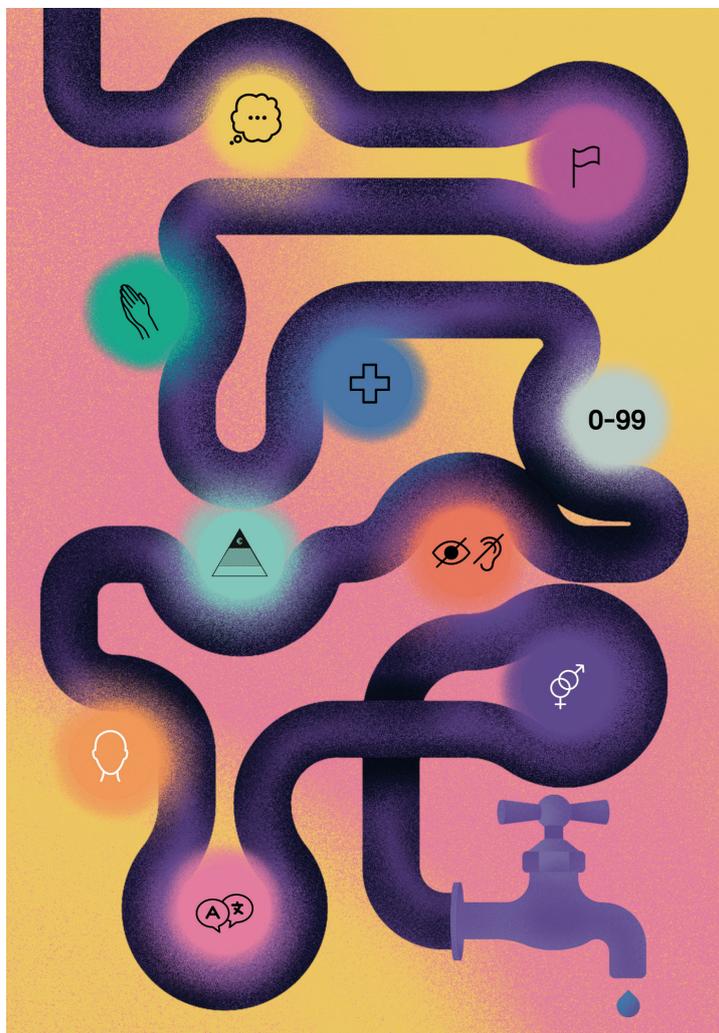


# Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2023



Informe  
Septiembre 2024

Dirección de Servicios de Derechos Humanos, Justicia Global y Cooperación Internacional; Área de Derechos Sociales, Salud, Cooperación y Comunidad



## **Copyright**

©Ayuntamiento de Barcelona, 2024

## **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 2023

## **Depósito legal**

B 13550-2024

## **Coordinación de la edición**

Dirección de Servicios de Derechos Humanos, Justicia Global y Cooperación Internacional; Área de Derechos Sociales, Salud, Cooperación y Comunidad, Ayuntamiento de Barcelona. Septiembre de 2024

## **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 Prevenció, Asociación Catalana para la Defensa de los Derechos Humanos (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consell de la Joventut 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, Fundació Secretariado Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia, L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius, Observatori contra l'LGTTBI-fòbia, Plataforma per la Llengua, Red de Atención a Personas sin Hogar (XAPSL), Sindicat de Llogateres, SOS Racisme Catalunya Catalunya y Unión Romani.

## **También agradecemos la colaboración**

del Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (IMPD), el Instituto Municipal de Servicios Sociales, la Dirección de Servicios de Feminismos y LGTTBI, el Departamento de Interculturalidad, la Dirección de Servicios de Salud, la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona, y el Instituto Metròpoli.



# Índice

<b>Preámbulo</b>	<b>7</b>
<b>1. Introducción</b>	<b>8</b>
<b>2. Igualdad y no discriminación: conceptos, mecanismos de garantía y novedades legislativas</b>	<b>10</b>
<b>3. Metodología</b>	<b>24</b>
3.1. La Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación	26
3.2. La importancia de la denuncia y la acción de la OND	29
3.3. Categorías analizadas	31
<b>4. Las discriminaciones en Barcelona</b>	<b>37</b>
4.1 Percepción y vivencia de las discriminaciones en los barrios (ECAMB)	38
4.2 Discriminaciones reportadas en Barcelona durante el 2023 (OND y Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación)	43
4.2.1. ¿A quién?	44
4.2.2. ¿Por qué motivo?	47
4.2.3. ¿Qué tipos de discriminación?	100
4.2.4. ¿Quién discrimina?	105
4.2.5. ¿Dónde se discrimina?	108
4.2.6. Derechos vulnerados	112
4.2.7. Actuaciones y resultados	117
4.3. El derecho a la salud mental: interseccionalidad e impacto de las discriminaciones	124
<b>5. Conclusiones</b>	<b>130</b>
<b>6. Acciones y retos</b>	<b>138</b>
<b>7. Bibliografía</b>	<b>146</b>
<b>8. Glosario</b>	<b>151</b>
<b>Anexos</b>	<b>158</b>
Anexo 1: Lista de categorías protegidas por la no discriminación	
Anexo 2: Artículos que recogen los principios de igualdad y no discriminación	
Anexo 3: Leyes autonómicas y municipales que protegen ante las discriminaciones	



# Preámbulo

Barcelona es una ciudad abierta, diversa y cosmopolita, reconocida en todo el mundo por la defensa y promoción de los derechos de las personas, particularmente de las más vulnerables. Desde el Ayuntamiento, trabajamos incansablemente para reforzar aún más esta visión, y esto pasa, entre otros, por asegurar que todas las situaciones de discriminación se identifican, gestionan y resuelven.

El documento que tienes entre manos constituye la sexta edición del Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona, un instrumento indispensable para identificar y analizar los casos discriminatorios que se producen y se detectan en la ciudad. Sólo desde la evidencia, el análisis y la reflexión pausada y detallada conseguiremos hacer frente a un reto, el de la discriminación, del que ninguna persona está exenta y que nos interpela como comunidad.

Este Informe también pone en valor la labor fundamental que lleva a cabo la **Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD)** y la **Oficina para la No Discriminación (OND)**, que garantizan una trayectoria vital digna para todas las personas. Su compromiso y dedicación son activos de toda la ciudadanía, y el Ayuntamiento potenciará su marco de actuación en todo lo que corresponda. Necesitamos unos servicios públicos ejemplares y plenamente capacitados para dar respuesta a las amenazas sociales, culturales y económicas que se plantean con las discriminaciones.

Este año, el Informe centra su espacio monográfico en un fenómeno de creciente importancia en el bienestar social de la ciudadanía, como es la salud mental. En los últimos años, tanto las instituciones como la sociedad civil hemos observado cómo problemas derivados del bienestar psíquico de las personas han aumentado de manera exponencial, en particular entre los colectivos más vulnerables, como, por ejemplo, la juventud. Las discriminaciones no son ajenas y por ello el Informe se enfoca sobre cómo son y qué consecuencias tienen las estigmatizaciones hacia las personas diagnosticadas y hacia todas aquellas que ven afectada su salud mental debido a las discriminaciones.

El Informe pone de manifiesto que, durante 2023, se registraron 865 situaciones de discriminación, 234 más que en el año anterior. Esto supone el récord histórico de situaciones identificadas en todos los años en los que se ha elaborado el Informe, y demuestra cómo la sensibilización y la toma de conciencia promueven mayores índices de denuncia. Además, se demuestra cómo el género sigue siendo un vector relevante en las discriminaciones: las mujeres representan 411 situaciones, mientras que los hombres se quedan en 379.

El mensaje está claro: hay mucho camino recorrido, pero debemos seguir avanzando hacia la plena garantía de los derechos de toda la ciudadanía y, en particular, de las personas que más sufren las discriminaciones, sean cuales sean y pasen donde pasen. Desde el Ayuntamiento, tenemos una voluntad firme de seguir identificando, gestionando y reparando cualquier estigmatización en Barcelona. Entre todas y todos conseguiremos vivir en una ciudad en la que todas las personas podamos desarrollar nuestra vida en plenitud.

---

# 1 Introducción

---

El 2023, el Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona registró 865 situaciones de discriminación, lo que representa un incremento de 234 registros con respecto al año anterior. El racismo continúa siendo el principal motivo de discriminación con 230 incidencias; seguido de la salud, con 217, y la LGTBIfobia, con 205. El principal agente discriminador han sido entidades privadas/empresas y los derechos humanos más vulnerados fueron cuatro: integridad moral, servicio público de calidad, prestación de servicios e integridad física.

El Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona es una iniciativa de participación coordinada entre la **Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD)** y la **Oficina por la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona** que, en coherencia con el **artículo 30 de la Ley 19/2020 de igualdad de trato y no discriminación**, contribuye a hacer efectivas las disposiciones de esta ley y de la legislación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación, al introducir información relevante que permite conocer las causas, extensión, evolución, naturaleza y efectos de la discriminación en la ciudad, así como especificar las situaciones de discriminación y las denuncias e identificar patrones que permitan avanzar en la protección y garantía de los derechos humanos.

Este es el **sexto informe anual del Observatorio**, que recopila y analiza las situaciones discriminatorias denunciadas por las propias personas afectadas, a través de evidencias cuantitativas y cualitativas que han contribuido a establecer medidas y políticas de prevención y protección, y también a continuar superando la **infradenuncia**, promover el acceso a la justicia y fortalecer capacidades para impulsar acciones de apoyo y acompañamiento a las personas afectadas.

El informe **incorpora como novedad un análisis sobre el impacto de las discriminaciones en la salud mental** y muestra las consecuencias de la estigmatización de las personas con diagnóstico, así como de las personas que, al ser discriminadas por otros motivos no vinculados a la salud, ven afectada significativamente su salud mental.

El apartado 2 del presente informe explica 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 explica la metodología del informe y las categorías analizadas, 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 por 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, basados en situaciones discriminatorias dadas a conocer y denunciadas por las personas afectadas a través de la **OND** y la **Mesa SAVD** durante el 2023, así como algunos datos extraídos de la Encuesta de Relaciones Vecinales y Convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (ECAMB), realizada en 2022. También incorpora testimonios verídicos de situaciones reales que contextualizan la realidad de las discriminaciones en la ciudad y un monográfico sobre el impacto de las discriminaciones en la salud mental de las personas afectadas.

Los apartados 5 y 6 sintetizan las conclusiones del informe, así como las principales acciones que se han llevado a cabo en 2023 y el conjunto de retos para el 2024 que, desde la **Oficina por la No Discriminación** y las entidades de la **Mesa SAVD**, se han identificado para prevenir y erradicar las discriminaciones.

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

“Privar a las personas de sus derechos humanos es poner en tela de juicio su propia humanidad”

*Nelson Mandela, activista y defensor de la libertad y la igualdad del pueblo sudafricano.*

Respetar, proteger y garantizar los derechos humanos favorece la convivencia en dignidad y justicia, promoviendo su integración en la vida cotidiana de las personas en la ciudad. La Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea señala que es imprescindible hacer realidad las “ciudades de derechos humanos”. Es decir, ciudades donde la administración local, las entidades privadas, empresas y ciudadanía asumen su compromiso para garantizar el cumplimiento de las normas y reglamentos internacionales de derechos humanos, a través del desarrollo de políticas, normativas urbanas e implementación de medidas específicas en todos los ámbitos, asegurando así el respeto, promoción y protección de los derechos de todas las personas.<sup>1</sup>

Desde su aprobación en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) reconoce la igualdad de trato y la no discriminación como principios fundamentales para garantizar los derechos sin restricciones. Así lo señala en su segundo artículo: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza,<sup>2</sup> 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 Ciudades de Derechos Humanos en la Unión Europea. Guía para ayudar a las autoridades locales a integrar los derechos humanos en la vida cotidiana de las personas. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023.

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, **porque no existen razas entre la humanidad**, motivo por el cual optamos por el término *racialización* (ver su definición en el glosario).

## ¿Qué es una discriminación? <sup>3</sup>

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 estereotipos, prejuicios y estigma social 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 protección, respeto, promoción 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 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 con proclamar la igualdad ante la ley entre las personas, sino que se deben tomar en cuenta sus realidades y condiciones específicas para garantizar que no haya **discriminación directa ni indirecta** en la implementación de políticas orientadas a mejorar las condiciones de vida y el ejercicio de los derechos humanos. También es necesario promover el acceso a oportunidades y beneficios disponibles en la sociedad, en lugar de la mera “**igualdad formal**”. <sup>4</sup>

Alcanzar la igualdad sustantiva es reconocer y hacerse cargo de las desventajas históricas que vulneran el goce y ejercicio de los derechos humanos. Es tomar conciencia de que en la sociedad **persisten opresiones históricas, sistémicas y estructurales** como el patriarcado, el **racismo**, el clasismo, el **capacitismo**, la **LGTBfobia**, entre otras, que impactan de manera particular en las personas, de acuerdo con sus diferencias y especificidades.

Las **medidas de acción positiva** también garantizan la **igualdad sustantiva** y, aunque tienen carácter especial y temporal, contribuyen a acelerar la igualdad. Se trata de aplicar un tratamiento preferencial o positivo hacia las personas que son discriminadas para atenuar y reparar los perjuicios causados por la discriminación. 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 sustantiva. <sup>5</sup>

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

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

<sup>5</sup> La Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial estipula que los programas de acción afirmativa pueden solicitarse 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”.

Considerando la igualdad sustantiva se puede evidenciar con claridad cómo una persona o un grupo de personas, por sus realidades y especificidades, pueden verse impactadas por la **discriminación múltiple** (sin acceso a una vivienda, sin acceso a la educación, sin reconocimiento de ciudadanía y sin acceso a la justicia, entre otras), generando una afectación triple o cuádruple al reconocimiento de sus derechos.

Finalmente, desde la **interseccionalidad**, factores como la edad, **etnia**, género, clase social, origen, religión, entre otros, son considerados ejes de desigualdad que afectan de manera significativa la vida de una persona o grupo de personas, según el contexto donde se ubiquen y la intersección que se crea entre estos ejes en un mismo momento. Esta realidad evidencia una distribución desigual de oportunidades, recursos y poder entre las personas. Así, **la desigualdad es a la vez causa y consecuencia de la discriminación**.

**La perspectiva interseccional**<sup>6</sup> analiza la multidimensionalidad de las experiencias de las personas en contextos de opresión, poniendo atención en la identidad, la igualdad y el poder como elementos clave que hacen visible la **condición de desventaja** en la protección de sus derechos y en una **posición de “no poder”** en el acceso a las oportunidades.<sup>7</sup> Según la **Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad**: “la ciudad es el espacio colectivo que pertenece a todas las personas que la habitan, quienes tienen derecho a encontrar las condiciones para su realización política, social, económica, cultural y ecológica, lo que conlleva asumir deberes de solidaridad”. En consonancia, en Barcelona, los **derechos de ciudadanía** se asumen desde una práctica inclusiva de respeto a la diversidad de la ciudad. Es decir, donde todas las personas tengan un acceso real, efectivo y en condiciones de igualdad a todos los derechos humanos reconocidos y garantizados en la ciudad. Esta perspectiva significa el reconocimiento de la ciudadanía plena y la diversidad desde planteamientos de interacción positiva y no discriminación entre las personas y tomando en cuenta la proximidad dentro del territorio.

6 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”.

7 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 la edad, diversidad funcional, **etnia**, origen, **racialización**, religión, **sexo**, **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. Una sociedad donde se permite o tolera la discriminación es una comunidad donde las personas se ven privadas de ejercer libremente su potencial, y autonomía.

## 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



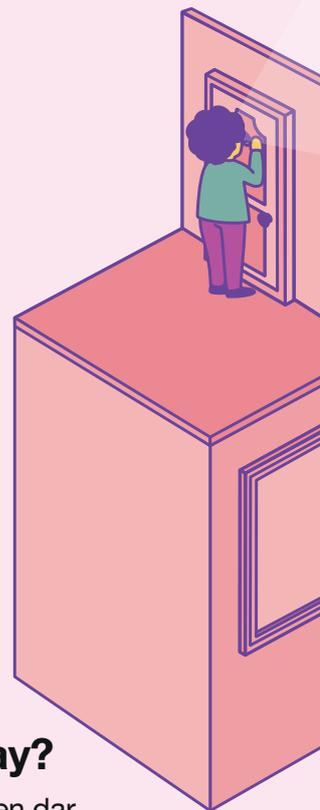
salud

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.





## Protección de la igualdad y la no discriminación

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) señala: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (art. 1). Es decir, toda persona puede aspirar de forma inalienable y en condiciones de igualdad al disfrute de todos los derechos humanos. A partir de la Declaración surgieron diversos mecanismos internacionales, normativas nacionales y locales de derechos humanos que han determinado principios, medidas y procedimientos para garantizar y hacer efectivo el **derecho a la igualdad y a la no discriminación**.

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: <sup>8</sup>

- 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
- 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 del **Convenio europeo de derechos humanos**: “El goce de los derechos y libertades ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de **sexo**, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”. El **Protocolo n.º 12**, adicional al presente Convenio, aumenta la protección contra la discriminación: “goce de cualquier derecho previsto por la ley”, es decir, de cualquier derecho que la legislación interna del Estado signatario reconozca a las personas. Por lo tanto, se abarca la discriminación en cualquier derecho legal, incluso cuando no sea reconocido por el Convenio. Asimismo, la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** en su artículo 21 señala: “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**”.

<sup>8</sup> 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 lo hemos cambiado por “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 sea real y efectiva. La igualdad está vinculada de forma inmediata con la dignidad de la persona, que es uno de los fundamentos del orden político y de la paz social.

**Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.** Esta 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: Amplia los supuestos de discriminación con base en cualquier variable e 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 error**,<sup>9</sup> la **discriminación múltiple** y la interseccional, y se incorporan como conductas discriminatorias en sí mismas la inducción, orden o instrucción de discriminar.

**En Cataluña**, se cuenta con 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**; del sexismo; de la **homofobia**, la **transfobia**, la bifobia o la intersexofobia.

La norma regula los derechos y obligaciones de las personas físicas y jurídicas y define las medidas de los poderes públicos para prevenir, eliminar y corregir la **discriminación directa o indirecta**, tanto en el sector público como en el privado. Señala que la Administración de justicia, los cuerpos y fuerzas de seguridad públicos y privados y las autoridades 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 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”. 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.

<sup>9</sup> 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.

---

**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. 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). La disposición adic. 7.<sup>a</sup> de la **Ley 19/2020** reconoce el régimen jurídico especial de la ciudad de Barcelona, que, de acuerdo con la carta municipal, le dota de potestad sancionadora en la ciudad con relación a los comportamientos xenófobos, racistas y sexistas y le corresponde la competencia para regular estas conductas infractoras y cualquier otra conducta discriminatoria (...). Así también, en relación con la **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**.

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 el ámbito local destaca la Sindicatura de Greuges de Barcelona, que 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**.

Cabe destacar también el papel de la **Oficina por la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona**, un mecanismo de garantía de derechos humanos a escala local, creado hace 25 años, dirigida a atender las vulneraciones relacionadas específicamente con el ámbito de las discriminaciones.

---

# Novedades legislativas y de mecanismos internacionales de garantía y protección durante el 2023

EJE/TEMA	NOVEDAD
Antirracismo	<p><b>Compromiso del Gobierno de la Generalitat de Catalunya por un país libre de racismo</b></p> <p>El documento presenta <b>70 medidas para la transformación social e institucional</b>. Estas se dividen en tres ejes: (1) el acceso equitativo a derechos y a las condiciones materiales de vida; (2) la memoria democrática, el conocimiento del <b>racismo</b> y la reparación, y (3) la transformación de las administraciones.</p> <p><b>Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión, contra el Racismo y la Xenofobia (2023-2027) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones</b></p> <p>El Marco se plantea como una herramienta a disposición de las administraciones públicas y otras instituciones para que puedan elaborar sus propios planes de acción y políticas públicas. La aspiración del Marco es que todas las <b>comunidades autónomas tengan acciones o planes de integración o prevención del racismo; que al menos el 40 % de los municipios con mayor población de origen extranjero tengan planes de integración o prevención del racismo, y que hayan aumentado las acciones de la Administración General del Estado dedicadas a la ciudadanía, entre otras.</b></p>
Adolescencia y juventud	<p><b>Plan de adolescencia y juventud de Barcelona 2023-2030</b></p> <p>El Plan pretende extender la perspectiva juvenil en las áreas técnicas municipales que lideran programas, servicios y acciones enfocadas a la población joven (12-35 años). Se rige por los principios de la <b>transversalidad, la perspectiva de género, la interseccionalidad, la territorialización, la mirada joven, la comunicación, la innovación y la mejora continua. Incorpora un total de 190 líneas de actuación por ámbitos</b>, como la promoción de vivienda dotacional para jóvenes, ayudas para fomentar la emancipación, la incorporación de un programa de educación emocional, y la promoción de dispositivos municipales sobre los derechos energéticos, entre otras.</p>
Antisemitismo	<p><b>Plan Nacional para la implementación de la estrategia europea contra el Antisemitismo 2023-2030</b></p> <p>El Plan Nacional se enmarca en la Estrategia europea que tiene por objetivo <b>sistematizar y mejorar los recursos y medidas de lucha contra el antisemitismo y favorecer las condiciones para que las personas y comunidades judías puedan vivir en España</b> conforme a sus creencias y tradiciones en el marco del ordenamiento jurídico. El contenido del Plan también incluye una línea de acción sobre pedagogía, investigación y memoria.</p>

## Cuidados

**Reunión de Alto Nivel sobre la Transición de los Sistemas de Cuidados hacia Modelos Centrados en las Personas y en la Comunidad**

Esta reunión tuvo lugar en octubre en Madrid y fue organizada por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Con el foco puesto en la aplicación de la Estrategia Europea de Cuidados y los objetivos de la Unión Europea para 2030, se dirigió a la aprobación de unas conclusiones sobre la **transición de los sistemas de cuidados hacia modelos de asistencia holísticos, centrados en las personas, basados en la comunidad y con perspectiva de género**. Entre otras cosas, en estas conclusiones se invita a los Estados miembros a proporcionar servicios asequibles de educación infantil y atención a la infancia, así como a abordar la escasez de profesionales cualificados en el sector de los cuidados.

## Derechos humanos

**II Plan Nacional de Derechos Humanos (2023-2027)**

**El 6 de junio de 2023, el Consejo de ministros del gobierno de España aprobó este plan en cumplimiento del compromiso con las Naciones Unidas.** El II Plan Nacional de Derechos Humanos contiene 421 medidas articuladas en torno a cuatro grandes ejes de actuación:

- Obligaciones internacionales y cooperación.
- Garantía de los derechos humanos.
- Igualdad de mujeres y hombres como garantía de los derechos humanos.
- Igualdad de trato y protección de grupos específicos como garantía de derechos.

## Derecho a voto

**Declaración para extender el derecho al voto de las personas con discapacidad en la Unión Europea**

La Declaración de la Presidencia del Consejo de la Unión Europea sobre el derecho al voto de las personas con discapacidad ha contado con la adhesión de 21 Estados miembros y el Foro Europeo de la Discapacidad y el Consejo Económico y Social. Esta declaración ha sido impulsada por España, Alemania y Francia para **asegurar la accesibilidad en la participación política de las personas con discapacidad**.

Algunos de los compromisos específicos son reforzar el liderazgo de las personas con discapacidad mediante un mayor apoyo a las organizaciones que las representan, fomentar la eliminación de barreras, en especial para los servicios digitales, y garantizar la accesibilidad del proceso electoral.

## Igualdad de género

**Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor**

La Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, establece requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de **igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres y la prohibición de discriminación** mediante la transparencia retributiva y el refuerzo de los mecanismos para su cumplimiento.

El concepto de discriminación incluye el acoso y el **acoso sexual**, la discriminación por razón de **sexo**, el trato menos favorable en relación con el embarazo o permiso de maternidad, cualquier trato menos favorable y la **discriminación interseccional**.

**Circular 1/2023, de 29 de marzo, de la fiscalía general del Estado, sobre criterios de actuación del Ministerio Fiscal tras la reforma de los delitos contra la libertad sexual operada por la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre.**

Esta circular se centra en el **enfoque de género derivado del Convenio de Estambul**, aplicable en España, destacando que la perspectiva de género como principio normativo vinculante constituye un principio rector del ordenamiento jurídico que deberá informar la interpretación y aplicación del derecho y la valoración de la prueba. Como consecuencia del nuevo artículo 194 bis del Código Penal, que señala: “Las penas previstas en los delitos de este título se impondrán sin perjuicio de la que pudiera corresponder por los actos de violencia física o psíquica que se realizasen”, las penas que correspondan por el delito contra la libertad sexual se castigarán por separado de los actos de violencia física o psíquica concretos que se cometieran.

La circular insta a extremar la cautela a la hora de investigar la existencia de **lesiones psíquicas**. Además, se analiza la concurrencia del **consentimiento**, imponiendo un deber de diligencia que exige explorar de modo responsable el consentimiento de la víctima antes de ejecutar sobre ella actos con significación sexual.

## Igualdad y no discriminación

**Resolución del Parlamento Europeo sobre la lucha contra la discriminación en la Unión Europea**

En cuanto a la involución creciente en los derechos fundamentales, la resolución del 19 de abril de 2023 de la Unión Europea ofrecería un marco global para combatir la discriminación a escala de la Unión y eliminaría lagunas del marco vigente para garantizar la protección desde un enfoque horizontal y para todas las personas.

La resolución también pide a los Estados miembros y a la Comisión que promuevan la **recopilación de datos sobre igualdad** y lamenta el aumento de la discriminación en toda la UE.

Igualdad y no discriminación

## II Plan Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes (2023-2027)

El Plan se desarrolla a través de los siguientes ejes de actuación: **obligaciones internacionales y cooperación, garantía de los derechos humanos, igualdad de mujeres y hombres como garantía de los derechos humanos e igualdad de trato y protección de grupos específicos como garantía de derechos**, y también mediante objetivos generales y específicos. Cuenta con un apartado de gobernanza, seguimiento, sistema de evaluación y rendición de cuentas para el análisis del proceso y de los resultados en el plazo de vigencia del Plan.

Orientación sexual, identidad y expresión de género

## Declaración de ministros y ministras responsables de políticas LGTBIQ en la Unión Europea “Avanzando los derechos LGTBIQ en Europa”

La declaración expresa el compromiso de los Estados firmantes con el **principio de autodeterminación de género** e invita a la Comisión Europea y a los Estados miembros a **promover y adoptar diversas medidas para garantizar los derechos LGTBIQ**, como la aprobación de estrategias europeas y nacionales, entre otras. Ha sido suscrita por un total de 16 Estados miembros, incluyendo España.

## Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

El objetivo de la ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas **LGTBI** erradicando las situaciones de discriminación para un disfrute pleno de la **orientación sexual**, la identidad sexual, la **expresión de género**, las características sexuales y la diversidad familiar. La ley se enfoca en el ámbito laboral, estableciendo que las **empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI** y un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. También exige que se incluya referencia expresa a las personas trans.

Esta circular se centra en el enfoque de **género** derivado del Convenio de Estambul, directamente aplicable en España, destacando que la perspectiva de género como principio normativo vinculante constituye un principio rector del ordenamiento jurídico que deberá informar la interpretación y aplicación del derecho y la valoración de la prueba.

Como consecuencia del nuevo artículo 194 bis del Código Penal, que señala “Las penas previstas en los delitos de este título se impondrán sin perjuicio de la que pudiera corresponder por los actos de violencia física o psíquica que se realizasen”, las penas que correspondan por el delito contra la libertad sexual se castigarán por separado de los actos de violencia física o psíquica concretos que se cometieran en su ejecución. La circular insta a extremar la cautela a la hora de investigar la existencia de lesiones psíquicas.

También se analiza en esta circular la concurrencia del consentimiento, imponiendo un deber de diligencia que exige explorar de modo responsable el consentimiento de la otra parte antes de ejecutar sobre ella actos con significación sexual.

**Ley orgánica 1/2023 por la que se modifica la Ley orgánica 2/2010 de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo**

Esta ley orgánica tiene por objeto garantizar los derechos fundamentales en el ámbito de la salud sexual y de la salud reproductiva, **regular las condiciones de la interrupción voluntaria del embarazo y de los derechos sexuales y reproductivos**, así como establecer las obligaciones de los poderes públicos para que la población alcance y mantenga el mayor nivel posible de salud y educación en relación con la sexualidad y la reproducción. Asimismo, se dirige a **prevenir y a dar respuesta a las manifestaciones de la violencia contra las mujeres en el ámbito reproductivo**.

**Declaración ministerial conjunta sobre la garantía de la salud sexual y los derechos sexuales y reproductivos en la Unión Europea**

Los países firmantes declaran que la salud y los **derechos sexuales y reproductivos** son cruciales para el derecho de todas las mujeres y niñas a la **autodeterminación y a decidir libre y responsablemente sobre todas las cuestiones relacionadas con su sexualidad y su salud sexual y reproductiva**, libres de discriminación, coacción o violencia. Hacen un llamamiento a las instituciones de la Unión Europea y a los Estados miembros para que, entre otros, aseguren el acceso universal a dichos derechos y **garanticen el acceso al aborto seguro y legal**.

---

# 3 Metodología

---

**El Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona es una alianza entre titulares de responsabilidades y titulares de obligaciones en la lucha por la igualdad en la ciudad y por la protección de la ciudadanía en su calidad de titulares de derechos. Desde su impulso en el 2018, ha generado un aprendizaje colectivo que está dando lugar a una metodología participativa 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 fortalece capacidades para la investigación, prevención 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 aplicado 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 anualmente atienden y acompañan, 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 las discriminaciones.

## Información clave del Observatorio: situaciones de discriminación atendidas

La información cuantitativa y cualitativa analizada en el Observatorio proviene del proceso de atención directa a personas afectadas por situaciones de discriminación que cada entidad de la **Mesa SAVD** lleva a cabo, según el eje de discriminación sobre el que trabajen. 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 y denunciar hasta encontrar una solución o resarcir la situación.

Cabe señalar que no todos los ejes de discriminación están representados en la **Mesa SAVD** —porque cada entidad tiene capacidades técnicas diferentes en la atención y en el registro de casos—, lo que provoca que algunos ejes queden subrepresentados. Además, los altos niveles de **infradenuncia**<sup>10</sup> no permiten conocer todos los casos.

Cada entidad de la **Mesa SAVD** tiene condicionado su trabajo a los recursos humanos, técnicos y económicos con los que cuenta cada año. Por este motivo, la cantidad de casos que aportan 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 se mantenga.

El informe incorpora también datos cuantitativos y cualitativos de la **Oficina por la No Discriminación (OND)**, que anualmente recibe denuncias de personas afectadas por situaciones de discriminación, a las que presta acompañamiento psicosocial, asistencia jurídica y psicológica, y acompaña en procesos de resolución de conflictos. En complementariedad, se incorporan datos de otros servicios y órganos municipales que trabajan en ejes específicos de discriminación. El Centro de Recursos en Derechos Humanos (CRDH) facilita la recogida, sistematiza y analiza la información aportada, además de acompañar espacios de análisis participativo junto a las entidades de la **Mesa SAVD** y la **OND**, como el desarrollo de un tema monográfico que resalta una problemática específica del contexto actual que, en intersección con los ejes de discriminación, puede condicionar el cumplimiento y la garantía de los derechos humanos en la ciudad. Cada año se profundiza en un tema relevante, y este año gira en torno al impacto de las discriminaciones en la salud mental, recogido en el **apartado 4.3**.

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 Metrópoli cada dos años, que aporta datos sobre las discriminaciones en la ciudad. Esta información se muestra en el **apartado 4.1**.

<sup>10</sup> 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

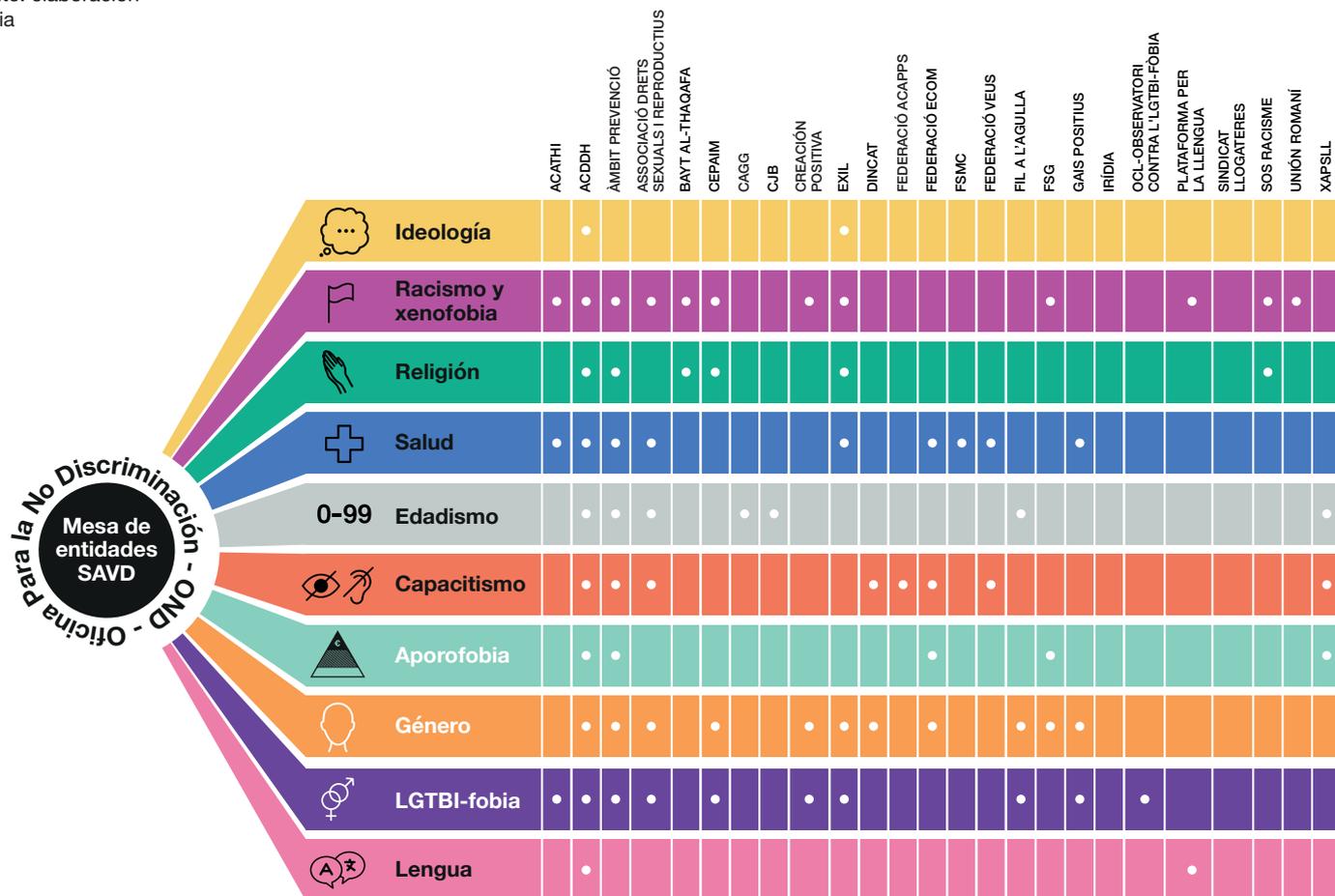
## La Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación

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 SAVD ha ido fortaleciendo su participación y actualmente está conformada por la propia OND y 25 entidades:** ACATHI, Asociación Catalana para la Defensa de los Derechos Humanos (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consell de la Joventut de Barcelona (CJB), Creación Positiva, Dincat, Exil, Federació ECOM, Federació Salut Mental Catalunya (FSMC), Federació Veus, Fil a l'Agulla, Fundació Secretariado Gitano (FSG), Gais Positius, Iridia, Observatori contra l'LGTTBI-fòbia (OCL), Plataforma per la Llengua, Red de Atención a Personas sin Hogar (XAPSLL), Sindicat de Llogateres, SOS Racisme Catalunya Catalunya, Unió Romani, ACCAPS, Àmbit Prevenció, Consejo Asesor de las Personas Mayores (CAGG) y L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius.

Cada entidad trabaja y actúa por 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, 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 **Iridia**, 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 de actuación con **enfoque de derechos**, de **género** e **interseccionalidad**. Actualmente, existen dos protocolos en marcha: el protocolo municipal contra la **LGTBIfobia** y el protocolo de actuaciones frente a discriminaciones por **racismo**.<sup>11</sup>
- Elaborar una radiografía conjunta de la ciudad, mediante el informe anual, de la realidad de las discriminaciones.
- Fortalecer capacidades en la defensa de derechos humanos 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.

## Federación Veus

Nuestra participación en la **Mesa SAVD**, por un lado, nos permite dar visibilidad a múltiples situaciones de discriminación por las que atraviesan las personas que están vinculadas o frecuentan nuestro servicio. Por otra parte, nos permite compartir y trabajar conjuntamente en la mejora de las situaciones discriminatorias que, a menudo, se producen en la Administración pública y que provocan las violencias institucionales. Las entidades somos, en definitiva, la puerta de entrada y escucha de estas situaciones y defensoras de los derechos de las personas afectadas por las discriminaciones.

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.

## XAPSLL

La incorporación de la **XAPSLL** a la **Mesa SAVD** ha significado potenciar el trabajo en equipo y el enriquecimiento mutuo. Ha generado más complicidades y ha ampliado la mirada sobre la prevención y lucha contra las discriminaciones.

Ha servido también para dar a conocer la **aporofobia** como eje de discriminación entre otros servicios y entidades no vinculadas al sinhogarismo.

Por último, ha ayudado a dar a conocer a través de la OND y el Informe de las Discriminaciones el trabajo desarrollado por todas las entidades de la **XAPSLL** y su compromiso en prevenir y erradicar la aporofobia en Barcelona.

