado de salud	Por la lengua que habla	Por su posición socioeconómica	Por otro motivo	Multidiscriminación (media de motivos)
Ciutat Vella	8,7	1	8,4	4,4	3,1	1,2	2,5	8,2	3,1	1	1,8
L'Eixample	3,4	2,1	8,8	7,2	1,3	0,2	0,7	6,5	2,4	0,9	1,9
Sants - Montjuïc	3,6	1	7,6	8,3	2,3	0,6	0,9	7,4	2,7	2,1	1,8
Les Corts	0,7	0	7,9	5,3	1,1	0,6	0,5	5	0,5	0,2	1,6
Sarrià - Sant Gervasi	2,6	0,5	6,7	7,7	1,8	0,2	0,3	7,5	1,2	1	1,7
Gràcia	1,8	1,3	12,1	8	1,2	0,9	1,8	6,6	2,2	0,7	1,6
Horta - Guinardó	1,7	1,2	6	6,6	1,1	0,2	0,6	4,2	1	2,2	1,8
Nou Barris	3,8	0,2	6,1	5,9	1,5	0,9	1,1	5,2	2,8	2	1,8
Sant Andreu	3,3	0,3	6,8	6,5	1,1	0	0,7	3,7	1,8	0,8	1,5
Sant Martí	4,1	0,2	7,4	7,5	1,6	0,6	0,6	6,3	1,8	1,1	1,7
Total Barcelona	3,4	0,9	7,7	6,9	1,6	0,5	0,9	6,1	2	1,3	1,7

Gráfico 38. Tipo de discriminación directa (ECAMB)





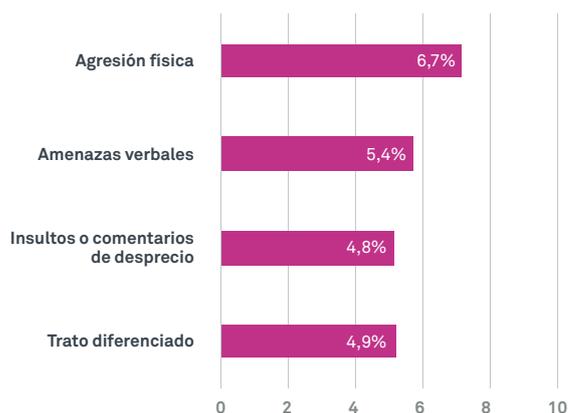
Con respecto al tipo concreto de discriminación directa que se ha dado en cada caso (gráfico 38), vemos que los comentarios verbales despectivos son la forma de discriminación más común, ya que el **57,9 %** de las personas discriminadas han recibido **insultos o comentarios de desprecio**, ante el **39,5 %**, que ha recibido un **trato diferenciado**, y son menos las que han sufrido **violencia física (6,9 %)**.

La ECAMB también se fija en la **afectación psicológica** producida por estas situaciones de discriminación (gráfico 39), que cifra en una valoración media de **5,04** en una escala de 0 a 10. Los episodios que implican alguna forma de violencia suponen más afectación psicológica, con casi 7 puntos las agresiones físicas y con 5,36 las amenazas verbales. El trato diferenciado y los insultos o comentarios tienen un impacto emocional menor, pero que está cerca de los 5 puntos por término medio.

Si nos fijamos en el **género** de las personas afectadas por situaciones de discriminación, los datos recogidos en el gráfico 40 muestran **que las mujeres han sido más discriminadas que los hombres**: el **17,9 %** de las mujeres aseguran haber vivido al menos una situación de discriminación, mientras que entre los hombres este porcentaje es del **13,7 %**.

Con respecto a los resultados de **quién** estaría ejerciendo las discriminaciones, la ECAMB muestra que en el **90,4 %** de los casos el agente discriminador ha sido una **persona particular**, mientras que las situaciones de discriminación originadas por los cuerpos policiales o el personal de la Administración son muy menores, tal como muestra el gráfico 41.

Gráfico 39. Afectación psicológica según el tipo de discriminación (ECAMB)

