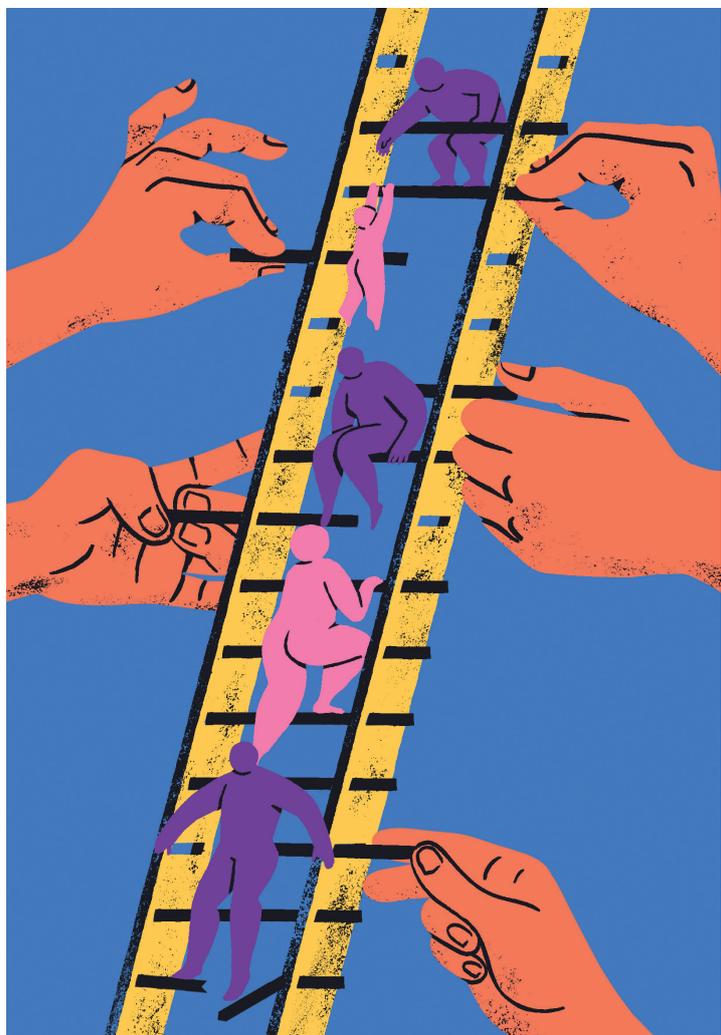


Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2022



Informe
Julio 2023

Dirección de Servicios de Ciudadanía; Área de Derechos Sociales, Salud, Cooperación y Comunidad



Ajuntament de Barcelona



Copyright

©Ayuntamiento de Barcelona,
2023

Aviso legal

Todos los derechos reservados.
No se permite la reproducción
total ni parcial de las imágenes
o textos de esta publicación
sin previa autorización.

Título

Informe del Observatorio
de las Discriminaciones en
Barcelona 2022

Coordinación de la edición

Dirección de Servicios de
Derechos de Ciudadanía; Área
de Derechos Sociales, Salud,
Cooperación y Comunidad,
Ayuntamiento de Barcelona.
Julio 2023

Redacción

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

Con información y participación

de la Oficina para la No
Discriminación y la Mesa
de Entidades con Servicio
de Atención a Víctimas de
Discriminación, formada por:
ACATHI, ACCAPS, Àmbit
Prevenició, Asociación Catalana
para la Defensa de los Derechos
Humanos (ACDDH), Bayt
al-Thaqafa, Cepaim, Consejo de
la Juventud de Barcelona (CJB),
Consejo Asesor de las Personas
Mayores, Creación Positiva,
Dincat, Exil, Federación ECOM,
Federación Salut Mental Catalunya
(FSMC), Federación Veus, Fil a
l'Agulla, Fundación Secretariado
Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia,
L'Associació de Drets Sexuals
i Reproductius, Observatorio
contra la Homofobia (OCH),
Observatorio de la Islamofobia
en Cataluña (ODIC-SAFI),
Plataforma per la Llengua, Red de
Atención a Personas sin Hogar
(XAPSELL), Sindicat de Llogateres,
SOS Racisme Catalunya y
Unión Romani.

También agradecemos la cola-

boración del Instituto Municipal
de Personas con Discapacidad
(IMPD), el Instituto Municipal de
Servicios Sociales, la Dirección
de Servicios Feministas y LGTBI,
la Dirección de Servicios de
Género y Políticas del Tiempo
del Ayuntamiento de Barcelona y
el Instituto Metrópoli.



Índice

Preámbulo	7
1. Introducción	8
2. Igualdad y no discriminación: conceptos, mecanismos de garantía y novedades legislativas	10
3. Metodología	26
3.1. La Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación	28
3.2. La importancia de la denuncia y la acción de la OND	31
3.3. Categorías analizadas	33
4. Las discriminaciones en Barcelona	38
4.1 Percepción y vivencia de las discriminaciones en los barrios (ECAMB)	39
4.2 Discriminaciones reportadas en Barcelona durante el 2022 (OND y Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación)	46
4.2.1. ¿A quién?	47
4.2.2. ¿Quién?	49
4.2.3. ¿Dónde?	54
4.2.4. ¿Por qué motivo?	58
4.2.5. Tipos de discriminaciones	108
4.2.6. Derechos vulnerados	110
4.2.7. Actuaciones y resultados	114
4.3. Discriminaciones en el acceso a la justicia	118
5. Conclusiones	123
6. Acciones y retos	128
7. Bibliografía	143
8. Glosario	146
Anexos	152

Preámbulo

La ciudad de Barcelona es un referente internacional de ciudad abierta, democrática y diversa, cuya riqueza radica en la multiplicidad de identidades y culturas que conviven y hacen de ella la ciudad de todos y todas. Es una ciudad en la que todas las vecinas y vecinos quieren vivir con libertad y sin miedo, pero que no vive ajena al conflicto y donde también tienen lugar situaciones de discriminación.

En la quinta edición del Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona, es imprescindible destacar la labor que realiza la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD) para nuestra ciudad. Desde este espacio, creado en el 2017, más de veinticinco entidades trabajan por la defensa de los derechos y por la lucha contra las discriminaciones codo con codo con la Oficina para la No Discriminación (OND), con el objetivo de garantizar unas vidas más dignas para todo el vecindario. Es fundamental su compromiso colectivo de incorporar la perspectiva interseccional en la atención y detección de las discriminaciones, ya que permite ir mucho más allá de la cuantificación e individualización de las diversas situaciones que acompañan desde sus servicios de atención. Su tarea permite poner luz a un sistema de opresiones estructurales y a unos ejes de discriminación —que a menudo interactúan de forma simultánea— con el objetivo de avanzar hacia unas políticas públicas de acción positiva, sostenidas en el tiempo y con implicación tanto del ámbito público como del privado.

No es casualidad que la interseccionalidad sea un concepto que surgió en la década de los 80 en Estados Unidos, de la mano de los movimientos sociales, el feminismo negro y Kimberlé Crenshaw, para entender cómo se configuraban la discriminación, la desigualdad y la violencia que sufrían las mujeres negras. En la quinta edición de este informe, el racismo y la xenofobia persisten como principal causa de discriminación en Barcelona. Para comprender mejor el impacto de este eje de discriminación es imprescindible entender cómo se cruza con otros ejes, como la aporofobia, el género y la religión. Año tras año se hace evidente la necesidad de dirigir los esfuerzos hacia el ámbito educativo y hacia el sector de las empresas privadas, donde persisten el estigma y la discriminación racial, por lo que estas son dos de las principales líneas de trabajo que incluye la medida de gobierno “Por una Barcelona antirracista 2022-2025”.

En el 2022 se han registrado en la ciudad de Barcelona 631 situaciones de discriminación, un 25 % más que en el año anterior. Lejos de interpretaciones catastrofistas, este dato indica una mayor sensibilización por parte de la ciudadanía respecto a las discriminaciones, así como una mayor confianza en las instituciones competentes. Se trata de un incremento notable que nos indica que debemos seguir el camino, trabajando por una Barcelona con menos trabas para acceder a la justicia, con menos infradenuncia y con mayor reparación y mejor acompañamiento. Porque detrás de cada situación de discriminación hay sufrimiento, pero también se abre una oportunidad de reparación y transformación para hacer de la nuestra una ciudad más justa, en la que todos y todas podamos vivir nuestras vidas en pleno derecho y con libertad.

Marc Serra Solé

Regidor de Derechos de Ciudadanía y Participación del Ayuntamiento de Barcelona en 2022.

1 Introducción

El Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona es una herramienta clave para avanzar en la protección y garantía de los derechos humanos y en la prevención y erradicación de las discriminaciones. Este año se presenta el quinto informe anual del Observatorio, que pone de manifiesto su impacto en las personas y las acciones que se toman para prevenirlas y erradicarlas.

Llevar un registro de evidencias cuantitativas y cualitativas de las discriminaciones es fundamental para promover políticas y medidas destinadas a garantizar y proteger los derechos, además de realizar acción de prevención, denuncia y toma de conciencia sobre cómo afectan los sesgos y estereotipos negativos o perjudiciales sobre las personas y grupos.

A través de una recopilación de datos, testimonios y reflexiones, tanto de servicios municipales como de entidades sociales de la ciudad que cuentan con servicios de atención a víctimas, se ha elaborado este informe, que también incorpora como novedad un análisis sobre el **derecho al acceso a la justicia**. Este análisis tiene como intención hacer visibles las principales necesidades y propuestas que la ciudadanía tiene en relación con la obtención de una respuesta judicial y garantizar, sobre todo, el acceso a la justicia ante la vulneración de un derecho ya sea a través de mecanismos institucionalizados o de otras formas alternativas de resolución de conflictos.

En el **apartado 2** se explican los principios de igualdad y no discriminación en complementariedad con el enfoque de derechos, la igualdad sustantiva desde el enfoque de género y el análisis interseccional. Además, se hace un repaso de las novedades normativas vinculadas con la igualdad de trato y la no discriminación, evidenciando las recomendaciones emitidas por los mecanismos de protección y garantía de los derechos humanos, en el ámbito internacional y europeo.

El **apartado 3** repasa la metodología del informe y las categorías que se analizan, aportando información sobre los objetivos de la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD), la importancia de la denuncia a través del servicio de la Oficina para la No Discriminación (OND), los ejes de discriminación que trabajan y el tipo de atención y respuesta que ofrecen a las personas afectadas por situaciones de discriminación en la ciudad.

El **apartado 4** analiza los datos, cuantitativos y cualitativos, de los que disponemos sobre las discriminaciones en Barcelona. Las fuentes de información principal son los datos de las situaciones de discriminación que han registrado la OND y la Mesa de Entidades SAVD durante el 2022, así como algunos datos extraídos de la última Encuesta de Relaciones Vecinales y Convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (ECAMB), realizada en el 2022. También incluye la experiencia vivida de personas afectadas por situaciones de discriminación, a través de casos reales que visibilizan el contexto actual de la ciudad.

Los **apartados 5 y 6** sintetizan las conclusiones del informe, así como las principales acciones que se han llevado a cabo a lo largo del último año en la lucha contra las discriminaciones, y dan a conocer el conjunto de retos que, desde la Oficina para la No Discriminación y las entidades de la Mesa SAVD, se han identificado como más relevantes a medio plazo para prevenir y erradicar las discriminaciones.

2 Igualdad y no discriminación: conceptos, mecanismos de garantía y novedades normativas

“Lo esencial es la justicia. ¿Y cómo ser justas las personas si las principales injusticias permanecen invisibles?”

Saskia Sassen, socióloga, escritora y profesora neerlandesa.

La igualdad y la no discriminación son principios fundamentales o esencia de los derechos humanos; sobre todo, fortalecen la convivencia en dignidad y justicia. En el ámbito urbano, Naciones Unidas estima que en el 2030 el 60 % de la población mundial vivirá en las ciudades. Este desafío hace imprescindible poner fin a las múltiples formas de discriminación, convocando a la ciudadanía y a instituciones públicas y privadas a buscar un desarrollo equitativo, justo y sostenible que genere ciudades donde todas las personas puedan disfrutar de iguales derechos y oportunidades, así como de sus libertades fundamentales.¹

Desde su proclamación y aprobación en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Declaración universal de los derechos humanos (DUDH) reconoce la igualdad como uno de los principios clave que marcan la garantía del resto de los derechos. Es decir, toda persona puede aspirar de manera inalienable y en condiciones de igualdad al disfrute de todos los derechos humanos. Así lo señala en su segundo artículo: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza², color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

La igualdad hace referencia a la universalidad de los derechos humanos, reconociendo que todas las personas tienen derecho a tener derechos como factor inherente a su condición humana. **La no-discriminación** busca proteger a las personas y grupos históricamente excluidos del reconocimiento de sus derechos y libertades (mujeres, personas con discapacidad, personas migrantes, colectivos LGTBIQ, entre otras), quienes tienen reconocimiento en diversos mecanismos internacionales, nacionales y locales.

1 La Nueva Agenda Urbana de las Naciones Unidas (2016)

2 En la DUDH y en tratados, pactos, convenciones y leyes posteriores se emplea el término raza; desde el Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona consideramos que es un término que requiere un uso crítico, motivo por el cual optamos por el término racialización (ver su definición en el glosario).

¿Qué es una discriminación?³

Es un acto que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Es el trato diferenciado, preferente, restrictivo, desfavorable, excluyente e injusto entre las personas en cualquier escenario de la sociedad, sea institucional, público o privado, debido a prejuicios, estigmas y creencias que se concretan en una acción de rechazo y agresión con consecuencias perjudiciales, directas o indirectas, en las personas que la padecen, perpetuando así la desigualdad y la violación de los derechos humanos.

Toda iniciativa dirigida a prevenir y erradicar las discriminaciones es una cuestión de derechos humanos que implica su promoción, protección y garantía. Esto significa reconocer que las personas son **titulares de derechos**; que la ciudadanía organizada, entidades y empresas privadas son **titulares de responsabilidades**, y que los estados, gobiernos locales, sus instituciones y funcionariado son **titulares de obligaciones**. Es lo que se denomina actuar desde un **un enfoque de derechos**, donde cada titularidad asume un rol fundamental en la garantía del derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, y en el reconocimiento de los derechos humanos a todas las personas **en coherencia y cumplimiento con los mecanismos nacionales e internacionales creados para su protección**.

Por otro lado, gracias a que las mujeres iniciaron su camino reivindicativo para ser reconocidas “sujetas de derechos”, el principio de igualdad ante la ley y de igualdad de trato empezó a resignificarse desde la llamada “**igualdad sustantiva**”, reconocida por primera vez en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) en 1979.

La igualdad sustantiva refiere que no basta solo con proclamar la igualdad entre las personas en el marco jurídico, sino que se debe garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta en el momento de implementar políticas y programas orientados a mejorar las oportunidades y condiciones de las personas en el ejercicio de sus derechos y de acceder a los beneficios disponibles en la sociedad, en lugar de la mera “igualdad formal”.⁴

Alcanzar la igualdad sustantiva es reconocer y hacerse cargo de las desventajas históricas que afrontan las personas y que limitan el goce y ejercicio de sus derechos. Es poner en práctica una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las personas, de acuerdo con sus diferencias y especificidades, sean un elemento integrante de la elaboración, aplicación, supervisión y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas de la sociedad. Esta estrategia se denomina **enfoque de género**, e identifica las desventajas en las relaciones de poder para superar la división de la sociedad entre roles femeninos y roles masculinos y, a partir de ahí, erradicar los estereotipos, prácticas y creencias que discriminan a cierto grupo de personas, no solo a través de actos individuales sino también reflejados en leyes y estructuras institucionales, jurídicas y sociales⁵ —como el caso de las mujeres que se encuentran en los espacios donde

3 En consonancia con la Ley catalana 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.

4 Manual de legislación europea contra la discriminación. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), 2018.

5 La CEDAW señala que para lograr la igualdad sustantiva: “Los Estados parte tienen la obligación de garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y el privado, la mujer esté protegida contra la discriminación (...) por tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación. La segunda obligación de los Estados parte es mejorar la situación de facto de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces. En tercer lugar, los Estados parte están obligados a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no solo a través de actos individuales, sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales”.

los hombres han prevalecido con el poder—, y que condicionan la efectividad de la igualdad en una ley o política aun cuando esta no sea explícitamente discriminatoria.

Otra estrategia para alcanzar la igualdad son las **medidas de acción positiva** que tienen carácter especial y temporal para acelerar la igualdad. Es decir, aplican un tratamiento preferencial o positivo hacia las personas que pertenecen a ciertos grupos para atenuar o reparar los perjuicios causados por las discriminaciones. Por ejemplo, las cuotas de género en las listas electorales pueden contrarrestar los efectos del desequilibrio de poder entre los géneros. El tratamiento preferente es necesario para asegurar una igualdad efectiva.⁶

Adicionalmente, se reconoce también que una persona o un grupo de personas pueden verse impactadas por la **discriminación múltiple** a lo largo de sus vidas (sin acceso a una vivienda, sin acceso a la educación, sin reconocimiento de ciudadanía y sin acceso a la justicia, entre otras), generando así una afectación triple o cuádruple al reconocimiento de sus derechos, y cada discriminación puede tratarse de forma independiente. En cambio, en el caso de la **discriminación interseccional**, los motivos de discriminación están interrelacionados, lo que crea un tipo único de discriminación. No solo es el contexto⁷ y la experiencia de afectación por la suma de discriminaciones, sino que, al tener identidades diversas en su realidad, como por ejemplo ser a la vez una persona migrante, trans, afrodescendiente y en situación administrativa irregular, y al toparse con opresiones estructurales (racismo, sexismo, capacitismo, patriarcado), son afectadas por motivos interseccionales de manera simultánea y en un mismo momento, sin dar prioridad a una por encima de otra. Así, la perspectiva interseccional⁸ tiene en cuenta la multidimensionalidad de las experiencias e identidades de las personas y exige pensar de manera diferente en cuanto a la identidad, la igualdad y los desequilibrios de poder que colocan a las personas afectadas en una condición de desventaja en la protección de sus derechos y en una posición de “no poder” en el acceso a las oportunidades.⁹

6 La Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial estipula que los programas de acción afirmativa pueden ser solicitados a fin de rectificar la discriminación sistemática. Estas medidas, sin embargo, “en ningún caso podrán tener como consecuencia el mantenimiento de derechos desiguales o separados para los diversos grupos después de alcanzar los objetivos para los que se tomaron”.

7 Desde el análisis interseccional, el contexto no es un sitio específico, sino un conjunto de circunstancias que involucran una situación. Es decir, son personas, las interacciones entre ellas, lugares, formas de gestionar una realidad, donde hay condiciones de ventaja y desventaja, etc. Por ejemplo, se han dado experiencias de discriminación en las que personas, por su condición de identidad de género, racialización, edad, condición económica, por diagnóstico de salud, etc., al encontrarse en espacios vinculados a alguna de estas condiciones, podrían pensar que no serían afectadas por una discriminación, pero las han discriminado, por otra de sus características. Por ese motivo, desde el análisis interseccional se evidencia que el impacto de las discriminaciones está vinculado al peso significativo de los estigmas, prejuicios, estereotipos y opresiones estructurales que están socializados en las personas, los cuales pueden generar vulneraciones en cualquier lugar donde las personas se relacionen, sean públicos o privados. De ahí que sea imprescindible situar las discriminaciones, para ver su impacto real.

8 El análisis interseccional fue un aporte analítico de Kimberlé Williams Crenshaw (1989), académica y profesora estadounidense especializada en el campo de la teoría crítica de la racialización. Ella define la interseccionalidad como “el fenómeno por el que cada persona sufre opresión u ostenta privilegio en función de su pertenencia a múltiples categorías sociales”.

9 Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2022, sobre la discriminación interseccional en la Unión Europea: situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático (2021/2243(INI)).

¿Cuáles son los motivos por los que se discrimina?

En un contexto donde interactúan diversas opresiones estructurales, las personas, titulares de derechos, debido a su edad, discapacidad, etnia, origen, creencias, racialización, religión, sexo o género, orientación sexual, idioma, cultura, y otros factores, pueden ser discriminadas al recibir un trato menos favorable que el resto de las personas que se encuentran en una situación comparable, o se considera que pertenecen a un determinado grupo o categoría de personas. La discriminación impide el reconocimiento de ciudadanía plena y la participación en el desarrollo de la sociedad, y divide a la comunidad. Una sociedad donde se permite o tolera la discriminación es una comunidad donde las personas se ven privadas de ejercer libremente su potencial, libertades y autonomías. A continuación, veremos la infografía 1, ¿Qué son las discriminaciones?, para comprender de manera gráfica todo lo explicado en la primera parte de este capítulo.

Discriminar quiere decir...

Tratar diferente, peor, a algunas personas o colectivos, en función de sus características o situaciones personales, e impedirles, de manera activa o bien pasiva, el pleno disfrute de sus derechos.

Motivos por los cuales se discrimina...



color de la piel,
origen étnico/
nacional



género



creencias
religiosas



orientación sexual,
identidad y expresión
de género



ideología



lengua



capacidades



posición
socioeconómica



salud

0-99

edad

¿Qué tipos de discriminaciones hay?

Las discriminaciones se pueden dar en cualquier ámbito de nuestra vida: en casa, en la escuela, en el trabajo, cuando nos desplazamos en transporte público o por la calle, cuando compramos en una tienda, cuando salimos de fiesta o cuando nos dirigimos a alguna administración pública, por ejemplo.

Estas discriminaciones pueden ser:

Directas

cuando se trata diferente a personas en situaciones similares.

Indirectas

cuando se trata igual a personas que tienen características o situaciones diferentes, de modo que se provoca un efecto desproporcionadamente negativo sobre un colectivo.



Restricción

Indirectas 0-99

Indirectas

Distinción

Exclusión

Preferencia

Interseccionales

La mayoría de las personas estamos atravesadas por varios ejes de desigualdad que nos afectan más o menos en función del contexto social en el que nos encontramos y, por lo tanto, podemos ser discriminadas por más de un motivo. A menudo, la suma de estas discriminaciones produce una desigualdad específica o interseccional.

Acciones afirmativas

Las acciones afirmativas, por el contrario, son **diferencias de trato dirigidas a conseguir la igualdad previniendo o eliminando la discriminación que sufre un grupo de personas** en un ámbito determinado.

Protección de la igualdad y la no discriminación

Los principios de igualdad y no discriminación están establecidos en la Declaración universal de los derechos humanos (1948): “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (art. 1). El concepto de igualdad está incluido en la democracia contemporánea, de modo que los estados están obligados a proteger de un trato desigual a las personas y grupos vulnerables. El artículo 2 consagra la no discriminación: “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción de ningún tipo”.

Desde diversos mecanismos internacionales, normativas nacionales y locales de derechos humanos se han determinado principios, medidas y procedimientos para garantizar y hacer efectivo el **derecho a la igualdad y a la no discriminación**, lo que fundamenta por qué las desigualdades y las discriminaciones precisan de una respuesta no solo política, sino también jurídica.

A escala internacional hay más de veinte instrumentos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que dan respuesta al problema de la discriminación, a través de convenciones, declaraciones, resoluciones, planes de acción y comités de trabajo. Son especialmente relevantes los siguientes: ¹⁰

- 1965** Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial
- 1966** Pacto internacional de derechos civiles y políticos
- 1966** Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales
- 1979** Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 1989** Convención sobre los derechos de la infancia
- 1990** Convención internacional sobre la protección de los derechos de todas las personas trabajadoras migrantes y de sus familias
- 2006** Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad

En el ámbito europeo, los Estados miembro del Consejo de Europa se han comprometido a la no discriminación en el artículo 14 de la **Convención europea de derechos humanos**. Este artículo brinda protección contra la discriminación solo en relación con el disfrute de los demás derechos enunciados en la Convención. El **Protocolo n.º 12 de la Convención europea** se elaboró para facilitar el derecho a una posición en pie de igualdad y la prohibición general de la discriminación: “el disfrute de cualquier derecho establecido por la ley debe ser garantizado sin discriminación de ningún tipo...”. Por lo tanto, este protocolo amplía el alcance de la Convención europea de derechos humanos, pues abarca la discriminación en cualquier derecho legal, incluso cuando no sea cubierto por la Convención.

¹⁰ El nombre original de la Convención de 1979 es en singular (“todas las formas de discriminación contra la mujer”), pero en este informe lo redactamos en plural (“las mujeres”) como reconocimiento a su diversidad y no como colectivo homogéneo. En el caso de la Convención de 1989, el nombre original es “Convención sobre los derechos del niño”, pero en el presente informe utilizamos “infancia” para hacer un uso no sexista del lenguaje. Lo mismo hacemos en la Convención de 1990, que habla de “trabajadores migratorios y sus familiares”, y le hemos puesto “personas migrantes y sus familias”.

En el Estado español, el artículo 14 de la **Constitución de 1978** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la prohíbe por cualquier circunstancia personal o social. El apartado segundo del artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de la persona y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. Así, la no discriminación es un complemento del derecho a la igualdad y garantía del disfrute de todos los derechos fundamentales y libertades públicas. Su vinculación inmediata con la dignidad de la persona, uno de los fundamentos, según el artículo 10 de la Constitución, del orden político y de la paz social, expresa además el carácter necesario de la igualdad como elemento esencial para la construcción de una sociedad cada día más justa.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Esta nueva ley tiene por objetivo prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger de manera efectiva a las víctimas en todos los ámbitos de la sociedad: educativo, sanitario, cultural, inmobiliario... y también laboral. Según la exposición de motivos de la ley, se trata de trasponer de manera más adecuada los objetivos y fines de las directivas 2000/43/CE¹¹ y 2000/78/CE,¹² sí como incorporar jurisprudencia constitucional sobre el artículo 14 de la Constitución española.

Esta ley amplía los supuestos de discriminación. Hasta la fecha se había hecho énfasis en materia de discriminación laboral desde la igualdad de género, y con esta nueva ley se amplía el foco hacia todo tipo de discriminación con base en cualquier variable. Se introduce expresamente la enfermedad o condición de salud, el estado serológico y la predisposición genética a sufrir patologías y trastornos como posibles causas de discriminación, además de otros factores como la edad, la expresión de género, la lengua o la situación socioeconómica, manteniendo la cláusula de cierre del artículo 14 CE (“cualquier otra circunstancia personal o social”). También se regulan la discriminación por error¹³ la discriminación múltiple y la interseccional, y se incorporan como conductas discriminatorias en sí mismas la inducción, orden o instrucción de discriminar.

En el ámbito de Cataluña, en el 2020 se aprobó la **Ley catalana 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación**. Esta ley pretende eliminar cualquier discriminación que pueda darse por razón de nacimiento o lugar de nacimiento; procedencia, nacionalidad o pertenencia a una minoría nacional; raza, color de piel o etnia; opinión política o de otra índole; religión, convicciones o ideología; lengua; origen cultural, nacional, étnico o social; situación económica o administrativa, clase social o fortuna; sexo, orientación, identidad sexual y de género o expresión de género; ascendencia; edad; fenotipo, sentido de pertenencia a grupo étnico; enfermedad, estado serológico; discapacidad o diversidad funcional, o por cualquier otra circunstancia de la condición humana, real o atribuida. Asimismo, promueve la erradicación del racismo y la xenofobia; del antisemitismo, la islamofobia, la arabofobia, la cristianofobia, la judeofobia o el antigitanismo; de la aporofobia y la exclusión social; del capacitismo; de la anormalofobia; del sexismo; de la homofobia, la transfobia, la bifobia o la intersexofobia.

La norma regula los derechos y obligaciones de las personas físicas y las personas jurídicas, tanto públicas como privadas, y define las medidas de los poderes públicos destinadas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, tanto en el sector

11 Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

12 Esta directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, a fin de que en los Estados miembro se aplique el principio de igualdad de trato.

13 Se fundamenta en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas. Por ejemplo, casos en los que una persona no es contratada, no es ascendida o no se le renueva el contrato porque el empleador o empleadora cree erróneamente que es homosexual o que pertenece a una determinada etnia o que está afiliada a un sindicato.

público como en el ámbito privado. Señala que la Administración de justicia, los cuerpos y fuerzas de seguridad públicos y privados y las autoridades públicas deben adoptar medidas de acción positiva, y deben impulsar políticas para fomentar la igualdad de trato en el ámbito privado y lograr acuerdos entre los diferentes sectores sociales y económicos. Asimismo, deben promover que organizaciones y empresas lleven a cabo acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación.

El Estatuto de Cataluña, en su preámbulo, proclama como “valores superiores de su vida colectiva la libertad, la justicia y la igualdad”. Específicamente, en su **artículo 4, sobre derechos y principios rectores**, señala la responsabilidad de los poderes públicos catalanes de “promover el pleno ejercicio de las libertades y los derechos que reconocen el presente Estatuto, la Constitución, la Unión Europea, la Declaración universal de los derechos humanos, el Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y los demás tratados y convenios internacionales que reconocen y garantizan los derechos y libertades fundamentales”. Anima a todos los poderes públicos a generar las condiciones para que la libertad e igualdad de las personas sean efectivas y faciliten la participación en todos los ámbitos de la sociedad, y a promover valores como la libertad, democracia, igualdad, pluralismo, paz, justicia, solidaridad, cohesión social, equidad de género y desarrollo sostenible.

En Barcelona existen varias normas municipales, como la **Ley 22/1998, de la carta municipal de Barcelona**, que afirma la responsabilidad del Ayuntamiento de Barcelona en velar por que en la ciudad no se produzcan conductas discriminatorias negativas. Destaca que la ciudad y la ciudadanía deben hacer extensivo su celo en la defensa y protección de los derechos fundamentales a todas las personas que se encuentren en la ciudad, aun sin ser residentes (artículo 38).

Todo el conjunto de normas jurídicas mencionadas en este apartado es aplicable a la ciudad de Barcelona. Para hacerlas efectivas hay una serie de mecanismos de garantía de derechos que van del ámbito internacional al local. En referencia a los mecanismos de garantía en el ámbito local destaca la Sindicatura de Greuges de Barcelona, un órgano unipersonal complementario de la Administración municipal que asume la función de defender los derechos fundamentales y las libertades públicas de los ciudadanos y las ciudadanas, tengan o no residencia. Además, supervisa la actuación de la Administración municipal y de los servicios públicos que dependen de ella, especialmente en todo lo referente a los derechos y las libertades establecidas en la **Carta europea de salvaguarda de los derechos humanos en la ciudad**.

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

Novedades legislativas y de mecanismos internacionales de garantía y protección durante el 2022

A continuación, destacamos algunas de las novedades que se han producido durante el 2022 en el ámbito legislativo, así como los informes y las declaraciones emitidas por mecanismos nacionales de protección y garantía de los derechos humanos que tengan algún impacto en la lucha contra las discriminaciones en Barcelona.

Migración

Reforma del reglamento de extranjería

En el 2022 se aprobó el Real decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, con el objetivo de **mejorar el modelo migratorio y sus procedimientos**. Su finalidad es facilitar la consecución de un permiso de trabajo para personas extranjeras extracomunitarias, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

Además, pretende **facilitar la obtención de permisos de trabajo** compatibles con el permiso de estancia por estudios, así como modificar el permiso de residencia y trabajo al **finalizar** la formación. También crea una **nueva figura de residencia** para personas extranjeras en situación irregular para que reciban formación durante 12 meses sin permiso de trabajo, y promover que posteriormente accedan a puestos de empleo técnicos que requieren de personal.

Antirracismo

Medida de gobierno Barcelona Antirracista

En abril del 2022 el Ayuntamiento de Barcelona aprobó la medida de gobierno Barcelona Antirracista con la finalidad de **llevar a cabo un abordaje integral** de la problemática, tanto desde la **acción de prevención y sensibilización** como desde las acciones de garantía en los casos en que se produzcan situaciones de racismo.

La medida de gobierno tiene dos objetivos principales:

- Dar a conocer y **sensibilizar a la ciudadanía y al personal municipal sobre el fenómeno del racismo estructural e institucional**, en intersección con el machismo y otros ejes de discriminación, como un mecanismo que todas las personas pueden incorporar y que deben trabajar para erradicar.
- **Trabajar en diferentes espacios de competencia municipal para elaborar mecanismos de prevención del racismo y de garantía de derechos**, tanto para dar herramientas para no discriminar como para actuar en los casos de discriminación.

Orientación sexual, identidad y expresión de género

Se tramita la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y LGTBI

El 16 de febrero 2023 se aprobó finalmente la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, más conocida como Ley trans y LGTBI. Con esta nueva legislación, las personas trans podrán **cambiar su sexo y nombre en el DNI desde los 16 años** sin necesidad de informes médicos u hormonación. La **despatologización y la libre determinación de género**, sin precisar que alguien testifique ni que haya intervención judicial, es una de las claves de la ley.

Además, **prohíbe las terapias de conversión** destinadas a modificar la orientación o la identidad sexual o la expresión de género. Permite el acceso a técnicas de reproducción asistida; y las lesbianas, bisexuales y personas trans con capacidad de gestar tienen garantizado el **acceso a técnicas de reproducción asistida**. Incorpora también un **régimen de infracciones frente a actos de discriminación** a personas LGTBI, con sanciones de hasta 150.000 euros para casos muy graves.

Igualdad y no discriminación

Entra en vigor la Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación y otras leyes complementarias

Desde el 14 de julio de 2022 está en vigor la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. Supone un avance significativo en la **la prevención y eliminación de la discriminación racista o xenófoba**, y constituye un marco normativo para favorecer la igualdad e impulsar la aplicación integral de este derecho en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas. En el caso de Cataluña prevalece la Ley 19/20, que regula la misma temática.

En consecuencia, se aprobó la Ley orgánica 6/2022, de 12 de julio (complementaria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación), de modificación de la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal, en tres aspectos fundamentales. Primero, **amplía las circunstancias agravantes genéricas por discriminación** del artículo 22.4 a los motivos antigitanos, racistas o por pertenencia a una etnia. Segundo, **incluye los motivos antigitanos** como otra de las circunstancias que integran los delitos de odio del artículo 510. Tercero, **añade la aporofobia como delito de odio**.

Derecho a la libertad sexual y erradicación de las violencias sexuales

Ley orgánica de garantía integral de la libertad sexual

Desde el 7 de octubre de 2022 está en vigor la Ley orgánica 10/2022, de 6 de setiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Esta ley supone un avance fundamental en la garantía y la protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.

Su finalidad es adoptar y poner en práctica políticas efectivas, globales y coordinadas entre las diferentes administraciones públicas competentes, en el ámbito estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección pertinentes que garanticen una respuesta integral especializada ante todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y la recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, como principales víctimas de todas las formas de violencia sexual.

Una de las novedades es que desarrolla el derecho a la reparación como uno de los ejes centrales de la responsabilidad institucional, para conseguir la completa recuperación de las víctimas y garantías de no repetición de la violencia.

Derechos de la infancia y la adolescencia

Regulación del procedimiento de evaluación de la edad

El Comité de Ministros del Consejo de Europa ha adoptado una nueva **Recomendación¹⁴ sobre principios y directrices relativas a los derechos humanos para la determinación de la edad en el ámbito de la migración**. Esta incluye el principio de presunción de la minoría de edad para las personas sometidas a determinación de la edad, y exige a los Estados miembro que apliquen procedimientos de determinación de la edad multidisciplinares y basados en pruebas.

14 Recomendación CM/Rec(2022)22 del Comité de Ministros a los Estados miembro sobre principios de derechos humanos y directrices sobre la evaluación de la edad en el contexto de la migración y su exposición de motivos. Ver en el siguiente enlace: https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectId=0900001680a96350#showSearchBox=0

El 12 de abril de 2022 se aprobó el Anteproyecto de ley por el que se regula el procedimiento de evaluación de la edad, con el objetivo de **determinar la mayoría o minoría de edad con pleno respeto a los derechos de la infancia y adolescencia** y con todas las garantías legales, cuando por carecer de documentación o no ser posible establecer la edad con seguridad, tenga que ser la autoridad judicial quien la determine, tras escuchar las alegaciones de las partes y realizar una valoración ponderada de la prueba que se ha hecho a la persona.

Se busca que esta normativa sea **más garantista y se ajuste a las recomendaciones** efectuadas por el Comité de Derechos de la Infancia de Naciones Unidas, el Defensor del Pueblo, el Tribunal Supremo, la Fiscalía General del Estado o el Comité Económico y Social Europeo (CESE), entre otros organismos. Con esta nueva norma se escuchará más a la infancia, **se agiliza y simplifica el procedimiento**, con todas las garantías legales de que no habrá pruebas invasivas, y con la finalidad de hacer **prevalecer el interés superior, los derechos y la dignidad de la infancia**.

Delitos de odio

Plan de acción contra los delitos de odio

En abril del 2022 se aprobó el II Plan de acción de la lucha contra los delitos de odio (2022-2024), impulsado por el Ministerio del Interior y la Secretaría de Estado de Seguridad y con la participación de los cuerpos policiales, estatales y autonómicos, la Fiscalía especializada y el tercer sector. Contiene 86 medidas **para prevenir, detectar, investigar y erradicar** esta tipología delictiva.

Las ocho líneas de acción de este segundo plan consideran a la víctima del delito de odio como eje prioritario. Se busca **mejorar la calidad de la atención, asistencia y apoyo** que reciben, **potenciar la prevención** de cualquiera de los delitos de odio y **articular una respuesta policial efectiva** a estos.

También pretende **impulsar la formación, sensibilización y concienciación de los agentes**, e incentivar la participación, la colaboración y la acción conjunta con las organizaciones del tercer sector.

En la misma línea, el Consejo de Europa presentó una serie de directrices ¹⁵ dirigidas a sus 46 Estados miembro para prevenir y combatir el discurso de odio dentro y fuera de internet. Lo hizo a través de la **Recomendación CM/Rec(2022)16 sobre la lucha contra el discurso de odio**, donde hace una llamada a los gobiernos a desarrollar estrategias globales para prevenir y combatir la incitación al odio, que incluya la adopción de un marco jurídico eficaz y la aplicación de medidas adecuadamente graduadas y proporcionadas, conciliando el derecho a la vida privada, el derecho a la libertad de expresión y la prohibición de la discriminación.

¹⁵ Recomendación CM/Rec(2022)16 del Comité de Ministros a los Estados miembro sobre la lucha contra el discurso de odio. Ver enlace en: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a67955

Género

Normativa que mejora las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar

El Real decreto ley 16/2022, de 6 de setiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras en el servicio del hogar, tiene la finalidad de equiparar sus **condiciones a las del resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena**, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que, además, sitúan a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias.

Desde octubre de 2022 es **obligatorio que las personas empleadoras coticen por desempleo** y al Fondo de Garantía Salarial por las personas que tengan trabajando en su domicilio, que pasan a tener derecho a paro. Además, se **ha eliminado la figura del desistimiento**, que permitía el despido sin causa y, por tanto, “sin las garantías del despido para tales situaciones al permitir prescindir de las trabajadoras del hogar sin justificar causa”. Las personas empleadoras deberán acreditar las razones para prescindir de un contrato.

Ciudades de derechos humanos

Publicación de una guía práctica para autoridades locales sobre cómo hacer accesibles los derechos humanos para todas las personas en su vida diaria

La Agencia Europea de los Derechos Fundamentales (FRA) ha publicado una guía ¹⁶ práctica para ofrecer **apoyo a las entidades locales en la incorporación de la perspectiva de los derechos humanos en la vida de las personas ciudadanas**. Contiene un conjunto de bases, estructuras y herramientas que ayudan a las ciudades a comprometerse con los derechos humanos, integrarlos en su trabajo y apoyar sus esfuerzos. Ofrece ejemplos y una lista de recursos clave para avanzar.

Salud sexual y reproductiva

Modificación de la Ley orgánica de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo

La nueva norma, aprobada el 28 de febrero de 2023, consiste en una modificación de la Ley orgánica 2/2010. Se destaca la ampliación del objeto de la ley para incluir las violencias en el ámbito reproductivo, y cumplir así con el mandato del Convenio de Estambul. Se devuelve a **las mujeres de 16 a 18 años y a las mujeres con discapacidad la posibilidad de decidir sobre sus propios cuerpos**, en coherencia con lo establecido en los estándares internacionales.

En relación con la interrupción voluntaria del embarazo, **se elimina el período de reflexión de tres días y la información obligatoria** que se entregaba, se **blinda el acceso al aborto en los centros públicos y se regula la objeción de conciencia**. Se garantiza el acceso al aborto incorporando la previsión de la proximidad del domicilio y se incorpora una **incapacidad temporal** para aquellas mujeres que interrumpan su embarazo, voluntariamente o no, con el fin de que puedan recuperarse de la intervención. También se incorpora una **incapacidad temporal preparto** desde la semana 39 de embarazo.

¹⁶ Guía: Cómo hacer que los derechos humanos formen parte de la vida cotidiana de todos: una guía para las autoridades locales. Ver en: fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-guide-human-rights-cities2_es_0.pdf

Se **refuerza la educación sexual y la formación del cuerpo de profesionales**. Se incluye la **salud menstrual** como estándar de salud, se establece la distribución gratuita de productos menstruales para personas con menos recursos y se incluye el derecho a la incapacidad temporal derivada de menstruaciones incapacitantes. La ley también pretende articular la responsabilidad del Estado frente a distintas **formas de violencia en el ámbito ginecoobstétrico**.

Inclusión de la población gitana

Recomendaciones de la sociedad civil para promover la inclusión de la ciudadanía gitana europea

El Parlamento Europeo ha puesto en marcha la iniciativa Roma Civil Monitor (RCM ¹⁷ para el periodo 2021-2025, con el objetivo principal de **fortalecer las capacidades y la participación de la sociedad civil gitana y progitana en el seguimiento de las políticas destinadas a promover la igualdad, la inclusión y la participación** de la ciudadanía gitana europea. La iniciativa también busca capacitar a la sociedad civil gitana y progitana para entablar diálogo y cooperación con las autoridades responsables de la inclusión del pueblo gitano, la igualdad y la lucha contra el racismo.

Esta iniciativa nace a raíz de la adopción del Marco estratégico de la Unión Europea para el pueblo gitano en el 2020.

Educación

Alianza para el reconocimiento de la segregación escolar como forma de discriminación

La Fundación Secretariado Gitano, CERMI y Save the Children han formado la **Alianza por la educación inclusiva #AlColeJuntos2030** para que se reconozca la **segregación como una vulneración del derecho a la educación y una forma de discriminación**. La segregación escolar constituye una forma muy grave de discriminación que afecta a la infancia más vulnerable. Sin embargo, la Ley de igualdad de trato no incluye la segregación como forma de discriminación prohibida, lo cual impide que sea denunciada, y además, incumple las recomendaciones de la Comisión Europea y el Consejo de Europa.

¹⁷ Roma Civil Monitor. Ver en la plataforma Khetane: <https://plataformakhetane.org/index.php/project/rcm-2021-2025/>

Lengua

“Nueva economía de la lengua” y protección de los derechos lingüísticos de las personas catalanoparlantes

Han entrado en funcionamiento las ayudas del Plan de recuperación, transformación y resiliencia (PERTE) “Nueva economía de la lengua”. Este plan pretende **ejecutar inversiones en ayudas a infraestructuras y tecnologías de las lenguas de España**. Sin embargo, el presupuesto invertido en tecnologías vinculadas a lenguas que no sean el castellano no es representativo de la población que habla dichas lenguas.

Otra novedad es la Ley 4/2022, de 25 de febrero, de protección de los consumidores y usuarios ante situaciones de vulnerabilidad social y económica. Esta norma representa un adelanto importante en cuanto a la **protección de los derechos lingüísticos de las personas catalanoparlantes en la documentación comercial**. Realiza una serie de cambios en el Real decreto legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general para la defensa de los consumidores y usuarios y otras leyes complementarias.

Salud

Pacto social contra el estigma y la discriminación de las personas con VIH

De forma alineada con los compromisos internacionales de ONUSIDA de cero discriminaciones, el Ministerio de Sanidad ha iniciado la implementación del Pacto social por la no discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH. Pretende **eliminar el estigma y la discriminación asociados al VIH y al sida, garantizando la igualdad de trato y oportunidades, la no discriminación y el pleno ejercicio de los derechos fundamentales** de las personas con VIH.

Este pacto social es necesario, además, para el establecimiento de redes de colaboración y circuitos y para generar conocimiento que ayude a desarrollar políticas.

Pacto nacional de la salud mental de Cataluña

En junio del 2022, la Generalitat de Catalunya dio impulso al Pacto nacional de la salud mental (PNSM), un instrumento interdepartamental e intersectorial de la Generalitat de Catalunya que, siguiendo las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), promueve la salud mental desde todos los ámbitos de actuación del Gobierno y la sociedad.

El PNSM pretende garantizar un enfoque integral, responsable y comunitario que ponga en el centro a las personas y sus familias, así como promover un cambio de paradigma en las políticas públicas relacionadas con la salud mental, centrado en la salud mental de las personas en diferentes etapas de la vida y que garantice el derecho de las personas afectadas a la plena ciudadanía, a la inclusión comunitaria y a la inserción laboral.

Por otro lado, uno de los ejes centrales del PNSM es combatir la estigmatización y discriminación, promover la recuperación personal y mejorar la calidad de la atención de las condiciones de los derechos humanos en los servicios sociales y de salud mental.

Paralización del Protocolo adicional al Convenio de Oviedo, que pretende obligar a internar a personas contra su voluntad en Europa

En el 2022, el Comité de Ministros del Consejo de Europa suspendió la adopción de este protocolo hasta finales del año 2024, aunque no supone la retirada total del proyecto. De momento, el proceso se detiene y se comenzará a trabajar para respetar la autonomía de las personas, involucrando a las organizaciones de la sociedad civil relacionadas con la salud mental.

Según la Federación Salud Mental, el documento confunde coerción y cuidados, autoriza la privación de libertad de la persona con problemas de salud mental basada en la presunción de riesgo, no apoya ni promueve la creación de recursos alternativos en los que se respeten la voluntad y las preferencias de las personas, y no da respuesta a las advertencias de los organismos más relevantes en el ámbito de los derechos humanos.

Tráfico de personas

Agravante de penas para los delitos de trata de seres humanos desplazados por un conflicto armado o catástrofe humanitaria

Se destaca la Ley orgánica 13/2022, de 20 de diciembre, por la que se modifica la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código penal, para agravar las penas previstas para los delitos de trata de seres humanos desplazados por un conflicto armado o una catástrofe humanitaria.

Además, se destaca la Resolución de 7 de julio de 2022, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia sectorial de igualdad de 27 de mayo de 2022, relativo a la **acreditación administrativa de la condición de víctima de trata de seres humanos y/o explotación sexual**. Esta resolución regula la acreditación social de las víctimas de trata de seres humanos y presenta un inicio de favorecer el acceso a derechos de este colectivo.

3 Metodología

El Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona es una alianza entre titulares de responsabilidades y titulares de obligaciones en la lucha contra las discriminaciones en la ciudad y por la protección de la ciudadanía en su calidad de titulares de derechos. Desde que inició su impulso en el 2018, se ha generado un aprendizaje colectivo que está dando lugar a una metodología participativa y comunitaria ¹⁸ en el proceso de recogida, análisis y sistematización de la información. Se aúnan trayectorias, experiencias y saberes que ponen de relieve la realidad de las discriminaciones, a la vez que se fortalecen capacidades para la investigación, prevención, sensibilización y denuncia hacia la construcción de una ciudad de derechos, donde la igualdad de trato y la no discriminación sean una realidad.

El proceso metodológico desplegado en el Observatorio concibe como agentes activos en la construcción de conocimiento sobre las discriminaciones a la sociedad civil organizada que integra la **Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD)**, que aportan datos cuantitativos y cualitativos de situaciones de discriminación que han atendido y acompañado durante su trabajo diario en el 2022, así como sus análisis en relación con el contexto político, socioeconómico y normativo que afecta a su rol como titulares de responsabilidades en la defensa de derechos y la denuncia de vulneraciones.

¹⁸ La metodología comunitaria es una herramienta para el desarrollo de la dimensión preventiva en determinados temas sociales, y puede aplicarse a diversidad de iniciativas donde se escucha a la comunidad como punto de partida para desarrollar un trabajo de participación y sensibilización ciudadana. ("Metodología comunitaria: El aporte del trabajo social para la innovación en la acción glocal". Francisca Lema Quintana. Instituto de Migraciones, Etnicidad y Desarrollo Social de la Universidad Autónoma de Madrid - IMEDES-UAM).

Un elemento significativo de la metodología es que la información aportada proviene de un proceso de atención a personas que cada entidad de la Mesa SAVD lleva a cabo, según el eje de discriminación sobre el que trabaje. No es solo una tarea de observación y recopilación, sino de trabajo directo con las víctimas que implica acompañarlas y asesorarlas, realizar un seguimiento individual de cada caso y denunciar hasta encontrar una solución o resarcir la situación.

Además, el informe incorpora datos cuantitativos de la **Oficina para la No Discriminación (OND)**, que anualmente recibe denuncias de personas afectadas por situaciones de discriminación, a las que presta asistencia jurídica y psicológica, y acompaña en procesos de resolución de conflictos. En complementariedad, el informe del Observatorio incorpora datos de otros servicios y órganos municipales que trabajan en ejes específicos de discriminación, como el género, la discapacidad o el edadismo, así como testimonios directos recogidos a lo largo del año. En su rol como titulares de obligaciones, el aporte de datos relativos a las discriminaciones es clave, no solo en cuanto al impacto público sino para reconducir y fortalecer las medidas programáticas y normativas dirigidas a erradicar las discriminaciones en la ciudad.

Por su parte, el **Centro de Recursos en Derechos Humanos (CRDH)** facilita el proceso de recogida, sistematización y análisis de la información aportada, además de acompañar un espacio de análisis participativo junto a las entidades de la Mesa SAVD y la OND para desarrollar un tema monográfico que pone de relieve una problemática específica del contexto la cual, en intersección con los diversos ejes de discriminación, puede condicionar el cumplimiento y la garantía de los derechos humanos en la ciudad. Cada año el informe aborda un tema relevante con mayor profundidad, que este año gira en torno al acceso a la justicia, recogido en el **apartado 4.3**.

Sobre los datos cuantitativos, es importante señalar que no todos los ejes de discriminación están igualmente representados en la Mesa SAVD —debido a que cada entidad tiene diferentes capacidades técnicas tanto en la atención como en el registro de casos—, lo que provoca que algunos ejes queden cuantitativamente subrepresentados. Además, los altos niveles de infradenuncia ¹⁹ no permiten que la fotografía de las discriminaciones en la ciudad sea completa.

Debido a que cada entidad de la Mesa SAVD tiene condicionado su trabajo a los recursos humanos, técnicos y económicos con los que cuenta cada año, la cantidad de casos de discriminación que aporta anualmente dependerá de la variabilidad de su realidad interna. Un año pueden aportar en detalle información completa de cada caso atendido en el plano cuantitativo, y al siguiente solo aportan información cualitativa. Esto genera que la información de las discriminaciones varíe de un informe a otro, aunque la metodología de recogida cuantitativa y de atención a la ciudadanía se mantenga.

Desde el año 2020, el informe también incorpora los datos de la **Encuesta de relaciones vecinales y convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (ECAMB)**, publicada por el Instituto Metròpoli cada dos años, que ha ido aportando datos vinculados a las discriminaciones en los barrios de la ciudad. En concreto, el informe de este año recoge información preliminar de la ECAMB que será publicada posteriormente y que se muestra en el **apartado 4.1**. En este mismo apartado se muestran las principales conclusiones recogidas en una sesión de trabajo monográfica con representantes de la Mesa de Entidades SAVD.

¹⁹ Según el informe Radar ECOM 2021, la infradenuncia es una realidad latente en los casos de discriminación. Muchas de las personas afectadas argumentan varios motivos por los que no denuncian: porque no sirve para nada, porque el proceso de denuncia es complicado, para evitar molestias, por falta de tiempo, por miedo y porque no tiene importancia. La no denuncia de las situaciones de discriminación y de las vulneraciones de derechos obstaculiza la detección del impacto de las discriminaciones en el reconocimiento de los derechos humanos, la identificación de grupos en mayor riesgo, la evidencia de lugares donde se producen con mayor prevalencia y quiénes las cometen. Sin la denuncia es muy difícil visibilizar y concienciar sobre las vulneraciones que sufren las personas y establecer medidas preventivas que permitan prevenir y erradicar esta realidad.