<sup>11</sup> Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por LGTBIFOBIAfobia. Disponible en: [http://observatori.cat/wp-content/uploads/2020/05/protocol\\_lgtbifobia\\_FINAL.pdf](http://observatori.cat/wp-content/uploads/2020/05/protocol_lgtbifobia_FINAL.pdf)

Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por racismo. Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL%20racisme%20BCN-DEFINITIU.pdf>

### 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 PREVENIÓ	●	●	●	●	●				●		
ASSOCIACIÓ DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS	●	●	●		●				●	●	
BAYT AL-THAQAFI	●	●		●	●	●		●	●		
CEPAIM			●	●	●			●	●	●	
CAGG					●				●		
CJB					●						
CREACIÓ POSITIVA					●						
DINCAT		●	●	●	●						
EXIL	●	●	●						●		
FEDERACIÓ ACAPPS			●		●	●			●	●	
FEDERACIÓ ECOM		●		●	●	●			●	●	
FSMC		●		●	●				●		
FEDERACIÓ VEUS		●			●						
FIL A L'AGULLA	●		●		●				●		
FSG		●	●	●	●		●		●		
GAIS POSITIUS	●	●		●					●	●	
IRÍDIA		●		●	●				●		●
OCL-OBSERVATORI CONTRA L'LGTTBI-FÒBIA	●	●		●	●	●			●	●	●
PLATAFORMA PER LA LLENGUA	●	●		●	●	●		●	●	●	●
SINDICAT LLOGATERES		●	●	●	●				●		
SOS RACISME		●		●	●	●				●	●
UNIÓ ROMANÍ		●		●	●						
XAPSSL	●	●	●	●	●			●	●	●	●

La **Oficina por 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, y también realiza una labor de información, formación y sensibilización sobre los derechos y obligaciones reconocidas en la ciudad.

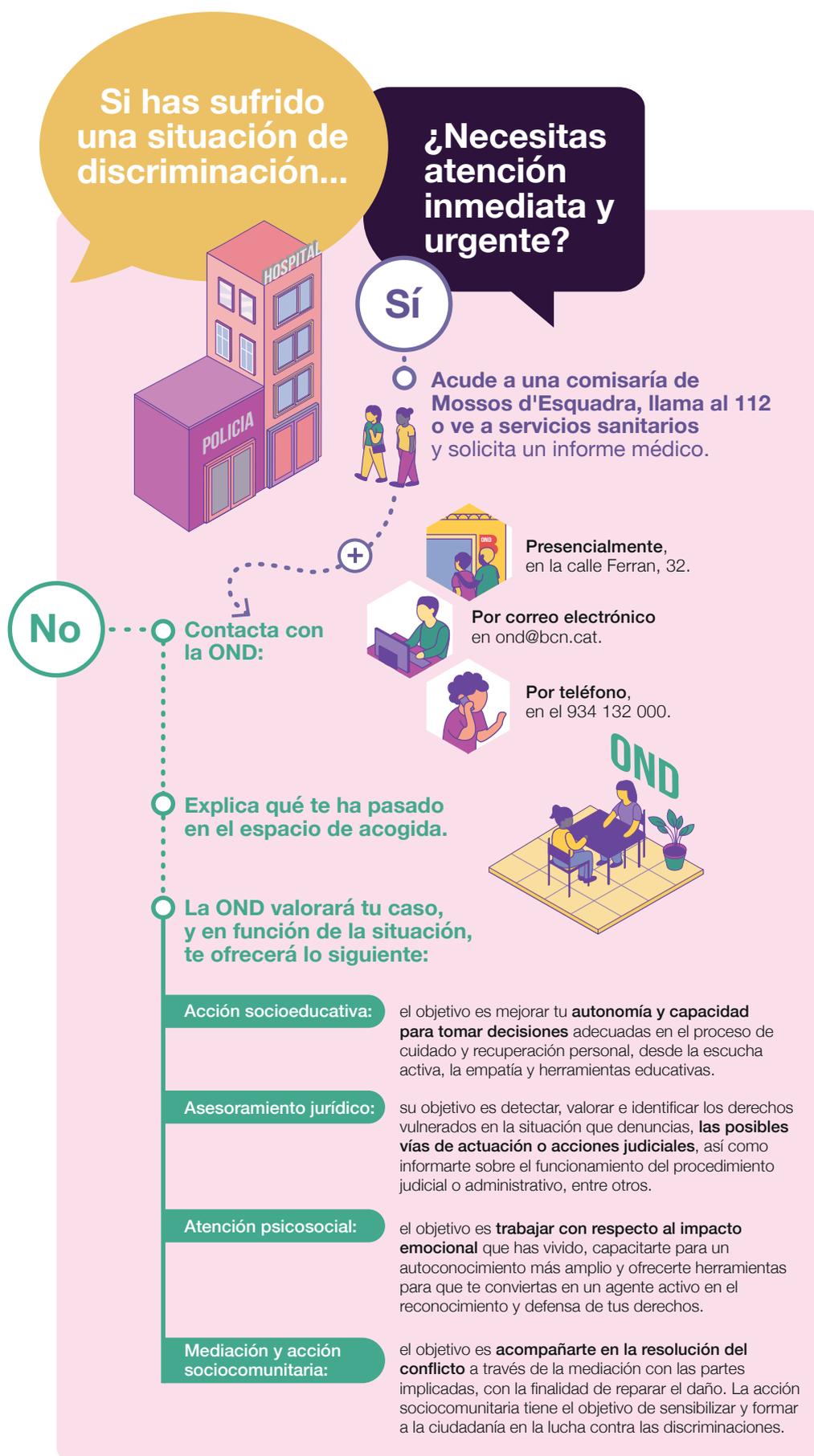
La **OND** actúa desde una mirada interseccional y un **enfoque de derechos** en el tratamiento de las situaciones de discriminación, y está integrada por profesionales de educación social, trabajo social, psicología, derecho y mediación con formación en derechos humanos, con experiencia en intervención, asesoría y atención a personas discriminadas. Además, trabaja 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 está encaminada a promover una acción socioeducativa de promoción, divulgación y sensibilización en derechos, en coordinación con otros servicios del Ayuntamiento y el **Centro de Recursos en Derechos Humanos**. La labor de garantía implica atención, acompañamiento, análisis y asesoría en casos de discriminación, para 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, como es el caso de los dos protocolos de actuación ante situaciones de discriminación por motivo de **LGTBfobia** y por motivo de **racismo**. 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

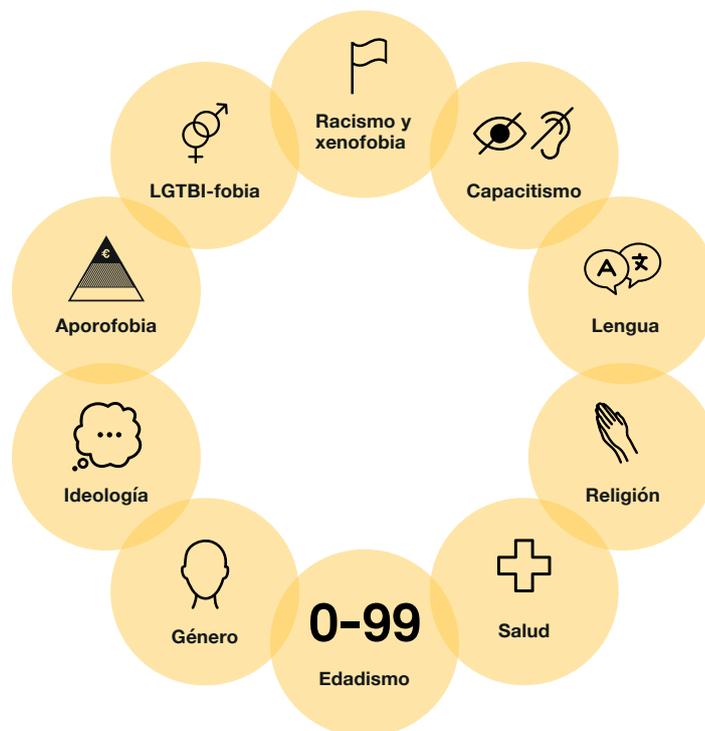


El proceso de recopilación de información y análisis del informe del Observatorio se organiza en las siguientes categorías:

- 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. De ellas, se recogen tres datos básicos: el **género**, la edad y la **situación administrativa** de la **persona afectada por situaciones de discriminación**.<sup>12</sup>
- 2 **¿Por qué motivo se discrimina?** El Observatorio analiza diez ejes o motivos de discriminación,<sup>13</sup> tomando en cuenta las categorías protegidas reconocidas en varios instrumentos de derechos humanos (**ver figura 1**). Algunos ejes son subcategorías para evidenciar los motivos de las actitudes discriminatorias y cuáles son los colectivos más afectados por esta problemática, a fin de impulsar medidas positivas en salvaguarda de sus derechos.

**Figura 1 – Ejes de discriminación**

Fuente: elaboración propia



- 3 **¿Qué tipos de discriminación?** Son las acciones que discriminan y que hacen referencia a los tipos de discriminación: directa e indirecta. Se explican a través de una serie de indicadores (**figura 2 y figura 3**) para identificar cómo se ha expresado la discriminación. Al poner en evidencia la acción que discrimina se puede valorar el nivel de gravedad de la situación de discriminación a la que se ven expuestas las personas.

12 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.

13 La explicación detallada del significado de cada eje de discriminación se encuentra desarrollada en el glosario del informe.

La **discriminación directa** hace referencia al **trato diferente a personas en situaciones similares**.

**Figura 2 – Discriminación directa**

Fuente: elaboración propia

<b>Distinguir</b>	Acciones que, a partir de identificar una (o varias) característica(s) personal(es), dan un trato diferente, que se debe a <b>prejuicios, estereotipos</b> y estigmas que se tienen sobre una persona respecto a otra(s) en una misma situación.
<b>Discriminación por asociación</b>	Cuando una persona o grupo, debido a su relación con otra persona de los colectivos protegidos, es objeto de un trato discriminatorio.
<b>Discriminación por error</b>	Cuando una persona o grupo es objeto de trato discriminatorio debido a una apreciación incorrecta sobre ella.
<b>Excluir</b>	Acciones que, a partir de la identificación de una (o varias) característica(s) personal(es), dejan sin posibilidad de ejercer un derecho a la persona que tiene estas características.
<b>Restringir</b>	Acciones que, a partir de la identificación de una (o varias) característica(s) personal(es) permiten el ejercicio de un derecho de forma limitada a la persona que tiene estas características.
<b>Preferir</b>	Acciones que a partir de la identificación de una (o varias) característica(s) personal(es) dan prioridad a una persona que no es la que tiene estas características.
<b>Agresiones verbales</b>	Acciones discriminatorias que se expresan a través de insultos, amenazas o un trato oral vejatorio.
<b>Agresiones físicas</b>	Las acciones discriminatorias que se expresan a través de violencia física de todo tipo.
<b>Vandalismo</b>	Cualquier daño a bienes públicos o privados dirigidos específicamente contra alguno de los grupos incluidos en las categorías protegidas internacionalmente.
<b>Violencia institucional</b>	Es la acción discriminatoria sea física, verbal o económica ejercida por agentes y funcionarios del Estado mientras cumplen sus funciones. Además, la acción ejercida por parte de agentes de entidades y empresas privadas cuando actúan por delegación de funciones que son competencia pública (por ejemplo, seguridad privada del metro). También pueden ser normas, protocolos, prácticas institucionales, descuidos y privaciones que vulneran los derechos de una persona o grupo de personas (que se definirían como discriminación indirecta).
<b>Discurso discriminatorio y de odio</b>	Fomento, promoción o instigación de mensajes discriminatorios o de odio, que buscan la humillación o el desprecio de una persona o grupo de personas, así como el acoso, descrédito, difusión de <b>estereotipos</b> negativos, estigmatización o amenaza por alguna de las motivaciones recogidas en los diez ejes de discriminación. Estos discursos, que pueden ser orales, escritos y audiovisuales, se transmiten a través de medios de comunicación, redes sociales o publicaciones de todo tipo.

**La discriminación indirecta** se produce cuando se trata igual a personas que tienen características o situaciones diferentes, de modo que se provoca un efecto desproporcionadamente negativo sobre un colectivo, porque no se toma en cuenta sus realidades específicas, situándolas en desventaja. Son requisitos o condiciones establecidas por leyes, políticas, anuncios y ofertas que algunas personas no podrán o se verán impedidas de cumplir debido a sus características personales. El Observatorio identifica para el análisis de la discriminación indirecta a los anuncios publicitarios, leyes, medios de comunicación, ofertas, políticas públicas y redes sociales.

**Figura 3 – Discriminación indirecta**

Fuente: elaboración propia



**4 ¿Quién discrimina?** Los cuatro principales agentes discriminadores que se analizan son administraciones públicas, cuerpos policiales, entidades privadas o empresas y particulares. Saber qué agentes discriminan permite realizar procesos de fortalecimiento de capacidades en la protección y garantía de derechos en sus ámbitos de acción. Las tres primeras categorías tienen subcategorías, como puede verse en la figura 4.

**Figura 4 – Agentes discriminadores**

Fuente: elaboración propia



**5 ¿Dónde se discrimina?** El Observatorio identifica de manera diferenciada el espacio público y el espacio privado y, en cada caso, categoriza varios ámbitos. Identificar dónde se discrimina es fundamental para el trabajo territorial con la ciudadanía (figura 5).

**Figura 5 – Lugares donde tienen lugar las discriminaciones**

Fuente: elaboración propia



- 6 **¿Qué derechos se han vulnerado?** El Observatorio identifica si la discriminación ha ocasionado la vulneración de uno o más derechos humanos desde la perspectiva de **derechos de ciudadanía**. 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 6.

**Figura 6 – Algunos de los derechos vulnerados**

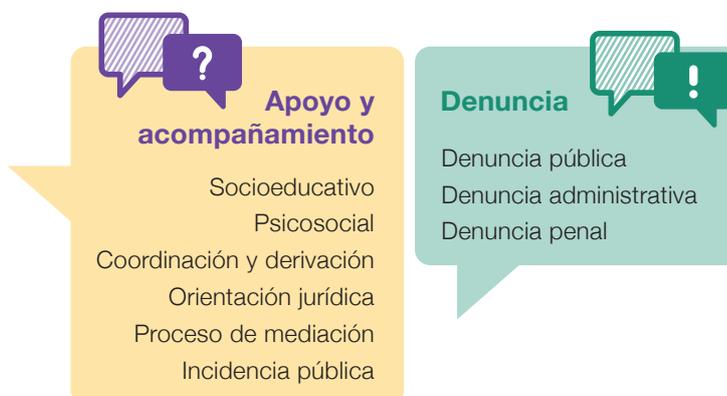
Fuente: elaboración propia



- 7 **¿Qué respuesta se ha dado a las víctimas y con qué resultado?** En esta categoría se evidencian los apoyos, acompañamiento y denuncia asumidos por la **OND** y las entidades de la **Mesa SAVD**, así como los resultados obtenidos de este proceso, sobre todo, identificar si el derecho de acceso a la justicia de las personas afectadas se garantiza, tanto en el ámbito formal como en ámbitos alternativos, para resarcir el daño (ver figura 7). 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, efectúan **acciones de coordinación y derivación** acompañando a las víctimas a organizaciones que disponen de los recursos y que, por ejemplo, pueden asumir la defensa jurídica.

**Figura 7 – Tipos de respuesta ante las discriminaciones**

Fuente: elaboración propia



Para comprender mejor las actuaciones de apoyo y acompañamiento, estas se explican a partir de la experiencia desarrollada por las entidades de la **Mesa SAVD** y la **OND**:

- **Socioeducativo:** es una actuación integral con la persona donde se fomenta la defensa de derechos basada en la Declaración Universal de los DDHH con un enfoque en valores que comporta la interculturalidad, la educación como herramienta de transformación social, la convivencia en armonía con las personas y el entorno, la justicia social, el principio de igualdad y los valores democráticos.
- **Atención psicosocial:** consiste en la evaluación de los aspectos psicológicos o de salud mental presentes en las distintas situaciones específicas de vulnerabilidad de las personas atendidas por discriminación. Se ejecuta un plan de trabajo de atención individualizado pactado con la persona afectada por una discriminación que, en ningún caso, debe comportar una terapia psicológica, sino un trabajo basado en el apoyo psicoeducativo, en el empoderamiento y en la atención contra el estigma de la persona.
- **Coordinación y derivación:** cuando la respuesta frente a una situación de discriminación es multisectorial, es decir, se produce una coordinación entre varios agentes/entidades implicados en la superación de una situación discriminatoria, derivándose la atención de una situación a una entidad que pueda dar respuesta más eficaz a la persona. Esta actuación la llevan a cabo normalmente las entidades de la **Mesa SAVD**.
- **Proceso de mediación:** cuando se detecta que la situación es discriminatoria, se puede hacer una gestión alternativa del conflicto paralela a otras actuaciones y previo acuerdo con la persona afectada. La gestión alternativa del conflicto comporta un posicionamiento distinto desde el que se intenta llegar a la solución que ha generado la situación discriminatoria.
- **Incidencia política:** se define como la acción, debidamente planificada para lograr establecer, reformar o poner en práctica políticas públicas, legislaciones y programas dirigidos a solucionar problemas vinculados a las discriminaciones que afecten a sectores económicos o grupos de población.
- **Orientación jurídica:** prestada por abogadas y abogados especializados en discriminación y defensa de los derechos humanos que estudian el caso y detectan/valoran/identifican: el motivo de la discriminación, el derecho o derechos fundamentales que se han vulnerado y las posibles vías de actuación o acciones judiciales.

Las **actuaciones de denuncia** se implementan en el ámbito jurídico para denunciar los hechos discriminatorios, ofreciendo apoyo y asistencia jurídica frente a los Tribunales a la persona afectada. La **denuncia administrativa** comporta las quejas y reclamaciones ante diferentes autoridades administrativas por parte de la persona afectada por aquellos casos que puedan ser constitutivos de infracción administrativa o la invocación de la capacidad sancionadora del propio Ayuntamiento o de otras Administraciones, así como diferentes mecanismos de control de la Administración (*Síndic de Greuges de Catalunya, Sindicatura de Greuges de Barcelona, UDAI de la GUB, Asuntos Internos del CME, etc.*). La **denuncia penal** se da en casos constitutivos de delito, o la recomendación al Ayuntamiento de personarse como acusación popular, y la coordinación directa con los cuerpos policiales en sus divisiones determinadas para la temática, así como con la fiscalía especializada en delitos de odio y discriminación. La **denuncia pública** se lleva a cabo sobre una situación concreta para activar una denuncia en medios de comunicación y autoridades competentes para hacer presión a fin de que el proceso de investigación y jurídico se acelere.

En conclusión, son siete categorías principales que, a modo de preguntas, desde una mirada pedagógica, se analizan en el proceso de tratamiento de datos cuantitativos y cualitativos del Observatorio. Este proceso metodológico considera que el análisis de las discriminaciones es una herramienta fundamental para contribuir a hacer de Barcelona una ciudad de derechos.

---

# 4 Las discriminaciones en Barcelona

---

En el subapartado 4.1 se recogen datos de la Encuesta bial 2022-2023 de Relaciones Vecinales y Convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (ECAMB) que tiene como objetivo recabar información sobre el estado de las relaciones vecinales y de la convivencia en los barrios metropolitanos. En el informe 2022 compartimos un avance y en el presente informe ponemos a disposición otros datos adicionales extraídos de los resultados finales que se publicaron en noviembre del 2023.

En el subapartado 4.2 se desarrolla un análisis detallado de las situaciones de discriminación atendidas durante el 2023 por la [Oficina por la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona](#) y las entidades de la [Mesa SAVD](#). También se comparte información facilitada por otros servicios del Ayuntamiento en relación con el eje de discriminación de [género](#).

Finalmente, en el subapartado 4.3 se presenta un análisis monográfico sobre el impacto de las discriminaciones en la salud mental de las personas con la finalidad de evidenciar las consecuencias en la vida emocional de las personas afectadas, a través del trauma que significa haber padecido una discriminación.

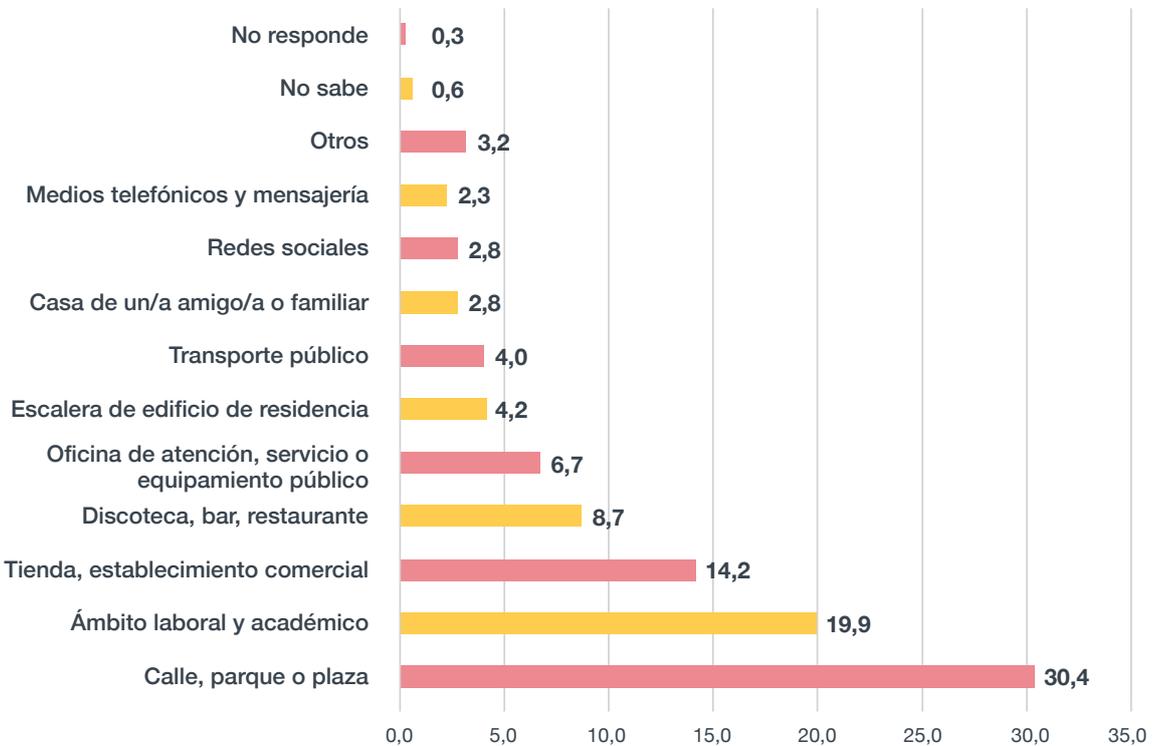
## 4.1 Percepción y vivencia de las discriminaciones en Barcelona (ECAMB)

La Encuesta bienal (2022-2023) de Relaciones Vecinales y Convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (ECAMB), aplicada a un total de 3.180 personas (de las cuales, 1.325 viven en la ciudad de Barcelona), señala que **Barcelona representó un 31 % del índice global de discriminación, lo que representa el mayor porcentaje del resto de ciudades de toda el área metropolitana**. Indica que los tres principales motivos de discriminación en la ciudad fueron por ser mujeres (17,1 %), por el uso de una lengua (15,1 %) y por sus ideas políticas (11,1 %). Además, muestra que más del 50 % de las personas fueron afectadas por **discriminación múltiple**. En cuanto al lugar donde se produjo la situación discriminatoria, un 40,6 % señaló el barrio y un 41,3 %, el resto de la ciudad.

Específicamente, la encuesta revela tres espacios donde se produjeron discriminaciones de forma más frecuente. En el **gráfico 1** se observa en primer lugar las **calles, plazas y parques (30,4 %)**; en segundo lugar, el **ámbito laboral y académico (19,9 %)**, y, en tercer lugar, las **tiendas y establecimientos comerciales (14,2 %)**.

**Gráfico 1 – Lugar concreto donde se produce la discriminación**

Fuente: ECAMB 2022-2023.  
Elaboración: Instituto Metrópoli



En la **tabla 1** se observa que la acción discriminatoria más frecuente es el **trato diferenciado**, destacando en situaciones de discriminación por **motivo de etnia (75,4 %)**, **orientación sexual (66,9 %)**, **edad (62,3 %)**, **ideas políticas (56,9 %)** y **enfermedad (56,2 %)**. En cuanto a **insulto y amenaza**, tiene mayor presencia en discriminaciones por **motivos de orientación sexual (66,9 %)**; **por motivos de etnia (33,1 %)**, **religiosos (32,2 %)**, y **por ser mujer (20,1 %)**. La acción de impedir y denegar acceso está mayormente vinculada a **motivos de edad (23,9 %)**, mientras que **difamación/humillación pública** está más presente **por motivos de religión (22,2 %) y orientación sexual (22 %)**.

**Tabla 1 – Tipo de acción discriminatoria y motivo de discriminación**

Fuente: ECAMB 2022-2023.  
Elaboración: Instituto Metrópoli

Tipos de discriminación y motivo de discriminación	Mujer	Lengua	Ideas políticas	Etnia	Edad	Religión	Enfermedad	Orientación sexual	Otros
Agresión física	3,7		1,4	7,5			2,6		
Difamación/humillación pública	16,4	5,2	10,4	13,7	5,7	<b>22,2</b>	10,0	<b>22,0</b>	38,5
Impedir acceso/denegar acceso	6,9	6,0		9,3	<b>23,9</b>		17,7		10,6
Insulto/amenaza	<b>20,1</b>	6,6	17,2	<b>33,1</b>	1,9	<b>32,2</b>	16,4	<b>66,9</b>	14,9
Trato diferenciado	<b>52,6</b>	<b>49,5</b>	<b>56,9</b>	<b>75,4</b>	<b>62,3</b>	<b>50,4</b>	<b>56,2</b>	15,9	44,2
Afectación a objetos personales				4,0			2,6		
Otros	25,0	44,5	21,2	6,9	19,6	29,7	26,7	17,5	22,8

Según las personas encuestadas, en la **tabla 2**, los agentes discriminadores son **personas desconocidas** que discriminan por **motivo de orientación sexual (55,7 %)**, **religión (35,7 %)** y **por ser mujer (31,9 %)**. En segundo término, son **trabajadores de empresa o establecimiento privado** debido al **uso de una lengua (35,8 %)**, **edad (35,1 %)**, **etnia (24,8 %)** y **enfermedad (22,8 %)**. En tercer término, **personas del entorno personal** en situaciones de discriminación **por motivo de religión (27 %)** y **por ideas políticas (23,3 %)**. En cuarto lugar, se señala a **personas del entorno laboral** vinculadas a discriminación **por el hecho de ser mujer (20,4 %)** y **por la edad (23 %)**. Finalmente, **vecino/a del barrio** en discriminación **por etnia (17,9 %)**, **por religión (18 %)** y **enfermedad (16,2 %)**.

En los últimos años se ha evidenciado una preocupación creciente por el impacto de las discriminaciones en la salud mental de las personas, factor poco considerado en las consecuencias que genera la discriminación. Por eso, el Observatorio de las Discriminaciones, en este informe, ha elaborado un monográfico relacionado con esta problemática, expuesto en el apartado 4.3. Al respecto, es de destacar, en el último informe de la ECAM, que uno de los datos analizados está relacionado con el grado de afectación emocional de la discriminación. Así, en la **tabla 3** se mide con una escala del 0 al 10 el grado de **afectación emocional** y se observa que la **indicación más alta de afectación (escala 10)** se vincula a la **discriminación por motivos de etnia, con un 30,6 %**. En la **escala 8 de afectación emocional** están con los índices más altos las discriminaciones por **motivo de enfermedad (32,1 %)**, **por ser mujer (21,4 %)**, **por edad (18,3 %)**, y **por uso de una lengua (17,4 %)**. En el grado de afectación ubicado en la escala 7 se evidencian índices altos vinculados a **motivos religiosos (21,9 %)** y **por ideas políticas (21,2 %)**. Y en la escala 5 de afectación emocional el motivo de **orientación sexual es más alto, con un 19,6 %**.

**Tabla 2 –  
Agente  
discriminador  
y motivo de  
discriminación**

Fuente: ECAMB  
2022-2023.  
Elaboración:  
Instituto Metròpoli

Agente discrimi- nador y motivo de discriminación	Mujer	Lengua	Ideas políticas	Etnia	Edad	Religión	Enfermedad	Orientación sexual	Otros
Integrante de la familia	2,5	1,1	9,4	2,2	3,9		5,3	11,0	7,8
Vecino/a del edificio	2,6	1,6		5,2			3,8		
Vecino/a del barrio	16,7	14,5	14,1	<b>17,9</b>	5,5	<b>18,0</b>	<b>16,2</b>	20,8	11,6
Cuerpos de seguridad	0,7	2,3	2,9	9,4					
Trabajador/a de seguridad privada		0,6							
Trabajador/a de un servicio público	3,2	4,2	6,7	6,0	6,5		9,9		10,6
Trabajador/a de la Administración		7,7	1,8	4,5			9,4		8,8
Trabajador/a de una empresa o estableci- miento privado	14,6	<b>35,8</b>	7,0	<b>24,8</b>	<b>35,1</b>		<b>22,8</b>		16,2
Persona desconocida	<b>31,9</b>	12,1	21,3	13,2	12,1	<b>35,7</b>	13,2	<b>55,7</b>	9,4
Entorno laboral	<b>20,4</b>	9,7	7,9	7,7	<b>23,0</b>		2,5	12,5	17,9
Entorno académico						10,5			4,6
Entorno personal	5,3	7,0	<b>23,3</b>	5,2	2,8	<b>27,0</b>	5,7		13,0
Otros	0,8	1,3	2,1	3,9	4,7				
No sabe	1,3	1,3			6,4	8,9			
No responde		0,8	3,4				11,2		

**Tabla 3 –  
Afectación  
emocional  
y motivo de  
discriminación**

Fuente: ECAMB  
2022-2023.  
Elaboración:  
Instituto Metròpoli

Afectación emocional (escala de 0-10)	Mujer	Lengua	Ideas políticas	Etnia	Edad	Religión	Enfermedad	Orientación sexual	Otros
0	2,2	16,3	21,8	9,3	8,1	50,8	3,8	18,2	5,8
1	1,3	2,8	3,5		6,7			10,4	
2	7,5	6,7	5,5	3,9	7,2				
3	2,8	5,7	9,7	6,1	11,5			17,6	4,6
4	12,8		6,0	6,4	9,5	10,5		6,4	2,3
5	11,2	14,5	13,5	9,5	13,4	12,3	9,8	<b>19,6</b>	26,4
6	14,2	5,2	7,0	1,7				6,3	12,7
7	15,4	8,4	<b>21,2</b>	4,7	3,8	<b>21,9</b>	15,3	12,5	8,7
8	<b>21,4</b>	<b>17,4</b>	3,5	20,6	<b>18,3</b>	4,4	<b>32,1</b>	4,3	4,2
9	4,8	7,5		7,2	7,2		10,9	4,6	8,7
10	6,4	14,7	8,2	<b>30,6</b>	14,3		28,1		26,5

La **tabla 4** muestra, según el motivo de discriminación, a quién se ha comunicado el hecho discriminatorio. Se observa que las personas encuestadas mayoritariamente decidieron comunicarlo a un/a familiar en todos los motivos de discriminación. Además, se identifica una muy baja confianza en la policía o los juzgados y en los servicios de la Administración, así como en entidades sociales. También hay indicadores medianamente altos de no comunicar a nadie la situación discriminatoria. Tras estos datos está la situación de **infradenuncia** que, por ejemplo, la **OND** y la **Mesa SAVD** identifican durante su acción de atención y registro: miedo a denunciar, desconfianza en que no se escuche o no se valide su relato o, simplemente, porque existe una normalización de las discriminaciones que conlleva que se asuman como una situación cotidiana.

**Tabla 4 –  
Comunicación  
de los hechos  
y motivo de  
discriminación**

Fuente: ECAMB  
2022-2023.  
Elaboración:  
Instituto Metròpoli

Comunicación de los hechos / motivo de discriminación	Mujer	Lengua	Ideas políticas	Etnia	Edad	Religión	Enfermedad	Orientación sexual	Otros
No lo comunicó	13,7	30,02	22,4	28,8	21	42,6	19,8	6,4	11,2
Entidad social				1,2			1,9	4,1	
Familiar	<b>79,4</b>	<b>59,2</b>	<b>69,7</b>	<b>61,2</b>	<b>74,2</b>	<b>48,5</b>	<b>76,4</b>	<b>89,6</b>	<b>69,5</b>
Juzgados	2,6	2,7		4,5			9,9	4,1	
Servicio de la Administración	0,9	4,2	2,8		7,8		5,5		
Otros	13,0	8,8	7,0	14,0	13,1	20,2	10,2		22,0
NS/NC		0,8	2,5	1,3					8,4

(\*) Los % no suman 100 porque es multirespuesta

Cuando se indaga el motivo de no comunicar el hecho discriminatorio vinculado a un tipo de discriminación, se evidencia en la **tabla 5** que, mayoritariamente, las personas lo asumen como **poco importante**, sobre todo en aquellas afectadas por su **orientación sexual (100 %)**, **debido a sus ideas políticas (82,3 %)**, **religión (76,6 %)**, **edad (69,8 %)**, **por ser mujer (59,3 %)** y **uso de lengua (48,8 %)**. También señalan que **no sirve de nada**, sobre todo en situaciones vinculadas a **orientación sexual (100 %)**, **enfermedad (71,8 %)**, **edad (46,1 %)** y **etnia (36,9 %)**. Estos datos revelan que aún persiste el desconocimiento y la falta de información sobre a dónde dirigirse para denunciar el hecho discriminatorio, y la conciencia respecto de las discriminaciones, las cuales se asumen como hechos de poca importancia. También, prevalece la idea de que, a falta de pruebas, es mejor no comunicar o denunciar, perdiéndose la oportunidad de recibir asesoría psicológica u otro tipo de acompañamiento.

**Tabla 5 –  
No comunicar  
el hecho y  
motivo de  
discriminación**

Fuente: ECAMB  
2022-2023.  
Elaboración:  
Instituto Metròpoli

No comunicar el hecho y motivo de discriminación	Mujer	Lengua	Ideas políticas	Etnia	Edad	Religión	Enfermedad	Orientación sexual	Otros
Falta de pruebas	16,7	7,8		10,0	15,8		19,0		
No sabía adónde ir		4,3		27,5	15,8				
No sirve de nada	35,7	36,7	18,0	<b>36,9</b>	<b>46,1</b>		<b>71,8</b>	<b>100,0</b>	48,0
Poco importante	<b>59,3</b>	<b>48,8</b>	<b>82,3</b>	32,7	<b>69,8</b>	<b>76,6</b>	47,2	<b>100,0</b>	52,0
Otros	17,9	14,1	5,5	12,9		23,4			

(\*) Los % no suman 100 porque es multirespuesta

## 4.2 Discriminaciones reportadas en Barcelona durante el 2023 (OND / Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación)

A continuación, se analiza la información derivada de las situaciones de discriminación ocurridas durante el 2023, denunciadas por las personas directamente afectadas y atendidas por la **OND** y las entidades de la **Mesa SAVD**; todas relacionadas con los diez ejes de discriminación que examina el Observatorio. El tratamiento de los datos es cualitativo, ya que su volumen no permite un análisis estadístico, pero es información valiosa que examina los motivos por los que se discrimina, cómo se expresa, quiénes son los agentes discriminadores, dónde sucedió, qué derechos se vulneran y qué acciones de prevención se realizan.

El análisis aportado por la **OND** y la **Mesa SAVD**, a través de su experiencia de atención directa y acción de prevención, se desarrolla desde un **enfoque de derechos** y perspectiva interseccional. El Observatorio reconoce a las personas afectadas como **titulares de derechos** que se ven impactadas por opresiones estructurales en un determinado contexto, colocándolas en posición de “no poder” y en condición de desigualdad y discriminación.

El presente informe pretende conocer la causa, extensión, evolución, naturaleza y efectos de la discriminación, tal como señala el artículo 30 sobre estadísticas y estudios de la Ley 19/20 de igualdad de trato y no discriminación.

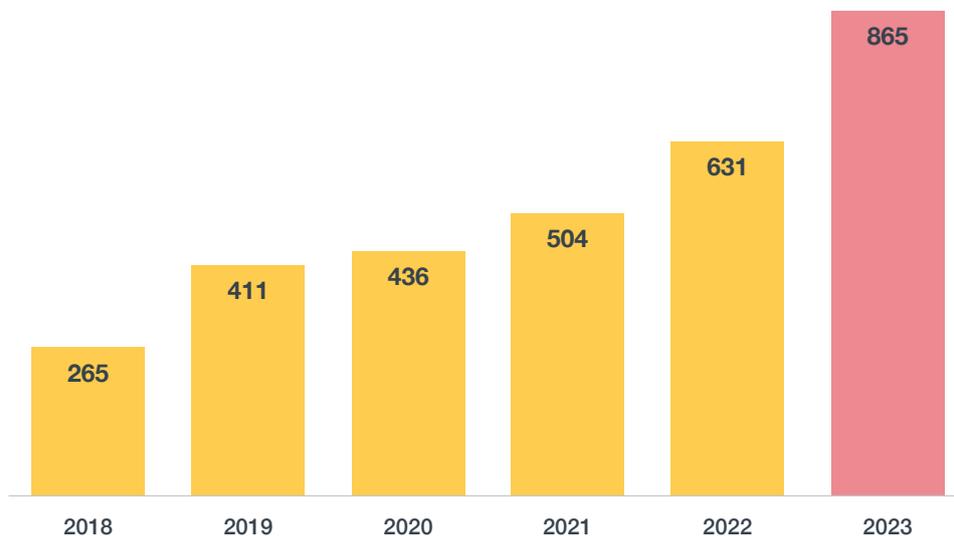
Para el proceso de interpretación de los datos según la metodología del Observatorio, explicada en el apartado 3, se responde a las siguientes preguntas, que tejen el hilo conductor del análisis:

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

Durante el 2023, se **registraron 865 situaciones de discriminación, que son 234 más que el 2022**, el mayor incremento interanual que ha registrado el Observatorio, como muestra el **gráfico 2**. La evolución de las situaciones de discriminación atendidas entre 2018 y 2023 muestra cómo la acción de sensibilización y toma de conciencia, junto a la prevención y atención, promueven mayores índices de denuncia. Lo significativo de esta información es que puede facilitar la elaboración de medidas locales más aterrizadas que permitan una acción coordinada entre actores, atención oportuna, vehicular las denuncias, y asegurar la protección de los derechos humanos en la ciudad.

## Gráfico 2 – Evolución del registro de situaciones de discriminación, 2019-2023

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023



La **Fundación Bayt al-Thaqafa** considera que la tarea asumida en el registro y atención es una herramienta fundamental para superar la infradenuncia que aún persiste entre la población más expuesta a esta realidad. Señala que la infradenuncia se afianza debido al “miedo y desconfianza para realizar cualquier acción de denuncia, puesto que el **agente discriminador** representa una figura de poder (servicios sociales, fuerzas y cuerpos de seguridad, abogados/desde oficio, empresas, etc.)”. Sostiene, además, que hace falta garantizar circuitos de denuncia segura.