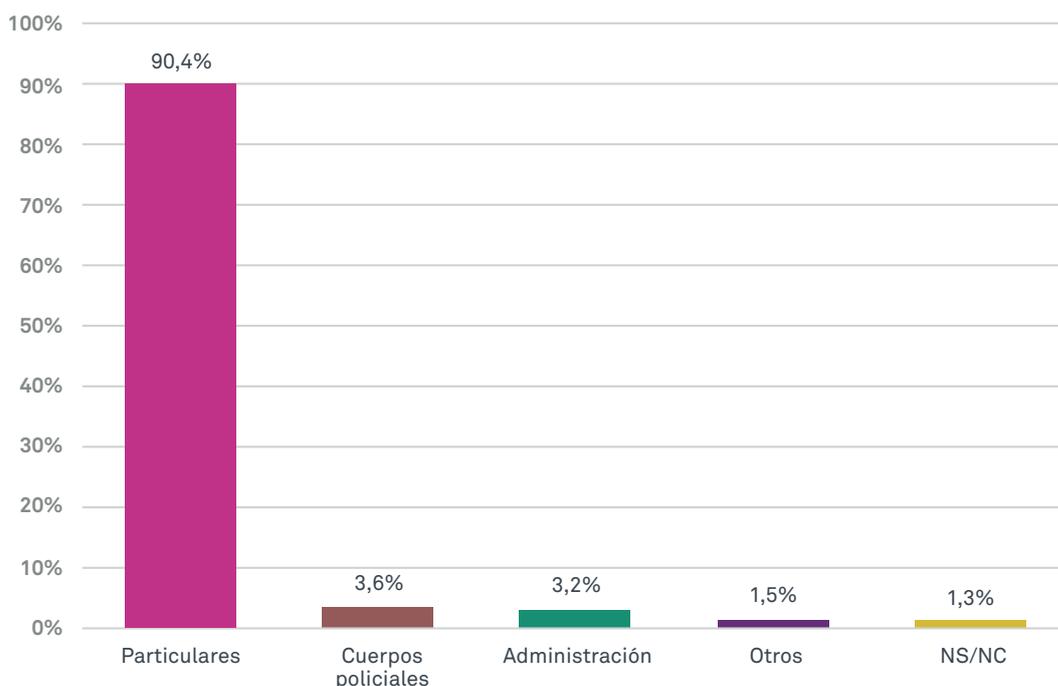


93

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

Gráfico 40. Índice de discriminación



Gráfico 41. Quién discrimina (ECAMB) ⁴⁸

La tabla 25 muestra que, en las discriminaciones cometidas por particulares, en la mayoría de los casos (49,4 %) se trata de una **persona que vive en el mismo barrio**, el 13,4 % corresponde a un/a comerciante o persona que trabaja en la zona, y en el 11,4 % de los casos se trata de un vecino o vecina del propio edificio.

Con respecto a las discriminaciones cometidas por las administraciones públicas, tal como pasaba con los datos recogidos por la OND y la Mesa SAVD, predominan las llevadas a cabo por la **Administración local**. Finalmente, entre las discriminaciones cometidas por las fuerzas de seguridad los datos de la encuesta sitúan a la **policía autonómica** en primer lugar, seguida de la local y la estatal.

⁴⁸ La ECAMB incluye la seguridad privada en la categoría de cuerpos de seguridad.

Tabla 25. Agentes discriminadores (ECAMB)

Agente discriminador	Porcentaje
Particulares	90,4%
Vecino/vecina del barrio	49,4%
Comerciante, trabajador/a del barrio	13,4%
Vecino/vecina de la escalera o edificio	11,4%
Miembros de su familia	2%
Cuerpos de seguridad	3,6%
Mossos d'Esquadra	43,6%
Policía local, Guardia Urbana	23,3%
Policía nacional, Guardia Civil	21,1%
Seguridad privada	4,1%
Administración pública	3,2%
Su ayuntamiento, distrito	43,2%
El Estado	24%
La Generalitat	16,8%
La Diputación, el AMB, el Consejo	5,3%



La ECAMB también proporciona una visión de cuáles han sido los agentes discriminadores en cada distrito (tabla 26) y muestra, por ejemplo, un claro predominio de las discriminaciones cometidas por los **cuerpos de seguridad** en el distrito de **Ciutat Vella** y en **Sants-Montjuïc**.

Si nos fijamos en los datos de distritos que aporta el mapa 2, la encuesta recoge la percepción de las vecinas y los vecinos sobre la existencia de **personas discriminadas en su barrio**, sobre el propio recuerdo espontáneo de haber sufrido

de una discriminación durante el 2020, y el **índice de discriminación**, que muestran que **Ciutat Vella** es el distrito con los porcentajes más altos en los tres indicadores, seguida por **L'Eixample** en el caso del recuerdo espontáneo de haber sufrido una discriminación; con respecto al índice de discriminación, la encuesta sitúa Ciutat Vella y **Gràcia** como los distritos con un índice más elevado, en torno al 20 %, seguidos de Sants-Montjuïc (18,3 %), Sant Martí (16,5 %), Sarrià-Sant Gervasi (15,8 %) y L'Eixample (15,6 %).

95

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

Tabla 26. Agentes discriminadores por distritos (ECAMB) ⁴⁹

	De una persona particular (vecino/a, familiar, persona del barrio, etc.)	De los cuerpos de seguridad (policía, vigilante de seguridad, etc.)	Por parte de la Administración (Ayuntamiento, sede de distrito, etc.)	Otros	No lo sabe	No lo quiere decir
Ciutat Vella	81,5	11,1	5	2,4	0	0
L'Eixample	99,1	0	0,9	0	0	0
Sants - Montjuïc	85,9	6,3	4,1	2,4	1,2	0
Les Corts *	91,6	0	6,4	0	2	0
Sarrià - Sant Gervasi	94	0	3,1	1,2	1,6	0
Gràcia	89,2	4,8	2,2	0	2,3	1,5
Horta - Guinardó	91	4,2	2,5	2,3	0	0
Nou Barris	87,4	4,6	4,5	3,5	0	0
Sant Andreu	89,8	1,5	5,1	1,6	2	0
Sant Martí	90,3	3,1	2,4	1,3	1,1	1,7
Total Barcelona	90,4	3,6	3,2	1,5	0,9	0,4

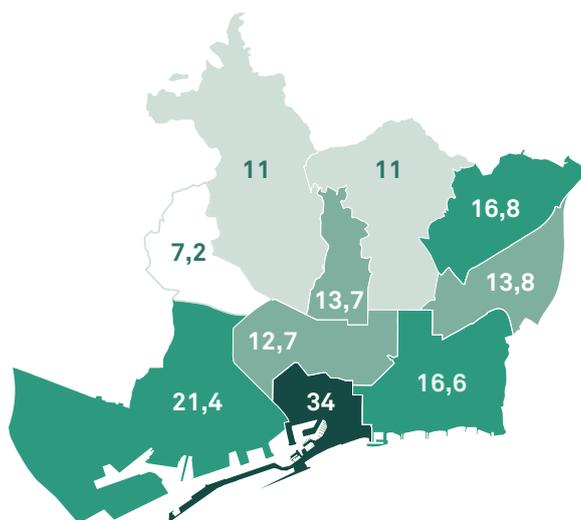
* Nota: Por la escasez de casos registrados, los datos deben tomarse con prudencia.

⁴⁹ La ECAMB incluye la seguridad privada en la categoría de cuerpos de seguridad.