3.1

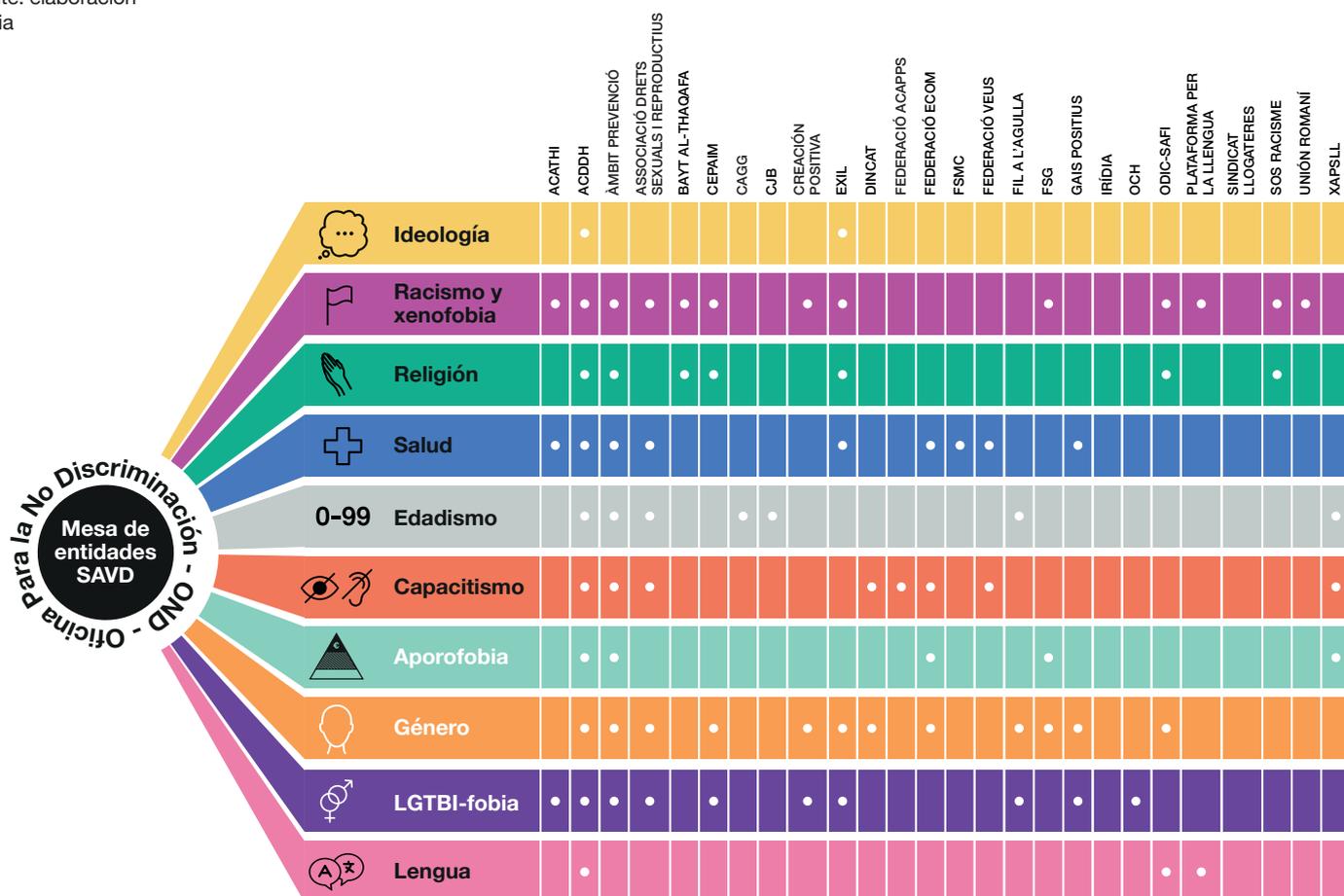
La Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación

La Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD) surge en octubre del 2017, a raíz del trabajo conjunto en materia de defensa de derechos y lucha contra las discriminaciones entre el Ayuntamiento de Barcelona, a través de la OND, y las entidades sociales de la ciudad que prestan atención a las personas víctimas de discriminación. **La Mesa ha ido fortaleciendo su participación y actualmente está conformada por la propia OND y 26 entidades:** 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 Salut Mental Catalunya (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, Red de Atención a Personas sin Hogar (XAPSLL), Sindicat de Llogateres, SOS Racisme Catalunya y Unión Romani. En el 2022 se incorporaron cuatro entidades: ACCAPS, Àmbit Prevenció, Consejo Asesor de las Personas Mayores (CAGG) y L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius.

Cada una de las entidades trabaja y actúa en favor de los derechos humanos de determinados grupos y colectivos en la ciudad, y tiene experiencia de trabajo en la atención de casos de más de un eje de discriminación, tal como se muestra en la infografía 2.

Infografía 2. Ejes de discriminación que trabajan la OND y la Mesa SAVD

Fuente: elaboración propia



* En la infografía se muestran solo 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 por ejes de discriminación sino por temáticas, como es el caso de **Sindicat de Llogateres**, que se especializa en las discriminaciones en el ámbito de la vivienda, o bien en función del agente que ejerce la discriminación, como es el caso de **Irídia**, que trabaja en el ámbito de la violencia institucional.

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

- Compartir información de servicios de atención a víctimas, así como metodologías de trabajo y protocolos de derivación desde un marco general de actuación con enfoque de derechos, de género e interseccionalidad. Actualmente, existen dos protocolos en marcha: el protocolo municipal contra la LGTBI-fobia y el protocolo de actuaciones frente a discriminaciones por racismo.
- Elaborar una radiografía conjunta, mediante un informe anual, de la realidad de las discriminaciones en la ciudad.
- Fortalecer capacidades a través de procesos formativos a las entidades. Desde el CRDH y la OND se organizan formaciones generales sobre discriminaciones para personas técnicas y usuarias de las entidades sociales, así como formaciones especializadas en el ámbito de la igualdad de trato y la no discriminación.

Cada entidad atiende a personas que se han visto afectadas por situaciones de discriminación, acompañando con asesoría psicológica, socioeducativa, psicosocial, jurídica, o incidencia pública, entre otras, según su trayectoria y capacidad (ver la infografía 3). Anualmente, hacen un registro de los casos ocurridos en la ciudad, los cuales se contabilizan en el presente informe.

Infografía 3. Atención y respuesta de la OND y las entidades de la Mesa SAVD

Fuente: elaboración propia

Entidades	Apoyo y acompañamiento								Denuncia		
	Psicológico	Psicosocial	Socioeducativo	Orientación jurídica	Incidencia pública	Intermediación	Conciliación	Mediación	Derivación a organización especializada	ADMINISTRATIVA	PENAL
OND	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
ACATHI	●	●	●		●				●		
ACDDH				●	●				●	●	
ÀMBIT PREVENCIÓ	●	●	●	●	●				●		
ASSOCIACIÓ DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS	●	●	●		●				●	●	
BAYT AL-THAQAFÀ	●	●		●	●	●		●	●		
CEPAIM			●	●	●			●	●	●	
CAGG					●				●		
CJB					●						
CREACIÓ POSITIVA					●						
DINCAT		●	●	●	●						
EXIL	●	●	●						●		
FEDERACIÓ ACAPPS			●		●	●			●	●	
FEDERACIÓ ECOM		●		●	●	●			●	●	
FSMC		●		●	●				●		
FEDERACIÓ VEUS		●			●						
FIL A L'AGULLA	●		●		●				●		
FSG		●	●	●	●		●		●		
GAIS POSITIUS	●	●		●					●	●	
IRÍDIA		●		●	●				●		●
OCH	●	●		●	●	●			●	●	●
ODIC-SAFI			●	●	●				●	●	
PLATAFORMA PER LA LLENGUA	●	●		●	●	●		●	●	●	●
SINDICAT LLOGATERES		●	●	●	●				●		
SOS RACISME		●		●	●	●				●	●
UNIÓ ROMANÍ		●		●	●						
XAPSELL	●	●	●	●	●			●	●	●	●

Salut Mental Catalunya: La Mesa de Entidades SAVD es una muestra del poder local en la defensa y protección de derechos

La defensa y protección de los derechos de las personas con discapacidad psicosocial, sus familias y su entorno de cuidado es uno de los ejes principales que **Salut Mental Catalunya (SMC)** y más de 70 entidades impulsan en todo el territorio catalán. Cuando, a finales del 2017, la Oficina de la No Discriminación de Barcelona (OND) nos presentó la oportunidad de participar en la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a las Víctimas de Discriminación, significó un reconocimiento de la trayectoria y gran labor desarrollada a través del Espai Situa't, donde SMC brinda información, orientación y acompañamiento sobre cualquier aspecto relacionado con la salud mental, tanto para la población en general como para personas con diagnóstico o sus familiares.

Nuestra participación en la Mesa SAVD nos animó a contribuir al Observatorio con el registro de casos de discriminación por salud mental desde el 2018 hasta la actualidad. En el presente informe hemos tenido la capacidad de detectar más de 70 situaciones de discriminación en la ciudad de Barcelona por razón de salud mental. Es así como intentamos vencer la infradenuncia para seguir tejiendo alianzas, fortalecer la acción colectiva y cooperar con todas las entidades en la prevención y lucha contra las discriminaciones.

Estos cinco años de recorrido, compartiendo espacio en la Mesa SAVD, nos han permitido reflexionar sobre lo fundamental que es la aplicación del enfoque de derechos y la perspectiva interseccional en el análisis de la discriminación por salud mental en relación con otros ejes de discriminación, para dar cuenta de cómo se pueden ver afectadas las personas y contribuir a ofrecer soluciones adecuadas. Este es, sin duda, el valioso aporte que la Mesa SAVD nos hace a todas las entidades, y así lo reconocemos desde SMC, pues nos permite analizar y denunciar la realidad en clave de derechos y tener una mirada interseccional e inclusiva, así como dotar de herramientas y capacidades a las trabajadoras para acompañar a la persona en su proceso de recuperación.

Para ofrecer una atención centrada en la persona, es indispensable tener claros los ejes de desigualdad que impactan en su calidad de vida y, desde ese saber, ser conscientes de los prejuicios y ofrecer una atención horizontal. Este es el posicionamiento en el que SMC se mantendrá perseverante para seguir avanzando.

Por este motivo, son necesarios espacios de trabajo en el ámbito local como la Mesa SAVD y el Observatorio de las Discriminaciones, promovidos conjuntamente con el Ayuntamiento de Barcelona. Así se pueden articular y crear sinergias en la prevención de las discriminaciones, donde las entidades compartimos y crecemos mutuamente desde un proceso dinámico.

Sin duda, es una excelente oportunidad para la ciudadanía y una muestra del poder local en la defensa y protección de derechos. Valoramos la confianza por contar, desde el primer momento, con SMC, y afianzamos nuestro compromiso de continuar en este espacio de trabajo estratégico para fortalecer nuestra entidad y su acción en favor de la salud mental.

La Oficina para la No Discriminación (OND) es el servicio municipal dirigido a atender las vulneraciones de derechos humanos relacionadas con los diferentes tipos de discriminación. Se encarga de atender, asesorar, hacer mediación y solicitar sanción (cuando es posible legalmente), y también realiza una labor de información, formación y sensibilización sobre los derechos y obligaciones reconocidas en la ciudad.

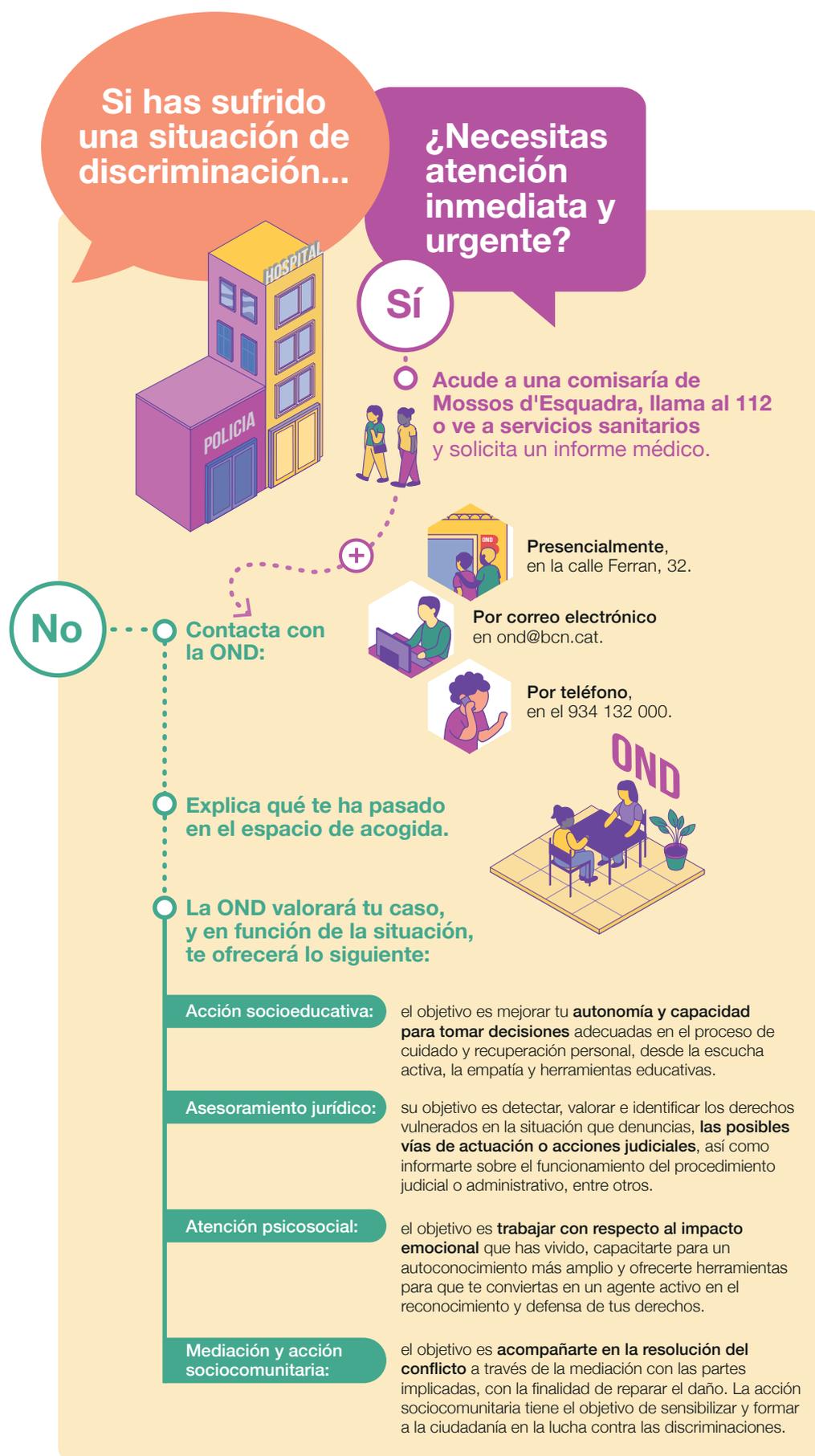
La OND actúa desde una mirada interseccional y un enfoque de derechos en el tratamiento de las situaciones de discriminación, y está integrada por un equipo multidisciplinar de profesionales de educación social, trabajo social, psicología, derecho y mediación con formación en derechos humanos, con experiencia en intervención, asesoría y atención a personas en situación de discriminación. Además, trabaja conjuntamente con otros servicios de la Administración, entidades defensoras de derechos y ciudadanía en general.

Son dos los ámbitos que estructuran el trabajo de la OND: **el ámbito de prevención y el ámbito de garantía**. La tarea de prevención va encaminada a promover una acción socioeducativa de promoción, divulgación y sensibilización en derechos, en coordinación con otros servicios de la Dirección de Derechos de Ciudadanía y el Centro de Recursos en Derechos Humanos. La labor de garantía implica atención, acompañamiento, análisis y asesoría en casos de discriminación, con la finalidad de proteger y dar apoyo a las personas afectadas; además, se utiliza la conciliación, la intermediación y la mediación como mecanismos alternativos a la sanción para la resolución de conflictos entre particulares, entidades o empresas y la Administración.

Tanto para la acción de prevención como de garantía, la denuncia de los casos de discriminación y su resolución pueden suponer un cambio y una transformación profundos. Permiten identificar dónde, cómo, quién y hacia quiénes se cometen las discriminaciones en la ciudad. Esta información es clave para diseñar políticas y medidas encaminadas a erradicar esta problemática. Por ello, cuando una persona se acerca a la OND para denunciar un caso de discriminación no solo impide que este acto quede en la impunidad, sino que posibilita acceder a la justicia y revertir las vulneraciones de derechos humanos que se puedan ocasionar. En la infografía 4 compartimos el circuito de atención que presta la OND en casos de discriminación.

Infografía 4. Circuito de atención en casos de discriminación OND

Fuente: elaboración propia



El proceso de recopilación de información del informe del Observatorio y su respectivo análisis se organiza teniendo en cuenta las siguientes categorías:

- 1 **¿A quién se discrimina?** Se discrimina a las personas **titulares de derechos** o sujetas de derechos que pertenecen a grupos que históricamente han sido discriminados o que debido al contexto y circunstancias adversas que condicionan su realidad se ven afectadas. De ellas, se recogen tres datos básicos: el género (masculino, femenino, parte del tiempo en un género y parte del tiempo en otro y grupo o colectivo), la edad (0-14, 15-24, 25-39, 40-64, +65) y la situación administrativa de la **persona afectada por situaciones de discriminación**²⁰ (regularizada, permís de residència, no regularitzada, sol·licitant d'asil i persona refugiada).
- 2 **¿Quién discrimina?** Los cuatro principales agentes discriminadores que se analizan son: administraciones públicas, cuerpos de seguridad, entidades privadas o empresas y personas particulares. La identificación de quién o quiénes discriminan es vital para impulsar acciones coordinadas de sensibilización, toma de conciencia y fortalecimiento de capacidades hacia los ámbitos donde se encuentran estos agentes. En las tres primeras categorías también se añaden subcategorías, como puede verse en la figura 1.
- 3 **¿Dónde se discrimina?** Se identifica dónde tuvo lugar la discriminación: en un espacio público o en un espacio privado y, en cada caso, se han categorizado varios ámbitos. El lugar donde se discrimina es fundamental para identificar hacia dónde se debe poner énfasis en dirigir políticas y medidas locales desde el Ayuntamiento, en coordinación con las entidades sociales y la ciudadanía, para erradicar las discriminaciones (figura 2).

Figura 1. Agentes discriminadores

Fuente: elaboración propia



²⁰ Son las personas que, individual o colectivamente, han sufrido daños a su dignidad e incluso lesiones físicas, sufrimiento emocional o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones discriminatorias.

Figura 2. Ámbitos donde tienen lugar las discriminaciones

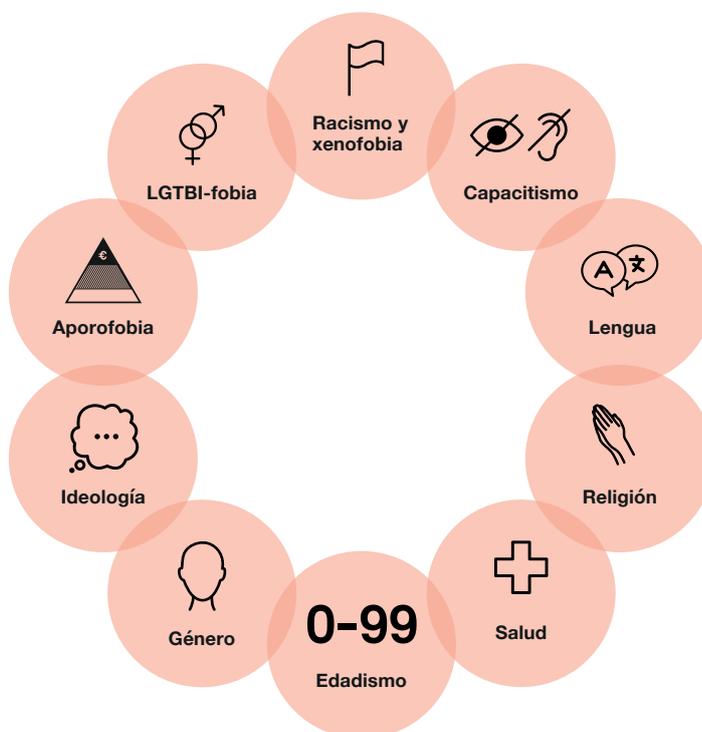
Fuente: elaboración propia



- 4 **¿Por qué motivo?** Se identifican y analizan los ejes de discriminación que reflejan las categorías protegidas contra la discriminación, mencionadas en diversos instrumentos de protección de derechos humanos internacionales, europeos, nacionales y locales (ver figura 3 y anexo 1). El informe recoge las categorías más relevantes teniendo en cuenta el contexto de Barcelona. Algunos ejes incluyen subcategorías con el fin de identificar con mayor precisión cuáles son los motivos que conducen a las actitudes discriminatorias y cuáles son los colectivos más afectados por esta problemática, de cara a impulsar medidas de acción afirmativa en salvaguarda de sus derechos. (figura 3).

Figura 3. Ejes de discriminación

Fuente: elaboración propia



Estos **diez ejes de discriminación** se basan en los indicadores que se enumeran en la infografía 1, y permiten identificar los motivos que ocasionan las discriminaciones de cada eje. En muchos casos, las realidades que hay detrás de una discriminación pueden ser múltiples; por ello, el informe incorpora una mirada interseccional de las discriminaciones que evidencia cómo las personas pueden verse afectadas, en un mismo momento, en relación con varios ejes de discriminación (edad, género, racismo, capacitismo, entre otras), situándolas en posiciones de privilegio o ventaja en algunos ejes, y en condiciones de desventaja u opresión en otros, siendo un escenario que puede cambiar con el tiempo y según el contexto. La discriminación interseccional, como se ha señalado en el apartado de conceptos, no es una simple suma y resta de varias discriminaciones, sino que estas están interrelacionadas y su impacto puede agravar las situaciones de desventaja, desigualdades y vulneración de derechos humanos.

5 ¿Cómo se han expresado las discriminaciones? Se analizan los casos de discriminación directa e indirecta y se introducen una serie de indicadores para visibilizar específicamente cómo se ha expresado la discriminación directa. La expresión de las discriminaciones contribuye a valorar el grado de gravedad de la situación de vulnerabilidad a la que pueden verse expuestas las personas discriminadas. Es como un termómetro del grado de afectación y posible vulneración de derechos humanos, que permite definir y tomar diversos tipos de medidas de prevención ante situaciones que podrían volverse más adversas.

Figura 4. Tipos de discriminación directa

Fuente: elaboración propia

Trato diferenciado	Agresiones verbales	Agresiones físicas	Vandalismo	Discurso de odio
Trato injusto que excluye, restringe y menoscaba por los motivos antes señalados, en una amplia gama de entornos.	Abuso verbal y no verbal, incluidos comentarios, gestos y amenazas directas e indirectas contra la dignidad.	Ataque físico como tocar, escupir o lanzar objetos y también ataques violentos.	Daño y profanación contra un bien o una propiedad, incluyendo grafitis, destrozos, entre otros.	Comunicación verbal y escrita expresada con el propósito de generar odio y rechazo hacia un grupo de personas.

6 ¿Qué derechos se han vulnerado? Se identifica si la discriminación ha ocasionado la vulneración de uno o más derechos humanos, puesto que cualquier situación de discriminación puede ocasionar una afectación a los derechos y libertades fundamentales de las personas. Para ello, a partir de la experiencia de las entidades que integran la Mesa SAVD se han categorizado algunos derechos que se muestran en la figura 5.

Figura 5. Algunos de los derechos vulnerados

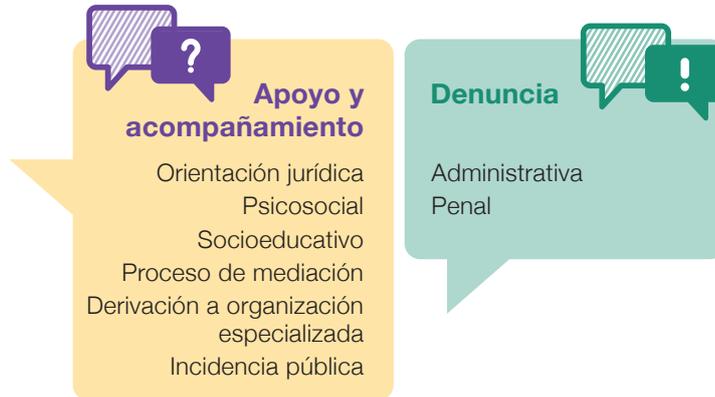
Fuente: elaboración propia



- 7 **¿Qué respuesta se ha dado a las víctimas y con qué resultado?** Se evidencia la atención que ha recibido la persona afectada por parte de las entidades o la OND, especificando el tipo de apoyo o acompañamiento; también se identifica si ha habido denuncia, sea por vía administrativa o penal (ver la figura 6). Esta categoría de análisis es fundamental para evidenciar el acceso a la justicia que tienen las personas afectadas por situaciones de discriminación, tanto hacia el ámbito más formal de la justicia como hacia ámbitos alternativos que permitan en diversos niveles resarcir el daño. Además, se analizan los resultados que han obtenido estas respuestas y actuaciones.

Figura 6. Tipos de respuesta ante las discriminaciones

Fuente: elaboración propia



Una vez identificadas estas categorías en el proceso de tratamiento de datos cuantitativos, se inicia el proceso de análisis e interpretación complementado con la información cualitativa (testimonios de personas afectadas y análisis proporcionados por las entidades de la Mesa SAVD). Este proceso metodológico provee una manera de reflexionar críticamente sobre las discriminaciones y su impacto en la vida de la ciudad.

4 Las discriminaciones en Barcelona

El presente apartado evidencia el impacto de las discriminaciones en la ciudad durante el 2022, a través de datos cuantitativos y cualitativos y fuentes complementarias de información que contribuyen a su tratamiento y análisis.

En el subapartado 4.1 se recoge un avance de la Encuesta de relaciones vecinales y de convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (ECAMB) para el periodo 2022-2023. Los resultados finales de la encuesta aún no han sido publicados

El subapartado 4.2 recoge, como cada año, los datos de situaciones de discriminaciones atendidas durante el 2022 por la Oficina para la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona y las entidades de la Mesa SAVD. También se comparte información proporcionada por otros servicios del Ayuntamiento en relación con algunos ejes de discriminación.

Percepción y vivencia de las discriminaciones en Barcelona (ECAMB)

Según la Encuesta de relaciones vecinales y convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (ECAMB) realizada entre octubre y noviembre del 2022 a un total de 3.180 personas (1.325 de las cuales, en Barcelona), **el 31 % de la población barcelonesa manifiesta haber sido discriminada por algún motivo en el ámbito de la ciudad, mientras que un 12,6 % lo ha sido en el entorno de su barrio**. Siendo la discriminación una realidad que reduce la calidad de vida de las personas afectadas, incrementa la fragmentación de la comunidad y restringe los derechos y libertades fundamentales, esto significa que allí donde está presente, aumenta el riesgo de violencia y abuso. Un 31 % de la población es una cifra significativa, sobre todo teniendo en cuenta que son pocas las personas que se atreven a denunciar esta situación, incluso a hablar de ella. Por esta razón, conocer los motivos por los cuales se discrimina en la ciudad y en los barrios contribuye a identificar sus causas, a asumir acciones de prevención y a mejorar la calidad de vida de las personas.

¿Por qué motivos se discrimina?

En el gráfico 1, el índice global señala el género como motivo principal de discriminación en la ciudad. Así, un **17,1 % del total de personas han sido discriminadas por el hecho de ser mujeres** lo cual evidencia cómo la prevalencia de las relaciones de poder entre las personas y los estereotipos de género continúan produciendo discriminación.

En segundo lugar, un 15,1 % de las personas encuestadas han manifestado ser discriminadas debido a la lengua que hablan. Este dato pone de relieve cómo la lengua, en vez de ser un vehículo para el reconocimiento y la acción inclusiva, termina siendo un factor de estigma que limita la participación de las personas con un idioma diferente en la ciudad.

En tercer lugar, están las personas que han sido discriminadas por sus ideas políticas, con un 11,1 %. Esta realidad de recelo y desconfianza entre quienes tienen ideologías diferentes se vuelve un factor de discriminación que afecta a la convivencia. Otro de los motivos evidentes es el color de piel, la etnia o el país de origen, con un 6 %. Este dato hace visible el racismo que persiste en la ciudad. También existen motivos de edad (5,7 %), religión (4,4 %), discapacidad (3,4 %) y orientación sexual (2,8 %), los cuales, aunque con porcentajes menores, evidencian la persistencia en la ciudad del edadismo, la intolerancia religiosa, el estigma sobre las capacidades diferentes y el estigma contra la comunidad LGTBI como prácticas que desdibujan la consolidación del derecho a la ciudad.

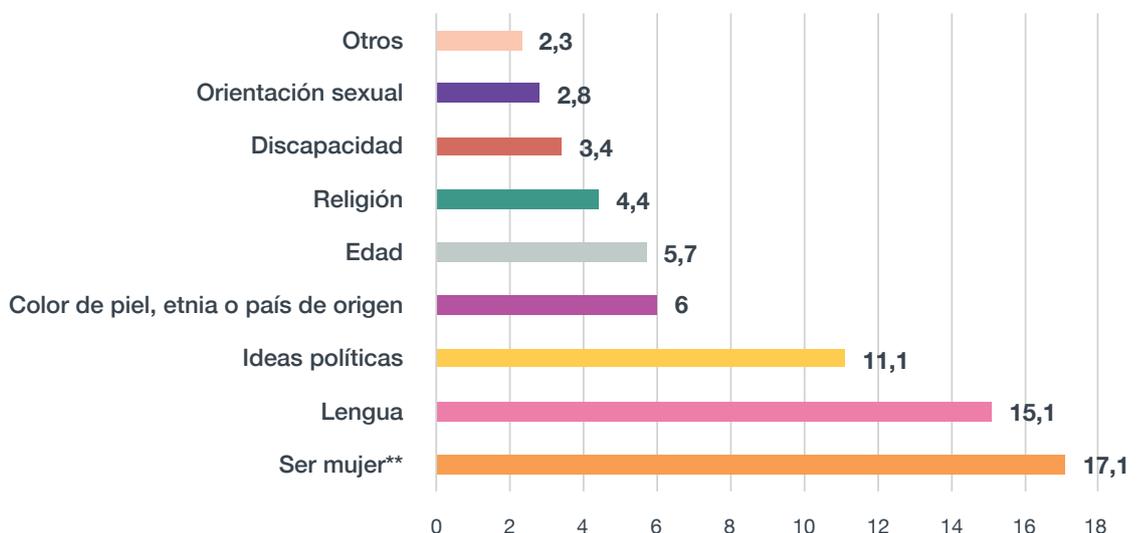
Gráfico 1. Índice de discriminación según el motivo***

Fuente: ECAMB 2022.
Elaboración: Instituto Metrópoli

* % sobre el total de la población

** % sobre el total de mujeres

*** Calculado a partir índice global (no es comparable con ediciones anteriores)



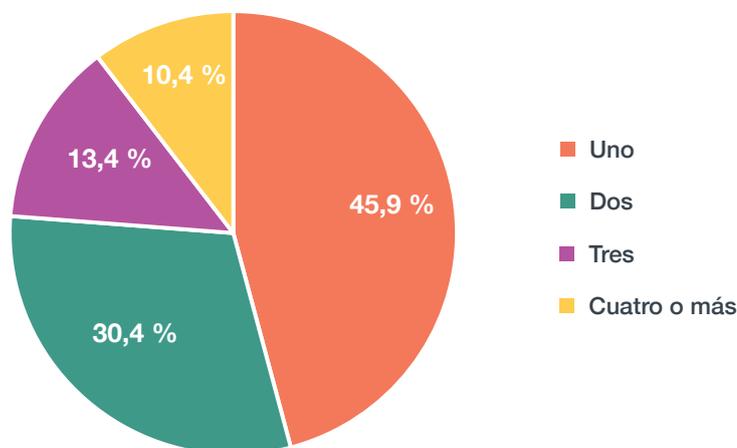
Identificar la cantidad de motivos de discriminación que pueden afectar a una misma persona, en un determinado contexto, es importante no solo para evidenciar el grado de afectación y de vulneración de derechos, sino también para promover medidas específicas que tengan en cuenta la afectación múltiple de las discriminaciones. En el gráfico 2, al observar el índice del número de motivos de discriminación que han afectado a las personas, se identifica que un 30,4 % ha sido por dos motivos, un 13,4 % por tres y un 10,4 % por cuatro o más. Es decir, **más del 50 % de las personas han sido afectadas por la discriminación múltiple**. Aunque no se cuente con datos más específicos de la ECAMB sobre el detalle de esos motivos, este indicador evidencia que la realidad de las personas que viven en la ciudad no es homogénea. Una persona migrante no es solo migrante, puede ser también mujer, transgénero, con discapacidad y adolescente, etc. Es así como las personas son atravesadas por identidades heterogéneas, y si estas son interpretadas desde el estigma, estereotipos o prejuicios, en consecuencia, se ven expuestas a múltiples formas de discriminación. En conclusión, el gráfico nos refiere que hay una media de 1,9 motivos de discriminación por persona, frente a un 45,9 % de personas que manifiestan haber sido afectadas solo por un motivo de discriminación.

Gráfico 2. Índice de discriminación según cantidad de motivos

Fuente: ECAMB 2022.
Elaboración: Instituto Metrópoli

* % sobre el total de personas discriminadas

** Calculado a partir del índice global (no se puede comparar con ediciones anteriores)



En la tabla 1 se interrelacionan los **los motivos de discriminación con algunas características sociodemográficas** sexo, país de nacimiento y grupo de edad) para evidenciar cómo los criterios de identidad y los estigmas que existen sobre estos pueden determinar el grado de afectación de la discriminación. Si observamos el índice de discriminación por el hecho de ser mujer en relación con el país de nacimiento, podemos evidenciar que un 17,1 % de las mujeres afectadas son nacidas en España y un 16,9 % son nacidas en el extranjero. Entre las más afectadas están las que tienen 16-29 años (38,4 %), luego las de 30-44 años (22,4 %), las de 45-64 años (14,6 %) y finalmente las mayores de 65 años (2 %). Estos datos evidencian que la discriminación de género es vivida o percibida más habitualmente entre las jóvenes. Las mujeres mayores normalizan más la discriminación.

El **índice de discriminación por hablar una lengua diferente en relación con el país de nacimiento** expone que un 14,9 % de las personas afectadas son nacidas en España y un 15,4 % son nacidas en el extranjero. Además, 16,1 % de las afectadas son mujeres, frente a un 13,9 % de hombres. Las personas más afectadas se encuentran en la franja de edad de 30-44 años (21,1 %), seguidas de las de 16-29 años (16,1 %) y las de 45-64 años (16,1 %), con un 6,4 % en las mayores de 65 años. Los datos ponen de relieve que la discriminación por motivo de lengua afecta a las personas independientemente de su origen y, sobre todo, a las personas en edades medianas.

En relación con el **índice de discriminación por ideas políticas y país de nacimiento**, observamos que un 12,5 % de las personas afectadas son nacidas en España y un 7,6 % en el extranjero; así mismo, un 10,9 % son mujeres y un 11,2 % son hombres. Entre las franjas de edad más afectadas está la de 30-44 años (14,4 %), seguida de la de 45-64 años (12,4 %), la de 16-29 años (10,9 %) y, por último, la de más de 65 (5,9 %). Se observa que la desconfianza y el estigma debidos a las ideas políticas derivan en discriminación que afecta más a la población nacida en España y de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años. Es decir, el estigma frente a las ideas políticas diferentes acompaña a todas las generaciones.

En cuanto al **índice de discriminación por color de piel, etnia o país de origen y lugar de nacimiento**, se evidencia un significativo nivel de afectación en personas nacidas en el extranjero, con un 16,6 %, frente a un 1,6 % de personas nacidas en España. De ellas, un 4,9 % son mujeres y un 7,3 % son hombres. Las personas más afectadas se ubican en la franja de edad de 30-44 años (12,1 %), seguidas de las de 16-29 años (10,1 %), las de 45-64 (2,9 %) y las mayores de 65 años (0,3 %). Esta discriminación vinculada a la racialización y el racismo evidencia una tendencia a afectar más a hombres que a mujeres y en edades comprendidas entre los 16 y los 44 años, mayoritariamente.

El **índice de discriminación por edad y país de nacimiento** hace visible un bajo nivel de afectación, con un 5,8 % de personas afectadas nacidas en España y un 5,6 % de personas nacidas en el extranjero; de ellas, un 7,3 % son mujeres y un 3,9 % son hombres. Las personas más afectadas se encuentran entre la franja de edad de 16-20 años (11 %), seguidas de las de 45-64 años (7,9 %), las de 30-44 (3 %) y finalmente las mayores de 65 años (2 %). Estos datos evidencian que son las personas jóvenes, independientemente del lugar de nacimiento, las que tienen experiencias de edadismo, y la tendencia es que son más mujeres que hombres.

Si observamos el **índice de discriminación por motivos religiosos y país de nacimiento**, se revela que un 9 % son personas nacidas en el extranjero frente a un 2,5 % de nacidas en España. De ellas, 4,1 % son mujeres y 4,8 % son hombres. Las personas más afectadas se encuentran en la franja de edad de 30-44 años (7,3 %), seguidas de las de 16-29 años (7 %), las de 45-64 (2,7 %) y finalmente las de más de 45 (1,5 %). Los datos evidencian la diferencia significativa entre el número de personas afectadas nacidas en el extranjero en relación con las personas nacidas en España. También evidencian que afecta casi por igual a hombres y a mujeres, y en las edades de entre 16 y 44 años.

En cuanto al **índice de discriminación por discapacidad y país de nacimiento**, se revela que un 3,3 % de las personas afectadas son nacidas en España y un 3,6 % son nacidas en el extranjero. De ellas, 3,8 % son mujeres y 2,9 % son hombres. Entre las más afectadas están las de la franja de edad de 45-64 años (4,7 %), seguidas de las de 30-44 años (3,7 %), las de 16-29 años (3 %) y finalmente las mayores de 65 años (1,6 %). Vemos que no existe casi diferencia en el nivel de afectación entre las personas nacidas en el extranjero y las nacidas en España y que afecta sobre todo a personas de entre 30 y 64 años, y ligeramente más a mujeres.

El **índice de discriminación por orientación sexual** muestra que este afecta ligeramente más a las personas nacidas en el extranjero (3 %) que a las nacidas en España (2,6 %). De estas, un 1,9 % se definen mujeres y un 3,7 % hombres. Las personas de la franja de edad de 16-29 años (5 %) son las más afectadas, seguidas de las de 30-44 años (4,1 %) y las de 45-64 años (2,5 %). Se evidencia un nivel de afectación dirigido más hacia los hombres y las personas de entre 16 y 44 años.

Tabla 1. Índice de discriminación por motivo y sexo

Fuente: ECAMB 2022.
Elaboración: Instituto Metrópoli

Motivos de discriminación* ***	País de nacimiento		Sexo		Grupo de edad			
	España	Extranjero	Mujer	Hombre	16-29	30-44	45-64	65 o +
Ser mujer**	17,1	16,9	17,1		38,4	22,4	14,6	2
Lengua	14,9	15,4	16,1	13,9	16,1	21,1	16,1	6,4
Ideas políticas	12,5	7,6	10,9	11,2	10,9	14,4	12,4	5,9
Color de piel, etnia o país de origen	1,6	16,6	4,9	7,3	10,1	12,1	2,9	0,3
Edad	5,8	5,6	7,3	3,9	11	3	7,9	2
Religión	2,5	9	4,1	4,8	7	7,3	2,7	1,5
Discapacidad	3,3	3,6	3,8	2,9	3	3,7	4,7	1,6
Orientación sexual	2,6	3	1,9	3,7	5	4,1	2,5	0
Otros	2,6	1,6	2,4	2,1	2,3	3,8	2	1

*% sobre el total de la población de estas características

** % sobre el total de mujeres de estas características

*** Calculado a partir del índice global (no se puede comparar con ediciones anteriores)

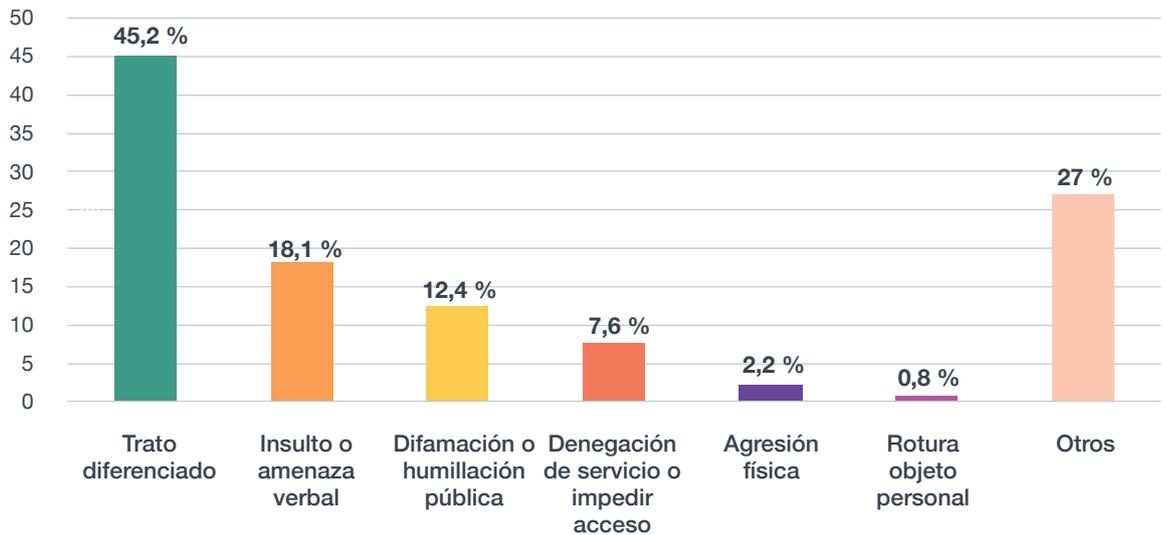
En términos de afectación de más de una discriminación según las características socio-demográficas, podemos apreciar que en el caso de las personas nacidas en España se presentan en mayor número los motivos de género, lengua e ideas políticas. En el caso de las personas nacidas en el extranjero se evidencian motivos de género, lengua, color de piel, etnia o país de origen, religión, así como de ideas políticas y edad. En el caso de las mujeres es debido al género, lengua, ideas políticas, edad y religión. En el caso de los hombres se debe a la lengua, ideas políticas, color de piel, etnia o país de origen, así como religión. En las personas de edades de entre 16 y 29 años es por motivo de ser mujeres y por lengua, ideas políticas y color de piel, etnia o país de origen. En las personas de edades de entre 30 y 44 años es por ser mujeres y por lengua, ideas políticas y color de piel, etnia o país de origen. En las personas cuya franja de edad está entre 45 y 64 años los motivos de discriminación más presentes son por ser mujeres y por lengua, ideas políticas y edad. En las personas mayores de 65 años los motivos más visibles son la lengua y las ideas políticas.

Tipos de discriminación del episodio más grave

En el gráfico 3 observamos el tipo o expresión de discriminación sucedido dentro del episodio de discriminación más grave, entre las personas que han padecido más de uno. Se observa que el **trato diferenciado es la expresión de discriminación mayoritaria**, según declara el 45,2 %. El segundo tipo de discriminación es el insulto o amenaza verbal, con un índice del 18,1 %. El tercero, la difamación o humillación pública, con un 12,4 %. Le siguen la denegación de servicio o de acceso (7,6 %), la agresión física (2,2 %) y la ruptura de objetos personales (0,8 %).

Gráfico 3. Tipos de discriminación del episodio más grave

Fuente: ECAMB 2022.
Elaboración: Instituto Metrópoli



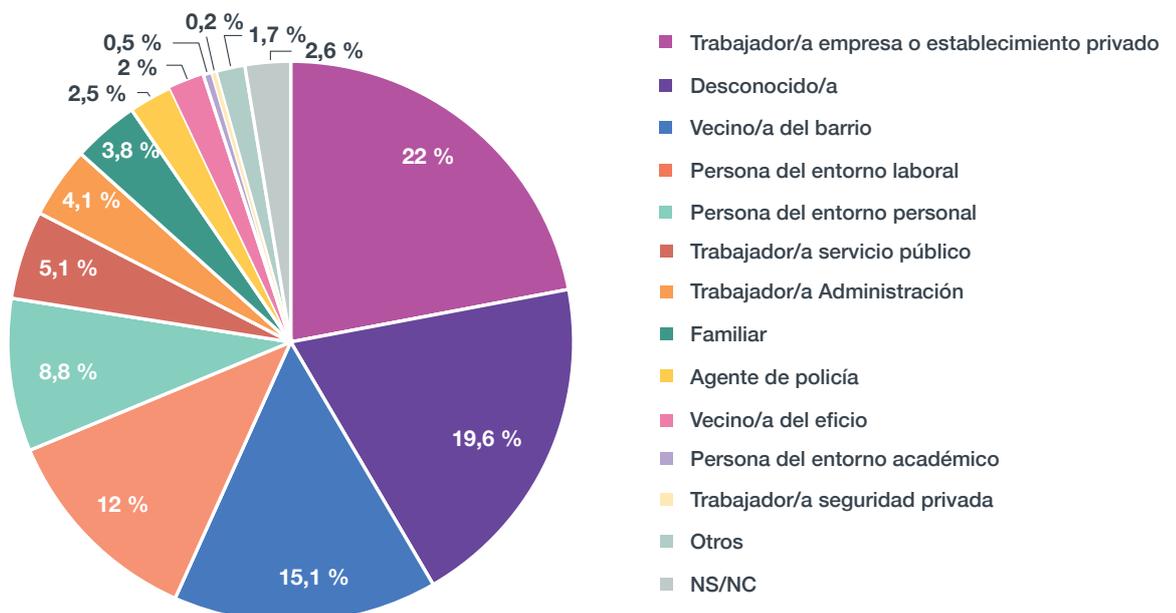
* % sobre el total de episodios únicos o más graves

Agentes que discriminan

En el gráfico 4 observamos quiénes han sido los agentes discriminadores durante el episodio de discriminación más grave. De acuerdo con los resultados, **el 22 % de los casos de discriminación se han producido por acción del trabajador/a de una empresa o establecimiento privado**. Además, un 19,6 % señalan haberse visto discriminadas por una persona desconocida. Un 15,1 % explican que fue un vecino o vecina del barrio. En el 12 % de los casos, el agente discriminador era una persona del entorno laboral. Un 8,8 % de las personas afectadas declaran que alguien de su entorno personal no familiar las ha discriminado. En el 5,1 % de los casos, el agente discriminador ha sido un trabajador/a de un servicio público. Por otro lado, un trabajador/a de la Administración ha ejercido discriminación hacia un 4,1 % de las personas afectadas. El 3,8 % de las personas afirman que una persona de la familia ha sido el agente discriminador. El 2,5 % señalan a la policía. Un 2 % afirman que fue un vecino o vecina del edificio donde viven. Un 1,7 % indican a alguien del entorno académico. Un 0,5 % dicen que fue un trabajador o trabajadora de seguridad privada. Un 0,2 % dicen que fue un trabajador o trabajadora de seguridad privada.

Gráfico 4. Agentes discriminadores

Fuente: ECAMB 2022.
Elaboración: Instituto Metrópoli



* % sobre el total de episodios únicos o más graves

Comunicación de la discriminación

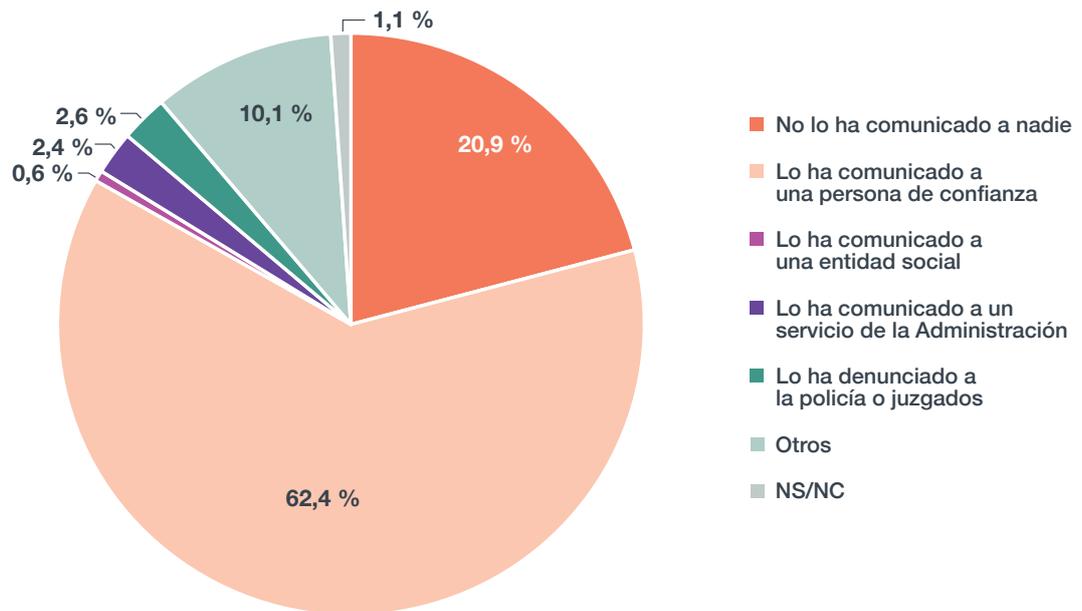
El gráfico 5 explica si la persona afectada explicó, comunicó o denunció el hecho más grave de discriminación. **El porcentaje de personas que no lo comunicaron a nadie representa un 20,9 %**. En el caso de las personas que sí comunicaron el hecho: un 62,4 % lo comunicaron a alguien de confianza; un 2,6 %, a la policía o juzgados; un 2,4 %, a un servicio de la Administración, y un 0,6 %, a una entidad social. Estas opciones no fueron excluyentes, pues las personas pudieron haber comunicado el hecho a más de una instancia.

Al hacer una valoración de la suma porcentual de personas que realmente denunciaron el hecho, sea a través de una entidad social o de la Administración, la policía o un juzgado, se puede extraer que **la acción de denuncia representa solo un 5,6 %** entre las personas afectadas, una cifra preocupante que evidencia cómo la invisibilidad de las discriminaciones es un desafío pendiente en la ciudad.

Por otro lado, la suma del porcentaje de las víctimas que no comunicaron a nadie la discriminación y aquellas que solo lo compartieron en su espacio de confianza y sin denunciarlo evidencia que **el 90 % de las personas valoran el hecho como no denunciabile**. Es así como el silencio perpetúa la impunidad en las discriminaciones y permite que las personas no decidan siquiera pasar el umbral de la denuncia administrativa, y mucho menos la penal.

Gráfico 5.
Comunicación de la discriminación

Fuente: ECAMB 2022.
Elaboración: Instituto
Metrópoli



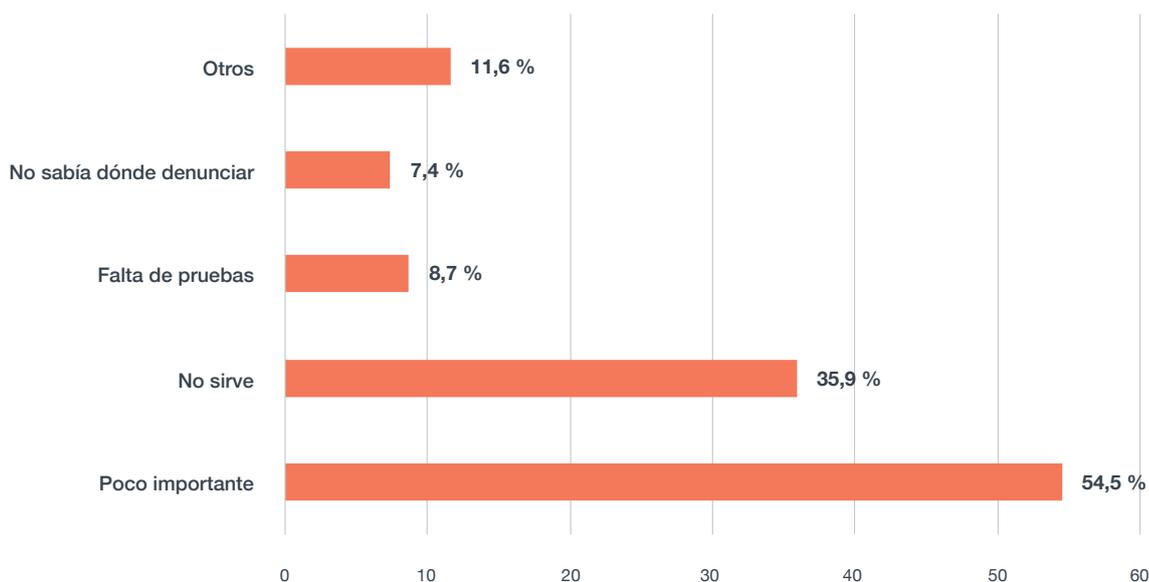
* % sobre el total de episodios más graves

Motivo de no comunicar la discriminación

A las personas que respondieron no haber comunicado a nadie el hecho discriminatorio se les preguntó el motivo de esa decisión. En las respuestas podían escoger múltiples opciones, tal como se observa en el gráfico 6. Uno de los datos de mayor relevancia indica que, a pesar de haber sido afectadas, un **54,5 % de las personas le dieron poca importancia al hecho discriminatorio**. Un 35,9 % expresaron que no sirve de nada comunicarlo. Otro de los motivos fue la sensación de falta de pruebas (8,7 %) y el desconocimiento de dónde denunciar (7,4 %). La no comunicación genera la infradenuncia, un problema que invisibiliza las discriminaciones y hace que queden en la impunidad.