Las medidas locales antidiscriminatorias impulsadas por el Ayuntamiento, según la **OND**, han generado que aumente el registro de situaciones de discriminación. “Es imprescindible continuar con la acción de prevención y la protección de los derechos humanos y dejar de normalizar las discriminaciones en la vida cotidiana de la ciudad, así como promover la denuncia y la sanción de quienes discriminan”.

### 4.2.1

#### ¿A quién se discrimina?

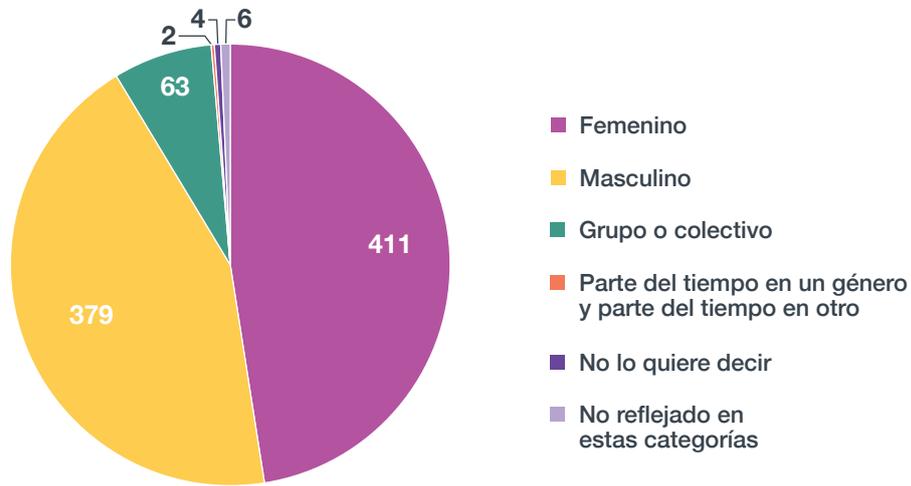
**En 2023 se vieron afectadas, mayoritariamente, 411 personas del género femenino. La franja de edad más impactada se ubica entre 40 y 64 años y el 80 % de las personas discriminadas están en situación administrativa regularizada.**

El **gráfico 3** muestra un registro de **411 situaciones de discriminación que impactaron en el género femenino**, frente a **379 situaciones hacia el género masculino**. El número de situaciones referidas al género femenino aumentaron en 212 más, y en el caso del masculino, aumentaron en 75 más, con respecto al 2022. Se registran también 63 situaciones que impactaron contra un grupo o colectivo, en el que no se puede identificar el género, pues suelen ser en circunstancias donde el tipo de discriminación es por **discurso de odio** e indirecta (a través de normativas) o por vandalismo.

Se observa que en 2023 las personas identificadas con el **género** femenino han denunciado más respecto a las personas identificadas con el género masculino, a diferencia del 2022. 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 3 – Discriminación y género

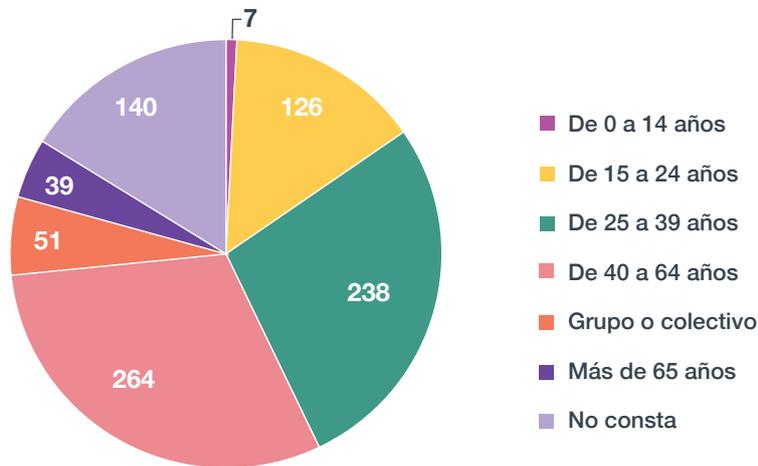
Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023



El **gráfico 4** indica datos relativos a la edad de las personas discriminadas. Hay mayor cantidad de registros en la franja de edad entre 40 y 64 años (304), seguido de la franja entre 25 y 39 años (277). A diferencia del 2022, la franja de edad entre 15 y 24 años ha aumentado de 65 registros a 141, la franja de más de 65 años aumentó de 28 a 41 y la franja de grupo o colectivo, de 33 a 57. El aumento del registro de personas víctimas por edad ha sido significativo este 2023. Sobre todo, en la franja de 15 a 24 años, debido a que las entidades de la **Mesa SAVD** cada vez más actúan de forma intergeneracional en las acciones de sensibilización y toma de conciencia frente a la discriminación. Otro aspecto por destacar y que, en parte, explica la infradenuncia, según la **Mesa SAVD**, es que la toma de conciencia para denunciar podría estar relacionada con la "edad madurativa": una persona decide denunciar o defender sus derechos en función de su estado vital.

### Gráfico 4 – Discriminación y edad

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023



La **tabla 6** revela que **691 personas que reportaron discriminación en 2023 son españolas** o están en **situación administrativa** regularizada, **58, sin regularizar, 14, solicitantes de asilo**, y 1, refugiada. A diferencia del 2022, se observa un aumento de 20 personas en situación administrativa no regularizada que han denunciado. Según indican las entidades de la **Mesa SAVD**, las personas en situación administrativa no regularizada dudan si denunciar o no, pues, al no contar con NIE o DNI, sienten que se exponen a agravar su situación. Este es el principal motivo de por qué la infradenuncia prevalece en este grupo de población. Sostienen, además, que la normalización de la discriminación persiste a pesar de existir conciencia de que todo hecho discriminatorio es condenable, pues las personas afectadas asumen con resignación que esta realidad forma parte de su contexto y porque experimentan la indiferencia social o la inacción de la Administración pública. Parte de esto lo refleja el **Servicio de Atención a Inmigrantes, Emigrantes y Refugiados (SAIER)** del Ayuntamiento de Barcelona que, en el 2023, atendió a 21.181 personas, de las que el 37 % estaban en situación administrativa no regularizada. Según indican, un 60 % de las más de 900 quejas recibidas por este servicio se referían a atención social facilitada, carencia de respuesta a demandas sociales, disconformidades con tratos recibidos y carencia de recursos para personas vulnerables.

**Tabla 6 – Discriminación y situación administrativa**

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023

Situación administrativa	Nº
Regularizada (DNI, NIE)	<b>691</b>
Situación administrativa no regularizada	<b>58</b>
Asilo	<b>14</b>
Refugio	<b>1</b>
No consta	<b>101</b>
<b>Total</b>	<b>865</b>

El **artículo 22** de la **Ley 19/2020 de igualdad de trato y no discriminación** indica que las administraciones públicas deben tomar medidas de protección contra la discriminación. Tienen que aplicar los métodos y los instrumentos necesarios para detectar las situaciones discriminatorias y proteger a las víctimas de discriminación. Además, deben adoptar medidas preventivas y aplicar las medidas adecuadas para el cese de estas situaciones. En este sentido, es preciso levantar información sobre el perfil de las personas afectadas, no solo para evidenciar quiénes son, sino para establecer medidas de **acción positiva** para prevenir las discriminaciones hacia estos sectores de población.

## ¿Por qué motivo se discrimina?

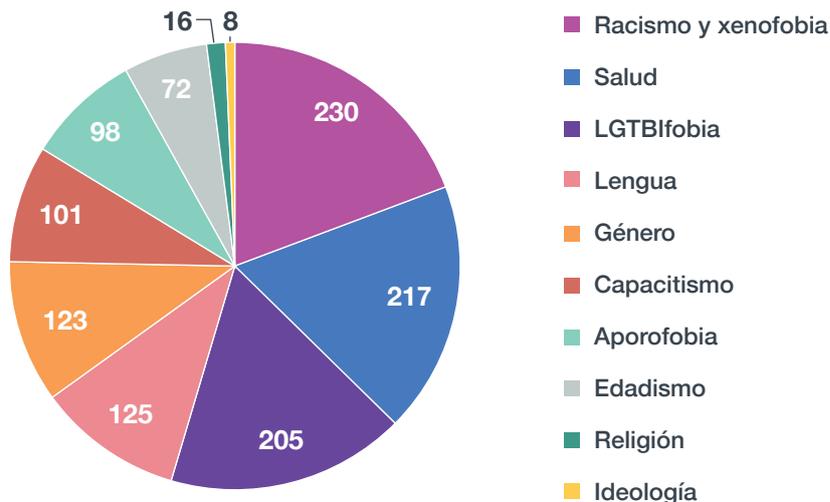
Durante el 2023, **racismo y xenofobia** (230) continúa siendo el motivo de discriminación que mayor registro de incidencias tiene, seguido de salud (217) y **LGTBIfobia** (205).

Aumentó la cantidad de registros motivados por **lengua** (125), **género** (123), **capacitismo** (101) y **aporofobia** (98) con respecto al 2022. Un dato significativo es que el **edadismo** registró 72 incidencias, mientras que en 2022 se identificaron 6. Bajó el número de registros por religión (16) e ideología (8). Los datos del **gráfico 5** refieren el total de veces que un motivo de discriminación ha estado presente, pudiendo interactuar con otros motivos a la vez. Por esta razón, el sumatorio es superior al número total de situaciones registradas.

**Gráfico 5 – Motivos de discriminación**

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023

\*Hay más motivos de discriminación que situaciones de discriminación registradas (865), ya que en algunas situaciones existe más de un motivo de discriminación.



El **gráfico 6** evidencia la evolución de los motivos de discriminación entre 2019 y 2023. **Racismo y xenofobia** se ha mantenido en el rango más alto desde el 2019. Mientras, la **discriminación por motivo de salud** ha experimentado una **subida considerable desde el 2021, superando a LGTBIfobia el 2023**, la cual pasó del segundo al tercer lugar. El motivo de discriminación por uso de una lengua ha ido incrementando desde el 2021 y la **discriminación por género** mostró un **repunte significativo el 2023**, seguida de **aporofobia** y **capacitismo**. Aunque las situaciones de **edadismo** han subido, aún se mantiene en un rango bajo y por encima de los motivos de religión e ideología.

El aumento de las situaciones de discriminación por motivo de salud se debe al registro de situaciones atendidas por **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius**, a través de su **Observatorio de los Derechos Sexuales y Reproductivos**, que en 2023 aportó información significativa en 42 situaciones de discriminación. También, al importante trabajo realizado por la **Federació Salut Mental Catalunya**, que aportó 151 situaciones. Ambas entidades, en su metodología de atención y registro de denuncias, incorporan el enfoque de derechos humanos y centran su análisis en los derechos vulnerados por los agentes discriminadores. La discriminación por motivo de género aumentó también por el trabajo de **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** desde la **Mesa SAVD**. Además, el **Servicio de Atención, Recuperación y Acogida (SARA)**, los **Puntos de Información y Atención a las Mujeres (PIAD)**, **PLURAL-Centro de Masculinidades**, el **Servicio de Atención Socioeducativa (SAS)**, la **Unidad Municipal contra la Trata de Seres Humanos (UTEH)** y la **Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo** proporcionan importantes datos sobre la discriminación de género en el presente informe.

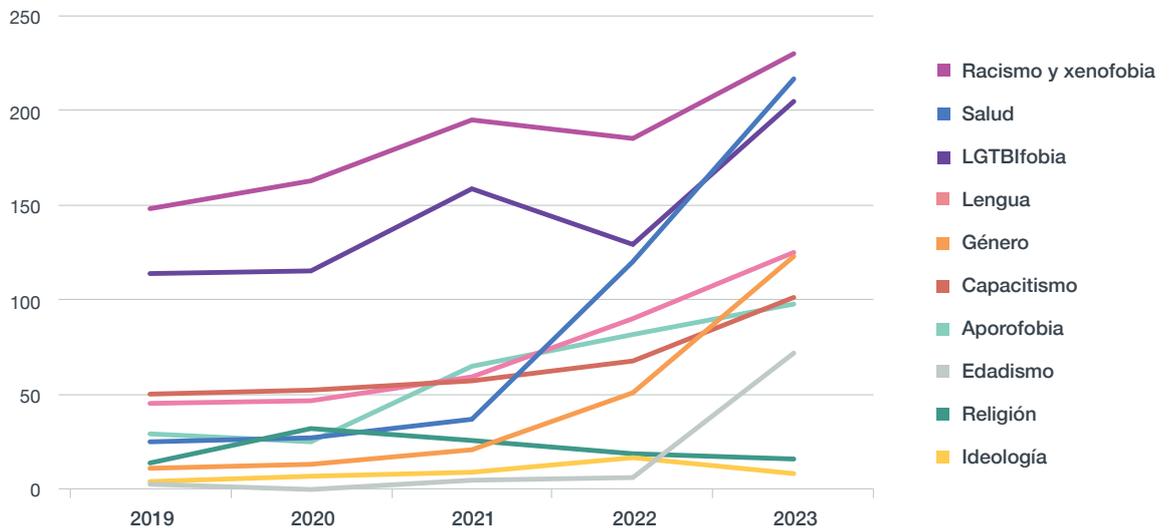
**El racismo, LGTBIfobia, edadismo, capacitismo y aporofobia, entre otros motivos de discriminación, son problemáticas que trascienden culturas, siglos y fronteras. Ello se debe a que son el resultado, y no la causa, de sistemas de opresión.** Por cada privilegio que tenga un grupo de personas o una persona, simultáneamente existe una desventaja para otra persona o grupos de personas. Es decir, por cada población en condición de opresión existe otra que oprime. La opresión es la combinación de estigmatización y acceso al poder social, político y económico que utiliza un grupo que domina para mantener y extender su poder. No necesariamente el poder implica opresión, pero el ejercicio del poder tiende a crear las relaciones de opresor-oprimido que dan lugar a ciclos de violencia, discriminación y desigualdad.<sup>14</sup>

Los **prejuicios, estereotipos** y estigmatización son acciones que legitiman y alimentan la opresión, la cual se convierte en sistémica: un maltrato continuo y sistemático a un grupo de personas. No es únicamente algo que ocurre de manera individual, sino que todas las instituciones y todo lo que nos rodea contribuyen a esa opresión. La opresión sistémica es un conjunto de dinámicas y condiciones socioculturales que categorizan y jerarquizan el valor de la vida humana en función de su identidad personal o colectiva, justificando así la distribución desigual del poder que hace posible el sometimiento de un grupo sobre otro y genera desigualdad y discriminación.

**Gráfico 6 –  
Motivos de  
discriminación,  
2019-2023**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023

*\*Hay más motivos de discriminación que situaciones de discriminación registradas (865), ya que en algunas situaciones existe más de un motivo de discriminación.*



A las personas no sólo les afectó un motivo de discriminación. La **tabla 7** muestra cómo en muchas situaciones hubo varios motivos que interactuaron, lo que, a efectos del impacto en las personas, significa una condición de mayor desventaja, pues la **interseccionalidad** de las discriminaciones implica que la persona afectada sufra un mayor nivel de agresión que cuando solo le afecta un único motivo de discriminación.

**En las 865 situaciones de discriminación atendidas, 613 tuvieron un solo motivo de discriminación. Además, se observa un incremento de la interseccionalidad de las discriminaciones respecto a los años anteriores: en 178 situaciones se presentan dos motivos de discriminación (81 más que en 2022), en 70, tres motivos (53 más que en 2022) y en 4 situaciones, cuatro motivos de discriminación.**

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

**Tabla 7 – Cantidad de motivos de discriminación por persona discriminada**

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023

Cantidad de motivos	Persona discriminada
1 motivo	613
2 motivos	178
3 motivos	70
4 motivos	4
<b>Total</b>	<b>865</b>

El aumento en la identificación de motivos de discriminación pone en valor el compromiso de las entidades de la **Mesa SAVD** y la **OND** de incorporar la perspectiva interseccional en el proceso de registro y atención de las discriminaciones.

En la **Resolución del Parlamento Europeo del 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])** se afirma que la interacción de dos o más motivos de discriminación puede producir una desventaja cualitativamente diferente a la generada por esos motivos por separado. Explica que **las formas cruzadas de discriminación exacerban las consecuencias de la violencia**.<sup>15</sup> Por su parte, la Red Europea contra el Racismo (ENAR) señala que la **interseccionalidad** ofrece la oportunidad de no solo abordar la discriminación y las desigualdades sociales desde una perspectiva sistémica y estructural, sino también captar patrones de discriminación que tienden a ser invisibilizados o pasados por alto en los marcos legales y políticos actuales para la lucha contra la discriminación.<sup>16</sup>

La **tabla 8** especifica cuáles fueron las discriminaciones que interseccionaron entre sí en las 252 situaciones producidas, a partir de dos motivos de discriminación. Las situaciones con dos motivos de discriminación evidencian **la intersección entre salud y capacitismo (29), género y salud (25), racismo y género (19) y salud y aporofobia (16)**. En el caso de las situaciones con **tres motivos, destaca la intersección entre género, salud y edadismo (35)**. Y en aquellas afectadas por cuatro motivos, interactuaron de manera coincidente los ejes de género y salud vinculados a racismo, edadismo, capacitismo y aporofobia.

Por ejemplo, en un contexto donde está presente el racismo, la discriminación de género, el edadismo, el capacitismo, la discriminación por salud y la aporofobia, tendrá un impacto múltiple si la persona afectada es, a su vez, mujer, migrante, joven, en situación de precariedad económica, en **situación administrativa** no regularizada y demandante de una IVE (interrupción voluntaria del embarazo). **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** afirma que durante su acción de acompañamiento y atención se ha encontrado en situaciones donde la **discriminación interseccional** exige tomar en cuenta, de manera integral, cada una de las especificidades de la vivencia discriminatoria, pues el impacto de la discriminación interseccional suele agravar la afectación a la salud emocional y mental. Consideran que la mirada interseccional contribuye a mejorar los espacios de acompañamiento, a fundamentar el hecho cuando se procede, a denunciarlo y a incidir para que las políticas públicas vinculadas a la protección de los derechos y la lucha por la no discriminación incorporen la **interseccionalidad**.

15 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]). Disponible en: <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/printficheglobal.pdf?id=733234&l=es>

16 Discriminación interseccional en Europa: relevancia, desafíos y caminos que se debe seguir. Un informe del Centro para la Justicia Interseccional (CIJ) encargado por la Red Europea Contra el Racismo (ENAR), en Bruselas, en diciembre de 2019. Disponible en: <https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/intersectionality-report-final-2.pdf>

**Tabla 8 –  
Discriminación  
con dos motivos  
o más**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023

Más de dos motivos de discriminación	Personas
<b>2 motivos</b>	<b>178</b>
Racismo / Género /	19
LGTBIfobia / Género /	7
Racismo / Edadismo /	11
Racismo / Aporofobia /	12
Capacitismo / Aporofobia /	1
Capacitismo / Salud /	29
Racismo / Religión /	9
Racismo / Salud /	5
Racismo / LGTBI-fobia /	7
Racismo / Ideología /	2
Racismo / Capacitismo /	3
LGTBIfobia / Edadismo /	3
LGTBIfobia / Aporofobia /	2
LGTBIfobia / Salud /	4
Capacitismo / Género /	3
Género / Salud /	25
Salud / Aporofobia/	16
Salud / Edadismo /	6
Aporofobia / Edadismo /	1
Género / Aporofobia /	4
Racismo / Lengua /	4
Ideología / Lengua /	1
Salud / Lengua /	4
<b>3 motivos</b>	<b>70</b>
Racismo / Género / Lengua /	1
Racismo / Edadismo / Lengua /	1
Racismo / Género / Edadismo /	1
Capacitismo / Género / Edadismo /	1
Racismo / Salud / Aporofobia /	5
Capacitismo / Salud / Aporofobia /	8
Capacitismo / Salud / Edadismo /	3
Salud / Aporofobia / Edadismo /	1
Capacitismo/ Género / Salud /	3
LGTBIfobia / Capacitismo / Salud /	2
Racismo / Capacitismo / Salud /	4

Más de dos motivos de discriminación	Personas
Género / Salud / Edadismo/	35
Racismo / Ideología / Lengua /	1
Racismo / Edadismo / Religión /	1
Género / Salud / Aporofobia /	2
LGTBI-fobia / Género / Salud /	1
<b>4 motivos</b>	<b>4</b>
Racismo / Género / Salud / Edadismo /	1
Capacitismo / Género / Salud / Aporofobia /	1
Género / Salud / Aporofobia / Edadismo /	1
Capacitismo / Género / Salud / Edadismo/	1
<b>Total</b>	<b>252</b>

La **Federación Salut Mental Catalunya (FSMC)** señala que la interseccionalidad ha contribuido a comprender e identificar cómo la **discriminación por motivo de salud** mental intersecciona con la discriminación de **género**, el eje socioeconómico y la discapacidad. En nuestro trabajo, afirma la entidad, las personas que atendemos son mujeres que, además de tener un diagnóstico en salud mental con toda la estigmatización que ello implica, están en situación de precarización económica, dependiente de algún familiar y con dificultad para decidir sobre su propia vida. No solo les impacta un motivo de discriminación, sino que intervienen otros que complican la vivencia. Desde Espai Situa't se muestran conscientes de esta realidad porque les permite generar un acompañamiento más digno; sin embargo, observan que en la Administración pública aún hay indiferencia y desconocimiento frente a la interseccionalidad de las discriminaciones.

La evidencia de la **interseccionalidad** de las discriminaciones ha hecho que el marco legal y político europeo avance hacia una clara inclusión de este análisis en sus iniciativas. En el **Plan de Acción Antirracismo de la UE** se sostiene: <sup>17</sup> “Además de la religión o las creencias, el **racismo** también puede combinarse con la discriminación y el odio por otros motivos, incluidos el **género**, la orientación sexual, la edad y la discapacidad o contra los migrantes. Esto debe tenerse en cuenta mediante un enfoque interseccional”. Por su parte, el **Parlamento Europeo en la Resolución 2021/2243(INI)** <sup>18</sup> ha instado a la Comisión y a los Estados miembros a crear políticas que tengan en cuenta la intersección de las discriminaciones.

El **gráfico 7** muestra el motivo de discriminación que más intersecciones tuvo con otros ejes de discriminación. Son 252 situaciones donde una persona fue discriminada por dos o más motivos. **Las discriminaciones por motivo de salud, género y edadismo son las que numéricamente presentan mayor intersección a diferencia de otros motivos.**

17 A Union of equality: EU anti-racism action plan 2020-2025. Disponible en: [https://commission.europa.eu/system/files/2020-09/a\\_union\\_of\\_equality\\_eu\\_action\\_plan\\_against\\_racism\\_2020\\_-2025\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2020-09/a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-2025_en.pdf)

18 Discriminación interseccional en la UE: situación socioeconómica de las mujeres de ascendencia africana, de Oriente Medio, América Latina y Asia. Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_EN.html)

La discriminación por **salud tiene el registro más alto de interseccionalidad vinculado, principalmente, a género (70), seguido de capacitismo (51), edadismo (48) y aporofobia (34)**. Esta discriminación no viene sola, sino que está imbricada con otras. Por ejemplo, una mujer del colectivo LGTBI, de 20 años, con un diagnóstico en su salud mental y en condición de precariedad económica sufre un trato diferenciado y agresión verbal por parte del psiquiatra que la atiende, quien la juzga por supuestas decisiones que tomó en su vida, con comentarios LGTBIfóbicos y adultocéntricos, haciéndole sentir que es ella la culpable de la realidad que vive actualmente.

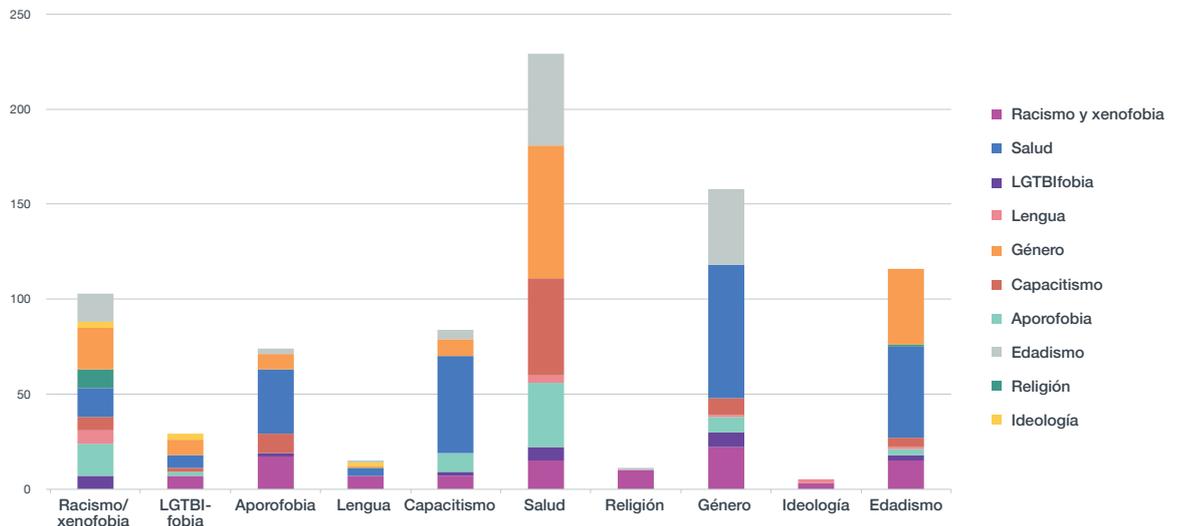
El motivo de **género representa el segundo registro más alto de interseccionalidad vinculado, principalmente, a salud (70), seguido de edadismo (40) y racismo (22)**. Por ejemplo, se le niega a una mujer mayor y migrante acceso a recursos especializados para atender a su hija con un diagnóstico en su salud mental, porque no tiene un NIE.

En tercer lugar, se identifica **edadismo con el registro más alto de interseccionalidad, vinculado, sobre todo, con salud (48), género (40) y racismo (15)**. Esta realidad es visible en la mayoría de las situaciones de discriminación vinculadas a la salud sexual y reproductiva, donde han sido mujeres menores de 20 años, en algunos casos en **situación administrativa** no regularizada y en condición de **racialización**, las que vieron vulnerado su derecho a acceder a una interrupción voluntaria del embarazo de manera segura. En estas situaciones, el agresor discrimina de manera sutil porque la persona afectada es joven y mujer. Esto se evidencia en los tipos de comentarios que recibe la persona afectada, que no son los mismos cuando la mujer no es joven o de clase social media o alta.

Otro dato importante es que **el racismo es el único motivo que intersecciona con todos los motivos analizados por el Observatorio**. Es decir, son situaciones de racismo que interseccionaron con motivos de **edadismo**, ideología, **género**, religión, salud, **capacitismo**, lengua, **aporofobia** y **LGTBIfobia**. En mayor grado, género, aporofobia, edadismo y salud. Es el caso de una joven trans, migrante, en situación administrativa no regularizada, que está a punto de encontrarse en situación de calle y con un diagnóstico en su salud mental, que recibe un trato diferenciado en una oficina de servicios sociales.

**Gráfico 7 – Interseccionalidad de las discriminaciones**

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023



## “Me he sentido discriminada por ser mujer, joven y extranjera”

“Soy una mujer de 23 años, extranjera. Me quedé embarazada y decidí abortar. Fui a mi ASSIR (unidad de atención a la salud sexual y reproductiva) de referencia y me dijeron que, como no tengo CIP ni tarjeta sanitaria, tendría que pagar 200 euros. Además, solicité información sobre los diferentes métodos y, como no hablo bien castellano ni catalán, me dijeron que no tenían tiempo para explicármelo y no me dijeron dónde podía encontrar la información. El trato fue muy malo y me sentí muy sola y poco acompañada. Me sentí discriminada por ser mujer, joven y extranjera”.

**L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** afirma que, durante estos años, desde la creación del **Observatorio de Derechos Sexuales y Reproductivos**, se han detectado situaciones en las cuales mujeres y personas con capacidad gestante han tenido problemas para acceder a una IVE por no contar con tarjeta sanitaria. En estos casos hay previstas diferentes herramientas que posibilitan el acceso a un recurso de urgencia como es la IVE, para garantizar el acceso. El marco de los **derechos sexuales y reproductivos** prevé que todas las personas tienen derecho a la protección, al cuidado de la salud, al acceso, la elección y a los beneficios de los avances científicos, en la elección de métodos de planificación familiar. La mayoría de la información no está adaptada y no tiene en cuenta un enfoque interseccional, agravando la vulnerabilidad de ciertos colectivos, como las mujeres jóvenes en situación administrativa no regularizada.

La **Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI)**, cada vez más, pone en valor el enfoque interseccional en su trabajo de monitoreo de países, destacando así las vulnerabilidades específicas que experimentan las personas que son discriminadas; tal es el caso de su **Recomendación de Política General n.º5 sobre prevención y lucha contra el racismo y la discriminación antimusulmanes** y su **Recomendación de Política General n.º9 sobre prevención y lucha contra el antisemitismo**,<sup>19</sup> en las que señala que visibilizar la **interseccionalidad** de las discriminaciones es un paso fundamental para que las acciones de prevención tengan un impacto positivo en las personas afectadas.

<sup>19</sup> Documento del Seminario anual de la ECRI con organismos de igualdad. Prohibición de discriminación: ¿puede la interseccionalidad contribuir a la igualdad efectiva? Disponible en: <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/seminar-2022>

## “Se me negó el certificado de discapacidad por ser solicitante de asilo”

“Soy una persona con sordera y se me ha impedido acceder al certificado de **discapacidad** y también se me ha negado recibir ayudas por estar en el programa como solicitante de asilo. A pesar de tener el permiso de trabajo, no accedo al mercado laboral porque los potenciales empleadores no me aceptan”.

**SOS Racisme Catalunya** realizó atención y acompañamiento psicosocial, asesoría jurídica e incidencia pública, el caso está pendiente de resolución.

El **Parlamento Europeo**, en su **resolución sobre la situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático (2021/2243[INI])**, destaca la importancia de tener en cuenta la experiencia específica de las víctimas de **discriminación interseccional** en la concepción, respuesta y valoración de las políticas de asilo, migración e integración. Se deben incorporar servicios especializados de atención a la salud mental y promover una cobertura sanitaria universal y accesible a las personas en **situación administrativa** irregular y acorde con su realidad.<sup>20</sup>

El **Comité Directivo sobre Antidiscriminación, Diversidad e Inclusión (CDADI)** considera que hacer visible la **discriminación interseccional** es imprescindible en las políticas europeas. Por este motivo, en su mandato 2024-2027, tiene instrucciones de preparar un estudio de viabilidad y un posible proyecto de Recomendación sobre la prevención y la lucha contra la discriminación interseccional (en consulta con la Comisión de Igualdad de Género “GEC”).<sup>21</sup>

Las entidades **SOS Racisme Catalunya, Plataforma per la Llengua, Fundació Secretariado Gitano, L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius y Salut Mental Catalunya** consideran imprescindible hacer visible la discriminación interseccional en la acción de la **Mesa SAVD** y la **OND**. No solo para incidir en la transformación de las estructuras de opresión que generan las discriminaciones y vulneraciones a los derechos humanos, sino también para favorecer que las políticas públicas de igualdad de trato y no discriminación sean más eficaces. También para fortalecer el trabajo coordinado y en red entre todas las organizaciones que atienden situaciones de discriminación en la ciudad.

20 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]). Disponible en: <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/printfigheglobal.pdf?id=733234&l=es>

21 El Comité Directivo sobre Antidiscriminación, Diversidad e Inclusión (CDADI) fue creado por el Comité de Ministros de Europa en 2019 y comenzó a funcionar en 2020. Se encarga de dirigir el trabajo intergubernamental del Consejo de Europa para promover la igualdad para todas las personas y construir sociedades inclusivas que ofrezcan protección efectiva contra la discriminación y el odio, y garanticen la participación igualitaria sin discriminación donde se respete la diversidad. Asesora al Comité de Ministros sobre todas las cuestiones dentro de su mandato, incluida la prevención y lucha contra los delitos de odio, el discurso de odio y la discriminación por motivos de racialización, color, idioma, religión, origen nacional/étnico, nacionalidad, orientación sexual e identidad de género; lucha contra el **antigitanismo** y mejora la participación efectiva y la inclusión de los romaníes y nómadas; salvaguarda los derechos de las personas de minorías nacionales y el uso de lenguas regionales o minoritarias; garantiza la igualdad de derechos de las personas LGTBI y promueve la integración intercultural. Ver su sitio web: <https://www.coe.int/en/web/committee-antidiscrimination-diversity-inclusion>

## Racismo y xenofobia

**En 2023, del total de 230 incidencias por racismo, se vieron afectadas 65 personas migrantes, 53 de origen magrebí o árabe y 44 personas negras. Las entidades privadas/empresas y particulares fueron los principales agentes discriminadores.**

El **Observatorio de las Discriminaciones**, a efectos de analizar el impacto del racismo, identifica las categorías: personas migrantes, personas de origen magrebí o árabe, personas negras, personas gitanas, personas de origen latinoamericano y personas de origen asiático, las cuales, según afirman las entidades de la **Mesa SAVD** y la **OND**, son personas impactadas por la **racialización** en la ciudad. No todas las personas latinoamericanas, por ejemplo, son afrodescendientes o indígenas o no son interpretadas desde el estigma de supuestas diferencias fenotípicas y genotípicas. No todas las personas afrodescendientes son extranjeras. No a todas las personas de origen migrante les impacta el perfilado racial. Hay personas que, incluso siendo europeas en sus raíces y orígenes como las personas de **etnia** gitana, se ven afectadas por la discriminación racista y racializadora.

En Barcelona, desde julio del 2021, está activo el **Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por racismo** <sup>22</sup> con el objetivo de articular la atención, acompañamiento, análisis y asesoramiento con relación a situaciones de discriminación por motivos de **racismo** y **xenofobia** para que la persona afectada pueda superar las situaciones de abuso o violencia y reparar el daño y las consecuencias personales, laborales, familiares y sociales que haya tenido, e intentar restituir el derecho vulnerado. Su ámbito de aplicación refiere que las personas afectadas son aquellas que residen en Barcelona y que han sufrido en cualquier lugar geográfico una situación de discriminación o agresión racista; también las personas que trabajan o transitan en la ciudad y que hayan sufrido una discriminación o agresión racista dentro de esta; y actúa sobre situaciones de discriminación y agresiones racistas ocurridas en la ciudad.

La **tabla 9** muestra la cantidad de veces que se ha identificado racismo y xenofobia entre las 865 situaciones de discriminación atendidas en el 2023, cómo ha evolucionado en el tiempo y en qué grado afecta a las personas según su nacionalidad, origen, **etnia** y color de piel. **El racismo es el primer motivo principal de discriminación en 2023. Como se observa, se han identificado 230 incidencias de racismo, 45 más que el 2022.** De todas ellas, las personas migradas (65) y las de origen magrebí o árabe (53) son las más numerosas, seguidas de las personas negras (44) y personas de origen latinoamericano (39). Las situaciones identificadas como “otras” (15) son por el uso de una lengua diferente, vinculadas a otras nacionalidades como la georgiana, por ejemplo.

Según **SOS Racisme Catalunya**, las personas afectadas por el racismo manifiestan haber afrontado, con anterioridad, diversidad de situaciones de manera constante en su vida, hasta que deciden, finalmente, denunciar. Las situaciones registradas describen maltrato en una oficina de servicios públicos por ser extranjera, insultos en un bloque de pisos hacia una persona migrante, sospecha de robo en un lugar donde eres la única persona no blanca, recibir insultos en un centro escolar, perfilación racial y violencia policial hacia jóvenes migrantes, denegación de abrir una cuenta bancaria por ser extranjera, obstáculos para alquilar un piso por ser migrante, entre otras.

<sup>22</sup> Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por racismo. Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL%20racisme%20BCN-DEFINITIU.pdf>

**Tabla 9 –  
A quién se  
discrimina  
por racismo  
y xenofobia,  
2019-2023**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023

\* El total indica el número de veces que se ha identificado esta discriminación en el total de las 865 situaciones registradas.

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Racismo y xenofobia</b>	<b>230</b>	<b>185</b>	<b>195</b>	<b>163</b>	<b>148</b>
Personas migrantes	65	39	86		
Personas de origen magrebí o árabe	53	39	33	46	43
Personas negras	44	43	22	29	26
Personas gitanas	7	23	21	15	10
Personas de origen latinoamericano	39	25	20	32	20
Personas de origen asiático	6	5	5	12	3
Personas autóctonas racializadas	1				
Otras	15	7	3	4	4

La **Fundación Secretariado Gitano** explica que para las personas afectadas se hace difícil probar una discriminación de **racismo** y aunque, claramente, perciben un trato diferenciado, el entorno lo asume como una cuestión subjetiva. Ya que el **antigitanismo** es una opresión histórica, se ha normalizado entre la población gitana porque es parte de la experiencia cotidiana que deben experimentar durante su vida. Este es el principal motivo por el que no se denuncia. Por otro lado, consideran que los avances en el ámbito normativo, como haber incorporado el antigitanismo dentro del Código Penal, contribuyen a una mayor conciencia en la identificación de esta discriminación y facilitan la denuncia.

## “Me cogió un ataque de pánico muy intenso”



“Estaba paseando mi perro una noche, en un parque de la ciudad. Se acercaron dos agentes de la Guardia Urbana, para avisar de que no había recogido los excrementos del animal. Los agentes lo dicen en tono amenazante que va escalando hasta amenazar con utilizar el taser (pistola que emite descargas eléctricas). Me cogió un ataque de pánico muy intenso y en aquel momento los agentes se marcharon”.

“Al día siguiente fui con mi madre a la **Fundación Secretariado Gitano** para informar de lo que había pasado y que nos asesoraran sobre las acciones que podíamos emprender, puesto que había ido al centro de atención primaria de salud (CAP) porque me seguía sintiendo con mucha ansiedad”.

“Al final, decidimos emprender acciones legales, pues me estaba afectando mucho en cuanto a la salud mental. Aun así, me reconfortó que, tanto desde la Fundación como los profesionales sanitarios del CAP, me dijeran que había sido una situación injusta y desproporcionada y me animaran a denunciar”.