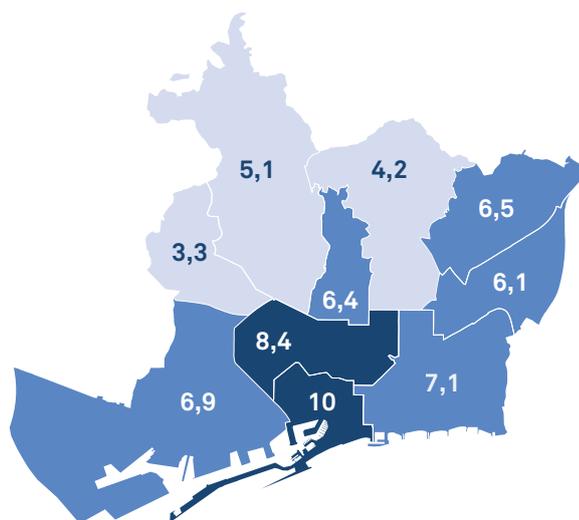


Mapa 2. Discriminaciones por distritos (ECAMB)

Relaciones de exclusión:
¿hay personas discriminadas en el barrio?



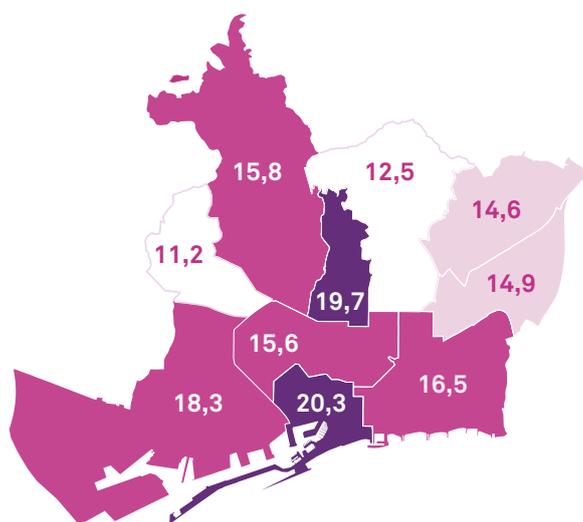
Recuerdo espontáneo de discriminación



96

Observatorio de las Discriminaciones
Informe 2020

Índice de discriminación en el barrio

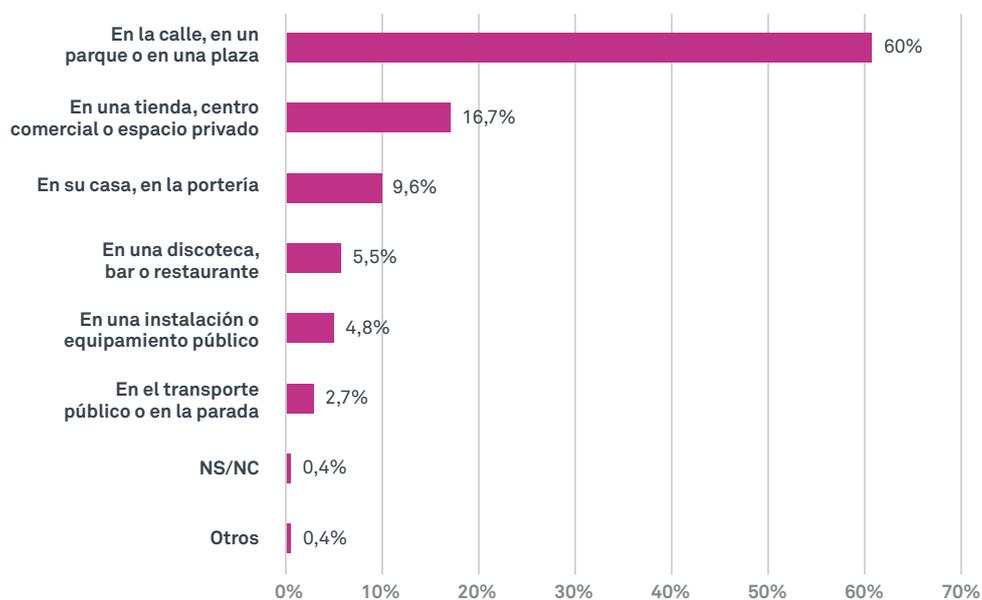


Las cifras que recoge la ECAMB muestran que el **93,2 %** de los casos de discriminación en el barrio han tenido lugar de forma presencial, mientras que el resto han sido de forma telefónica o en línea. Entre las discriminaciones presenciales, lo más frecuente, tal como mostraban los datos recogidos por la OND y la Mesa de Entidades, es que tengan lugar en **calles, plazas o parques**, que es donde se ha producido el **60 %** de las situaciones. En el **16,7 %** de los casos, la discriminación ha tenido lugar en una **tienda, centro comercial o espacio privado**. Las discriminaciones en espacios de ocio y restauración y en equipamientos y servicios públicos son menos frecuentes (gráfico 42).

Finalmente, si observamos más detalladamente dónde han tenido lugar las discriminaciones según el distrito (tabla 27), vemos que las discriminaciones en transportes públicos han sido especialmente relevantes en **Horta-Guinardó** y **Sant Martí**, mientras que las que han tenido lugar en una discoteca (se entiende que durante los meses previos a la pandemia) predominan en **Sarrià-Sant Gervasi** y en **Les Corts**. Con respecto a las discriminaciones vividas en **comercios**, son destacables las cifras reportadas en **Nou Barris**, mientras que **L'Eixample** encabeza el porcentaje de las que se han detectado en **viviendas y edificios**.