Gráfico 6.
Motivos de no comunicar la discriminación

Fuente: ECAMB 2022.
Elaboración: Instituto Metrópoli



* % sobre el total de episodios no comunicados/denunciados

La información evidenciada en los gráficos anteriores, proporcionada por la ECAMB, sobre las discriminaciones en la ciudad de Barcelona durante el 2022, supone la recogida de percepciones generales de personas encuestadas; en cambio, la información aportada por la OND y la Mesa SAVD proviene de situaciones de discriminación atendidas por las entidades y que anualmente registran denuncias de las víctimas. La relevancia de la información que se presenta en las siguientes páginas se fundamenta en que son casos contrastados del testimonio directo de las personas afectadas que acuden a una entidad para denunciar, buscar atención y asesoría. Por este motivo, el análisis cuantitativo y cualitativo se centra en la expresión de la discriminación, el grado de incidencia de su afectación, quiénes las cometen y el contexto donde se dan. Los datos cuantitativos pueden variar de un año a otro debido a la infradenuncia, donde los picos de cantidad de denuncias por ejes de discriminación pueden variar, y también por la realidad diversa de cada entidad en términos de capacidad y recursos dirigidos a la atención de personas afectadas.

Discriminaciones reportadas en Barcelona durante el 2022 (OND / Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación)

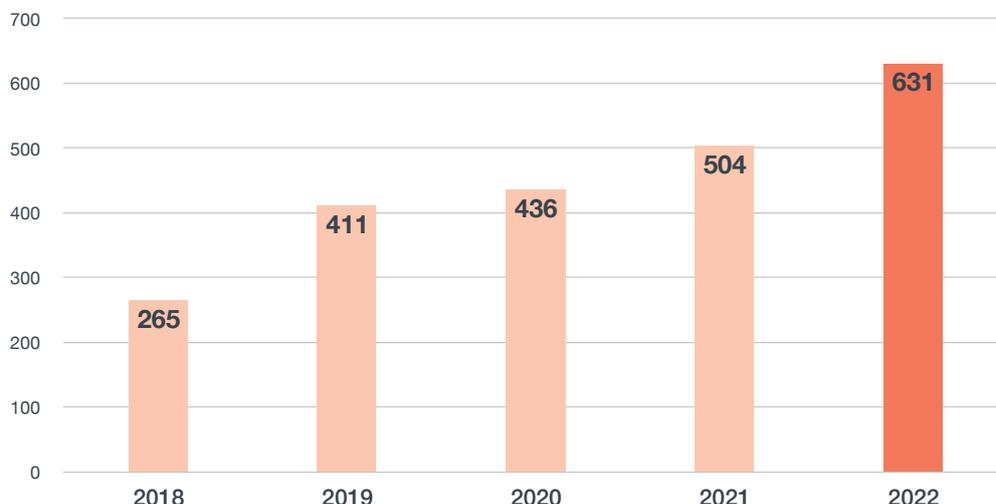
El presente apartado analiza la información registrada a través de las denuncias de discriminación que, a lo largo del 2022, la **OND del Ayuntamiento de Barcelona** y la **Mesa SAVD** han recibido en relación con los diez ejes de discriminación que examina el Observatorio (racismo y xenofobia, LGTBI-fobia, género, lengua, religión, capacitismo, edadismo, salud, aporofobia e ideología). Los datos aquí presentados no se derivan de una encuesta que recoge información para conocer la opinión de las personas sobre las discriminaciones, ni son una muestra seleccionada del total de la población de Barcelona; son datos aportados directamente por las víctimas de discriminación, tanto a la OND como a las entidades de la Mesa SAVD, que permiten evidenciar el sector de población expuesto a esta realidad, conocer quiénes discriminan, por qué motivos, dónde y cómo se expresa la discriminación. Además, evidencian qué derechos se vulneran y qué respuesta se ha dado a las personas afectadas y con qué resultados.

El análisis se centra en la información de cada caso reportado y en las reflexiones que tanto la OND como la Mesa SAVD comparten desde su experiencia directa de lucha contra las discriminaciones y en la promoción y defensa de los derechos humanos. **Los casos no son números, son personas víctimas de discriminación, son titulares de derechos** que, debido a prejuicios, estereotipos, ideas equivocadas, miedos y estigmas que habitan aún en la ciudad, se han visto expuestas a un trato diferenciado, a agresiones físicas y verbales, a discursos de odio e incluso a vandalismo, sin haber siquiera dado pie a que les sucediera. Solo estaban allí, en el barrio, en el edificio, en el parque, en un supermercado, en un gimnasio, en un centro de salud, en una escuela, en una entidad bancaria, en una oficina pública, en una comisaría, incluso en el lugar donde habitan y, al verse afectadas, decidieron comunicar el hecho.

Durante el 2022 se han registrado **631 situaciones de discriminación**, según indica el gráfico 7, que analiza la evolución del registro de situaciones de discriminación entre el 2018 y el 2022. Esta cifra representa más del doble de casos que en el 2018 (265) y un aumento en el registro de 127 casos más que en el 2021. Estos datos expresan cómo opera la sensibilización creciente de la ciudadanía en Barcelona y cómo, cada año, las entidades y la OND afianzan su tarea de atención y registro de denuncias aportadas al Observatorio; también por el incremento de la acción de sensibilización de la Mesa SAVD y su compromiso para superar la infradenuncia, que todavía es un desafío pendiente. Además, como se verá más adelante, el racismo es el motivo de discriminación que mayor incidencia presenta en el 2022.

Gráfico 7.
Evolución del registro de situaciones de discriminación de la OND y la Mesa SAVD

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022



En segundo lugar, la LGTBI-fobia, y, en tercer lugar, la salud. A través de las medidas locales antidiscriminatorias impulsadas por el Ayuntamiento, se ha hecho una labor importante en la ciudad para sensibilizar a la población, lo cual repercute en el registro de casos de discriminación. Es preciso seguir trabajando para promover una mayor información sobre el alcance de los derechos humanos y sensibilizar para dejar de asumir que las situaciones de discriminación son una parte normal de la vida cotidiana y no precisan de sanción jurídica.

Para el proceso de interpretación de los datos según la metodología del Observatorio, explicada en el apartado 3, se respondió a las siguientes preguntas, que constituyen el hilo conductor del análisis:

- 1 **¿A quién se discrimina?**
- 2 **¿Quién lo hace?**
- 3 **¿Dónde tienen lugar estas discriminaciones?**
- 4 **¿Por qué motivo?**
- 5 **¿Cómo se han expresado las discriminaciones?**
- 6 **¿Qué derechos se han vulnerado?**
- 7 **¿Qué respuestas se han dado a las víctimas y con qué resultado?**

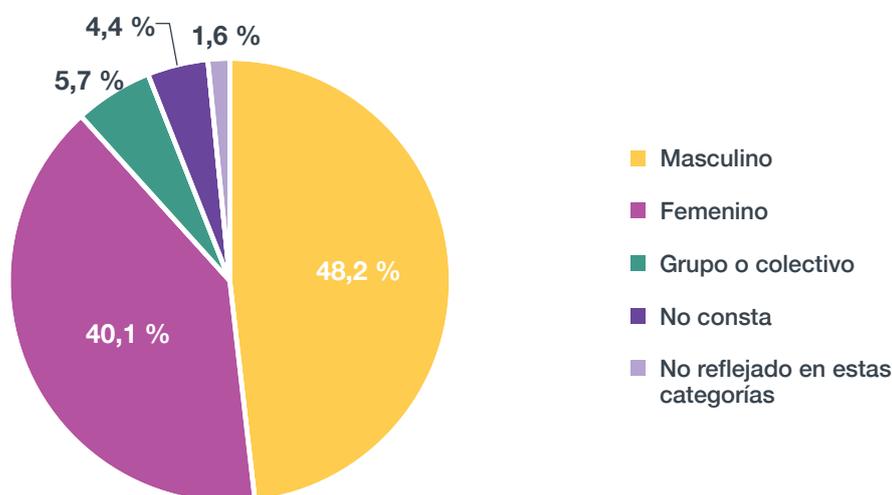
4.2.1

¿A quién se discrimina?

Conocer el perfil de las personas que son discriminadas es fundamental para focalizar las medidas de prevención ante las discriminaciones, impulsar medidas de acción positiva y tomar conciencia ciudadana de qué sectores de población están más expuestos a padecerla. El gráfico 8 muestra que, durante el 2022, del total de las 631 situaciones atendidas, un 48,2 % son de personas identificadas con el género masculino y un 40,1 % con el género femenino, y que el 5,7 % de las discriminaciones han afectado a grupos o colectivos. Un año más, se observa que las personas identificadas con el género masculino han comunicado más discriminaciones respecto a las personas identificadas con el género femenino. Con relación al 2021, la presencia de personas del género femenino ha aumentado en 10 puntos porcentuales en el registro de casos. Estos datos se complementan con la información relativa a los casos atendidos por los servicios especializados en violencia machista del Ayuntamiento que se exponen más adelante.

Gráfico 8.
Discriminación y género

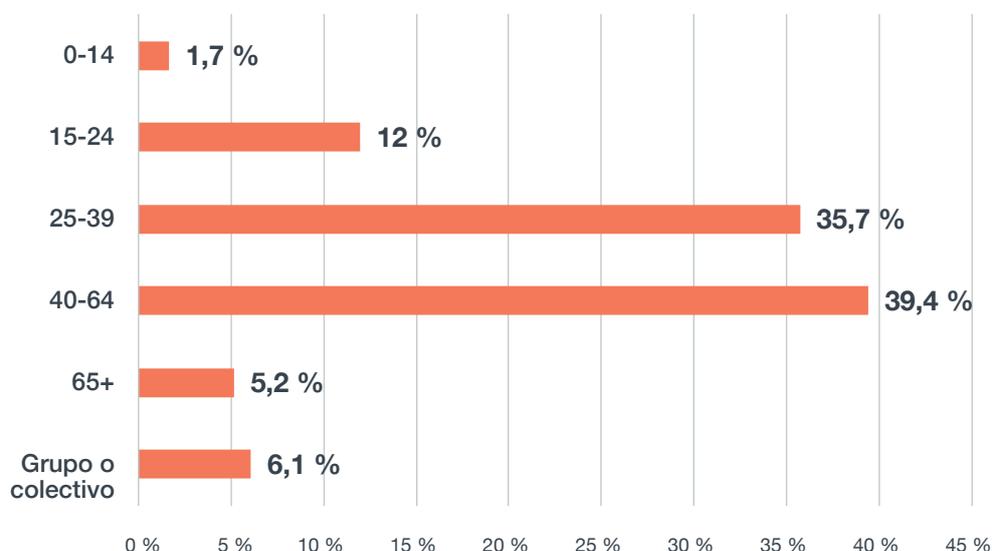
Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022



Con relación a la edad, el gráfico 9 evidencia que las personas que más comunican situaciones de discriminación se encuentran entre la franja de 25-39 años (35,7 %) y la franja de 40-64 (39,4 %); les siguen las personas de 15-24 (12 %), las de más de 65 (5,2 %) y las de 0-14 años (1,7 %). Se comprueba que sigue persistiendo más infradenuncia en las personas de más de 65 años y de hasta 14 años, tal como se determinó en el 2021.

Gráfico 9.
Discriminación y edad

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022



* En 88 casos no consta la franja de edad.

Además del género y la edad, el registro de casos atendidos también identifica la situación administrativa de las personas discriminadas, la cual es un condicionante importante en el momento de decidir si se denuncia o se desiste de hacerlo. La tabla 2 muestra que el 66,2 % de las personas que reportaron situaciones de discriminación durante el 2022 se encontraban en situación administrativa regularizada, ante un 6 % que estaban en situación administrativa no regularizada o que eran solicitantes de asilo (1,4 %) o refugio (0,2 %). El **Servicio de Atención a Inmigrantes, Emigrantes y Refugiados (SAIER)** del Ayuntamiento de Barcelona señala que, durante el 2021, la mayoría de la población atendida en el servicio se encontraba en situación administrativa irregular. Además, este perfil de población ha aumentado desde el 2020, al pasar de representar el 41,3 % al 43,15 % del total de personas atendidas por el SAIER en el 2021.²¹ Estos datos indican que la infradenuncia persiste entre las personas que tienen una situación administrativa no regularizada, precisamente porque al encontrarse en un limbo jurídico y sin reconocimiento de ciudadanía sienten recelo de realizar una denuncia, debido al estigma que se tiene contra este sector de población.

Tabla 2.
Discriminación y situación administrativa

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

	N	%
DNI/NIE	418	66,2 %
Situació administrativa no regularizada	38	6,0 %
Asilo	9	1,4 %
Refugio	1	0,2 %
No consta	165	26,1 %
Total	631	100,0 %

21 Memoria anual 2021 del SAIER: <https://ajuntament.barcelona.cat/novaciudadania/sites/default/files/memoria-saier-2021.pdf>

La infradenuncia se debe al desistimiento de la persona afectada por el miedo a las represalias o a que se agrave la situación. **SOS Racisme Catalunya** indica que la normalización de la discriminación, es decir, considerar que lo que ha ocurrido está mal, pero creer que es lo que toca por vivir en este contexto, influye en la decisión de comunicar el hecho. También condiciona la actitud de indiferencia en la sociedad frente a las consecuencias del daño provocado por la discriminación, o la falta de acción de la Administración pública frente al cumplimiento de las normativas de protección. El gran porcentaje de personas denunciantes en el 2022 tienen un documento de identidad que les da garantía de seguridad. Siendo así, se puede interpretar que denunciar puede ser un privilegio; tal como señalan las entidades **Bayt al-Thaqafa, SOS Racisme Catalunya y Cepaim**, la estabilidad administrativa facilita y neutraliza los factores de infradenuncia de las discriminaciones por motivos de racismo y xenofobia.

4.2.2

¿Quién discrimina?

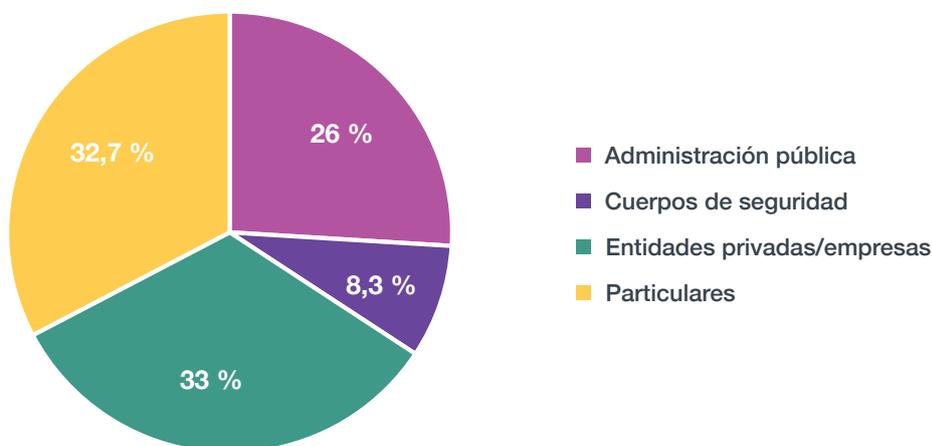
Siempre que se registra un caso de discriminación es fundamental conocer a quién pertenece la autoría del hecho. Este dato identifica qué sectores de la sociedad tienen vínculo con las causas de la discriminación y qué lógicas operan en las acciones discriminatorias, siendo conscientes de que en muchas situaciones puede haber más de un agente discriminador. De esta manera, se pueden establecer medidas específicas dirigidas a concienciar, sensibilizar y generar acciones de prevención hacia determinados agentes.

El gráfico 10 muestra que, durante el 2022, las entidades y empresas estuvieron implicadas en el 33 % de los casos de discriminación, con una subida de 5 puntos porcentuales con relación al 2021. En el caso de las personas particulares, su implicación fue en un 32,7 % de los casos, unos 10,3 puntos porcentuales menos que en el 2021. La Administración pública durante el 2022 estuvo implicada en el 26 % de los casos, y subió 4 puntos porcentuales respecto al 2021. Los cuerpos de seguridad estuvieron implicados en el 8,3 % de los casos, subiendo 1,3 puntos porcentuales respecto al 2021.

Esta información indica que, nuevamente, **las entidades privadas y empresas, particulares y Administración pública siguen siendo agentes de discriminación** presentes en numerosos casos. Si se le suma la categoría de Administración pública y cuerpos de seguridad, se observa que el 34,3 % de las discriminaciones han sido ejercidas, directa o indirectamente, por un actor público. Este porcentaje en el 2021 fue del 29 %.

Gráfico 10.
Agentes discriminadores

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

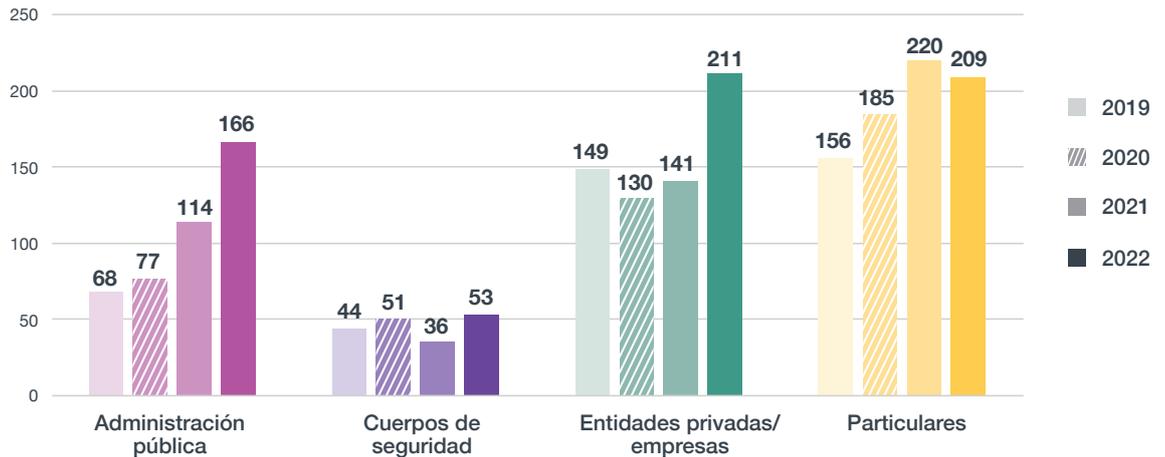


El gráfico 11 muestra la evolución por años de la acción de los agentes discriminadores en los casos que han sido denunciados. Se observa una tendencia ascendente en la Administración pública (166 situaciones) con relación al 2019 (68) y en las entidades privadas y empresas (211) con relación al 2019 (149). En el caso de los agentes particulares (209) ha habido una ligera disminución respecto al 2021 (220), pero mantienen su incremento con relación al 2019 (156). En los cuerpos de seguridad (53) ha habido un incremento significativo con relación al 2021 (36), manteniéndose ascendente respecto al 2019 (44). El gráfico indica que los cuerpos de seguridad y Administración pública mantienen una tendencia ascendente en la evolución de su implicación como agentes de discriminación en los casos registrados. Al mismo tiempo, el aumento de la presencia en casos de discriminación ejercidos por entidades privadas/empresas se dispara y la autoría de particulares disminuye sin suponer una mejora, pues sigue en cifras altas.

Gráfico 11.
Agentes discriminadores, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

El total de agentes discriminadores es superior al total de situaciones de discriminación (631) porque en algún caso se ha identificado a más de un agente discriminador.



La tabla 3 desarrolla en detalle quiénes ejercen discriminación dentro de las cuatro categorías: particulares, entidades privadas/empresas, Administración pública y cuerpos de seguridad. En la categoría particulares hubo 209 implicaciones; en entidades privadas/empresas hubo 97 implicaciones de personal de la empresa; le siguen las asociaciones (30), la seguridad privada (24) y el personal directivo (21). En la categoría de Administración pública, destaca la Administración autonómica, implicada 98 veces, y también la Administración local (47) y la Administración estatal (16). En la categoría de cuerpos de seguridad destacan los agentes locales, implicados 25 veces, los agentes autonómicos (17) y los estatales (8). Si juntamos los agentes de seguridad privada (24) con los cuerpos de seguridad (53) obtenemos un total de 77 involucramientos, lo que representa un 12 % del total, 2 puntos porcentuales más que en el 2021.

Del gráfico se desprende que el personal de una empresa es el principal agente de discriminación. La **Federación Salut Mental Catalunya, el Observatorio contra la Homofobia (OCH), la Fundación Secretariado Gitano, Cepaim, Federación ECOM, Plataforma per la Llengua y Gais Positius**, en sus registros de casos de discriminación en el 2022, han observado un aumento de denuncias en que el actor discriminador han sido las empresas y entidades privadas. Estos casos están relacionados con limitación para acceder a un servicio, estigma, prejuicios por motivos de origen, etnia, color de piel, lengua, discapacidad, o por un diagnóstico en salud mental y VIH, entre otros.

Tabla 3. Agentes discriminadores

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

	N	%
Particulares	209	32,7 %
Entidades privadas / empresas	211	33,0 %
Trabajador/a	97	46,0 %
Personal directivo	21	10,0 %
Entidades / asociaciones	30	14,2 %
Seguridad privada	24	11,4 %
Grupo organizado	3	1,4 %
No consta	36	17,1 %
Administración pública	166	26,0 %
Local	47	28,3 %
Provincial	1	0,6 %
Autonómica	98	59,0 %
Estatad	16	9,6 %
No consta	4	2,4 %
Cuerpos de seguridad	53	8,3 %
Local	25	47,2 %
Autonómico	17	32,1 %
Estatad	8	15,1 %
No consta	3	5,7 %
Total	639	100,0 %

El total de agentes discriminadores es superior al total de situaciones de discriminación (631) porque en algún caso se ha identificado a más de un agente discriminador.

Un dato fundamental que permite analizar las lógicas que subyacen en el hecho discriminatorio e identificar qué estigmas, prejuicios y estereotipos persisten en un sector de la sociedad y que derivan, posteriormente, en una discriminación y vulneración de un derecho, es **cuando se cruzan los datos de quiénes discriminan con los motivos de discriminación**. Hay que tener en cuenta que en algunos de los 631 casos de discriminación registrados puede haber varios motivos de discriminación, así como más de un agente discriminador. Siendo así, en la tabla 4 se identifican 781 interacciones entre quienes ejercen la discriminación con los motivos que las provocan. Así, se observa que la mayoría de los casos de LGTBI-fobia son cometidos por particulares (91), que también son el agente principal de las situaciones de aporofobia (29) y género (25) y que tienen una importante presencia en los casos de racismo y xenofobia (58).

Las entidades privadas/empresas son los agentes principales en casos de racismo y xenofobia (68) y discriminación por el uso de una lengua (58), con una importante presencia en situaciones de discriminación por salud (43) y aporofobia (22).

Los cuerpos de seguridad tienen mayor incidencia en casos de racismo y xenofobia (32) y aporofobia (11). Finalmente, la Administración pública es el agente principal en situaciones de discriminación por salud (59) y capacitismo (39); con una importante presencia en casos de racismo y xenofobia (40), lengua (25) y aporofobia (16).

Se observa en los casos registrados que racismo y xenofobia es un problema estructural, porque interactúa con diversidad de agentes de discriminación, tanto Administración pública como cuerpos de seguridad, entidades privadas/empresas y particulares. En el caso de la LGTBI-fobia también se evidencia esta realidad, con una disminución de los registros en cuerpos de seguridad y Administración pública. Con relación a la salud, persiste la autoría de Administración pública y entidades privadas/empresas, con una incidencia menor en particulares y cuerpos de seguridad.

Tabla 4. Agentes y motivos de discriminación

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

Motivos de discriminación	Administración pública	Cuerpos de seguridad	Entidades privadas/empresas	Particulares
Racismo y xenofobia	40	32	68	58
LGTBI-fobia	11	3	22	91
Capacitismo	39	0	13	16
Lengua	25	7	58	0
Salud	59	2	43	19
Religión	7	3	2	7
Género	12	5	13	25
Ideología	0	1	14	2
Edadismo	3	0	3	0
Aporofobia	16	11	22	29

Las 631 situaciones de discriminación recogidas durante el 2022 pueden tener asignados varios motivos de discriminación y también más de un agente discriminador; por esta razón, la suma de las columnas de agentes discriminadores de esta tabla no coincide con los totales de la tabla 3.

Del análisis se observa que las entidades privadas/empresas han interactuado con todos los ejes de discriminación (en mayor o menor medida), lo que advierte de la legitimación de la discriminación de tipo estructural en este sector: a mayor presencia de motivos, mayor naturalización de estos y mayor permisibilidad. Si hay permisibilidad, en consecuencia, pueden convertirse en el agente discriminador presente en más casos. Recordemos lo que señala el artículo 25 inciso 5 de la **Ley 19/2020 de igualdad de trato y no discriminación**: “5. Los empresarios y los prestadores de bienes y servicios son responsables del daño causado si la discriminación, incluido el acoso, se produce en su ámbito de organización o dirección y no han cumplido las obligaciones de la presente ley”. Es decir, la responsabilidad de la discriminación es de la entidad privada o empresarial cuando esta se produce dentro de su entorno.

El personal de comercios, centros de ocio, supermercados, empresas de servicios, centros de trabajo, empresas de seguridad y entidades bancarias son los agentes de discriminación por racismo y xenofobia que se recogen en el registro de casos. Por ejemplo, el personal de supermercados y comercios ha tenido actitudes discriminatorias hacia las personas gitanas. En el caso del personal de empresas de seguridad, ha ejercido sobre todo actos discriminatorios contra personas trans de origen extranjero y también jóvenes migrantes mientras hacían uso de medios de transporte. También se identifica a personal de empresas aseguradoras, gimnasios, centros deportivos, bares y restaurantes que han ejercido discriminación por motivos de lengua, salud, LGTBI-fobia y aporofobia. Por ejemplo, las empresas aseguradoras que negaron la contratación de un seguro a personas con VIH, evidenciando una clara actitud serofóbica, y lo mismo hacia las personas con diagnóstico en su salud mental, tal como reportan **Gais Positius** y la **Federación Salut Mental Catalunya**.

Las personas particulares —dueños/as de pisos, vecinos/as, empleadores/as particulares, desconocidos/as con quienes las personas afectadas se encontraron en medios de transporte o por la calle o en un espacio de acceso público— ejercieron discriminación contra personas racializadas, de origen migrante y gitanas; y personas usuarias de transporte, de ocio nocturno o de gimnasios ejercieron LGTBI-fobia, específicamente homofobia, tal como reporta el **Observatorio contra la Homofobia**.

La Administración pública implicada como agente discriminador lo fue por motivos de racismo y xenofobia, salud, capacitismo y lengua. Por ejemplo, se vieron afectadas por funcionariado de salud las personas con diagnóstico en su salud mental, cuando se les aplicaron ingresos involuntarios, o pacientes a quienes por hablar catalán no se les dio la atención debida. En el caso del funcionariado de servicios sociales, cuando por ser persona extranjera o estar racializada tuvieron un trato diferenciado, lo que les limitó el acceso a un servicio de calidad. Es importante destacar que **el aumento absoluto de situaciones de salud (mental), aporofobia y racismo va asociado al aumento del agente discriminador Administración pública**, aunque en el caso del racismo también va asociado a cuerpos de seguridad en detenciones por perfil étnico.

SOS Racisme Catalunya, Irídia, XAPPSLL y el **Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (ODIC-SAFI)** cuentan que los cuerpos de seguridad, sobre todo, discriminan por motivos de racismo y xenofobia y aporofobia, con afectación en personas de género masculino, jóvenes y de origen magrebí en su mayoría, y también en personas de origen extranjero que viven en situación de calle. La Ley 19/2020, en su artículo 21, Cuerpos y fuerzas de seguridad, inciso 3, señala: “Los funcionarios encargados de aplicar la presente ley están obligados, de forma general, a no discriminar en el ejercicio de las funciones que les son propias y a proteger a las víctimas de discriminación garantizándoles la investigación de las denuncias, la información de sus derechos y el acceso a la justicia”.

El rol de las instituciones públicas, en su calidad de titulares de obligación, está definido y refrendado en todas las normativas internacionales, nacionales y locales, para proteger y garantizar los derechos humanos, sobre todo el derecho que se encuentra en primera línea, desde donde empieza el reconocimiento de las personas como sujetas de derechos: el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación. Si este derecho se vulnera, entonces se abre la puerta a otras vulneraciones más graves que pueden generar una afectación sistemática en las personas. La ciudadanía debería sentir que las instituciones públicas están para proteger y garantizar sus derechos, no para vulnerarlos. Por ello, el Observatorio registra quiénes son los agentes discriminadores y, a partir de ahí, identifica quiénes y por qué motivo no están cumpliendo el rol que les corresponde dentro de la acción de garantía de derechos (titulares de responsabilidad, titulares de obligación, titulares de derechos).

4.2.3 ¿Dónde se discrimina?

Ubicar espacialmente dónde se producen las discriminaciones permite identificar qué lugares, tanto públicos como privados, son especialmente problemáticos. De esta manera, se pueden generar acciones de prevención sostenida allí donde se presenta una discriminación con mayor frecuencia. Esta realidad puede cambiar con el tiempo; por ello, es imprescindible hacer un análisis comparativo de los años transcurridos y qué espacios destacan por año. Se aclara que los totales mostrados en estos datos no coinciden necesariamente con las 631 situaciones registradas porque hay situaciones de discriminación que no registraron el lugar donde se cometió el hecho y porque hay más de un lugar identificado en algunas discriminaciones registradas.

En la tabla 5 observamos la evolución, en detalle, en espacios tanto públicos como privados. En los espacios públicos la cifra global indica que la incidencia de la discriminación ha subido considerablemente del 2019 (268 casos) al 2022 (325 casos), con un incremento de 57 casos respecto al 2021.

En la categoría de calles, parques, playas y plazas se evidencia un incremento, año tras año, que ha pasado de 97 casos en el 2019 a 134 en el 2022, aunque se registraron 7 casos menos con relación al 2021 (141 casos).

En las instalaciones públicas se observa un aumento significativo anualmente. Las incidencias de discriminación han pasado de 98 casos en el 2019 a 182 en el 2022. El incremento más importante se ha dado a partir del 2022, con 58 casos más.

Dentro de esta categoría, los centros hospitalarios presentan mayor incidencia de discriminaciones, con 61 casos en el 2022, cifra que ha subido considerablemente con relación a los años anteriores. Estaciones y medios de transporte ocupan el segundo lugar en la incidencia de casos (32) en el 2022; le siguen oficinas de atención al público y juzgados (25), centros escolares (24) y dependencias policiales (13), que también han subido considerablemente en relación con los otros años. Se registraron 7 casos en albergues y centros de acogida, que se han incrementado con los años. Se evidenciaron 5 casos en centros deportivos, culturales y sociales, que bajaron un 50 % con relación al 2021. En bibliotecas, museos y salas de exposición hubo incidencia de 3 casos, y 2 en mercados.

A través de los servicios públicos en línea y telefónicos se dieron situaciones de discriminación, con un reporte de 9 casos, que muestra un incremento con relación a los años anteriores.

En cuanto a espacios privados, la incidencia de casos de discriminación ha ido en aumento, de 206 casos en el 2019 a 263 en el 2022, y con un incremento de 32 casos respecto al 2021. En la categoría de instalaciones privadas de acceso público, los casos han aumentado de 91 en el 2019 a 112 en el 2022, con un incremento de 62 casos más respecto al 2021.

Dentro de esta categoría, los restaurantes y bares presentan mayor incidencia de discriminaciones, con 31 casos en el 2022. Los comercios ocupan el segundo lugar en la incidencia de casos (27) en el 2022; le siguen las oficinas de atención y servicios (23) y los centros de ocio (13).

La categoría de instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites ha bajado de 167 casos en el 2021 a 124 en el 2022. Dentro de esta categoría, el espacio de casas, pisos y viviendas se ubica como el principal espacio de incidencia de discriminaciones, con 48 casos. Le siguen empresas y entidades, con 45; centros escolares, hospitalarios y deportivos, con 12 casos, y centros de ocio y medios de comunicación, con 4 casos. En cuanto a los servicios en línea y telefónicos, se registraron 27 casos, con un aumento de 13 casos respecto al 2021.

Esta información muestra que el espacio público (calles, parques, playas y plazas) en la ciudad continúa siendo un terreno fértil para el desarrollo de las discriminaciones. También lo son las instalaciones públicas, como los centros hospitalarios, estaciones de transporte, estaciones de atención al público, juzgados, centros escolares y dependencias policiales. Los espacios privados también son contextos proclives a las discriminaciones; entre ellos, restaurantes y bares, comercios, oficinas de atención y servicios, casas, pisos y viviendas, y empresas y entidades.

Tabla 5. Ámbitos de discriminación 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

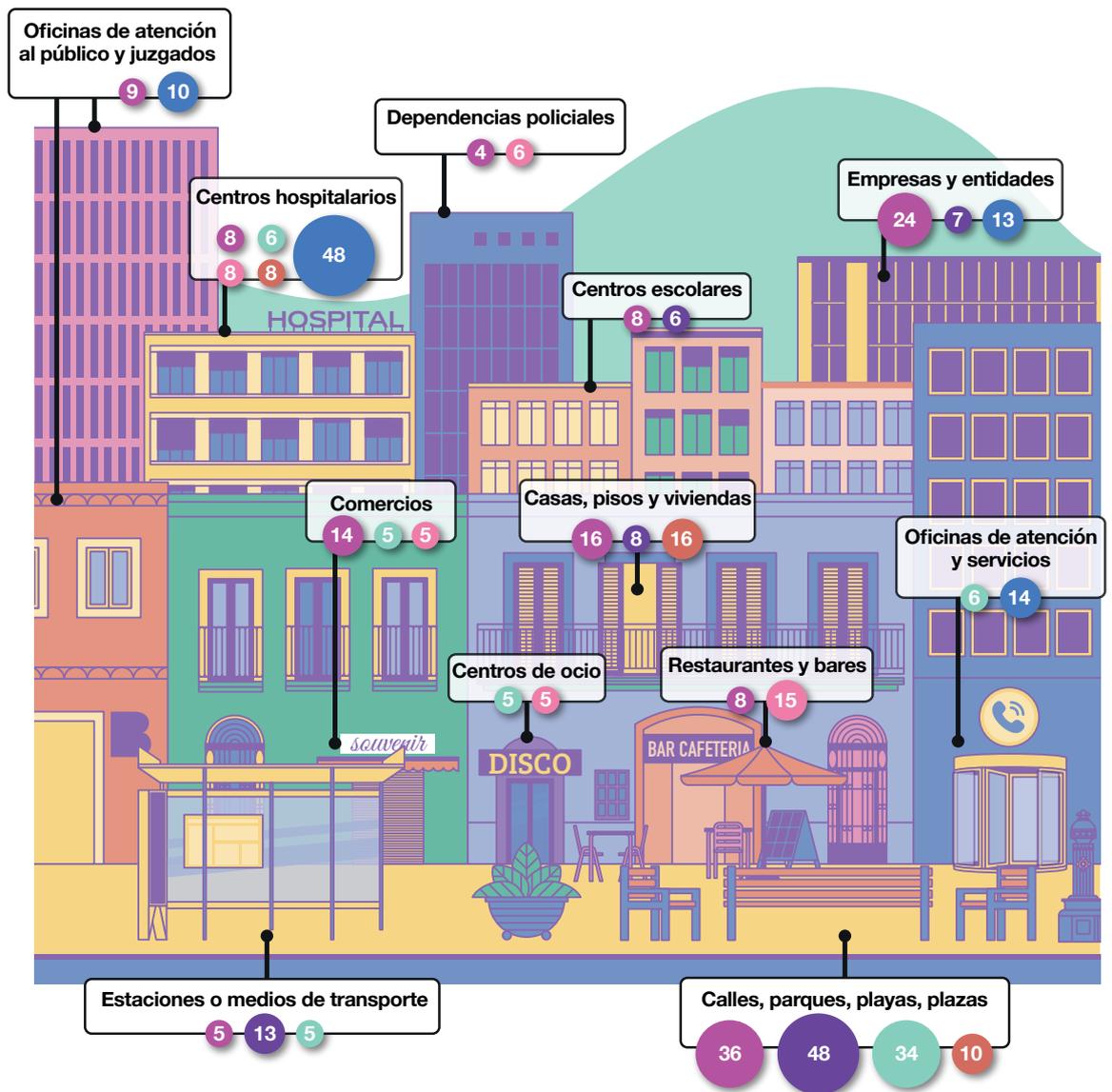
		2022	2021	2020	2019
Públicos		325 (53,5 %)	268 (53,2 %)	197 (45,2 %)	196 (46,7 %)
	Calles, parques, playas y plazas	134 (22,1 %)	141 (28 %)	109 (25 %)	97 (23,1 %)
	Instalaciones públicas	182 (30,0 %)	124 (24,6 %)	84 (19,3 %)	98 (23,3 %)
	Estaciones o medios de transporte	32	37	31	41
	Centros hospitalarios	61	23	13	18
	Oficinas de atención al público y juzgados	25	20	12	9
	Centros escolares	24	16	9	7
	Centros deportivos, culturales y sociales	5	10	1	3
	Albergues o centros de acogida	7	5	3	2
	Dependencias policiales	13	4	4	5
	Mercados	2	2	0	0
	Bibliotecas, museos y salas de exposición	3	2	1	2
	Otros	10	5	10	11
	Servicios en línea y telefónicos	9 (1,5 %)	2 (0,4 %)	3 (0,7 %)	1 (0,2 %)
	No consta	0 (0 %)	1 (0,2 %)	1 (0,2 %)	0 (0 %)
Privados		263 (43,3 %)	231 (45,8 %)	211 (48,4 %)	206 (49 %)
	Instalaciones privadas de acceso público	112 (18,5 %)	50 (9,9 %)	65 (14,9 %)	91 (21,7 %)
	Comercios	27	20	28	12
	Restaurantes y bares	31	15	13	34
	Oficinas de atención y servicios	23	7	6	9
	Centros de ocio	13	2	0	14
	Hoteles, albergues y centros de acogida	2	2	2	8
	Museos y salas de exposición	1	1	0	1
	Estaciones o medios de transporte	3	0	2	3
	Otros	12	3	14	10
	Instalaciones privadas con acceso condicionado a requisitos	124 (20,4 %)	167 (33,1 %)	129 (29,6 %)	99 (23,6 %)
	Casas, pisos y viviendas	48	67	70	42
	Empresas y entidades	45	59	29	23
	Centros escolares, hospitalarios y deportivos	12	24	120	11
	Centros de ocio	4	6	0	5
	Medios de comunicación	4	1	5	6
	Salas de conciertos y conferencias y pabellones	0	1	0	2
	Otros	11	2	3	10
	No consta	0 (0 %)	7 (2,8 %)	10 (3,2 %)	0 (0 %)
	Servicios en línea y telefónicos	27 (4,4 %)	14 (2,8 %)	14 (3,2 %)	16 (3,8 %)
	No consta	0 (0 %)	0 (0 %)	3 (0,7 %)	0 (0 %)
Otros		19 (3,1 %)	5 (1 %)	28 (6,4 %)	18 (4,3 %)
Total		607	504	436	420

Los totales no coinciden con los 631 casos registrados porque hay situaciones que no registraron el lugar donde se cometió el hecho y porque hay más de un espacio identificado en algunas discriminaciones registradas.

Para hacer más comprensible la información contenida en la tabla anterior, se ha elaborado la **infografía 5: Lugares donde se discrimina**, con la finalidad de evidenciar la dimensión de las discriminaciones en el plano espacial e identificar lugares de la ciudad que son más proclives a presentar hechos discriminatorios. Esta información puede contribuir a priorizar acciones de prevención en de espacios de la ciudad y generar entornos seguros para las personas.

Infografía 5. Lugares donde más se discrimina

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022



EJES DE DISCRIMINACIÓN

- Racismo y xenofobia
- LGTBI-fobia
- Aporofobia
- Lengua
- Capacitismo
- Salud

NÚMERO DE CASOS

- >40
- 30-39
- 20-29
- 10-19
- <10

¿Por qué motivo se discrimina?

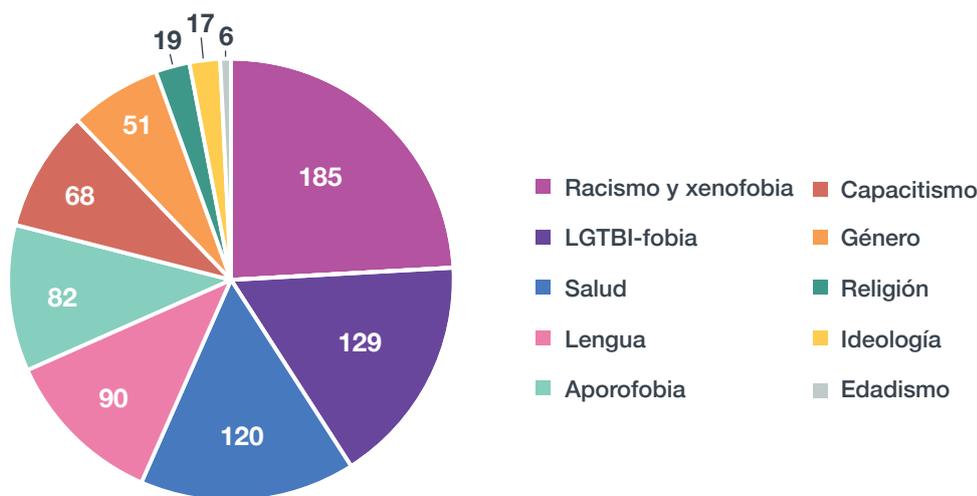
El racismo y la xenofobia es el motivo de discriminación que mayor registro de incidencias ha tenido en el 2022, seguido de LGTBI-fobia, salud y lengua.

Identificar las causas de las discriminaciones es necesario para definir estrategias encaminadas a prevenir y erradicar esta realidad. Desde la OND y la Mesa SAVD se trabaja con diez ejes de discriminación que se distinguen en el gráfico 12. Se observa que, en **el 2022, el motivo que más se registró volvió a ser el de racismo y xenofobia**; esta vez, entre 631 casos de discriminación, 185 veces; seguido de LGTBI-fobia (129), salud (120), lengua (90), aporofobia (82), capacitismo (68), género (51), religión (19), ideología (17) y edadismo (6). Estas cantidades señaladas en el gráfico hacen referencia a la cantidad total de veces donde un eje de discriminación ha estado presente en un determinado caso, pudiendo interactuar con otros ejes de discriminación de manera simultánea.

Gráfico 12.
Motivos de discriminación

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

El número total de veces que se identifican los motivos de discriminación no coincide con la cantidad total de casos de discriminación registrados (631), debido a que suele haber más de un motivo por caso de discriminación.



Para complementar la información del gráfico anterior, la tabla 6 muestra cómo una persona discriminada puede estarlo por varios motivos, con lo que puede sentir que el grado de afectación es de mayor intensidad. Es lo que se denomina **discriminación múltiple e interseccional**. Del total de 631 casos atendidos, en 515 personas se registró un único motivo de discriminación, en 97 personas dos motivos, en 17 personas tres motivos y en 2 cuatro motivos, representando estas tres últimas cifras un 18,3 % del registro de discriminaciones con más de un motivo. Teniendo en cuenta que las personas afectadas no identifican necesariamente en su denuncia varios motivos de discriminación, sino que se centran mayoritariamente en uno, el porcentaje que se extrae de esta tabla es un indicador de que la afectación múltiple de la discriminación es una realidad que hay que tener en cuenta a la hora de realizar el proceso de atención a la víctima, porque la experiencia vivida de la discriminación varía de una persona a otra según la cantidad de motivos que la generan, la manera en que se interseccionan, el espacio donde se dan y el modo en que se expresan. Sobre todo, porque el proceso de acceder al derecho a la justicia debe tener en cuenta las discriminaciones múltiples y interseccionadas que han impactado en las personas.

Tabla 6.
Cantidad de motivos de discriminación por persona discriminada

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

Nº	Motivos de discriminación por persona discriminada
1 motivo	515
2 motivos	97
3 motivos	17
4 motivos	2
Total	631

La tabla 7 especifica qué discriminaciones interactuaron en las 116 personas que fueron afectadas por dos o más motivos. Así, las personas afectadas por dos motivos de discriminación lo fueron, sobre todo, por uso de una lengua determinada e ideología (13), por salud y capacitismo (12), por racismo y aporofobia (11), y por racismo y género (11). Las personas afectadas por tres motivos lo fueron por salud, capacitismo y género. En las personas afectadas por cuatro motivos, interactuaron de manera coincidente los ejes de racismo y xenofobia, aporofobia y salud, junto a género y capacitismo.

Se evidencia racismo y xenofobia en casos que presentan de dos a más motivos de discriminación, y le sigue la discriminación por salud. Ambos motivos interactúan sobre todo con aporofobia y género. Es decir, la condición de racialización, sumada a un diagnóstico de salud, en situación de pobreza y por identidad de género de una persona, puede generar un impacto diferenciado debido a la discriminación interseccional.

El gráfico 13 evidencia la evolución de los motivos de discriminación por año. Si bien racismo y xenofobia se mantiene en el rango más alto, con una incidencia de 185 casos, en comparación con el 2021 se han registrado menos casos. En cuanto a la LGTBI-fobia, ha habido 129 incidencias, 30 menos que en el 2021.

Es significativo el incremento del motivo de salud, con 120 situaciones en el 2022, mientras que en el 2021 hubo 37. En la discriminación por uso de una lengua, de 59 incidencias registradas en el 2021 se ha pasado a 90. Otro repunte es por motivo de aporofobia, con 82 situaciones, a diferencia del 2021, con 65. El capacitismo tuvo 68, con un incremento de 11 más que en el 2021. La discriminación por género se registró en 51 situaciones, con un incremento de 30 respecto al 2021. Los motivos religiosos tuvieron 19 incidencias, a diferencia del 2021, cuando fueron 26. Ideología se identificó 17 veces, es decir, 8 más que en el 2021. Finalmente, el motivo de edadismo se registró 6 veces, una más que en el año anterior.

Tabla 7.
Discriminación
con dos o
más motivos

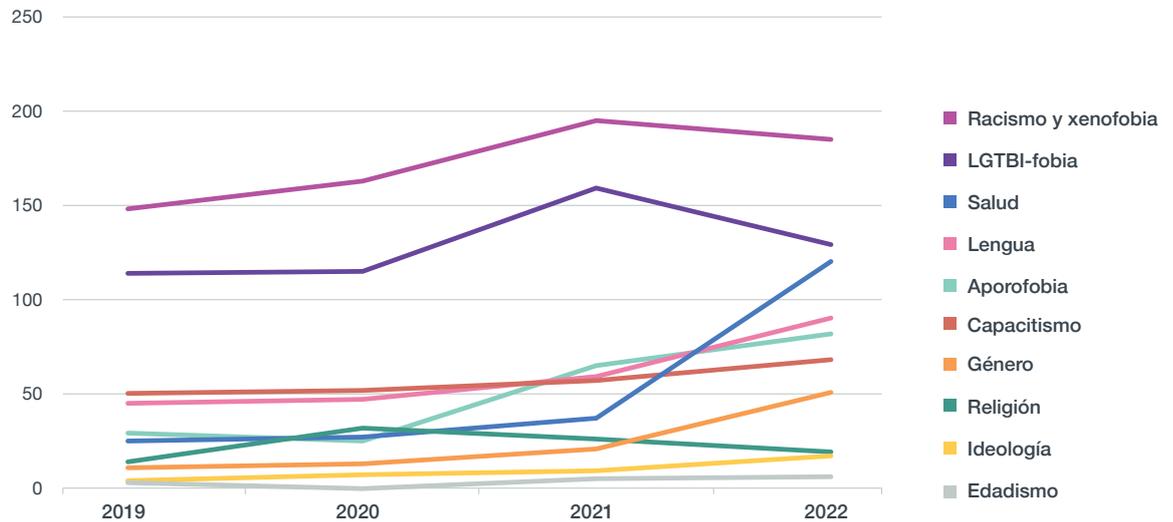
Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2022

Más de dos motivos de discriminación	Personas
4 motivos	2
Racismo/xenofobia + Salud + Aporofobia + Género	1
Racismo/xenofobia + Salud + Aporofobia + Capacitismo	1
3 motivos	17
Salud + Capacitismo + Género	6
Racismo/xenofobia + Aporofobia + Salud	3
Racismo/xenofobia + Aporofobia + Género	2
Racismo/xenofobia + Religión + Género	1
Racismo/xenofobia + LGTBI-fobia + Género	1
Racismo/xenofobia + Salud + Capacitismo	1
Salud + Aporofobia + Género	1
Salud + Aporofobia + Capacitismo	1
LGTBI-fobia + Aporofobia + Género	1
2 motivos	97
Lengua + Ideología	13
Salud + Capacitismo	12
Racismo/xenofobia + Aporofobia	11
Racismo/xenofobia + Género	11
Racismo/xenofobia + Religión	7
Aporofobia + Género	7
Salud + Género	6
Salud + Lengua	6
Salud + LGTBI-fobia	5
Salud + Aporofobia	4
Racismo/xenofobia + Edadismo	3
Género + LGTBI-fobia	3
Racismo/xenofobia + Capacitismo	2
Racismo/xenofobia + Salud	1
Racismo/xenofobia + Ideología	1
Racismo/xenofobia + LGTBI-fobia	1
Racismo/xenofobia + Lengua	1
Edadismo + Género	1
Capacitismo + LGTBI-fobia	1
Aporofobia + LGTBI-fobia	1
Edadismo + Género	1
Total	116

Gráfico 13. Motivos de discriminación 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

Hay más motivos de discriminación que casos de discriminación registrados (631) debido a que en algunos casos hay más de un motivo de discriminación.



El aumento de las situaciones de discriminación vinculadas a la salud, tal como señala la **Federación Salut Mental Catalunya**, se debe a la incorporación del enfoque de derechos en salud mental, desde una base analítica de los distintos ejes de discriminación, lo que ha generado una mejora considerable en su tarea de registro de casos. Por su parte, desde **Gais Positius** explican que además de la mejora en el registro de casos, en el 2022 hubo un aumento de la atención en casos de serofobia debido a que ha habido más denuncias.

Los datos del 2022 muestran la persistencia de la entidad en la mejora continua del equipo de atención y de la red asociativa que forma SMC en el acompañamiento de narrativas de discriminación y vulneración de derechos, sobre todo porque hemos incorporado el enfoque de derechos en la detección de discriminaciones y, en consecuencia, se evidencia mejor el registro. El principal radar de casos de vulneración es el Espai Situa't, un punto de información, orientación y asesoramiento especializado en salud mental que se encuentra en la ciudad de Barcelona. Las demandas respecto al año 2021 se han mantenido; por tanto, no podemos afirmar con total rotundidad que se haya producido una mayor cantidad de denuncias. La vulnerabilidad y las situaciones hostiles es algo histórico en el colectivo, y la precarización del sistema de atención social y sanitaria se produce desde antes de la pandemia. La Federación Salut Mental prioriza en su acción la promoción de una atención en salud mental centrada en la persona desde una perspectiva de derechos, teniendo en cuenta los diferentes ejes de desigualdad. También organizamos espacios de gestión de casos complejos y desarrollamos formación en interseccionalidad.

Federación Salut Mental Catalunya, 2022

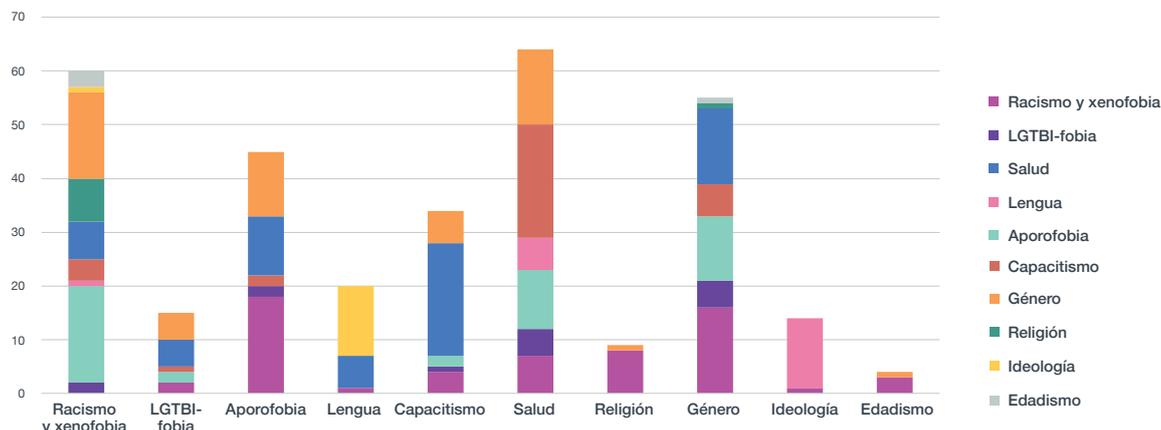
El gráfico 14 indica, específicamente, cómo opera la discriminación interseccional. Es decir, cómo en una misma situación de discriminación y de forma simultánea, **varias discriminaciones pueden afectar a una misma persona o colectivo**. Destaca la intersección de racismo y xenofobia con los otros nueve ejes que analiza el Observatorio, sobre todo con aporofobia, género, salud y religión. El eje de salud intersecciona con seis ejes de discriminación (género, capacitismo, lengua, aporofobia, LGTBI-fobia, y racismo y xenofobia).