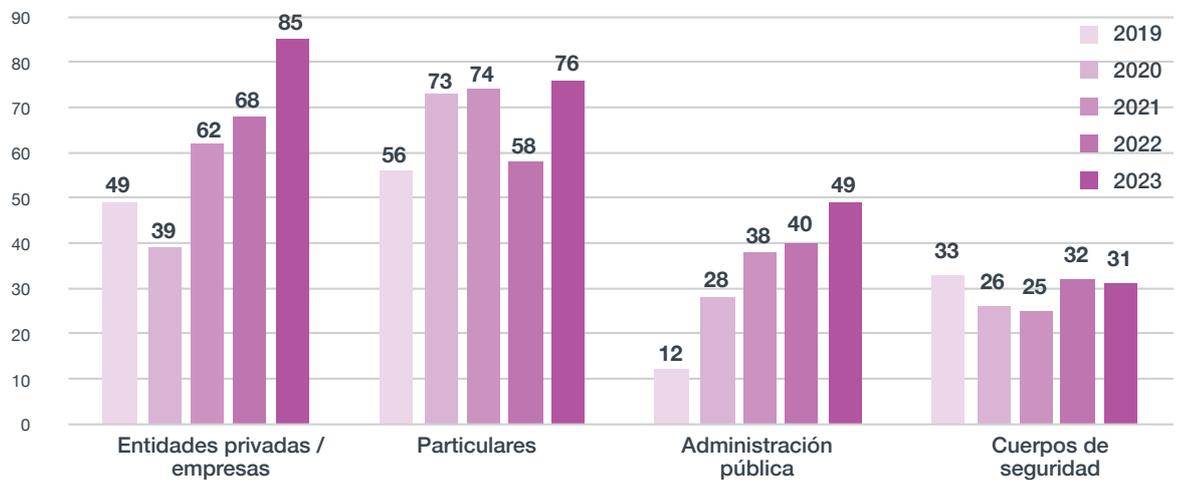
Una de las apuestas de la **Fundación Secretariado Gitano** es combatir la **infradenuncia** y promover acciones de prevención hacia los cuerpos de seguridad y el ámbito educativo. Destacan la formación que están realizando con los Mossos d'Esquadra y los talleres en las escuelas para combatir el estigma del **antigitanismo**. Están priorizando la prevención en el acceso laboral y la protección de derechos de las mujeres gitanas.

**SOS Racisme Catalunya**, en su informe **“Invisibles. El estado del racismo en Cataluña. 2023”**, indica que las situaciones más numerosas de racismo que identificaron estaban relacionadas con la falta de acceso a los derechos sociales, agresiones y discriminaciones entre particulares, y agresiones y abusos por parte de cuerpos de seguridad pública. También encontraron discriminaciones en el acceso y prestación de servicios privados y por parte de miembros de seguridad privada. Además, volvieron a incorporar en su análisis las categorías de racismo judicial y extrema derecha por ser significativas.

El **gráfico 8** muestra que, del total de 241 incidencias de racismo atendidas, las **entidades privadas y empresas fueron el principal agente discriminador en 85 de las situaciones**, a diferencia del 2022, que fueron 68. En el caso de **particulares, subieron de 58 a 76 situaciones en el 2023**. La **Administración pública ascendió a 49** y bajaron en un punto los **cuerpos de seguridad (31)**.

**Gráfico 8 – Quién discrimina por racismo y xenofobia, 2019-2023**

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023



En las situaciones de **racismo** donde las entidades privadas y empresas fueron agentes de discriminación se identificó a trabajadores de cooperativas, directivos de una empresa, seguridad privada de centros de ocio y discotecas, trabajadores de clínicas privadas, agentes de empresas inmobiliarias y de entidades bancarias.

Los particulares fueron, sobre todo, personas desconocidas en calles, parques, plazas y medios de transporte, personas usuarias de un bar, compañeros de centros de estudios, parejas, vecindario de la escalera o del barrio del barrio donde vive la persona afectada.

En los hechos discriminatorios protagonizados por la Administración pública se identificó, principalmente, a funcionarios del ámbito autonómico (vinculados a atención sanitaria y servicios sociales), funcionarios del ámbito local (servicios sociales y centros de atención primaria), estatal (servicios de extranjería), personal de oficinas de atención y servicios (en centros cívicos y en entidades privadas de utilidad pública). En lo referente a los cuerpos de seguridad, sobre todo, fueron del ámbito local.

La **Fundación Bayt al-Thaqafa** afirma que la mayoría de las situaciones que atiende vienen de la Administración pública, vinculadas al tema de perfilación racial hacia jóvenes migrantes durante las paradas policiales. Afirman que muchas de las personas afectadas vienen a comunicar el hecho y no activan denuncia cuando el **agente discriminador** es la Administración pública o los cuerpos de seguridad. Solo quieren dar a conocer lo vivido, porque es una manera de sentirse reparadas en el daño. Normalmente, ofrecen a la víctima hacer una denuncia de oficio para proteger su identidad.

En cuanto a los servicios sociales, la **Mesa SAVD** indica que las personas migrantes más discriminadas son mujeres. Por este motivo, cuando se les propone hacer una derivación hacia una trabajadora social de la Administración pública no quieren, pues consideran que se ponen en riesgo si se les abre un expediente en ese servicio, lo que puede condicionar el ser atendidas con un precedente estigmatizador.

## “Hemos detectado identificaciones y paradas policiales por perfilación racial”



Durante el 2023, la **Fundación Bayt al-Thaqafa** sostiene que ha detectado un número importante de identificaciones y paradas policiales por perfilación racial que se han llevado a cabo a las personas que acompañan en los diferentes programas que tiene la organización. Un ejemplo de ello sucedió a un grupo de jóvenes (actualmente menores de edad, migrantes, en **situación administrativa** no regularizada) que participan en la entidad, a los que miembros de Guardia urbana y Mossos d’esquadra les intentaron identificar con un trato vejatorio mientras hacían un descanso de una clase a la que asistían.

Estas situaciones, afirma **Bayt**, han sucedido, específicamente, en los alrededores del barrio de Sant Pere, Santa Caterina i la Ribera, en Ciutat Vella, donde algunos de los programas de la entidad desarrollan actividades. “Algunas personas del barrio han comunicado identificaciones por motivos racistas por parte de miembros de los cuerpos de seguridad, mayoritariamente, Guardia Urbana de Barcelona”.

“Esta situación se ha repetido individualizada o dirigida hacia un grupo, mayoritariamente a hombres jóvenes racializados (negros, marroquíes o leídos como tal) a quienes se identifica y se les pide factura o comprobante de compra de los objetos que llevan. Estas identificaciones van acompañadas de **agresiones verbales** y físicas, provocando en quien las padece temor, inseguridad y angustia”.

“Desde el Servicio los acompañamos en las acciones que decidan llevar a cabo, sea una denuncia o una queja. Asimismo, hemos incorporado acciones de respuesta para los grupos de jóvenes, en colaboración con otras entidades como **SOS Racisme Catalunya**”.

**SOS Racisme Catalunya** afirma que la asociación entre migración y delincuencia es debida a las narrativas racistas e islamofóbicas instauradas en el diseño del modelo de seguridad. Las personas migradas o racializadas se ven expuestas a las políticas racistas que ponen en práctica este modelo, cuando de forma sistemática se sobre identifica a la población migrada y racializada. De esta violencia y discriminación policial, que son las paradas basadas en marcadores raciales, se derivan multitud de otras violencias como la brutalidad policial, las deportaciones, el encierro en un CIE (Centro de Internamiento de Extranjeros), la generación de antecedentes policiales infundados, entre otros.

La **Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI)** aboga por la prohibición del uso de perfiles raciales, por ejemplo, el uso de aseveraciones estereotipadas basadas en la pertenencia a un grupo determinado, como base para tomar medidas policiales. El perfil racial asocia las características étnicas y raciales de las personas a la comisión de infracciones administrativas o de delitos. A través de esta práctica discriminatoria se legitima el criterio exclusivo o principal para decidir a quién parar, o quiénes deben ser objeto de control policial.<sup>23</sup>

La **Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (FRA)**, en su informe publicado el año 2023 **“Ser negro en Europa”**,<sup>24</sup> pone de manifiesto que casi la mitad de las personas afrodescendientes sufren **racismo**, discriminación y delitos de odio en su vida diaria. El acoso racista y el uso de perfiles étnicos/raciales también son frecuentes, lo que afecta especialmente a la juventud. La FRA afirma que no se han producido mejoras desde su última encuesta efectuada en 2016. Por el contrario, las personas afrodescendientes sufren cada vez más discriminación por el color de su piel. Invoca a que la UE y sus Estados miembros deben utilizar estas conclusiones para orientar mejor sus esfuerzos y garantizar que las personas de ascendencia africana puedan disfrutar libremente de sus derechos.

Según la **Ley 19/20**, el **racismo** es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de “raza”, color de piel, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o el 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. También define la romafobia o **antigitanismo** como una forma específica de racismo, social e institucional, hacia el pueblo gitano, que se da de una manera particularmente persistente, violenta, recurrente y banalizada. Los sectores de población a quienes el racismo impacta de forma sistemática son poblaciones que, históricamente, han sido racializadas, es decir, que han vivido y viven un proceso de **racialización**,<sup>25</sup> el cual es socializado por quienes inventaron y reprodujeron las categorías raciales para legitimar que existe en la humanidad **determinantes ontológicos naturales y fijos** que fundamentan la supuesta existencia de una raza superior (la blanca) y otras inferiores (no blancas).<sup>26</sup>

23 Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) Consejo de Europa. Recomendación general n.º 15 relativa a la lucha contra el discurso de odio y memorándum explicativo. Disponible en: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-n-15-on-combating-hate-speech-adopt/16808b7904>

24 Encuesta a más de 6 700 personas afrodescendientes que viven en 13 países de la UE: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Polonia, Portugal y Suecia. Disponible en: <https://fra.europa.eu/en/news/2023/black-people-eu-face-ever-more-racism>

25 El glosario para describir la racialización es extenso. Sin embargo, estudios descoloniales (Espinosa-Miñoso, 2014; Quijano, 1999), constructivistas y constitutivistas (Obasogie, 2014) coinciden en definirla como el proceso histórico y situado a través del que se inventan y reproducen las categorías raciales, para presentarlas estratégicamente como determinantes ontológicos naturales y fijos.

26 Campos García, Alejandro. Racialización, Racialismo y Racismo: un discernimiento necesario. *Revista Universidad de La Habana*, n.º 273. 2012. Disponible en: [https://www.academia.edu/11745040/Racializaci%C3%B3n\\_Racialismo\\_y\\_Racismo\\_un\\_discernimiento\\_necesario](https://www.academia.edu/11745040/Racializaci%C3%B3n_Racialismo_y_Racismo_un_discernimiento_necesario)

---

Activistas feministas indígenas, negras y antirracistas, personas no blancas, organizadas políticamente y pensadoras sostienen que la **racialización** es una experiencia de sufrimiento colectivo en la que intervienen formas sensorio-afectivas como el miedo, la vergüenza, el dolor y el asco, entre otras: un lenguaje que pone énfasis en la experiencia corporal y situada de la racialización y que permite con impunidad su expresión más violenta: el racismo.

El **racismo** en todas sus formas impacta en el bienestar físico y emocional de las personas. “Cuando alguien se encuentra con una situación estresante, su cuerpo se prepara para responder. Su corazón comienza a acelerarse, la presión arterial aumenta y su respiración se acelera a medida que su cuerpo libera hormonas del estrés. Es la forma natural en que el cuerpo se prepara para manejar el estrés. Pero, cuando un factor estresante, como el racismo estructural, nunca desaparece, el cuerpo puede permanecer en este estado alterado de manera permanente”, así lo argumenta la **Oficina de Salud Mental del Estado de Nueva York**.<sup>27</sup>

---

## Salud

**En 2023, del total de 217 incidencias de discriminación por motivos de salud, 151 fueron por diagnóstico en la salud mental y 42 relacionadas con la salud sexual y reproductiva. El principal agente discriminador fue la Administración pública.**

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”.<sup>28</sup> La salud es la capacidad de realizar el propio potencial personal y responder de forma positiva a los problemas del ambiente”.<sup>29</sup> El derecho a la salud es un derecho inclusivo que va más allá del acceso a la atención y a la construcción de infraestructuras sanitarias. Comprende un conjunto de libertades, como el derecho a que no te sometan a tratamiento médico sin el propio consentimiento, y a que no te sometan a tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Los estados deben prohibir y eliminar la discriminación 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 la salud; igualdad de género).

Según la **tabla 10**, las incidencias de **discriminación por motivo de salud** repuntaron considerablemente en 2023, pasando de **120 incidencias a 217** (casi el doble y diez veces más que cuando se iniciaron los registros en 2019); de estas, las más numerosas son **151 vinculadas a salud mental y 42 a salud sexual y reproductiva. La discriminación por salud es el segundo motivo principal de discriminación en 2023, que ha pasado de ser el tercero en 2022 y ha superado al motivo de LGTBIfobia.**

27 Material de prevención “Los efectos del racismo en la salud mental”, producido por la Oficina de Salud Mental del Estado de Nueva York. Disponible en: [https://omh.ny.gov/omhweb/cultural\\_competence/the\\_mental\\_health\\_effects\\_of\\_racism.pdf](https://omh.ny.gov/omhweb/cultural_competence/the_mental_health_effects_of_racism.pdf)

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.

**Tabla 10 –  
A quién se  
discrimina por  
motivos de  
salud, 2019-2023**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Salud</b>	<b>217</b>	<b>120</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>27</b>
Serofobia	9	31	20	8	5
Mental	151	70	10	14	17
Estado general	5	4	6	0	0
COVID-19	0	0	1	0	0
Diagnóstico	6	2	0	0	0
Salud sexual y reproductiva	42	0	0	0	0
Otros	4	0	0	5	2

\* El total indica el número de veces que se ha identificado esta discriminación en el total de las 865 situaciones atendidas.

En las **151 incidencias** vinculadas a la salud mental se identificaron prácticas estigmatizadoras hacia las personas: infantilización, no reconocimiento de su autonomía ni su capacidad para decidir sobre su propia vida. En algunos casos, se las asume como personas peligrosas, a las que hay que encerrar y apartar de la sociedad. Si, además, están en condición de pobreza y **sinhogarismo**, el peso de la discriminación impacta con mayor virulencia. La **Federación Salut Mental Catalunya (FSMC)** identificó, también, contenciones mecánicas, sobremedicación, ingresos involuntarios, violación de la intimidad frente a un diagnóstico, **prejuicios** en el centro laboral, falta de oportunidades para acceder a una vivienda, no poder encontrar un lugar de vida en dignidad y falta de apoyo de las entidades públicas en situaciones de **alta complejidad**, es decir, donde las personas se encuentran sin proyecto vital, con un diagnóstico clínico de trastornos del neurodesarrollo (trastorno del espectro del autismo, síndrome alcohólico fetal o TDAH), funcionamiento intelectual límite y trastorno mental (trastorno depresivo, trastorno bipolar, trastorno psicótico).

La **FSMC** sostiene que las personas con diagnóstico en su salud mental son vistas como personas cuya opinión no es válida y que no saben lo que implica su propio bienestar. Explica que seis de cada diez personas que denuncian son mujeres; que una de cada dos denuncias las hace la persona afectada, y que el 50 % de las denuncias vienen del entorno de apoyo (las madres, principalmente). Durante su trayectoria como entidad defensora de derechos han identificado que más del 50 % de las discriminaciones que atienden afecta a mujeres menores de 35 años.

## “No recibí información del CAAB cuando la requerí”



“En abril, fruto de una crisis, llamé al 061 y se presentó una ambulancia en casa, accedí a ir a urgencias y de aquí derivó un ingreso. De entrada, no quería, porque tenía una perra a quien quiero y me preocupaba que se quedara sola. El médico me ofreció el servicio del CAAB (Centro de Acogida y Adopción de Barcelona) para que se hicieran cargo de ella mientras duraba mi ingreso. Confíe y accedí, de manera voluntaria, a dejar las llaves de mi casa a los agentes de los cuerpos de seguridad. En aquel momento les expliqué que mi piso no estaba en condiciones adecuadas. Pasado un tiempo, cuando me dieron el alta médica, quise recuperar a mi perra. Sin embargo, no recibí ninguna información del CAAB cuando la requerí, ni me dijeron dónde estaba. Me enteré después de que la habían dado a otra familia”.

Desde **Salut Mental Catalunya (SMC)** se hizo acompañamiento a través del Espai Situat de Nou Barris. Una vez atendida la demanda, se derivó a la persona al programa Justamente (un proyecto de SMC), donde se le ofreció orientación jurídica. Se presentó una denuncia acompañada de abogada (con procedimiento abierto). Por parte de **SMC** hicimos una **denuncia administrativa** ante la OND e identificamos la necesidad de revisar protocolos para que no hubiera más víctimas en ningún ámbito de la sociedad.

Lo significativo de esta situación es que se percibió la importancia de sensibilizar a entidades con las que no tenemos vínculo y que están fuera de nuestro ámbito de acción, como empresas vinculadas al ámbito de la veterinaria.

Con relación a las **42 incidencias de discriminación vinculadas a la salud sexual y reproductiva** atendidas en 2023, **L'Associació** explica que, mayoritariamente, vienen de mujeres jóvenes que solicitaron la **Interrupción voluntaria del embarazo (IVE)** en el sistema público de salud. Se han visto expuestas a violencia verbal, recriminación, falta de atención, vulneración de su derecho a acceder a una IVE, presión para que cambien su decisión, falta de acceso a información, infantilización de su decisión sobre su propio cuerpo y sanción por parte del personal médico objetor frente a un aborto realizado. Al ser mujeres jóvenes menosprecian su opinión, se las cuestiona para que desistan de abortar o las culpabilizan.

En marzo de 2023, se publicó la **Ley orgánica 1/2023**, de 28 de febrero, por la que se modifica la **Ley orgánica 2/2010**, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la **Interrupción voluntaria del embarazo (IVE)**. Esta ley incorpora novedades sobre el derecho a la IVE, siguiendo las recomendaciones de los organismos internacionales de derechos humanos sobre la materia. Así, se elimina el plazo de reflexión de tres días que operaba hasta entonces y la obligatoriedad de recibir información sobre los recursos y ayudas disponibles si se continúa con el embarazo, debiendo proporcionarse dicha información solo si la mujer la solicita. La norma revierte la modificación operada por la Ley orgánica 11/2015, de 21 de septiembre, devolviendo a las menores de 16 y 17 años su capacidad para decidir libremente sobre su maternidad, prescindiendo así de la exigencia de consentimiento paterno o materno. La Ley establece la obligación de las administraciones públicas sanitarias de garantizar la prestación en los centros hospitalarios, según criterios de gratuidad, accesibilidad y proximidad, estableciendo los dispositivos y recursos humanos suficientes para garantizar el derecho en condiciones de equidad.

La **Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos** reconoce que la salud sexual y reproductiva es una cuestión de derechos humanos. Afirma que el derecho a la salud sexual y reproductiva hace referencia al derecho de todas las personas al más alto nivel posible de salud física y mental. Por su parte, la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres** establece el derecho de las mujeres a decidir de manera libre y responsable sobre su maternidad y el derecho a acceder a la información y a la educación que les permitan ejercer esos derechos. El comité que vigila su cumplimiento (Comité CEDAW) señala que los Estados deben respetar, proteger y garantizar los derechos a la salud sexual y reproductiva, con recursos disponibles, ser accesibles física y económicamente, y cumplir todos los estándares de calidad.

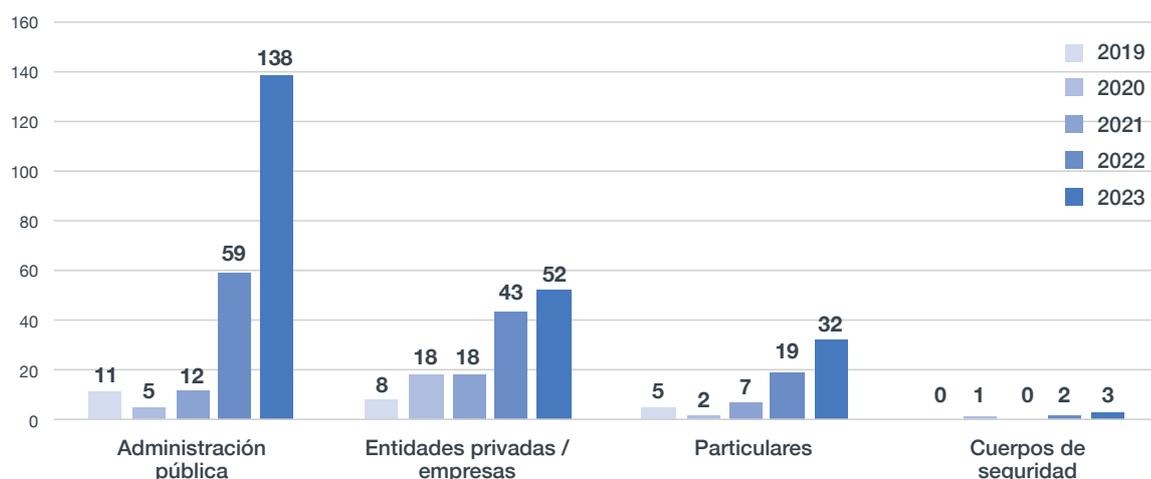
La **Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de junio de 2021, sobre la situación de la salud y los derechos sexuales y reproductivos en la Unión**, en el marco de la salud de las mujeres, incide sobre la importancia de garantizar los derechos sexuales y reproductivos, en el marco de la salud de las mujeres, al definir la salud reproductiva y sexual como un estado de bienestar físico, emocional, mental y social en relación con todos los aspectos de la sexualidad y la reproducción, no simplemente la ausencia de enfermedad, disfunción o dolencias; y al afirmar que todas las personas tienen derecho a tomar decisiones que rijan sus cuerpos sin discriminación, coacción ni violencia y a acceder a servicios de salud reproductiva y sexual que respalden dicho derecho y ofrezcan un enfoque positivo de la sexualidad y la reproducción, dado que la sexualidad es una parte integrante de la existencia humana.

Una de las problemáticas que evidencia **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** es referente a la edad de las víctimas. Cuanto más jóvenes son, mayores problemas tienen para acceder a una atención de calidad y que respete sus **derechos sexuales y reproductivos**. Prevalece una perspectiva adultocéntrica que niega los derechos de las mujeres desde una mirada conservadora y en contra de la perspectiva de género, que impacta en la manera cómo son atendidas y percibidas las jóvenes en el momento en que se acercan a un servicio de salud.

Tal y como se observa en el **gráfico 9, el agente principal de discriminación por motivos de salud fue la Administración pública con 138 situaciones atendidas, seguido de entidades privadas/empresas (52) y particulares (32).**

**Gráfico 9 – Quién discrimina por motivos de salud, 2019-2023**

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023



## “Me dijeron que no podían darme las pastillas sin ir acompañada de mis progenitores”



“Tengo 15 años. Tuve un problema con el preservativo mientras mantenía relaciones sexuales y me dirigí al centro de atención primaria de salud para solicitar la anticoncepción de urgencia. Los profesionales de salud que me atendieron me dijeron que, como era menor de edad, no podían darme las pastillas sin ir acompañada de mis progenitores”.

**L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** señala que la joven acude al CJAS, desde donde se efectúa la denuncia. Aplicando el principio del menor maduro, se valora el caso y se decide administrar la anticoncepción de urgencia sin necesidad de acompañamiento parental. La entidad afirma que la Ley 21/2000 del Parlamento de Cataluña, de 29 de diciembre, sobre los derechos de información concerniente a la salud y la autonomía del paciente, y la documentación clínica; y su homóloga en el ámbito estatal, la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, contempla la figura del menor maduro. Es posible la administración de la anticoncepción de urgencia si el profesional sanitario valora positivamente el grado de madurez de la persona menor y la considera competente y consciente para la toma de decisiones al respecto. No es preciso en este caso el conocimiento parental ni su consentimiento.

Tomando en cuenta este precepto, **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** atendió a la joven, facilitándole la medicación y proporcionándole toda la información acerca de la misma, tanto en lo relativo a su posología como a su mecanismo de acción y riesgos inherentes. A su vez, se facilitó información acerca de los distintos métodos anticonceptivos a petición de la usuaria.

En L'Associació es posible dar continuidad a las denuncias recibidas. Lo más habitual es interponer una queja ante la Administración Pública, solicitando explicación o reparación de la situación vivida. Paralelamente se pone a disposición un servicio de acompañamiento psicológico para aquellos casos que lo requieran. En caso de no recibir respuesta o bien no cubrir ésta las necesidades de la persona que denuncia y dado que L'Associació no cuenta con un servicio jurídico, es posible derivar algunos casos a la Sindicatura de Greuges, institución con la que la existe un acuerdo de cooperación. En función del caso también es posible la derivación a la OND para valorar atención jurídica.

La **Federación Salut Mental Catalunya** afirma que en la Administración pública del ámbito de la salud prevalece la estigmatización sistemática e institucionalizada sobre las personas con diagnóstico en su salud mental, limitando la existencia de prácticas dignificadoras basadas en la protección de los derechos humanos, lo que genera desconfianza, miedo y preocupación por parte de las personas afectadas y sus familias. La **FSMC** afirma que en todas las atenciones que hace identifica a la Administración pública como el principal **agente discriminador**, seguido de los particulares y las entidades privadas/empresas vinculadas al sector inmobiliario, que van en aumento.

En cuanto al acceso a la Anticoncepción de Urgencia (un motivo frecuente de denuncia recibido por **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius**) las dificultades se dan tanto en centros sanitarios de la red pública (Centros de Atención a la Salud Sexual y Reproductiva –ASSIR–, hospitales y Centros de Atención Primaria –CAP–), como en farmacias. La información es en muchas ocasiones errónea, llegando a afirmarse que la anticoncepción de urgencia puede únicamente administrarse en contadas ocasiones o que su administración

no es posible después de una IVE en los meses previos. Persiste a su vez la idea errónea de que es un tratamiento para el que hace falta una derivación al ASSIR, o cuya administración está desaconsejada en menores de 16 años.

El acceso y la correcta información acerca de los métodos anticonceptivos es otro motivo de vulneración frecuente, destacando la negación a la colocación de Dispositivos Intrauterinos (DIU) en función de la edad de la solicitante, o la dificultad para la renovación de los métodos de larga duración. Una queja muy reiterada por las personas denunciantes versa sobre la calidad de la atención recibida y/o el trato por parte de las y los profesionales de la salud.

Las situaciones relacionadas con las Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) también son objeto de vulneraciones. Una de las más habituales es no abordar de forma urgente una posible ITS. También se destaca el enjuiciamiento por parte de las y los profesionales sanitarios en este tipo de situaciones. Se han reportado casos de denegación de cribajes en el caso de relaciones entre dos mujeres cis, la carencia de disponibilidad de prueba de VIH en las farmacias, o bien la dificultad para acceder a un tratamiento de profilaxis si no se tiene tarjeta sanitaria.

Sobre las técnicas de Reproducción Humana Asistida (RHA), las personas que han accedido a través de la red sanitaria pública se han encontrado varios obstáculos en todo el proceso, tanto en los criterios de acceso, la equidad territorial, como en la atención recibida.

**L'Associació** expone que, cuando se ha tramitado una queja por estos hechos, la respuesta casi nunca es reparadora. Al contrario, en muchos casos implica una culpabilización de la persona que pone la queja, que le dificulta ejercer sus derechos de participación en la mejora del sistema. **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** pese a esta realidad, observa cambios positivos y valora que se tome más conciencia de la necesidad de incorporar una perspectiva inclusiva en la atención. Sin embargo, persiste un gran desafío en el reconocimiento pleno de los **derechos sexuales y reproductivos**.

En las **9 situaciones vinculadas a serofobia** registradas se puede evidenciar que el peso del estigma contra las personas por diagnóstico de VIH aún persiste, sobre todo, en las empresas aseguradoras, al negarse a otorgar un seguro de salud o de vida. Con respecto a particulares, las situaciones discriminatorias se producen mayoritariamente por parte de las parejas de las afectadas, presentándose violencia verbal, acoso y exclusión. La cantidad tan baja de registros, específicamente de situaciones de serofobia en comparación con el año anterior, se debe a que el peso del estigma condiciona la decisión de denunciar, por el hecho que implique la exposición de su condición en una sociedad donde las personas prefieren mantenerla en privado.

## “No pueden formalizar pólizas con personas que viven con VIH”



“Soy gay, quise contratar un seguro de vida y acudí a una conocida aseguradora. Después de valorar mi perfil, se me negó formalizar la póliza argumentando que "no pueden formalizar pólizas con personas que viven con VIH". Conozco la ley del 2018 y sé que estoy amparado por ella, pero no quise denunciar. Me dirigí a **Gais Positius** para que me informaran si conocían alguna compañía que cumpla con la ley y que me asegure la póliza”.

Al ser una persona informada y conocedora de sus derechos, desde **Gais Positius** le ayudamos a contactar con una compañía que se compromete a hacerle el seguro.

---

El **Ministerio de Sanidad** explica que la serofobia es una discriminación hacia las personas que viven con VIH en diversos ámbitos de la vida cotidiana y en las relaciones afectivas y sexuales. Estas discriminaciones derivan de una estigmatización generalizada del miedo que genera la enfermedad y el prejuicio sobre las personas que la padecen, lo cual genera un efecto negativo en el bienestar y la calidad de vida de las personas con VIH. En diciembre del 2023, este Ministerio, en un acto del Parlamento Europeo con motivo del Día Mundial del Sida, en el marco de la Presidencia española de la UE, apeló a la Unión Europea para acabar con el estigma y la discriminación de las personas con VIH que aún persiste en la región y recordó que la serofobia es un problema de salud pública al que la Administración pública ha de dar respuesta. En la reunión de alto nivel, España solicitó su adhesión a la Alianza Mundial para eliminar todas las formas de discriminación relacionadas con el VIH de **ONUSIDA**.<sup>30</sup>

---

## LGTBIfobia

**En 2023, de las 205 incidencias por LGTBIfobia registradas, 109 fueron por gayfobia y 58 por transfobia, principalmente. El principal agente discriminador fueron particulares.**

La LGTBIfobia es la situación discriminatoria sustentada en un sistema cultural, social y económico que regula la sexualidad, la diversidad de género y la legitimidad de las personas sobre la base de roles de género y prácticas sexuales normativas. El fundamento de la LGTBIfobia, 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.

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 LGTBIfobia, porque en el proceso de socialización se ha aprendido que “ser una persona LGTBI no es lo normal”.

La LGTBIfobia agrupa: **homofobia** (rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación a gais y lesbianas, a la homosexualidad en su conjunto); **gayfobia** (aversión a la homosexualidad masculina o los gais); **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); **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).

30 El acto tuvo el título de “VIH y Derechos Humanos: acción política para conseguir el estigma cero”, y sirvió para presentar las conclusiones del trabajo llevado a cabo desde la Presidencia española de la UE y, especialmente, las conclusiones de la reunión de alto nivel celebrada en Sevilla, sobre la eliminación del estigma y la discriminación asociada al VIH. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/sanidad14/Paginas/2023/150923-discriminacion-vih.aspx>

A partir del 2 de marzo de 2023 entró en vigor la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**. Su objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales y erradicar las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. En su artículo 1.1 introduce entre sus objetivos la eliminación de la **LGTBifobia**, la discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Según la **tabla 11, de las 205 situaciones de discriminación por motivo de LGTBIfobia** denunciadas el 2023, **destacan 109 situaciones vinculadas a gayfobia y 58 relacionadas con transfobia**, principalmente. Hay 22 situaciones dirigidas al colectivo LGTBI en su conjunto o de forma inespecífica que se identifican como LGTBIfobia y 14 situaciones de lesbofobia. **La LGTBIfobia pasa a ser el tercer motivo principal de discriminación en 2023**, debido a la subida considerable de registros del motivo de salud y a que ha disminuido la capacidad de registro de algunas entidades especializadas en este ámbito, lo cual no es indicativo de que se haya producido una disminución de situaciones durante el 2023. Representan casi el doble de datos absolutos respecto al año anterior.

**Tabla 11 – A quién se discrimina por LGTBIfobia, 2019-2023**

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>LGTBI-fobia</b>	<b>205</b>	<b>129</b>	<b>159</b>	<b>115</b>	<b>114</b>
Homofobia	0	68	99	74	60
Transfobia	58	32	41	18	23
LGTBIfobia	22	10	10	14	14
Lesbofobia	14	16	9	7	15
Gaifobia	109	0	0	0	0
Bifobia	2	1	0	0	0
Otros	0	2	0	2	0

\* El total indica el número de veces que se ha identificado esta discriminación en el total de las 865 situaciones atendidas.

Las situaciones denunciadas por el **Observatori contra l'LGTLBI-fòbia (OCL)** provienen de “puntos lilas” ubicados en salas de ocio, personal de seguridad de esas salas y también directamente de las oficinas a iniciativa de las propias personas afectadas. Las edades de las personas que han accedido al servicio de atención psicosocial de la OCL están comprendidas entre los 15 y los 56 años. Entre ellas, las personas que más han accedido al servicio tienen entre 36 y 45 años.

**La agresión física es el tipo de discriminación que más se ha atendido, también situaciones de acoso y de agresión verbal.** Asimismo, se han registrado situaciones por haber recibido un trato inadecuado o porque vieron prohibido su derecho de admisión a lugares de ocio. Además, también recibieron denuncias por mensajes de odio en redes sociales.

En las 109 incidencias de discriminación **vinculadas a gayfobia**, el **OCL** explica que las personas afectadas recibieron **agresiones verbales** y **agresiones físicas** en circunstancias donde no existe motivo alguno para provocarlas. También evidencian que el **discurso de odio** ha ido en aumento, debido a que la estigmatización LGTBIfóbica se está normalizando en un contexto de la ciudad donde el conservadurismo frente a los derechos sexuales vinculado a discursos de ultraderecha crece en el espacio público y en redes sociales.

## “Me dio un puñetazo y me caí de la bici”



“Era lunes por la tarde y transitaba por paseo de Gràcia volviendo a casa en bici, cuando me crucé con otro hombre y una mujer que era su pareja. El hombre se dirigió violentamente a mi (no le conocía, ni tuve ninguna conversación ni discusión previa) y me gritó: “por medio de la acera no vayas, maricón”. El hombre me dio un puñetazo y me caí de la bici y se me rompieron las gafas. El agresor consiguió golpearme mientras me amenazaba (“maricón, te voy a matar”, “si no estuviera mi novia te rajaría”, etc.). Entonces, procuré defenderme con la bici como escudo y arañé una parte de la mano del agresor y se violentó aún más. El agresor me lanzó una botella de cristal y me golpeó con un tubo de cartón. Los vecinos y peatones de la zona presenciaron los hechos y llegaron varias patrullas de la Guardia Urbana, quienes identificaron y tomaron declaración allá mismo tanto a mi como al agresor”.

Desde la **OND** se llevaron a cabo acciones de apoyo y acompañamiento y se hizo una **denuncia penal** que, finalmente, tuvo una resolución judicial condenatoria al agresor y con reparación del daño.

El **Observatori contra l’LGTBI-fòbia** indica que son los hombres gais quienes se ven expuestos, en su mayor parte, a situaciones de violencia física, que impacta gravemente en su integridad física, moral y su seguridad.

En las **14 situaciones de lesbofobia** se evidencia que las lesbianas continúan siendo “transparentes” a los ojos públicos, tal como señala la investigadora Bárbara Ramajo, porque persisten las **violencias fantasmas** que mantienen a las lesbianas en un estado eterno de espectralidad, que no son reconocidas ni visibles, razón por la que persiste también la infradenuncia.

En las **58 situaciones** de discriminación **vinculadas a la transfobia** (cifra que representa casi el doble de los registros del año anterior), las personas afectadas recibieron repudio, amenazas, desprecio, **agresiones verbales** y físicas. El **OCL** afirma que las situaciones de transfobia se dan en lugares de acceso condicionado a prerequisites, en medios de transporte, oficinas de atención y servicios, y centros deportivos. El impacto de las discriminaciones en las personas trans no se produce solo contra su integridad física, sino también contra su salud mental y emocional, porque es como si se les negara el derecho a existir. Asimismo, indican que algunos CAP de salud todavía utilizan el identificador trans como patología y también discriminaciones vinculadas al **nombre sentido**.

Entre las **22 situaciones de LGTBIfobia** se identificó, por ejemplo, la presencia de discurso discriminatorio y de odio en ataques al centro LGTBI de Barcelona durante manifestaciones, conferencias y celebraciones del colectivo LGTBI.

## “No se aceptan personas como vosotras”



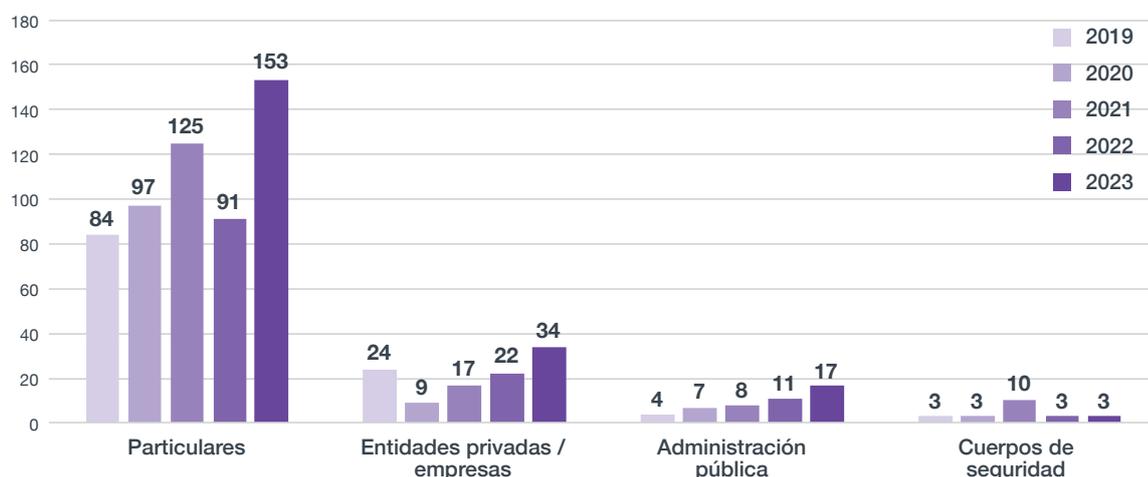
“Somos dos chicas trans. Una madrugada en Barcelona, fuimos a una discoteca y se nos impidió la entrada al establecimiento argumentando que “no se aceptan personas como vosotras”, sin hacer referencia a la vestimenta. Entonces, pedimos la hoja de reclamaciones y, una vez rellenada, el personal no la recogió. Fuimos a la comisaría de los Mossos y no se nos quiso tramitar la denuncia, argumentando que se trataba de un incidente de carácter administrativo”.