Gráfico 42. Dónde se discrimina (ECAMB)



97

Observatorio de las Discriminaciones
Informe 2020

Tabla 27. Dónde se discrimina por distritos s (ECAMB)

	En la calle, en un parque o en una plaza	En el transporte público o en la parada	En una instalación o equipamiento público	En una discoteca, bar o restaurante	En una tienda, centro comercial o espacio privado	En su casa, en su edificio	Otros	No lo sabe	No contesta
Ciutat Vella	65	1,3	3,9	7,9	16,9	4,9	0	0	0
L'Eixample	57,5	3,5	3,6	4,2	16,5	14,8	0	0	0
Sants - Montjuïc	65,7	1,4	3,9	6,5	11,5	11	0	0	0
Les Corts *	58,7	0	9,9	9	15,5	1,9	0	2,8	2,2
Sarrià - Sant Gervasi	54,3	1,7	5,4	12,6	13,8	10,4	1,7	0	0
Gràcia	64,1	3,7	5,2	6,7	11,33	9	0	0	0
Horta - Guinardó	51,6	4,6	8,9	4,7	16,1	14	0	0	0
Nou Barris	57,4	3,8	7,8	1,5	24,2	5,3	0	0	0
Sant Andreu	66,6	0	4,1	5,7	15,5	8,1	0	0	0
Sant Martí	59,2	3,9	1,5	1,9	22,6	8,4	1,4	1	0
Total Barcelona	60	2,7	4,8	5,5	16,7	9,6	0,4	0,3	0,1

* Nota: Por la escasez de casos registrados, los datos deben tomarse con prudencia.



5. Conclusiones

Los datos cuantitativos y cualitativos recogidos en el apartado 4, “Las discriminaciones en Barcelona”, dibujan algunas situaciones y tendencias de la discriminación en nuestra ciudad, que nos permiten sacar las siguientes conclusiones:

1. Impactos de la pandemia

El año 2020 ha estado fuertemente marcado por la COVID-19, que también ha tenido un impacto en las discriminaciones y en el trabajo de los servicios y las entidades que trabajan para hacerles frente. Las situaciones discriminatorias se han visto exacerbadas por el miedo, la angustia y la tensión generalizadas, y eso ha comportado que algunas discriminaciones se hayan expresado con unos niveles de **tensión y violencia más elevados**. También ha impactado en los espacios donde se discrimina: las discriminaciones vinculadas a problemas de convivencia en **viviendas y comunidades** de vecinos y vecinas se han incrementado durante el 2020. Con respecto a la atención a las víctimas de discriminaciones, ha habido un desbordamiento prácticamente generalizado con respecto a las **necesidades básicas** de las personas usuarias de las entidades, que ha hecho necesaria una reconversión de las funciones para asumir tareas de carácter más asistencialista; este hecho, sumado a la **virtualización** de algunas atenciones, ha dificultado la detección y la atención de las situaciones de discriminación.

2. Cifras globales.

La Mesa de Entidades de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD) ha recogido **436 situaciones de discriminación**, una cifra superior a la del 2019, cuando se registraron 411, y a

la del 2018, 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. Pese al aumento de casos, es evidente que la **infradenuncia** sigue siendo un problema que invisibiliza las discriminaciones en Barcelona.

3. La percepción y la vivencia de las discriminaciones en los barrios

Los resultados de la Encuesta de relaciones vecinales y convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (ECAMB) muestran que **el 16 % de las barcelonesas y los barceloneses considera que han vivido una situación de discriminación en su barrio** en el último año; de media, cada persona discriminada lo ha sido por 1,7 motivos, lo que significa que en muchos casos se es víctima de una situación de **multi-discriminación**.

4. A quién

Las personas identificadas con el género masculino (53 %) siguen denunciando más situaciones de discriminación que las identificadas con el género femenino (39 %), según los datos recogidos por la OND y las entidades de la Mesa. No obstante, los resultados del ECAMB muestran que **las mujeres han sido más discriminadas que los hombres**, ya que el 17,9 % de las que respondieron a la encuesta aseguran haber vivido al menos una situación de discriminación, frente al 13,7 % de los hombres. Volviendo a los datos de la Mesa de Entidades y con respecto a las edades, el 76 % de las personas que han reportado discriminaciones se encuentran en las franjas de edad de **25 a 39 años** y de **40 a 64 años**. Los datos muestran que, como



mínimo, el 11,5 % se encontraba en **situación administrativa no regulada** o eran personas refugiadas o solicitantes de asilo, situaciones que, en mayor o menor grado, comportan una vulnerabilidad añadida a la hora de reportar situaciones de discriminación vividas.

5. Quién

Las discriminaciones cometidas por **particulares** han aumentado con respecto al año pasado, y se sitúan en el 42 %, mientras que las cometidas por entidades privadas o empresas han descendido hasta el 29 %. Las de administraciones públicas y cuerpos policiales aumentan ligeramente con respecto al 2019. Según datos del ECAMB, la mitad de las discriminaciones de particulares han sido cometidas por **vecinos y vecinas del barrio**.

6. Dónde

Los distritos de **Ciutat Vella** y **L'Eixample** son los que siguen registrando más casos de discriminación. Si nos fijamos en el índice de discriminación por distritos del ECAMB, los dos que presentan niveles más elevados son Ciutat Vella y **Gràcia**. De acuerdo con los datos registrados por la Mesa, las discriminaciones en el espacio público tienen lugar principalmente en **calles, parques, playas y plazas** de la ciudad, con 109 casos, seguidos por el transporte, con 31. En el ámbito privado, los espacios que más discriminaciones acumulan son **casas, pisos y viviendas**, que pasan de registrar 42 casos en el 2019 a 70 en el 2020; en cambio, los bares y restaurantes bajan de 34 a 13, en ambas situaciones fruto de las restricciones vinculadas con la pandemia.