El de género, principalmente, con racismo y xenofobia, aporofobia, salud, capacitismo y LGTBI-fobia. Aporofobia se intersecciona con género, salud y racismo. Capacitismo, sobre todo, con salud, género y racismo. Lengua con ideología, género y racismo. LGTBI-fobia se intersecciona con género, salud, aporofobia, racismo y capacitismo. En el caso de la religión, interactúa con racismo y género. Ideología, con lengua y racismo. Y finalmente, edadismo con género y racismo.

Tal como se ha visto en la tabla 7, en los casos donde suceden más de dos motivos de discriminación, racismo y xenofobia, aporofobia, salud y género son los ejes de discriminación que mayoritariamente interseccionan en las situaciones de discriminación registradas por el Observatorio.

Gráfico 14.
Interseccionalidad de las discriminaciones

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022



Las entidades de la Mesa SAVD y la OND consideran fundamental prestar atención, cada vez más, a la discriminación múltiple y a la interseccionalidad de las discriminaciones en el registro de casos, porque no solo se mejoraría la obtención de la información, sino también las acciones de apoyo y acompañamiento a las víctimas. Además, se promoverían medidas de acción positiva que contribuirían a la prevención y erradicación de las discriminaciones. **Con la interseccionalidad se hacen visibles las especificidades de las personas afectadas**, se evidencian los impactos diferenciados de las discriminaciones y se identifican las prioridades y necesidades específicas de las personas titulares de derechos.

En el ámbito de la igualdad de trato y no discriminación, la Unión Europea, aunque no utiliza el concepto de “discriminación interseccional”, se refiere a “discriminación múltiple”, es decir, discriminación basada en factores que operan por separado. Sin embargo, ha ido reconociendo que las discriminaciones pueden interseccionarse. En el 2000, tras analizar la realidad que viven las mujeres gitanas, reconoció que el origen racial/étnico y el sexo son factores de discriminación múltiple, que pueden combinarse con otras variables ²² Posteriormente, el marco estratégico de la UE para la no discriminación y la igualdad de oportunidades de 2005 señaló la necesidad de “dar prioridad a las situaciones de discriminación múltiple”. A raíz del informe del 2006 titulado “Discriminación múltiple en la legislación europea. Oportunidad para responder jurídicamente a la discriminación interseccional de género”, la discriminación interseccional ha pasado, cada vez más, a primer plano en el discurso político e institucional de la Unión Europea.

Por su parte, la Ley 19/2020 de igualdad de trato y no discriminación señala en su artículo 22.2: “Las administraciones públicas deben establecer las medidas específicas para abordar todos los casos de discriminación y, en especial, las dirigidas a personas afectadas por discriminación múltiple, que se pueden concretar en medidas de acción positiva aplicadas desde la perspectiva de la interseccionalidad, de forma que tengan en cuenta la concurrencia de las diferentes causas de discriminación”.

²² “La interseccionalidad y la discriminación múltiple”. Consejo de Europa: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>.

Discriminación por racismo y xenofobia

El racismo es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia debido a la racialización que estigmatiza el color de piel, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública ²³ La xenofobia es el odio, la hostilidad o el rechazo hacia personas que son de origen extranjero o que son percibidas como extranjeras. ²⁴

En el 2001, durante la Conferencia mundial de Teherán contra el racismo y la xenofobia, se afirmó que **“el racismo es una construcción ideológica que asigna a un determinado grupo étnico una posición de poder sobre otros basándose en atributos físicos y culturales**, así como la riqueza económica, involucrando relaciones jerárquicas donde la ‘superioridad racial’ ejerce dominio y control sobre las demás”; por su parte “la xenofobia describe actitudes, prejuicios y comportamientos que rechazan, excluyen y a menudo vilipendian a las personas, basándose en la percepción de que son extranjeras, extrañas a la comunidad, sociedad o identidad nacional”. ²⁵

En muchas situaciones es difícil distinguir entre el racismo y la xenofobia, pues a menudo se supone que las diferencias en las características físicas distinguen a “la otra persona” de la identidad común. Sin embargo, hay manifestaciones de xenofobia que se producen contra personas de características físicas idénticas, incluso de ascendencia, cuando dichas personas llegan, regresan o migran a estados o territorios donde la población las considera personas extrañas.

El Observatorio de las Discriminaciones, en sus categorías de análisis de personas afectadas por racismo y xenofobia, las ha clasificado del siguiente modo: personas migrantes, personas de origen magrebí o árabe, personas negras, personas gitanas, personas de origen latinoamericano y personas de origen asiático. Esta clasificación da respuesta a la realidad de afectación que las entidades de la Mesa SAVD y la OND han ido encontrando en el contexto de la ciudad, y puede contribuir a diferenciar cómo se ven afectados y por qué motivo, determinados grupos de personas. No todas las personas latinoamericanas, por ejemplo, son negras o racializadas (interpretadas desde el estigma de supuestas diferencias fenotípicas y genotípicas). No todas las personas negras son extranjeras. Y no a todas las personas migrantes racializadas les ha impactado tanto el perfilado racial como a las personas de origen magrebí, que reciben más a menudo trato discriminatorio. Específicamente, la discriminación histórica y racializadora contra las personas gitanas hace que ellas, incluso siendo europeas, continúen impactadas por el racismo y el antigitanismo. Esta explicación contribuye a comprender la afectación del racismo y la xenofobia en el registro de los casos que explicamos a continuación.

La tabla 8 muestra la cantidad de veces que se ha identificado racismo y xenofobia entre los 631 casos de discriminación registrados en el 2022 y cómo ha evolucionado en el tiempo y en qué grado afecta a las personas según su nacionalidad, origen, etnia y color de piel. Estos indicadores contribuyen a establecer acciones específicas dirigidas a prevenir y erradicar este problema estructural. Durante el 2022 ha habido un total de 185 incidencias de racismo y xenofobia, de las cuales 43 fueron contra personas negras, cantidad que ha ido en ascenso de año en año; 39 contra personas migrantes, bajando

²³ Definición tomada de la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.

²⁴ Ídem.

²⁵ Declaration on Racism, Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance against Migrants and Trafficked Persons. Asia-Pacific NGO Meeting for the World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance. Teherán, Irán. 18 de febrero de 2001.

el número de casos respecto al 2021; 39 hacia personas de origen magrebí y árabe; 25 contra personas de origen latinoamericano; 23 dirigidas a personas gitanas, y 5 contra personas de origen asiático.

Se observa que el color de la piel, origen, etnia, nacionalidad y cultura interpretados desde la racialización y el miedo a lo percibido como extraño o diferente —que construye estigmas, estereotipos y prejuicios— provoca situaciones de discriminación que derivan en vulneración de los derechos humanos. Lo que debería ser una cualidad inherente a la condición humana como un valor de diversidad que enriquece a las personas se traduce en una afectación física y emocional, por estar expuestas las personas al rechazo, la desvalorización, la exclusión y ser colocadas en una condición de no existencia, por lo que representa su propio ser.

Tabla 8. A quién se discrimina por racismo y xenofobia, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

	2022	2021	2020	2019
Racismo y xenofobia	185	195	163	148
Personas migrantes	39	86		
Persones de origen magrebí o árabe	39	33	46	43
Personas negras	43	22	29	26
Personas gitanas	23	21	15	10
Personas de origen latinoamericano	25	20	32	20
Personas de origen asiático	5	5	12	3
Otras	7	3	4	4
No consta	4	5	25	42

El total indica el número de veces que se identificó esta discriminación en el total de los 631 casos registrados.

Cuando el estigma de la racialización se imprime más en un cuerpo, este genera mayor actitud de rechazo. Por ejemplo, las personas migrantes racializadas (de rasgos vinculados a orígenes indígenas y afrodescendientes, por ejemplo) sentirán el impacto del racismo de manera directa, a diferencia de quienes, siendo personas migrantes, tienen rasgos europeos blancos en sus cuerpos. Las primeras serán vistas como poco agraciadas, sin capacidades y serán desvalorizadas, porque históricamente así se han construido sus cuerpos desde la racialización. Esa es la manera en que el racismo opera sobre el ser de las personas.

El gráfico 15 expone la evolución en el tiempo de quién discrimina por racismo y xenofobia. Durante el 2022, en las 185 incidencias de racismo y xenofobia se identificó a 68 entidades privadas y empresas, lo que evidencia un ascenso desde el 2019. En el caso de las personas particulares, hubo un repunte entre el 2020 y 2021 respecto al 2019, y en el 2022 bajó a 58. Además, hubo 40 agentes discriminadores de la Administración pública, que ha ido en ascenso, y 32 de los cuerpos de seguridad, que han aumentado respecto al 2021.

Esta información, derivada de las denuncias registradas, permite identificar hacia qué sectores hay que priorizar las acciones de sensibilización y prevención para limitar las cifras ascendentes de su implicación como agente discriminador. Sin duda, el desafío está en el sector privado (entidades y empresas) y en el sector público (Administración y cuerpos de seguridad).

“Sentía que la echarían antes de parir”

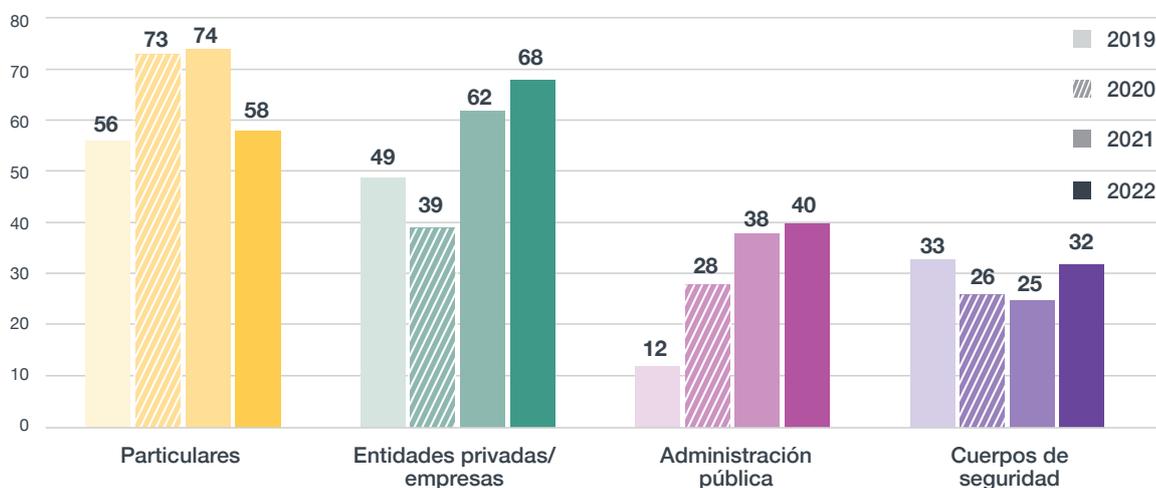


La situación de D.ª G. B. es una muy habitual. Se trata del caso de una mujer que trabaja de interna en un domicilio particular de sol a sol, espacio en el que la familia que le solicita el trabajo aprovecha su situación de irregularidad administrativa. D.ª G. B. quedó embarazada a finales del año 2021. Sufrió un embarazo de riesgo que la obligaba a realizar frecuentes visitas médicas. Cada vez que D.ª G. B. debía ausentarse del trabajo, la familia le descontaba las horas del sueldo y la incomodaba con comentarios, además de amenazarla con que buscara a alguien para sustituirla durante su baja o la despedirían. Se da la circunstancia de que la familia se había comprometido a regularizarla, y D.ª G. B. fue viendo cómo no cumplían los plazos ni aportaban la documentación, en un proceso que ya es complejo de por sí. Sentía que la echarían antes de parir. Estas circunstancias llegaron a nuestro espacio de terapia bastante tarde, por el miedo que tenía D.ª G. B. a reivindicar sus derechos. Contactamos con un servicio de intermediación laboral de la red asociativa y notificamos los hechos a servicios sociales, pero ambas gestiones fueron finalmente descartadas por la persona afectada, por miedo a represalias. D.ª G. B. ha tenido a su hijo durante el año 2022, continúa en situación de irregularidad administrativa y se quedó sin trabajo.

La asociación **Exil** explica que en el caso relatado se combinan situaciones de discriminación laboral por situación administrativa, origen, situación socioeconómica y género.

Gráfico 15.
Quién discrimina
por racismo
y xenofobia,
2019-2022

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2022



“¿Quién vela por el cumplimiento de las normas y la seguridad en nuestra ciudad?”



“El pasado 19 de marzo de 2022, me encontraba en la pista de baloncesto situada en la plaza de Terenci Moix, distrito de Ciutat Vella. Hacia las 00.00 h, vi llegar a dos policías vestidos de paisano. En ese momento, decido coger mis cosas y marcharme tranquilamente. Las personas con las que estaba también se fueron. Nos fuimos, por la experiencia que hemos vivido antes con los cuerpos de seguridad y porque de todas las personas que estaban allí en ese momento, los agentes vinieron directos a nosotros, las únicas personas afrodescendientes, negras.

Cuando llegué a la calle de Joaquim Costa, me di cuenta de que faltaban dos amigos y que también faltaban mis auriculares inalámbricos. Me los había dejado en la mesa de ping-pong para poder jugar al baloncesto. Preocupado por mis amigos y porque quería recuperar mis auriculares, volví al sitio, y me encontré con todo un dispositivo de cuerpos de seguridad identificando y sancionando a mis amigos, que habían regresado porque uno se había dejado el teléfono móvil. Tras un incómodo diálogo con los agentes, que tuvieron una actitud provocadora y desafiante, me pidieron la identificación. Yo se la entregué. Me pidieron que entregara mi riñonera para ver qué había dentro. Yo empecé a sacar mis cosas y a depositarlas sobre la mesa de ping-pong. El agente insistió en que le entregara la riñonera. Yo le respondí que no tenía que dársela, ya que estaba sacando las cosas y poniéndolas encima de la mesa. El agente volvió a insistir. Yo respondí que por lo que tenía entendido, no llevaba guantes para cachear mi bolso. Él, visiblemente alterado, me preguntó dónde ponía que él debía ponerse los guantes. Yo decidí no responder para evitar una situación violenta en contra de mi persona. Volvió a preguntarme lo mismo y, entonces, entendí que el agente quería provocar alguna reacción nerviosa o violenta de mi parte para poder justificar una respuesta más violenta en mi contra. Busqué su número de placa y, al no verlo, le dije que también observaba que no llevaba visible el número que servía para identificarle como agente. Y que, por tanto, él no estaba cumpliendo la ley que supuestamente velaba por el cumplimiento de las normas y la seguridad en nuestra ciudad. El agente revisó las cosas sobre la mesa de ping-pong y me preguntó si llevaba alguna sustancia estupefaciente o algo prohibido en los bolsillos.

Yo me vacié los bolsillos y le dije que no. Luego el agente me devolvió mi identificación, que le había dado anteriormente. (...) Pasados unos minutos, yo seguía de pie junto con los otros dos amigos que estaban siendo multados. Después, los agentes cambiaron la estrategia y quisieron mostrarse amigables. Todo terminó cuando los agentes dieron por finalizada su labor de poner las sanciones y uno de ellos, con vestimenta de paisano, le comunica al resto de sus compañeros: “¡Eh! ¡Venga, nos piramos!”.

Nosotros decidimos también marcharnos, bastante indignados por la actuación y recordando que vinieron directos a nosotros. En mayo fui notificado por el inicio de dos procedimientos sancionadores por el día de los hechos, basados en la ordenanza de convivencia de Barcelona: “*por consumo de alcohol en el espacio público en envase de cristal o lata y por hacer ruidos que perturban el descanso de los vecinos*”. He presentado alegaciones contra ambos procedimientos con el acompañamiento de **SOS Racisme Catalunya** y estoy a la espera de resolución. Ese día no estaba bebiendo alcohol en la vía pública, y tengo serias dudas de que la actuación policial se hubiera iniciado con una queja vecinal por ruidos, sobre todo porque en el momento de la intervención no se nos comunicó nada en ese sentido.

Para **SOS Racisme Catalunya**, el perfilado racial que realizan los cuerpos de seguridad en sus operativos persiste como una práctica naturalizada que, además, es sistemática; por lo que es imperativo el trabajo de sensibilización y formación de este sector, no solo para prevenir el racismo y la xenofobia dentro de los cuerpos de seguridad, sino para que se constituyan como agentes que velen por el cumplimiento de las normas y la seguridad de la ciudadanía frente a las violencias.

Por su parte, **Irídia, Centro para la Defensa de los Derechos Humanos**, explica que el elemento común en todas las personas afectadas por operativos policiales es el origen étnico-racial y la edad. “Se trata, en muchos casos, de chicos jóvenes, extutelados y de origen marroquí que viven un auténtico acoso policial que, por un lado, les limita de forma grave su libertad deambulatoria y, por el otro, les implica una acumulación de sanciones administrativas que comprometen su —ya de por sí difícil— situación económica. Además, estas actuaciones policiales van acompañadas de la incautación de los vehículos (a menudo sin seguir el procedimiento reglamentario de dejar constancia de esa incautación), que ya no pueden ser recuperados y que, en muchos casos, eran una herramienta de movilidad necesaria y compartida entre distintas personas”.

Aunque no se ha estudiado al respecto, lo que se percibe es que podría estar sucediendo, también, una discriminación por edadismo por parte de los cuerpos de seguridad, donde el racismo y la xenofobia se interseccionan con la edad. En este sentido, las entidades de la Mesa SAVD reconocen, cada vez más, la importancia de desarrollar acciones coordinadas en su proceso de registro de casos, precisamente para identificar las discriminaciones y actuar con coherencia. Sobre todo, **consideran clave continuar fortaleciendo sus capacidades en el análisis de las discriminaciones desde un enfoque de derechos en complementariedad con la perspectiva interseccional**, que contribuiría a mejorar su acción como titulares de responsabilidades.

A continuación, en la tabla 9 se aprecia cómo el racismo y la xenofobia continúan presentes, indistintamente, tanto en los espacios públicos como en los privados. En el 2022 se registró un total de 89 situaciones en espacios públicos. Dentro de esta categoría, 39 casos en calles, parques, playas y plazas, y 48 casos en instalaciones públicas. De estas, un mayor número en oficinas de atención pública y juzgados, en centros hospitalarios y en centros escolares. En la categoría de espacios privados se registraron un total de 86 casos, de los cuales 35 sucedieron en instalaciones privadas de acceso público, 14 en comercios, y 8 en restaurantes y bares. En el caso de las instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites, se produjeron 47 casos. Dentro de esta categoría, 24 fueron en empresas y entidades, y 17 en casas, pisos y viviendas.

La presencia de la discriminación por racismo y xenofobia tanto en el espacio privado como en el público evidencia cuán enraizado está este problema en la sociedad y lo imprescindible que es realizar un trabajo de prevención transversal en todos los niveles.

Tabla 9. Dónde se discrimina por racismo y xenofobia, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

	2022	2021	2020	2019
Públicos	89 (48,1 %)	106 (53,3 %)	75 (46 %)	74 (48,1 %)
Calles, parques, playas, plazas	39 (21,1 %)	43 (21,6 %)	32 (19,6 %)	40 (26 %)
Instalaciones públicas	48 (25,9 %)	62 (31,2 %)	41 (25,2 %)	33 (21,4 %)
Oficinas de atención al público y juzgados	9	15	3	4
Centros escolares	9	8	3	2
Centros hospitalarios	8	9	6	2
Estaciones o medios de transporte	6	16	18	17
Albergues o centros de acogida	5	3	3	1
Dependencias policiales	4	0	4	2
Bibliotecas, museos y salas de exposición	2	2	0	2
Centros deportivos, culturales y sociales	1	5	1	0
CIE	1	0	0	2
Medios de comunicación	0	0	0	1
Otros	3	4	3	0
Servicios en línea y telefónicos	2 (1,1 %)	1 (0,5 %)	1 (0,6 %)	1 (0,6 %)
No consta	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (0,6 %)	0 (0 %)
Privados	86 (46,5 %)	88 (44,2 %)	83 (50,9 %)	75 (48,7 %)
Instalaciones privadas de acceso público	35 (18,9 %)	22 (11,1 %)	25 (15,3 %)	31 (20,1 %)
Comercios	14	9	8	6
Restaurantes y bares	8	2	1	15
Centros de ocio	5	2	0	3
Oficinas de atención y servicios	4	5	3	1
Hoteles, albergues y centros de acogida	1	0	1	2
Museos y salas de exposición	0	1	0	0
Mercados	0	0	2	1
Estaciones de transporte	0	0	1	0
Otros	3	3	9	3
Instalaciones privadas con acceso condicionado a requisitos	47 (25,4 %)	61 (30,7 %)	53 (32,5 %)	40 (26 %)
Empresas y entidades	24	28	15	11
Casas, pisos y viviendas	17	25	27	20
Medios de comunicación	3	1	5	4
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	2	7	1	0
Centros de ocio	1	0	0	2
Salas de concierto y conferencias y pabellones	0	0	0	1
Asamblea	0	0	0	1
Otros	0	0	1	1
No consta	0 (0 %)	0 (0 %)	4 (2,4 %)	0 (0 %)
Servicios en línea y telefónicos	4 (2,2 %)	5 (2,5 %)	3 (1,8 %)	2 (1,3 %)
No consta	0 (0 %)	0 (0 %)	2 (1,2 %)	2 (1,3 %)
Otros	10 (5,4 %)	5 (2,5 %)	5 (3,1 %)	5 (3,2 %)
Total	185	199	163	154

Una realidad de discriminación sistemática e histórica es la que persiste contra la población gitana, la cual, siendo natural del territorio europeo, debido al estigma de la racialización se ve impactada por el antigitanismo. El Consejo Europeo sostiene que **el antigitanismo es una forma específica de racismo** ²⁶ que se caracteriza por ser persistente, tanto histórica como geográficamente (es permanente y no disminuye); en segundo lugar, es sistemático (es aceptado prácticamente por toda la comunidad), y en tercer lugar, suele acompañarse de actos de violencia. Estas características sitúan el antigitanismo en el mismo nivel que el antisemitismo en el continente europeo.

“Lo que estaba haciendo esa persona lo hacía por prejuicio, porque soy gitana”



Este es un caso concreto que atraviesa los siguientes ejes: lugar de origen, racismo y xenofobia, antigitanismo, aporofobia, género y lengua. Hablamos del caso de una mujer gitana rumana con una situación económica y social muy vulnerable y con dificultades para hablar catalán o castellano.

Por un tema de desalojo, a la mujer se le asigna una abogada de oficio para intentar, debido a su situación de vulnerabilidad, alargar el proceso o encontrar una solución temporal.

Desde la **Fundación Secretariado Gitano** nos coordinamos con la abogada para saber cómo está yendo todo el proceso. En una de las llamadas telefónicas, la abogada hace juicios sobre la situación de la mujer. Como, por ejemplo, “por qué ha tenido otro hijo” y muestra una actitud de desprecio hacia su situación en general. Asimismo, a ella le hizo los siguientes comentarios directamente: “Si yo fuera a tu país y estuviera viviendo de okupa en un local ¿qué haría?”. “¿Y si está mal aquí, por qué no vuelve a Rumanía?”.

En un momento en que la mujer cargaba a su hija por la oficina para tranquilizarla, la abogada le dijo: “No te muevas tanto, que por ahí limpian y lo ensucias”.

Además, se comprueba que no le hace ningún seguimiento de cómo está yendo todo el proceso. Ni estaba iniciando los trámites correspondientes. O no le estaba avisando de los pasos que se estaban dando.

Por otro lado, cuando la acompañábamos a las reuniones, se negaba a hablarle a ella directamente, diciendo que igualmente no entiende nada. Utilizando un lenguaje muy técnico y tratándola de ignorante.

Decidimos ponernos en contacto con las abogadas de la **OND** porque la mujer quería un cambio de abogada, pues toda esa situación le generaba mucha ansiedad e incertidumbre.

En la cita llegan a un acuerdo de realizar un doble desistimiento, ya que será un proceso más rápido. Así puede hacer el cambio de abogada. Le comentan que la denuncia a la abogada no sería lo mejor, porque deberían aportarse muchas pruebas. Y en realidad, los trámites que estaba obligada a realizar los hizo de forma correcta. Así que no hay constancia de que haya habido irregularidad alguna. Finalmente, se pudo realizar el cambio de abogada y pudo ser atendida por otra profesional.

²⁶ Recomendación del Consejo Europeo de 12 de marzo de 2021 sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021H0319\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021H0319(01))

La **Fundación Secretariado Gitano** cuenta que, a pesar de todos los avances realizados y la mejora en la infradenuncia, todavía hay mucho desconocimiento sobre lo que se considera discriminación, qué derechos se tienen como titulares de derechos y qué situaciones son denunciables. Falta más capacitación en derechos e identificación de las situaciones de discriminación, y continuar promoviendo la formación del personal de la Administración pública, sobre todo hacia quienes están en primera línea de atención de la ciudadanía, porque aún persisten actitudes discriminatorias o tratos diferenciados. Afirman, también, que el conocimiento de las normativas es clave para prestar una atención de calidad a las personas.

En los 631 casos registrados en el 2022, el eje de discriminación por racismo y xenofobia ocupa el primer lugar en número de incidencias presentadas, entre todos los motivos de discriminación. Desde el 2019 ocupa este puesto, lo que evidencia el carácter sistemático y estructural de esta discriminación. Por ese motivo, la Mesa de Entidades SAVD considera pertinente mantener el despliegue de la medida de gobierno Barcelona Antirracista, aprobada en abril del 2022.

Discriminación por LGTBI-fòbia

La LGTBI-fobia ²⁷ es la presencia de situaciones discriminatorias sustentadas en todo un sistema cultural, social y económico que regula la sexualidad y la diversidad de género y facilita la legitimidad a algunas personas, amparadas por la estructura de este sistema, a ejercer prácticas discriminatorias implícitas o explícitas sobre aquellas que se diferencian como incumplidoras de los roles de género y de las prácticas sexuales normativas. La intención es de erradicar o corregir cualquier heterodoxia sexual al margen del sistema sexo-género-deseo; provocando consecuencias en el bienestar psicosocial de las personas afectadas y que lleva a un deterioro de las relaciones interpersonales, de los contextos sociales donde se da y que compromete el bienestar y la salud de toda la ciudadanía. **El concepto agrupa: homofobia** (rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación a gays y lesbianas, a la homosexualidad en su conjunto); **lesbofobia** (aversión, miedo, repudio, prejuicio, discriminación e invisibilización hacia las mujeres lesbianas); **bifobia** (miedo, repudio, prejuicio o discriminación a las personas bisexuales, a la bisexualidad en su conjunto, a sus manifestaciones o asociaciones); la bisexualitat en conjunt, les seves manifestacions o associacions; **la transfobia** (rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación a las personas trans, transexuales o transgénero, a la transexualidad en su conjunto o a sus manifestaciones); **interfobia** (rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación a las personas intersexuales, a la intersexualidad en su conjunto o a sus manifestaciones).

El fundamento de la LGBTI-fobia, como en el caso del racismo, es ideológico, porque es una interpretación de lo femenino y lo masculino en la sociedad a partir de la idea de que el sexo asignado a una persona y su identidad de género siempre deben coincidir y ser heteronormativos. Es decir, solo contempla la opción de que una persona debe sentirse atraída por una persona del sexo opuesto. Por ejemplo, cuando una persona siente que su identidad de género no coincide con el sexo asignado, o cuando se siente atraída por una persona del mismo sexo, es asumida como “anormal”; ve relegada y negada su autonomía de ser. El orden del sistema sexo-género desde la cisheteronormatividad ha funcionado como un mecanismo de control de la identidad de género y la sexualidad. Así se constituyen identidades de género hegemónicas que generan discriminaciones hacia quienes son de identidades no hegemónicas. Se legitima y naturaliza la LGTBI-fobia, porque en el proceso de socialización se ha aprendido que “lo anormal es ser una persona LGTBI”.

27 Definición extraída del estudio sobre el estado de la LGTBI-fobia en Cataluña elaborado por el Observatorio contra la Homofobia (OCH).

Y aunque parezca que hay una mayor aceptación hacia este colectivo, la conciencia de la diversidad sexual y de género es aún muy superficial, porque en la ciudad siguen registrándose casos de discriminación.

Por otro lado, tampoco la sociedad es consciente del grado de afectación que tiene la LGTBI-fobia en la vida de quienes reciben esta discriminación. **Cuando se cuestiona tu ser, lo que eres y cómo te sientes contigo, están negando tu propia existencia y generando importantes consecuencias en la salud mental y física.**

Tabla 10. A quién se discrimina por LGTBI-fobia, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

	2022	2021	2020	2019
LGTBI-fobia	129	159	115	114
Homofobia	68	99	74	60
Transfobia	32	41	18	23
LGTBI-fobia	10	10	14	14
Lesbofobia	16	9	7	15
Bifobia	1	0	0	0
Otros	2	0	2	0
No consta	0	0	0	1

El total indica el número de veces que se identificó esta discriminación en el total de los 631 casos registrados.

Le persiguen, le insultan y le agreden



Un chico está en la calle de camino a casa y escucha pasos acelerados detrás de él. Al girarse, recibe un golpe de un chico desconocido en la nuca que le hace caer al suelo. Se levanta y se da cuenta de que son un grupo de cinco a seis personas. El afectado sale corriendo. Los agresores le persiguen mientras le increpan con insultos homófobos y le amenazan. Le van dando patadas para echarlo al suelo, pero el afectado logra escapar.

El **Observatori contra l'Homofòbia** atiende el caso y observa que se ha vulnerado su derecho a la integridad física, la integridad moral y la libertad deambulatoria. El motivo de discriminación es la homofobia, se le hizo acompañamiento y orientación jurídica y se procedió a una denuncia penal.

En el 2022, según la tabla 10 se han registrado un total de 129 situaciones de LGTBI-fobia: 85 relacionadas con la orientación sexual (68 por homofobia, 16 por lesbofobia y 1 por bifobia), mientras que 31 han sido contra personas transexuales, 9 menos que en el 2021. Esta discriminación se ha mantenido en el tiempo desde el 2019, pese a ligeros cambios de cifras entre años. Específicamente, la homofobia y la transfobia son los tipos de discriminación que más prevalecen, no solo en el 2022 sino en años anteriores.

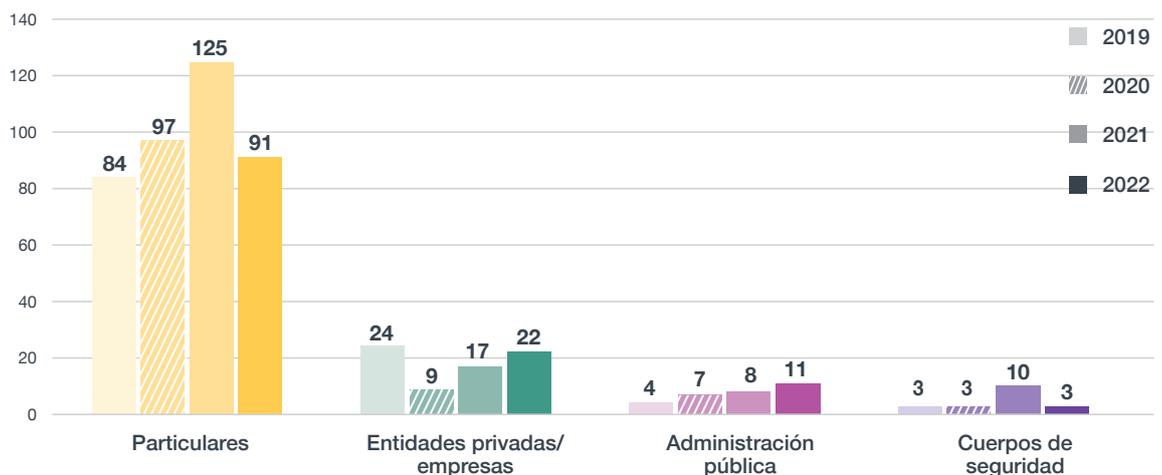
Para tener conciencia del grado de afectación de la LGTBI-fobia es importante tener en cuenta la diversidad afectivo-sexual y de identidad/expresión de género de las personas. Según el **Observatorio contra la Homofòbia**, históricamente en sus registros son más numerosos los casos de hombres del colectivo gay que han sido afectados por la LGTBI-fobia. Los prejuicios que persisten contra la comunidad LGTBI siguen naturalizados y enraizados en la sociedad, y se continúa evidenciando en el registro de casos de la OND y la Mesa SAVD que la LGTBI-fobia ocupa el segundo lugar, entre todos los ejes de discriminación, en mayor número de incidencias presentadas.

El gráfico 16 indica quiénes han sido los agentes discriminadores en casos de LGTBI-fobia en el 2022 y su evolución en el tiempo. Hubo 127 agentes de discriminación identificados en los 631 casos registrados. 91 particulares lideran la autoría de esta discriminación, aunque han tenido una disminución considerable respecto al 2021; del sector de entidades privadas/empresas se identificaron 22 agentes de discriminación, 11 de la Administración pública y 3 de los cuerpos de seguridad. Estos datos son una llamada de atención para continuar focalizando las acciones de sensibilización y prevención hacia la ciudadanía para combatir la LGTBI-fobia en la ciudad.

Gráfico 16.
Quién discrimina por LGTBI-fobia 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

En 2 situaciones que se identificó LGTBI-fobia, no se registró agente discriminador.



La tabla 11 expone cuáles son los espacios públicos (81 casos) donde más se discrimina por LGTBI-fobia. En calles, parques, playas y plazas, en el 2022 se evidenciaron unos 48 casos. En las instalaciones públicas se denunciaron 33 casos, la mayoría de los cuales fueron en estaciones o medios de transporte (13).

En los espacios privados se dieron 39 casos. Se produjeron 14 hechos en instalaciones privadas de acceso público, sobre todo en centros de ocio. Se registraron 21 casos en instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites, sobre todo en casas, pisos y viviendas.

La discriminación por LGTBI-fobia tiene en el espacio público un contexto proclive a su prevalencia que se mantiene con los años, a diferencia de los espacios privados, que muestran un ligero descenso.

Tabla 11. Dónde se discrimina por LGTBI-fobia, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

		2022	2021	2020	2019
Públicos		81 (66,9 %)	97 (61 %)	61 (55 %)	62 (53,4 %)
	Calles, parques, playas, plazas	48 (39,7 %)	61 (38,4 %)	41 (36,9 %)	40 (34,5 %)
	Instalaciones públicas	33 (27,3 %)	36 (22,6 %)	20 (18 %)	22 (19 %)
	Estaciones o medios de transporte	13	14	10	14
	Centros escolares	6	2	3	1
	Centros hospitalarios	5	6	1	2
	Centros deportivos, culturales y sociales	3	3	0	1
	Mercados	2	2	0	0
	Oficinas de atención al público y juzgados	1	4	3	1
	Dependencias policiales	1	2	1	2
	Bibliotecas, museos y salas de exposición	1	1	0	0
	Albergues o centros de acogida	0	2	0	0
	Otros	1	0	2	1
	Servicios en línea y telefónicos	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Privados		39 (32,2 %)	62 (39 %)	47 (42,3 %)	53 (45,7 %)
	Instalaciones privadas de acceso público	14 (11,6 %)	11 (6,9 %)	13 (11,7 %)	27 (23,3 %)
	Centros de ocio	7	0	0	8
	Restaurants y bares	3	6	5	9
	Comercios	2	4	3	2
	Oficinas de atención y servicios	2	1	1	1
	Hoteles, albergues y centros de acogida	0	0	0	3
	Museos y salas de exposición	0	0	0	0
	Mercados	0	0	2	0
	Otros	0	0	2	4
	Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	21 (17,4 %)	49 (30,8 %)	30 (27 %)	25 (21,6 %)
	Casas, pisos y vivienda	8	31	23	9
	Empresas y entidades	7	7	1	6
	Centros escolares, hospitalarios y deportivos	4	5	4	6
	Centros de ocio	2	6	0	1
	Medios de comunicación	0	0	0	2
	Otros	0	0	1	1
	No consta	0	0	1	0
	Servicios en línea y telefónicos	4 (3,3 %)	2 (1,3 %)	4 (3,6 %)	1 (0,9 %)
Otros		1 (0,8 %)	0 (0 %)	3 (2,7 %)	1 (0,9 %)
Total		121	159	111	116

Los totales no coinciden con los casos registrados porque hay situaciones que no registraron el lugar donde se cometió el hecho.

Discriminación por salud

La **Organización Mundial de la Salud (OMS)** define que “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”²⁸ La salud es la capacidad de realizar el propio potencial personal y responder de forma positiva a los problemas del ambiente”.²⁹

La OMS sostiene que el derecho a **la salud es un derecho inclusivo** que va más allá del acceso a la atención sanitaria y a la construcción de infraestructuras sanitarias, sino que comprende un amplio conjunto de libertades como el derecho a que no te sometan a tratamiento médico sin el propio consentimiento, a que no te sometan a tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. En este sentido, los estados tienen la obligación de prohibir y eliminar la discriminación en todas sus formas y garantizar a todas las personas el acceso a la atención sanitaria y a los factores determinantes básicos de la salud (agua potable y condiciones sanitarias adecuadas; alimentos aptos para el consumo; nutrición y vivienda adecuadas; condiciones de trabajo y un medio ambiente salubres; educación e información sobre cuestiones relacionadas con la salud; igualdad de género) en condiciones de igualdad.

La OND y las entidades de la Mesa SAVD, en el registro de situaciones relacionadas con la discriminación por motivos de salud, han evidenciado sobre todo aquellas relacionadas con diagnósticos de VIH y de salud mental, donde el estigma social ante ambas situaciones genera discriminaciones y vulneraciones de los derechos humanos.

El **Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas** reflejó en una resolución específica sobre salud mental su preocupación acerca de que las personas con diagnóstico en salud mental “puedan ser objeto, de manera generalizada, de discriminación, estigma, prejuicios, violencia, abusos, exclusión social y segregación, internamiento ilegal o arbitrario, medicalización excesiva y tratamientos que no respeten su autonomía, voluntad y preferencias”.³⁰

El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** reconoce “el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”. Es importante observar que se otorga a la salud mental, que a menudo ha sido desatendida, la misma importancia que a la salud física. Las personas con trastornos en su salud mental se enfrentan al estigma, la marginalización y la discriminación en la mayor parte de las sociedades. La estigmatización incrementa la probabilidad de que a estas personas se les niegue el tratamiento que precisan o que reciban una atención de menor calidad e inadecuada a sus necesidades. Según explica la **Federación Salut Mental Catalunya**, existe una marcada diferencia entre la estigmatización consciente y la inconsciente. La consciente hace que mucha gente rechace a las personas con trastorno mental por asociarlas a la peligrosidad, y la inconsciente es el rechazo social a toda aquella persona que se salga del camino establecido, es inconsciente, pero también está ahí. También está el autoestigma, que mina la autoestima y dificulta el camino hacia la autonomía personal. Por ejemplo, se continúa vulnerando su derecho al consentimiento informado y sometiendo a las personas a ingresos involuntarios, tratamientos forzados y medidas de coerción tan violentas como las contenciones mecánicas. Estas discriminaciones generan graves vulneraciones de los derechos humanos de las personas con trastornos mentales, de forma sistemática y estructural.

28 La cita procede del Preámbulo de la Constitución de la OMS, que fue adoptada por la Conferencia sanitaria internacional celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946.

29 La Oficina Regional para Europa de la OMS (1985) agregó este concepto adicional.

30 Resolución específica sobre salud mental aprobada por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en el 2017. Ver la resolución en el enlace: https://www.internationaldisabilityalliance.org/sites/default/files/a_hrc_36_l_25_espanol.pdf

En el caso de las personas con diagnóstico de VIH, explica **Gais Positius**, implica hacer frente a la lacra que representan el estigma y los estereotipos que impactan de forma cotidiana en miles de personas en la ciudad. Una discriminación histórica que cruza diferentes ejes de opresión, como el origen, la racialización, la orientación sexual, la clase, la discapacidad, la edad o la religión, y que puede relegar a ciertos colectivos de la ciudadanía a situaciones de desprotección de sus derechos y libertades. En Cataluña, en el 2014 se aprobó el Acuerdo nacional para hacer frente a la epidemia del VIH en Cataluña y contra el estigma relacionado, que incluía el desarrollo de un pacto social para la no discriminación. El estigma se manifiesta como un señalamiento que identifica que la persona con VIH ha llevado una mala vida, tiene conductas inadecuadas, pertenece a un grupo determinado —homosexuales, usuarios de drogas— y, en consecuencia, merece tener el virus. Este estigma también se relaciona con el miedo a seguir percibiendo el VIH/sida como una enfermedad altamente contagiosa, una amenaza para el resto de la sociedad.

En la tabla 12 se observa que el eje de salud subió considerablemente en el 2022, con 120 incidencias reportadas. Es decir, aumentó en 83 respecto al 2021. 31 personas con diagnóstico de VIH fueron afectadas por serofobia, y 70 personas con diagnóstico en salud mental sufrieron discriminación. Este incremento de casos tiene dos motivos: Primero, como señaló la **Federación Salut Mental Catalunya**, debido a las mejoras en el proceso de registro de casos y la aplicación de la perspectiva de derechos, lo que permite una mayor identificación de las discriminaciones. Segundo, explicado por el **Observatorio contra la Homofobia**, debido al aumento de las denuncias durante el 2022.

Tabla 12. A quién se discrimina por motivos de salud, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

	2022	2021	2020	2019
Salud	120	37	25	27
Serofobia	31	20	8	5
Mental	70	10	14	17
Estado general	4	6	0	0
Covid-19	0	1	0	0
Otros	0	0	5	2
Diagnóstico	2	0	0	0
No consta	13	0	0	1

Según la **Federación Salut Mental Catalunya (SMC)**, en el 2022 se han identificado un mayor número de prácticas coercitivas en la praxis sanitaria: ingresos involuntarios, contenciones mecánicas, coerción verbal, situaciones de exclusión habitacional y en riesgo de sinhogarismo. Los derechos de las personas que tienen un diagnóstico de salud mental no siempre se cumplen. Persiste una discriminación que es la principal barrera a la que están sometidas. Esto les genera problemas a la hora de relacionarse con las demás personas, de formar y cuidar una familia y de llevar una vida corriente, lo que repercute en su recuperación.

Gais Positius explica que, igual que en años anteriores, los casos que más han registrado son los relacionados con la denegación de servicios a personas que viven con VIH, principalmente en la contratación de seguros y servicios de odontología y capilares, así como situaciones de serofobia (amenazas, peticiones para que se vayan del piso de alquiler, etc.) cuando la persona con VIH se ha visibilizado como tal o se ha revelado su situación. Continúa siendo un problema el que a pesar de la existencia de leyes y normativas que garantizan los derechos de las personas con VIH, estas no se apliquen.

“Pedí mi derecho a tener defensa legal y su respuesta fue que no”



“En el 2022 me ingresaron involuntariamente en un centro hospitalario de Barcelona. Es una práctica frecuente en el mundo de la salud mental: el psiquiatra de referencia valoró que existía un riesgo para mi persona y el entorno y activó el protocolo. En un rato estaba ante una pantalla, en el otro lado la comitiva judicial. Estuvimos muy poco rato, es puramente un trámite. Pedí mi derecho a tener defensa legal, su respuesta fue que no. Yo soy plenamente conocedor de mis derechos y sabía que podía pedirlo, pero no me hicieron caso. Por suerte, este ingreso duró poco, conozco experiencias que se encuentran en esta situación (ingreso involuntario) durante meses. En el alta expliqué la vivencia a los profesionales de mi situación de vida y me orientaron en la **Federación Salut Mental Catalunya**. Desde el área de Defensa y Protección de Derechos, me orientaron a denunciar mi caso por vía administrativa. Tras un tiempo de reflexionar sobre ello, daré este paso.”

“Nos acusaron de haberles puesto en peligro porque podrían infectarse del VIH”



“Mi pareja y yo vivimos con VIH. Hace un mes abandonamos nuestro país debido a la homofobia existente y que, desde que se supo que teníamos VIH, hemos vivido muchos problemas y situaciones de rechazo. No pudimos encontrar un piso de alquiler en Barcelona para vivir solos, y por eso decidimos entrar en un piso compartido. Un día que yo estaba hablando por teléfono con el hospital, una de mis compañeras de piso oyó la conversación y se enteró de que los dos tenemos VIH. Esta nos acusó de haber puesto en peligro a todas las personas que viven en el piso, ya que podrían infectarse del VIH por haber compartido baño o a través de los alimentos que hay en la nevera. Nos dijo que deberíamos irnos de allí y buscarnos otro piso. Le decimos que no existe ningún riesgo, ya que el VIH no se transmite así y que, además, no podemos transmitirlo porque ambos somos indetectables. Tras varios días de amenazas y coacciones, ella decide finalmente decírselo a la propietaria, quien nos envía un mensaje indicando que, al no ser titulares del contrato de alquiler, nos tenemos que ir ya mismo del piso, que si no lo hacemos nos enviará a un amigo suyo, integrante de un cuerpo de seguridad, para sacarnos”.

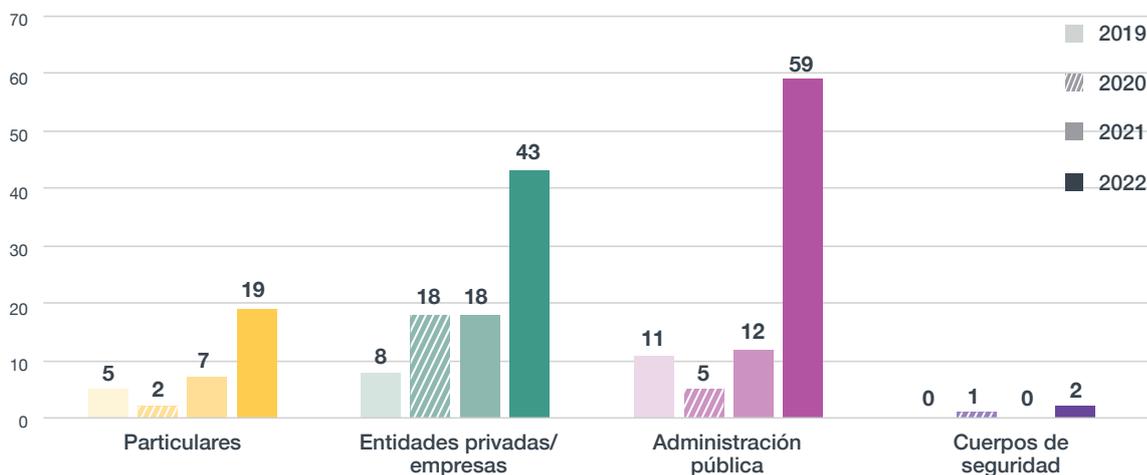
Gais Positius realizaron una primera atención de escucha activa en la que se identificaron las necesidades emocionales de ambas personas y se valoró si se precisaba algún tipo de acción legal. Dadas las circunstancias, no se asumió medida legal alguna, porque lo único que precisaban las víctimas era hablar con alguien para expresar su malestar y miedo ante la posibilidad de que la propietaria hiciese efectiva su amenaza; porque al estar en una situación administrativa no regularizada, pensaban que tendría consecuencias añadidas y que, al no tener contrato de alquiler, habían incumplido alguna ley. A lo largo de la conversación preguntaron si podían denunciar la conducta que había tenido su compañera de piso por haber revelado su diagnóstico de salud sin su consentimiento; se les indicó que sí, pues había vulnerado su derecho a la intimidad. Por otra parte, querían saber si tenían algún servicio de anuncios en el que pudieran poner que buscaban habitación.

El gráfico 17 presenta la evolución en el tiempo de los agentes de discriminación por motivo de salud. En el 2022 se identificó a 123 agentes discriminadores: 59 de la Administración pública, a diferencia de los 12 del 2021. Ha habido 43 de entidades privadas/empresas, lo que representa 25 casos más que en el 2021. Y 19 particulares.

Es significativo el repunte de los agentes de discriminación por motivos de salud, sobre todo de la Administración pública y entidades privadas/empresas. Sin duda, un desafío pendiente que hay que seguir trabajando en cuanto a prevención y concienciación. Cabe destacar que, como informan las entidades, no se trata tanto de un aumento de situaciones como de una mejora en la identificación y denuncia de las discriminaciones.

Gráfico 17. Quién discrimina por motivos de salud, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022



En algunos casos de discriminación hay más de un agente discriminador.

Según la tabla 13, los lugares donde más se ha discriminado por motivos de salud han sido, en cuanto a espacios públicos, los centros hospitalarios (42) y las oficinas de atención al público y juzgados (10). Y en lo que respecta a los espacios privados, las oficinas de atención y servicios (14) y las empresas y entidades (13).

Tanto el espacio público como el privado son entornos proclives a la discriminación por salud. Sobre todo en centros hospitalarios, en oficinas de atención al público y juzgados, en oficinas de atención y servicios, y en empresas y entidades.

Las vulneraciones más habituales que registra el **Observatorio de Derechos Sexuales y Reproductivos**, iniciativa que impulsa la **Asociación de Derechos Sexuales y Reproductivos**, son las referidas a la interrupción voluntaria del embarazo (IVE). Estas incluyen dificultades para poder acceder de forma libre y gratuita, para recibir información adecuada y veraz, para poder elegir el método con toda la información y de forma libre, y para recibir un trato adecuado y de calidad en el acceso al aborto.

Tabla 13. Dónde se discrimina por motivos de salud, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

	2022	2021	2020	2019
Públicos	63 (54,8 %)	14 (37,8 %)	9 (33,3 %)	13 (50 %)
Calles, parques, playas, plazas	3 (2,6 %)	2 (5,4 %)	1 (3,7 %)	2 (7,7 %)
Instalaciones públicas	59 (51,3 %)	12 (32,4 %)	8 (29,6 %)	11 (42,3 %)
Centros hospitalarios	42	7	5	10
Oficinas de atención al público y juzgados	10	1	0	0
Centros escolares	2	1	0	0
Albergues o centros de acogida	2	0	1	0
Estaciones o medios de transporte	1	2	0	0
Centros deportivos, culturales y sociales	1	0	0	0
Medios de comunicación	0	0	0	1
Bibliotecas, museos y salas de exposición	0	0	1	0
Otros	1	1	1	0
Servicios en línea y telefónicos	1 (0,9 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Privados	51 (44,3 %)	22 (59,5 %)	13 (48,1 %)	9 (34,6 %)
Instalaciones privadas de acceso público	18 (15,7 %)	1 (2,7 %)	4 (14,8 %)	1 (3,8 %)
Oficinas de atención y servicios	14	1	1	0
Comercios	2	0	1	0
Otros	2	0	2	0
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	28 (24,3 %)	20 (54,1 %)	9 (33,3 %)	5 (19,2 %)
Empresas y entidades	13	16	5	2
Casas, pisos y vivienda	8	4	2	3
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	4	0	1	0
Medios de comunicación	1	0	0	0
Otros	2	0	1	0
Servicios en línea y telefónicos	5 (4,3 %)	1 (2,7 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Otros	1 (0,9 %)	1 (2,7 %)	5 (18,5 %)	4 (15,4 %)
Total	115	37	27	26

Los totales no coinciden con los casos registrados porque hay situaciones que no registraron el lugar donde se cometió el hecho.

“Me dijeron que no podían atenderme por no tener tarjeta sanitaria”



Soy colombiana, tengo 24 años y vivo en Barcelona desde hace unos meses. Me embaracé accidentalmente y cuando estaba de 6 semanas decidí interrumpir mi embarazo con las pastillas. Me dirigí al CAP del barrio donde vivo y me dijeron que allí no podían atenderme porque no tenía la tarjeta sanitaria, y que tendría que empadronarme primero y hacer todos los trámites, y que esto me supondría tres meses. También me dijeron que una opción era ir a una clínica privada y pagármelo de mi bolsillo. Yo no tenía recursos y no quería pasar por quirófano, pero estaba desesperada, pedí a amigos el dinero y salí adelante. En la clínica no me pusieron ningún problema, pagué por el aborto y todo fue bien. Pero más tarde, desde la **Asociación de Derechos Sexuales y Reproductivos** me informaron de que debería haber sido gratuito todo el proceso y que era un derecho que tenía y que se me había discriminado por no disponer de la tarjeta sanitaria.