La **OND** hizo una acción de apoyo y acompañamiento, además, activó una denuncia penal y, finalmente, hubo acuerdo entre las partes.

En el **gráfico 10** se evidencia que el **agente discriminador principal en situaciones de LGTBIfobia son los particulares (153 situaciones)**, seguidos por entidades privadas/empresas (34) y la Administración pública (17).

**Gráfico 10 –  
Quién discrimina  
por LGTBIfobia,  
2019-2023**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023



El **OCL** considera imprescindible seguir activando el **Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por LGTBIfobia de Barcelona**<sup>31</sup> e incidir para generar espacios seguros frente a las **agresiones verbales** y físicas y los discursos de odio. Sostiene que se precisa crear conciencia en la ciudadanía, pues son particulares quienes ejercen mayor discriminación LGTBIfóbica. En este sentido, se debería ampliar la colaboración entre los diferentes actores implicados en acciones de prevención y acompañamiento, desde una mirada interseccional de las discriminaciones. Las acciones de acompañamiento, análisis y atención contribuyen a reparar el daño, sin embargo, requieren de formación y toma de conciencia frente a la LGTBIfobia. Por eso, en el 2023 emprendieron formaciones dirigidas a diferentes agentes, como la comunidad educativa, las administraciones públicas u otras entidades; organizadas por el equipo técnico del Observatorio o con activistas y profesionales.

Mayoritariamente, los agentes discriminadores fueron personas particulares, sobre todo en circunstancias donde las personas afectadas caminaban por las calles de la ciudad o del barrio.

<sup>31</sup> Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por LGTBIfobia. Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL%20LGTBIf%20C3%B2bia-def-es-ES.pdf>

## Lengua

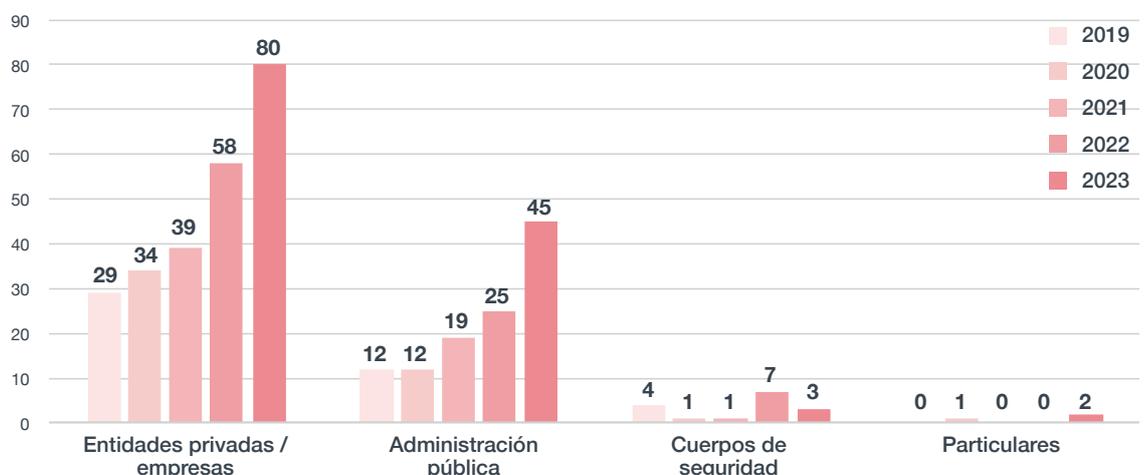
**Durante el 2023, el 100 % de las 125 incidencias identificadas por la OND y la Mesa SAVD estuvieron vinculadas al uso del catalán. Las entidades privadas/empresas fueron el principal agente discriminador.**

Hay poca conciencia respecto a la **discriminación por el uso de una lengua** entre poblaciones de otros orígenes no europeos, motivo por el cual continua la **infradenuncia** en personas y poblaciones que hablan otras lenguas, y también porque se carece de una normativa para proteger las otras lenguas. Es posible que esta realidad tenga otro cauce 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. Las entidades de la **Mesa SAVD** indican que algunas situaciones de discriminación vinculadas a este ámbito están relacionadas con la discriminación a personas no alfabetizadas, también con personas racializadas que, habiendo nacido en Cataluña, se da por hecho que no hablan ni catalán ni castellano cuando sí lo hacen; asimismo, indican que hay una falta de intérpretes y personas mediadoras interculturales en servicios públicos, juzgados y otras instituciones.

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 el gráfico 11 se muestra quiénes fueron los agentes discriminadores por uso de una lengua en las 125 situaciones atendidas. El **principal agente discriminador han sido las entidades privadas/empresas (80) seguido de la Administración pública (45).**

**Gráfico 11 –  
Quién discrimina  
por uso de una  
lengua, 2019-2023**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023



**Plataforma per la Llengua** explica que los agentes discriminadores en las entidades privadas/empresas fueron personas trabajadoras que negaron la atención oral a personas que querían mantenerse hablando en catalán, agentes en oficinas bancarias y trabajadores de comercios y restaurantes. Con relación a la Administración pública fue, sobre todo, funcionariado del ámbito de la salud y cuerpos de seguridad de ámbito local. En todas las situaciones, se evidenció una carga de tensión y de estrés entre las personas afectadas por el rechazo de hablar en su propia lengua.

**Plataforma per la Llengua** destaca en 2023 la intervención del relator especial de la ONU para los asuntos de las minorías, quien envió en octubre de ese año una comunicación al gobierno español instándole a pronunciarse sobre la compatibilidad de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) en contra de la inmersión lingüística con

la legislación internacional. Su informe considera que “reducir el uso de la lengua catalana en el exitoso programa de inmersión en Cataluña correría el riesgo de que el alumnado de entornos castellanohablantes no aprendiese bien el catalán, por ser una lengua minoritaria”. Añadió que “dado que el castellano es la lengua mayoritaria en el país, su uso cotidiano y su exposición ya están garantizados y son privilegiados”. Además, evidenció su preocupación sobre la actuación de los poderes judiciales: “Parece que, en los últimos años, la interpretación judicial y otros acontecimientos han provocado un aumento de los obstáculos al uso de las lenguas minoritarias en los servicios públicos”. El relator subrayó que se trata de un asunto que requiere una atención inmediata por parte del gobierno español.

Plataforma per la Llengua sostiene que se han aprobado 192 normativas que privilegian el uso del castellano, 107 aprobadas por el gobierno o las cortes españolas y 83 más de origen europeo (en estos casos, la postergación del catalán se origina en el hecho de que no es oficial ni del Estado español ni de la Unión Europea). El artículo 3 de la Constitución Española declara que el castellano es la lengua española oficial del Estado y establece que las demás lenguas españolas serán también oficiales en las respectivas Comunidades Autónomas de acuerdo con sus Estatutos. La entidad cuestiona el **Real decreto 176/2023, de 14 de marzo, por el que se desarrollan entornos más seguros de juego**. Este decreto establece que las empresas de juegos de azar han de poner a disposición del público un servicio telefónico de atención que ofrezca información y asistencia en materia de juego seguro, como mínimo en lengua castellana en todo el Estado. No se prevé que esté disponible en otra lengua oficial, ni siquiera para los consumidores de los territorios en los que se hablan lenguas como el catalán.

## “Necesitamos que esté en español, no en catalán”



Compré un ordenador en una tienda en línea, pero cuando lo recibí me llevé una sorpresa desagradable: dentro de la caja no había un ordenador, sino una botella de agua. Enseguida, me puse en contacto con la empresa para notificarles esta incidencia, y me pidieron que presentara una denuncia policial para poder tramitar la queja. Lo denuncié ante los cuerpos de seguridad y presenté la denuncia correspondiente ante la empresa, pero había un problema insalvable, según la empresa: la denuncia estaba redactada en catalán. El servicio de atención al cliente de la compañía me dijo que, si no estaba en castellano, no podía proceder: “No hemos podido verificar los detalles de la denuncia policial que nos proporcionaste. Necesitamos que esté en español, no en catalán. Por lo tanto, no podemos seguir ayudándote con este asunto. Te pediríamos que resuelvas los problemas y vuelvas a compartir con nosotros la denuncia policial”.

**Plataforma per la Llengua** lo asesoró jurídicamente y comunicó las incidencias al Departamento de Empresa y Trabajo y al Departamento de Interior de la Generalitat de Catalunya. Al cierre de este informe no se tiene conocimiento de la resolución del recurso.

---

En la década de 1980, la **lingüista finesa Tove Skutnabb-Kangas** puso de relieve la discriminación basada en la lengua con el concepto de **“lingüicismo”**, definido como "las ideologías y estructuras que se utilizan para legitimar, efectuar y reproducir la división desigual del poder y de los recursos entre los grupos que se definen sobre la base de la lengua". Así, se entendió como discriminación lingüística a la situación de discriminación que una persona o grupo de personas pueden sufrir debido a la lengua en la que se expresan o por sus particularidades lingüísticas.

En Barcelona se hablan actualmente más de trescientas lenguas. Como se ha visto en los informes bienales de la **ECAMB**, la vivencia de la discriminación por motivo de la lengua afecta tanto a personas nacidas en España como en el extranjero.

---

## Género

**Ha habido 123 incidencias de discriminación por motivo de género registradas por la Mesa SAVD y la OND que afectaron, principalmente, a 111 personas identificadas con el género femenino. La Administración pública fue el principal agente discriminador.**

En el presente apartado, además de los datos sobre discriminación de **género**, registrados por la **OND** y la **Mesa SAVD**, se comparten, más adelante, datos proporcionados por los servicios municipales y departamentos consistoriales especializados en la atención a la **violencia machista**: el **Servicio de Atención, Recuperación y Acogida (SARA)**, los **Puntos de Información y Atención a las Mujeres (PIAD)**, **PLURAL-Centro de Masculinidades**, **Servicio de Atención Socioeducativa (SAS)**, la **Unidad Municipal contra la Trata de Seres Humanos (UTEH)** y la **Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo**, quienes comparten información relevante sobre la acción de atención y acompañamiento que llevan a cabo. Estos datos no reflejan los casos totales de la ciudad sino de atenciones específicas realizados por servicios especializados del Ayuntamiento.

En la **tabla 12** se observa cómo interactúan los motivos de discriminación con la **identidad de género** de las personas afectadas. Durante el año 2023, las **411 personas de género femenino fueron discriminadas, principalmente, por motivo de salud (143), por su propia condición de género femenino (111) y racismo (104)**; mientras, las 379 personas del género masculino lo fueron por **LGTBIfobia (113), racismo y xenofobia (100) y salud (70)**.

**Tabla 12 –  
Identidad de  
género de  
las personas  
afectadas y  
motivos de  
discriminación**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023

Motivos de discriminación y género	Femenino	Masculino	Parte del tiempo en un género y parte del tiempo en otro	No reflejado en estas categorías	No lo dice	Grupo o colectivo
Racismo / xenofobia	104	100	0	1	1	24
LGTBIfobia	62	113	2	5	2	21
Aporofobia	37	56	0	0	0	5
Lengua	62	63	0	0	0	0
Capacitismo	63	36	0	1	0	1
Salud	143	70	0	0	1	3
Religión	6	1	0	0	0	9
Género	111	7	0	0	1	4
Ideología	4	2	0	0	0	2
Edadismo	57	13	0	0	0	2

La discriminación de género relacionada con ser mujer reportada por la **OND** y la **Mesa SAVD** ha sido, sobre todo, insultos en la calle, comentarios misóginos, agresiones lesbóforas y acoso en las calles, bares y edificios.

**L'Associació** afirma que la discriminación de **género** está vinculada también al ámbito de la salud sexual y reproductiva de las mujeres. Se evidencia cuando se vulneran los **derechos sexuales y reproductivos**, en concreto, durante las situaciones en que las mujeres requieren la IVE y un método de planificación familiar. Esta realidad genera afectación en la salud emocional, llegando incluso a situaciones de depresión, angustia, miedo y culpabilización, por ello es una forma de violencia. El derecho a decidir sobre el propio cuerpo aún no tiene legitimidad para las mujeres en la sociedad y forma parte de la discriminación de género. Lo preocupante es que la estructura del Estado no se ajusta a las necesidades reales de las mujeres, lo que impide garantizar estos derechos de forma efectiva. Sostienen, por ejemplo, que se les deniega la ligadura de trompas o anticoncepción permanente a mujeres en función de su edad y/o del número de hijos previo. Se las infantiliza y se las trata como si no pudieran decidir lo que precisan.

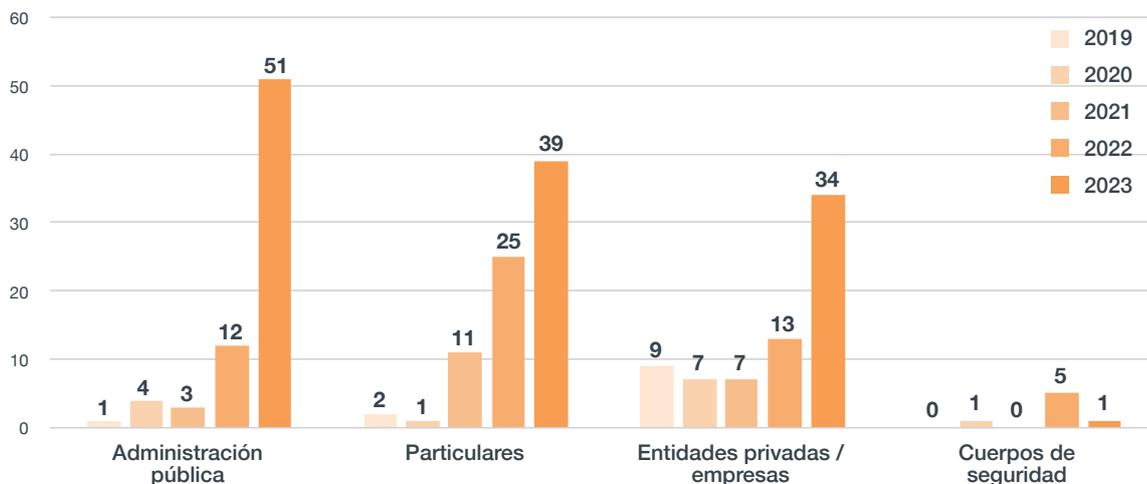
Un dato que complementa la información de la tabla 12 es el proporcionado en la **Encuesta de Victimización de Barcelona (2023)**<sup>32</sup> del Departamento de Estudios de Opinión de la Oficina Municipal de Datos, en la que se indica que **el 49,2 % de las agresiones, intentos de agresión, coacciones y amenazas estuvieron relacionadas con hechos de discriminación**. Entre las agresiones sufridas por las mujeres por causa de **género**, el porcentaje es del **70,1 %**, mientras que entre los hombres es del **32,5 %**.

<sup>32</sup> Encuesta de Victimización de Barcelona (2023). Disponible en: [https://ajuntament.barcelona.cat/seguretatiprevencio/sites/default/files/2023-08/Victimitzacio\\_BCN\\_Informe\\_2023.PDF](https://ajuntament.barcelona.cat/seguretatiprevencio/sites/default/files/2023-08/Victimitzacio_BCN_Informe_2023.PDF)

El principal agente discriminador por motivos de género ha sido la Administración pública en 51 situaciones durante el 2023, tal y como se detalla en el gráfico 12. Por su parte, particulares (39) y entidades privadas/empresas (34) tuvieron protagonismo significativo como agentes discriminadores.

**Gráfico 12 – Quién discrimina por motivos de género, 2019-2023**

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023



El registro de situaciones de discriminación por motivos de género subió exponencialmente debido a que **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** proporcionó un volumen importante de información cuantitativa, en comparación con años anteriores en los que proporcionó información cualitativa, específicamente vinculada a la vulneración de **derechos sexuales y reproductivos** en el ámbito de la salud.

Según afirma **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius**, un porcentaje importante de las situaciones de discriminación atendidas se corresponden con mujeres de diversas edades, que expresan haberse sentido discriminadas por las y los profesionales sanitarios por ser mujeres, por su origen, por la edad y por su situación administrativa. “*Se mire donde se mire*”—señala la entidad— “*la experiencia de discriminación por género intersecciona con otras discriminaciones porque la estructura patriarcal de la sociedad está también imbricada con el racismo, el edadismo y la discriminación por ideología*”. Desde que L'Associació creó el Observatorio de Derechos Sexuales y Reproductivos en 2019, han constatado un cuestionamiento reiterativo hacia las mujeres y una falta de respeto hacia su autonomía sexual y reproductiva.

### **Violencia machista y masculinidades**

Desde el 2014 está en vigor el **Convenio del Consejo de Europa** sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica, más conocido como **Convenio de Estambul**.<sup>33</sup> En su capítulo 1 afirma la garantía de **la igualdad y no discriminación**, y define objetivos y obligaciones para hacerla efectiva. Uno de los objetivos es contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad real entre mujeres y hombres mediante la autonomía de las mujeres. Define que la **violencia contra las mujeres** es una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación, entendida como todos los actos de violencia basados en el **género** que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.

<sup>33</sup> Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, firmado por 46 países europeos y ratificado por 34, siendo vinculante para estos últimos. Es la norma jurídica internacional más importante y específica de prevención y lucha contra todas las formas de discriminación y violencia hacia las mujeres. Disponible en: <https://rm.coe.int/1680462543>

El **II Plan para la justicia de género 2021-2025**,<sup>34</sup> del Ayuntamiento de Barcelona, señala en su **ámbito 28. Vidas libres de violencia** que la **violencia machista** es la expresión más grave de la cultura patriarcal que impide el desarrollo de los derechos, la igualdad de oportunidades y las libertades de las mujeres. Considera que las violencias machistas tienen un impacto desigual en las mujeres barcelonesas según su edad, su clase o su origen; y que las diferentes situaciones personales que tienen, como la económica, jurídica o de salud, pueden agravar la afectación y prevalencia de la violencia vivida y generar más vulnerabilidad y desigualdad. Así pues, aunque la violencia machista impacta sobre la vida de las personas de forma particular, hay un conjunto de situaciones estructurales que dificultan su abordaje y el acceso de las mujeres a recibir ayuda y apoyo cuando lo necesitan. La **situación administrativa** irregular, las barreras idiomáticas o culturales, la falta de accesibilidad o la falta de formación o sensibilidad de los servicios con respecto a determinadas especificidades, entre otros, son algunos ejemplos que hay que cambiar para generar políticas que garanticen el derecho a una vida libre de violencias.

El **Servicio de Atención, Recuperación y Acogida (SARA)** del Ayuntamiento de Barcelona ofrece atención ambulatoria específica a personas víctimas de situaciones de violencia machista (mujeres, niños y adolescentes, y personas **LGTBI** o personas de su entorno próximo directamente afectadas por esta violencia). También brinda asesoramiento al personal profesional y a las personas del entorno de las víctimas. **Durante el 2023 atendió a 1055 mujeres afectadas por violencias machistas**, de las cuales **286 fueron acogidas y alojadas como medida de protección. Se atendió a 238 niños y adolescentes**, hijos e hijas de las mujeres atendidas; también a 37 hijas mayores de edad, y a 5 adolescentes de SARA Jove. **Un 31,63 % de las mujeres atendidas se encuentran en el paro y sin subsidio**, evidenciando cómo la falta de autonomía económica agrava la situación de violencia. Además, efectuaron un **registro de 1092 situaciones de violencia machista, de las que el 41,44 % fueron por violencia psicológica, el 34 %, por violencia física, el 11,16 %, por violencia económica, y el 12,04 % por violencia y abusos sexuales**. Estos datos muestran que el impacto de los tipos de violencias es múltiple, pudiendo derivar en un impacto emocional y mental considerable en la vida de las mujeres afectadas. **Además, los autores mayoritarios de las violencias ejercidas contra las mujeres son directamente sus parejas y exparejas: el 2023 fueron atendidos 703 de estos casos.**

Desde el servicio **Puntos de Información y Atención a las Mujeres (PIAD)**<sup>35</sup> destacan que en 2023 se ha creado el **Servicio de Atención a la Víctima (SAV) de la Guardia Urbana de Barcelona**, que dará atención prioritaria, especializada e integral a las víctimas de violencia de **género**, tanto en el asesoramiento como en la interposición de la **denuncia penal**. Estará coordinado con los servicios asistenciales, referentes técnicos de la red municipal en este tema y el cuerpo de Mossos d'Esquadra, y se pondrá a disposición en las comisarías, con espacios amables de espera y atención para las víctimas y la infancia. Indican, además, que la **Medida de gobierno "Sumando alianzas: Barcelona, ciudad libre de violencias machistas"**<sup>36</sup> facilitó definir una hoja de ruta entre el periodo 2019-2023 en la lucha contra las violencias machistas, estableciendo las principales líneas de trabajo, objetivos y actuaciones que han permitido dar una respuesta más efectiva a esta problemática.

34 II Plan para la justicia de género 2021-2025. Disponible en: [https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/123667/3/NouPla\\_2021-2025-JUN-ES-online.pdf](https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/123667/3/NouPla_2021-2025-JUN-ES-online.pdf)

35 Los datos del PIAD 2023 no estaban disponibles en el momento en que se redactó el informe. Para más información sobre el servicio, se puede acceder a su espacio web. Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/es/informacion-y-atencion/a-las-mujeres/puntos-de-informacion-y-atencion-a-las-mujeres-piad>

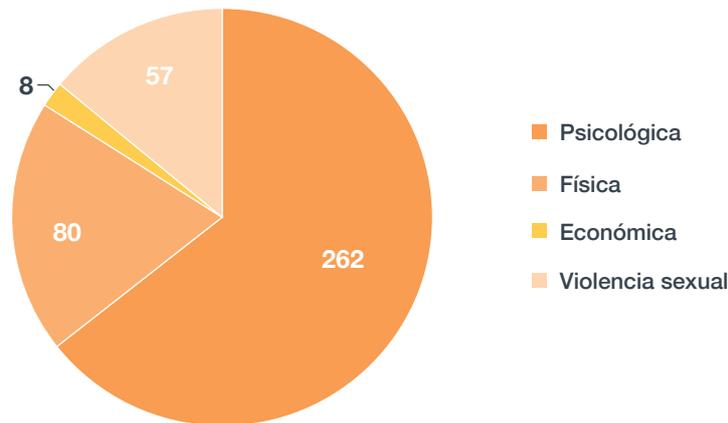
36 Medida de gobierno "Sumando alianzas: Barcelona, ciudad libre de violencias machistas". Disponible en: [https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/ca\\_ca\\_mg\\_sumant\\_aliances\\_bcn\\_lliuere\\_de\\_violencias\\_masc.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/ca_ca_mg_sumant_aliances_bcn_lliuere_de_violencias_masc.pdf)

El **Servicio PLURAL**, del Ayuntamiento de Barcelona, que trabaja las **nuevas masculinidades** con hombres que han sido agentes de discriminación contra las mujeres, lleva a cabo acciones de prevención de la discriminación por motivos de **género**, como son **agresiones físicas**, verbales y sexuales, entre otras. Señala **PLURAL** que los hombres también tienen género, por lo que es importante reflexionar sobre los impactos que tienen en sus vidas determinadas maneras de ser hombres y contribuir a mejorar sus relaciones sociales y personales.

En el **gráfico 13** se muestran los motivos por los que han sido atendidos **447 hombres** en el servicio, como personas que ejercen violencias machistas: **262 por haber ejercido violencia psicológica, 80 por haber ejercido violencia física, 57 por motivo de violencia sexual y 8 por violencia económica.**

**Gráfico 13 –  
Motivos de atención vinculados a las violencias machistas**

Fuente: PLURAL, 2023



Toda **violencia machista** es una forma de discriminación por motivos de **género**, en la que los hombres ejercen la acción discriminatoria contra las mujeres. El gráfico 13 evidencia cómo las **agresiones verbales** (insultos, acoso, amenazas, desvalorización) identificadas como violencia psicológica son las que mayor volumen presentan entre las situaciones de discriminación atendidas y donde los hombres son el **agente discriminador**. Para comprender el contexto de la violencia machista vinculada a las vulneraciones de derechos, el Servicio **PLURAL** ha elaborado la **Guía de recomendaciones para la detección de violencia machista en hombres**,<sup>37</sup> donde se identifican los ámbitos de la violencia machista con la finalidad de facilitar acciones de prevención y acompañamiento que contribuyan a superar y erradicar las actitudes violentas de los hombres hacia las mujeres:

- **Violencia física:** comprende cualquier acto u omisión de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño.
- **Violencia psicológica:** comprende toda conducta u omisión intencional que produzca en una mujer una desvalorización o un sufrimiento, por medio de amenazas, humillaciones, vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad.
- **Violencia sexual y abusos sexuales:** comprende cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por las mujeres, incluyendo la exhibición, observación e imposición, mediante violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional, de relaciones sexuales, con independencia de que la persona agresora pueda tener con la mujer o la menor una relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco.
- **Violencia económica:** consiste en la privación intencionada y no justificada de recursos para el bienestar físico o psicológico de una mujer y, si procede, de sus hijas o hijos, y la limitación en la disposición de los recursos propios o compartidos en el ámbito familiar o de pareja.

<sup>37</sup> Guía de recomendaciones para la detección de violencia machista en hombres. Disponible en: [https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documents/guia\\_recomanacions\\_cat.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documents/guia_recomanacions_cat.pdf)

## Trata de seres humanos

Según el **Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional**,<sup>38</sup> la **trata de seres humanos** consiste en “la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza, el uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación”. Los tipos de **explotación** son trabajos o servicios forzados, incluyendo la mendicidad, explotación sexual, explotación laboral, extracción de órganos, adopción ilegal, matrimonios forzados, comisión de delitos y servidumbre doméstica. La **ONU** señala que la trata de seres humanos es la segunda actividad ilegal más lucrativa en el mundo y que el 70 % de las víctimas son mujeres y niñas.

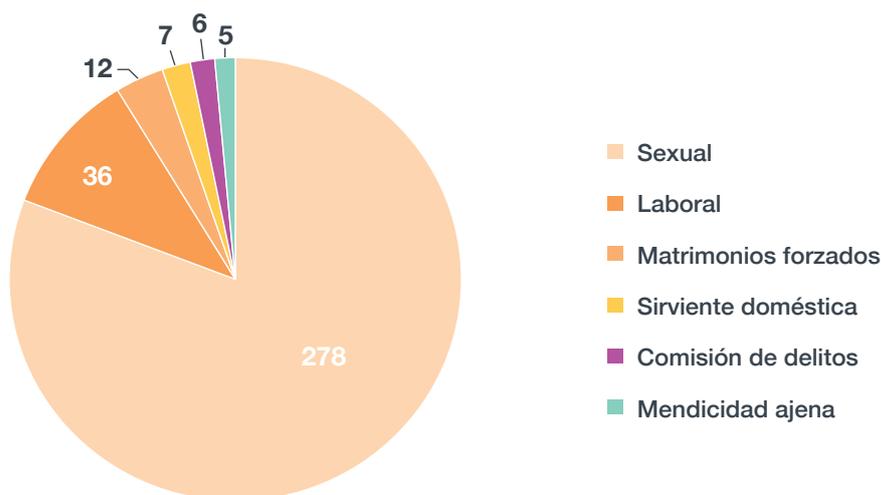
La **Unidad Municipal contra la Trata de Seres Humanos (UTEH)** ha compartido algunos datos significativos del 2023. Han atendido a 391 personas, de las que 92 han sido acogidas y alojadas.

El **Servicio UTEH** en el **gráfico 14** evidencia que, del total de personas atendidas, **278 fue por motivos de explotación sexual, 36, por explotación laboral, y 12, por matrimonios forzados**. También, aunque en menor medida, por situaciones de explotación por mendicidad (5), comisión de delitos (6) y servidumbre doméstica (7).

**Gráfico 14 – Situaciones atendidas según tipos y finalidad en TEH**

Fuente: UTEH, 2023

(\*) Sobre el total de casos atendidos. Una misma persona puede haber estado afectada por más de una finalidad de explotación en TEH



Un **65 %** de las personas atendidas están en la franja de edad de **30 a 39 años**, un **17,5 %**, entre **19 y 29 años**, y un **12 %**, entre **40 y 49 años**. Del total de mujeres atendidas, **273 se encuentran en situación administrativa no regularizada**, **109, en situación administrativa regularizada**, y **4 ostentan la nacionalidad española**. Además, **45 de las mujeres atendidas están en el paro y sin subsidio**. De ellas, **41 realizan actividad económica** sumergida y **4 perdieron la actividad laboral formal**.

Los porcentajes de cada tipo de **violencia machista** identificada, sobre el total de situaciones atendidas, son las siguientes: **violencia psicológica (83,1 %)**, **física (78,7 %)**, **económica (81,5 %)**, **violencia sexual (73 %)** y **abusos sexuales (73 %)**. Estos datos muestran que los tipos de violencias que impactan en las afectadas son múltiples.

<sup>38</sup> Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/leg/multilateraltreaty/unga/2000/es/23886>

El **Servicio UTEH** señala que también han identificado **42 incidencias relacionadas con la dificultad de abrir cuentas de pago básico** en varias entidades bancarias. Son situaciones donde a las personas **se les limita el acceso a recibir prestaciones económicas de cualquier tipo por la negativa de las entidades bancarias a abrir una cuenta**. Esta situación incluye retraso en el tiempo de espera de apertura una vez presentada toda la documentación requerida, requerimientos de documentación excesiva y negativas directas injustificadas fuera del marco normativo vigente.

Además, han registrado **156 incidencias de dificultad de acceder a una vivienda, sobre todo por motivos de racismo y exclusión social**. Se ha identificado la incapacidad económica para el pago inicial de acceso a la vivienda o del mantenimiento de las cuotas, la brecha digital en el uso de plataformas de búsqueda de habitaciones o pisos; negativas para concertar visitas para ver las viviendas, el hecho de no contar con contratos laborales (documentos que exigen como requisitos las inmobiliarias), etc.

### **Trabajo sexual**

El **Servicio de Atención Socioeducativa (SAS)** ha compartido datos significativos sobre las personas trabajadoras sexuales que atendieron durante el 2023. **Se atendieron 385 personas en el espacio de oficinas. El servicio efectúa actividad en el espacio público de la ciudad a través de varias salidas a calle en horario diurno y nocturno, en las que tiene como objetivo contactar con las personas que en ese momento ofrecen servicios sexuales en la vía pública. Durante el 2023, el SAS hizo 3.392 contactos en el espacio público.** Es decir, en cada salida, el SAS contactó con personas que en ese momento estaban ofreciendo servicios sexuales y pudo establecer contacto con las mismas personas de forma reiterada durante las diferentes salidas llevadas a cabo. Se trata de contactos realizados y no de personas diferentes ejerciendo la prostitución.

Un 10 % de las personas atendidas presentan indicadores de posible TSH-FES (trata de seres humanos con finalidad de explotación sexual).

En la **tabla 13** se aprecia el porcentaje de tipos de violencia machista que impactan en las personas atendidas. La que más incidencia tiene es la vinculada a experiencias acumuladas de violencia (24 %), la violencia sexual (13,2 %) y la violencia psicológica (12,4 %). Según el SAS, estas violencias se refieren a estigmatización y rechazo debido al ejercicio de la prostitución, violencia comunitaria cuando su presencia no es aceptada en un territorio, etc.

**Las mujeres atendidas en situación administrativa no regularizada representan un 89,7 %**, frente al 10,8 % que están en situación regular. Así mismo, el número total de mujeres atendidas por franja de edad mayoritaria es el siguiente: entre 26 y 35 años (140); entre 36 y 45 años (115); entre 45 y 55 años (70); entre 18 y 25 años (35), y más de 56 (23).

En 2023, las discriminaciones detectadas en el **SAS** están vinculadas a la falta de acceso a derechos: dificultades para empadronarse por no tener vivienda estable, dificultades de acceso a vivienda por carencia de documentación, ser víctima de fraudes para acceder a un padrón, imposibilidad de regularizar la situación administrativa, lo que provoca no poder dedicarse a otra actividad económica, aunque se quiera. Las mujeres relatan haber pagado alrededor de 150 euros para obtener un padrón en su territorio, a aquellas personas que realquilan de forma ilegal las viviendas.

**Tabla 13 –  
Tipos de  
violencias que  
impactan en  
las personas  
atendidas**

Fuente: SAS, 2023

Tipos de violencias machistas	%
Violencia psicológica	12,4
Violencia machista, no de pareja	6,2
Agresor abusa de drogas y/o alcohol	0,8
Violencia machista pasada	24,0
Violencia económica	3,1
Violencia sexual	13,2
La mujer convive con el presunto agresor	0,8
Agresiones durante el embarazo	0,8
Acoso moral o sexual en el trabajo	1,6
Incremento de los episodios de violencia	0,8
Violencia física	6,2
Violencia social	7,0
Violencia ambiental	3,1
El agresor ha roto medidas judiciales de protección a la mujer	1,6
Necesidad de protección legal	0,8
Abuso emocional y verbal (últimos seis meses)	5,4
Historia de conducta violenta con parejas anteriores	6,2
Antecedentes de abuso sexual	3,1
Amenazas a su integridad física	2,3
Acceso a armas por parte del presunto agresor	0,8

El **SAS** expresa que, así como el Ayuntamiento de Barcelona empadrona sin domicilio fijo, desde el **Área Metropolitana de Barcelona** es necesario garantizarlo a las personas que residen de forma efectiva en sus municipios, así como promover fórmulas de vivienda alternativas a las legalmente reconocidas, como por ejemplo ocupación, realquiler u otras. Por ello, se ha continuado trabajando para informar sobre los beneficios y derechos del padrón municipal y prevenir las prácticas ilegales de particulares que generan fraude ofreciéndolo, pues algunas usuarias afirman haber pagado para obtenerlo. También les condicionan los pagos por gestiones como el acceso a la tarjeta sanitaria individual (TSI), que se ha convertido en una práctica habitual. La **situación administrativa** no regularizada, según el **SAS**, es una preocupación importante para las personas atendidas, pues viven con la incertidumbre de estar en situación permanente de vulnerabilidad.

## **Pobreza del tiempo y cuidados**

El 2023, la **Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo** publicó el dossier “**De la pobreza del tiempo al tiempo para la vida**”,<sup>39</sup> donde se analizan los cuidados y la división sexual del trabajo. Se afirma que la pobreza de tiempo está relacionada con la percepción de escasez de tiempo y con no tener tiempo disponible para llevar a cabo las actividades necesarias, importantes o satisfactorias para una persona. Esta limitación está fuertemente condicionada por la organización de los tiempos y de los trabajos derivada de los condicionantes económicos, discriminaciones y desigualdades de **género**. Estos influyen en la vida y el bienestar de las personas, especialmente de las expuestas a mayor precarización y discriminación, que viven la sensación de no llegar a todo bajo una presión constante para intentarlo. Por ello, la salud y el bienestar son elementos fundamentales de la pobreza temporal: tener demasiadas cosas que hacer y no tener tiempo suficiente para hacerlas.

La **Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo** explica que la pobreza de tiempo se entiende como la ausencia de tiempo propio: aquel sobre el cual la persona puede tomar decisiones y del que se puede disponer libremente porque se tienen los recursos necesarios para hacerlo.

El **sexo** y las desigualdades de **género**, se fundamenta en el dossier, tienen un papel importante en la configuración de las experiencias de pobreza temporal. Las mujeres, especialmente las que están en situaciones vulnerables, suelen soportar el trabajo de cuidado y doméstico no remunerado en mayor medida que los hombres, lo que consume una parte importante de su tiempo. Este desequilibrio limita la capacidad de las mujeres para tener un trabajo remunerado, seguir estudios o participar en otras actividades que puedan contribuir a su crecimiento y desarrollo personal. En la actualidad se da una división sexual del trabajo que separa el trabajo asalariado, considerado productivo, del reproductivo, que no se considera productivo. La vida en la ciudad evidencia que los hombres se aprovechan del tiempo de las mujeres cuando no asumen su responsabilidad en los trabajos de cuidados. El hecho de que los hombres no atiendan sus obligaciones en materia de cuidados contribuye a aumentar la carga femenina y agrava el déficit de tiempo propio de las mujeres. En el caso de las **familias monomarentales**, en las que las mujeres asumen el rol principal de proveedoras y cuidadoras de la familia, el tiempo de las mujeres se ve limitado de forma considerable, pues su tiempo, de una manera obligada o no, está al servicio de otras personas, y aún más en un contexto de precarización y empobrecimiento. La **Encuesta Sociodemográfica de Barcelona (ESDB) 2022**<sup>40</sup> revela que el 82,5 % del total de hogares monoparentales de Barcelona estaban encabezados por mujeres y un 36,6 % de estos se encuentran en riesgo de pobreza relativa, frente al 12,9 % de los otros tipos de hogares.

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

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

## Capacitismo

**Las 101 incidencias de discriminación por capacitismo fueron por condicionantes físicos e intelectuales. El agente discriminador principal fue la Administración pública.**

Según la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (CDPD)**,<sup>41</sup> la “discriminación por motivos de **discapacidad**” es cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.

El **Parlamento Europeo**<sup>42</sup> señala que la Unión Europea debe integrar la perspectiva de la discapacidad en todas sus políticas, programas y estrategias; e insta a los Estados a que redoblen sus esfuerzos para garantizar que se atiendan adecuadamente las recomendaciones de la CDPD; asimismo, pide que se aborde la **discriminación interseccional** en la condición de discapacidad.

En la legislación española, es la **Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**<sup>43</sup> la que prohíbe todo tipo de discriminación y desarrolla las obligaciones del Estado.

De las **101 incidencias de discriminación por capacitismo**, en la **tabla 14** se observa que las personas más afectadas fueron aquellas con **condicionantes intelectuales (47) y condicionantes físicos (47)**, sumando también auditiva y visual.

**Tabla 14 –  
A quién se  
discrimina por  
capacitismo,  
2019-2023**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Capacitismo</b>	<b>101</b>	<b>68</b>	<b>57</b>	<b>52</b>	<b>50</b>
Física	35	38	44	44	45
Auditiva	7	1	5	0	0
Intelectual	47	24	5	1	3
Pluridiscapacidad	0	1	3	3	0
Visual	5	3	0	1	1
Otros	7	1	0	3	1

\* El total indica el número de veces que se ha identificado esta discriminación en el total de las 865 situaciones atendidas.