7. Por qué motivo

El **racismo** y la **xenofobia** siguen siendo las principales causas de la discriminación entre los casos recogidos por la OND y la Mesa de Entidades SAVD, con el 34 %; la segunda causa, igual que durante los años 2018 y 2019, es la **LGTBfobia**, que supone el 24 % del total, seguida de las discriminaciones motivadas por razones de **discapacidad**, que representan el 11 % de los casos, y de las **lingüísticas**, con el 10 %. Este año, las discriminaciones por **motivos religiosos** suman casi el 7 %, seguidas de las motivadas por razones de **salud**, que siguen representando el 6 % de los casos, tal como pasaba en el 2019. Durante el 2020, se han recogido menos casos de aporofobia (5 %), pero tal como pasa en otros ejes, la razón está más vinculada a la infradenuncia y a los impactos asociados a la pandemia que a un descenso de las discriminaciones.

8. Derechos vulnerados

Siguen predominando las vulneraciones sobre la **integridad moral**, como ya pasaba en el 2018 y en el 2019, seguidas por la **integridad física**. Este año las vulneraciones al derecho a la **prestación de servicios** y la **vivienda** aumentan con respecto al año pasado, muy vinculadas con el contexto de pandemia.

9. Tipos de discriminaciones

En la mayoría de las situaciones, la discriminación se ha expresado mediante un **trato diferenciado**, que representa el 54,6 % del total de casos recogidos durante el 2020. En el 36,7 % de los casos, se ha producido algún tipo de **agresión**, o bien **verbal** (23,6 %) o bien **física** (13,1 %); el colectivo más afectado por las agresiones



físicas es el **LGTBI**, con 27 agresiones reportadas, y siguen las agresiones motivadas por el **racismo y la xenofobia**, que suman 19. Durante el 2020, también se han registrado agresiones por motivos de salud, religión y género, con 3 agresiones cada una, y 2 agresiones más por aporofobia e ideología. Aunque en un porcentaje más bajo, también se han recogido situaciones discriminatorias que se han manifestado a través del **discurso de odio**, en el 5,3 % de los casos, y de actos de **vandalismo**, en el 1,6 %.

10. Respuestas y resultados

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, especialmente con respecto a la **orientación jurídica** (39 %). De los 436 casos de discriminación reportados, 59 acabaron en **denuncia penal** y 67 fueron denuncias **administrativas**. Si nos fijamos en los resultados de estas actuaciones, observamos que, en el momento de la publicación de este informe, solo el 6 % se han llegado a solucionar con **reparación de daños** para las víctimas.



6. Avances, retos y recomendaciones

En este apartado se exponen los principales avances y retos en el ámbito de la discriminación, que marcarán las líneas de actuación de las entidades que forman parte de la Mesa SAVD y de la OND, y del Ayuntamiento, en materia de lucha contra la discriminación durante el año 2021, y también algunas recomendaciones y acciones para hacerle frente.⁵⁰

Avances clave durante el 2020

- La aprobación de la **Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación**, plantea una serie de avances en ámbitos clave, como los derechos de las víctimas en el procedimiento sancionador, la capacidad sancionadora de los entes locales y la inclusión de la aporofobia como motivo de discriminación. También crea varios instrumentos para la protección y la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación.
- El **Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por LGTBI-fobia de Barcelona** refuerza las herramientas para combatir las situaciones de discriminación o violencia por razones de orientación sexual, identidad o expresión de género en la ciudad de Barcelona y amplía la colaboración entre los servicios y las entidades vinculados con la defensa de las personas LGTBI.
- La modificación del Código penal para la **erradicación de la esterilización forzada o no consentida de personas con discapacidad** incapacitadas judicialmente, armoniza la legislación española con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y, en concreto, el derecho de respeto del hogar y de la familia.

Principales retos y problemas

- La situación de pandemia vivida durante la mayor parte del 2020 ha exacerbado las desigualdades y las discriminaciones ya existentes, que en algunos casos se han expresado con unos **niveles de tensión y violencia más elevados**.
- Las restricciones de movilidad y la virtualización de algunos servicios han **dificultado la detección de casos y la atención** a personas víctimas de discriminación; también se ha producido un desbordamiento generalizado del trabajo de entidades y servicios para **atender necesidades básicas** de los colectivos más vulnerables, hecho que en algunos casos ha supuesto la vuelta a un modelo de atención eminentemente asistencialista.
- Con respecto al problema de la infradenuncia, se ha observado que algunas de las vulneraciones producidas en el contexto de pandemia se han vivido como normalizadas dentro de la situación de desconcierto y de miedo, y se han aceptado como **medidas normales o necesarias**.
- Se han seguido produciendo **discriminaciones en ámbitos donde ya hay una normativa** que prohíbe este tipo de prácticas: es el caso del ámbito del acceso a la vivienda (Ley 18/2007), el derecho de admisión y la atención a personas trans por parte de los cuerpos policiales y la Administración pública con el nombre sentido (Ley 11/2014).
- Por otra parte, siguen existiendo **normas que normalizan prácticas discriminatorias**; es el caso de las contenciones mecánicas en el ámbito sanitario hacia personas con problemas de salud mental y discapacidad intelectual.

⁵⁰ Este apartado recoge las reflexiones y propuestas surgidas durante una reunión de la Mesa de Entidades SAVD que tuvo lugar el 21 de abril de 2021.