Según refiere la **Asociación de Derechos Sexuales y Reproductivos**, el caso relatado supone discriminaciones diversas en salud que se interseccionan con otros factores de discriminación. Se aprovechó el desconocimiento de la mujer migrada con relación a los servicios de salud y sus derechos para discriminarla. Además, tuvo que realizar un esfuerzo socioeconómico importante para poder decidir sobre su embarazo.

Barreras discriminatorias de acceso a recursos de salud

Otro factor de discriminación relacionado con la salud son las barreras de acceso a los recursos del sistema de salud, tal como analiza el grupo motor del proyecto Referentes Comunitarias de Salud liderado por Tot Raval.³¹ Son aquellas **barreras que dificultan el acceso al sistema público** y que afectan solo a determinadas personas o colectivos, lo que provoca un trato discriminatorio respecto al resto de la población. Por ejemplo, el uso de un lenguaje demasiado rígido y especializado por parte del personal sanitario, el desconocimiento de la cultura y de la manera de entender la salud de la población usuaria que viene de otras latitudes, la dificultad que genera la centralita en el momento de la comunicación telefónica (demora, conexión limitada, atención robotizada, etc.), las barreras arquitectónicas que impiden el acceso a los centros hospitalarios, el no priorizar la identificación de las necesidades de la población usuaria de diversos orígenes para mejorar la atención, y la comunicación y difusión de servicios, muy poco efectiva.

Tampoco se toma en cuenta la realidad de la población usuaria diversa respecto al poco conocimiento de la lengua, que limita su interlocución con el personal de salud; el miedo que sienten muchas mujeres a verse cuestionadas por cómo asumen la salud de su familia y a que puedan quitarles la custodia de sus hijas e hijos; la falta de formación en educación sanitaria que permita entender por qué hay determinados tratamientos para superar enfermedades; la limitada participación en el proceso de tratamiento y el recelo frente a los recursos de salud, que son percibidos como poco saludables y poco seguros.

31 Datos recogidos por el grupo motor del proyecto Referentes Comunitarias de Salud, formado por la Agencia de Salud Pública, el Distrito de Ciutat Vella, SATMI, CAP Drassanes, CSS Raval Sud y CSS Raval Nord en el marco del ámbito de salud comunitaria de la Fundación. Datos recogidos desde el proyecto Referentes Comunitarias de Salud a partir de encuestas a profesionales y de sesiones en grupo de Referentes Comunitarias de Salud (2021-2022).

Existe también una falta de referentes de personas diversas en el ámbito sanitario que genera desconfianza y provoca la aparición de preguntas basadas en prejuicios desde el personal sanitario, el desmesurado “control”, “tutelaje” o “infantilización” por parte de las trabajadoras de salud en relación con la población diversa, y el trato poco amable con preguntas cuestionadoras que rompen el vínculo con las usuarias.

Otros elementos son los horarios de atención, incompatibles con la carga laboral o familiar, las barreras arquitectónicas y las demoras para dar cita con profesionales especialistas.

Discriminación por uso de una lengua

La discriminación por motivo de uso de una lengua determinada puede generar un trato diferenciado en la manera en que se relacionan las personas o en que se condiciona el acceso a un servicio, sea público o privado, cuando la persona, por hablar una lengua diferente, siente actitudes de rechazo.

En Barcelona se hablan actualmente más de trescientas lenguas. Como se ha visto anteriormente en el análisis de datos de la ECAMB, la vivencia de la discriminación por motivo de la lengua afecta tanto a personas nacidas en España como en el extranjero. En cambio, **el 100 % de los 90 casos recogidos en el 2022 por la OND y la Mesa SAVD estuvieron vinculados al uso del catalán.**

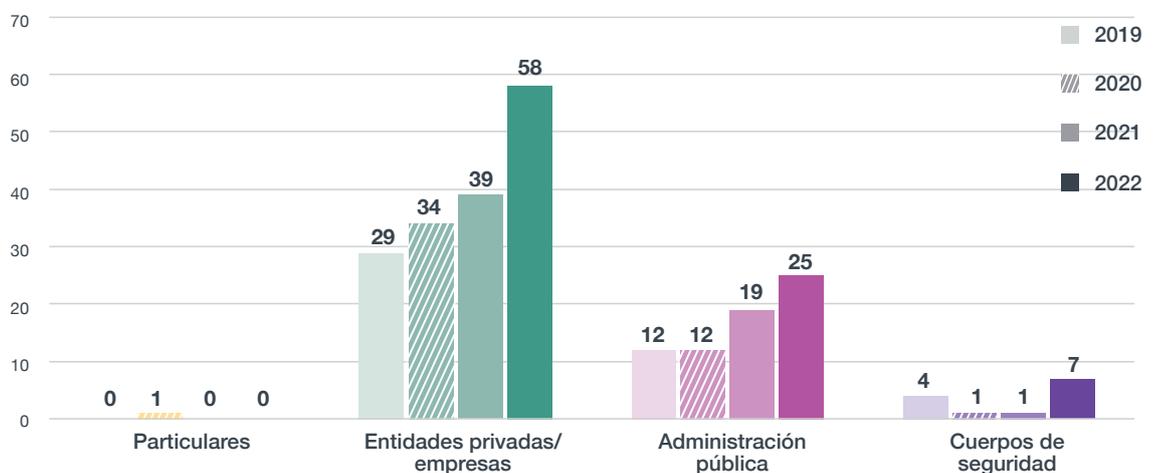
En el caso de la lengua catalana existe normativa específica que protege su uso (Estatuto de Cataluña, Ley de política lingüística, Código de consumo de Cataluña, etc.), lo cual favorece la toma de conciencia y las denuncias por discriminación. En relación con las lenguas extranjeras, se evidencia un alto grado de infradenuncia que quizás pueda revertirse con un mayor conocimiento de la Ley 19/2020, de igualdad de trato y no discriminación, que protege ante la discriminación por uso de una lengua.

El gráfico 18 explica quiénes discriminan por motivo de lengua en Barcelona. Hubo un total de 90 agentes discriminadores en el 2022. Se identificaron 58 de entidades privadas/empresas, 19 más que en el 2021. También se ha identificado en 25 ocasiones a la Administración pública, 6 más que en el 2021. Finalmente, 7 casos de los cuerpos de seguridad.

La intolerancia por el uso de una lengua diferente sigue siendo prevalente en entidades privadas/empresas, con un significativo incremento en el 2022, y en la Administración pública con menos casos, pero con un ascenso sostenido.

Gráfico 18. Quién discrimina por razón de lengua, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022



Los espacios donde más se discrimina por razón de lengua son los privados, con 49 situaciones registradas. Así se corrobora en la tabla 14. Se han cometido 27 hechos en instalaciones privadas de acceso público y 10 en instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites. En cambio, en los espacios públicos los hechos están más dispersos: 8 en centros hospitalarios, 6 en estaciones o medios de transporte y 4 en oficinas de atención al público y juzgados.

El espacio privado continúa evidenciando un entorno propicio a la discriminación por motivo de lengua, con un aumento sostenido en su registro. El espacio público, aunque con menor incremento, sigue en ascenso cada año.

Tabla 14. Dónde se discrimina por razón de lengua, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

	2022	2021	2020	2019
Públicos	30 (36,6 %)	23 (39 %)	14 (29,8 %)	15 (33,3 %)
Calles, parques, playas, plazas	3 (3,7 %)	2 (3,4 %)	4 (8,5 %)	4 (8,9 %)
Instalaciones públicas	26 (31,7 %)	20 (33,9 %)	8 (17 %)	11 (24,4 %)
Centros hospitalarios	8	6	1	1
Estaciones o medios de transporte	6	2	1	0
Oficinas de atención al público y juzgados	4	5	1	1
Centros escolares	2	3	3	4
Albergues o centros de acogida	1	2	1	1
Dependencias policiales	1	1	0	0
Otros	4	1	1	4
Servicios en línea y telefónicos	1 (1,2 %)	1 (1,7 %)	2 (4,3 %)	1 (2,2 %)
Privados	49 (59,8 %)	36 (61 %)	33 (70,2 %)	27 (60 %)
Instalaciones privadas de acceso público	27 (32,9 %)	15 (25,4 %)	18 (38,3 %)	13 (28,9 %)
Restaurants y bares	15	7	4	10
Comercios	5	7	7	0
Centros de ocio	1	0	0	2
Museos y salas de exposición	1	0	0	0
Oficinas de atención y servicio	0	0	1	0
Hoteles, albergues y centros de acogida	0	1	0	1
Mercados	0	0	5	0
Estaciones de transporte	0	0	1	0
Otros	5	0	0	0
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	10 (12,2 %)	16 (27,1 %)	7 (14,9 %)	4 (8,9 %)
Empresas y entidades	1	6	1	1
Casas, pisos y viviendas	0	0	2	0
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	0	9	3	2
Salas de concierto y conferencias y pabellones	0	0	0	1
Otros	9	1	0	0
No consta	0	0	1	0
Servicios en línea y telefónicos	12 (14,6 %)	5 (8,5 %)	7 (14,9 %)	10 (22,2 %)
Otros	3 (3,7 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	3 (6,7 %)
Total	82	64	54	52

Los totales no coinciden con los casos registrados porque hay situaciones que no registraron el lugar donde se cometió el hecho.

Recibió una sanción por hacer ruido y solo había pedido se le hablara en catalán



El pasado 27 de diciembre, un grupo de jóvenes andaba por Barcelona y fueron identificados por dos agentes de los cuerpos de seguridad. Uno de los jóvenes preguntó a los agentes el motivo de la identificación y otro les solicitó que se dirigieran al grupo en catalán —un derecho reconocido en la normativa y de obligado cumplimiento de los servidores públicos, que acreditan su capacitación lingüística en catalán para obtener la plaza—. El agente respondió “me entiendes perfectamente en castellano, así que no pienso hablar en catalán” y siguió hablando en todo momento en castellano. Subió el tono de la conversación y se dirigió al grupo de forma verbalmente más colérica. Uno de los jóvenes recibió una sanción por hacer ruido en la vía pública sin haberle ofrecido trámite de audiencia (no se le notificó la posibilidad de formular alegaciones a la sanción).

El afectado pidió asesoría jurídica a **Plataforma per la Llengua**. La entidad presentó una denuncia ante la Administración local en la que pedía que se adoptara el acuerdo de iniciación de procedimiento administrativo sancionador para investigar la situación de discriminación lingüística sufrida y solicitar la incoación (el inicio de un proceso) de una infracción administrativa a los agentes. Esa denuncia fue archivada. La entidad también le ha asesorado en la presentación del recurso de alzada contra la sanción. Al cierre de este informe, no se tiene conocimiento de la resolución del recurso.

Plataforma per la Llengua señala que ha habido un importante aumento de situaciones de discriminación por el uso del catalán, que se han quintuplicado respecto a cinco años atrás. Expresan que muchas de las incidencias se originan en el ámbito de la salud, donde las personas usuarias de la sanidad pública denunciandiscriminaciones lingüísticas. A menudo, los agentes discriminadores modifican los hechos ocurridos para no hacer frente a la denuncia o terminan relativizando la situación y culpabilizando a la víctima.

Plataforma per la Llengua explica que es una obligación de las administraciones el reconocer y garantizar los derechos lingüísticos de la ciudadanía en el ámbito público y privado. Por ello, dedican su labor a revisar las normativas y legislaciones que reconozcan plenamente estos derechos. Además, han afianzado su labor en el registro de denuncias y consultas para prestar atención y apoyo a las personas afectadas, informarles de sus derechos y asesorarles sobre cómo defender los derechos lingüísticos.

Discriminación por aporofobia

La aporofobia es el odio, aversión o rechazo hacia las personas en condición de pobreza,³² en especial las que están en situación de sinhogarismo. Lo que provoca el odio hacia estas personas es el hecho de ser pobres. A esta situación no se llega por desidia o por elegir mal el camino de vida, sino que **es resultado de una violación sistemática de los derechos humanos**, como el no tener acceso a una vivienda, ni trabajo, ni derecho a la alimentación, entre otros; sufriendo una vulneración permanente de sus derechos y discriminación por vivir en situación de calle. Es decir, viven en condición de pobreza extrema.

El **Observatorio HATENTO**³³ considera fundamental garantizar el derecho a la dignidad y a la igualdad de trato y no discriminación de las personas sin hogar. Afirma que las manifestaciones de intolerancia contra estas personas les niegan la dignidad y evidencian la ola de deshumanización que asola Europa y que pone en cuestión los valores democráticos.

HATENTO señala que el rechazo a la “persona pobre” no solo degrada a quien lo practica, sino que atenta contra la dignidad de personas concretas, no contra la “dignidad humana” en abstracto. Se les rechaza por pertenecer a un grupo de población cuya característica distintiva es la pobreza. Afirman que se ejerce un discurso de odio contra estas personas.

“La miseria de los discursos de odio radica en que son monológicos, porque quien los pronuncia no considera a su oyente como un interlocutor válido con derecho a replicar sino como objeto de desprecio. Puesto que la palabra es una de las acciones más poderosas, el discurso del odio daña a las personas que denigra, las humilla, las desvaloriza, les arrebató su reputación y las priva del reconocimiento y dignidad que merecen”, explica HATENTO. Además, la desigualdad radical que establece el discurso del odio entre “el nosotros y el ellos” es una de sus grandes adversidades. Estos discursos provocan una reacción colectiva de búsqueda de protección y seguridad. De esta necesidad surgió en Estados Unidos la política de la “tolerancia cero”,³⁴ que posteriormente se ha ido extendiendo a los países europeos. La tolerancia cero, bajo las diversas formas en que se presenta, está incrementando el control y la vigilancia sobre diversos sectores de personas pobres.

La aporofobia expone a las personas a vejaciones, insultos o invisibilización, a carecer de servicios públicos adecuados, a violencia física e incluso a perder la vida, debido a su especial condición de vulnerabilidad e indefensión.

El gráfico 19 expone quiénes son los agentes de discriminación en los casos de aporofobia y su evolución en el tiempo. Durante el 2022 se identificaron 78 agentes discriminadores: 29 fueron particulares, 2 menos que en el 2021; 22 fueron de entidades/empresas privadas, 10 más que en el 2021; 16 fueron de la Administración pública y 11 de los cuerpos de seguridad, que han experimentado un repunte con relación al 2021 (4).

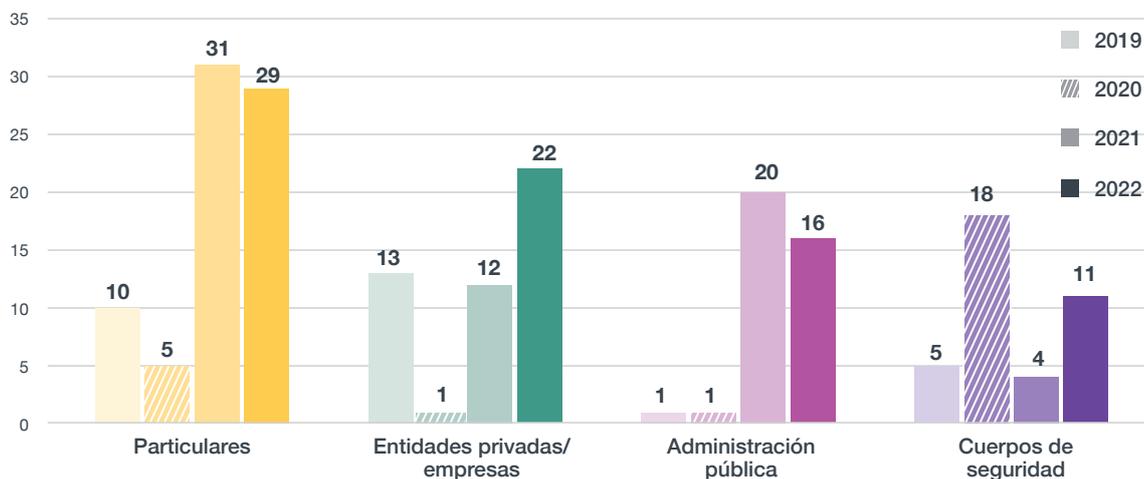
32 El término fue acuñado en los años noventa por la profesora de Ética y Filosofía Política de la Universidad de Valencia, Adela Cortina Orts, para dar nombre a esta realidad que afecta, sobre todo, a personas en situación de sinhogarismo. En el 2017 fue admitido por la RAE.

33 Distintas organizaciones de atención a personas sin hogar y de defensa de los derechos humanos han constituido Hatento, el Observatorio de delitos de odio contra las personas sin hogar. Su objetivo es actuar contra esta problemática desde una perspectiva basada en derechos y dar una orientación clara hacia la innovación social.

34 La política de tolerancia cero fue emprendida por Rudolph Giuliani (exalcalde de Nueva York) en 1994 con la finalidad de enfocarse en el mantenimiento de la ciudad, recuperando los espacios públicos y atendiendo con severidad los delitos “comunes” para reducir la tasa delictiva y los delitos más graves. Esta política tuvo un alto coste social, el cual terminaron pagando las minorías sociales, que en múltiples ocasiones fueron víctimas de discriminación y, en el peor de los casos, de violencia. Tolerancia cero detonó la criminalización de la pobreza y la migración.

Gráfico 19.
Quién discrimina
por aporofobia,
2019-2022

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2022



Los espacios donde se han registrado situaciones de aporofobia son mayoritariamente públicos (56) con relación a los privados (25). Así lo muestra la tabla 15. En la categoría de espacios públicos, 34 casos se han registrado en calles, parques, playas y plazas, y 21 en instalaciones públicas. Con relación a los espacios privados, se han registrado 18 casos en instalaciones privadas de acceso público, y 7 en instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites.

El espacio público continúa siendo el entorno donde habita la aporofobia, con un ascenso sostenido año tras año. Y, aunque con menor incidencia, el espacio privado evidencia un incremento en el registro de casos en este entorno.

“Esto es España y aquí no hay violencia institucional”



Una mujer, usuaria de sustancias, migrante, trabajadora sexual, en situación de sinhogarismo con diagnóstico en su salud mental, fue acompañada por una enfermera a urgencias hospitalarias. Allí la atendieron por urgencias de psiquiatría, donde le realizaron una analítica de tóxicos que salió positiva. El personal médico le comunicó que no reunía criterios de ingreso. La enfermera informó a la clínica de que la usuaria estaba en situación de abstinencia. Sin embargo, insistieron en que ese no era el circuito de atención que la usuaria necesitaba y la derivaron a su centro de atención de salud de referencia. La enfermera insistió en que no se trataba de una problemática social sino de salud mental, señalando la posible discriminación que estaba sufriendo la mujer. El psiquiatra, entonces, respondió dirigiéndose a la usuaria: “Esto es España y aquí no hay violencia institucional. Violencia la ejercen en el país de donde vienes, que violan a las mujeres y las obligan a ponerse el burka; si vienes hasta el culo de coca no te ingreso y aunque realicemos una detox no sé si te puedes mantener en un trabajo normal. No creo que ninguna mujer vaya a prostituirse y si lo hace no creo que pueda dedicarse a otra cosa.

La **Red de Atención a Personas sin Hogar (XAPSLL)** afirma que la mayoría de los casos de discriminación reportados desde los servicios de atención a personas que utilizan sustancias sufren discriminación interseccional en la que operan el género, la clase social, la etnia, la edad, etc., lo que provoca situaciones de doble o triple estigma.

Tabla 15. Dónde se discrimina por aporofobia, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

		2022	2021	2020	2019
Públicos		56 (68,3 %)	49 (75,4 %)	20 (80 %)	15 (50 %)
	Calles, parques, playas y plazas	34 (41,5 %)	38 (58,5 %)	18 (72 %)	11 (36,7 %)
	Instalaciones públicas	21 (25,6 %)	10 (15,4 %)	2 (8 %)	4 (13,3 %)
	Centros hospitalarios	6	1	0	1
	Estaciones o medios de transporte	5	4	0	0
	Oficinas de atención al público y juzgados	5	4	1	1
	Centros escolares	2	0	1	0
	Albergues o centros de acogida	2	1	0	0
	Dependencias policiales	1	0	0	1
	Servicios en línea y telefónicos	1 (1,2 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Privados		25 (30,5 %)	15 (23,1 %)	5 (20 %)	12 (40 %)
	Instalaciones privadas de acceso público	18 (22 %)	3 (4,6 %)	0 (0 %)	10 (33,3 %)
	Oficinas de atención y servicios	6	3	0	4
	Comercios	5	0	0	1
	Restaurants y bares	4	0	0	0
	Estaciones de transporte	2	0	0	1
	Hoteles, albergues y centros de acogida	1	0	0	3
	Otros	0	0	0	1
	Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	7 (8,5 %)	11 (16,9 %)	4 (16 %)	1 (3,3 %)
	Casas, pisos y vivienda	3	5	4	0
	Empresas y entidades	2	4	0	0
	Centros escolares, hospitalarios y deportivos	1	1	0	0
	Medios de comunicación	1	0	0	0
	Otros	0	1	0	1
	Servicios en línea y telefónicos	0 (0 %)	1 (1,5 %)	1 (4 %)	1 (3,3 %)
Otros		1 (1,2 %)	1 (1,5 %)	0 (0 %)	3 (10 %)
Total		82	65	25	30

XAPSL señala que la condición de utilizar sustancias es un factor de discriminación en sí, porque hay mucho estigma hacia las personas que viven en esta situación. Durante el 2022 se ha observado discriminación en el acceso a servicios básicos como servicios de sinhogarismo y servicios de protección a víctimas de violencia machista. En relación con los cuerpos de seguridad, estas personas no son reconocidas como sujetos de derecho, y son habituales el cuestionamiento y la invalidación del relato durante la interposición de denuncias. Por eso requieren acompañamiento profesional. En relación con la salud mental, las personas usuarias de sustancias ven condicionado su derecho a atención especializada, al exigírseles abstinencia.

“La lucha contra el sinhogarismo: una prioridad para la Europa social”; así se evidenció en la conferencia de alto nivel celebrada en Lisboa en junio del 2021, cuando el Consejo de la Unión Europea, ministros y ministras nacionales y representantes de la Comisión Europea, el Parlamento Europeo, el Comité Económico y Social y el Comité de las Regiones, así como organizaciones de la sociedad civil, firmaron la Declaración de Lisboa sobre la Plataforma Europea para Combatir el Sinhogarismo, donde afirmaron su **compromiso con la promoción y protección de los derechos humanos de las personas que viven esta realidad**. La plataforma es el inicio de un proceso de colaboración para garantizar avances concretos en los Estados miembro en la lucha contra el sinhogarismo. Todas las partes se han comprometido a renovar sus esfuerzos en la lucha contra el sinhogarismo, en particular mediante el refuerzo de la prevención y la implementación de enfoques integrados que busquen acabar con el sinhogarismo, no simplemente gestionarlo. En la Declaración de la Plataforma ³⁵ se expresa:

- Nadie debería dormir a la intemperie por falta de alojamiento de emergencia accesible, seguro y apropiado.
- Nadie debería vivir en un alojamiento de emergencia o de transición más tiempo del necesario para pasar con éxito a una solución de vivienda permanente.
- Ninguna persona debería ser dada de alta de ninguna institución (por ejemplo, prisión, hospital, centro de atención) sin una oferta de vivienda adecuada.
- Los desalojos deben evitarse siempre que sea posible, y ninguna persona debería ser desalojada sin asistencia para una solución de vivienda adecuada, cuando sea necesario.
- Ninguna persona debería ser discriminada por su condición de sinhogarismo.

Discriminación por capacitismo

El capacitismo ³⁵ es una discriminación y prejuicio social contra las personas con discapacidad. Se expresa a través de estereotipos dañinos, ideas erróneas, barreras físicas y opresión en mayor escala. Es una actitud o discurso que devalúa la discapacidad y se basa en el prejuicio de que, como grupo social, las personas con discapacidad son inferiores a las personas sin discapacidad. Se afianza, sobre todo, en la clasificación médica de las personas con discapacidad como deficientes y minusválidas, e ignora la experiencia vivencial de estas personas en la diversidad de sus propias formas de vida. Los juicios de valor sobre las capacidades están tan presentes en la sociedad y sus efectos excluyentes que apenas son percibidos ni cuestionados. Se habla de la persistencia y omnipresencia del capacitismo, pero también de su invisibilidad, pues opera “por debajo” de otros discursos discriminatorios.

35 Más información sobre la Plataforma en el siguiente enlace: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1550&langId=es>

36 El término *capacitismo* fue acuñado por primera vez por feministas estadounidenses en 1981 en la revista *Off Our Backs*, en una sección llamada “Mujeres con discapacidades”, en la cual esbozaron los estereotipos negativos hacia las personas con discapacidad.

En marzo del 2021, la Comisión Europea adoptó la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030.³⁷ Con esta estrategia se pretende mejorar la vida de las personas con discapacidad. Su objetivo es avanzar hacia una situación en la que, con independencia de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, edad u orientación sexual, **todas las personas con discapacidad en Europa puedan hacer valer sus derechos humanos**; disfruten de igualdad de oportunidades y de participación en la sociedad y la economía; puedan decidir dónde, cómo y con quién viven; puedan circular libremente por la Unión, independientemente de sus necesidades de ayuda, y no sufran discriminación.

Esta estrategia ha tomado en cuenta la diversidad de las discapacidades, entre las que cabe mencionar las condicionantes físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo (de acuerdo con el artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad), que a menudo resultan invisibles.

Según datos del 2022 del Departamento de Derechos Sociales de la Generalitat de Catalunya, en Barcelona hay un total de 159.523 personas con discapacidad registradas. En ese sentido, el **Instituto Municipal de Personas con Discapacidad del Ayuntamiento de Barcelona** colabora con la OND y la Mesa SAVD como parte de su trabajo de fomentar la inclusión social de las personas con discapacidad, promoviendo la garantía de la accesibilidad universal, entendida como una condición indispensable para garantizar la autonomía, la no discriminación y la igualdad de todas las personas.

Según la tabla 16, a lo largo del 2022 se identificaron 68 situaciones de capacitismo que afectaron principalmente a personas con algún grado de discapacidad física u orgánica (38 casos) y a personas con discapacidad intelectual (24 casos, cuyas denuncias subieron considerablemente de 5 en el 2021 a 24 en el 2022). Además, las personas con discapacidad auditiva, pluridiscapacidad y visual continúan mostrando altos niveles de infradenuncia.

El dato más relevante de esta tabla es el incremento significativo de los casos registrados de capacitismo por discapacidad intelectual.

Tabla 16. A quién se discrimina por capacitismo, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

	2022	2021	2020	2019
Capacitismo	68	57	52	50
Física / orgánica	38	44	44	45
Auditiva	1	5	0	0
Intelectual	24	5	1	3
Pluridiscapacidad	1	3	3	0
Visual	3	0	1	1
No consta	1	0	3	1

³⁷ Ver la estrategia en el siguiente enlace:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>

Las personas con discapacidad intelectual, por ejemplo, son víctimas de juicios discriminatorios por parte de la sociedad. Suelen tener dificultad para identificar el carácter discriminatorio o de vulneración de derechos en ciertas situaciones. La tendencia a infantilizar a las personas con discapacidad intelectual dificulta también la posibilidad de que denuncien las discriminaciones que pueden sufrir.

Según afirma la **Federación DINCAT**, entidad defensora de los derechos de las personas con discapacidad intelectual, el abordaje de esta realidad implica identificar muy bien las distintas situaciones en las que se produce. “No es lo mismo una persona con una discapacidad leve que otra con una grave”. Señala que “los mayores grados de discapacidad están relacionados con personas de mayor edad. Este hecho refuerza la idea de que es necesario un abordaje de la discapacidad intelectual desde el paradigma de los derechos y de la autonomía que propone la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Naciones Unidas, 2006), desde el reforzamiento de las competencias y capacidades de la persona y su empoderamiento como ciudadanía con derechos y libertad de decisión para llevar una vida lo más plena y autónoma posible”.

DINCAT sostiene que las políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad intelectual deben **dignificarlas como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho**, desde una atención integral que tenga en cuenta sus diversas realidades individuales y de contexto, que influyen en la situación de cada persona; y centradas en sus necesidades específicas; con la finalidad de capacitar a la persona para que viva de manera libre y autónoma, y sensibilizar a las administraciones y a la sociedad sobre la necesidad de dignificar la vida de las personas con discapacidad intelectual y su entorno.

El gráfico 20 indica que en el 2022 hubo 68 agentes discriminadores por motivo de capacitismo: 39 pertenecientes a la Administración pública; 13 de entidades privadas/empresas, 2 más que en el 2021, y 16 particulares, que aumentaron en 10 respecto al 2021.

La Administración pública es el principal agente discriminador del capacitismo en el 2022, seguido de particulares.

Gráfico 20. Quién discrimina por capacitismo, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

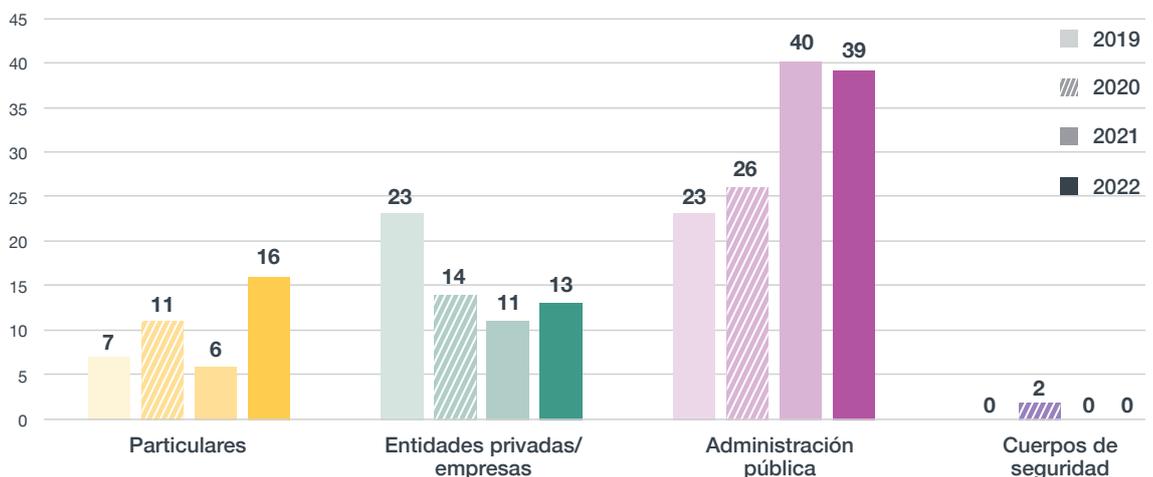


Tabla 17. Dónde se discrimina por capacitismo, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

		2022	2021	2020	2019
Públicos		33 (52,4 %)	17 (29,8 %)	20 (39,2 %)	19 (36,5 %)
	Calles, parques, playas, plazas	10 (15,9 %)	4 (7 %)	11 (21,6 %)	1 (1,9 %)
	Instalaciones públicas	19 (30,2 %)	13 (22,8 %)	9 (17,6 %)	18 (34,6 %)
	Centros hospitalarios	8	1	1	2
	Oficinas de atención al público y juzgados	5	3	4	0
	Centros escolares	4	5	0	3
	Estaciones o medios de transporte	1	1	1	10
	Bibliotecas, museos y salas de exposición	1	0	0	0
	Salas de conciertos y conferencias	0	0	0	1
	Centros deportivos, culturales y sociales	0	2	0	0
	Albergues o centros de acogida	0	0	0	1
	Otros	0	1	3	1
	Servicios en línea y telefónicos	4 (6,4 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Privados		29 (46 %)	38 (66,7 %)	26 (51 %)	32 (61,5 %)
	Instalaciones privadas de acceso público	3 (4,8 %)	2 (3,5 %)	9 (17,6 %)	12 (23,1 %)
	Comercios	1	1	3	0
	Oficinas de atención o servicios	1	0	1	3
	Estaciones de transporte	1	0	0	2
	Restaurants i bares	0	1	2	1
	Centros de ocio	0	0	0	1
	Hoteles, albergues o centros de acogida	0	0	1	2
	Museos y salas de exposición	0	0	0	1
	Otros	0	0	2	2
	Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	23 (36,5 %)	35 (61,4 %)	17 (33,3 %)	20 (38,5 %)
	Casas, pisos y vivienda	16	19	13	12
	Empresas y entidades	3	12	1	1
	Centros escolares, hospitalarios y deportivos	1	4	2	3
	Centros de ocio	1	0	0	0
	Medios de comunicación	1	0	0	0
	Otros	1	0	0	4
	No consta	0	0	1	0
	Servicios en línea y telefónicos	3 (4,8 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Otros		1 (1,6 %)	2 (3,5 %)	5 (9,8 %)	1 (1,9 %)
Total		63	57	51	52

Los totales no coinciden con los casos registrados porque hay situaciones que no registraron el lugar donde se cometió el hecho.

Sobre los ámbitos donde tiene lugar el capacitismo, en la tabla 17 se observa que se da indistintamente tanto en el público como en el privado. Se registraron 33 casos en el espacio público: 10 de ellos en calles, parques, playas y plazas, 19 en instalaciones públicas, y 4 en servicios en línea y telefónicos. 29 casos se dieron en el espacio privado: 3 en instalaciones privadas de acceso público; 23 en instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites, y 3 en servicios en línea y telefónicos.

El espacio público sigue siendo el entorno más propicio al capacitismo, con un ascenso sostenido año tras año. Se observa una tendencia parecida en el espacio privado.

Falta de accesibilidad e indiferencia



En el 2022 se produjeron distintas incidencias durante las festividades de la ciudad. No se trataba solo de falta de accesibilidad, sino de atención a la diversidad. Desde la **Federación ECOM** les prestamos asesoría. En un caso, les ayudamos a redactar los hechos, y en el otro, al tratarse de un grupo de personas que participaban en un espectáculo (tenían discapacidad), elaboraron un dossier explicativo y les recomendamos que cada artista de la compañía hiciera la denuncia de forma individual.

Caso 1. Una persona que asiste a un concierto nos explica que el espacio reservado para las personas con movilidad reducida no era accesible (no había buena visibilidad) y la persona de atención la cuestionó y no la trató adecuadamente. La persona lo ha denunciado por distintos canales.

Caso 2. Personas con movilidad reducida participantes en una actividad artística denuncian la instalación de una rampa ilegal de más del 14 %. El grupo lo denunció por distintos canales.

La **Federación ECOM** señala que, durante el 2022, muchas de las discriminaciones por discapacidad que registraron estuvieron relacionadas con la dificultad que tuvieron las personas al tratar de ser beneficiarias de prestaciones sociales: por no tener claros los requisitos de acceso, porque la Administración les había denegado las prestaciones y no estaban de acuerdo, porque no sabían cómo hacer los requerimientos que les pedían o, en algunos casos, por prestaciones que habían disminuido su importe. Se percibe a la Administración como rígida y poco o nada accesible.

Discriminación de género

Los datos de discriminación de género registrados por la OND y la Mesa SAVD se complementan con datos proporcionados por el Servicio de Atención Sociosanitaria (SAS-ABITS), que atiende a mujeres cis y trans trabajadoras sexuales, el Servicio de Atención, Recuperación y Acogida (SARA), la Unidad contra el Tráfico de Seres Humanos (UTEH) y la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona.

El presente apartado recoge dos tipos de análisis. El primero, aportado por la OND y la Mesa SAVD, recogido de los 631 casos registrados, con relación a los motivos de discriminación según el género de la persona denunciante. En las situaciones específicas de discriminación con motivación de género se analiza quién ha discriminado y dónde.

El segundo nivel de análisis proviene precisamente de SAS-ABITS, SARA y UTEH y de la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona, quienes destacan las cifras que consideran relevantes en relación con la violencia machista, las discriminaciones que afectan a las trabajadoras sexuales y mujeres trans, a las mujeres que están con indicadores de posible TEH-FES (tráfico de seres humanos con finalidad de explotación sexual), y cómo impacta la pobreza en las mujeres en la ciudad. Al existir oficinas especializadas en discriminación por motivos de género en el Ayuntamiento de Barcelona, se considera fundamental tener en cuenta la información que estas oficinas destacan para el presente apartado

En la tabla 18 se observa **cómo interactúan los motivos de discriminación con la identidad de género de las personas afectadas**. Durante el 2022, racismo y xenofobia ha sido el principal motivo de discriminación denunciado tanto en el género femenino (83) como en el masculino (78). En el caso de la **LGTBI-fobia**, ha afectado más a personas del género masculino (71) que del femenino (34). El capacitismo afecta en igual medida a ambos géneros, lo mismo que en la discriminación por motivo de lengua. La discriminación por motivos de salud ha impactado más en personas del género masculino (70) que del femenino (45). En el caso de la discriminación por religión, más en el género femenino (10). Y específicamente, en discriminación por motivos de género, se han visto afectadas mayoritariamente personas del género femenino (44), con solo 2 en el género masculino. En casos de ideología y edadismo se han registrado un número similar de casos, y en discriminación por aporofobia ha habido una afectación a 25 personas del género femenino y a 39 del masculino.

Tabla 18. Género y motivos de discriminación

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

Motivos de discriminación y género	Femenino	Masculino	Parte del tiempo en un género y parte del tiempo en otro	No reflejado en estas categorías	Grupo o colectivo	No consta
Racismo y xenofobia	83	78			12	12
LGTBI-fobia	34	71		8	12	4
Capacitismo	32	31			5	
Lengua	46	43				1
Salud	45	70		2	1	2
Religión	10	7				2
Género	44	2			4	1
Ideología	9	7				1
Edadismo	3	2				1
Aporofobia	25	39			7	11

Los totales de la tabla no coinciden con el total de 631 casos registrados porque hay varios motivos por caso.

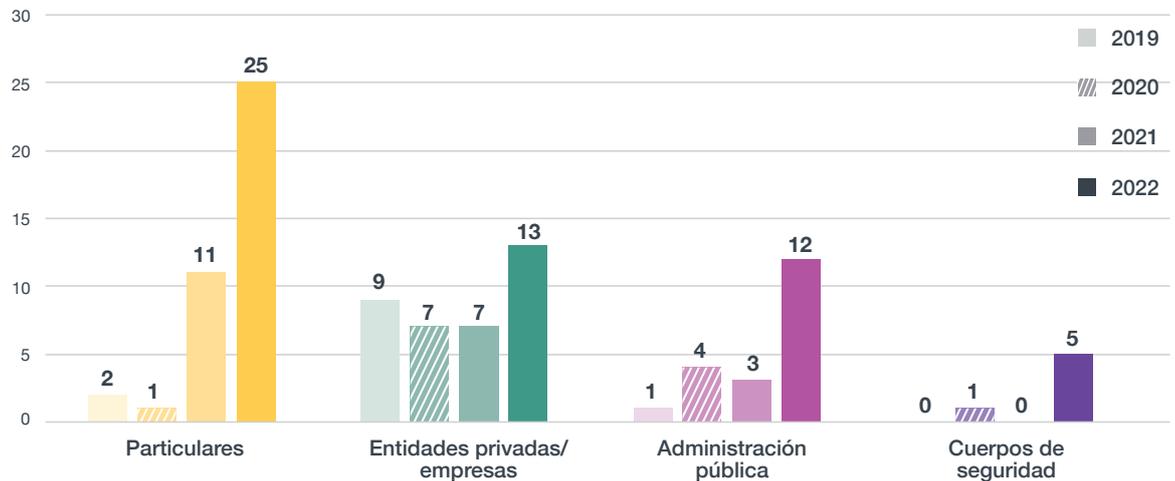
El gráfico 21 identifica quién discrimina por género y su evolución en el tiempo. En el 2022 se han identificado 55 agentes de discriminación: 25 particulares como principales perpetradores de esta discriminación, seguidos de 13 de entidades privadas/empresas, 12 de la Administración pública y 5 de los cuerpos de seguridad.

Cuando las personas (particulares) con las que se comparte un espacio de convivencia son agentes de discriminación, se genera un entorno de mayor vulnerabilidad para las víctimas. Un desafío pendiente es impulsar acciones de prevención y sensibilización hacia la ciudadanía.

Gráfico 21.
Quién discrimina
por motivos
de género,
2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

Hay que tener en cuenta que en algunos casos ha habido más de un agente de discriminación.



Durante el 2022, las situaciones de discriminación por motivos de género se han dado tanto en espacios públicos como en privados, casi en igual medida, como se indica en la tabla 19. Se registraron 27 casos, un 51,9 % del total, en espacios públicos: 11 en calles, parques, playas y plazas, y 16 en instalaciones públicas, sobre todo en centros hospitalarios. Además, se registraron 25 casos, un 48,1 % del total, en espacios privados: entre ellos 9 en instalaciones privadas de acceso público y 14 en instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites.

Tabla 19. Dónde se discrimina por motivos de género

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

		2022	2021	2020
Públicos		27 (51,9 %)	10 (47,6 %)	7 (50 %)
	Calles, parques, playas, plazas	11 (21,2 %)	4 (19 %)	1 (7,1 %)
	Instalaciones públicas	16 (30,8 %)	6 (28,6 %)	5 (35,7 %)
	Centros hospitalarios	7	1	0
	Oficinas de atención al público y juzgados	4	2	0
	Dependencias policiales	2	0	1
	Centros deportivos, culturales y sociales	1	1	0
	Albergues o centros de acogida	1	1	0
	Estaciones o medios de transporte	0	1	2
	Centros escolares	0	0	1
	Otros	1	0	1
Privados		25 (48,1 %)	11 (52,4 %)	6 (42,9 %)
	Instalaciones privadas de acceso público	9 (17,3 %)	3 (14,3 %)	0 (0 %)
	Comercios	4	1	0
	Restaurants y bares	3	0	0
	Oficinas de atención y servicio	1	0	0
	Centros de ocio	1	1	0
	Hoteles, albergues y centros de acogida	0	1	0
	Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	14 (26,9 %)	8 (38,1 %)	5 (35,7 %)
	Casas, pisos y vivienda	8	2	1
	Empresas y entidades	4	3	3
	Centros escolares, hospitalarios y deportivos	2	1	0
	Centros de ocio	0	1	0
	Salas de conciertos y conferencias y pabellones	0	1	0
	No consta	0	0	1
	Servicios en línea y telefónicos	2 (3,8 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Otros		0 (0 %)	0 (0 %)	1 (7,1 %)
Total		52	21	14

Los totales no coinciden con los casos registrados porque hay situaciones donde se ha registrado más de un espacio.

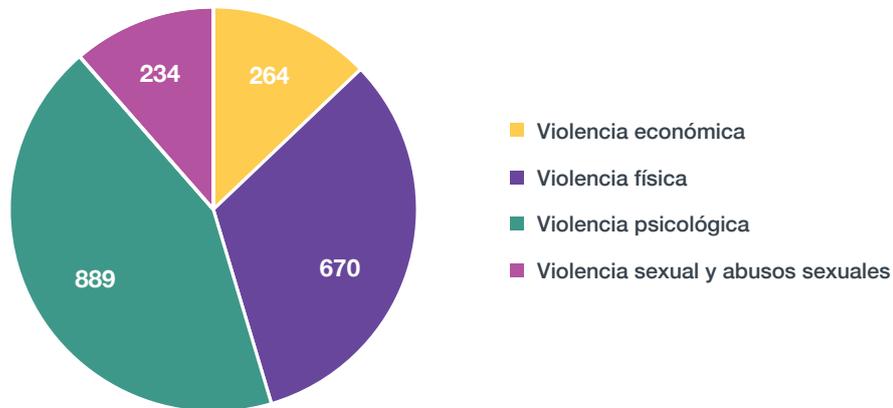
Violencia machista

Durante el 2022, el **Servicio de Atención, Recuperación y Acogida (SARA)** atendió a **un total de 1.095 mujeres por violencia machista**, de las cuales 268 recibieron alternativa habitacional. Un total de 241 niños, niñas y adolescentes recibieron acogida. Según el gráfico 22, del total de situaciones atendidas, según el tipo de violencias machistas recibidas, 264 fueron por violencia económica, 670 por violencia física, 889 por violencia psicológica y 234 por violencia y abusos sexuales. Un 54,9 % de los casos atendidos fue por violencia ejercida contra las mujeres por parte de su pareja, y un 33,61 % por parte de su expareja. El porcentaje de mujeres atendidas de entre 25 y 39 años fue de 43,63 %; de entre 40 y 49 años, un 31,11 %, y de más de 50 años, un 25,26 %. Por último, un 22,28 % de las mujeres atendidas se encuentran en paro y sin subsidio.

La violencia psicológica es una acción invisible que mina la autoestima y la autonomía física y política de las mujeres y que perdura internamente en la víctima, socavando su resistencia y generando un entorno propicio para la permisibilidad de otras violencias. Por ello es tan relevante lo que evidencia el gráfico 22.

Gráfico 22. Tipos de violencias machistas

Fuente: Servicio de Atención, Recuperación y Acogida (SARA), 2022



Discriminación, trabajo sexual y situación administrativa irregular

En el 2022, el **SAS – ABITS** (atención a las mujeres cis y trans trabajadoras sexuales) ha atendido a 380 mujeres en la oficina y, aproximadamente, a 100 en el espacio público. El 18 % del total de las personas atendidas presentan indicadores de posible TEH-FES (tráfico de seres humanos con finalidad de explotación sexual). Todas ellas expresan que **se les vulneran derechos por ejercer el trabajo sexual**, debido al impacto del estigma vinculado a la prostitución. Además, se ven impactadas por la persistente violencia comunitaria experimentada por todas aquellas mujeres que ocupan el espacio público. El 58 % del total de mujeres atendidas se encuentra en situación administrativa no regularizada (con un significativo aumento este año, pues en el 2021 eran un 47 %), lo que las sitúa en una situación de vulnerabilidad en múltiples ámbitos, como el no poder abrir una cuenta bancaria, la imposibilidad de cubrir necesidades básicas mediante trabajos regulados y el acceso a una vivienda digna.

La falta de situación administrativa regular condiciona los trámites y el acceso en general a todos los derechos, sobre todo al trabajo y alojamiento. Tal como señala el SAS, “el ejercicio del trabajo sexual se convierte en una alternativa para sobrevivir mientras no haya posibilidad de regularizar la situación administrativa. Por tanto, las mujeres sufren una múltiple discriminación: por el estigma de ‘PUTA’, por tener una situación administrativa irregular, por vivir en situación de pobreza, por ser persona racializada y por ser mujer y/o mujer transexual”.

Las personas impactadas por el TEH lo son en todos los ejes de discriminación

Por su parte, la **Unitat contra el Tràfic d’Éssers Humans (UTEH)** señala que, durante el 2022, se han registrado un total de 60 incidencias relacionadas con la dificultad para abrir cuentas de pago básico en diversas entidades bancarias. Año tras año se evidencia cómo se limita el acceso a solicitar prestaciones económicas de cualquier tipo por la negativa de las entidades bancarias a abrir una cuenta. **Persisten las denegaciones de apertura, aunque la persona tenga pasaporte, así como los retrasos no justificados en caso de personas con permiso de residencia y trabajo** (hasta cuatro meses de espera). Se discrimina tanto en el proceso de apertura como en los posteriores requerimientos que se han ido interponiendo, en función de la nacionalidad.

“No pude canjear el cheque porque no tenía documentación nacional, y con mi pasaporte no podía”



“Para cobrar una ayuda económica en formato de cheque emitido por el Ayuntamiento de Barcelona me dirigí a una de las sucursales bancarias de CaixaBank. Allí tuve varias dificultades para cobrar el cheque. Me dirigí a una primera oficina de CaixaBank para cobrar el cheque y me respondieron que en aquella sucursal no disponían de dinero en efectivo y que no canjearan cheques; no se me informó de posibles alternativas ni soluciones. Entonces, fui a otra oficina de la misma entidad donde sí tenían dinero en efectivo, pero no me canjearon el cheque porque la atención estaba limitada a una franja horaria y en días determinados. Después, me dirigí a otra oficina donde tampoco pude canjear el cheque porque me dijeron que como no vivía en el barrio no podía realizar la gestión en aquella oficina. Luego, me dirigí a otra oficina donde no pude canjear el cheque porque no tenía una cuenta abierta asociada a este banco. Finalmente, fui a otra oficina donde no pude canjear el cheque porque no disponía de documentación nacional y con mi pasaporte no podía realizar la gestión”.

Según explican en **SAS**, en todo este proceso se ha realizado acompañamiento educativo para revertir la situación: La primera vez, la profesional del SAS solicitó a la persona de la entidad bancaria información alternativa sobre dónde poder cobrar el cheque, ya que la receptora de la ayuda no recibió ninguna solución ni explicación posible. En la segunda ocasión, la información que se recibió como personal del Ayuntamiento (una vez que se presentó ante la entidad bancaria) fue diferente, e informaron de que no existían horarios ni días concretos como indicaba la página web. Por tanto, se detectó que la información no era igual para toda la ciudadanía. En la tercera vez, desde el SAS se solicitó referencia a alguna normativa que impidiera realizar la gestión por no vivir dentro del distrito, y no existía. Posteriormente, se solicitó la normativa que impedía realizar la gestión por no contar con una cuenta asociada dentro del distrito, y no existía. Finalmente, desde el SAS se solicitó la norma que impedía realizar la gestión por no disponer de NIE y no existía.

Desde el SAS se hizo una petición para acceder a la dirección de sucursales sin éxito, ya que no hubo forma de comunicarse por vía telefónica con ninguna sucursal (centralita para todas las entidades bancarias), y se procedió a buscar otras entidades bancarias donde sí se pudo resolver y obtener el cobro del cheque. Esta situación supone una grave vulneración de derechos, y hace que sea aún más difícil acceder a las ayudas y que se alarguen los tiempos de espera. Todas las mujeres que han sido afectadas por esta discriminación son personas migrantes y en situación administrativa irregular; además, algunas de ellas son racializadas, y es donde se detecta situaciones de vulneración al no recibir la información concreta i/o correcta.

Otro aspecto es la **dificultad de acceso a la vivienda** (por cuestiones de racismo y exclusión social), y hay una cantidad significativa de personas atendidas en la UTEH que se encuentran residiendo en viviendas ocupadas. Se han registrado un total de 60 incidencias atendidas a lo largo del año relacionadas con procesos de desahucio.

Asimismo, se registraron 184 incidencias relacionadas con que las personas atendidas en la UTEH accedan a derechos básicos de ciudadanía, como el proceso de empadronamiento (personas que no se pueden empadronar en su sitio real de residencia, por ejemplo) o dificultades con el sistema sanitario (tratos discriminatorios por razón de la lengua, por ejemplo). También se evidencian 59 incidencias registradas relacionadas con los hijos e hijas de las víctimas, debido a las dificultades en el acceso a la documentación, a becas, etc.

Las personas atendidas en la UTEH entre el 2019 y el 2022, según explica la tabla 20, lo han sido mayoritariamente por situaciones de explotación sexual. En el presente año, se han registrado 211 casos, de los 296 atendidos. En segundo término, y con cifras mucho menores, están los casos de explotación laboral, que se han ido incrementando año tras año.

Desde la UTEH afirman que las personas víctimas de tráfico de seres humanos se ven afectadas de forma contundente por todos los ejes de discriminación, lo que hace muy compleja su realidad.

Tabla 20. Tipos de explotación o TEH 2019-2022

Fuente: Unidad contra el Tráfico de Seres Humanos (UTEH), 2022

Tipos de explotación o TEH*	2022	2021	2020	2019
Laboral	29	23	16	16
Comisión de delitos	5	6	6	4
Extracción de órganos	0	0	3	0
Prácticas análogas a la esclavitud	1	0	3	2
Matrimonio forzado	7	2	6	6
Mendicidad ajena	5	6	7	6
Servicio doméstico	7	4	5	4
Sexual	211	185	218	163
Otro	9	8	16	16
No corroborado	22	6	4	0
Total	296	240	284	217

Una misma persona puede sufrir más de un tipo de explotación o TEH.

Discriminación de género y riesgo de pobreza

Desde la **Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona**, indican que la discriminación de género ocasiona riesgo de pobreza, pues el hecho de que las mujeres asuman más tareas de cuidados en el ámbito familiar no remunerado tiene efectos claros en su trayectoria laboral y su autonomía económica. En Barcelona, de las personas que manifiestan que el motivo principal para trabajar a jornada parcial son las obligaciones familiares, el 91 % son mujeres.

En su informe “Democratización de los cuidados en la ciudad de Barcelona: Balance de la actuación 2016-2022”,³⁸ se evidencia que la división sexual del trabajo entre los cuidados no remunerados y el mercado laboral genera **desigualdades salariales entre hombres y mujeres**. En Barcelona la brecha salarial de género es del 17,5 %. Así, el salario medio de las mujeres residentes en Barcelona en el año 2020 fue de 27.661 euros, frente a los 33.534 euros de los hombres. Esta situación provoca que las mujeres tengan menos autonomía económica y más riesgo de pobreza, tanto en la vida adulta como en la vejez.