41 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (CDPD). Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

42 Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de diciembre de 2022, sobre la igualdad de derechos para las personas con discapacidad (2022/2026(INI)). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022IP0435>

43 Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>

Durante el 2023, las personas afectadas por el **capacitismo** intelectual experimentaron situaciones vinculadas a la aplicación farmacológica desproporcionada recibida en servicios de salud; burlas y amenazas; violación del derecho a la intimidad; discriminación por falta de recursos económicos sumada a la situación de discapacidad; obstáculos para acceder a un lugar de vida en comunidad; acoso escolar; falta de acceso a una vivienda; desatención médica y social; restricción sobre el uso de sus bienes; falta de acceso a prestación económica y a recursos especializados de alta complejidad; y desamparo institucional.

En referencia a la protección de los derechos de las personas con discapacidad, **DINCAT** sostiene que la aprobación de la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal estatal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica, es un avance importante para el colectivo dado que supone el paso de un **modelo de incapacitación judicial** a un modelo basado en los apoyos, tal como determina la CDPD. Fruto de la reforma estatal, se aprobó también el Decreto ley 19/2021 por el que se adapta el Código Civil de Cataluña a la reforma del procedimiento de modificación judicial de la capacidad. Hoy en día, más de dos años después de la entrada en vigor de la reforma, se está trabajando todavía en un proyecto de ley de modificación del Título II del Libro II del Código Civil catalán; por lo tanto, en Cataluña todavía estamos pendientes de que se concluya la regulación definitiva del modelo catalán en materia de capacidad jurídica y ayudas a esta.

A **DINCAT** le preocupa que a pesar del tiempo transcurrido y de los beneficios que la reforma supone para las personas con **discapacidad**, este cambio jurídico suscita todavía mucha incertidumbre en su aplicación, especialmente para las personas con discapacidad y sus familias. Aunque los agentes implicados valoran que es una ley necesaria, también manifiestan que su puesta en práctica no cuenta con los recursos adecuados. Según la entidad, es necesario un cambio de mentalidad de todos los agentes implicados, superar inercias, dejar de lado esquemas jurídicos antiguos y empezar a apostar por los apoyos a las personas afectadas. **Hay una evidente resistencia al cambio entre los operadores jurídicos y hace falta mucha formación y sensibilización.** Se detectan dificultades relacionadas con el procedimiento, como el hecho de que la participación del abogado no sea preceptiva. Este cambio, que en principio se vio como positivo, dificulta que las personas con **discapacidad intelectual** puedan acceder a asistencia jurídica gratuita y así contar con alguien que les explique sus derechos y los procedimientos que se deben seguir, y que les ayude a reflexionar y determinar sus voluntades, deseos y preferencias. Esto deja a las personas, y también a sus familias, en una situación de vulnerabilidad, puesto que la única alternativa es contratar un acompañamiento privado. También se reclama la regulación de la figura del facilitador, instrumento procesal que reconoce e incorpora la reforma. **La figura del facilitador, para personas con discapacidad intelectual, es clave para que comprendan qué ocurre en los procedimientos judiciales y que puedan participar activamente,** garantizando su derecho a acceder a la justicia.

Las situaciones que afectaron a las personas con discapacidad física u orgánica evidenciaron discriminación laboral; no acceso al trámite de valoración de discapacidad por no tener NIE; dificultades para acceder a seguros; barreras arquitectónicas; sistema de transportes no adaptados; costos abusivos en transportes adaptados; vulneración del derecho a la tarjeta de transporte por discapacidad; retraso en recibir la ayuda por discapacidad; dificultad de acceso a zonas comunes de la comunidad; no reconocimiento de su autonomía.

## La accesibilidad de las personas con discapacidad física y orgánica



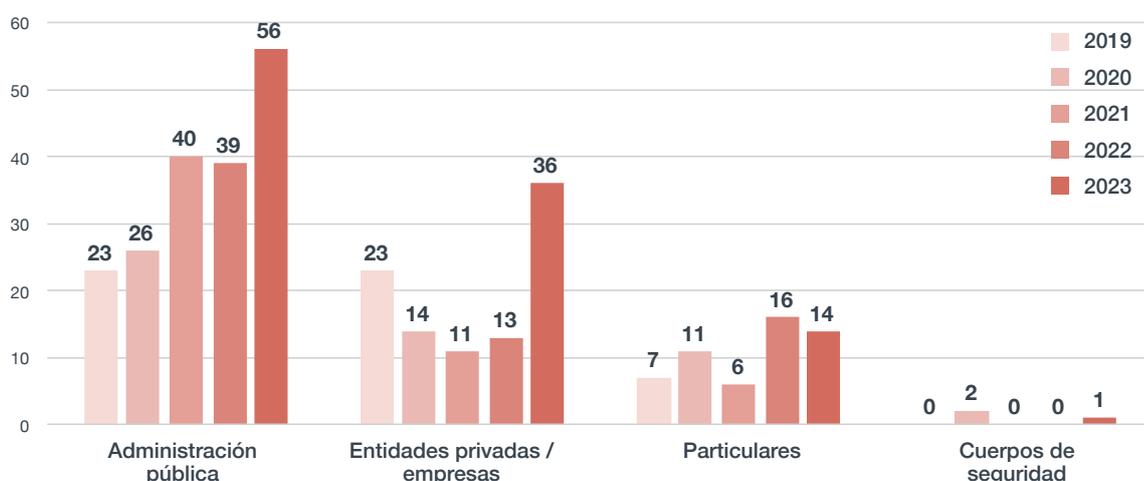
En la tercera edición de su informe de vulneraciones RADAR ECOM, evidencian que cerca del 50 % de las vulneraciones analizadas (de un total de 290) están relacionadas con la accesibilidad, que vulnera derechos como el derecho a la movilidad, a la vivienda y a la participación en las actividades culturales, de ocio y deportivas, entre otros. Esta transversalidad de las problemáticas en la accesibilidad genera que las personas con discapacidad física u orgánica no puedan ejercer su derecho a la igualdad de oportunidades. Por eso, en su acción de incidencia política, la **Federación ECOM** insiste en las mejoras de accesibilidad que puedan favorecer la igualdad en el ejercicio de los derechos y la plena inclusión en la sociedad. Si bien la mejora de la accesibilidad de los espacios, edificios, productos y servicios es urgente y necesaria, el informe RADAR ECOM constata, también, que continúan siendo desafíos importantes el reconocimiento y atención a la diversidad y el desconocimiento de las necesidades específicas que tienen las personas con discapacidad física y orgánica. Es imprescindible resolver esta carencia en el personal de atención directa, no solo para la sociedad en general, sino también para prevenir y minimizar las discriminaciones y vulneraciones de derechos.

**Las personas con discapacidad auditiva se vieron impactadas por el maltrato en centros hospitalarios y en servicios sociales, un trato diferenciado en medios de transporte y dificultades para obtener el certificado de discapacidad.** La **Federación ECOM** considera que hace falta formar y sensibilizar a la sociedad sobre el problema de la accesibilidad y la necesidad de poner a disposición los recursos que permitan a las personas con discapacidad tener una vida en dignidad.

A continuación, se explica cómo ha evolucionado con los años la incidencia de los agentes discriminadores entre 2019 y 2023. En el **gráfico 15** se puede ver que la **Administración pública ha sido el principal agente discriminador (56)**, que ascendió considerablemente desde el 2019. Entidades privadas/empresas (36) están en segundo lugar y muestran un aumento en los últimos años. En el caso de particulares (14) se observa una leve disminución.

**Gráfico 15 –  
Quién discrimina  
por capacitismo,  
2019-2023**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023



**DINCAT** y la **Federación ECOM** coinciden en señalar que las personas con discapacidad, a menudo, se encuentran con obstáculos discriminatorios indirectos en el ámbito de algunas políticas públicas que no toman en cuenta su realidad específica. En el caso de la ley de dependencia, las entidades consideran que no tiene suficientemente en cuenta las problemáticas que viven las personas con discapacidad: **hay retrasos para recibir el certificado de discapacidad porque los trámites son muy complejos y, además, las prestaciones recibidas son incompatibles con sus verdaderas necesidades.** Asimismo, el circuito de protección debería ser más accesible.

Con respecto a las empresas, persisten las ofertas laborales discriminatorias; falta de adaptaciones en el centro laboral, y negación de permisos para cuidar a hijas e hijos con discapacidad.

En cuanto a particulares, prevalece la falta de empatía y comprensión. Por ejemplo, situaciones donde la comunidad de vecinos se niega a hacer cambios en los edificios para superar las barreras arquitectónicas. Persiste la indiferencia y la falta de respeto de personas que suelen ocupar las plazas reservadas en el transporte público. Incluso se han vivido situaciones en las que las personas al reclamar sus derechos han sido víctimas de **agresiones verbales** y físicas.

## Conminan a la madre a llevar a su hija con discapacidad a otra escuela



“Soy madre de una niña con discapacidad, decidí denunciar una situación que estaba viviendo mi hija por parte de una profesora de extraescolares. Cuando quise hablar con ella para recriminarle su actitud discriminatoria, respondió que “es mejor que la alumna se vaya a una escuela especial a hacer una extraescolar de música, porque no llego a todo y he de dedicar más tiempo en su atención”. Y no comprendí su respuesta puesto que tiene el apoyo logístico de la ONCE”.

La **OND** realiza un acompañamiento psicosocial y socioeducativo con la persona afectada.

## Aporofobia

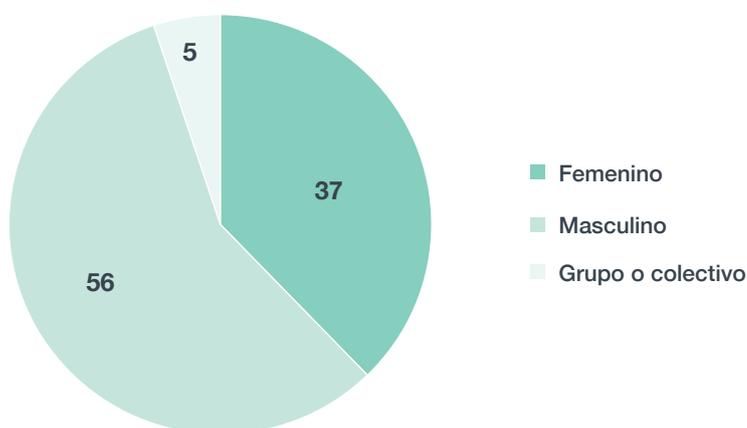
En 2023 fueron registradas 98 situaciones por aporofobia, que afectaron mayoritariamente a 56 personas del género masculino, siendo particulares el principal agente discriminador.

El informe del relator especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos de las Naciones Unidas “**Prohibir la discriminación por motivos de desventaja socioeconómica: una herramienta esencial en la lucha contra la pobreza (A/77/157)**”<sup>44</sup> afirma que la aporofobia —actitudes y comportamientos negativos hacia las personas que viven en la pobreza— es omnipresente, tóxica y perjudicial como el racismo, el sexismo y otras formas de discriminación, y debe tratarse como tal. Las personas son estereotipadas y discriminadas por estar en condición de pobreza. Se deben emprender acciones afirmativas a favor de las personas que se encuentran empobrecidas para garantizar la erradicación de la aporofobia. **Es peligrosa y errónea la creencia de que las personas que viven en la pobreza son culpables de su condición y, por tanto, socialmente inferiores.** Es necesario promover normativas que prohíban la discriminación por motivos de estatus socioeconómico, como ya han hecho muchos países por motivos de racismo, sexo, edad o discapacidad.

El **Observatorio HATENTO**<sup>45</sup> 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. Advierte que el rechazo a las “personas pobres” no solo degrada a quien lo practica, sino que atenta contra la dignidad de la vida de personas concretas. Afirman que se ejerce un discurso de odio contra estas personas. De las **98 incidencias de discriminación por aporofobia**, el **gráfico 16** revela que las **personas más afectadas son del género masculino (56)**, seguidas del **género femenino (37)** y **5 de grupo o colectivo**.

**Gráfico 16 –  
A quién se  
discrimina por  
aporofobia**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023



<sup>44</sup> Informe “Prohibir la discriminación por motivos de desventaja socioeconómica: una herramienta esencial en la lucha contra la pobreza (A/77/157)”. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/documents/thematic-reports/a77157-banning-discrimination-grounds-socioeconomic-disadvantage>

<sup>45</sup> Observatorio de delitos de odio contra personas en situación de sinhogarismo.

La **Red de Atención a Personas sin Hogar de Barcelona (XAPSLL)** explica que las mujeres en condición de **sinhogarismo** son discriminadas en cafeterías, bares, restaurantes y comercios. También han identificado maltrato en servicios sociales por ser migrante y estar a punto de quedarse en situación de calle. **En algunos casos, las mujeres sin hogar han sufrido agresión física y verbal por parte de cuerpos de seguridad o agresión verbal en los juzgados.** Persiste una atención estigmatizadora en los centros de salud, que dificultan y deniegan el acceso a servicios de salud mental. Existe una falta de respeto a la intimidad en los centros de salud. A esta realidad se suma la falta de mecanismos de protección institucional, la falta de acceso a tratamientos de deshabituación de tóxicos y el retraso excesivo en pruebas médicas en los centros hospitalarios.

Cuando las mujeres quieren salir de esta condición se encuentran con la imposibilidad de disfrutar de un proyecto de vida autónomo y la dificultad de acceder a préstamos; también se les deniega el acceso a tener una cuenta de pago básica. Ha habido situaciones en las que los cuerpos de seguridad minimizan la **violencia machista** que impacta en las mujeres sin hogar cuando la denuncian, haciéndolas sentir culpables. Las mujeres sin hogar son siempre sospechosas de haber cometido un delito cuando entran en un centro comercial y reciben agresiones machistas, físicas y verbales. En lugar de sentirse protegidas por los cuerpos de seguridad, son sancionadas; aunque no sean culpables de robo, les imputan multas por entrar en un supermercado y coger alimentos. En los hostales de primera convivencia han sufrido **agresiones físicas** y verbales machistas y no hay alternativa de acceso a servicios de vivienda pública. Si son mujeres migrantes y en **situación administrativa** no regularizada, no tienen acceso a ayudas o recursos públicos para atención de alta complejidad.

**En el caso de los hombres,** la **XAPSLL** señala que se han evidenciado situaciones donde por ser migrantes, en los centros de salud les dan el alta aun sin estar en condiciones para salir, encuentran dificultades para reprogramar visita de atención psiquiátrica, además de recibir diagnósticos equivocados de salud o errores en las pautas médicas. **Los hombres en situación de calle han sufrido agresiones verbales por parte de funcionarios de salud. Algunos pernoctan en la calle en graves condiciones de salud física,** y, al igual que las mujeres, no tienen acceso a recursos especializados en salud mental, porque hay una falta de apoyo institucional para situaciones de alta complejidad.<sup>46</sup> Les impacta también la vulneración permanente de sus derechos laborales, no tienen acceso a prestación económica y se encuentran que, cuando intentan superar esta realidad, persiste la carencia de recursos para reinserción, pues se mantiene el desamparo institucional. Las agresiones verbales en los barrios son permanentes, continua el rechazo a acogerlos en hospedajes temporales y se presentan situaciones de falta de convivencia en espacios compartidos.

Tal como también sucede en el caso de las mujeres, los cuerpos de seguridad los inculpan y les acusan de robo, les quitan sus pertenencias constantemente sin motivo alguno y reciben malos tratos en los juzgados. En los supermercados no les dejan entrar porque son vistos como delincuentes, y han recibido **agresiones físicas** en bares y restaurantes. Se han presentado situaciones donde grupos de personas les agreden mientras duermen o en el momento de prohibirles pernoctar en portales de entidades públicas, así como cuando accedían a medios de transporte. Se le niega acceso a una cuenta de pago básica, se les obliga a pagar un seguro para abrir una cuenta bancaria, o sencillamente se les niega abrir una cuenta bancaria por no tener permiso de residencia. Ha habido situaciones en las que se les cerró arbitrariamente la cuenta bancaria y les cobraron intereses por una cuenta bancaria que no utilizaban o el banco se quedó con la prestación mensual que recibían.

<sup>46</sup> Se refiere a situaciones donde las personas se encuentran sin proyecto vital, con un diagnóstico clínico de trastornos del neurodesarrollo (trastorno del espectro del autismo, síndrome alcohólico fetal o TDAH), funcionamiento intelectual límite y trastorno mental (trastorno depresivo, trastorno bipolar, trastorno psicótico) y de conducta transgresora que causen una gran alarma en el entorno social, familiar, educativo o laboral.

## Abuso bancario



Conseguí abrir una cuenta en el banco, un trámite obligatorio para pedir una prestación social que tarda un tiempo en concederse. A los dos meses de estar activa la cuenta vi que me cobraban un seguro que yo no había pedido y del que no me informaron. Me dijeron que era porque no tenía dinero en el banco. Tuve que llamar a mi trabajadora social del servicio de inserción social (SIS) e ir con ella para conseguir cancelar el seguro, puesto que a mí no me lo quisieron cancelar.

La **XAPSLL** hizo una actuación socioeducativa con el acompañamiento de una trabajadora social y la situación se solucionó con la cancelación del seguro y el retorno del dinero.

Cuando se trata de un grupo o un colectivo se identifica, según la **XAPSLL**, rechazo del vecindario frente a la existencia en su territorio de viviendas sociales para personas sin hogar, por un lado; e intervenciones prejuiciosas de los cuerpos de seguridad hacia las personas residentes en centros de personas sin hogar, por el otro. También, sin motivo alguno, las personas de centros residenciales reciben insultos de grupos de jóvenes. Además, se han presentado situaciones donde hacen fotos a personas sin hogar y las cuelgan en las redes sociales.

La **XAPSLL** sostiene que las entidades que trabajan directamente en la calle hacen una importante labor para hacer visible cada situación y concienciar de que son vidas que importan y a las que se deben garantizar derechos. Visibilizar esta realidad contribuye a sensibilizar para que la sociedad deje de normalizarla y no sea indiferente.

En diciembre del 2023, se llevó a cabo el **recuento de personas que viven en la calle**, organizado por Arrels Fundació y la **XAPSLL**. **Se identificaron 1.384 personas durmiendo en las calles** (según la organización, se trata de una cifra de mínimos). Se encontró que **los distritos de Ciutat Vella, L'Eixample, Sants-Montjuïc y Sant Martí acogen a la mayoría de las personas que viven en la calle**. Del total de personas localizadas, **533 eran hombres y 57 mujeres**, y el **género** del resto de personas no se pudo determinar.

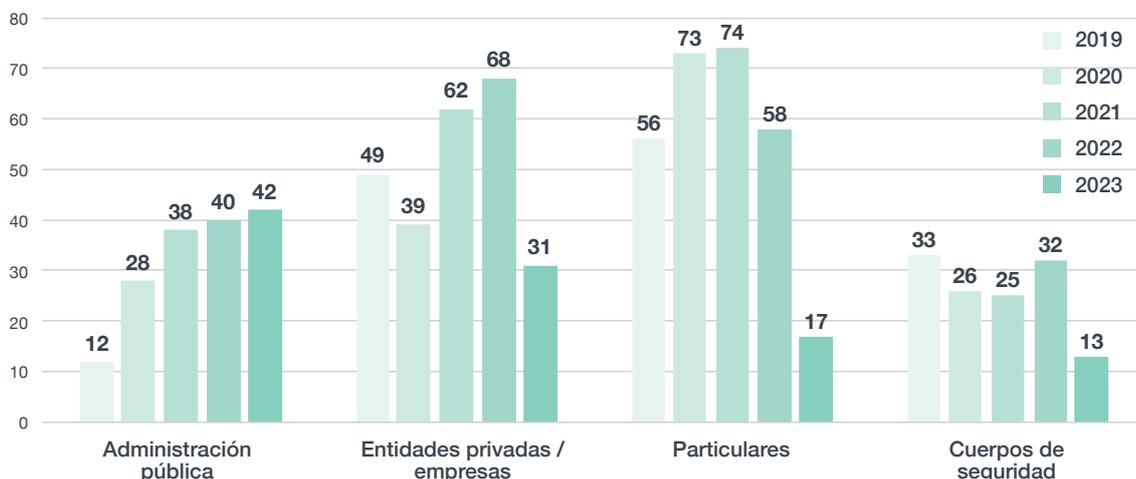
Con los años, las entidades observan que persiste una tendencia al alza de la cantidad de personas que viven en las calles de la ciudad y con situaciones muy diferentes. Hay gente mayor, jóvenes, personas adultas solas o en pareja, personas que sufren problemas de salud mental u orgánica y personas migradas.

Al analizar la evolución en el tiempo de la incidencia de los agentes discriminadores por **aporofobia** desde 2019, se observa en el **gráfico 17** que el **agente discriminador** principal es la Administración pública (42) en 2023. Entidades privadas y empresas (31) tiene un registro menor con relación al año anterior debido a la persistencia de la **infradenuncia** por las condiciones de **sinhogarismo** que tienen las personas afectadas, lo que dificulta identificar a los agentes discriminadores. Particulares (17) y cuerpos de seguridad (13) han bajado considerablemente.

Respecto a los datos señalados en el gráfico 17, en todos los registros de situaciones de **aporofobia** se ha identificado que las situaciones de discriminación más graves se dieron en empresas y particulares, mientras que las menos graves se produjeron en la Administración pública, pero en mayor cantidad.

**Gráfico 17 –  
Quién discrimina  
por aporofobia,  
2019-2023**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023



Durante el 2023, la **XAPSL** señala que han detectado barreras de acceso a servicios y recursos para las personas que atraviesan por múltiples situaciones de vulnerabilidad. Por ejemplo, la carencia de perspectiva de reducción de daños por parte de los recursos de protección de la red de atención y recuperación para mujeres víctimas de **violencia machista** hace que las usuarias de drogas en situación de **sinhogarismo** se queden fuera de estos recursos de forma sistemática. El uso de drogas es, a menudo, la principal barrera de acceso o el principal motivo de expulsión de los recursos habitacionales. Aquellas mujeres que buscan recursos dentro de la red general de servicios sociales o, incluso, dentro de la red especializada en drogas, se encuentran que estos recursos están masculinizados, viéndose expuestas, en ocasiones, a compartir los espacios con sus agresores. Con relación a las mujeres víctimas de violencias sexuales y que atraviesan por múltiples situaciones de vulnerabilidad (problemas relacionados con el uso de drogas, sinhogarismo, diagnósticos de salud mental), su relato es a menudo cuestionado por parte de los operadores sanitarios, policiales y judiciales cuando deciden denunciar la situación de violencia. La revictimización las aleja, muchas veces, de acudir a estas instituciones.

La **XAPSL** señala que la **aporofobia** nunca viene sola, que tras ella hay un contexto multidimensional con desigualdad y vulneración de derechos humanos. Por ejemplo, **con la implementación del Plan Endreça se ha observado más identificaciones aleatorias por parte de cuerpos de seguridad hacia las personas sin hogar**. Explican que los derechos humanos de las personas que viven en esta situación se vulneran de forma permanente. Por ejemplo, dar el alta hospitalaria sin que se tenga una vivienda para recuperarse, impidiendo que se pueda seguir el tratamiento, provoca una realidad opresiva. Por otro lado, va en aumento la feminización de la pobreza, donde ser mujer, estar en condición de pobreza, sin hogar y ser migrante las expone a situaciones de mayor peligro.

## Edadismo

**Fueron 72 las personas afectadas por edadismo, mayoritariamente jóvenes, persistiendo la infradenuncia entre las personas mayores y siendo el agente discriminador principal la Administración pública.**

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**. 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 se relaciona con cómo se entienden la vejez y el envejecimiento, las relaciones intergeneracionales y cómo se perpetúan **estereotipos** e ideas preconcebidas sobre las personas mayores, limitando así la comprensión de la diversidad y la heterogeneidad de la vejez.

En Barcelona, se cuenta con el **Plan de infancia 2021-2030: retos y actuaciones para mejorar la vida y los derechos de la infancia y la adolescencia**.<sup>47</sup> Promueve políticas públicas dirigidas a reforzar el protagonismo de la ciudadanía de 0 a 17 años en la ciudad y se estructura en siete derechos fundamentales: el derecho a unas condiciones materiales y económicas adecuadas; a la educación, al ocio, a la cultura, al juego y al descanso; el derecho a la salud integral y los servicios sanitarios; el derecho a la familia y sus responsabilidades y la protección social de la infancia; a la protección contra las discriminaciones y las violencias; a la participación, a la escucha y a recibir una información adecuada, y al interés superior del niño.

En 2023 se emprendió el **Plan de adolescencia y juventud de Barcelona 2023-2030**,<sup>48</sup> que pretende impulsar políticas públicas para personas de entre 12 y 35 años de la ciudad, que suponen casi medio millón, el 28,5 % de la población total. Define 44 objetivos divididos en 2 ejes: juventud protagonista y juventud cocreadora. Prioriza, entre otros ámbitos, la educación, el trabajo, la vivienda, la salud y el bienestar, la cultura, la participación o la emergencia climática. Con relación a las personas mayores, el **Comité Económico y Social Europeo (CESE)** en julio del 2023 hizo un llamamiento a la Comisión Europea y a los Estados miembros a elaborar una nueva Estrategia europea sobre personas mayores<sup>49</sup> que se aleje de la percepción actual de las personas mayores como una carga y un coste para la sociedad; que proteja sus derechos y vele por su participación plena en la sociedad y en la economía. El CESE propone crear una Agencia europea para las personas mayores, el envejecimiento y el reto demográfico, para fomentar el intercambio de buenas prácticas, la capacitación técnica y acciones concretas. También insta a adoptar una convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas mayores.

El Plan **“Barcelona: ciudad amigable con las personas mayores 2022-2030”** pretende conseguir una ciudad que promueva la autonomía de las personas mayores, con los servicios, equipamientos y apoyos necesarios para que puedan escoger una forma de vida que se ajuste mejor a sus valores. El plan quiere dar respuesta a las casi 350.000 personas mayores de 65 años, un 21,1 % del total de la población que vive en la ciudad. Se estructura en cinco ejes: empoderamiento, respeto y buen trato; erradicación de la soledad; relaciones intergeneracionales; participación cívica y social, y espacios, equipamientos y servicios.

El registro de situaciones de discriminación por **edadismo** en 2023, según muestra la **tabla 15**, ha experimentado un importante incremento con respecto al 2021, cuando se inició el registro de situaciones vinculadas a este motivo. De las **72 personas afectadas**, han sido sobre todo las **jóvenes (58)** las que más han denunciado (se han recogido **14 casos hacia personas mayores**). Estos datos muestran que continúa persistiendo la **infradenuncia** en las situaciones de discriminación vinculadas a la edad, por lo que el análisis que presenta el Observatorio es, sobre todo, cualitativo y proporcionado por el **Consejo de la Juventud**<sup>50</sup> y el **Consejo Asesor de las Personas Mayores de Barcelona**.<sup>51</sup>

47 Plan de infancia 2021-2030 del Ayuntamiento de Barcelona. Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/dretsso-cials/sites/default/files/arxiu-documents/pla-infancia-2021-2030.pdf>

48 Plan de adolescencia y juventud de Barcelona 2023-2030. Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/joves/es/canal/pla-dadolescencia-i-joventut-de-barcelona-2023-2030>.

49 Poner fin al «edadismo»: El CESE insta a los Estados miembros a elaborar una nueva Estrategia sobre personas mayores. Disponible en: <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/stop-ageism-eesc-urges-eu-and-member-states-create-new-strategy-older-persons>

50 El Consejo de la Juventud es una plataforma de asociaciones y colectivos que representan a la juventud organizada de Barcelona.

51 El Consejo Asesor de las Personas Mayores es un órgano consultivo y de participación municipal para las cuestiones referentes de las personas mayores en la ciudad.

**Tabla 15 –  
A quién se  
discrimina  
por edadismo,  
2021-2023**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023

	2023	2022	2021
<b>Edadismo</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
Jóvenes	58	2	3
Personas mayores	14	4	2

\* El total indica el número de veces que se ha identificado esta discriminación en el total de las 865 situaciones atendidas.

En el caso de las personas jóvenes, el colectivo más afectado fueron mujeres en el ámbito sanitario, mientras recibían atención sobre su salud sexual y reproductiva y también jóvenes de origen magrebí que se vieron afectados por identificaciones policiales aleatorias en la vía pública por perfilación racial. En el caso de las personas mayores, particularmente fueron mujeres quienes se vieron afectadas mientras asumían el rol de cuidadoras de familiares con diagnóstico en su salud mental y recibieron tratos discriminatorios en los servicios de atención. El aumento de las situaciones de **edadismo** se debe, principalmente, a tres factores:

- Primero, a que las entidades de la **Mesa SAVD** identifican, cada vez más, en las situaciones que atienden la **interseccionalidad** de las discriminaciones, tal y como se observó en el apartado de discriminación interseccional, donde el edadismo intersecciona mayoritariamente con **género**, salud y **racismo**; y en segundo plano, con **LGTBfobia**, **aporofobia**, **capacitismo** y lengua.
- Segundo, a la aportación cuantitativa de **L'Associació** al registro de discriminaciones por motivo de salud, específicamente, relacionadas con la salud sexual y reproductiva que, sobre todo, impacta en las mujeres jóvenes.
- Tercero, a la aportación cuantitativa de **Salut Mental Catalunya** en el registro de discriminaciones, en particular, relacionadas con la salud mental que impacta en las personas mayores que asumen el rol de cuidadoras de sus hijas/os con diagnóstico en su salud mental.

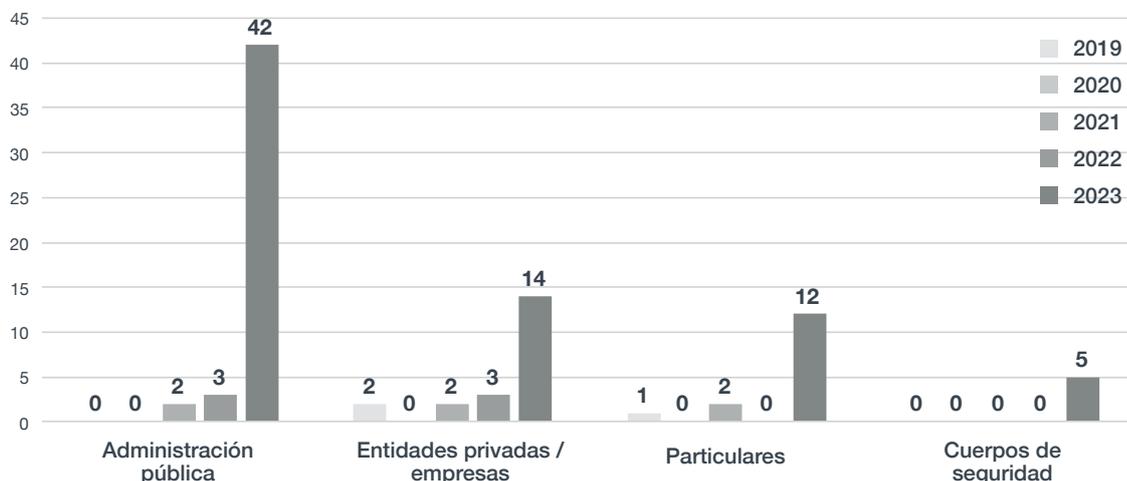
**Otras situaciones en las que se observa edadismo tienen que ver con la LGTBfobia, en el caso de jóvenes gays y lesbianas que son atacadas física y verbalmente en la calle o en centros de ocio.** Y vinculadas al uso de una lengua, están las situaciones donde mayoritariamente las personas mayores, al hacer uso del catalán en el ámbito sanitario, se sienten discriminadas por la negativa del personal a hablarles en catalán.

Según muestra el **gráfico 18**, la evolución en el tiempo de los agentes discriminadores indica que la Administración pública es el principal agente de discriminación (42) por edadismo; seguido de entidades privadas/empresas (14) y particulares (12).

Desde el **Consell de la Joventut de Barcelona (CJB)** destacan que la discriminación por edad está centrada en la carencia de análisis sobre cómo impacta el **adultocentrismo** y sus consecuencias en la sociedad y la indiferencia sobre la discriminación que afecta a las personas que no se encuentran en la etapa adulta. Es preciso investigar e incorporar al debate público esta realidad, así como promover políticas inclusivas desde una mirada interseccional sobre la cuestión juvenil, con el objetivo de atender y comprender la diversidad existente de ser joven.

### Gráfico 18 – Quién discrimina por edadismo, 2019-2023

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023



Para el **CJB**, el **adultocentrismo** atraviesa todas las áreas de la vida en la ciudad y condiciona el asociacionismo juvenil y el trabajo de promoción de los derechos de las personas jóvenes. La concepción y el tratamiento hacia el colectivo joven precisan un cambio social y este pasa por reconocer el adultocentrismo como forma de discriminación, puesto que afecta de forma directa e indirecta a su bienestar y a sus trayectorias de vida.

Aún persiste poca perspectiva juvenil en todos los ámbitos del Ayuntamiento. Por este motivo, el **CJB** reivindica incluir esta realidad en la agenda política y garantizar políticas públicas no adultocéntricas, las cuales pasan por superar:

- La carencia de formación del personal municipal en materia de perspectiva juvenil y adultocentrismo. Es necesario cambiar los imaginarios de las personas que diseñan las políticas y que las ejecutan.
- La falta de perspectiva juvenil en los órganos consultivos (Consejo de Ciudad o consejos de distrito). Son espacios que conservan unas lógicas adultocéntricas y no tratan temas de interés y preocupación para la juventud. La incorporación de la perspectiva juvenil tiene que ir dirigida a transformar sus estructuras y dinámicas, así como los imaginarios de quienes trabajan en la administración.
- La no existencia de transversalidad del eje de discriminación por edad. Al igual que existe un departamento de transversalidad de **género**, sería importante contar con un departamento que vele por incorporar la perspectiva de la edad y considerar las necesidades y especificidades de los grupos de edad en todas las áreas.
- La carencia de perspectiva juvenil en el espacio público. Hace años que la ciudad sufre dinámicas de gentrificación y privatización del espacio público que van en detrimento de un uso comunitario por parte de la ciudadanía. A menudo no se valora el asociacionismo juvenil en los procesos de participación en el espacio público. Se reivindica un diseño del espacio público que ponga las necesidades de las personas y entidades en el centro y, concretamente, que facilite el encuentro entre las personas jóvenes desde sus propias autonomías organizativas.
- La falta de reconocimiento del asociacionismo juvenil como un agente comunitario clave en los barrios, dinamizador y cohesionador de la convivencia. Las personas jóvenes asociadas a menudo se encuentran con falta de reconocimiento como agentes válidos y se las invisibiliza o infravalora ante el resto de la comunidad. Nuestros barrios no quedan al margen de discursos y prácticas adultocéntricas y, por lo tanto, las entidades juveniles se ven atravesadas por el poder adulto que dificulta su actividad.

- Falta de conocimiento de los espacios de participación de distrito, pues acostumbran a ser espacios gestionados desde una lógica adulta, con poca presencia de personas jóvenes y donde se abordan temas para los que estas no se sienten interpeladas. Estos espacios tienen que ser accesibles para las personas jóvenes y sus entidades, garantizando la información y adaptación a la realidad juvenil y asociativa con voz y representación.
- La no existencia de una concejalía de juventud en el Ayuntamiento. Desde el 2015 no existe una concejalía de juventud, aunque en este último mandato se ha incorporado la figura del Comisionado de políticas de infancia, adolescencia y juventud, donde el responsable es una persona joven.

## “Dan por hecho que nunca sé de lo que hablo por ser una mujer joven”

0-99

“Como mujer joven que participa e incluso dinamiza espacios de encuentro, me he encontrado muchas veces con actitudes paternalistas en que, especialmente hombres adultos, me interrumpen a media frase y hablan por encima de mi sin dejarme expresar, demostrando que no se toman en serio ni respetan mi rol o papel en el espacio. Me encuentro con muchas actitudes de *mansplaining*, sobre todo, cuando opino con relación a cuestiones más políticas e ideológicas. Dan por hecho que nunca sé de lo que hablo por ser una mujer joven”.

El **CJB** considera importante hacer visible el **adultocentrismo** porque limita el desarrollo de las capacidades y la autonomía de las personas jóvenes e impide llegar a la vida adulta con seguridad. No se tiene en cuenta o no se empatiza con la realidad que vive la juventud.

Por su parte, el **Consejo Asesor de las Personas Mayores (CAGG)** comparte los principales problemas que afrontan las personas mayores surgidos de diferentes debates y análisis llevados a cabo en varias sesiones con grupos de personas mayores en casales de Barcelona u otros lugares, en el marco de la presentación del cortometraje “A la brecha” para reflexionar sobre la realidad de las personas mayores, dinamizado por el equipo del **CAGG**:

### **Cuidados y maltratos**

Las personas mayores, especialmente las mujeres, a menudo asumen tareas de cuidado de sus nietos y nietas, pero manifiestan que **se sienten con la obligación de apoyar a su familia, dejando de lado su propia vida y lo que deberían priorizar de manera independiente.**

Se observan formas de maltrato capacitistas relacionadas con el **edadismo** en las relaciones familiares: cuando su entorno duda de que sean capaces de administrar su dinero; o cuando hijos e hijas quieren acompañarlas al médico o a hacer diferentes trámites sin confiar en sus capacidades. Persiste una sobreprotección que no les permite ser autosuficientes. La sociedad considera que las personas mayores no tienen nada que aportar y no pueden aprender nada. Se las ve solo como reproductoras y proveedoras de

servicios familiares.

### **Acceso a la salud**

Las personas mayores ven muy complicado el acceso a los diferentes servicios médicos y pruebas. La brecha digital es un gran obstáculo que genera discriminación por parte de la Administración pública de la salud. Consideran, por ejemplo, que muy pocas personas mayores usan el sistema digital **“Mi salud”** y que no es una herramienta pensada para su edad. Asimismo, **identifican situaciones de discriminación durante las visitas al médico/médica o cuando tienen que ir al hospital para recibir un tratamiento en concreto**. Existe la sensación de que las personas mayores de ochenta años son "casos perdidos", sobre todo, en el momento de recibir o planificar tratamientos.

### **Capacidad de aprendizaje**

En diferentes momentos también se han presentado situaciones de autoedadismo: muchas personas mayores han naturalizado que ya no tienen posibilidad de aprender cosas nuevas, por la poca experiencia previa que tienen. Principalmente les da miedo o vergüenza aprender cuestiones relacionadas con la tecnología, porque la sociedad edadista les ha socializado para pensar que, a mayor edad, menos capacidades se poseen.