Algunas acciones y recomendaciones para el 2021

- Se debe garantizar el principio de **buen administración** y asegurar que los procedimientos para acceder a los servicios y a los derechos más básicos **se adapten a las necesidades de los colectivos más vulnerables**, si es necesario, a través de acciones positivas, y tender hacia un modelo de atención que ponga a las personas en el centro.
- Ante el reto transversal de la infradenuncia, se debe **visibilizar más y mejor para la ciudadanía las herramientas de denuncia** que ofrecen las administraciones y las entidades sociales en Barcelona, y explorar y reforzar vías alternativas de resolución de conflictos que se basen en un enfoque restaurativo, así como potenciar las estrategias de **prevención** de las discriminaciones.
- Es importante seguir trabajando en la creación de protocolos de actuación en los ámbitos donde se detectan prácticas discriminatorias, como es el caso de las paradas por perfilación étnica, donde debe implementarse un **protocolo contra la discriminación racial en las actuaciones policiales**.
- También es necesario elaborar un **protocolo que regule las contenciones mecánicas** de personas con problemas de salud mental y personas con discapacidad intelectual, para que se comuniquen este tipo de prácticas en el ámbito hospitalario a la Fiscalía, que tendrá potestad para aprobarlas o denegarlas, igual que ya pasa en los ámbitos penitenciario y geriátrico. También se recomienda el establecimiento de espacios específicos donde hacer las contenciones, que estos espacios estén dotados de cámaras de videovigilancia y que se haga un control médico de las cámaras cada hora.
- En paralelo a la creación de nuevas normas y protocolos, es fundamental avanzar en el despliegue de las que ya existen, pero no están reglamentadas o no tienen dotación presupuestaria. Es el caso del **Decreto de accesibilidad** en Cataluña, que deberá desarrollar la Ley 13/2014, y el **Decreto 150/2017, de educación inclusiva**, que reivindican las entidades que trabajan en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. También es el caso de la **Estrategia integral para el abordaje del sinhogarismo en Cataluña**, que, aunque se aprobó en el 2017, sigue sin dotación presupuestaria.
- Finalmente, una acción clave para el 2021 será el **despliegue y la reglamentación de la Ley 19/2020**, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, y su aplicación en Barcelona, manteniendo el trabajo conjunto entre administraciones y entidades sociales, que hace más de dos décadas que luchan contra las discriminaciones en la ciudad.



7. Bibliografía

Artículos, informes y manuales de referencia

AGÈNCIA EUROPEA DE DRETS FONAMENTALS (2018). *Handbook on European non-discrimination Law*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Disponible en: fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

AGUILAR, M. A. (dir.) (2015). *Manual práctico para la investigación y enjuiciamiento de delitos de odio y discriminación*. Barcelona: Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada, Generalitat de Catalunya. Disponible en: www.observatorioislamofobia.org/wp-content/uploads/2018/09/manual_investigacion_delitos_odio-1.pdf

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, DIRECCIÓN DE DERECHOS DE CIUDADANÍA (2020). La clave puede ser un nombre. Detección de evidencias de discriminación en el acceso al mercado de alquiler de vivienda en Barcelona” (en catalán). Disponible en: ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/LA_CLAU_POT_SER_UN_NOM.pdf

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, DIRECCIÓN DE DERECHOS DE CIUDADANÍA Y DIVERSIDAD, OFICINA POR LA NO DISCRIMINACIÓN. “Balance enero-junio 2020”. Disponible en: ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/Balan%C3%A7%20Gener-Juny%202020.pdf

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE DERECHOS DE CIUDADANÍA, DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE FEMINISMOS Y LGTBI (2020). “Protocolo de actuación ante discriminación por LGTBIfobia” (en catalán). Disponible en: ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/protocol_lgtbifobia.pdf

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, DEPARTAMENTO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO, GERENCIA DE RECURSOS (2019). “El género en cifras. Condiciones de vida de las mujeres y desigualdades de género en Barcelona” (en catalán). Disponible en: ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/el_genere_en_xifres_resumexecutiu.pdf

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE DERECHOS DE CIUDADANÍA, INSTITUTO MUNICIPAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2019). “El agravio económico de las personas con discapacidad de la ciudad de Barcelona” (en catalán). Disponible en: ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/greuge-economic-persones-discapacitat-barcelona-ca.pdf

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. Disponible en: ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2016/06/Mesura-GovernBCDrets.pdf

BAYRAKLI, E.; HAFEZ, F. (ed.) (2020). *European Islamophobia Report 2019*. Istanbul: SETA. Disponible en: www.islamophobiaeurope.com/wp-content/uploads/2020/06/EIR_2019.pdf

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”. A: E. Ferrer; J. Caballero, L.; Steiner, C. (coord.). *Derechos humanos en la Constitución: Comentarios de jurisprudencia constitucional e interamericana*. pp. 395-426. México, D. F.: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CONSEJO DE LA JUVENTUD DE BARCELONA, AYUNTAMIENTO DE BARCELONA (2021). “Cómo viven las jóvenes asociadas las discriminaciones en Barcelona”. Disponible en: www.cjb.cat/blog/2021/05/nou-informe-com-viuen-les-joves-associades-les-discriminacions-a-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.

EDHC (2019). *Plan de derechos humanos. Estados generales de derechos*. Disponible en: www.sindic.cat/site/unitFiles/6771/Pla%20de%20drets%20EDHC_cast_def.pdf

EUROPEAN COMMISSION AGAINST RACISM AND INTOLERANCE (2018). “Informe de la ECRI sobre España (quinto ciclo de supervisión)”. Disponible en: rm.coe.int/fifth-report-on-spain-spanish-translation-/16808b56cb

EXPÓSITO, C. (et al.) (2019). “Servicios para la no discriminación y la igualdad de trato. Guía orientativa para su implementación” (en catalán), colección “Eines”, serie “Benestar i Ciutadania”. Disponible en: ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/Guia%20DIBA.pdf

FUNDACIÓN ARRELS (2021). “Vivir en la calle durante la pandemia: más personas migradas, poco uso de los espacios de alojamiento y sin plan de cribado ni vacunación” (en catalán). Disponible en: www.arrelsfundacio.org/carrer-pandemia-covid

FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, AYUNTAMIENTO DE BARCELONA (2021). “Discriminación y pueblo gitano en la ciudad de Barcelona” (en catalán). Disponible en: ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/INFORME%20DISCRIMINACI%C3%93%20I%20COMUNITAT%20GITANA%20%20%20AJ%20BCN.pdf

GRUP DE PERIODISTES RAMON BARNILS y OBSERVATORIO CRÍTICO DE MEDIOS - MÈDIA.CAT (2020) ““Estudio del trato mediático de los jóvenes en la prensa digital catalana” (en catalán). Disponible en: www.media.cat/2020/11/19/estudi-del-tractament-mediatic-dels-joves-en-la-premsa-digital-catalana

INSTITUTO DE ESTUDIOS REGIONALES Y METROPOLITANOS DE BARCELONA (2021). “Encuesta de relaciones vecinales y convivencia (ECAMB), 2020. Primeros resultados” (en catalán). Disponible en: iermb.uab.cat/ca/estudi/enquesta-relacions-veinals-convivencia-primers-resultats

OBSERVATORIO CONTRA LA HOMOFOBIA (2020). *L'estat de l'LGTTBI-fòbia a Catalunya 2019*. Disponible en: och.cat/wp-content/uploads/2020/06/Estat-de-LL-GTTBI-f%C3%B2bia-a-Catalunya-2019-FI-NAL-INTERACTIVO-.pdf

OPEN SOCIETY FOUNDATIONS I RIGHTS INTERNATIONAL SPAIN (2019). “Bajo sospecha. Impacto de las prácticas policiales discriminatorias en España”. Disponible en: rightsinternationalspain.org/uploads/publicacion/1965aea9b1460b14f2afe5f0c9a17e1b90f0f689.pdf

PLATAFORMA PER LA LLENGUA (2021). El Gobierno español mantiene la imposición del castellano con 61 normas del 2020” (en catalán). Disponible en: www.plataforma-llengua.cat/que-fem/noticies/4935/el-govern-espanyol-mante-la-imposicio-del-castella-amb-61-normes-del-2020



SINDICATURA DE GREUGES DE CATALUÑA (2020). “Resolución de Síndic de Greuges sobre la AO 00063/2020 sobre la garantía de los derechos de las personas con discapacidad y las medidas tomadas para hacer frente a la pandemia de COVID-19 en Cataluña”. Disponible en: [www.sindic.cat/site/unitFiles/6991/APP%20coronavirus-discapacitat%20\(3\)-rev.pdf](http://www.sindic.cat/site/unitFiles/6991/APP%20coronavirus-discapacitat%20(3)-rev.pdf)

SOS RACISMO CATALUÑA (2021). “Invisibles. El estado del racismo en Cataluña. Informe 2020” (en catalán). Disponible en: www.sosracisme.org/informe-2020-les-tat-del-racisme-a-catalunya

SOS RACISMO CATALUÑA, Parad de Pararme (2018) “La apariencia no es motivo. Identificaciones policiales por perfil étnico en Cataluña. Informe 2018”. Disponible en: www.paraddepararme.org/assets/img/informe2018-es.pdf

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

Oficina por la No Discriminación:
ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/es

Acathi:
www.acathi.org

Asociación Catalana para la Defensa de los Derechos Humanos:
acddh.cat

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

Cepaim:
cepaim.org

Consejo de la Juventud de Barcelona:
www.cjb.cat

Creación Positiva:
www.creacionpositiva.org

Dincat:
www.dincat.cat

Exil:
www.centroexil.org

Federación ECOM:
www.ecom.cat

Federación Salud Mental Cataluña:
www.salutmental.org

Federación Veus:
veus.cat

Fil a l'Agulla:
filalagulla.org

Fundación Secretariado Gitano:
www.gitanos.org

Gais positius:
gaispositius.org

Irídia:
iridia.cat

Observatorio contra la Homofobia:
och.cat

Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (ODIC - SAFI):
www.odic.cat

Plataforma per la llengua:
www.plataforma-llengua.cat

Sindicat de llogateres:
sindicatdellogateres.org/

SOS Racismo Cataluña:
www.sosracisme.org

Unión Romani:
unionromani.org

Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSLL, por sus siglas en catalán):
sensellarisme.cat/ca



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 las discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales; es decir, es un instrumento que despliega 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.

Antigitanismo o romafobia: forma específica de racismo, intolerancia y discriminación hacia las personas y las comunidades gitanas.

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 al considerarla un objeto; legalmente, se trata de un delito de odio todavía no reconocido en el Código penal español.

Capacitismo: aversión o discriminación contra las personas con diversidad funcional.

Delito de odio: a) 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) el grupo debe estar basado en una característica común de sus miembros, como su raza real o percibida, el origen nacional o étnico, la lengua, el color, la religión, el sexo, la edad, la discapacidad intelectual o física, la 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 el resto de las personas.

Discapacidad física motora: personas que tienen afectada la capacidad de movimiento, manipulación, equilibrio o control.

Discapacidad física no motora: personas que, por causas orgánicas como enfermedades renales, cardíacas, pulmonares u otras, tienen 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 (American Association on Intellectual and Development Disabilities - AAIDD).



Discurso de odio: fomento, promoción o instigación [...] del odio, la humillación o el menosprecio hacia una persona o grupo de personas, así como el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o amenaza hacia 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).