Otro indicador vinculado con la falta de autonomía económica, según señala el informe, es la **tasa de pobreza en supuesto de autonomía**.³⁹ El 18,9 % de las mujeres de Barcelona se encuentra en situación de riesgo de pobreza, y esta cifra asciende hasta el 43,5 % bajo el supuesto de autonomía económica.⁴⁰ Los datos de 2019-2020 muestran que el 43,5 % de las barcelonesas se encontrarían en situación de pobreza, frente al 26,9 % de los hombres. Así, se pone de manifiesto que una parte importante de las mujeres dependen de los ingresos de otras personas para vivir.

Esta situación se agrava en el caso de las mujeres extranjeras, ya que el porcentaje de mujeres extranjeras con ingresos individuales inferiores al umbral de pobreza alcanza el 71,3 %.

Discriminación por motivos religiosos

La libertad religiosa es un derecho humano reconocido en los principales instrumentos internacionales, como la Declaración universal de los derechos humanos (art. 18), el Pacto internacional de derechos civiles y políticos (art. 18) y la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (art. 10). Busca **proteger a las personas de todas las religiones** y a aquellas que quieren cambiar o abandonar su creencia.

En Europa, durante muchos años ha habido una aparente uniformidad religiosa. Se redujo el antisemitismo y se produjo una progresiva laicidad de los estados. Con el fenómeno migratorio se ha enriquecido la tipología religiosa, estableciéndose diferentes comunidades y grupos religiosos. Sin embargo, se han suscitado una serie de conflictos entre las personas de diferentes comunidades, y entre las personas de la comunidad religiosa y el ordenamiento jurídico del país de acogida, debido, sobre todo, a lo que el islam representa como religión.⁴¹

En la ciudad de Barcelona conviven 27 confesiones y se tienen casi 500 lugares de culto. La tabla 21 muestra situaciones de discriminación por motivos religiosos. En el 2022 se registraron 18 situaciones de islamofobia, de las cuales 13 fueron reportadas por el **Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (ODIC-SAFI)**, y 9 de estas incidencias estuvieron relacionadas con el uso del hiyab.

38 El informe se encuentra en el siguiente enlace: https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/130748/1/Democratitzaci%C3%B3%20de%20les%20cures_OCT%20OK-ES.pdf

39 Este indicador mide el riesgo de pobreza de una persona si tuviera exclusivamente sus ingresos, es decir, independientemente de los ingresos de los demás miembros del hogar.

40 El riesgo de pobreza en el supuesto de autonomía mide el porcentaje de la población adulta (no estudiante) que se encontraría en riesgo de pobreza si tuviera que vivir de manera individual solo con los ingresos propios.

41 *La no discriminación por motivos religiosos en España*, Jaime Rossell. Edita: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Madrid 2008.

Tabla 21. A quién se discrimina por motivos de religión

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

	2022	2021	2020
Religión	19	26	32
Islamofobia	18	26	28
Antisemitismo	1	0	2
Cristianofobia	0	0	1
Otros	0	0	1

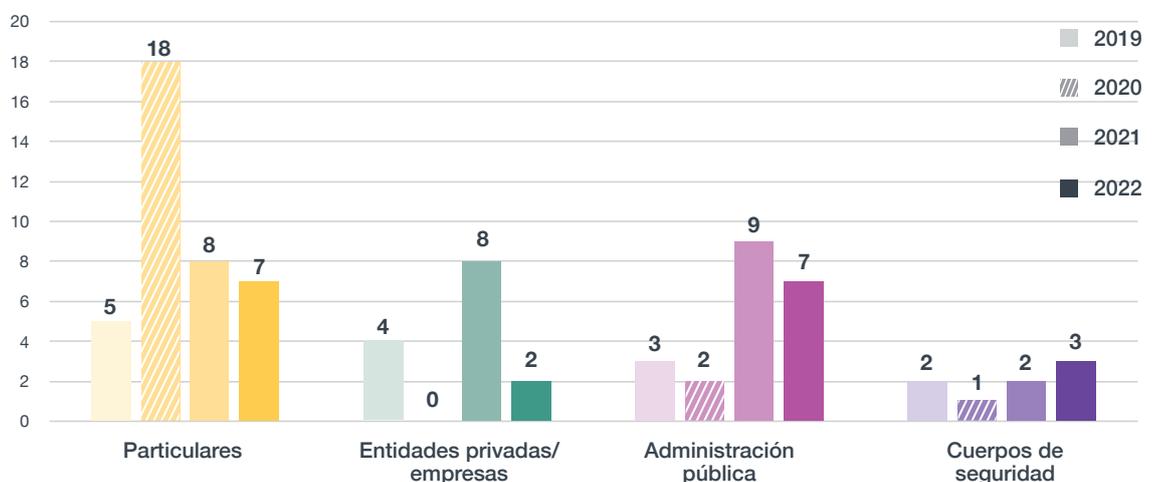
La Ley 19/2020 de igualdad de trato y no discriminación reconoce “cualquier manifestación de islamofobia” como uno de los motivos de discriminación religiosa. El **Consejo de Europa y el Comité sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial** de la ONU definen la islamofobia como: “(...) una forma de racismo y xenofobia manifestada a través de la hostilidad, exclusión, rechazo y odio contra los musulmanes, sobre todo cuando la población musulmana es una minoría, algo que ocurre con mayor impacto en países occidentales”. Así, la islamofobia se constituye como un tipo de racismo antimusulmán. Según el **European Islamofobia Report** la islamofobia tiene lugar cuando un grupo dominante de personas tiene el objetivo de apoderarse, estabilizar y ampliar su poder mediante la creación de un chivo expiatorio, real o inventado, a través de la construcción de una “otredad”, diferente a su sociedad. La islamofobia construye una identidad musulmana a la que se atribuyen imágenes y términos que homogenizan a quienes integran la comunidad.

En relación a las discriminaciones hacia las mujeres musulmanas, en diciembre del 2022, durante las Jornadas de prevención del odio en las redes sociales (Estrecho de Gibraltar), la educadora social Navila Ali Ahmed, directora de la asociación Metamorfosis, reflexionó sobre la **islamofobia de género**. Aseguró que “las mujeres musulmanas están discriminadas o tienen menos privilegios y derechos que el resto de las mujeres” e interpeló a la sociedad a imaginarse “que son mujeres negras, musulmanas y con discapacidad: cuanto más lejos está de lo que es ser mujer blanca en Occidente, más vulnerada está”.

El gráfico 23 muestra la evolución en el tiempo de quienes discriminan por motivo religioso. En el 2022 se identificaron 19 agentes de discriminación: 7 de la Administración pública, 7 particulares, 2 de entidades privadas/empresas y 3 de cuerpos de seguridad.

Gráfico 23. Quién discrimina por motivos de religión, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022



Los espacios públicos, en los casos registrados, son los que tienen mayor incidencia de discriminación por motivos de religión, de los cuales 10 han sido en instalaciones públicas, tal como se observa en la tabla 22. En el ámbito privado se han producido 7 casos: 4 en instalaciones privadas de acceso público y 3 en instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites.

Tabla 22. Dónde se discrimina por motivos de religión, 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

	2022	2021	2020
Públicos	11 (57,9 %)	16 (61,5 %)	12 (37,5 %)
Calles, parques, playas, plazas	1 (5,3 %)	5 (19,2 %)	7 (21,9 %)
Instalaciones públicas	10 (52,6 %)	11 (42,3 %)	5 (15,6 %)
Centros escolares	5	1	0
Estaciones o medios de transporte	2	3	1
Centros hospitalarios	1	3	1
Albergues o centros de acogida	1	0	2
Dependencias policiales	1	0	1
Oficinas de atención al público o juzgados	0	3	0
Centros deportivos, culturales y sociales	0	1	0
Privados	7 (36,8 %)	10 (38,5 %)	15 (46,9 %)
Instalaciones privadas de acceso público	4 (21,1 %)	3 (11,5 %)	5 (15,6 %)
Comercios	1	0	3
Restaurants y bares	1	0	0
Oficinas de atención y servicios	0	0	1
Estaciones de transporte	0	0	1
Otros	2	3	0
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	3 (15,8 %)	6 (23,1 %)	10 (31,1 %)
Casas, pisos, vivienda	1	1	7
Empresas y entidades	1	4	2
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	0	1	1
Otros	1	0	0
Servicios en línea y telefónicos	0 (0 %)	1 (3,8 %)	0 (0 %)
Otros	1 (5,3 %)	0 (0 %)	5 (15,6 %)
Total	19	26	32

Los totales no coinciden con los casos registrados porque hay situaciones que no registraron el lugar donde se cometió el hecho y porque hay más de un espacio identificado en algunas discriminaciones registradas.

“Sé que me trató así porque llevaba el hiyab”



“Estaba sentada en un autobús con mi hijo de 6 años, yo estoy embarazada. Reconozco que me había sentado mal y ocupaba ligeramente el asiento de al lado. Entra una mujer con su marido y cuando quiere sentarse me empuja dándome un golpe en la barriga. Me recrimina que por qué no me siento bien. Yo me disculpo y le digo que podría haberlo pedido bien, no hacía falta empujarme. La mujer empieza a abuchearme acercándose a mi cara. Finalmente, le digo que deje de hablarme así y la mujer me golpea. Su marido se pone en medio para detenerla. Yo le digo que llamaré a la policía y que quiero sus datos, que no me da. El bus estaba lleno, pero nadie mostró ninguna intención de apoyarme.

La mujer baja del autobús y yo bajo en la misma parada mientras hablo con la policía pidiendo que vengan. La sigo hasta llegar a Diagonal Mar, cuando veo a una patrulla de policía y les llamo para que se acerquen. La mujer empieza a decir que la estoy siguiendo y que no la dejo tranquila, que no sabe lo que quiero. Yo le explico a la policía lo que ha pasado y les pregunto cómo hacer una denuncia. Ellos dicen que ha sido una ‘peleíta’ de nada y que mejor dejarlo pasar. Yo les digo que no quiero dejarlo pasar y que necesito que me den los datos de la mujer para hacer la denuncia. Ellos dicen que no pueden facilitarme sus datos y pido que los hagan llegar a comisaría para que cuando llegue yo ya los tengan allí. Por último, acceden.

Luego empecé a encontrarme muy mal y fui a urgencias hasta en dos ocasiones por el estrés de esa situación. Finalmente, no fui a hacer la denuncia, pero me gustaría hacerla. No quiero dejarlo pasar, porque mi hijo lo vio todo y no quiero que piense que es normal que la gente te trate así. Aunque no hizo ningún comentario sobre mi religión o mi nacionalidad, sé que me trató así porque llevaba el hiyab. No habría ocurrido con otra persona”.

El **Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (ODIC-SAFI)** realizó un acompañamiento psicosocial a la víctima, además de derivar el caso a una organización especializada. Hasta la fecha, el caso no se ha solucionado.

La **fundación Bayt al-Thaqafa** señala que, en varios casos atendidos en el 2022, han detectado que la discriminación por motivos de racismo ha interseccionado con la variable de género y de religión. Destacan sobre todo las discriminaciones vividas por mujeres musulmanas que utilizan hiyab, y que, por tanto, su adscripción religiosa es fácilmente reconocible.

El estigma contra las personas musulmanas continúa siendo un factor que expone a las personas a vivir **situaciones de rechazo** y violencia, sobre todo porque se sigue construyendo desde el miedo y la aversión frente a lo que significa una expresión de su espiritualidad, y que en otras creencias religiosas no se evidencia.

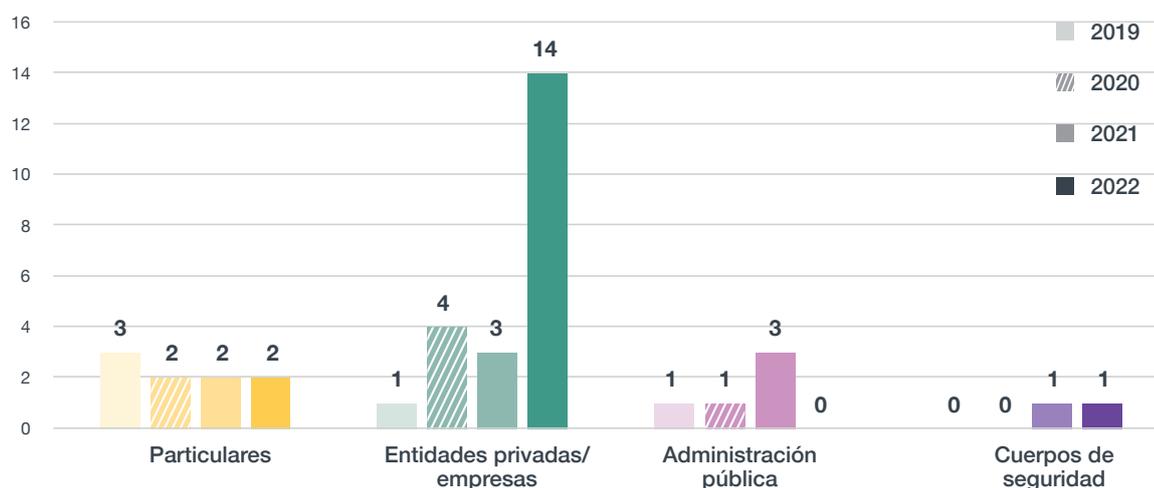
Discriminación por ideología

Normalmente, cuando se produce un trato diferenciado, agresiones verbales, físicas o discursos de odio vinculados a la ideología no es considerada un motivo de discriminación. Tal como se evidencia en los debates y las tertulias políticas en medios de comunicación, la hostilidad y el prejuicio hacia quienes no comparten las mismas ideas se aceptan socialmente; así, las **ideas políticas** son un condicionante que puede generar confianza o desconfianza entre las personas. El estudio “La naturaleza dual del prejuicio partidista: moralidad e identidad en un sistema multipartidista” de la Universidad de Málaga (2019) afirmó que “la exclusión basada en simpatías políticas es mayor que la de otras formas de discriminación”.⁴² Según expresa este estudio, las personas se sienten más cómodas con aquellas que comparten el mismo ideario. La mayoría de las personas discriminan frente a otras que tienen simpatías políticas distintas, y una proporción sustancial de esta población se declara, incluso, contraria hacia aquellas personas que tienen simpatías políticas opuestas. El estudio sostiene que las personas no tienen conciencia de los efectos de esta discriminación, de la misma manera que tampoco hay normas que la sancionen, factores que contribuyen a que se mantenga esa actitud de rechazo a quien piensa diferente.

En el gráfico 24 se observa la evolución en el tiempo de quienes discriminan por motivos ideológicos. En el 2022 se han identificado 17 agentes discriminadores: 14 de entidades privadas/empresas, que son mayoría y han tenido un repunte considerable respecto a los años anteriores; 2 particulares, y 1 de cuerpos de seguridad.

Gráfico 24.
Quién discrimina
por motivos
ideológicos,
2019-2022

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2022



Según el registro de estos datos, de las 17 situaciones de discriminación por ideología registradas, 9 fueron por ideología asociada a catalanofobia, interseccionando con discriminación lingüística, con el derecho vulnerado de integridad moral y física; 6 fueron ocasionadas por agresores neonazis asociados a proclamas fascistas y agresiones físicas, y 2 asociadas al derecho de admisión realizadas por seguridad privada.

Los espacios privados son los que presentan mayor discriminación por motivos de ideología (11 casos), según la tabla 23, siendo los restaurantes y bares los lugares donde más situaciones se registraron.

⁴² Un trabajo liderado por los investigadores Hugo Viciana, de la Universidad de Málaga, Antonio Gaitán Torres, de la Carlos III de Madrid, e Ivar Rodríguez Hannikainen, de la Pontificia de Río de Janeiro, ha estudiado el fenómeno del partidismo cotidiano como forma de discriminación comparable a otras como el racismo y el sexismo, y ha evidenciado que la exclusión apoyada por simpatías políticas es mayor en sociedades avanzadas que la de otras formas de discriminación. Se puede encontrar en el siguiente enlace: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0219509>

Tabla 23.
Dónde se discrimina por motivos ideológicos 2020-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

		2022	2021	2020
Públicos		4 (26,7 %)	4 (44,4 %)	2 (28,6 %)
	Calles, parques, playas, plazas	4 (26,7 %)	1 (11,1 %)	2 (28,6 %)
	Instalaciones públicas	0 (0 %)	3 (33,3 %)	0 (0 %)
	Centros hospitalarios	0	2	0
	Otros	0	1	0
	Servicios en línea y telefónicos	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Privados		11 (73,3 %)	5 (55,6 %)	5 (71,4 %)
	Instalaciones privadas y de acceso público	9 (60 %)	2 (22,2 %)	3 (42,9 %)
	Restaurants y bares	5	1	1
	Comercios	2	0	1
	Centros de ocio	1	0	0
	Hoteles, albergues y centros de acogida	0	1	0
	Estaciones de transporte	0	0	1
	Otros	1	0	0
	Instalaciones privadas con acceso condicionado a requisitos	0 (0 %)	3 (33,3 %)	2 (28,6 %)
	Casas, pisos y vivienda	0	1	2
	Centros escolares, hospitalarios y deportivos	0	2	0
	Servicios en línea y telefónicos	2 (13,3 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Otros		0 (0 %)	0 (0 %)	1 (7,1 %)
Total		17	9	8

Discriminación por edadismo

Naciones Unidas afirma que el edadismo se produce **cuando la edad se utiliza para categorizar y dividir a las personas** de manera excluyente y esto provoca daños, desventajas e injusticias. Puede adoptar muchas formas, como prejuicios, discriminación y políticas y prácticas institucionales que perpetúan creencias estereotipadas. Según la OMS, el edadismo ocasiona daño, desventaja o injusticia y menoscaba la solidaridad intergeneracional. El edadismo penaliza todo lo que se sale de la franja de edad mayoritaria, la que se considera adultez; por tanto, discrimina a las personas más jóvenes y a las más mayores.

Las personas mayores y las más jóvenes se ven a menudo desfavorecidas en el lugar de trabajo, y el acceso a una educación y formación especializadas se reduce significativamente con la edad. El edadismo contra las personas más jóvenes se manifiesta en muchos ámbitos, como la salud, el empleo, la vivienda y la política, donde sus voces suelen ignorarse o rechazarse. El edadismo contra las personas mayores está relacionado con la forma en que se entienden la vejez y el envejecimiento, con las relaciones intergeneracionales y con cómo se perpetúan estereotipos e ideas preconcebidas sobre las personas mayores, limitando de este modo la comprensión de la diversidad y la heterogeneidad de la vejez. Naciones Unidas, en su Informe mundial sobre edadismo (2021),⁴³ señala que, entre las personas mayores, el edadismo se asocia con una peor salud física y mental, un mayor aislamiento social y soledad, una mayor inseguridad financiera, una menor calidad de vida y unas mayores tasas de muerte prematura.

La información recogida sobre edadismo que presenta el Observatorio es, sobre todo, cualitativa, debido a que en este eje de discriminación todavía persiste la infradenuncia, tal como se advierte en el gráfico 9. Además, el **Consejo Asesor de las Personas Mayores y el Consejo de la Juventud de Barcelona**, dos entidades que trabajan este tema, hasta ahora tenían focalizado su trabajo en la incidencia, formación y sensibilización, y, para el siguiente periodo, empezarán a incorporar un trabajo de registro de casos. Así, la tabla 24 recoge las situaciones que han sido denunciadas directamente a la OND.

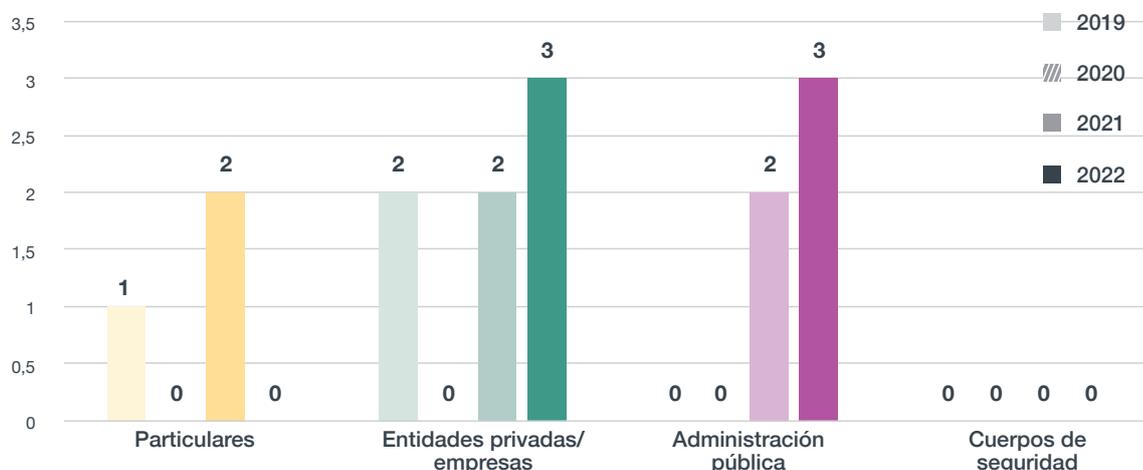
Tabla 24. A quién se discrimina por edadismo

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

	2022	2021
Edadismo	6	5
Jóvenes	2	3
Personas mayores	4	2

Gráfico 25. Quién discrimina por edadismo

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022



43 Global Report on ageism. Ver el enlace: <https://ow.ly/5gse50P3Rv2>

De los casos registrados, el gráfico 25 identifica tanto a la Administración pública como a las entidades privadas/empresas como agentes discriminadores.

Según la tabla 25, las denuncias provienen tanto de espacios públicos como de privados. En el caso de los espacios públicos tienen lugar en instalaciones públicas, y en el caso de los espacios privados se producen en instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites.

Tabla 25.
Quién discrimina
por edadismo

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2022

	2022	2021
Públicos	3 (50 %)	3 (60 %)
Calles, parques, playas, plazas	0 (0 %)	0 (0 %)
Instalaciones públicas	3 (50 %)	2 (40 %)
Centros hospitalarios	1	0
Oficinas de atención al público y juzgados	1	1
Albergues o centros de acogida	1	0
Centros deportivos, culturales y sociales	0	1
Servicios en línea y telefónicos	0 (0 %)	1 (20 %)
Privados	3 (50 %)	5 (55,6 %)
Instalaciones privadas de acceso público	0 (0 %)	0 (0 %)
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	3 (50 %)	2 (40 %)
Empresas y entidades	1	1
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	1	0
Medios de comunicación	1	0
Casas, pisos y vivienda	0	1
Total	6	8

La información contenida en la tabla 26 contribuye a identificar los motivos de discriminación por franjas de edad de las personas afectadas. Así, se aprecia entre qué franjas pueden verse más expuestas las personas a una discriminación y por qué motivos.

Las personas de entre 0 y 14 años han presentado 5 interacciones con racismo y xenofobia y 3 interacciones con el capacitismo. Las personas de entre 15 y 24 años tuvieron 26 interacciones con racismo y xenofobia, 17 con LGTBI-fobia, 13 con salud y 10 con género.

Las personas de entre 25 y 39 años tuvieron interacción con varios motivos de discriminación: racismo y xenofobia (64), LGTBI-fobia (52), salud (39), género (19), lengua (18), aporofobia (16), capacitismo (11), religión (7), ideología (4) y edadismo (1).

Entre las edades de 40 a 64 años se dieron 61 interacciones con racismo y xenofobia, 49 con salud, 41 con aporofobia, 30 con capacitismo, 30 con lengua, 26 con LGTBI-fobia, 13 con género, 6 con religión, 4 ideología y 2 con edadismo.

Y en cuanto a las personas mayores de 65 años, interactuaron con menor cantidad de motivos de discriminación: lengua (13), capacitismo (5), aporofobia (4), salud (3), y 2 de racismo y xenofobia, género, ideología y edadismo, respectivamente.

Se concluye que entre las franjas de 25-39 años y de 40-64 años hay mayor tendencia a interactuar con un mayor número de motivos de discriminación, como racismo y xenofobia, LGTBI-fobia, salud, capacitismo, aporofobia, lengua y género.

Tabla 26.
Motivos de discriminación y edad

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

Motivos de discriminación	Edad						
	De 0 a 14 años	De 15 a 24 años	De 25 a 39 años	De 40 a 64 años	Más de 65 años	No consta	Grup o colectivo
Racismo y xenofobia	5	27	66	64	2	12	9
LGTBI-fobia	0	17	52	26	1	21	12
Capacitismo	3	2	11	30	5	12	5
Lengua	0	3	18	30	13	26	0
Salud	0	13	39	49	3	15	1
Religión	2	2	7	6	0	2	0
Género	0	10	19	13	2	5	2
Ideología	0	1	4	4	2	6	0
Edadismo	0	0	1	2	2	1	0
Aporofobia	2	5	16	41	4	7	7

Los datos de la tabla no coinciden con el total de 631 casos registrados porque hay más de dos motivos de discriminación por caso.

“A vosotros os verán como si fuerais niñas y no valorarán vuestra opinión”

0-99

Esto me sucedió en un contexto asociativo, cuando era monitora de tiempo libre. Estaba la visión extendida de que las monitoras, a pesar de tener muy claros nuestros argumentos y ser perfectamente capaces de expresarlos, ganaríamos credibilidad frente al distrito con la presencia de las familias. Tan fuerte era esta creencia y el adultocentrismo inherente a nuestra sociedad que las propias familias, quienes confiaban en las monitoras y las conocían perfectamente, decían cosas como: “a vosotras os verán como si fuerais niñas y no valorarán vuestra opinión igual que si estamos nosotras las adultas”. Este tipo de opiniones eran un hecho muy normalizado, tanto por las familias como a menudo por el equipo de monitoras, que ejercían conductas adultocentristas consigo mismas también”.

Desde el **Consejo de la Juventud de Barcelona (CJB)** afirman que llevan tiempo denunciando que el adultocentrismo atraviesa todas las áreas y condiciona la forma de promover el asociacionismo y trabajar en torno a los derechos de las personas jóvenes. La concepción y el tratamiento hacia el colectivo joven piden un cambio social, y este debe tener presente la discriminación por edad hacia la juventud para poder combatirla, ya que afecta de forma directa e indirecta a su bienestar y a sus trayectorias personales.

Una de las problemáticas que destaca el **CJB** con relación al edadismo es el limitado análisis teórico y académico de los **procesos de construcción del adultocentrismo** y sus efectos en la sociedad y, en concreto, en las personas no adultas. Existe un amplio desconocimiento sobre el término y, en consecuencia, sobre la discriminación que sufren las personas jóvenes porque no encajan en la etapa vital de adultez. Por esta razón, el **CJB** considera necesario colocar en el debate público la existencia del adultocentrismo. Y al mismo tiempo, incluir una mirada interseccional sobre la realidad juvenil que permita entender la heterogeneidad existente dentro de la condición de persona joven y visibilizar las diferencias internas entre las diversas generaciones.

UNICEF define el adultocentrismo como la superioridad de las personas adultas por encima de las generaciones jóvenes, y señala el acceso a ciertos privilegios por el solo hecho de ser adultas. Ser persona adulta es el modelo ideal de persona por el que el sujeto puede integrarse, ser productivo y alcanzar el respeto en la sociedad.

El **CJB** señala que hay poca perspectiva juvenil en todos los ámbitos del Ayuntamiento, y reivindica incorporarla en la agenda política para erradicar el adultocentrismo de las políticas públicas. Algunas de las problemáticas vinculadas a esta situación son la no existencia de una concejalía de juventud; la falta de formación del personal municipal en perspectiva juvenil; la mirada adultocéntrica de los consejos de ciudad y de distrito; la no existencia de un departamento que transversalice la perspectiva de la edad; el poco valor que existe hacia el asociacionismo juvenil en la ciudad y su no reconocimiento como agente comunitario, y la poca representación juvenil en los espacios de participación del distrito.

Principales problemas a los que se enfrentan las personas mayores

Según el **Consejo Asesor de las Personas Mayores**, los principales problemas recogidos en el informe del 2021 persisten en el 2022:

1 Vivienda y residencias:

Las personas mayores con pensiones bajas apenas pueden asumir el coste de la vida y deben hacer frente a las subidas de los precios de alquiler. Se registran casos de *mobbing* a personas mayores, a las que se quiere expulsar de su casa por tener unos alquileres antiguos (muy por debajo del precio de mercado actual).

Se ha detectado que las ayudas para las mejoras en el hogar deben tramitarse en línea, y esto dificulta aún más que muchas personas mayores puedan completar los trámites correctamente o las obliga a tener que pedir ayuda a terceras personas.

Las residencias siguen siendo un espacio donde las personas mayores pueden sufrir situaciones de discriminación. Estas situaciones se refieren principalmente al trato recibido, dado que a menudo se considera que no tienen capacidad para decidir sobre sus propias vidas; esto se manifiesta a diario con aspectos cotidianos como la imposibilidad de elegir la ropa que se ponen o decidir qué peinado llevan, entre otros. Y también existe un estigma en relación con la orientación y la vida sexual de las personas mayores, aspectos que todavía se consideran tabú en el ámbito residencial.

2 Cuidados y malos tratos:

Las personas mayores en situación de dependencia pueden sufrir situaciones de maltrato por parte de las personas que las cuidan. Este hecho se da dentro del ámbito domiciliario, en el entorno familiar, lo que hace invisible esta realidad.

A menudo se adjudica a las personas mayores el rol de cuidadoras de familiares menores o personas dependientes, una carga que recae, especialmente, sobre las mujeres. El cuidado de la infancia se tiende a vincular a la realización personal de las personas mayores, al ejercicio de ser abuelo o abuela y, aunque este puede ser el caso de muchas personas, se trata de una decisión personal y no de algo impuesto.

3 Brecha digital:

La situación pospandémica ha dejado todavía en modo virtual muchos trámites y gestiones cotidianas, a pesar de las dificultades que implican para muchas personas. Esto afecta tanto a agentes privados como a entidades bancarias, así como a las propias administraciones.

4 Salud y accesibilidad:

La edad se convierte en una barrera con relación a determinadas pruebas médicas y cribados que ya no se hacen a partir de ciertas edades. El ámbito sanitario es donde, frecuentemente, se infantiliza a las personas mayores, relegándolas a un segundo plano. Se tiende a no considerar a las personas mayores como protagonistas de sus decisiones, dando por sentado que serán sus familiares quienes harán las gestiones y tomarán las decisiones necesarias.

Los cambios en la movilidad urbana con el gran crecimiento del uso de patinetes eléctricos, y también del aumento del uso de la bici, generan una sensación de inseguridad a los peatones con movilidad más reducida, que perciben sus espacios propios “invadidos” (las aceras y los pasos de peatones).

5 Autonomía personal, autoedadismo e interseccionalidad:

Muchas de las discriminaciones y vulneraciones de derechos en general que se han identificado vinculadas al edadismo están basadas en la idea preconcebida y generalizada de que las personas, a medida que se hacen mayores, pierden progresivamente el valor de contribuir y aportar a la sociedad, y sus opiniones ya no se tienen en cuenta y se las considera personas vulnerables y dependientes. Una consecuencia directa del mismo prejuicio es la pérdida de la autonomía personal de muchas personas mayores, que ven cómo van perdiendo la capacidad de decidir sobre su propia vida, que pasa a ser controlada por otras personas. Otra consecuencia es el trato infantilizador con el que a menudo se trata a las personas mayores. Esta situación también se ha identificado en casos de profesionales que atienden a personas mayores o trabajan con ellas.

Hay que tener en cuenta el concepto de autoedadismo, referido al sentimiento de exclusión que sienten las personas mayores, que pueden llegar a interiorizar los prejuicios imperantes y sentirse como un lastre para la familia y la sociedad.

Tal como ocurre con el resto de los ejes de discriminación, la edad está cruzada con otros ejes, como el género, el origen o la racialización, lo que provoca situaciones de discriminación específicas y agravadas. En el caso de las personas mayores migrantes, por ejemplo, tienen problemas para alquilar una habitación o un piso, para conseguir trabajo o para recibir formación en cursos del Servicio Público de Ocupación de Cataluña o de otras entidades. Por último, el edadismo de género tiene una incidencia especialmente agravada en ámbitos tradicionalmente femeninos, como el de los cuidados, que siguen recayendo sobre las mujeres, con el añadido de todos los problemas y discriminaciones vinculados al edadismo.

El **Consejo Asesor de las Personas Mayores (CAGG)** ha puesto énfasis en la discriminación relacionada con la brecha digital, tanto en las administraciones como en entidades privadas y, específicamente, las bancarias. En cuanto a las administraciones, destacan diferentes situaciones en las que a través de personas integrantes del **CAGG** se han hecho llegar casos concretos de edadismo relativo a la brecha digital, así como la infantilización o ridiculización en el trato con personas mayores, por parte de profesionales o de los sistemas establecidos por distintas instancias administrativas.

Se dio un caso en el que una persona intentó pedir cita previa para un trámite del INSS, de forma telefónica y telemática, pero no lo consiguió. Posteriormente, se le impidió solicitar presencialmente una cita previa, contradiciendo las indicaciones del Gobierno español, que lo permiten en casos como este. Es una situación que se repite en diferentes administraciones, donde los trámites solo se ofrecen de forma telemática o telefónica. Respecto al trato infantilizador o de poco respeto, se presentó un caso por parte del IMSERSO en el 2022, y se tiene previsto tratarlo con la OND para valorar posibles acciones.

4.2.5 Tipos de discriminación

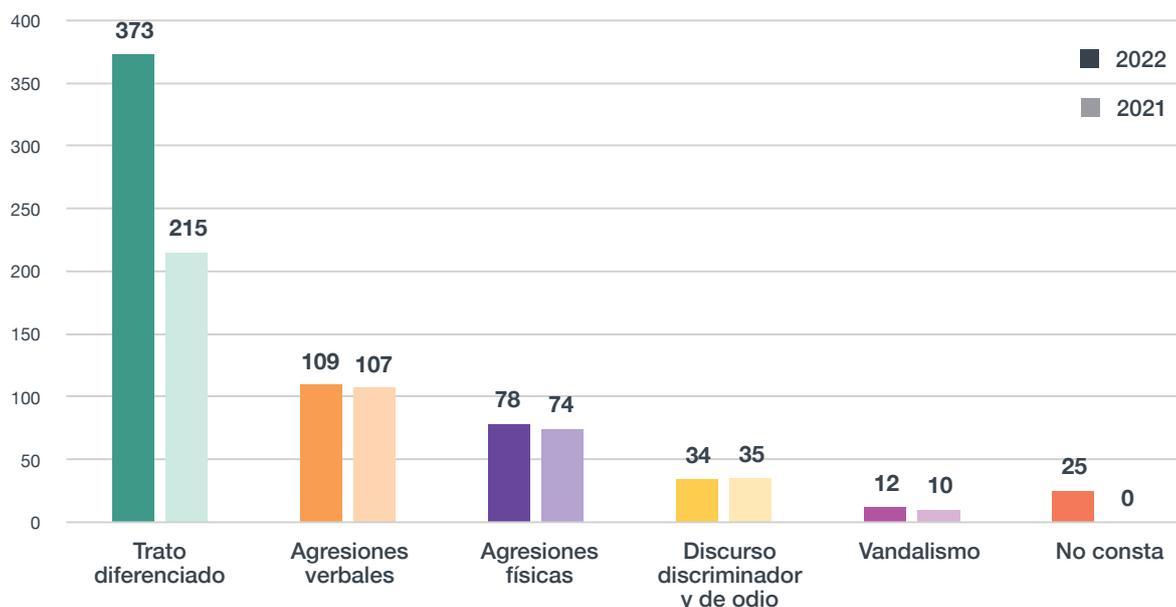
El presente apartado analiza cómo se han expresado las discriminaciones en el 2022, para identificar el nivel de incidencia e impacto que han tenido sobre las personas los diez ejes de discriminación que analiza el Observatorio.

El gráfico 26 visibiliza los tipos de acciones de discriminación y su evolución desde el 2021. Un 51,1 % fueron **trato diferenciado hacia una persona o colectivo**; un 17,3 % se manifestaron a través de agresiones verbales como comentarios de menosprecio, insultos o amenazas; un 12,4 % fueron agresiones físicas; un 5,4 % se expresaron como discurso discriminatorio y de odio, y un 1,9 % como vandalismo.

El trato diferenciado se ha incrementado significativamente respecto al 2021. Las agresiones verbales y físicas y el vandalismo han mostrado un ligero aumento, mientras que el discurso de odio ha tenido un registro menor con relación al 2021.

Gráfico 26.
Tipos de acciones discriminatorias, 2021-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

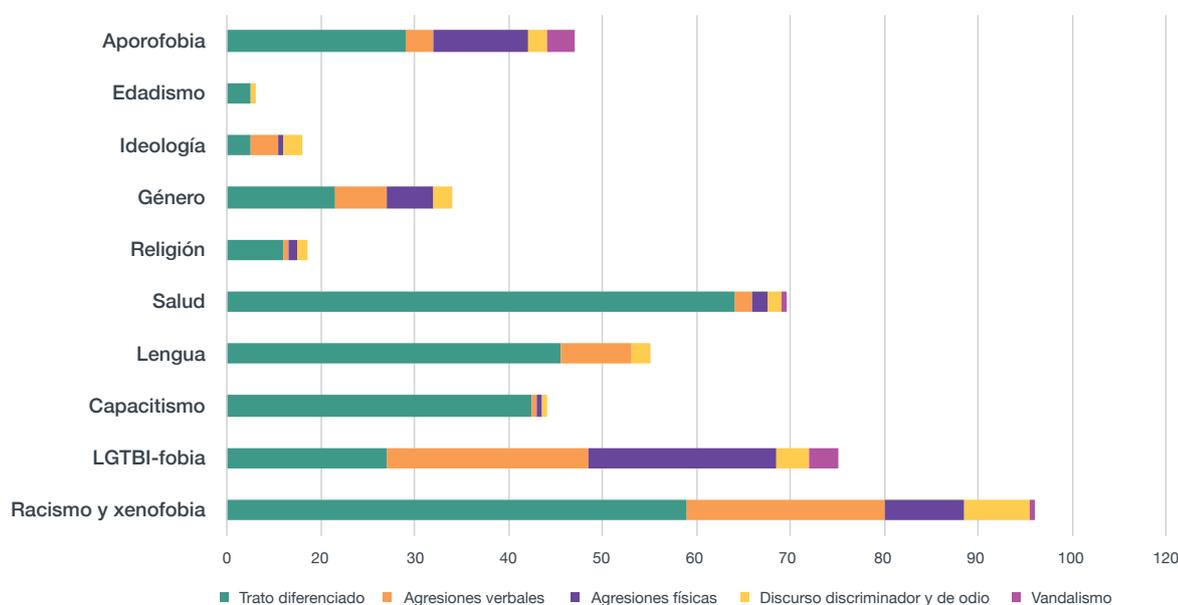


En el gráfico 27 se analiza la interacción entre los tipos de discriminación directa y los motivos que la provocan. Esta información permite visibilizar cómo en el hecho discriminatorio existen lógicas diferenciadas según el motivo que lo causa y la manera en que se expresa, generando un impacto diferenciado en cada caso. Se observa que el trato diferenciado se da en todos los ejes de discriminación. Las agresiones verbales han estado presentes, principalmente, en casos de racismo y xenofobia, LGTBI-fobia, lengua y género. Las agresiones físicas, sobre todo en LGTBI-fobia, aporofobia y racismo. El discurso discriminatorio y de odio, en casos de racismo. Y el vandalismo en aporofobia y en LGTBI-fobia.

El trato diferenciado, aunque no es un tipo de agresión, sea verbal o física, constituye también una causa fundamental de vulneración de derechos. Por este motivo, la protección, **garantía y reconocimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación** es imprescindible, pues la acción de vulnerar este derecho significa dejar la puerta abierta para que se restrinjan otros. Este es el principal sentido de la existencia de la OND en la prevención de las discriminaciones, en la ciudad en alianza con las entidades de la Mesa SAVD, las cuales promueven la protección de este derecho en Barcelona. Se hace imprescindible continuar con la labor de sensibilización de lo que significa el trato diferenciado en los casos de discriminación para tomar conciencia de cómo una acción que puede parecer insignificante o normal ocasiona malestar, trauma y vulneración de derechos.

Gráfico 27.
Tipos de acciones discriminatorias y motivos de discriminación

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022



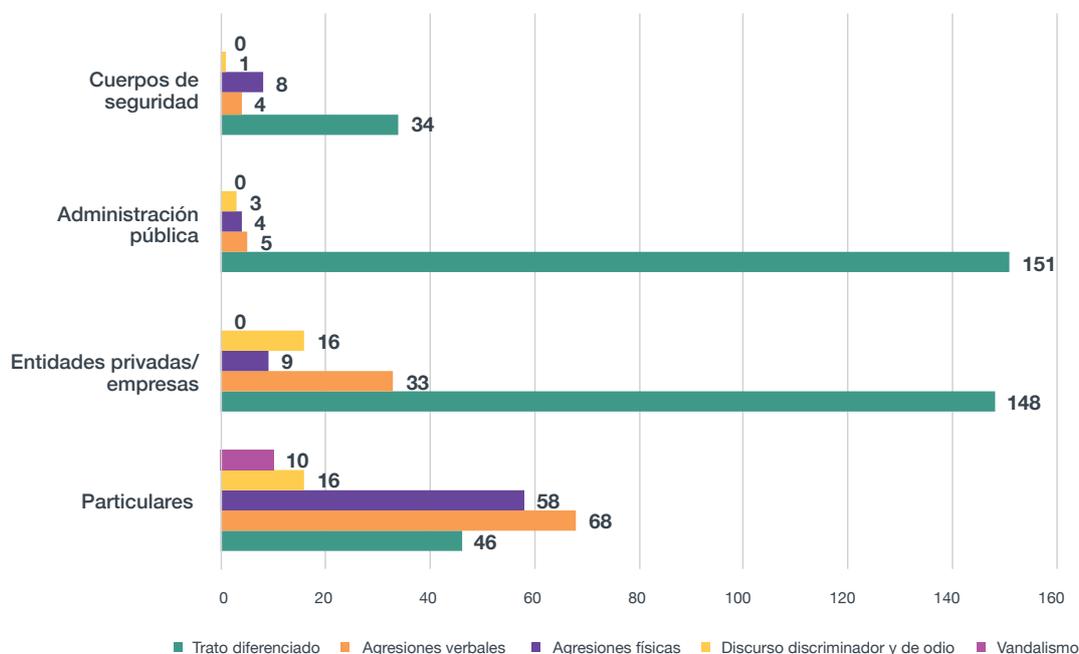
Como puede haber varios motivos de discriminación por caso, las cantidades no coinciden con el total de 631 casos registrados.

El gráfico 28 indica los tipos de discriminación ejercidos por cada agente en el 2022 en los casos denunciados. Se puede observar que la Administración pública y los cuerpos de seguridad, en la mayoría de los casos donde han sido identificados como agentes discriminadores, ejercieron trato diferenciado. Lo mismo sucede con las entidades privadas/empresas. En el caso de particulares, se evidencia mayor incidencia con agresiones verbales y físicas, además de trato diferenciado.

Según la OND y la Mesa SAVD, hacer visible la forma en que se expresan las discriminaciones desde cada agente discriminador contribuye a definir medidas adecuadas de prevención y sensibilización dirigidas a los mismos, así como a identificar los estigmas, estereotipos y prejuicios que subyacen en estas prácticas.

Gráfico 28. Tipos de discriminaciones directas y agentes discriminadores

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022



De los 631 casos registrados, en 614 se identificó el tipo de discriminación que ejercieron los agentes discriminadores; en el resto de los casos no se hizo constar este dato.

4.2.6 ¿Qué derechos se han vulnerado?

En este apartado se analizan las vulneraciones de derechos que se han producido, vinculadas a las 631 situaciones de discriminación registradas por la OND y las entidades de la Mesa SAVD en el 2022.

La tabla 27 expone que en el total de las 631 situaciones denunciadas hubo vulneración de 19 derechos, sumando un total de 1.082 incidencias que provocaron esta situación. Es decir, en una sola discriminación puede haber vulneración de más de un derecho, y si se contabiliza la cantidad de vulneraciones sucedidas en todos los casos registrados, se llega al total de incidencias indicadas. Así, el **derecho a la integridad moral** es nuevamente el más afectado, seguido por el **derecho a la integridad física**, con un aumento de las incidencias de vulneración con relación a años anteriores.

Otros derechos significativamente vulnerados son el derecho a un servicio público de calidad, al uso de una lengua diferente, a recibir prestación de servicios, a la salud, a la autonomía personal, al honor y a la vivienda.

Los datos relacionados con la vulneración de derechos son importantes para fundamentar por qué es importante prevenir las discriminaciones. Las entidades de la Mesa SAVD y la OND son conscientes de que una intervención en la defensa de los derechos humanos implica impedir las situaciones de discriminación, precisamente, para evitar cualquier tipo de vulneración. También, para definir medidas integrales de recuperación de las víctimas, no solo el garantizar su derecho de acceso a la justicia para denunciar la discriminación, sino para promover acciones de garantía y salvaguarda de otros derechos que se han visto afectados y que deterioran su calidad de vida y dignidad como personas.

**Tabla 27.
Discriminación
y derechos
vulnerados
2019-2022**

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2022

Derechos vulnerados	2022	2021	2020	2019
Integridad moral	306 (28,3 %)	232	164	177
Integridad física	120 (11,1 %)	82	57	71
Servicio público de calidad	89 (8,2 %)	26	31	21
Lengua	87 (8 %)	52	44	47
Prestación de servicios	67 (6,2 %)	78	56	36
Salud	59 (5,5 %)	17	17	11
Libertad deambulatoria/autonomía personal	55 (5,1 %)	38	43	49
Honor	52 (4,8 %)	18	20	14
Vivienda	41 (3,8 %)	57	55	22
Otros derechos	32 (3 %)	17	8	12
Admisión	29 (2,7 %)	25	27	34
Trabajo	29 (2,7 %)	27	22	23
Libertad y seguridad	28 (2,6 %)	32	33	16
Ocio	21 (1,9 %)	4	6	2
Información	20 (1,8 %)	16	9	7
Intimidad	20 (1,8 %)	13	9	14
Educación/formación	14 (1,3 %)	19	8	4
Libertad de expresión	9 (0,8 %)	7	10	11
Protección de datos	4 (0,4 %)	6	3	6
Total	1.082 (100 %)	766	622	577

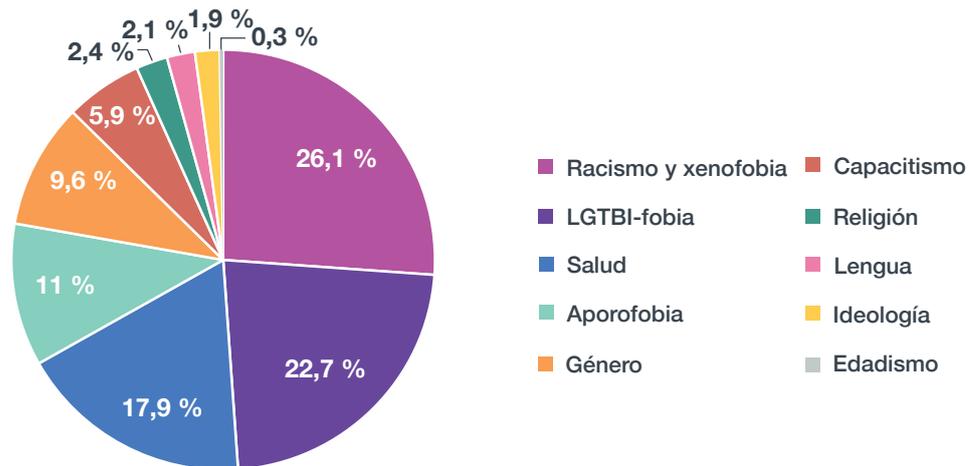
El total de vulneraciones es 1.082 y no 631, porque en cada caso de discriminación se puede vulnerar más de un derecho.

A continuación, a modo de ejemplo, se hace un análisis de los motivos que llevan a vulnerar determinados derechos. Hemos escogido el derecho a la integridad moral, a la integridad física, a la prestación de servicios y a la vivienda, en este último caso porque se requería evidenciar cómo había evolucionado respecto al 2021, a raíz de haber realizado una sesión monográfica debido a los casos de discriminación constatados por diversas entidades de la Mesa SAVD.

El gráfico 29 analiza los motivos que llevan a vulnerar el **derecho a la integridad moral** en casos de discriminaciones. Destacan un 26,1 % por racismo y xenofobia, un 22,7 % por LGTBI-fobia, un 17,9 % por salud, un 11 % a causa de la aporofobia y un 9,6 % por género. Los insultos, las vejaciones, el discurso de odio y los prejuicios asociados a los motivos de discriminación mencionados fueron un factor importante de vulneración del derecho a la integridad moral de las personas afectadas.

Gráfico 29.
Por qué motivo se vulnera el derecho a la integridad moral

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

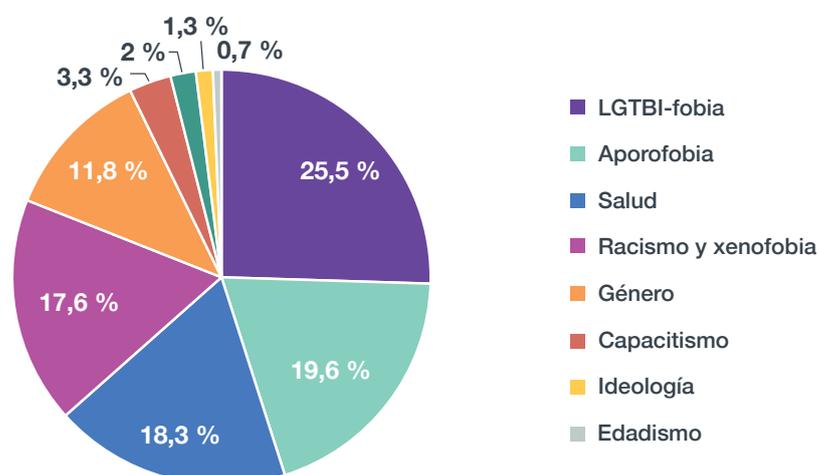


El gráfico 30, relativo a la vulneración del **derecho a la integridad física**, indica que un 25,5 % se debe a la LGTBI-fobia, un 19,6 % es por aporofobia, un 18,3 % es debido a la salud, un 17,6 % es por racismo y xenofobia, y un 11,8 % es por género. Vemos que se altera el orden de motivos, a diferencia del derecho a la integridad moral, siendo los principales factores de vulneración la LGTBI-fobia y la aporofobia, y coincidiendo en la discriminación por salud como tercer motivo principal de vulneración.

Si bien muchos de los casos registrados no terminaron en violencia física, se presentaron situaciones que estuvieron a punto de generar agresiones físicas, como amenazas, tensión y acciones encaminadas a generar miedo en las personas afectadas, sobre todo en las discriminaciones vinculadas a LGTBI-fobia, aporofobia, racismo y xenofobia, y género.

Gráfico 30.
Por qué motivo se vulnera el derecho a la integridad física

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

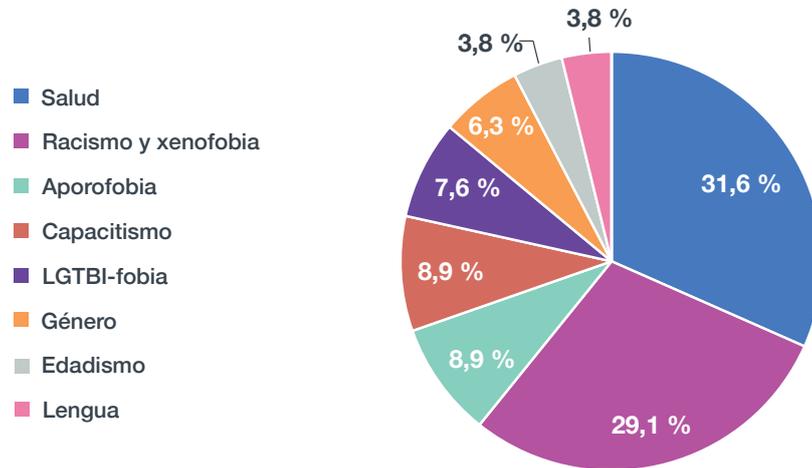


El **derecho a la prestación de servicios** se ha vulnerado, principalmente, por motivos de discriminación vinculada a la salud (31,6 %) y por racismo y xenofobia (29,1 %), tal como expone el gráfico 31.

Las situaciones de discriminación por salud mental y serofobia registrados son principalmente dos motivos vinculados a la vulneración del derecho a la prestación de servicios; por tanto, también se vio afectado el derecho a la salud. Además, en los casos motivados por racismo y xenofobia fueron situaciones ocurridas en oficinas públicas vinculadas a trámites de extranjería y a servicios sociales, donde a menudo se registran discriminaciones contra las personas racializadas.