### **Residencias y vivienda**

**Es evidente la preocupación por parte de las personas mayores respecto a que sus pensiones no sean suficientes para garantizar el acceso a una vivienda digna y en condiciones adecuadas a su edad.** Además, la situación actual de las residencias públicas les genera angustia, sabiendo que llegará el momento en que tendrán que ir por razones económicas.

**Las residencias públicas y concertadas siguen siendo espacios donde las personas mayores afirman sufrir mayor discriminación**, por la baja calidad del servicio, la precarización laboral, la alta rotación del personal y el limitado presupuesto asignado por las administraciones. Las personas mayores sienten que son una "carga", no solo para sus familias sino también para el Estado.

Otra preocupación son las **hipotecas inversas**.<sup>52</sup> Las campañas publicitarias agresivas por parte de los bancos y la falta de información sobre los pros y contras de este producto también generan situaciones de desprotección y discriminación.

### **Ocio y participación**

Muchas personas mayores reclaman que no existe una programación cultural inclusiva y accesible en el conjunto de la ciudad. Aunque quieran formar parte de espacios de participación ciudadana, sienten que hay poca información y una perspectiva edadista.

52 La hipoteca inversa es un préstamo hipotecario que permite a mayores de 65 años obtener, con la garantía de su vivienda, un abono mensual con el que podrán complementar sus ingresos durante un periodo de tiempo determinado, existiendo la posibilidad de recibir estos pagos durante toda la vida. Al fallecimiento del titular, a la familia heredera le corresponde tanto la propiedad de la vivienda como la deuda acumulada con la entidad financiera, teniendo dos opciones:

**Quedarse con la vivienda:** para ello deben liquidar la deuda con la entidad, devolviendo el dinero prestado. Si no disponen de patrimonio para hacerlo, pueden financiarse mediante la constitución de una hipoteca normal sobre la vivienda, por el importe de la deuda.

**Vender la vivienda:** en este caso, el importe de la venta se utiliza para saldar la deuda contraída por los titulares de la hipoteca inversa. Si la cantidad no es suficiente para satisfacer la deuda acumulada, la entidad puede instar la venta de otros bienes de la herencia.

En definitiva, la hipoteca inversa se presenta, según las entidades bancarias, como una alternativa para complementar la pensión. Como se trata de un préstamo, estos ingresos mensuales adicionales no tributan en el IRPF.

## La brecha digital se vive como una deshumanización

0-99

“Tenemos la sensación de que, a partir de la pandemia, se ha acelerado la deshumanización de la atención y de muchos servicios que utilizamos a menudo, como los trámites con la administración, el acceso a la salud y a la atención primaria, los trámites bancarios, y otros trámites que implican el uso de las tecnologías. No hemos tenido tiempo para aprender a usar herramientas digitales que empezaron a ser indispensables. No se ha pensado en nuestra realidad y nos sentimos excluidas del avance de las tecnologías”.

Desde el **CAGG** se está haciendo énfasis en visibilizar las diferentes discriminaciones relacionadas con la brecha digital hacia personas mayores. A raíz de esta realidad se hizo el cortometraje “A la brecha”, que visibiliza la brecha digital como una desigualdad recurrente que impacta de forma negativa en la vida de las personas mayores.

## Religión

**En 2023 persiste la infradenuncia en las situaciones de islamofobia y antisemitismo. Se registraron 16 incidencias de discriminación por motivos de religión. Los agentes discriminadores principales fueron particulares y entidades privadas/empresas.**

La libertad religiosa es un derecho reconocido en 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)**. Protege 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. El **artículo 16 de la Constitución española** garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.

En la ciudad de Barcelona conviven 27 confesiones y se tienen casi 500 lugares de culto. Esta diversidad plantea una serie de desafíos en un contexto donde la discriminación por motivos religiosos persiste, tal y como se registra en la **tabla 16**. En el 2023 se registraron **16 situaciones de discriminación por motivos religiosos**, de las que **9 fueron por islamofobia**, **6 por antisemitismo**, y 1 vinculada a **cristianofobia**.

De las situaciones de discriminación por islamofobia atendidas se identificaron **agresiones verbales** a una familia musulmana por parte de particulares; tratos diferenciados en empresas y centros de ocio a mujeres por ser musulmanas y por el uso del hiyab; discursos de odio en medios de comunicación, y trato diferenciado en centros educativos.

De las situaciones de discriminación por **antisemitismo** se identificaron ataques a la fachada de una sinagoga; discriminación en un centro de estudios debido al origen israelí; mensajes de rechazo hacia el pueblo judío que denuncia una mujer durante una manifestación, y pintadas antisemitas en un centro de culto.

La situación de cristianofobia se concreta en amenazas y **agresiones verbales** a un centro de culto cristiano donde participan mayoritariamente personas de **etnia gitana**.

**Tabla 16 –  
A quién se  
discrimina por  
motivos religio-  
sos, 2020-2023**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023

\* El total indica el número de veces que se ha identificado esta discriminación en el total de las 865 situaciones atendidas.

	2023	2022	2021	2020
Religión	16	19	26	32
Islamofobia	9	18	26	28
Antisemitismo	6	1	0	2
Cristianofobia	1	0	0	1
Otros	0	0	0	1

**Bayt al Thaqafa** explica que persiste la desconfianza para denunciar la **islamofobia** por temor a no ser escuchadas y a que no sirva de nada la denuncia. Existe un alto grado de estigmatización que pesa sobre las personas afectadas y lo asumen como parte de su realidad cotidiana. Según la entidad, la normalización de la islamofobia la hace invisible. Por otro lado, una organización referente en la lucha contra la islamofobia en Barcelona, SAFI, impulsora del Observatorio contra la Islamofobia en Cataluña, dejó de funcionar a finales del 2022 por falta de recursos, lo que probablemente ha provocado el descenso del registro de denuncias en este informe 2023 (de 26 situaciones registradas en 2021 a 16 en el 2023).

En 2023 el alto comisionado de las Naciones Unidas para la Alianza de Civilizaciones, Miguel Ángel Moratinos, advirtió de "un crecimiento de la **islamofobia** extremadamente peligroso, sobre todo en Europa".<sup>53</sup> Sostuvo que el mundo vive una situación convulsa y, en relación con el mundo musulmán, con enorme confusión e ignorancia sobre lo que significa, y que llega a **estereotipos** y clichés y actitudes estigmatizadoras.

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". Así, la islamofobia se constituye como un tipo de **racismo antimusulmán**.

En septiembre de 2023 la **Coalición Europea de Ciudades contra el Racismo (ECCAR)** publicó la primera **Guía de acciones locales contra el racismo antimusulmán**.<sup>54</sup> Las instituciones europeas y globales, tales como la **Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI)**, la **Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, la **Comisión Europea para combatir el odio antimusulmán**, la **Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la OSCE (ODIHR)** y el relator

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

54 Guía de acciones locales contra el racismo antimusulmán. Disponible en: [https://www.eccar.info/sites/default/files/document/ESP\\_ECCAR%20Gu%C3%ADA%20Iniciativas%20locales%20contra%20el%20racismo%20anti-musulm%C3%A1n.pdf](https://www.eccar.info/sites/default/files/document/ESP_ECCAR%20Gu%C3%ADA%20Iniciativas%20locales%20contra%20el%20racismo%20anti-musulm%C3%A1n.pdf)

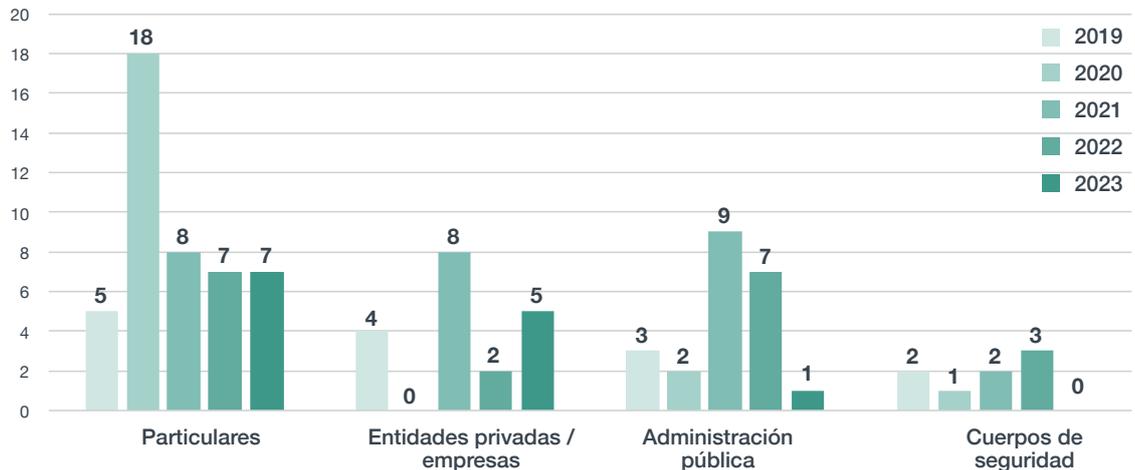
especial sobre la libertad de religión o de creencias de la **ONU**, han usado diferentes términos en sus informes de los últimos años: “**islamofobia**”, “odio antimusulmán”, “**prejuicios** contra lo musulmán” y también “**racismo antimusulmán**” para referirse a la discriminación y la hostilidad sufridas por las personas musulmanas y las percibidas como tales. Sin embargo, la **ECCAR** ha legitimado el uso del término “racismo antimusulmán” y sostiene que es una forma de discriminación, odio y exclusión al que se enfrentan las personas musulmanas y las percibidas como tales debido a su identidad religiosa. El racismo antimusulmán es interseccional, por lo que las personas pueden a su vez experimentar otras formas de discriminación basadas en su **género**, su identidad religiosa, su **etnia**, su color de piel o su clase social.

En el 2023 el principal **agente discriminador** en las situaciones atendidas son los particulares (7) y 5 están vinculadas a entidades privadas/empresas. El bajo volumen de registro de agentes discriminadores, tal como señala la **Fundación Bayt al-Thaqafa**, es debido a la desconfianza en denunciar a quienes discriminan por motivos religiosos. Específicamente porque está normalizado, porque hay temor a no ser escuchadas y, en el caso de las personas que profesan el islam, persiste un fuerte estigma: “la creencia de que es radicalmente distinto a otras religiones”.

Particulares y entidades privadas/empresas fueron el principal agente discriminador en situaciones de **islamofobia**. En situaciones de **antisemitismo** lo fueron particulares.

**Gráfico 19 –  
Quién discrimina  
por motivos reli-  
giosos, 2019-2023**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023



## “España es un país cristiano y no tiene por qué enterrar a musulmanes”



“En marzo del 2023, una trabajadora de una importante aseguradora española me llamó al teléfono particular con el fin de venderme un seguro de entierro. Me interesé por el servicio, según el rito musulmán, pues soy una mujer musulmana. La trabajadora de la aseguradora me explicó las supuestas facilidades que tendría: “se podrá enterrar en una mezquita del pueblo donde usted quiera”, me dijo. Entonces, le pregunté por el lugar de entierro y le expliqué las problemáticas con las que normalmente nos topamos, con relación a los entierros, las personas de la comunidad musulmana en Cataluña y España. Fue entonces que la trabajadora de la aseguradora me recriminó y me dijo “usted está en España y si quiere enterrarse aquí según el rito musulmán es como si yo fuera a Marruecos a vivir y pidiera ser enterrada por el rito español”. En ese momento, le puntalicé y le aclaré que, como persona afectada, al ser musulmana y catalana, no necesitaba ser enterrada en Marruecos sino en mi propia tierra, Cataluña, y de acuerdo con la religión que profeso. A lo que la trabajadora de la aseguradora me respondió: “España es un país cristiano y no tiene por qué enterrar a musulmanes”.

A partir de aquí, continuó con un maltrato hacia mi persona, lleno de comentarios de menosprecio e insultos. Me trató con muy mala educación y me colgó el teléfono”.

Desde la **OND** se ofreció apoyo y acompañamiento con ofrecimiento de servicios: asesoramiento jurídico por posible denuncia, atención psicosocial por la afectación emocional, y mediación como vía de resolución de conflictos.

## Ideología

**En 2023 persiste la infradenuncia de la discriminación por motivo de ideología. Solo se registraron 8 incidencias en las que el principal agente discriminador fueron particulares, a diferencia del año anterior, que fueron entidades privadas/empresas cuya identificación bajó considerablemente de 14 a 3.**

El derecho internacional prohíbe discriminar a las personas por ejercer sus derechos democráticos. De acuerdo con el artículo 2 del Pacto internacional de derechos civiles y políticos (PIDCP), los Estados deben respetar y garantizar los derechos reconocidos en el 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”. Así también lo recogen la Constitución española, la Ley 19/2020 y el Código Penal.

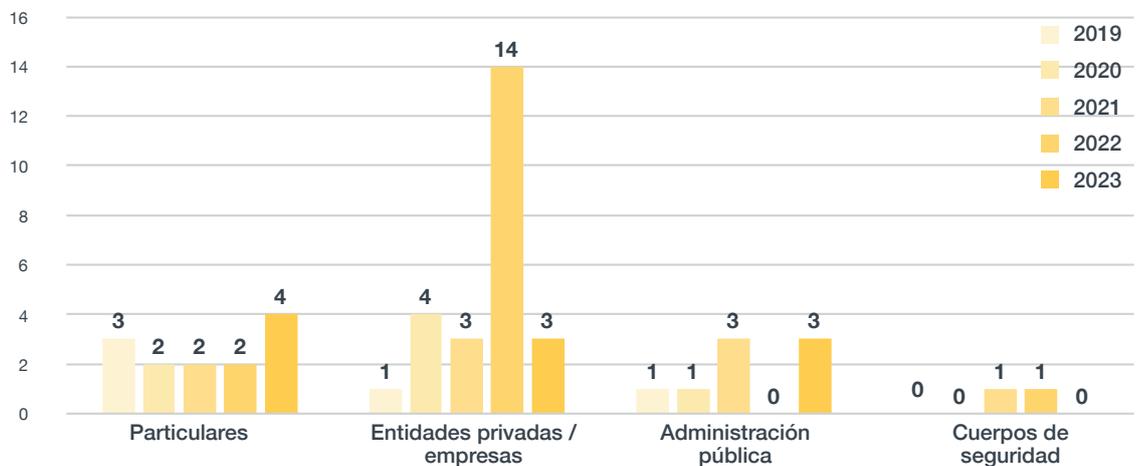
Cuando se produce un trato diferenciado, agresión verbal, física o **discurso de odio** vinculados a la ideología, no es leído como un motivo de discriminación. Tal y como se evidencia en debates y tertulias políticas en medios de comunicación, la hostilidad y el **prejuicio** hacia los que no comparten las mismas ideas se aceptan socialmente. Incluso, durante o posteriormente a las manifestaciones convocadas por colectivos que denuncian vulneración de derechos o proclaman libertades, se evidencian ataques verbales e incluso físicos contra las personas que manifiestan sus ideas y opiniones.

El estudio de la **Universidad de Málaga (2019)** “La naturaleza dual del prejuicio partidista: moralidad e identidad en un sistema multipartidista”<sup>55</sup> afirma que “la exclusión basada en simpatías políticas es mayor que otras formas de discriminación”. El estudio remarca que las personas no son conscientes de los impactos de esta discriminación y, como no hay normas que la sancionen específicamente, se acaba naturalizando el rechazo hacia quien piensa diferente.

En su **Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2020**<sup>56</sup> el **Ministerio del Interior afirmaba que la ideología política era el segundo motivo de discriminación con volumen de delitos de odio después del racismo y la xenofobia**. Los datos de discriminación por motivos ideológicos del Observatorio de las Discriminaciones evidencian que es preciso continuar con la acción de prevención y denuncia, pues, persiste la infradenuncia. El **gráfico 20** muestra que los agentes **discriminadores principales en 2023 fueron en 4 situaciones, particulares, en 3, la Administración pública y en 2, entidades privadas/empresas**. Por ejemplo, pintadas en la pared de una escuela con la frase “la ideología de género es un cáncer”, o cuando una escuela es señalada por redes sociales porque ha colgado una bandera LGTBI en su fachada.

**Gráfico 20 – Quién discrimina por motivos ideológicos, 2019-2023**

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023



\* En algunas situaciones de discriminación hay más de un agente discriminador.

**L'Associació** explica que **las discriminaciones que vulneran los derechos sexuales y reproductivos están interseccionadas con la discriminación por motivos de ideología**, la cual se manifiesta en las actitudes discriminatorias del personal de salud objetor ante las jóvenes que han decidido abortar. Las cuestionan y presionan para que cambien su decisión. Las juzgan por motivos ideológicos porque dicen que “la ideología de género destruye vidas”. Desde esta mirada conservadora, vinculada a la **ideología antigénero**, se construyen discursos de odio que generan miedo, angustia, culpa e incertidumbre en las jóvenes, afectando a su salud mental y emocional. En los alrededores de las clínicas que realizan la IVE aparecen con mayor frecuencia grupos de personas que atacan al personal médico o a las usuarias, a quienes, mediante **agresiones verbales**, las conminan a no abortar.

55 Un trabajo liderado por los investigadores Hugo Viciano, 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. Disponible en: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0219509>

56 Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2022. Disponible en: [https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2022/Informe\\_Evolucion\\_delitos\\_odio\\_2022.pdf](https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2022/Informe_Evolucion_delitos_odio_2022.pdf)

La **tabla 17** muestra cuál es el volumen de delitos de odio vinculados a motivos de discriminación. De las 865 situaciones de discriminación atendidas **se identificaron 117 situaciones vinculadas a delitos de odio: 62 situaciones de LGTBIfobia, 18 de racismo y 10 por el uso de la lengua.**

**Tabla 17 –  
Delitos de odio  
y motivos de  
discriminación**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023

Motivos de discriminación	Delitos de odio
Racismo/xenofobia	18
LGTBIfobia	62
Aporofobia	5
Lengua	10
Capacitismo	2
Salud	2
Religión	8
Género	5
Idelogía	3
Edadismo	2
<b>Total</b>	<b>117</b>

## Sentencia por discriminación debido a motivos ideológicos



El pasado 19 de septiembre, el juzgado penal 17 de Barcelona emitió sentencia condenatoria en un caso en que el Ayuntamiento de Barcelona se había personado como acusación popular. La situación se remonta al 17 de octubre de 2019, en el marco de las manifestaciones de protesta que tuvieron lugar en Barcelona a raíz de la sentencia del proceso independentista catalán, cuando un grupo organizado de manifestantes de ultraderecha, con simbología franquista y nazi, agredió a un joven independentista cuando volvía a casa por las calles próximas a la plaza de Artós. La agresión causó que la persona quedara impedida de moverse físicamente durante 50 días y con asistencia médica. La sentencia dictada condena a cuatro personas por un delito de lesiones con agravante de abuso de superioridad y motivación discriminatoria por ideología. Tendrán que cumplir una pena de tres años, seis meses y un día de prisión, evitar aproximarse a menos de 500 metros de la víctima durante cinco años, e indemnizarla con 10.800 euros. Se trata de una sentencia relevante puesto que reconoce, específicamente, el agravante de discriminación por motivos ideológicos. El Ayuntamiento de Barcelona, además de personarse como acusación popular en el caso, acompañó al joven durante todo el proceso con atención psicosocial y jurídica a través de la **Oficina por la No Discriminación**.

## ¿Qué tipos de discriminación?

En la **tabla 18** se indica que el 2023 se identificaron **934 situaciones de discriminación directa** y **183 situaciones de discriminación indirecta**.

En el caso de las discriminaciones directas, las de mayor incidencia fueron: **distinguir (366)**, **excluir (154)**, **agresión verbal (87)**, **restringir (79)**, **agresión física (68)** y **discurso discriminatorio o de odio (54)**. Además, por primera vez en 2023, las entidades de la **Mesa SAVD**, identificaron como un **tipo de discriminación la violencia institucional con 89 incidencias**. La **discriminación indirecta** con mayor volumen de incidencias fue **políticas públicas (75)**.<sup>57</sup>

**Tabla 18 –  
Tipos de  
discriminación**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023

Discriminación directa	
Admisión	5
Agresión física	68
Agresión verbal	87
Discurso discriminatorio o de odio	54
Distinguir	366
Excluir	154
Por asociación	1
Preferir	16
Restringir	79
Vandalismo	4
Violencia institucional	89
No consta	11
<b>Total</b>	<b>934</b>

Discriminación indirecta	
Anuncios	1
Barreras en la accesibilidad	18
Leyes	13
Medios de comunicación	2
Ofertas	5
Políticas públicas	75
Redes sociales	6
Otros	63
<b>Total</b>	<b>183</b>

\* La suma total no coincide con el total de situaciones discriminatorias porque es opción múltiple.

57 Se recuerda que en la página 31 se encuentran las definiciones de cada uno de los tipos de discriminación analizados en este apartado.

En los **366 tipos de discriminación identificados como distinguir**, se observó una **distinción negativa hacia las personas del colectivo LGTBI, racializadas, con diagnóstico en su salud mental, personas sin hogar, mujeres jóvenes o personas de religión musulmana**. En los 154 tipos identificados como **excluir**, las personas más afectadas fueron, sobre todo, personas sin hogar, personas en **situación administrativa** no regularizada, hombres y mujeres jóvenes migrantes y personas con discapacidad. En los 79 tipos identificados como **restringir**, las personas afectadas fueron personas racializadas, personas sin hogar y personas con diversidad funcional física. Las 87 **agresiones verbales** estuvieron dirigidas hacia personas del colectivo LGTBI y personas migrantes, mayoritariamente. Las 68 **agresiones físicas** se dirigieron a personas gais y trans, jóvenes afrodescendientes y marroquíes, y personas sin hogar.

En relación con los 89 tipos de discriminación identificados como **violencia institucional**, las entidades de la **Mesa SAVD** comparten su preocupación por este tipo de discriminación que, cada vez, se identifica más en las situaciones de discriminación atendidas. **Al desagregar los datos de violencia institucional por agente discriminador se observa 34 incidencias por parte de la Administración pública, 49 en los cuerpos de seguridad y 22 en entidades privadas/empresas** (tal como se muestra, posteriormente, en la tabla 20). Es necesario aclarar que en una situación discriminatoria puede haber intervenido más de un agente discriminador lo que genera que la suma de los datos desagregados por agente no coincida con el total de incidencias de violencia institucional.

**SOS Racisme Catalunya** e **Iridia** afirman que las intervenciones policiales por motivo de perfilación racial por parte de los cuerpos de seguridad ejercida hacia jóvenes migrantes de diferentes orígenes, sobre todo, de origen magrebí o árabe, personas negras y latinoamericanas, son violencia institucional. También lo es la aporofobia expresada en las intervenciones policiales hacia personas en situación de sinhogarismo. **En 2023 fueron identificadas 49 acciones discriminatorias de violencia institucional ejercidas por los cuerpos de seguridad, convirtiéndose en el principal agente discriminador en este tipo de discriminación.** **Iridia**, a través de su **Servicio de Atención y Denuncia Ante la Violencia Institucional (SAIDAVI)**, informa que, en el área metropolitana de Barcelona, durante el 2023 identificaron 13 situaciones discriminatorias por racismo y LGTBIfobia donde los responsables fueron agentes de cuerpos policiales y seguridad privada (de entidades y empresas que actúan por delegación de funciones de competencia pública).

**En 2023 fueron identificadas 34 acciones discriminatorias de violencia institucional ejercidas por la Administración pública, convirtiéndose en el segundo agente discriminador en este tipo de discriminación.** Sobre todo, fueron acciones cometidas por personal de salud en el ámbito de la salud mental y la salud sexual y reproductiva.

**Salut Mental Catalunya** señala que la violencia institucional es aquella ejercida por la mala praxis sanitaria: ingresos involuntarios, contenciones, coerción formal e informal. Consideran que **en el sistema de atención social y sanitario y de protección se ejerce violencia a los colectivos vulnerabilizados**. Consideran que el sistema de atención y protección todavía está basado en la coerción y la tercerización de servicios a través de entidades privadas, las cuales también tendrían que rendir cuentas y velar por un sistema público de calidad, por este motivo, la Administración pública es este 2023 el principal agente discriminador por motivos de salud, tal como se evidencia en el gráfico 9. Específicamente, **en las situaciones discriminación por salud mental se identificaron 14 incidencias de violencia institucional donde intervinieron personal de salud y seguridad privada**, por ejemplo, contenciones mecánicas y desamparo ante casos de alta complejidad.

Con relación a las situaciones de discriminación que vulneran los **derechos sexuales y reproductivos** en la Administración pública, **L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** considera que son provocadas por un proceso o situación de **violencia institucional** vinculado a un discurso antiderechos de las mujeres en su autonomía sexual y reproductiva (DSiR). Los DSiR forman parte del marco de los derechos humanos y para garantizarlos de forma efectiva hay que analizar sus dimensiones. Estas dimensiones permiten profundizar en la garantía efectiva de los derechos. **En las situaciones discriminatorias por motivos de salud sexual y reproductiva se identificaron 13 incidencias de violencia institucional que fueron ejercidas por personal de salud**, por ejemplo, presión, cuestionamiento, culpabilización y maltrato hacia jóvenes usuarias para que desistan de seguir adelante con la IVE.

**La Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista**, reconoce la violencia institucional como un tipo de violencia machista. En su artículo 4 señala, por ejemplo, que la falta de diligencia debida, en el abordaje de la violencia machista, si es conocida o promovida por las administraciones o deviene un patrón de discriminación reiterado y estructural, constituye una manifestación de violencia institucional, que incluye la producción legislativa y la interpretación y aplicación del derecho que tenga por objeto o provoque este mismo resultado.

**Otro agente discriminador que ejerció violencia institucional fueron entidades privadas/empresas que actúan por delegación de funciones de competencia pública** en el ámbito de la salud y medios de transporte. En 2023 se registraron 22 acciones discriminatorias de violencia institucional ejercidas por este agente, de las cuales 9 fueron de personal de salud y 13 de seguridad privada (4 de seguridad privada en centros hospitalarios y 9 de seguridad privada en medios de transporte). **Iridia** señala que además de ser por motivos de salud, en el caso de la seguridad privada en medios de transporte se han identificado otros motivos como **LGBTIfobia** y **racismo** y **xenofobia**.

**Con relación a las 183 acciones de discriminación indirecta: 75 situaciones vinculadas a las “políticas públicas” y 18 vinculadas a barreras en la accesibilidad, fueron las de mayor registro.** En las primeras se observaron situaciones de impedimento de acceso a oportunidades de estudio y ayudas sociales por no tener NIE; también, a los múltiples retrasos a la hora de recibir ayudas sociales para las personas con discapacidad; largas listas de espera en servicios de atención a la ciudadanía; existencia de falta de información de mecanismos adecuados (acceso a servicios de atención especializados) frente a situaciones de máxima vulnerabilidad; postergaciones al acceso a atención en servicios de salud mental; falta de acompañamiento institucional en situaciones de alta complejidad; falta de normativas claras y dignificadoras que eviten abusos en unidades de psiquiatría. Con relación a las barreras en la accesibilidad, se identificaron barreras arquitectónicas en edificios de viviendas y de empresas que prestan servicios de atención al público; en centros de trabajo y también por transporte no adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad.

A continuación se identifica la relación entre los tipos de discriminación directa con los motivos de discriminación. Así, en la **tabla 19**, se muestra cómo se han expresado las discriminaciones por **racismo**, salud y **LGTBIfobia**, entre otras. Es decir, qué tipo de actitudes u acciones han practicado los agentes discriminadores frente a las personas afectadas.

**Tabla 19 –  
Tipos de discriminación directa  
y motivos de discriminación**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023

	Por error	Agresión física	Agresión verbal	Discurso discriminatorio o de odio	Distinguir	Excluir	Por asociación	Preferir	Restringir	Vandalismo	Violencia institucional
Racismo/xenofobia	0	15	21	17	88	46	0	14	19	0	46
LGTBI-fobia	0	39	56	21	64	18	0	0	0	3	3
Aporofobia	0	9	3	6	36	20	0	0	17	1	20
Lengua	0	0	6	8	61	39	0	1	2	0	3
Capacitismo	0	1	3	3	52	19	0	1	17	0	6
Salud	0	6	10	5	102	33	1	0	43	0	30
Religión	0	0	0	3	10	2	0	0	0	0	0
Género	0	13	5	4	55	11	1	1	29	0	17
Ideología	0	0	2	0	4	1	0	1	0	0	0
Edadismo	0	3	4	1	26	9	1	2	22	0	16

El tipo de discriminación directa "distinguir" se refiere a acciones que, a partir de la identificación de una (o varias) característica(s) personal(es), dan un trato diferente a una persona respecto a otra(s) ante una misma situación. Es lo que se ha evidenciado en la discriminación por **racismo** cuando a una mujer de **etnia** gitana la persiguen por todo el supermercado por estar bajo sospecha; cuando los cuerpos de seguridad intervienen a jóvenes migrantes o personas sin hogar porque se considera que tienen perfil delictivo, solo por su apariencia; cuando a personas que hablan en lengua catalana se las trata diferente en centros de salud.

Excluir son acciones que, a partir de la identificación de una (o varias) característica(s) personal(es), dejan sin posibilidad de ejercer un derecho a la persona que tiene estas características. Por ejemplo, cuando a las personas por afectación de una enfermedad se les impide tener acceso a un seguro de salud; cuando a las personas en situación de precariedad económica y migrantes en **situación administrativa** no regularizada se le niega el acceso a una cuenta de pago básico; cuando a las jóvenes de origen migrante se les niega su derecho a decidir sobre su propio cuerpo impidiéndoles hacerse una IVE de manera gratuita y segura; cuando deniegan el acceso a un local a una persona con discapacidad visual por llevar un perro guía; cuando en una empresa descartan laboralmente a una persona por no tener documentación europea.

Restringir son acciones que, a partir de la identificación de una (o varias) característica(s) personal(es), permiten ejercer un derecho de forma limitada a quien tiene estas características. Así, se identificaron situaciones en las que se llevó a cabo un mal diagnóstico a las personas en condición de **sinhogarismo** o un centro hospitalario les dio el alta sin estar en

condiciones físicas para ello. También, cuando una empresa cobra de manera diferenciada el costo de acceso a cursos de formación según la nacionalidad de las personas usuarias. O el caso de una mujer autista cuando los servicios sociales no tomaron en cuenta su condición en el momento de concederle un piso de protección oficial y por todo el papeleo que implicó sin ser comprensivos con su realidad.

Las **agresiones verbales** son acciones discriminatorias que se expresan a través de insultos, amenazas o un trato oral vejatorio. Algunos ejemplos de estas situaciones son una joven que lleva el hiyab recibe insultos en su centro de estudios; un joven es insultado por **LGTBfobia** en la calle; cuando una pareja de lesbianas recibe agresiones verbales en un local de ocio nocturno; o situaciones donde jóvenes migrantes reciben insultos racistas por parte de cuerpos de seguridad.

Las **agresiones físicas** son acciones expresadas a través de violencia física de todo tipo. Es el caso de un joven gay que fue golpeado por parte de un grupo en una discoteca; cuando dos mujeres trans son atacadas físicamente en el metro; cuando un chico gay en un gimnasio recibió golpes de otro usuario por considerar que este le estaba mirando; cuando una mujer y su hija son víctimas de **violencia machista**; cuando un joven en **situación administrativa** no regularizada es acusado de robo injustamente y golpeado en una discoteca por parte del agente de seguridad y, posteriormente, por los cuerpos de seguridad del Estado; cuando una persona en situación de **sinhogarismo** es agredida en la calle por un grupo de desconocidos.

El discurso del odio son acciones que promueven o instigan al odio a través de mensajes discriminadores que humillan y desprecian a una persona o grupo de personas. Estos discursos pueden ser orales, escritos o audiovisuales. Se identificaron pintadas en la fachada de una clínica acreditada para realizar la IVE; situaciones de acoso en redes sociales con discursos racistas; mensajes de Twitter (X) que inducen al odio contra las personas afrodescendientes.

La **violencia institucional**, según el registro de casos de las entidades, se refiere a situaciones donde la Administración pública, cuerpos de seguridad y entidades privadas/empresas que actúan por delegación de funciones que son competencia pública, en el ejercicio de su labor, no cumplen con su rol de titular de obligaciones, de proteger y garantizar el respeto de los derechos humanos. Se evidencia en situaciones de discriminación por motivos de **racismo** durante la intervención de cuerpos de seguridad por perfilación racial a jóvenes migrantes y por **aporofobia** a personas sin hogar. En el ámbito de la salud se identifica maltratos por parte de personal de salud a personas con diagnóstico en su salud mental y a mujeres jóvenes que acuden para atender su salud sexual y reproductiva. También por la acción de la seguridad privada en hospitales vinculados a contenciones mecánicas a personas con diagnóstico en salud mental y a situaciones de racismo y **LGTBfobia** por parte de seguridad privada en medios de transporte.

En la **tabla 20** se identifican las interacciones entre los tipos de discriminación y los agentes discriminadores. Se observa como, en el caso de **particulares**, los tipos de discriminación identificados son **agresión física (51), agresión verbal (66), discurso del odio (35) y distinguir (100)**. Las **entidades privadas/empresas** presentan más acciones discriminatorias vinculadas a **distinguir (115), excluir (84), restringir (36) y violencia institucional (22)**. La **Administración pública** ha puesto en práctica acciones de **distinguir (124), excluir (57), restringir (39) y violencia institucional (34)**. Los **cuerpos de seguridad destacan en violencia institucional (49) y distinguir (25)**.

**Tabla 20 – Tipos de discriminación directa y agentes discriminadores**

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023

	Por error	Agresión física	Agresión verbal	Discurso discriminatorio o de odio	Distinguir	Excluir	Por asociación	Preferir	Restringir	Vandalismo	Violencia institucional
Particulares	0	51	66	35	110	15	0	3	3	3	0
Entidades privadas / empresas	0	13	16	7	115	84	0	7	36	0	22
Administración pública	0	17	4	11	124	57	1	6	39	0	34
Cuerpos de seguridad	0	7	7	2	25	7	0	1	2	0	49

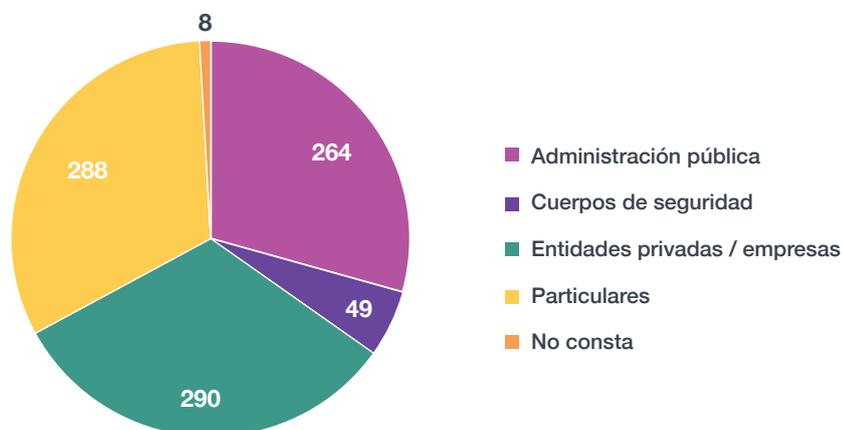
#### 4.2.4

### ¿Quién discrimina?

En las 865 situaciones de discriminación atendidas en el 2023, la acción de los agentes discriminadores, según el **gráfico 21**, ha sido la siguiente: En 2023, el principal **agente discriminador** fueron las **entidades privadas/empresas (290)**, en segundo lugar, **particulares (288)**, en tercer lugar, la **Administración pública (264)**, y los **cuerpos de seguridad (49)** en cuarto lugar.

**Gráfico 21 – Quién discrimina**

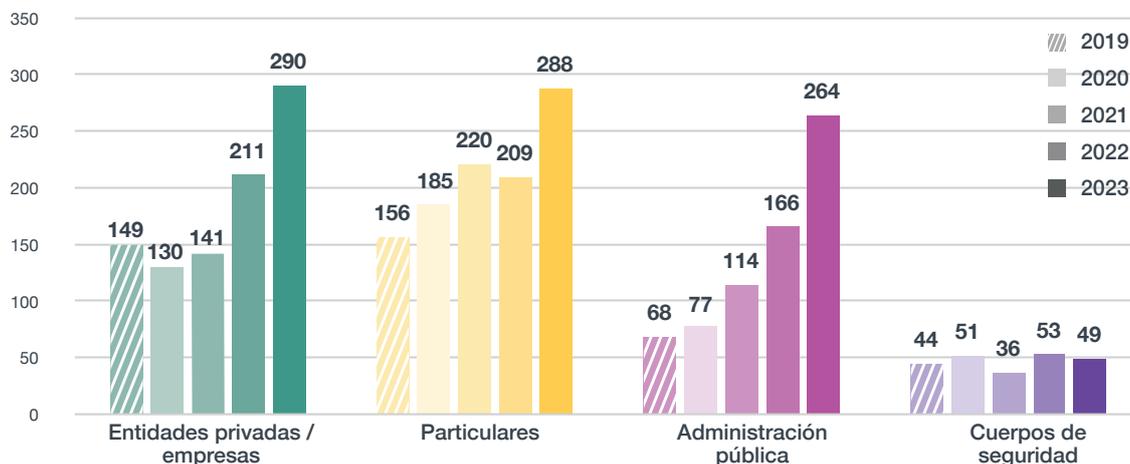
Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023



Desde el 2019, la evolución de la autoría de las discriminaciones ha cambiado conforme se han registrado más situaciones de discriminación. En el **gráfico 22** se observa que las **entidades privadas/empresas (290)** y la **Administración pública (264)** se han mantenido en **tendencia ascendente** con respecto a años anteriores. **Particulares (288)** subió tras un ligero descenso en 2022 y **cuerpos de seguridad (49)** bajaron levemente.

## Gráfico 22 – Agentes discriminadores, 2019-2023

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023



Las entidades de la **Mesa SAVD** indican que, a medida que se toma conciencia de la prevención de las discriminaciones, las personas están más dispuestas a evidenciarlas y denunciarlas. También contribuye a ello su acción de apoyo y acompañamiento, que les otorga seguridad para identificar a los agentes discriminadores sin temor a represalias. Comparten su preocupación de que crezcan los casos que denuncian a la Administración pública vulnerando derechos e incumpliendo con su rol de titular de obligaciones. Su ascenso en el registro de discriminaciones está relacionado, sobre todo, con vulneraciones en los servicios de atención sanitaria y servicios sociales.