Discriminación: cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en cualquier motivo, como pueden ser la raza, la cultura, el origen étnico, la nacionalidad, la orientación sexual, la religión, la discapacidad física u otras características, que no sea relevante 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 neutras, sitúa a las personas de un determinado colectivo en una desventaja particular con respecto a otros grupos, a menos que esta disposición, criterio o práctica pueda 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 varias estructuras sociales, entendiendo que la discriminación no es la suma de discriminaciones varias sino una configuración concreta dada por las distintas posiciones (de género, origen, edad, etcétera) 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 varias 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 por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

Diversidad funcional: término alternativo al de *discapacidad*.

Edadismo: estereotipación y discriminación contra personas o grupos sobre la base de la edad.

Estereotipo: idea preconcebida demasiado simplificada, generalizada y, a menudo, inconsciente sobre las personas o ideas, y que puede llevar a prejuicios y discriminación. Es 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 a 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 y que vienen impuestos. Se dan la expresión de género masculino y 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 de 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 corresponderse 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: todo acto de discriminación, actitud hostil o perjuicio provocado a una persona por el hecho de ser musulmana, o leída como tal, o bien a un establecimiento regentado por estas personas (mezquita, oratorio, tienda, etcétera). También, todo discurso que fomenta o normaliza estas prácticas.

LGTBI: acrónimo que se refiere a las personas lesbianas, gais, transgénero, bisexuales e intersexuales. A veces se añade al acrónimo la “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 las identidades emergentes.

LGTBIfobia: prejuicios, hostilidad o rechazo hacia personas LGTBI 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, 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 la 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 un lenguaje racia-lizante o de forma tácita. Es estructural, con raíces profundas en un pasado de esclavitud, expolio, usurpación, dominación y explotación en el contexto de la modernidad colonial.

Racismo antimusulmán: conjunto de prácticas discriminatorias de un grupo dominante de personas que pretenden tomar, estabilizar y ampliar su poder mediante la definición de un chivo expiatorio —real o inventado— y excluyendo a este chivo expiatorio de los recursos, de los derechos y de la definición de un concepto construido del “nosotros”. Así, igualmente, según el European Islamophobia Report, la islamofobia funciona construyendo una identidad “musulmana” estática, que se describe en términos negativos y que se generaliza en todas las personas musulmanas; pero, al mismo tiempo, las imágenes islamó-fobas son fluidas y varían según los contextos, porque la islamofobia nos explica más sobre la persona islamófoba que sobre la musulmana o sobre el islam (*European Islamophobia Report 2019*).

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, etcétera) en determinados centros educativos, aulas o líneas educativas.

Segregación horizontal: concentración de mujeres u hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, empleos u opciones académicas o formativas. En la elección influye más el rol de género que la libre opción personal.

Segregación vertical: exclusión de las mujeres de los puestos directivos y adhesión de estas a las actividades de inferior prestigio.

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, al 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, cromosómica, morfológica u hormonalmente, nace intersexual, es decir, con una anatomía reproductiva o sexual o con patrones de los cromosomas que no parece que se ajusten a las típicas nociones biológicas de hombre o mujer.



Sinhogarismo: situación de personas que no pueden conservar su vivienda o acceder a una vivienda adecuada, adaptada a su situación personal, permanente y que les proporcione un marco estable de convivencia, ya sea por razones económicas u 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)

Situación administrativa: cualquiera de las situaciones en que una persona se puede encontrar en Cataluña, tanto la que define el estado de una persona inmigrada como la de regularidad o irregularidad según si la persona tiene o no una autorización de residencia o de trabajo que la habilite para residir en él o para vivir allí y llevar a cabo una actividad laboral, o bien la de las personas que allí están empadronadas.

Suelo pegajoso: hace referencia a las circunstancias originadas por las responsabilidades y las cargas familiares, que imponen a las mujeres una “adhesividad” a las responsabilidades y las cargas afectivas y emocionales que, en el ámbito doméstico, acaban recayendo sobre ellas, atrapándolas y dificultando, ralentizando o impidiendo su salida y su realización personal lejos del ámbito familiar.

Techo de cristal: metáfora sobre las barreras transparentes que impiden a muchas mujeres con una cualificación elevada acceder y progresar en las esferas del poder económico, político y cultural.

Violencia machista: violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que tiene como resultado un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

Xenofobia: miedo o rechazo hacia personas o culturas diferentes, o consideradas extranjeras.



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
Sexo	Sexo	Sexo	Sexo	Sexo	Sexo	Sexo
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		

111

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020



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

112

Observatorio
de las
Discriminaciones
Informe 2020

	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.
	Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley.		
	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.		Consti- tución española (1978)
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 14. Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia.		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 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.		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.
		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.
			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 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.
			General de publicidad
			Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social
			Igualdad efectiva entre mujeres y hombres
			Contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte



<p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC (1966)</p>	<p>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.</p>	<p>... continua</p>	<p>Protocolo 12, preámbulo. Igualdad ante la ley y de igual amparo de la ley.</p>	<p>Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre</p>	<p>Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (refundición)</p>	
			<p>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.</p>	<p>Real decreto 1112/2018, de 7 de setiembre</p>		<p>Accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público</p>
			<p>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.</p>			
<p>Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965)</p>						
<p>Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, CEDAW (1979)</p>		<p>Directiva 2000/78/CE, Consejo de Europa</p>	<p>Igualdad de trato en el empleo y la ocupación</p>			
<p>Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006)</p>	<p>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.</p>	<p>Directiva 2000/43/CE, Consejo de Europa</p>	<p>Igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico</p>			
		<p>Directiva 2002/73/CE, Consejo de Europa</p>	<p>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</p>			
		<p>Directiva 2004/113/CE, Consejo de Europa</p>	<p>Igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro</p>			
		<p>Directiva 2006/54/CE, Parlamento Europeo y Consejo de Europa</p>	<p>Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)</p>			
		<p>Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad (1998)</p>	<p>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.</p>			



Anexo 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 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no-discriminación

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



Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2020



Centre de Recursos en Drets Humans