Gráfico 31.
Por qué motivos se vulnera el derecho a la prestación de servicios

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

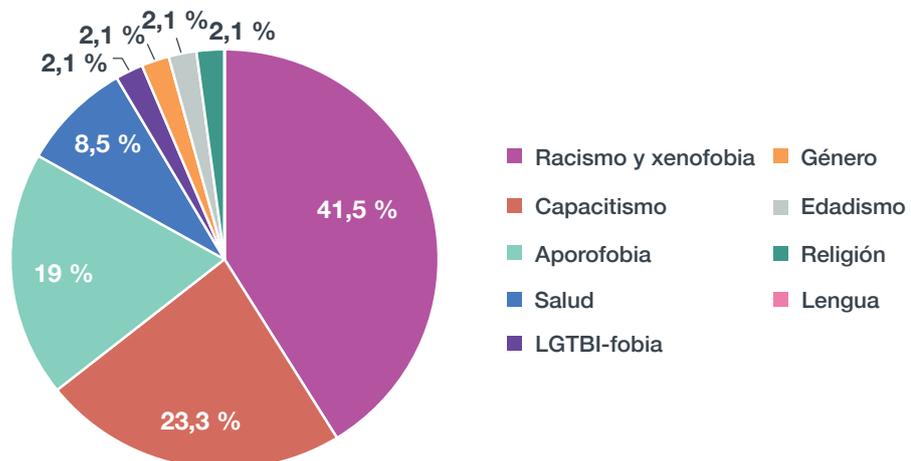


En el gráfico 32 se evidencia cómo se ha vulnerado el **derecho a la vivienda**. Nuevamente, los motivos principales que vulneran este derecho son racismo y xenofobia (41,5 %), capacitismo (23,3 %) y aporofobia (19 %). A diferencia del 2022, subió el motivo de salud en 2,5 puntos porcentuales.

La racialización derivada en prejuicios, estigmas y desvalorizaciones hacia las personas migrantes y racializadas provoca que se vean impedidas de acceder a una vivienda digna. En el caso del capacitismo, las situaciones principales son aquellas en que hay barreras arquitectónicas que impiden a las personas movilizarse, pasos infranqueables a edificios, etc. La accesibilidad sigue siendo un desafío pendiente en el derecho a la vivienda. La afectación por serofobia de las personas en situación de sinhogarismo empieza con la negación de un derecho básico como es la vivienda. Y los casos vinculados a la salud están ligados, sobre todo, a situaciones de serofobia, donde algunas personas se han visto impedidas de alquilar o compartir un piso por su condición de salud.

Gráfico 32.
Por qué motivos se vulnera el derecho a la vivienda

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022



Actuaciones y resultados

En este último apartado se comparte el tipo de apoyo y acompañamiento asumidos por la OND y las entidades de la Mesa SAVD hacia las personas que denunciaron las discriminaciones registradas en el 2022, y sobre los resultados obtenidos del proceso de atención a cada caso.

El gráfico 33 expone las 1.091 acciones de apoyo y acompañamiento que la OND y la Mesa SAVD brindaron en el 2022 a las víctimas. Se observa que la **orientación jurídica** ha sido la respuesta más numerosa (367), con un aumento de 80 respecto al 2021. Le siguen la atención psicosocial (240) y el apoyo socioeducativo (219), con 51 situaciones más que en el 2021. La incidencia pública (115) aumentó en 66 casos más que en el 2021. Hubo 80 procesos de mediación y 70 derivaciones a una organización especializada.

La OND y la Mesa SAVD explican que la orientación jurídica pasa por identificar junto con las víctimas el motivo y tipo de discriminación sufrida; así como identificar qué derechos fueron vulnerados, y evaluar, de acuerdo con la situación, si es posible abrir una denuncia administrativa o penal. También se exploran **acciones de mediación**, siempre y cuando la parte afectada así lo quiera asumir y en acuerdo con la parte en conflicto. El **acompañamiento psicosocial** es clave, porque es un primer paso para resarcir la afectación de una discriminación, debido a que hay una necesidad imperiosa por parte de las víctimas de ser escuchadas, comprendidas y sentir apoyo emocional frente a la situación vivida. Muchas veces, las víctimas consideran que con el apoyo psicosocial es suficiente. El **apoyo socioeducativo** pasa por sensibilizar y motivar la toma de conciencia sobre el impacto de la discriminación y sobre por qué es importante la denuncia dejando evidencias de lo ocurrido para evitar que los casos queden en la impunidad, y que se asuma la conciencia de que son titulares de derechos y que existen leyes y normativas que las protegen.

Las entidades de la Mesa SAVD, si bien realizan un primer registro y una primera atención de las situaciones, no necesariamente cuentan con equipos jurídicos o psicológicos para dar una atención más especializada. A menudo acompañan a las víctimas a derivar sus situaciones a organizaciones que disponen de los recursos y que, por ejemplo, pueden asumir la defensa jurídica. Las acciones de incidencia pública son aquellas que evidencian la situación de las discriminaciones en el ámbito público y ante las autoridades pertinentes. Muchas de las entidades elaboran también sus propios informes relacionados con el eje de discriminación sobre el que trabajan, e inciden hacia cambios en las políticas públicas ya sean locales, autonómicas, estatales o europeas, incluso acompañando los procesos de denuncia de las víctimas con acciones de incidencia.

Todas las acciones de apoyo y acompañamiento de la OND y las entidades de la Mesa SAVD son igualmente válidas e imprescindibles. Permiten a las víctimas sentir que no están solas frente a la indiferencia social. Además, se trata de un proceso fundamental para garantizar el derecho de acceso a la justicia.

La evolución del apoyo y acompañamiento evidencia, según el gráfico 34, que ha habido un repunte significativo de las acciones de orientación jurídica, de apoyo socioeducativo y de incidencia pública. La atención psicosocial y la **derivación a organización especializada** se han mantenido, mientras que ha habido una ligera disminución de los procesos de mediación.

En el ámbito de las denuncias y su evolución por años, se observa en el gráfico 35 que en el 2022 se han realizado 130 denuncias del total de 631 situaciones de discriminación. La denuncia penal se ha incrementado, con 83 casos en el 2022 respecto a los 67 del 2021. Ha habido una reducción de la denuncia administrativa (47 casos) respecto al 2021 (92). Se desprende que en 570 situaciones de discriminación no se llegó a efectuar la denuncia respectiva.

Gráfico 33. Apoyo y acompañamiento

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

El total no coincide con la cantidad de casos registrados (631) porque en cada caso ha habido más de un tipo de apoyo y acompañamiento.

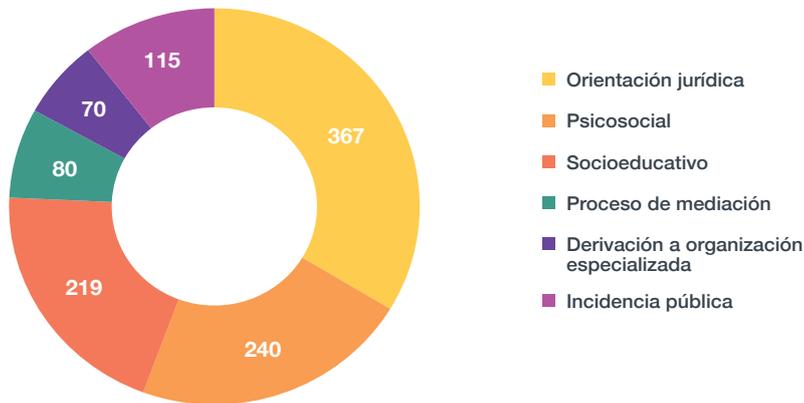


Gráfico 34. Apoyo y acompañamiento 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022

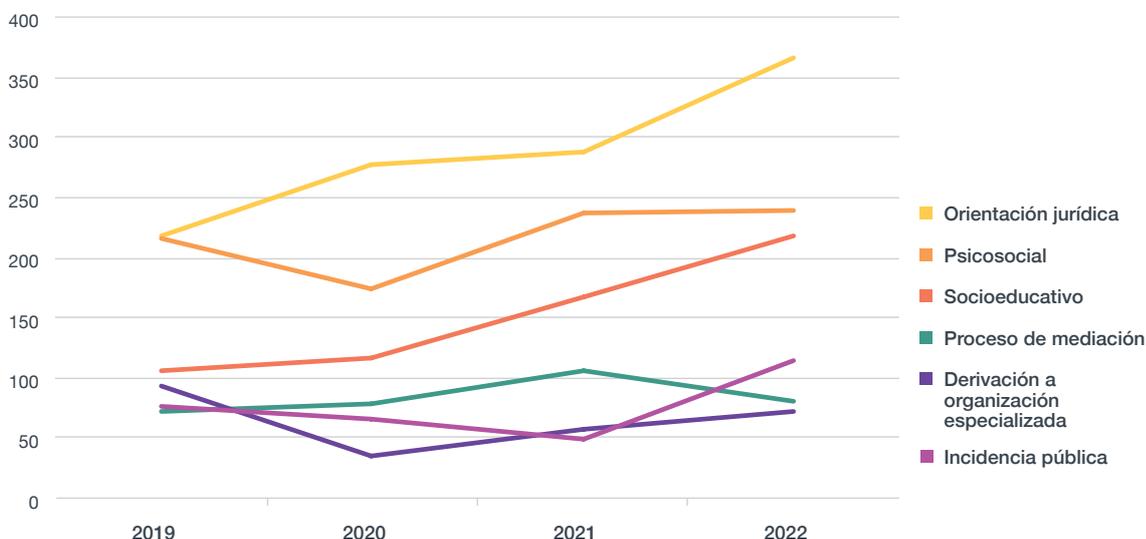
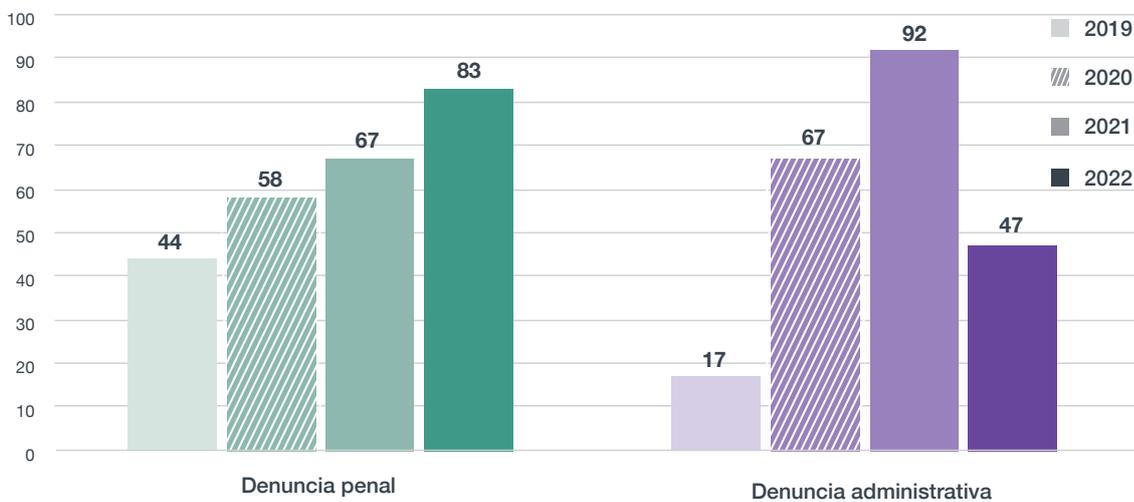


Gráfico 35. Denuncias 2019-2022

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2022



Para la **OND**, la decisión de ir por la vía penal o la vía administrativa en las situaciones de discriminación o vulneración de derechos requiere de un análisis específico en la materia según los instrumentos jurídicos y, específicamente, el análisis de cada caso desde el punto de vista jurisdiccional. Las entidades de la **Mesa SAVD** afirman que es un proceso que las víctimas de discriminación no siempre están dispuestas a asumir, dadas sus condiciones vitales y su grado de afectación o el ánimo con el que se vean para continuar. También depende de los recursos a disposición con los que cuenta la entidad defensora para iniciar la denuncia y su seguimiento; por ello, consideran vital seguir fortaleciendo sus capacidades jurídicas y fortalecer las alianzas de defensa de derechos para que la derivación de casos sea efectiva. El derecho de acceso a la justicia está plagado de obstáculos para las víctimas, incluso dentro del propio sistema de justicia se ejerce discriminación que impide a las víctimas confiar en el proceso, y terminan por desistir en su intento.

La **denuncia administrativa** es la presentación de quejas y reclamaciones que no siguen por la vía penal ante distintas instancias. También es la posibilidad de invocar la capacidad sancionadora del propio Ayuntamiento o de otras administraciones, así como abrir el recurso hacia otros mecanismos de control de la Administración (Síndic de Greuges de Catalunya, Sindicatura de Greuges de Barcelona, Unidad de Asuntos Internos de la Guardia Urbana, etc.) o iniciar una demanda judicial contencioso-administrativa.

La vía administrativa está en constante exploración debido a su diversificación. En las normativas específicas a menudo encontramos regímenes sancionadores que prevén preceptos específicos destinados a la lucha contra la discriminación o la protección de los derechos fundamentales y valores constitucionales, que deben tenerse en cuenta. Por ejemplo, la ley para la igualdad de trato y no discriminación, la ley contra la LGTBI-fobia, la ordenanza del civismo, el código de consumo o la ley general de publicidad, que prevén sanciones pecuniarias para la persona o entidad que vulnere una norma antidiscriminatoria.

La Ley 19/2020 de igualdad de trato y no discriminación, por ejemplo, establece un régimen de infracciones y sanciones en sus artículos del 42 al 52 del título V. Las sanciones impuestas tienen el objetivo de prevenir, disuadir, reparar y corregir los perjuicios que la discriminación haya causado o pueda causar. Las sanciones, según la ley, serán en proporción a la gravedad del hecho. Además, el importe de la multa se fijará de modo que al infractor no le resulte más beneficioso abonarla que cometer la infracción.

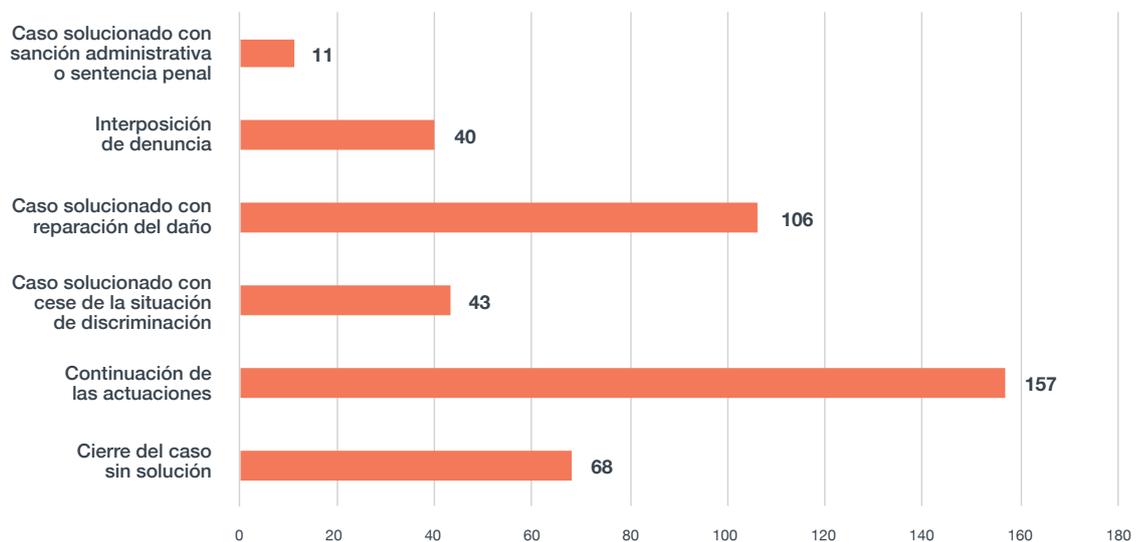
La **denuncia penal** prevé los casos que son constitutivos de delito, ya sea a través de una denuncia directa por parte del ciudadano o ciudadana, acompañando en el procedimiento ante cualquiera de las instancias o recomendando al Ayuntamiento la personación como acusación popular. El ámbito penal precisa de la coordinación directa con los cuerpos de seguridad en sus divisiones determinadas por la temática del caso, así como con la fiscalía especializada en delitos de odio y discriminación. Este proceso supone la denuncia ante el juzgado de guardia de los casos que puedan ser constitutivos de delito de odio o discriminación u otros delitos. Incluye la valoración sobre la personación como acusación popular del Ayuntamiento en las diligencias penales, y en caso de que se acepte, una de las abogadas se persona en el procedimiento ejerciendo la acusación popular en representación del Ayuntamiento. Se trata de supuestos que se valoran como **litigio estratégico**. También puede incluir la valoración sobre la personación como acusación particular para ejercer la defensa jurídica de la persona usuaria del servicio, y en caso de que se acepte, una de las abogadas se persona en el procedimiento ejerciendo la acusación particular en representación de la persona.

En el gráfico 36 observamos los resultados finales de las actuaciones llevadas a cabo por la OND y las entidades de la Mesa SAVD. 157 situaciones siguen con la continuación de las acciones. Hay 106 situaciones solucionadas con reparación del daño. Se registraron 68 situaciones que se cerraron sin solución. Las situaciones solucionadas con cese de la situación de discriminación fueron 43. Hubo 40 interposiciones de denuncia y 11 situaciones solucionadas con sanción administrativa o sentencia penal.

Gráfico 36. Resultado de las actuaciones

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2022

Esta tabla no recoge el total de casos, sólo aquellos de los que se tiene información. Algunas categorías son excluyentes del resto, mientras otras no lo son, por tanto, se puede indicar más de una.



Sobre el cierre de las situaciones sin solución reportadas en el 2022, se refieren a situaciones en las que no se ha logrado solucionar el hecho discriminatorio, al margen de la atención que tanto la OND como las entidades de la Mesa SAVD le han brindado a la víctima.

En relación con las situaciones cuyas actuaciones continúan, se trata de expedientes que continúan abiertos a fecha 31 de diciembre de 2022, es decir, con actuaciones que se están realizando hasta la fecha y que todavía no pudieron cerrarse; esto afecta mayoritariamente a expedientes abiertos en noviembre y diciembre.

Las situaciones solucionadas con el **cese de la situación de discriminación** han sido situaciones en las que el hecho discriminatorio se ha dejado de producir durante el tiempo en que se ha intervenido sin que fuera asociado a ninguna actuación concreta de la OND o de la entidad de la Mesa SAVD. La mayoría de las veces son situaciones en las que se ha registrado la incidencia y se han iniciado las actuaciones, pero entonces la situación discriminatoria ha cesado.

Las **situaciones solucionadas con reparación del daño** son el grueso del resultado de las actuaciones desarrolladas, y hace referencia a las situaciones que se han solucionado porque la víctima se siente reparada en cualquiera de las posibilidades existentes de los servicios de atención ofrecidos: acción socioeducativa, atención psicosocial, asesoramiento jurídico y mediación. A veces se ha solucionado con un proceso de mediación cerrado entre las partes, y en ocasiones la persona afectada ha verbalizado su reparación del daño con la acción socioeducativa que se le ha dado. Por tanto, la reparación del daño engloba todas las situaciones en las que el expediente se ha cerrado porque la situación se ha solucionado con algún tipo de efecto reparador sobre la víctima.

Las situaciones de interposición de denuncia son expedientes abiertos en el 2022 en los que se ha presentado algún tipo de denuncia.

Finalmente, las situaciones solucionadas con sanción administrativa o sentencia penal son situaciones discriminatorias en las que se ha solucionado el hecho discriminatorio porque se ha producido sanción o sentencia en el 2022.

Discriminaciones en el acceso a la justicia

El ejercicio y disfrute real de los derechos necesita de mecanismos efectivos de garantía ante los casos de incumplimiento y vulneración y que ofrezcan una respuesta que permita la restauración del derecho. Sin estos mecanismos, los derechos acaban quedándose vacíos de contenido para muchas personas. **La garantía de los derechos es posible a través del acceso efectivo a la justicia**, por lo tanto, el acceso a la justicia es un derecho que permite garantizar otros derechos.

La labor de la Oficina para la No Discriminación, en calidad de titular de obligación, y de las Entidades de la Mesa SAVD, en calidad de titulares de responsabilidad, es precisamente la de ofrecer mecanismos de garantía a la ciudadanía y, por tanto, acceso a la justicia. Por este motivo, este año el informe se ocupa del acceso a la justicia como tema monográfico.

En el presente documento y en la labor de la OND y de las entidades de la Mesa SAVD, se explica el significado de acceder a la justicia incluyendo todas las instancias del proceso formal desde la denuncia policial, todos los procesos judiciales ya sean civiles, penales o administrativos, el asesoramiento jurídico, las comunicaciones judiciales, hasta la resolución de los casos. Y al mismo tiempo, se considera también que el acceso a la justicia es la denuncia frente a otras instancias como la propia OND y las entidades de la mesa SAVD —en aquellas situaciones que no tienen recorrido judicial pero que implican un daño para la persona—, y en las diferentes acciones de justicia restaurativa o de gestión alternativa de conflictos.

En este sentido, acceder a la justicia significa escuchar a la persona afectada, sentir la validación de la condición de víctima, ser suficientemente informada sobre los derechos que se tienen, buscar formas de conseguir reparación y restitución del derecho vulnerado. La gran diversidad de situaciones atendidas requiere de un marco amplio que facilite a la persona **sentir que se le ha hecho justicia**.

Recomendaciones de instrumentos nacionales e internacionales

La **Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA)** ⁴⁴ establece que el concepto de acceso a la justicia obliga a los estados a garantizar a todas las personas el derecho a acudir a órganos jurisdiccionales —o, en algunas circunstancias, a otro órgano de resolución alternativa de conflictos— para interponer una demanda si se han vulnerado sus derechos, incluyendo el derecho civil, penal y administrativo.

Esta obligación comporta que **la ciudadanía ha de tener acceso, sin ningún tipo de discriminación, a las instancias judiciales** para defenderse, o reclamar sus derechos, y que esto ocurra en un proceso justo, sin costes prohibitivos, con garantías, imparcialidad y con un resultado razonable en el tiempo y el contenido.

Así pues, la relación entre el **derecho de acceso a la justicia** y la prohibición de la discriminación puede entenderse en dos sentidos:

- 1 Acceso a la justicia en casos de discriminación, es decir, posibilidad de obtener reparación cuando se ha sido víctima de una discriminación.
- 2 Acceso no discriminatorio a la justicia. Se debe garantizar un sistema judicial que no impida a nadie acceder a la justicia por motivos físicos, lingüísticos, económicos ni por ningún otro.

44 Manual sobre el derecho europeo relativo al acceso a la justicia: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Handbook_access_justice_SPA

Figura 8.
Marco normativo
que garantiza
el acceso a
la justicia

Elaboración:
CRDH

Ámbito internacional	<i>Declaración universal de los derechos humanos</i>	Artículos 8 y 10 Recurso efectivo, ser escuchado/a públicamente ante un tribunal independiente.
	<i>Pacto internacional de derechos civiles y políticos</i>	Artículos 2 y 14 No discriminación, recurso efectivo, cumplimiento de resoluciones, igualdad ante la justicia, garantías procesales.
Ámbito europeo	<i>Carta de derechos fundamentales (Unión Europea)</i>	Artículos 47, 51 y 52 Derecho a la tutela judicial efectiva, ámbito de aplicación, alcance e interpretación.
	<i>Carta europea de derechos humanos (Consejo de Europa)</i>	Artículos 6, 13, 35 y 46 Proceso equitativo, recurso efectivo, criterios de admisibilidad, fuerza obligatoria y ejecución de sentencias.
Ámbito estatal	<i>Constitución española</i>	Artículos 24 Derecho a la tutela efectiva.
Ámbito autonómico	<i>Ley 19/20 de igualdad de trato y no discriminación</i>	Artículos 21. Apartado 3 Protección de las víctimas de discriminación garantizando la investigación de las denuncias, la información de sus derechos y el acceso a la justicia.
Ámbito local	<i>Carta europea de salvaguarda de DDHH en la ciudad</i>	Artículo 25 Mejorar el acceso a la justicia. Fomento de solución extrajudicial de conflictos.

Osbtáculos que vulneran el derecho de acceso a la justicia

De acuerdo con la legislación europea, las **tasas y costes judiciales** pueden constituir una restricción ilegal del derecho de acceso a la justicia si son muy altas. Así mismo, lo sería una **interpretación demasiado estricta de las normas procesales** que acabe privando a la persona procesada de su derecho y que dificulte la comprensión de las comunicaciones. La legislación también considera que la **imposición de umbrales probatorios muy altos** puede crear obstáculos para acceder a la justicia, y que la **presunción de hecho o de derecho** puede ayudar en casos de discriminación. El derecho al acceso a la justicia incluye también unos **plazos de prescripción proporcionales** y que sirvan a un **objetivo legítimo**, un **tiempo de resolución** razonable, y el derecho a **que se ejecute la sentencia de forma efectiva**.

Para las entidades de la Mesa SAVD, de acuerdo con su conocimiento y trayectoria en la prevención y denuncia de las discriminaciones, el acceso a la justicia es un derecho legítimo de garantía y protección frente a una vulneración y cuyo cumplimiento, en el actual contexto, implica diferentes problemáticas y limitaciones. Para comprender las situaciones que puede atravesar una persona víctima de discriminación en el proceso de acceder a la justicia, se han identificado cuatro ámbitos con una serie de obstáculos que vulneran el derecho de acceso a la justicia.

En primer lugar, las entidades participantes señalan una serie de aspectos del punto de partida de las personas víctimas que inciden en la posibilidad de acceder o no a la justicia. La **normalización interiorizada y social de las agresiones y discriminaciones** es un primer gran obstáculo que dificulta la propia identificación de las vulneraciones de derechos y, por tanto, su posterior reparación. En esto incide también el **estigma social** de ciertos colectivos, que sufren sus efectos cotidianamente y que en muchos casos hacen que se culpabilice a la víctima de las discriminaciones o afectaciones que sufre. Por otra parte, en los casos en que las vulneraciones son identificadas como tales, el miedo a la exposición pública, la **desconfianza en las instituciones** que gestionarán las denuncias y el miedo a que denunciar afecte a la situación administrativa de la persona, hacen necesario un gran esfuerzo de acompañamiento por parte de las entidades para hacer posible el inicio de procesos de denuncia y búsqueda de justicia, y dejan también muchas situaciones sin denuncia ni reparación, invisibles en las estadísticas.

En segundo lugar, nos fijamos en obstáculos que se dan en el momento de la primera denuncia o de la comunicación del caso ante alguna entidad. En este sentido, vale la pena destacar que en muchos casos la comunicación de las situaciones de vulneración o discriminaciones aflora en entrevistas o conversaciones con las entidades a propósito de otros temas, pero en muchos casos la persona no las plantea directamente. Esto significa que, si la persona que le atiende no tiene la habilidad de hacer aflorar las problemáticas o de identificarlas en el discurso de la víctima, fácilmente podrían pasar desapercibidas y quedarse sin comunicar. En cuanto a la denuncia policial, las entidades reconocen el valor del trabajo de la unidad de víctimas, pero refieren que se hace necesario un contacto previo por su parte para asegurar que la persona es atendida por esta unidad, cosa que observan que no ocurre cuando la persona va por su cuenta a denunciar. Las entidades también manifiestan que se da una **revictimización** en el momento de la denuncia, haciendo que las personas se sientan juzgadas en la propia denuncia, culpabilizadas y maltratadas. Por otra parte, la falta de servicios de traducción en algunas comisarías representa también un problema.

El tercer ámbito de análisis se refiere al propio proceso judicial formal, en el que se identificaron una gran variedad de obstáculos de diversa índole. Un primer grupo de cuestiones son las relativas a las **traducciones**: se observa que no están disponibles a lo largo de todo el proceso, lo cual genera vacíos, como la falta de traducción asegurada para las entrevistas con el abogado o abogada de oficio, por ejemplo; las entidades también han puesto de relieve que en algunos casos han tenido traducciones deficientes o que incluso perjudican a la persona afectada, así como dificultades para poder desarrollar los procesos íntegramente en catalán.

Otro tipo de accesibilidad, como el bucle magnético o la posibilidad de declarar en lengua de signos, así como la propia accesibilidad física de los edificios, tampoco está garantizada en todas las situaciones, siendo esto en sí mismo una vulneración de derechos, además de obstaculizar el acceso a la justicia.

Un siguiente bloque de dificultades tiene que ver con los problemas para acceder a la justicia gratuita, y a contar con un abogado o abogada de oficio. La **limitación económica** es entonces un obstáculo que se percibe como importante.

Por otra parte, las entidades manifiestan la falta de especialización del turno de oficio para atender casos de discriminación o en los que hay involucrados colectivos vulnerabilizados, llegándose en algunos casos a reproducir **prejuicios** e incluso a recomendar el abandono del caso. Estas limitaciones derivan a veces en una menor calidad de la asesoría jurídica, lo que genera una desventaja en el proceso. Las entidades, que sí cuentan con esta especialización, no disponen de los recursos necesarios para poder asumir la representación jurídica de las personas afectadas.

Propuesta de acciones para garantizar el derecho de acceso a la justicia

Frente a esta serie de obstáculos identificados, la tarea de la OND y de las entidades de la Mesa SAVD cobra gran relevancia para facilitar a las personas denunciantes un acceso real a la justicia. En este sentido, se identifican propuestas y herramientas que garantizan el derecho de acceso a la justicia, y que dependen de diferentes actores.

- Desarrollar **sensibilización y formación a la ciudadanía** en materia de conocimiento de sus derechos y vías de exigibilidad, así como a los operadores de justicia para garantizar un acceso igualitario y el respeto a las diversidades, evitando la revictimización.
- Continuar fortaleciendo iniciativas que combaten la infradenuncia como la Mesa de Entidades de Atención a Víctimas de Discriminación y su coordinación con la OND.
- Mejorar el registro de casos en las entidades defensoras de derechos y continuar con la tarea de denuncia del Observatorio de las Discriminaciones.
- Avanzar en el **fortalecimiento de la justicia restaurativa y los diferentes mecanismos de resolución alternativa de conflictos** que proporcionen vías para la restitución del derecho vulnerado.
- Descentralizar las oficinas de atención y **garantizar mayor proximidad** que facilite el acceso a la denuncia y a mecanismos de ayuda.
- **Mejorar las traducciones en el ámbito de justicia.** Exigencia de que sean traducciones juradas, mayor disponibilidad y cobertura a lo largo de todos los momentos del proceso. Supervisión del cumplimiento de las condiciones de contrato de la empresa adjudicataria.
- **Mejorar los informes médicos de reconocimiento**, asegurando que incluyan todos los elementos que aporta la persona, y que se hagan sin presencia policial.
- **Formar de manera transversal a profesionales del turno de oficio.**
- **Garantizar asesoría jurídica adecuada** en casos de denuncias cruzadas y contra-denuncias. Ofrecimiento de mediación en los casos en que convenga.
- Facilitar la **accesibilidad en todas las fases del proceso.** En este sentido, la **Federación ACAPPS** dispone de un informe jurídico ⁴⁵ sobre el derecho a la accesibilidad en la administración de justicia, y de una serie de modelos para solicitar a los juzgados las medidas de soporte a la comunicación oral para hacer accesible un proceso penal, civil o administrativo, cuando participa una persona con sordera que se comunica oralmente, ya sea como acusada, testigo o víctima.
- Asegurar, a partir de la reforma del código civil, **que la figura del facilitador, como medida de ajuste para el acceso igualitario a la justicia para personas con discapacidad, esté presente en el proceso.** Con esta nueva figura, podrán acceder a la justicia personas que de otro modo se habrían considerado incapacitadas.
- **Coordinar con el Servicio de Atención a la Víctima de los Mossos d'Esquadra y otros cuerpos de seguridad**, y recomendar a las entidades contactar previamente con la unidad para garantizar que la persona víctima sea atendida por este servicio especializado.

45 https://acapps.org/web/wp-content/uploads/2022/12/Accessibilitat_a_Administracio_Justicia_Sense_Annexos.pdf

5 Conclusiones

- **En el 2022 se registraron 631 situaciones de discriminación en la ciudad**, lo que representa un aumento en el registro de 127 casos más respecto al 2021. **Racismo y xenofobia es el principal motivo de discriminación**, con 185 incidencias que afectaron a personas migrantes, de origen magrebí o árabe, personas negras, gitanas, de origen latinoamericano y asiático, a través del trato diferenciado y agresiones verbales, principalmente. El color de la piel, el origen, etnia, nacionalidad y cultura interpretados desde la racialización y el miedo a lo desconocido o diferente formaron parte de los estigmas, estereotipos y prejuicios que provocaron también vulneración de los derechos humanos de las víctimas. Por segundo año consecutivo este motivo de discriminación cobra “protagonismo” (aunque represente 10 situaciones menos que en el 2021) y exige, tal como se viene impulsando desde la medida de gobierno Barcelona Antirracista, la incorporación de la perspectiva antirracista en todos los ámbitos de la ciudad. Las entidades de la Mesa SAVD han reiterado la necesidad de dirigir los esfuerzos hacia el sector educativo, porque es allí donde se socializa a las nuevas generaciones, y hacia el sector de las empresas privadas, donde persiste el estigma de la racialización. También consideran necesario involucrar a los cuerpos de seguridad como el funcionariado público en acciones de formación y de sensibilización.
- **La LGTBI-fobia ocupa el segundo motivo de discriminación**, con 129 incidencias (30 situaciones menos que en el 2021) que afectaron a personas trans, gais, lesbianas y bisexuales, principalmente, a través de acciones de trato diferenciado, agresiones verbales y físicas. Hacer visible la diversidad afectivo-sexual y de identidad/expresión de género de las víctimas permite identificar qué motivos de discriminación subyacen en la LGTBI-fobia (bifobia, homofobia, transfobia, entre otros) y cómo estos vulneran la dignidad y los derechos de las personas LGTBI. En el 2022 se han registrado más casos de hombres del colectivo gay afectados por la LGTBI-fobia. En los casos registrados se han identificado tratos vejatorios, insultos, incluso agresiones físicas contra quienes no se ajustan a la idea de los “cuerpos normativos” porque la diversidad sexual y de género no es aceptada, lo que genera que la LGTBI-fobia signifique una vulneración sistemática contra los derechos humanos de las personas de este colectivo.

- **La salud ha sido el tercer motivo de discriminación**, con 120 incidencias (83 situaciones más que en el 2021) expresadas, sobre todo en el trato diferenciado, que impactó en personas diagnosticadas con VIH y con trastorno en su salud mental. El significativo aumento de los casos por motivos de salud en el 2022 se debe principalmente a la incorporación del enfoque de derechos en el proceso de registro de las situaciones de salud mental y al aumento de denuncias en los casos de serofobia. Es importante evidenciar que las personas con diagnóstico en su salud mental son vulneradas en su derecho al consentimiento informado, y se las somete a ingresos involuntarios, a tratamientos forzosos y a medidas de coerción violentas como las contenciones mecánicas. Estas discriminaciones derivan en graves vulneraciones de derechos humanos de forma sistemática y estructural. Las relacionadas con la serofobia recogen incidencias por denegación de servicios a personas que viven con VIH, principalmente en la contratación de seguros y servicios de odontología y capilares, así como amenazas, peticiones para que se vayan del piso de alquiler, etc. El estigma sigue siendo un problema a pesar de la existencia de leyes y normativas que garantizan los derechos de las personas con VIH.
- Las 90 incidencias de **discriminación por motivo de lengua** (31 situaciones más que en el 2021) la colocan en **el cuarto motivo de discriminación**, donde el trato diferenciado caracterizó el modo en que se expresó. El 100 % de los registros fue por el uso del catalán. Estas situaciones han aumentado significativamente respecto al 2019. Muchas de las incidencias se originaron en el ámbito de la salud, donde las personas usuarias de la sanidad pública denunciaron la discriminación lingüística. A menudo, los agentes discriminadores modificaban los hechos ocurridos para no hacer frente a la denuncia o terminaban relativizando la situación y culpabilizando a la víctima.
- Hubo 82 situaciones de **aporofobia** registradas en el 2022 (17 más que en el 2021). Este **aumento se debe a la participación activa en el proceso de registro de casos de cuatro entidades de la XAPSLL**. En las situaciones vinculadas a la discriminación por aporofobia, se ha observado falta de acceso a servicios básicos como servicios de sinhogarismo y servicios de protección a víctimas de violencia machista. Su relación con los cuerpos de seguridad está en permanente tensión, porque estos no las reconocen como sujetos de derecho, y son habituales el cuestionamiento y la invalidación del relato durante la interposición de denuncias. También hubo casos de personas usuarias de sustancias que vieron condicionado su derecho a atención especializada, al exigírseles abstinencia.
- Por su parte, el capacitismo afectó a 68 personas (11 más que en el 2021), específicamente a personas con discapacidad física/orgánica, auditiva, intelectual, visual y con pluridiscapacidad. A diferencia de los años anteriores, **aumentaron las situaciones de discapacidad intelectual, debido a que las entidades están realizando una significativa tarea en el registro de casos** desde un enfoque de derechos. No es lo mismo una persona con una discapacidad leve que otra con una grave. Los mayores grados de discapacidad están relacionados con personas de mayor edad, lo cual indica que es necesario un abordaje de la discapacidad intelectual desde el enfoque de derechos y de la autonomía. Es preciso formar y sensibilizar a la ciudadanía sobre las capacidades de las personas con discapacidad y reconocerlas como sujetas de derechos, reconociendo que precisan tener una vida en dignidad, plena y con autonomía.
- De las situaciones denunciadas a la OND y a las entidades de la Mesa SAVD, **el 18,3 % de las personas indicó haber sido afectada por dos o más motivos de discriminación**. A su vez, en la encuesta de la ECAMB el 50 % experimentó 2 o más motivos. En esta situación de **discriminación múltiple, el racismo y xenofobia** interseccionó con todos los otros motivos que analiza el Observatorio, sobre todo con aporofobia, género, salud y religión. En segundo lugar, el eje de salud interseccionó

con género, capacitismo, lengua, aporofobia, LGTBI-fobia, y racismo y xenofobia. El compromiso colectivo por incorporar la perspectiva interseccional en la detección de las discriminaciones en las entidades de la Mesa SAVD y la OND ha permitido que el análisis de las discriminaciones vaya más allá de identificar la cantidad de veces que una persona pudo ser afectada, para asumir conciencia de que las discriminaciones no son actitudes concretas que suceden en un momento determinado a una persona y que forman parte de un sistema de opresión estructural, donde distintos ejes de discriminación (tal como se evidencia en los casos registrados) interactúan de manera simultánea y se retroalimentan, lo cual exige medidas de acción positiva sostenidas en el tiempo y con implicación multisectorial, tanto del ámbito público como privado.

- Aunque son más de medio millar las personas que denunciaron discriminación ante la OND y la Mesa SAVD, aún **persiste la infradenuncia especialmente entre las que están en situación administrativa no regularizada, las personas con discapacidad auditiva, visual y pluridiscapacidad, y las personas mayores de 65 años.** A este respecto, la encuesta ECAMB indica que el 31 % de la población barcelonesa estuvo sujeta a alguna forma de discriminación en el ámbito de la ciudad, y el 12,6 % en el entorno de su barrio. De las personas afectadas, un 20,9 % no comunicaron a nadie el hecho, un 62,4 % lo comunicaron a una persona de confianza, un 2,6 % lo comunicaron a la policía o juzgados, un 2,4 % lo informaron a un servicio de la Administración, y un 0,6 % se dirigieron a una entidad social. Es decir, solo un 5,6 % de las personas afectadas valoraron el hecho como denunciable. De las personas que no se lo comunicaron a nadie, un 54,5 % no le dieron importancia, un 35,9 % piensan que no sirve de nada, un 8,7 % fue por falta de pruebas, y un 7,4 % por desconocimiento. Tal como se observa, una mayor indefensión ante una discriminación (sea por edad, origen y discapacidad u otros) imposibilita denunciar el hecho. También la naturalización o poca importancia que se le da y la desconfianza en los mecanismos de justicia. En consecuencia, la no denuncia de las discriminaciones vulneraciones de derechos impide identificar la totalidad de personas afectadas y determinar los ámbitos donde se producen y quiénes son los agentes de discriminación. Sin la denuncia es imposible visibilizar y concienciar sobre esta realidad y elaborar políticas preventivas. En este sentido, el informe anual de las discriminaciones es una herramienta para movilizar a todos los agentes implicados en buscar soluciones y medidas que hagan efectivos los derechos y erradiquen las discriminaciones en la ciudad y los barrios.
- **Los principales agentes de discriminación en el 2022 han sido entidades privadas y empresas (33 %) junto a particulares (32,7 %).** En situaciones de racismo y xenofobia, lengua, salud, LGTBI-fobia y aporofobia, las entidades privadas y empresas ejercieron mayor protagonismo. En las situaciones de LGTBI-fobia, racismo y xenofobia, aporofobia y género, han sido los particulares. Se ha evidenciado que las entidades privadas/empresas ejercieron, sobre todo, trato diferenciado. En el caso de particulares, se evidencia mayor incidencia con agresiones verbales y físicas. Según la OND y la Mesa SAVD, hacer visible la forma en que se expresan las discriminaciones desde cada agente discriminador contribuye a definir medidas adecuadas de prevención y sensibilización, así como a identificar en qué sector de la sociedad persisten los estigmas, estereotipos y prejuicios para iniciar procesos de cambio.
- En el caso de la Administración pública (26 %), ha sido agente de discriminación sobre todo en situaciones de racismo y xenofobia, salud, capacitismo y lengua. Asimismo, los cuerpos de seguridad (8,3 %) lo fueron en casos de racismo y xenofobia y aporofobia. Se ha evidenciado que **la Administración pública y los cuerpos de seguridad, en la mayoría de las situaciones donde fueron identificados como agentes discriminadores,** ejercieron la acción de trato diferenciado. Frente a esta realidad, la acción de prevención dirigida hacia el sector público institucional,

basada principalmente en la oferta de actividades de formación, impulsada por la Dirección de Derechos de Ciudadanía, ha sido una prioridad durante el 2022 y ha ido encaminada a fortalecer el rol de titulares de obligación en la salvaguarda, protección y garantía de los derechos humanos.

- **El 53,5 % de las discriminaciones sucedieron en el espacio público, y un 43,3 % en el espacio privado.** En el ámbito público (calles, parques, playas y plazas, centros hospitalarios, estaciones o medios de transporte, oficinas de atención al público o juzgados) se sucedieron un mayor número de discriminaciones por motivos de LGTBI-fobia, aporofobia, capacitismo y religión. En el ámbito privado (comercios, oficinas de atención y servicios, bares y restaurantes, casas, pisos y viviendas, empresas y entidades) ocurrieron principalmente discriminaciones por motivo de lengua e ideología. Y ocupando indistintamente tanto el ámbito público como el privado, se dieron casos de racismo y xenofobia, salud, género y edadismo. Identificar los lugares especialmente sensibles a las discriminaciones en la ciudad posibilita definir la territorialización del trabajo de prevención de las discriminaciones, así como definir medidas concretas para generar espacios y ámbitos libres de discriminaciones.
- **Los derechos más vulnerados por situaciones de discriminación fueron el derecho a la integridad moral, a la integridad física y a acceder a un servicio público de calidad.** Hubo tres motivos de discriminación principales que vulneraron el derecho a la integridad moral: racismo y xenofobia (26,1 %), LGTBI-fobia (22,7 %) y salud (17,9 %). En el caso del derecho a la integridad física, fue vulnerado debido a: LGTBI-fobia (25,5 %), aporofobia (19,6 %) y racismo y xenofobia (18,3 %). Los motivos de discriminación basados en la descalificación, deslegitimación y menosprecio hacia las personas consideradas “diferentes” debido a su origen, color de piel, condición de salud, identidad de género, condición social y económica evidencian cómo la acción de discriminar puede derivar en la vulneración de derechos, aumentando así la gravedad del daño y su impacto en la dignidad de la persona afectada. Aquí radica la persistencia de continuar con la labor de prevención de las discriminaciones en la ciudad.
- **La discriminación de género vulnera los derechos relacionados con la autonomía física, política y económica e impacta, sobre todo, en mujeres en situación administrativa no regularizada, mujeres trans, trabajadoras sexuales y aquellas afectadas por la violencia machista.** Según el Servicio de Atención, Recuperación y Acogida (SARA), un 22,28 % de las mujeres atendidas se encontraban en el paro y sin subsidio. En SAS-ABITS (servicio de atención a las mujeres cis y trans trabajadoras sexuales) indicaron que el 58 % de las atendidas se encontraban en situación administrativa no regularizada y el 18 % presentaron indicadores de posible TEH-FES (tráfico de seres humanos con finalidad de explotación sexual).
- **En el 2022 la OND y las entidades de la Mesa SAVD realizaron un total de 1.091 acciones de apoyo y acompañamiento a favor de las víctimas.** Las más significativas fueron 367 de orientación jurídica, 240 de acción psicosocial y 219 de apoyo socioeducativo. Se interpusieron 130 denuncias: 83 penales y 47 administrativas. Los resultados finales tuvieron 106 casos cerrados con reparación del daño, y 157 siguen con actuaciones activas. Todas las acciones de apoyo y acompañamiento son igualmente válidas e imprescindibles. Posibilitan a las víctimas un primer resarcimiento, es decir, sentir que no están solas frente a la indiferencia social y que hay un sentido de justicia frente a la discriminación. Además, son un paso fundamental para garantizar el derecho de acceso a la justicia.

- **Acceder a la justicia es uno de los principales desafíos que afrontan las víctimas cuando inician una denuncia.** El peso del estigma social, el miedo a denunciar, la normalización de las vulneraciones, la desconfianza y la exposición pública son los primeros obstáculos. Si se decide continuar, se encuentra un limitado contacto con la unidad de víctimas, falta de mediación intercultural y traducción especializada, se sufre maltrato, prejuicio y revictimización. Durante el proceso judicial formal, la principal dificultad es acceder a la justicia gratuita y la abogacía de oficio. También lo son, la falta de conciencia sobre los derechos humanos entre el personal judicial y la posibilidad de enfrentarse a la contradenuncia de la parte agresora. Si la persona que ha sufrido discriminación tiene una entidad que la defiende puede que esta no disponga de recursos suficientes para representarla. En muchos casos hay informes médicos sin garantía e incompletos y una accesibilidad limitada en las instalaciones de justicia. Durante el proceso de resolución del caso, la larga espera puede resultar frustrante, debido a la nula actualización de indicadores de discriminación en la evaluación de situaciones, la dificultad para probar los hechos, la revictimización, las barreras de accesibilidad, y también la humillación en el proceso y el riesgo de asumir multas tras la contradenuncia. Esta larga lista de impedimentos refleja cuán vulnerado se encuentra el derecho de acceso a la justicia que trae consigo impunidad y perpetuación de las vulneraciones.
- Para la OND, la decisión de ir por la vía penal o la vía administrativa en las situaciones de discriminación implica un análisis profundo de los instrumentos jurídicos con los que se cuenta y un estudio de cada caso desde el punto de vista jurisdiccional. Las entidades de la Mesa SAVD indican que las víctimas de discriminación no siempre están dispuestas a asumir este proceso, debido a sus condiciones vitales frente a una opresión, al grado de afectación y al ánimo con el que se ven para continuar. También depende de los recursos a disposición con los que cuenta la entidad defensora para iniciar la denuncia y su seguimiento; por ello, se hace **imprescindible aunar esfuerzos para fortalecer las capacidades jurídicas y las alianzas de defensa de derechos en la derivación de casos.**

6 Retos y acciones

La acción de prevención y lucha contra las discriminaciones ha sido clave para fortalecer un trabajo coordinado entre titulares de responsabilidades y titulares de obligaciones en la protección de las personas titulares de derechos ante situaciones de discriminación. La OND y las entidades de la Mesa SAVD, en este apartado, informan sobre las acciones desarrolladas en el año anterior y señalan retos pendientes de trabajar, de acuerdo con los resultados que presenta el informe del Observatorio en el 2022.

OND y otros servicios del Ayuntamiento de Barcelona, acciones y retos:

TEMAS/EJE	ACCIONES	RETOS
Acompañamiento, asesoría y acceso a la justicia	<ul style="list-style-type: none">• Revertir la infradenuncia: Con la finalidad de combatir la infradenuncia en cada distrito, en el 2022 la OND inició el proceso de territorialización con la inauguración del primer punto de atención OND en el equipamiento integral municipal Centro de Vida Comunitaria de Trinitat Vella (distrito de Sant Andreu). Además, dio impulso al proyecto Antenas para potenciar la diversificación de actuaciones en la atención a las víctimas, combatir la infradenuncia, promover el trabajo en red e implicar a más entidades, profesionales y activistas en la defensa de derechos y la lucha contra las discriminaciones.• Mediación comunitaria: A demanda e interés de las entidades de la Mesa SAVD, la OND impartió la formación especializada en materia de mediación comunitaria, resolución de conflictos y justicia restaurativa con la finalidad de fortalecer capacidades jurídicas para la defensa de las víctimas de discriminación.• Sentencias favorables en el derecho a la vivienda: Se logró una sentencia condenatoria (pionera en todo el Estado), en aplicación de la Ley 18/2007, de 28 de diciembre, sobre el derecho a la vivienda. Se trata de un caso de discriminación por xenofobia en el acceso a la vivienda.	<ul style="list-style-type: none">• Afianzar la justicia restaurativa: En coherencia con la Ley 19/2020 de igualdad de trato y no discriminación y para fortalecer la acción de defensa en casos de discriminación, se afianzará la incorporación de la justicia restaurativa en el plan de trabajo de la OND como elemento clave en la gestión de conflictos asociados con la discriminación y para el cuidado de las víctimas, como una forma de mejorar sus efectos reparadores y preventivos.• Activar competencias sancionadoras: Se espera que a través de la Ley 19/2020 se activen las competencias sancionadoras desde el Ayuntamiento, independientemente de si se ha aprobado el reglamento de ley o no.• Revertir la infradenuncia: La OND continuará impulsando acciones de sensibilización para evitar la infradenuncia, pues la mayoría de las personas que no tienen una situación administrativa regularizada evitan hacerlo por miedo a empeorar la situación, por desconocimiento o porque no tienen papeles.
Racismo y xenofobia	<ul style="list-style-type: none">• Medida de gobierno Barcelona Antirracista (MGA): En abril del 2022 se aprobó la medida de gobierno Barcelona Antirracista con la finalidad de informar y sensibilizar a la ciudadanía y al personal municipal sobre el racismo estructural, institucional y social. La medida se despliega en diferentes espacios de competencia municipal para elaborar mecanismos de prevención del racismo y de garantía de derechos. Incorpora un plan de acción de cuatro años con medidas dirigidas a ámbitos clave, como es el caso de la comunidad educativa o el sector privado.	<ul style="list-style-type: none">• Medida de gobierno Barcelona Antirracista: Entre otras actuaciones, se impulsará un proyecto piloto para incorporar la perspectiva antirracista en los materiales y recursos educativos implicando a dos centros educativos de la ciudad. Se elaborará material pedagógico dirigido al ámbito educativo. Se pretende abrir un proceso para incorporar la perspectiva antirracista en las oficinas de atención a la ciudadanía a través de acciones formativas. Se planificarán acciones formativas dirigidas a las entidades sociales de la ciudad.

(...)
Racismo y xenofobia

- **Registro de datos:**
Con la finalidad de potenciar el registro de datos en estudios y encuestas municipales desde una perspectiva antirracista, en diciembre del 2022 se realizó una jornada de trabajo con la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), el Instituto Metrópoli y la Oficina Municipal de Datos donde se propusieron vías concretas para incorporar la recogida de datos segregados por origen étnico-racial y se definieron líneas de trabajo conjunto.
- **Registro de datos:**
Desde la Dirección de Derechos de Ciudadanía se ha abierto un proceso para trabajar de manera participativa la creación de categorías de auto-identificación racial adaptadas a la realidad de Barcelona y su población. Estas categorías han de ser replicables para utilizarse en diferentes estudios y encuestas de la ciudad a fin de mejorar los datos sobre desigualdad y discriminación por racialización e implementar cambios en la política pública.
- **Prevención en el ámbito de las entidades privadas/empresas:**
La OND y el CRDH continuarán activando acciones para dotar de herramientas informativas y de denuncia sobre la cuenta de pago básico, a través de procesos formativos dirigidos a entidades sociales y colectivas de personas migrantes con la finalidad de que puedan incidir hacia las entidades financieras en el reconocimiento de su derecho a tener una cuenta bancaria, aunque estén en situación administrativa no regularizada.

LGTBI-fobia

- **Protección de personas víctimas:**
Desde la OND se ha continuado el trabajo conjunto y coordinado con el OCH y el centro LGTBI Barcelona para dar seguimiento al protocolo LGTBI-fobia.
- **Prevención en el ámbito de entidades privadas/empresas:**
La OND, en coordinación con el OCH, realizará acciones formativas y de sensibilización dirigidas al personal de los gimnasios, específicamente en la mejora de la gestión de conflictos en zonas como lavabos, saunas y vestuarios.

Género

- **Transversalidad de género:**
El 11 de mayo de 2022 entró en vigor una normativa municipal que obliga a la creación de unidades de transversalidad de género (UTG) en todas las áreas, en los diez distritos, en todos los organismos autónomos, en las sociedades mercantiles municipales y en las entidades públicas empresariales. Estos órganos tienen la misión de incorporar la perspectiva de género en el funcionamiento y la actuación de toda la corporación municipal.
Las UTG formarán la Red de Referentes de Transversalidad de Género (presentada en diciembre del 2022). Esta iniciativa responde a la obligación legal recogida en el artículo 21 del Reglamento para la equidad de género. La red será un espacio de coordinación y cooperación estable y se reunirá como mínimo dos veces al año, y está abierta a otros organismos vinculados al Ayuntamiento de Barcelona que, a pesar de no estar obligados por normativa, decidan crear unidades de transversalidad de género y designar a personal referente en este ámbito.
- **Registro de datos con enfoque de género:**
La OND continuará mejorando la integración de la diversidad de género en el registro de situaciones de discriminación, y también se mejorará la incorporación de datos procedentes de otros servicios de la Administración pública para referenciar las acciones que se están llevando a cabo para prevenir las discriminaciones por motivos de género en la ciudad.

(...)
Género

- **Promoción de la igualdad y erradicación de las violencias machistas:**
El Área de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI del Ayuntamiento de Barcelona y la Consejería de Igualdad y Feminismos de la Generalitat de Catalunya firmaron un acuerdo de colaboración institucional y financiación para el despliegue de políticas de atención a las mujeres, promoción de la igualdad y erradicación de las violencias machistas y todas las discriminaciones. El acuerdo dura hasta el 2025 y prevé una dotación presupuestaria de 4.721.200 euros que se destinará a mejorar el sistema de atención integral para situaciones de violencia machista y la puesta en marcha de la nueva unidad específica de atención a las violencias sexuales, del Servicio de Atención, Recuperación y Acogida (SARA) de la ciudad de Barcelona.

Entidades de la Mesa SAVD, acciones y retos:

TEMAS/EJES

Acompañamiento, asesoría y acceso a la justicia

ACCIONES

- **Justicia restaurativa:**
Desde su línea de acción de defensa de los derechos humanos, SOS Racisme Catalunya ha promovido el abordaje de casos interseccionales en alianza con Arrels, Àmbit Dona, FESOCA y OCH. Además, ha incorporado la práctica de la justicia restaurativa en el abordaje del racismo. Se han realizado sesiones restaurativas de casos de racismo en el ámbito laboral y en el ámbito escolar.
- **Acompañamiento y asesoría:**
Exil ha continuado con su labor de atención integral a las víctimas de discriminación desde la evaluación comprensiva del daño y la recuperación de las víctimas, que garantizan una intervención efectiva en el acompañamiento de las personas afectadas por las discriminaciones.
El OCH continuó con su asesoría jurídica en discriminación por LGTBI-fobia y asesoría laboral en el tema de cambio de nombre.

RETOS

- **Afianzar la justicia restaurativa:**
En coherencia con la Ley 19/2020 de igualdad de trato y no discriminación y para fortalecer la acción de defensa en casos de discriminación, se afianzará la incorporación de la justicia restaurativa en el plan de trabajo de las entidades de la Mesa SAVD como elemento clave en la gestión de conflictos asociados con la discriminación y para el cuidado de las víctimas, como una forma de mejorar sus efectos reparadores y preventivos.
- **Activar competencias sancionadoras:**
Las entidades de la Mesa SAVD realizarán un seguimiento para que puedan hacerse efectivas las sanciones por limitación de acceso al derecho a la vivienda y los casos de perfilado racial a través de la Ley 19/2020. Además, bajo esta misma normativa promoverán la inspección laboral porque es un ámbito donde suceden muchas discriminaciones y no hay suficiente información, ni formación.

(...)
**Acompañamiento,
asesoría y acceso
a la justicia**

Gais Positius, la Federación Salut Mental Catalunya, la Federación Veus y el CAGG han consolidado su autopercepción como organizaciones defensoras de derechos. Durante el 2022 realizaron acciones de acompañamiento y asesoría a víctimas de discriminación, cada cual desde su experiencia y capacidad. Gais Positius acompañó y brindó información y asesoría a personas que precisaban reducir el daño por el uso de drogas. Además, promovió un espacio de empoderamiento para trabajadoras sexuales. La Federación Salut Mental Catalunya y la Federación Veus realizaron acompañamiento a personas con diagnóstico en su salud mental. El CAGG impulsó grupos de trabajo donde evidenció la problemática de las personas mayores y abrió espacios de escucha y reconocimiento para incidir en la denuncia del edadismo.

La Federación Veus impulsó el Grupo de Acompañamiento VEUS, de atención a las personas, en el tratamiento de las secuelas del trauma frente a la vulneración de un derecho: miedo, inseguridad y desconfianza en los servicios públicos de salud mental y los cuerpos de seguridad, derivados de actuaciones irregulares y llenas de estigma.

Creación Positiva mantuvo activo un espacio de atención grupal que intersecciona violencias machistas y VIH. Es un espacio de cuidados y de acción colectiva para compartir herramientas, estrategias, experiencias y conocimientos desde el apoyo mutuo, el reconocimiento de la diversidad, el respeto y la confidencialidad.

Las entidades que integran XAPSLL realizaron acciones de dignificación y atención a las personas sin hogar: Arrels Fundació proporcionó acompañamiento jurídico y orientación en casos de agresiones y discriminaciones. La Asociación Bienestar y Desarrollo (ABD), a través del Centro residencial temporal para personas drogodependientes, garantizó alojamiento, cobertura a necesidades básicas y atención para el consumo supervisado de sustancias. Suara fortaleció su participación en FEANTSA (Federación Europea de Organizaciones Nacionales que trabajan con Personas sin Hogar) con el objetivo de prevenir y erradicar el sinhogarismo. Assís, con su programa Mujeres con Hogar, promovió la defensa de los derechos de las mujeres que viven en situación de calle y desde el centro residencial de inclusión La Violeta ofreció atención social y alojamiento a mujeres.

El OCH realizará un seguimiento de la tramitación de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, sobre todo en lo referente a la potestad sancionadora que pueda asumir el Ayuntamiento de Barcelona y valorar si pueden iniciar expedientes administrativos por infracciones a la Ley 19/2020 y la Ley 11/2014.

Plataforma per la Llengua promoverá la activación de sanción frente a la discriminación lingüística, a través de los mecanismos de la Ley 19/2020.

- **Revertir la infradenuncia:**
Las entidades de la Mesa SAVD seguirán impulsando acciones de sensibilización para evitar la infradenuncia, y desde sus diferentes ámbitos de acción realizarán acciones para animar a las personas a no guardar silencio y a perder el miedo a denunciar una discriminación.
- **Litigio estratégico y antigitanismo:**
La Fundación Secretariado Gitano continuará trabajando el litigio estratégico como metodología que garantice resoluciones judiciales favorables para las víctimas de discriminación y antigitanismo. También, para mejorar la respuesta de los tribunales y su jurisprudencia en estos casos, y sensibilizar a las autoridades y a la ciudadanía.
- **Reparación y atención a las víctimas:**
Exil incidirá para que la reparación implique la garantía de una red de recursos sociales e institucionales que contribuyan a la recuperación emocional ante un hecho traumático. Además, para que se trabaje en un cambio de paradigma de las víctimas que supere el factor de la culpa y la aceptación.
- **Rol de los cuerpos de seguridad:**
El OCH e Irídia coinciden en la necesidad de realizar una formación específica a los cuerpos de seguridad sobre la obligación que tienen de recoger las denuncias sin entrar en juicios de valor o asumir la tarea de juzgado de instrucción, que no les corresponde. Tienen el deber de registrarla y mejorar la atención de la víctima para evitar situaciones de discriminación y desconfianza hacia los cuerpos de seguridad y la Administración pública de justicia.

(...)

Acompañamiento, asesoría y acceso a la justicia

- **Fortalecer la atención jurídica:**

Las entidades de la Mesa SAVD continuarán impulsando la acción de atención y asesoría jurídica desde el marco de las personas LGTBI, la salud mental y la realidad de la gente mayor, entre otras, para promover y proteger sus derechos.

La Federación Veus considera fundamental complementar su práctica de atención y acompañamiento con asesoría y orientación legal para interponer quejas, en casos en que intervengan los cuerpos de seguridad y centros hospitalarios.

Plataforma per la Llengua promoverá el fortalecimiento de capacidades jurídicas para la defensa de la lengua ante los silencios administrativos cuando se denuncia una discriminación.

- **Accesibilidad en procesos judiciales:**

Las entidades Gais Positius, Federación Salut Mental Catalunya y CAGG incidirán para promover una mayor accesibilidad en los procesos judiciales y garantizar la figura de facilitadores judiciales.

- **Prevención en el ámbito de la Administración pública:**

La Fundación Secretariado Gitano, Bayt al-Thaqafa y SOS Racisme Catalunya, como parte de la implementación de la medida de gobierno Barcelona Antirracista, realizaron acciones formativas dirigidas a profesionales de la Administración para promover la incorporación de la perspectiva antirracista. Además, la Fundación Secretariado Gitano realizó formaciones sobre la Ley de igualdad de trato y no discriminación. Por su parte, SOS Racisme formó a los síndics de greuges de toda Cataluña, en coordinación con el Instituto de Derechos Humanos de Cataluña (IDHC), para promover la toma de conciencia sobre el racismo y su impacto en la vulneración de derechos.
- **Prevención en los cuerpos de seguridad:**

En diciembre del 2022, la Comisión de Estudio sobre el Modelo Policial (CEMP) aprobó crear una oficina (presente, como mínimo, en las ocho capitales de veguería) especializada en la reparación y atención emocional y psicológica de las víctimas de vulneraciones de derechos humanos ocasionadas por el uso de fuerza de los cuerpos de seguridad. Iridia realizó una labor previa de incidencia hacia la Comisión y recomendó la creación de una oficina de atención a personas afectadas desde una perspectiva integral y reparadora.

La Fundación Secretariado Gitano firmó un convenio con Interior para impartir formación en la Escuela de Policía sobre interculturalidad, diversidad y antigitanismo. La finalidad es ofrecer a los futuros y futuras policías la posibilidad de realizar prácticas dentro de la entidad y acercarse a la realidad de la comunidad gitana.
- **Prevención en el ámbito de entidades privadas/empresas:**

La Fundación Secretariado Gitano participó en la elaboración del Protocolo para la prevención, detección y gestión de situaciones de odio y discriminación en el ámbito de la seguridad privada impulsado por la Dirección General de Administración de Seguridad.
- **Prevención en el ámbito de la Administración pública:**

Las entidades de la Mesa SAVD continuarán participando activamente en acciones formativas que impliquen la toma de conciencia sobre la perspectiva antirracista dirigidas al ámbito institucional.
- **Prevención en los cuerpos de seguridad:**

Las entidades de la Mesa SAVD prevén realizar acciones de incidencia hacia el Ministerio del Interior para que promueva el uso de formularios de control y registro que prevengan las actuaciones policiales discriminatorias por perfil étnico y racial, y para que se tenga en cuenta el consentimiento informado, su confidencialidad y su entrega a la víctima y al propio Departamento. Se precisa elaborar un manual de procedimiento sobre su uso en espacios públicos, dirigido a todos los cuerpos de seguridad. Además, consideran que en el 2023 la OND tendría que fortalecer su trabajo de coordinación con los cuerpos de seguridad para la prevención de las discriminaciones.

La Fundación Secretariado Gitano promoverá que el alumnado de las escuelas de policía tenga asignaturas adicionales para prevenir discriminaciones y que pueda tener contacto con entidades sociales antes de iniciar su trabajo en la calle.

Las entidades de la Mesa SAVD incidirán en la denuncia de la sobreexposición al racismo dentro de los recintos policiales, vinculados a la prisión injusta, en casos en que la policía activa la prisión provisional contra una persona sin tener en cuenta su situación administrativa y a causa del perfilado racial.
- **Prevención en el ámbito educativo:**

Las entidades de la Mesa SAVD seguirán trabajando para identificar el racismo en las escuelas y garantizar la intervención de la inspección territorial en situaciones concretas ya que es una realidad bastante endémica, así como promover protocolos y evitar acciones segregadoras.

(...)
**Racismo y
xenofobia**

- **Prevención en el ámbito educativo:**
La Fundación Secretariado Gitano realizó acompañamiento en las escuelas frente a situaciones de discriminación racista y xenófoba, donde identificó poca conciencia y tendencia a desplazar y segregar al alumnado racializado hacia los contextos marginados. Es decir, no se les integra en un entorno diverso, sino que se le ubica en “su propio entorno diverso” (entre ellos/as). También participó en la elaboración del Decreto de la escuela inclusiva y el Protocolo de actuación en casos de acoso escolar. .
Desde SOS Racisme Catalunya se realizó acción de detección, identificación y abordaje del racismo en las escuelas que les permitió evidenciar la invisibilización y la poca importancia que se le da a las situaciones de racismo, así como identificar estrategias para futuras intervenciones.
- **Incidencia pública y sensibilización:**
La Fundación Secretariado Gitano, Bayt al-Thaqafa, SOS Racisme Catalunya y el Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (ODIC-SAFI) participan en la Mesa de protocolo antirracista, junto con la OND, desarrollando acciones de sensibilización, denuncia e incidencias coordinadas. Específicamente, la Fundación Secretariado Gitano impulsó una campaña de denuncia del chabolo y los asentamientos segregados. Por su parte, Bayt al-Thaqafa apoyó la campaña “Regularización ya” para sacar adelante una ILP y pedir la regularización de las personas en situación administrativa no regularizada.
- **Perspectiva interseccional como herramienta de intervención:**
Cepaim elaboró la guía práctica “De la intersección a la intervención” para incorporar la perspectiva interseccional en la intervención de casos de discriminación por racismo y xenofobia. Se definen pautas concretas sobre cómo y para qué intervenir desde una perspectiva interseccional teniendo en cuenta las experiencias vividas y el nivel de afectación, que está condicionado por diversos motivos de discriminación que impactan de forma simultánea en una persona.
- **Prevención hacia la ciudadanía (particulares):**
Las entidades de la Mesa SAVD y la OND consideran crucial seguir llevando a cabo acciones de sensibilización y campañas para promover en la ciudadanía una mayor toma de conciencia sobre la racialización y el racismo, y sobre cómo este tiene un impacto diferenciado en las personas cuando se cruza con otros ejes de discriminación como la aporofobia, la serofobia, la transfobia, la islamofobia, la salud mental, el edadismo, el género, entre otros, de manera que afecta a la convivencia en los barrios y la ciudad
- **Incidencia pública y sensibilización:**
Las entidades de la Mesa SAVD seguirán trabajando en la toma de conciencia sobre el derecho al empadronamiento, ante casos de personas que aún encuentran trabas para hacerlo efectivo, especialmente fuera de Barcelona, o por motivos procedimentales en la ciudad (llamadas, citas previas, etc.).
- **Perspectiva interseccional como herramienta de intervención:**
Se iniciará un trabajo coordinado entre las entidades de la Mesa SAVD para incorporar en la defensa de derechos la perspectiva interseccional, sobre todo con relación al racismo y la salud mental, pues se dan múltiples casos en que la afectación a la víctima presenta más de dos motivos de discriminación.

- **Protección de personas víctimas:**
El OCH ha continuado el trabajo conjunto entre la OND y el centro LGTBI Barcelona para dar seguimiento al protocolo de LGTBI-fobia.
- **Prevención en el ámbito de la Administración pública:**
El OCH realizó un trabajo conjunto con TMB en el despliegue del Protocolo contra la LGTBI-fobia para promover la garantía de los derechos humanos de las personas LGTB en los medios de transporte público.
El OCH se coordinó con la oficina de Inspección de Trabajo para incidir en que existan sanciones administrativas y se reconozca la vulneración de derechos por discriminación y también por delito de odio.
- **Incidencia pública y sensibilización:**
El OCH participó en el grupo de trabajo sobre LGTBI-fobia del Parlamento de Cataluña para identificar problemáticas, necesidades y recomendaciones en los ámbitos de la vivienda y el empleo, entre otros.
El OCH participó en la propuesta de modificación de la Ley 11/2014 LGTBI de Cataluña para que se armonice con el régimen de infracción y sanción de la Ley 19/2020, en relación con el tema de sanciones, para la incorporación de la perspectiva interseccional, que integre medidas de reinserción social de corto plazo y reparación simbólica en los espacios públicos e institucionales.
- **Incidencia pública y sensibilización:**
El OCH actuó para que se reconociera el 22 de abril como el Día contra la LGTBI-fobia en el transporte público. Además, desde el Frente de Liberación Gay, en el que participa, se solicitó al Parlamento de Cataluña que el 16 de julio se conmemore como Día de la Memoria Histórica LGTBI.
- **Prevención en el ámbito de la Administración pública:**
Se impulsará la implementación práctica de formación y sensibilización relacionada con el protocolo LGTBI-fobia - TMB para identificar indicadores de seguimiento creados por TMB para dar cumplimiento al protocolo y valorar su impacto.
Desde el OCH se incidirá para excluir codificaciones discriminatorias en la atención médica y actualizar los diagnósticos para evitar que incorporen en sus expedientes el “trastorno” de identidad de género, y que los informes de la visita médica no hagan referencia a la identidad cuando el motivo de la visita no tenga nada que ver con ello.
Impulsar acciones formativas y de sensibilización sobre LGTBI-fobia dirigidas al poder judicial y a los cuerpos de seguridad.
Se incidirá para que la Administración incluya la categoría “diversidad de género” y todos los modelos familiares que existen en su registro de datos, en las formaciones y en los trámites administrativos e institucionales.
- **Prevención en el ámbito educativo:**
Incidir para que, en el ámbito educativo, las escuelas cuenten con protocolos de acoso escolar LGTBI y se implementen acciones de acompañamiento a alumnado trans (que permitan inspección en situaciones de discriminación).
- **Prevención en el ámbito de entidades privadas/empresas:**
El OCH y la OND han identificado incidencias en gimnasios, donde hubo polémica y mala gestión del personal en situaciones de LGTB-fobia porque se revictimizó a las víctimas. Se propone realizar acciones formativas y de sensibilización dirigidas al personal de los gimnasios, específicamente en la mejora de la gestión de conflictos en zonas como lavabos, saunas y vestuarios.
El OCH reforzará la incidencia para que se deje de poner obstáculos a las personas seropositivas en las compañías aseguradoras.

- **Acción coordinada e interseccional:**
El trabajo de acción coordinada a través de la Mesa SAVD evidenció en el 2022 la necesidad de interseccionar las diversas realidades. Gais Positius, Federación Salut Mental Catalunya, Federación Veus y CAGG consideran que el eje de salud atraviesa todas las realidades con las que trabajan: personas impactadas por la serofobia, el edadismo y el estigma por una afectación en salud mental. Reconocen que el edadismo afecta a las personas LGTBI y a personas con diagnóstico en salud mental.
- **Registro de situaciones de discriminación:**
La Federación Salut Mental Catalunya incorporó el enfoque de derechos en su proceso de registro de casos de discriminación, lo que facilitó la detección de una mayor cantidad de vulneraciones. Gais Positius también ha ido en ese sentido, en situaciones de serofobia. La Federación Veus y la Federación Salut Mental Catalunya pronto firmarán un convenio para elaborar un registro conjunto de vulneraciones que les permita acceder a información actualizada. En cuanto al CAGG, impulsó jornadas de trabajo para analizar la realidad de las personas mayores y afianzó su acción en la recogida de datos cualitativos.
- **Incidencia pública y sensibilización:**
La Federación Salut Mental Catalunya organizó la campaña “Derechos en Salud Mental 2022”, promovida por las más de 70 entidades federadas para sensibilizar a la ciudadanía sobre los derechos humanos de las personas con problemas de salud mental. Además, continuó con su labor de detección y denuncia de las situaciones de discriminación y vulneración de derechos en salud mental, implicando la participación activa de las entidades y servicios federados.
La Asociación por los Derechos Sexuales y Reproductivos presentó el informe “Violencia institucional en el ámbito de los derechos sexuales y reproductivos” para la detección de situaciones de vulneraciones ejercidas por las administraciones. En el ámbito de la salud, se evidenció la vulneración de los derechos sexuales y reproductivos de las personas con diversidad funcional, LGTBI y migradas, observando que las discriminaciones se dieron en función del centro de salud asignado.
Creación Positiva participó en el proceso de elaboración del Pacto social por la no discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH, que ha permitido impulsar el trabajo comunitario en la coproducción de la política pública.
- **Fortalecer la interseccionalidad en el trabajo coordinado:**
Las entidades Gais Positius, Federación Salut Mental Catalunya y CAGG consideran imprescindible realizar un trabajo conjunto desde el eje de discriminación por salud para generar un apoyo entre iguales: LGTBI, personas mayores y personas afectadas en su salud mental. Fortalecer la incorporación del enfoque de derechos y la interseccionalidad para facilitar la detección y el registro de discriminaciones.
- **Prevención en el ámbito de las entidades privadas/empresas:**
Organizar, diseñar y realizar formación sobre discriminación y derechos humanos a empresas aseguradoras por temas de VIH y diagnóstico en salud mental, dado que son los agentes discriminadores implicados en situaciones de serofobia y salud.
- **Prevención en el ámbito de la Administración pública:**
Incrementar la presencia y la participación de todas las entidades en los espacios de decisión política para hablar con voz y representación propias.
Desarrollar la línea de trabajo en el ámbito de la violencia institucional con relación a la salud mental, personas mayores y LGTBI. Además, articular con la Ley 19/20.
- **Prevención en el ámbito sanitario:**
Continuar incidiendo para erradicar los ingresos involuntarios, las contenciones mecánicas, la sobremedicación, el trato forzado para las personas mayores y personas con diagnóstico en salud mental.
- **Incidencia pública y sensibilización:**
Gais Positius promoverá el reconocimiento de las trabajadoras sexuales e impulsará acciones que fortalezcan su empoderamiento como sujetas de derecho y en el acceso a recursos.

- **Incidencia pública y sensibilización:**
Plataforma per la Llengua formó parte del Pacte nacional per la llengua, para mejorar la situación de la lengua catalana. También participó en la iniciativa “100 medidas por el catalán”, impulsada por la Generalitat, que promueve el uso de la lengua.
Plataforma per la Llengua organizó un seminario sobre supremacismo lingüístico que analizó los contextos de bilingüismo donde las lenguas minoritarias son discriminadas.
Plataforma per la Llengua hizo aportaciones al anteproyecto de ley del Código de consumo de Cataluña, en lo referente a los derechos lingüísticos expresados en su artículo 128.
Plataforma per la Llengua realizó la “Encuesta a los profesionales de la abogacía de Cataluña sobre el uso del catalán en la justicia” para conocer los usos lingüísticos personales y profesionales de la abogacía y qué obstáculos consideran que están limitando la expansión del catalán en la justicia. Se evidenció que el catalán es la lengua mayoritaria de la abogacía en el ámbito personal y que en el profesional es totalmente residual, lo que puede interpretarse como discriminación institucional.
La campaña “Activa’t per la llengua” de Plataforma per la Llengua pretendió combatir la emergencia lingüística y ofrecer herramientas para reivindicar el catalán en el día a día.
- **Incidencia pública y sensibilización:**
Plataforma per la Llengua incidirá para que el Consejo de Ciudad trabaje específicamente la discriminación lingüística. Por otro lado, tiene previsto impulsar la iniciativa de defensoría de derechos lingüísticos con la finalidad de combatir la infradenuncia en los casos de discriminación motivados por el uso de la lengua.
- **Prevención en el ámbito de la Administración pública:**
Incidir para que las administraciones establezcan protocolos contra la discriminación lingüística y eviten exclusiones para superar la falta de legitimación activa e incluir y hacer efectivos los requisitos lingüísticos en las externalizaciones de servicios.
Realizar capacitación lingüística dirigida al personal de Administración y de los centros hospitalarios, así como formación sobre el enfoque de género y las discriminaciones.
Que las administraciones encuentren una forma de garantizar los derechos lingüísticos en el ámbito de la salud en el contexto de falta de profesionales de la medicina. Además, que encuentren una forma de combatir la catalanofobia y el supremacismo lingüístico.
Incidir para que las administraciones detengan el discurso de odio contra las minorías lingüísticas de España, realidad que ha sido denunciada por el relator de minorías de Naciones Unidas. Que se promuevan prácticas de protección ante el discurso del odio y la discriminación, y difundir una cultura de respeto a la diversidad lingüística.
Plataforma per la Llengua solicitará que se establezca una comisión de investigación del catalán en la justicia. Esta es una demanda que viene de la encuesta aplicada en el 2022.
- **Prevención en el ámbito de las entidades privadas/empresas:**
Plataforma per la Llengua incidirá para que las empresas se sumen a una cultura empresarial de buenas prácticas que valore la atención lingüística, y actuará para que se promueva una normativa que garantice el derecho a expresarse en catalán en las relaciones de consumo.

- **Registro de casos de discriminación:**
En el 2022, la XAPSELL promovió la participación de cuatro entidades en el proceso de registro de casos de discriminación: ABD, Arrels Fundació, Suara Cooperativa y ASSÍS - Centro de Acogida. Esta acción permitió visibilizar la discriminación hacia las personas en situación de sinhogarismo en el acceso a servicios y protección.
- **Incidencia pública y sensibilización:**
La XAPSELL, en su “Diagnóstico 2022: La situación del sinhogarismo en Barcelona”, evidenció la importancia de apoyar el acceso a ingresos económicos de las personas en condición de sinhogarismo y replantear el papel del trabajo asalariado que les permita mantener una vida autónoma y contribuya a superar la precariedad laboral y las dificultades de acceder a cualquier solución habitacional.
- **Prevención en el ámbito de la Administración pública:**
Se incidirá para que las administraciones públicas actualicen categorías de análisis que contribuyan a identificar las vulneraciones y a tener una mejor comprensión de las especificidades que caracterizan la realidad de las víctimas de aporofobia. En este sentido, es esencial la incorporación del eje de discriminación específico “uso de sustancias” en los registros y bases de datos relacionadas con las discriminaciones.
Es imprescindible garantizar el acompañamiento profesional a la víctima de aporofobia, sobre todo ante los cuerpos de seguridad, porque estos no reconocen a las personas que están afectadas por el sinhogarismo como sujetas de derecho, y son habituales el cuestionamiento y la invalidación del relato durante la interposición de denuncias.
Se precisa atención especializada en salud mental hacia las personas usuarias de sustancias que ven condicionado su derecho a una atención digna y adecuada de manera permanente.
- **Incidencia pública y sensibilización:**
La XAPSELL tiene como prioridad seguir sumando entidades para el registro de casos, porque es una herramienta fundamental para sensibilizar y hacer incidencia y, sobre todo, para evidenciar la realidad de las discriminaciones y generar medidas para superarlas.

Capacitismo

- **Incidencia pública y sensibilización:**

La Federación ECOM elaboró el informe RADAR ECOM para la detección de vulneraciones en el ámbito de la discapacidad física u orgánica. Además, realizó un cuestionario para detectar las vulneraciones que las personas con discapacidad física u orgánica sufrieron en el 2022 en el que participaron más de 360 personas.

También organizó una mesa online sobre la infradenuncia con participación de la OND.

La Federación ACAPPS presentó el Informe ACAPPS 2022 para denunciar la discriminación que vive el colectivo a causa de la falta de medidas accesibles. El informe registró 55 experiencias de personas con sordera cuyos derechos fueron vulnerados por no poder acceder, autónomamente y en igualdad de condiciones, a servicios, formaciones, centros de salud o puestos de trabajo.

ACAPPS participó en jornadas de intercambio de metodologías y buenas prácticas convocadas por la Dirección General de Economía Social y Solidaria, el Tercer Sector y las Cooperativas, donde expuso su programa de inserción y orientación laboral y cómo se hace acompañamiento en la búsqueda de empleo para las personas con sordera.

- **Prevención en el ámbito de la Administración pública:**

Se incidirá para que las políticas públicas se conciben desde la perspectiva de la diversidad y con una mirada interseccional, incorporando la discapacidad de forma transversal en todos los ámbitos para prevenir vulneraciones. También, para asegurar la participación de las personas con discapacidad física u orgánica, y de las entidades que las representan, en la construcción e implementación de las políticas y estrategias públicas.

Se incidirá para promover la revisión y modificación de toda la normativa autonómica para garantizar que se adapta al marco normativo instaurado con la ratificación por parte del Estado español de la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad..

Género

- **Enfoque de género e interseccionalidad:**

ECOM ha incorporado la perspectiva de género de manera transversal en la organización, en sus proyectos y acciones, desde una perspectiva interseccional, para evidenciar la discriminación múltiple que sufren las mujeres con discapacidad física. Este proceso estará liderado por las propias mujeres con discapacidad física para empezar a promover la igualdad de derechos y oportunidades.

- **Registro de datos con enfoque de género:**

La Mesa SAVD seguirá mejorando en la integración de la diversidad de género en el registro de situaciones de discriminación; también se mejorará la incorporación de datos procedentes de las entidades sociales que trabajan en ese ámbito. Un elemento de especial relevancia es que algunas entidades de la Mesa SAVD están incorporando la perspectiva de género en su trabajo, lo que contribuirá a optimizar la obtención de datos que evidencien la realidad de las discriminaciones por motivos de género en Barcelona.

Religión / Islamofobia

- **Incidència pública i sensibilització:** SOS Racisme Catalunya, en su informe “Islamofobia institucional y securización”, expresó que las organizaciones de personas musulmanas reciben muy poco apoyo, tanto de las instituciones como de otras organizaciones de la sociedad civil, y recomendó promover estrategias de apoyo y trabajo conjunto para situar la islamofobia en las agendas políticas de todas las organizaciones antirracistas.
- **Registro de casos:** El Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (ODIC-SAFI) realizó un trabajo fundamental en el registro de casos de islamofobia destinado a poner en cuestión el estigma contra las personas musulmanas e incidir en la defensa de sus derechos.
- **Prevención en el ámbito de entidades privadas/empresas:** SOS Racisme Catalunya, Bayt al-Thaqafa e Irdia promoverán acciones de sensibilización y formación para evitar la islamofobia en las entidades privadas y empresas, donde se producen casos muy duros, con agresiones verbales y físicas, y vinculados al estigma de la seguridad.
- **Prevención en el ámbito de las administraciones públicas:** Las entidades de la Mesa SAVD consideran fundamental que las administraciones pongan a disposición recursos que fortalezcan las capacidades de sensibilización hacia la ciudadanía de las organizaciones que actúan contra la islamofobia.
- **Incidencia pública y sensibilización:** Es preciso favorecer el vínculo de las organizaciones de personas afectadas por este eje de discriminación con las entidades de la Mesa SAVD para impulsar acciones de sensibilización e incidencia pública.

Edadismo

- **Prevención en el ámbito de la Administración pública:** El Consejo de la Juventud de Barcelona (CJB) ha establecido una colaboración con la Sindicatura de Greuges de Barcelona para elaborar un informe sobre adultocentrismo y políticas públicas en la ciudad y así avanzar en la toma de conciencia sobre esta realidad. El CJB continuó presentado demandas para incluir la perspectiva juvenil y transversal en el Ayuntamiento de Barcelona, y evidenciar cómo afecta el adultocentrismo en las administraciones. En consonancia, se ha participado de manera activa en el Consejo de Ciudad para introducir la perspectiva juvenil y el eje de discriminación adultocéntrico.
- **Prevención en el ámbito de las entidades privadas/empresas:** En el ámbito de la vivienda y la brecha digital que afecta a las personas mayores, el CAGG ha realizado colaboraciones con entes municipales como el Consejo de Vivienda Social de Barcelona o el Consejo de Ciudad para trasladar peticiones, tanto a la propia Administración pública como a las entidades bancarias y de asociaciones de consumidores, para garantizar los derechos de las personas mayores.
- **Sobre el registro de datos:** El CJB pretende mejorar el registro de datos cuantitativos y cualitativos promoviendo una estrecha colaboración con el observatorio PRISMA para que se convierta en un agente activo en la recogida y procesamiento de datos. El CAGG continuará colaborando con la OND en la mejora de la difusión y el conocimiento de la discriminación por edadismo y en el registro de casos. Su propósito es mejorar el proceso de detección de casos a través de entidades miembro y crear indicadores para un mejor análisis e interpretación. Además, registrar datos en todos los observatorios municipales y, sobre todo, en relación con el sinhogarismo.
- **Incidencia pública y sensibilización:** El CJB fortalecerá la acción de sensibilización sobre el adultocentrismo hacia las personas jóvenes y entidades juveniles para generar su participación activa en la denuncia de discriminación adultocéntrica y empoderarlas en la protección y defensa de sus derechos. Además, continuará su acción de incidencia para promover la incorporación en la Administración y en el Ayuntamiento de Barcelona de la mirada juvenil y no adultocéntrica.

(...)
Edadismo

- **Registro de casos y enfoque de derechos:**

El Consejo Asesor de las Personas Mayores (CAGG) asumió entre sus líneas de trabajo el eje de discriminación por edadismo e impulsó un proceso de fortalecimiento interno para incorporar el enfoque de derechos en la denuncia del edadismo en múltiples ámbitos que involucran la vida de las personas mayores.

- **Incidencia pública y sensibilización:**

En el proceso de la convención “Las voces de las personas mayores” iniciado en el 2022 (realizada cada cuatro años), el CAGG ha organizado espacios de debate y reflexión sobre edadismo y las discriminaciones con la participación del CJB, poniendo énfasis en la problemática de las personas mayores y las discriminaciones que las afectan.

Amics de la Gent Gran, el Consejo Asesor de las Personas Mayores, la Xarxa de Drets dels Infants, el Departamento de Promoción de la Infancia, el Departamento de Derechos de Ciudadanía y el CJB formaron el Grupo motor intergeneracional contra el adultocentrismo, para consolidar un trabajo en red horizontal, donde se han establecido alianzas encaminadas a concienciar sobre este motivo de discriminación y su impacto en las personas.

El CAGG priorizará la presencia en medios de comunicación y el contacto con profesionales de diferentes ámbitos del periodismo para contribuir a una mejor difusión, concienciación y formación sobre el edadismo.

- **Prevención en el ámbito de las entidades privadas/empresas:**

El CAGG involucrará a entidades bancarias para que tengan en cuenta la realidad de las personas mayores en el uso de la atención virtual y citas previas.

El CAGG seguirá identificando situaciones que generan discriminación por edad en los supermercados y que afectan a las personas mayores, de modo que puedan denunciarse, y promoverá mejoras en la atención (letras grandes en las etiquetas de los productos alimenticios, respeto a las personas que precisan más tiempo para andar en los supermercados y para hacer la cola de la compra, etc.).

7 Bibliografía

Artículos, informes y manuales de referencia

AGENCIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (FRA) (2022). “Guía: Cómo hacer que los derechos humanos formen parte de la vida cotidiana de todos: una guía para las autoridades locales”.

Disponible en: <https://fra.europa.eu/en/news/2022/how-make-human-rights-part-everyones-daily-life-guide-local-authorities>

AGENCIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (FRA) (2018). “Manual de legislación europea contra la discriminación”.

Disponible en: https://www.echr.coe.int/documents/handbook_non_discri_law_spa.pdf

AGENCIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (FRA) (2016). “Manual sobre el derecho europeo relativo al acceso a la justicia”.

Disponible en: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Handbook_access_justice_SPA

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, Área de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI, Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo, Gerencia Municipal. “Informe Democratización de los cuidados en la ciudad de Barcelona: balance de actuación 2016-2022”.

Disponible en: <https://ow.ly/Fk2p50P3RQ1>

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, Servicio de Atención a Inmigrantes, Emigrantes y Refugiados (SAIER). “Memoria anual 2021 del SAIER”.

Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/novaciutadania/sites/default/files/memoria-saier-2021.pdf>

COMISIÓN EUROPEA (2021). “Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030”.

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

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio del 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-81307>

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en la ocupación.

Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. “La interseccionalidad y la discriminación múltiple”.

Artículo disponible en: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. Recomendación CM/Rec(2022)16 del Comité de ministros a los estados miembros sobre la lucha contra el discurso del odio.

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

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. Recomendación CM/Rec(2022)22 del Comité de ministros a los estados miembros sobre principios de derechos humanos y directivas sobre la evaluación de la edad en el contexto de la migración y exposición de motivos.

Disponible en: https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectId=0900001680a96350#showSearchBox=0

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. Recomendación de 12 de marzo de 2021 sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana.

Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2021-70030>

FEDERACIÓ ACAPPS (2022). “Dret a la Comunicació Oral a l’Administració de Justícia de Catalunya”.

Disponible en: https://acapps.org/web/wp-content/uploads/2022/12/Accessibilitat_a_Administracio_Justicia_Sense_Annexos.pdf

FEDERACIÓ ECOM (2021). Informe Radar.

Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1gk69S6NHSJqbNe1xOnIp2BalzP78rPBk/view>

LEMA QUINTANA, F (2016). “El aporte del trabajo social para la innovación en la acción global”. Instituto de Migraciones, Etnicidad y Desarrollo Social de la Universidad Autónoma de Madrid – IMEDS-UAM).

Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5608254>

OBSERVATORI CONTRA L’HOMOFÒBIA (OCH). “L’estat de l’LGTBI-fòbia a Catalunya 2021”.

Disponible en: <https://och.cat/wp-content/uploads/2022/06/informe-anual-2021-interactiu.pdf>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU) (2016). “La nueva Agenda Urbana de las Naciones Unidas”.

Disponible en: <https://onuhabitat.org.mx/index.php/la-nueva-agenda-urbana-en-espanol>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU) (2017). Resolución específica sobre salud mental aprobada por el Consejo de Derechos Humanos.

Disponible en: https://www.internationaldisabilityalliance.org/sites/default/files/a_hrc_36_l_25_espanol.pdf

ORGANIZACIÓ MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) (2021). “Global Report on ageism”.

Disponible en: <https://ow.ly/ZfbY50P3RX8>

PARLAMENTO EUROPEO (2021). Iniciativa Roma Civil Monitor (RCM).

Disponible en Plataforma Khetane: <https://plataformakhetane.org/index.php/project/rcm-2021-2025/>

PARLAMENTO EUROPEO (2022). Resolución de 6 de julio de 2022, sobre la discriminación interseccional en la Unión Europea: situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático (2021/2243(INI)).

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

ROSELL, J. “La no discriminación por motivos religiosos en España”. Edita el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Espanya. Madrid 2008.

Disponible en: <https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/ficheros/documentos/LaNoDiscriminacionMotivosReligiosos.pdf>

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

Oficina para la No Discriminación:

ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio

ACATHI:

www.acathi.org

Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans:

acddh.cat

Bayt al-Thaqafa:

www.bayt-al-thaqafa.org

Cepaim:

cepaim.org

Consejo de la Juventud de Barcelona:

www.cjb.cat

Consejo Asesor de las Personas Mayores:

<https://ow.ly/NFer50P3S2W>

Creación Positiva:

www.creacionpositiva.org

Dincat:

www.dincat.cat

Exil:

www.centroexil.org

Federación ECOM:

www.ecom.cat

Federación Salut Mental Catalunya:

www.salutmental.org

Federación Veus:

federacioveus.org

Fil a l'agulla:

filalagulla.org

Fundación Secretariado Gitano:

www.gitanos.org

Fundación Àmbit Prevenció:

<https://fambitprevencio.org>

Gais Positius:

gaispositius.org

Írdia:

iridia.cat

L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius:

<https://lassociacio.org>

Observatorio contra l'Homofòbia:

och.cat

Observatorio Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (SAFI):

www.odic.cat

Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSELL):

sensellarisme.cat/ca

SOS Racisme Catalunya:

www.sosracisme.org

Unión Romani:

unionromani.org

8 Glosario

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, un instrumento que despliega el principio de igualdad de oportunidades y que tiende a corregir las desigualdades. (Comité por la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Consejo de Europa)

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una mujer o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. (“Glosario”, Mujeres y feminismos, Ayuntamiento de Barcelona)

Androcentrismo: visión que sitúa al hombre en el centro de todas las cosas. El androcentrismo implica que lo que es bueno para los hombres es bueno para la humanidad. Es una visión discriminatoria hacia las mujeres y personas trans, porque las relega a un segundo orden y siempre supeditadas. (“Glosario”, Mujeres y feminismos, Ayuntamiento de Barcelona)

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

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

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

Aporofobia: desprecio, 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 aún no reconocido en el Código penal español.

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

Cisheteronormatividad: considerar que lo normativo es ser heterosexual e identificarse con el género y la identidad que socialmente se asocia a tu sexo de nacimiento.

Datos de igualdad: hace referencia a todos los tipos de datos desagregados que se emplean para evaluar la situación comparativa de un grupo discriminado específico o de un grupo en riesgo de discriminación, para diseñar políticas públicas que puedan contribuir a promover la igualdad y para evaluar su aplicación. (Red Europea Contra del Racismo – ENAR)

Delito de odio: a) cualquier infracción penal, incluidas las infracciones contra las personas o las propiedades, donde la víctima, el local o el objetivo de la infracción se escoja por su conexión, simpatía, filiación, apoyo o pertenencia, reales o percibidos, a un grupo como los definidos en la parte b; b) el grupo tiene que estar basado en una característica común de sus miembros, como su raza real o percibida, el origen nacional o étnico, el lenguaje, 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 – OSCE) situación que resulta de la interacción entre las personas con discapacidades previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan la participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con el resto de las personas.

Discapacidad física motora: situación en que la persona tiene afectada la capacidad de movimiento, manipulación, equilibrio o control.

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

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

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

Discriminación directa: situación en que 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 que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a las personas de un colectivo determinado en una desventaja particular con respecto a otros grupos, a menos que esta disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y a menos que los medios para conseguir dicha 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 diferentes sino una configuración concreta dada por las posiciones diferentes (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 causas diferentes; a menudo se entiende de una manera aditiva, es decir, que las causas diferentes de discriminación se suman de manera negativa a la experiencia de la persona.

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

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

Discurso de odio: fomento, promoción o instigación [...] del odio, la humillación o el desprecio hacia una persona o grupo de personas, así como el acoso, el descrédito, la difusión de estereotipos negativos, la estigmatización o la amenaza hacia esta persona o grupo de personas y la justificación de estas manifestaciones por motivos 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)

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 las 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 modo de expresarse, gustos y comportamiento que se esperan de un determinado género y que vienen impuestos. Está la expresión de género masculino, la expresión de género femenino, y, para las personas andróginas, la expresión de género es una mezcla, que puede ser variable, de las dos. (“Glosario”, Mujeres y feminismos, 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”, Mujeres y feminismos, Ayuntamiento de Barcelona)

Identidad de género: hace referencia a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, que puede corresponder o no al 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).

Interseccionalidad: concepto desarrollado en los Estados Unidos a finales de los años ochenta por Kimberlé Crenshaw (1989); fruto de los debates que se estaban produciendo en el movimiento del feminismo negro, este concepto surgió con la voluntad de describir las interconexiones existentes entre la “raza” y el género en las mujeres negras. Posteriormente, se extendió para abordar las diversas formas de discriminación y desigualdad por múltiples ejes, incluyendo cuestiones de clase, orientación sexual, edad o identidad religiosa, entre otros. (María Rodó-Zárate, “Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2019”)

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: siglas que hacen referencia a las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales. A veces se añade a la sigla la “Q” y el símbolo “+”. La “Q” hace referencia a las personas *queer* y *questioning* (personas que están deconstruyendo y cuestionándose el género, la expresión de género o la 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 diferente del suyo, de su mismo género o de más de un género. Se trata de un espectro de la sexualidad que hace referencia a la dirección del deseo de las personas, que se define a través del género y que tiene implicaciones físicas, sensoriales, emocionales o afectivas.

Persona racializada: persona que ha sido sometida a un proceso de racialización y a la que se le ha atribuido una categoría racial determinada. En las sociedades europeas, todas las personas están racializadas, pero empleamos el término para referirnos a las que han sido racializadas negativamente o racializadas como “otras”. (Iniciativa por la Justicia Racial - Equinox)

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 los considerados “blancos” 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 este proceso, términos como *cultura* o *etnia* tomaron fuerza. De manera perversa, estos términos han sustituido conceptualmente al término *raza*, sin que se haya problematizado la lógica de fondo, es decir, sin que el verdadero significado y la jerarquización racial haya sido abordados y 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 la piel, por creencias religiosas o por 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 manera explícita en un lenguaje racializante o de manera tácita. Es estructural, con raíces profundas en un pasado de esclavitud, espolio, 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, 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 islamóforas 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).

Racismo cultural: hace referencia a representaciones, mensajes e historias que transmiten la idea de que los comportamientos y los valores asociados a las personas blancas son, automáticamente, “mejores” o más “normales” que los asociados a otros grupos definidos por la raza. El racismo cultural aparece en la publicidad, las películas, los libros de historia, las definiciones de patriotismo y las políticas y las leyes. El racismo cultural también es una fuerza poderosa para mantener sistemas de supremacía interiorizada y racismo interiorizado. Lo hace influyendo en las creencias colectivas sobre lo que constituye un comportamiento adecuado, lo que se ve como bello y el valor que se da a las diversas formas de expresión. Todas estas normas y valores culturales tienen ideales y supuestos racializados de una manera explícita o implícita. (Racial Equity Tools)

Salud mental: capacidad de establecer unas relaciones armoniosas con otras personas y tener una participación constructiva en las modificaciones del ambiente físico y social. (Organización Mundial de la Salud – OMS)

Segregación escolar: concentración de alumnado de características similares (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 lugares directivos y adhesión de estas a actividades de prestigio inferior.

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

Sexo: concepto relacionado con la biología, con el cuerpo de los seres humanos. Nuestra especie habitualmente presenta dimorfismo sexual, de modo que las personas nacemos macho o hembra, aunque hay un porcentaje muy pequeño de la población que, cromosómicamente, morfológicamente u hormonalmente, nace intersexual, es decir, con una anatomía reproductiva o sexual o con patrones de los cromosomas que parece que no se ajustan 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, tanto por motivos económicos o por otras barreras sociales como porque presentan dificultades personales para llevar una vida autónoma (Federación Europea de Organizaciones Nacionales que trabajan con Personas Sin Hogar – FEANTSA).

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.

Supremacía blanca: creencia basada en el racismo y el imperialismo colonial del siglo XVII que afirma que las personas blancas son superiores a las personas no blancas y, por lo tanto, tienen derecho a privilegios económicos, políticos y sociales. El privilegio de los blancos ha permitido un sistema de dominación blanca que normaliza las desigualdades existentes. (Centro de Justicia Interseccional – CIJ)

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

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 como extranjeras

Anexo 1. Características personales protegidas por la no discriminación

PIDCP (art. 2 y 26)	PIDESC (art. 2.2)	Convenio Europeo (art. 14)	Constitución española (art. 14)	Código Penal (art. 22.4 y 510)	Estatuto de Cataluña (art. 40.8)	Generalitat de Catalunya (Ley 19/20 del 30 de diciem- bre de Igualdad de Trato y No- Discriminación)	Carta municipal BCN (art. 38.1)
Nacimiento	Nacimiento	Nacimiento	Nacimiento			Razón de nacimiento o lugar de nacimiento	Lugar de nacimiento
Opinión política o de otra índole	Opinión política o de otra índole	Opiniones políticas u otras	Opinión			Opinión política o de otra índole	
Raza	Raza	Raza	Raza	Raza	Raza	Raza	Raza
Religión	Religión	Religión	Religión	Religión o creencias	Religión	Religión	Religión
Sexo	Sexo	Sexo	Sexo	Sexo	Sexo	Sexo	Sexo
Cualquier otra condición social	Cualquier otra condición social	Cualquier otra situación	Cualquier otra condición o circunstancia personal o social			Origen cultural o fenotipo	
Color	Color	Color				Color de piel	Color
Idioma	Idioma	Lengua			Lingüísticas (art.32)	Lengua	
Origen nacional o social	Origen nacional o social	Origen nacional o social		Nación a la que pertenece	Origen/nacionalidad	Origen nacional, étnico o social	
		Pertenencia a una minoría nacional				Procedencia, nacionalidad o pertenencia a una minoría nacional	
Posición económica	Posición económica				Condición social	Situación económica o administrativa	
				Orientación o identidad sexual	Orientación sexual	Orientación o identidad sexual	
						Ascendencia	Ascendencia
					Edad, personas mayores (art. 18)	Edad	Edad

PIDCP (art. 2 y 26)	PIDESC (art. 2.2)	Convenio Europeo (art. 14)	Constitución española (art. 14)	Código Penal (art. 22.4 y 510)	Estatuto de Cataluña (art. 40.8)	Generalitat de Catalunya (Ley 19/20 del 30 de diciembre de Igualdad de Trato y No-Discriminación)	Carta municipal BCN (art. 38.1)
				Género	Género (art.19, 41 y 45)	Identidad de género o expresión de género	Género
				Discapacidad		Discapacidad o diversidad funcional	Discapacidad
				Ideología		Convicciones o ideología	
				Etnia		Etnia o sentido de pertenencia a un grupo étnico	
				Enfermedad que sufra		Enfermedad o estado serológico	
				Situación familiar		Clase social o fortuna	

Anexo 2.

Artículos que recogen los principios de igualdad y no discriminación

INTERNACIONAL		UNIÓN EUROPEA		ESTADO ESPAÑOL		
<i>Declaración Universal de los Derechos Humanos, DUDH, Naciones Unidas (1948)</i>	Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.	<i>Tratado de la Unión Europea (1992)</i>	Artículo 9. La Unión respetará en todas sus actividades el principio de la igualdad de su ciudadanía, que se beneficiará por igual de la atención de las instituciones, órganos y organismos.	<i>Constitución española (1978)</i>	Artículo 1.1. España se constituye en un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.	
	Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley.					
<i>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, PIDCP (1966)</i>	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.	<i>Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)</i>	Artículo 20. Todas las personas son iguales ante la ley.		Artículo 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.	
			Artículo 21.1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.			
	Artículo 14. Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia.		Artículo 21.2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de estos tratados.			
	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.		<i>Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, CEDH, Consejo de Europa (1950)</i>			Artículo 14. El goce de los derechos y libertades reconocidas 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 cualquier otra situación.
		<i>Ley 34/1988, de 11 de noviembre</i>	General de publicidad.			
		<i>Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero</i>	Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.			
		<i>Ley orgánica 3/2007</i>	Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.			
		<i>Ley 19/2007</i>	Contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.			

<p><i>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC (1966)</i></p>	<p>Artículo 2.2. Los Estados Parte 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.</p>	<p>.... <i>continúa</i></p>	<p>Protocolo 12, preámbulo. Igualdad ante la ley y de igual amparo de la ley.</p>	<p><i>Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre</i></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><i>Real decreto 1112/2018, de 7 de septiembre</i></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><i>Ley orgánica 3/2021, de 24 de marzo</i></p>	<p>Regulación de la eutanasia.</p>	
<p><i>Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965)</i></p>						
<p><i>Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, CEDAW (1979)</i></p>						
<p><i>Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006)</i></p>	<p>Artículo 9.2. Los Estados Parte 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 abiertas al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.</p>	<p><i>Directiva 2000/78/CE, Consejo de Europa</i></p>	<p>Igualdad de trato en el empleo y la ocupación.</p>	<p><i>Ley 8/2021 de 2 de junio</i></p>	<p>Reforma de la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.</p>	
			<p><i>Directiva 2000/43/CE, Consejo de Europa</i></p>			<p>Igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.</p>
			<p><i>Directiva 2002/73/CE, Consejo de Europa</i></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><i>Directiva 2004/113/CE, Consejo de Europa</i></p>			<p>Igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.</p>
		<p><i>Directiva 2006/54/CE, Parlamento Europeo y Consejo de Europa</i></p>	<p>Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. (refundición)</p>			
		<p><i>Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad (1998)</i></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

Leyes autonómicas (Cataluña)

Estatuto de Cataluña

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

Decreto 11/2021, de 16 de febrero, de la programación de la oferta educativa y del procedimiento de admisión en los centros del Servicio de Educación de Cataluña

Ley 19/2020, del 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 las actividades recreativas

Artículos 5.1.d

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, 123.2.a

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

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
conurrencia pública (2003)**

**Ordenanza municipal de las
actividades y establecimientos de
conurrencia pública (1999)**

Artículo 114.1.h.

Ley 22/1998, 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, artículos 38.1 y 112.1

**Informe del
Observatorio de
las Discriminaciones
en Barcelona 2022**

**Informe
Julio 2023**

**Dirección de Servicios
de Derechos de
Ciudadanía; Área de
Derechos Sociales,
Salud, Cooperación
y Comunidad**