En cuanto a entidades privadas y empresas, las entidades de la **Mesa SAVD** señalan que es el sector en el que hay más impunidad respecto a las discriminaciones, pues, en muchas ocasiones, las entidades privadas y empresas suelen individualizar la responsabilidad hacia las personas trabajadoras que discriminan; asumir su permisibilidad con esas acciones forma parte de su estructura. Mayoritariamente son gimnasios, centros de ocio, clínicas, aseguradoras y discotecas.

En cuanto a particulares, las entidades de la **Mesa SAVD** coinciden en dirigir la lucha contra las discriminaciones hacia las políticas de convivencia y de acción comunitaria, territorializar la prevención y denuncia en coordinación con los servicios del Ayuntamiento en los barrios. Es necesario poner un énfasis especial en la **LGTBifobia** que es, con diferencia, el principal motivo de discriminación entre particulares, seguido del **racismo**.

Los cuerpos de seguridad, según afirma la **Mesa SAVD**, dirigen sus acciones discriminatorias hacia jóvenes migrantes cuando efectúan identificaciones aleatorias con perfilación racial e intervenciones hacia las personas que viven en condición de **sinhogarismo**. Sostienen que persiste la **infradenuncia** por temor o desconocimiento por parte de las personas afectadas. Señalan que faltan políticas específicas hacia los cuerpos de seguridad que fortalezcan su rol de **titulares de obligaciones**.

A continuación, la **tabla 21** muestra el volumen de motivos de discriminación vinculado a la acción de los agentes discriminadores. La **Administración pública ha discriminado más por salud (138) y capacitismo (56)**; los **cuerpos de seguridad lo han hecho más por racismo (31) y aporofobia (13)**; las **entidades privadas/empresas, por racismo (85) y uso de una lengua (80)**, y los **particulares, por LGTBifobia (153) y racismo (76)**.

**Tabla 21 – Agentes discriminadores y motivos de discriminación**

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023

	Administración pública	Cuerpos de seguridad	Entidades privadas / empresas	Particulares
Racismo/xenofobia	49	31	85	76
LGTBIfobia	17	3	34	153
Capacitismo	56	1	36	14
Género	51	1	34	39
Salud	138	3	52	32
Aporofobia	42	13	31	17
Edadismo	42	5	14	12
Religión	1	0	5	7
Ideología	3	0	3	4
Lengua	45	3	80	2

Las entidades de la **Mesa SAVD** indican que el sector sanitario público es un agente fundamental en la prevención de las discriminaciones, al que se han de dirigir acciones específicas <sup>58</sup> para evitar que actúe como un **agente discriminador**, sobre todo, en situaciones vinculadas a la salud mental y a la salud sexual y reproductiva. Se debe actuar en el mismo sentido hacia los servicios que no dan respuesta efectiva a las necesidades de las personas con **discapacidad** o **diversidad funcional**.

Con relación a los cuerpos de seguridad, se destaca la experiencia de la **Fundación Secretariado Gitano** que está formando en **antigitanismo** en la escuela de los Mossos d'Esquadra, iniciativa que sería imprescindible replicar en otras instancias de los cuerpos de seguridad y en relación con el **racismo** y la **aporofobia**.

Sobre las entidades privadas/empresas, la **Mesa SAVD** indica que es necesario seguir con acciones preventivas sobre los diez ejes de discriminación, pues mantienen un volumen de discriminación elevada en casi todos los ejes. Respecto a particulares, sostiene que es preciso implementar acciones de sensibilización sobre los derechos de las personas LGTBI y la práctica del antirracismo en la ciudad.

58 En el apartado de Acciones y retos, las entidades explican el tipo de acciones que llevarán a cabo.

## ¿Dónde se discrimina?

En 2023 se presentaron 381 situaciones discriminatorias en los espacios públicos, principalmente, en calles, parques, playas y plazas (131); centros hospitalarios (110) y estaciones de transporte (57). En los espacios privados se presentaron 363 situaciones, principalmente, en instalaciones privadas de acceso público (comercios, restaurantes y bares) e instalaciones con acceso condicionado a prerequisites (casas, pisos, viviendas, empresas y entidades). Los barrios con mayor registro de situaciones discriminatorias fueron Ciutat Vella, L'Eixample i Sants-Montjuïc.

Los lugares donde se suele discriminar en la ciudad son públicos (calles, plazas, playas, estacionamientos, estaciones de transporte, entre otros) y privados (centros de entidades privadas y empresas, casas y pisos); también oficinas y establecimientos gestionados por la Administración pública. Identificar los lugares es clave para prevenir las situaciones discriminatorias y establecer medidas que garanticen espacios seguros públicos y privados en la ciudad, donde no se permitan las vulneraciones de derechos y se promueva la convivencia. Por ejemplo, la **Ordenanza de medidas para fomentar y garantizar la convivencia ciudadana en el espacio público de Barcelona**,<sup>59</sup> en su artículo 16 de Normas de Conducta señala que: "queda prohibida en el espacio público toda conducta de menosprecio a la dignidad de las personas, así como cualquier comportamiento discriminatorio, sea de contenido xenófobo, racista, sexista u homófobo, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de hecho, por escrito o de palabra, mediante insultos, burlas, molestias intencionadas, coacción psíquica o física, agresiones u otras conductas vejatorias". Gracias a esta política pública, la **OND** ha podido denunciar algunos hechos discriminatorios y contribuir a hacer efectiva la sanción.

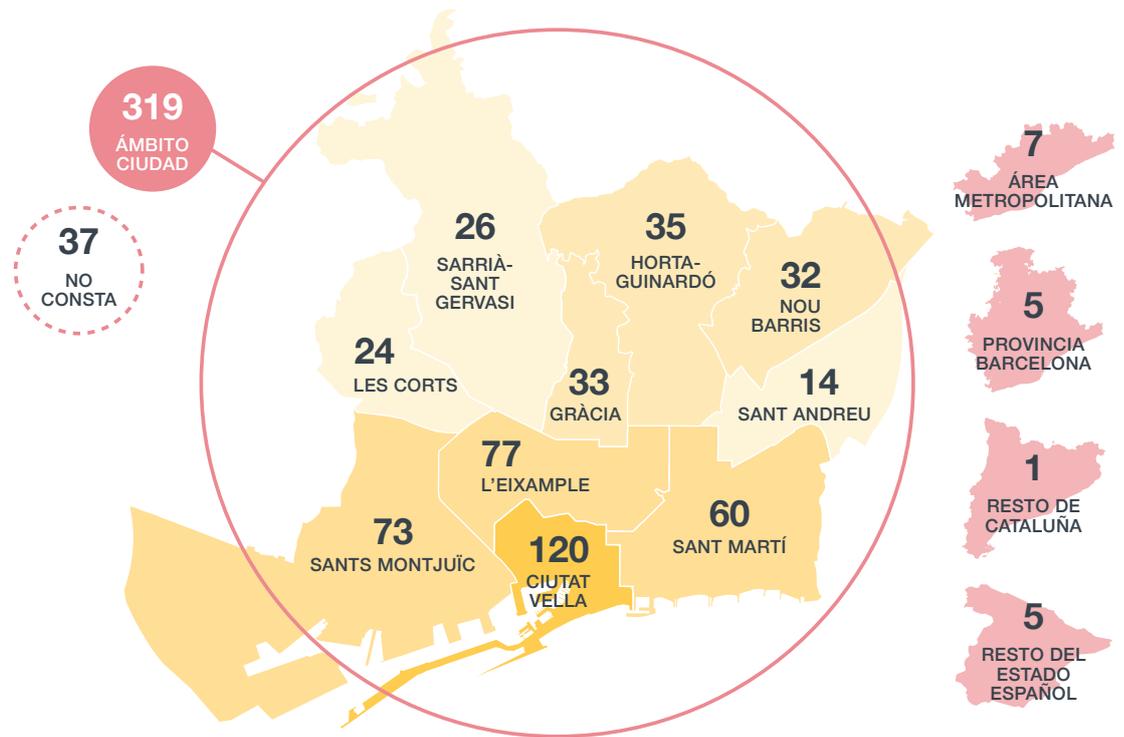
En la **infografía 5** se evidencia en qué distritos de la ciudad se ubica el mayor registro de situaciones de discriminación. No pretende interpretar en qué distrito existe un mayor grado de discriminación, sino explicar el vínculo entre la territorialización de la prevención y el mayor grado de conciencia por parte de las personas afectadas para decidir denunciar. El registro por territorio también indica que las sedes de las entidades de la **Mesa SAVD** que recogen las situaciones de discriminación están ubicadas en dichos distritos en concreto, por eso se evidencia una sobrerrepresentación de algunos territorios, a pesar de que las entidades tengan cobertura en todo el ámbito de ciudad. Por ejemplo, se han colocado "puntos lilas" en distritos que hacen detectar más situaciones vinculadas a la LGTBIfobia. Estos datos no significan que en Ciutat Vella, L'Eixample o Sants se den más situaciones de discriminación en comparación con otros distritos. Los datos destacados son en el **ámbito de la ciudad (319), en Ciutat Vella (120), en L'Eixample (77), en Sants-Montjuïc (73) y Sant Martí (60).**

Los datos relacionados con los distritos contribuyen a definir la territorialización de la acción de prevención en la ciudad y a efectuar una coordinación sostenida con entidades y servicios del Ayuntamiento que actúan en un ámbito más local. Esta es una información que se ha empezado a incorporar recientemente y se seguirá trabajando para mejorar y afinar el registro e identificar el lugar donde se produjo la situación y no el lugar desde el que se recoge la denuncia.

59 Ordenanza de medidas para fomentar y garantizar la convivencia ciudadana en el espacio público de Barcelona. Disponible en: <https://www.dpz.es/ficheros/documentos/ordenanza01.pdf>

## Infografía 5 – Distrito de los hechos

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023



Con relación a los espacios concretos, se observa en la **tabla 22** que en **lugares públicos se registró 381 situaciones de discriminación, mientras que en privados 363.**

En la ciudad, las calles, parques, playas y plazas registran 131 incidencias de discriminación, algunas menos que los años anteriores. Con respecto a las instalaciones públicas, los centros hospitalarios (100) evidencian un mayor registro que en años anteriores, así como las estaciones y medios de transporte (57) y las oficinas de atención al público y juzgados (45).

Las instalaciones privadas de acceso público (120) evidencian un leve aumento del registro de discriminaciones, y dentro de ellas destacan bares y restaurantes (41) y comercios (33). Con relación a las instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites (189), se observa un ascenso de las discriminaciones y, dentro de ellas, las situaciones en casas, pisos y viviendas (64) y empresas y entidades (54) han aumentado en relación con los años anteriores. Centros de ocio (46) aumentaron considerablemente.

Se puede apreciar que persiste una considerable **infradenuncia** de las discriminaciones ocurridas a través de redes sociales (facebook, twitter, instagram, entre otras), pese a que las redes sociales son ahora espacios donde se dan acciones discriminatorias como acoso, agresión verbal y discurso del odio.

**Tabla 22 –  
Dónde se  
discrimina,  
2019-2023**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023

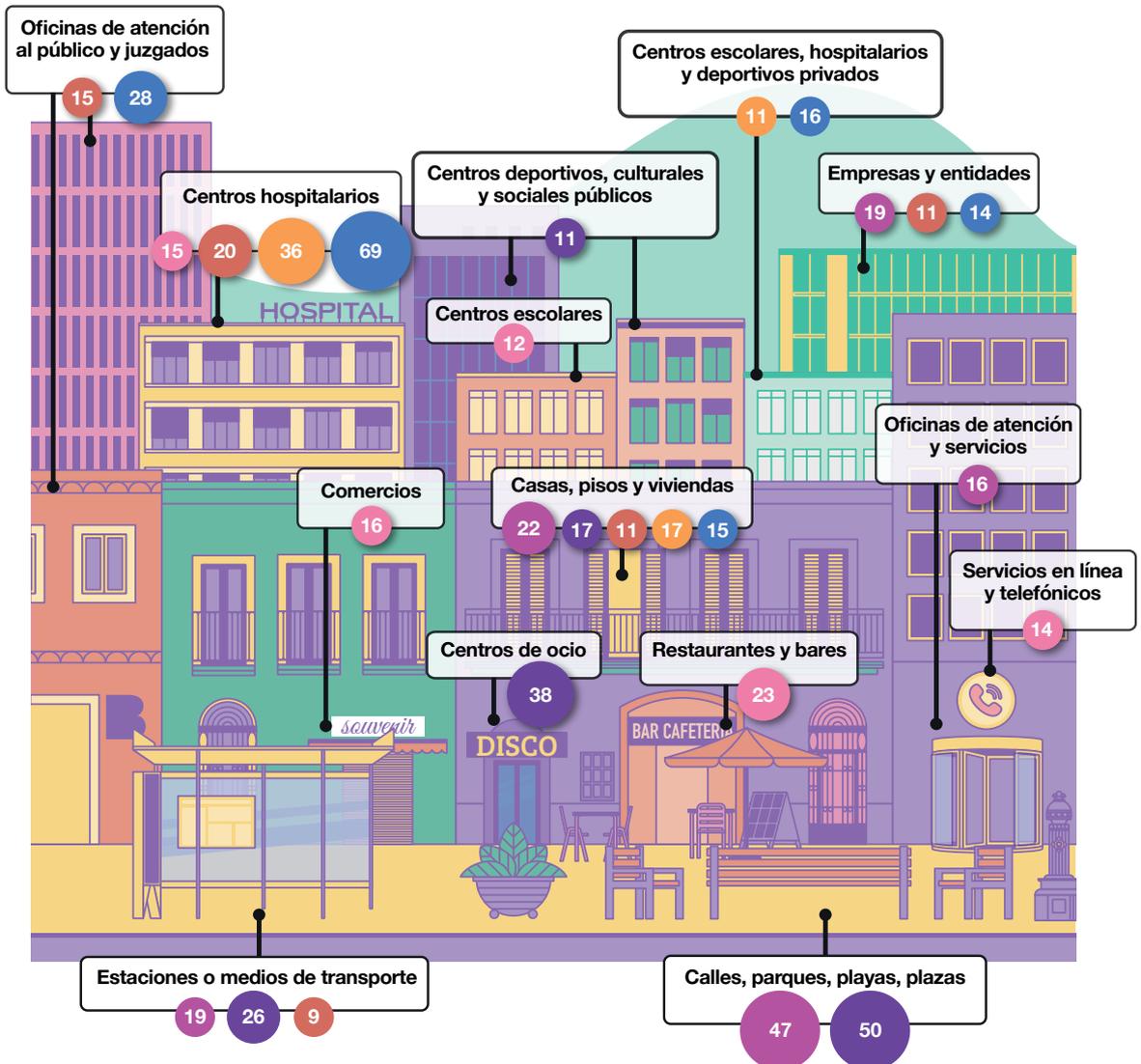
	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Públicos</b>	<b>381 (49,4%)</b>	<b>325 (53,5%)</b>	<b>268 (53,2%)</b>	<b>197 (45,2%)</b>	<b>196 (46,7%)</b>
<b>Calles, parques, playas, plazas</b>	<b>131 (16,9%)</b>	<b>134 (22,1%)</b>	<b>141 (28%)</b>	<b>109 (25%)</b>	<b>97 (23,1%)</b>
<b>Instalaciones públicas</b>	<b>267 (34,6%)</b>	<b>182 (30,0%)</b>	<b>124 (24,6%)</b>	<b>84 (19,3%)</b>	<b>98 (23,3%)</b>
Estaciones de transporte, medios de transporte	57	32	37	31	41
Centros hospitalarios	100	61	23	13	18
Oficinas de atención al público y juzgados	45	25	20	12	9
Centros escolares	28	24	16	9	7
Centros deportivos, culturales y sociales	22	5	10	1	3
Albergues o centros de acogida	1	7	5	3	2
Dependencias policiales	3	13	4	4	5
Mercados	0	2	2	0	0
Bibliotecas, museos y salas de exposición	0	3	2	1	2
Medios de comunicación	2				
Oficinas de atención y servicios	8				
Salas de concierto y conferencias	1				
Centros penitenciarios o de detención	2				
Otros	10	10	5	10	11
<b>Servicios en línea y telefónicos</b>	<b>9</b>	<b>9 (1,5%)</b>	<b>2 (0,4%)</b>	<b>3 (0,7%)</b>	<b>1 (0,2%)</b>
<b>No consta</b>		<b>0 (0%)</b>	<b>1 (0,2%)</b>	<b>1 (0,2%)</b>	<b>0 (0%)</b>
<b>Privados</b>	<b>363 (47,1%)</b>	<b>263 (43,3%)</b>	<b>231 (45,8%)</b>	<b>211 (48,4%)</b>	<b>206 (49%)</b>
<b>Instalaciones privadas de acceso público</b>	<b>120 (15,6%)</b>	<b>112 (18,5%)</b>	<b>50 (9,9%)</b>	<b>65 (14,9%)</b>	<b>91 (21,7%)</b>
Comercios	33	27	20	28	12
Restaurantes y bares	41	31	15	13	34
Oficinas de atención y servicios	26	23	7	6	9
Centros de ocio	8	13	2	0	14
Hoteles, albergues y centros de acogida	6	2	2	2	8
Museos y salas de exposición	0	1	1	0	1
Estaciones o medios de transporte	7	3	0	2	3
Otros	12	12	3	14	10
<b>Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites</b>	<b>189 (24,5%)</b>	<b>124 (20,4%)</b>	<b>167 (33,1%)</b>	<b>129 (29,6%)</b>	<b>99 (23,6%)</b>
Casas, pisos y viviendas	64	48	67	70	42
Empresas y entidades	54	45	59	29	23
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	35	12	24	120	11
Centros de ocio	46	4	6	0	5
Medios de comunicación	0	4	1	5	6
Salas de concierto y conferencias y pavellones	0	0	1	0	2
Bibliotecas, museos y salas de exposición	1				
Cooperativas	1				
Otros	4	11	2	3	10
No consta	0	0	7	10	0
<b>Redes sociales</b>	<b>10 (1,30%)</b>				
Facebook	2				
Twitter	2				
Otros	6				
<b>Servicios en línea y telefónicos</b>	<b>19 (2,5%)</b>	<b>27 (4,4%)</b>	<b>14 (2,8%)</b>	<b>14 (3,2%)</b>	<b>16 (3,8%)</b>
<b>No consta</b>		<b>0 (0%)</b>	<b>0 (0%)</b>	<b>3 (0,7%)</b>	<b>0 (0%)</b>
<b>Otros</b>	<b>27 (3,5%)</b>	<b>19 (3,1%)</b>	<b>5 (1%)</b>	<b>28 (6,4%)</b>	<b>18 (4,3%)</b>
<b>Total</b>	<b>771</b>	<b>607</b>	<b>504</b>	<b>436</b>	<b>420</b>

\* Los totales no coinciden con los 865 casos registrados porque existen situaciones que no registraron el lugar donde se cometió el hecho y porque hay más de un espacio identificado en algunas discriminaciones registradas.

En la infografía 6 se pueden identificar los lugares donde más se discrimina vinculados a los motivos de discriminación (racismo, salud, **LGTBfobia**, etc.). Las situaciones de discriminación por **racismo**, **transfobia**, **gayfobia** y **aporafobia** son las que han tenido lugar, mayoritariamente, en las calles, plazas y parques. En instalaciones públicas lo han sido las discriminaciones por motivos de salud (mental y reproductiva) y edadismo. En el espacio privado se evidenciaron más situaciones de **serofobia**, **edadismo**, **racismo** y **capacitismo**.

## Infografía 6 – Dónde se discrimina, 2019-2023

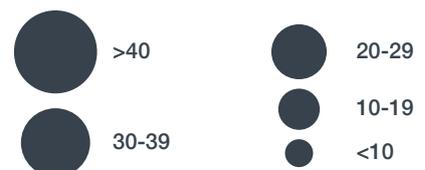
Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023



### EJES DE DISCRIMINACIÓN

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

### NÚMERO DE CASOS



## **Derechos vulnerados**

**Hubo un total de 1685 vulneraciones de los derechos humanos registradas. Es decir, se vulneró más de un derecho entre las 865 situaciones discriminatorias registradas. Los cuatro derechos más vulnerados y su principal motivo de discriminación fueron integridad moral por LGTBIfobia y racismo, servicio público de calidad por motivo de salud, prestación de servicios por racismo e integridad física por LGTBIfobia.**

El principio de no discriminación influye en el disfrute del resto de derechos humanos. La legislación contra la discriminación ofrece a todas las personas posibilidades equitativas y justas de acceder a las oportunidades sociales.

El derecho internacional de los derechos humanos reconoce que hay personas y grupos que precisan protección adicional o especial, debido a que han estado afectadas por una situación de discriminación o porque tienen características específicas que los colocan en situación de vulnerabilidad. La discriminación es la **manifestación concreta, individual, grupal o colectiva que niega el principio de igualdad** y es uno de los principales obstáculos para avanzar en el pleno ejercicio de los derechos humanos.<sup>60</sup>

**Los cuatro principales derechos vulnerados por las discriminaciones fueron integridad moral (416), servicio público de calidad (182), prestación de servicios (173) e integridad física (149).** Todos los registros de vulneración de estos derechos, según la tabla 23, aumentaron con relación a los años anteriores y no coinciden con el total de situaciones de discriminación porque en algunas de las situaciones se ha vulnerado más de un derecho.

Los datos de la tabla 22 son el sumatorio de todos los derechos vulnerados identificados para cada situación de discriminación, pues en una sola situación de discriminación puede vulnerarse más de un derecho. En el análisis que hace el Observatorio se identifica un derecho vulnerado principal por cada situación de discriminación registrada, además de otros derechos vulnerados en orden de importancia. Por este motivo, el total de derechos vulnerados sobrepasa el registro de situaciones de discriminación.

En relación con la vulneración del **derecho a la integridad moral**, el **gráfico 23 muestra que los principales motivos están vinculados a la LGTBIfobia (121) y al racismo (85), seguidos por motivos de salud (29) y género (27).**

Las discriminaciones están intrínsecamente vinculadas a la vulneración de derechos porque cuando se vulnera el derecho a la igualdad de trato y no discriminación se abre la puerta a vulnerar todos los derechos.

<sup>60</sup> Informe: Análisis sobre las normas y recomendaciones de las organizaciones internacionales, regionales y de la Unión Europea en materia de lucha contra la discriminación hacia la población migrante, el racismo y la xenofobia. Instituto de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas” de la Universidad Carlos III de Madrid (2022). Disponible en: [https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Informeorganizaciones\\_ES.pdf](https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Informeorganizaciones_ES.pdf)

**Tabla 23 – Discriminación y derechos vulnerados, 2019-2023**

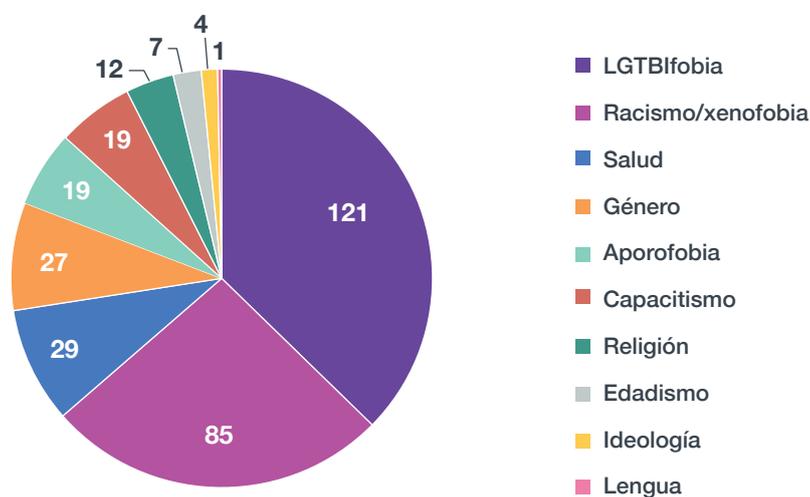
Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023

Derecho vulnerado	2023	2022	2021	2020	2019
Integridad moral	416 (24,7%)	306 (28,3%)	232	164	177
Servicio público de calidad	182 (10,8%)	89 (8,2%)	26	31	21
Prestación de servicios	173 (10,3%)	67 (6,2%)	78	56	36
Integridad física	149 (8,8%)	120 (11,1%)	82	57	71
Salud	135 (8,0%)	59 (5,5%)	17	17	11
Lingüístico	125 (7,4%)	87 (8%)	52	44	47
Vivienda	58 (3,4%)	41 (3,8%)	57	55	22
Admisión	57 (3,4%)	29 (2,7%)	25	27	34
Información	54 (3,2%)	20 (1,8%)	16	9	7
Libertad deambulatoria/ autonomía personal	53 (3,1%)	55 (5,1%)	38	43	49
Trabajo	37 (2,2%)	29 (2,7%)	27	22	23
Honor	37 (2,2%)	52 (4,8%)	18	20	14
Intimidad	33 (2,0%)	20 (1,8%)	13	9	14
Ocio	33 (2,0%)	21 (1,9%)	4	6	2
Libertad y seguridad	21 (1,2%)	28 (2,6%)	32	33	16
Libertad de expresión	14 (0,8%)	9 (0,8%)	7	10	11
Educación/formación	13 (0,8%)	14 (1,3%)	19	8	4
Protección de datos	7 (0,4%)	4 (0,4%)	6	3	6
Protesta (reunión y manifestación)	2 (0,1%)				
Tiempo libre	1 (0,1%)				
Otros derechos	85 (5,0%)	32 (3%)	17	8	12
<b>Total</b>	<b>1.685 (100%)</b>	<b>1.082 (100%)</b>	<b>766</b>	<b>622</b>	<b>577</b>

\* El total de vulneraciones es de 1685 y no 865 (total de situaciones de discriminación), porque en algunas situaciones se ha vulnerado más de un derecho.

**Gráfico 23 – Por qué motivos se vulnera el derecho a la integridad moral**

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023

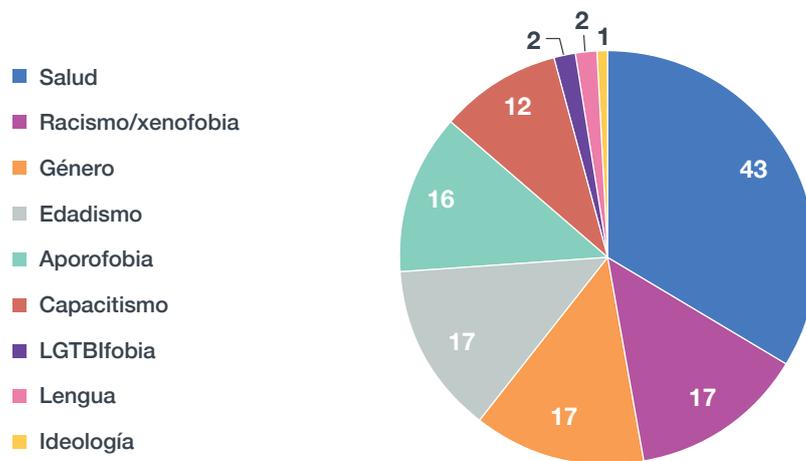


Una vulneración va acompañada de experiencias dolorosas cargadas de **prejuicios, estereotipos** y estigmatización que impiden y restringen el ejercicio de derechos. Por ejemplo, las situaciones discriminatorias vividas por las personas a las que se vulneró su **derecho a la integridad moral** estuvieron relacionadas con comentarios transfóbicos por parte de compañeros de trabajo; insultos homófobos en el vecindario; insultos racistas hacia una mujer migrante mientras conducía un coche; insultos y burlas racistas de trabajadores de una entidad bancaria hacia una mujer migrante y su hija; insultos y amenazas de un desconocido contra una mujer trans a través de las redes sociales; acoso laboral y preguntas de carácter personal, incómodas e intimidatorias por parte de su jefe a una mujer por ser lesbiana; persecución de un grupo de hombres en un coche a un joven gay con insultos y amenazas mientras caminaba por su barrio; amenazas e insultos machistas hacia una mujer en condición de **sinhogarismo** por parte de cuerpos de seguridad.

El **derecho a un servicio público de calidad se vulnera sobre todo por salud (43)**. Otros motivos como **racismo (17)**, **género (17)** y **aporafobia (16)** también inciden en su vulneración, según el **gráfico 24**.

**Gráfico 24 – Por qué motivos se vulnera el derecho a un servicio público de calidad**

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023

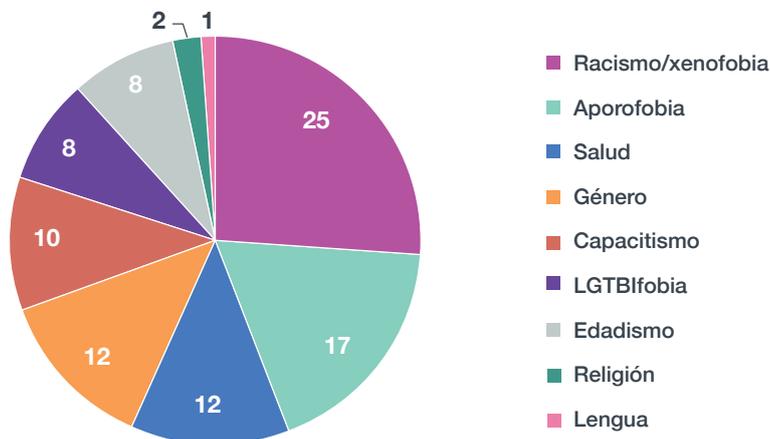


Las experiencias discriminatorias vividas por las personas a las que se vulneró su **derecho a un servicio público de calidad** involucraron a funcionarios o trabajadores de servicios sociales y del ámbito de la salud. Así, se registró, por ejemplo, trato diferenciado en servicios de acogida a personas solicitantes de asilo; la imposición de multa, por parte de cuerpos de seguridad, a una mujer trans por aproximarse a un coche de la policía mientras caminaba por la calle; insultos y acoso en centro escolar contra una niña migrante; vulneración de derechos con motivación transfóbica por parte de abogados de oficio a una solicitante de asilo; la denuncia de una mujer que no puede acceder a una convocatoria de ayudas por estudios universitarios para su hija porque no tiene NIE; un centro hospitalario da el alta a un hombre en condición de **sinhogarismo** sin alternativa habitacional adecuada para proseguir con su tratamiento médico. **SOS Racisme Catalunya** señala que la falta de intérpretes, mediadores culturales, y competencia intercultural para atender a personas que provienen de otros países vulnera el derecho de contar con un servicio público de calidad. No sólo se ve limitada la expresión verbal, sino en conceptos, términos o creencias. Esto además puede llevar a un diagnóstico equivocado y sobrepatologizador (como, por ejemplo, por el propio hecho de haber migrado) o no abordar ciertas afectaciones por no encajar en la descripción o manifestación sintomática esperada.

Según el **gráfico 25**, el **derecho a prestación de servicios** es vulnerado, sobre todo, **debido a racismo (25) y aporafobia (17)**. También, **inciden otros motivos, como género (12), salud (12) y capacitismo (10)**.

### Gráfico 25 – Por qué motivos se vulnera el derecho a la prestación de servicios

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023



Las situaciones discriminatorias vividas por las personas a las que se **vulneró su derecho a la prestación de servicios** estuvieron relacionadas con la negativa de entidades privadas y empresas a ofrecer un servicio en igualdad de condiciones a todas las personas. Algunos ejemplos de estas situaciones fueron una entidad privada que organiza un taller de costura y niega la participación a una mujer trans; un centro deportivo solicita demasiada documentación —imposible de conseguir— como condición para permitir el acceso a menores de 14 años, aduciendo que es la normativa FIFA; una empresa aseguradora celebra un sorteo para un seguro médico gratuito y sale ganador un hombre al que le solicitan su historial médico y, finalmente, no le prestan el servicio por ser seropositivo; el conserje de una entidad cultural conmina a una mujer con sordera a llamar por teléfono para pedir cita, a pesar de que ella explicó que no puede debido a su condición; la trabajadora de una empresa aérea hace un comentario racista mientras le dice a una familia extranjera que están en una zona no permitida; una entidad bancaria se niega a abrir una cuenta de pago básica a una mujer al enterarse de que es de nacionalidad colombiana; otra entidad bancaria se niega a abrir una cuenta a una persona en situación de **sinhogarismo**.

La **Directiva 2014/92/UE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 23 de julio, sobre la comparabilidad de las comisiones conexas a las cuentas de pago, el traslado de cuentas de pago y el acceso a cuentas de pago básicas,<sup>61</sup> establece **el derecho de acceso general de toda persona a una cuenta de pago básica** y establece que los Estados miembros pueden requerir a las entidades de crédito que apliquen condiciones más ventajosas para las personas consumidoras vulnerables, como medidas de promoción de la inclusión social dentro del mercado de productos financieros de la Unión Europea.

En el ámbito estatal, el **Real decreto 164/2019**, de 22 de marzo, que establece un régimen gratuito de cuentas de pago básicas en beneficio de personas vulnerables o con riesgo de exclusión financiera,<sup>62</sup> pretende establecer un régimen de condiciones de las cuentas básicas en materia de comisiones según la especial situación de vulnerabilidad o el riesgo de exclusión financiera de los titulares, consistente en la gratuidad de los servicios señalados en el artículo 4.2 de la Orden ECE/228/2019, de 28 de febrero, sobre cuentas básicas.

El **derecho a una cuenta de pago básica** se ha registrado por primera vez en el informe del Observatorio 2023. En las 865 situaciones de discriminación atendidas, **se ha vulnerado el derecho a tener una cuenta de pago básica en 162 situaciones**.

61 Directiva 2014/92/UE del Parlamento Europeo y del Consejo. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A32014L0092>

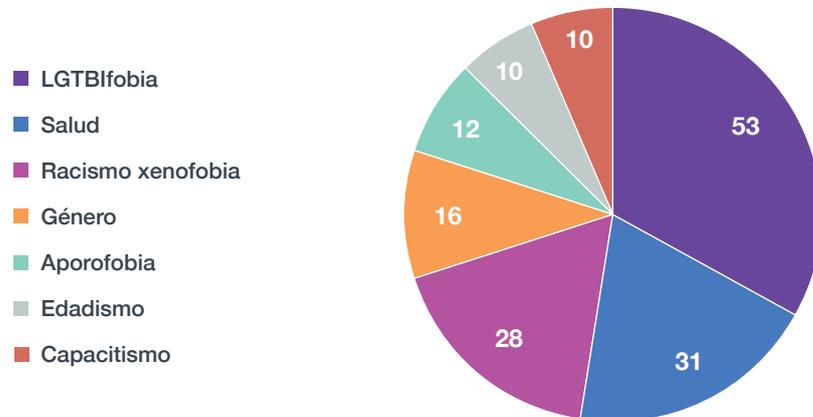
62 Real Decreto 164/2019, de 22 de marzo, que establece un régimen gratuito de cuentas de pago básicas en beneficio de personas vulnerables o con riesgo de exclusión financiera. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-4906>

Cuando una persona en situación de vulnerabilidad debe abrir una cuenta bancaria por primera vez, las entidades bancarias pueden ponerle dificultades, y también se puede encontrar con unas comisiones elevadas. Para resolver esta situación, existen las cuentas de pago básicas, que facilitan el acceso de las personas consumidoras a los servicios bancarios básicos. Los bancos están obligados a ofrecer ese tipo de cuentas sin condicionar su contratación a la suscripción de otros servicios. También deben darlos a conocer y deben informar sobre sus características. Pueden acceder a este tipo de cuenta personas que no tienen otra cuenta bancaria en el Estado español, cualquier persona física que resida en la UE (aunque no tenga domicilio fijo), personas solicitantes de asilo y personas sin permiso de residencia (cuya expulsión sea imposible por razones jurídicas o, de hecho), y personas que no tengan otra cuenta bancaria que les permita hacer estas operaciones. Sin embargo, las entidades bancarias están presentando situaciones de denegación, como indican las entidades de la **Mesa SAVD**.

El **derecho a la integridad física** se ha vulnerado principalmente por motivo de **LGTBfobia** (53), y también por salud (31) y **racismo** (28). Inciden también los motivos de **género** (16) y aporofobia (12), según indica el gráfico 26.

**Gráfico 26 –  
Porqué motivos  
se vulnera el  
derecho a la  
integridad física**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023



La vulneración del **derecho a la integridad física** nos habla de lo peligrosa que puede ser una discriminación y el impacto que puede generar en las personas. Las situaciones registradas por el Observatorio en las que se ha vulnerado este derecho dan cuenta de que, mayoritariamente, son las personas en condición de **racialización**, las del colectivo LGTBI y las personas en situación de **sinhogarismo** las más expuestas. Por ejemplo, la agresión física a una pareja de hombres en el interior de un vagón de cercanías con puñetazos, amenazas e insultos homófobos; la agresión a una joven trans al recibir un golpe con un objeto contundente por parte de un desconocido; la agresión a un joven afrodescendiente por motivos racistas de camino a su casa; el ataque a una mujer trans por un hombre en plena vía pública mientras paseaba a su perro; los insultos y **agresiones físicas** a una pareja solicitante de asilo en un supermercado; la agresión física a un joven gay en una discoteca de camino al lavabo; el ataque, por un desconocido, a una persona que vive en situación de calle; el acoso escolar racista y agresión física a un adolescente; la agresión machista a una mujer por su pareja, acusándola de ser culpable de los problemas de salud mental de su hijo; la agresión del personal de seguridad privada en el metro que deja a un hombre en condición de sinhogarismo desamparado y con angustia; la agresión física cuando se expulsa a una persona que intentaba dormir en el vestíbulo de un centro hospitalario.

La **Sindicatura de Greuges de Barcelona (SGB)** ha realizado una serie de actuaciones durante 2023 en las que la Administración municipal ha sido responsable de posibles vulneraciones de derechos a la ciudadanía de Barcelona. Aunque su concepción, clasificación, terminología de actuaciones y tipología de derechos son algo diferentes a las que trabaja el **Observatorio de las Discriminaciones de Barcelona**, sí aporta una radiografía sobre la responsabilidad pública municipal a partir de las quejas ciudadanas y de las entidades de la ciudad.

- Peticiones ciudadanas y actuaciones de oficio: 1.201
  - Quejas ciudadanas: 583
  - Asesoramientos técnicos y jurídicos: 608
  - Actuaciones de oficio: 10
- Intervenciones por ciudad equitativa: 395
- Intervenciones por ciudad habitable y sostenible: 349
- Intervenciones por ciudad diversa: 54
- Intervenciones por ciudad garantista: 403
- Pronunciamientos: 596
  - Derecho a la buena administración: 26 %
  - Derecho al medio ambiente: 13,2 %
  - Derecho al descanso: 8,5 %

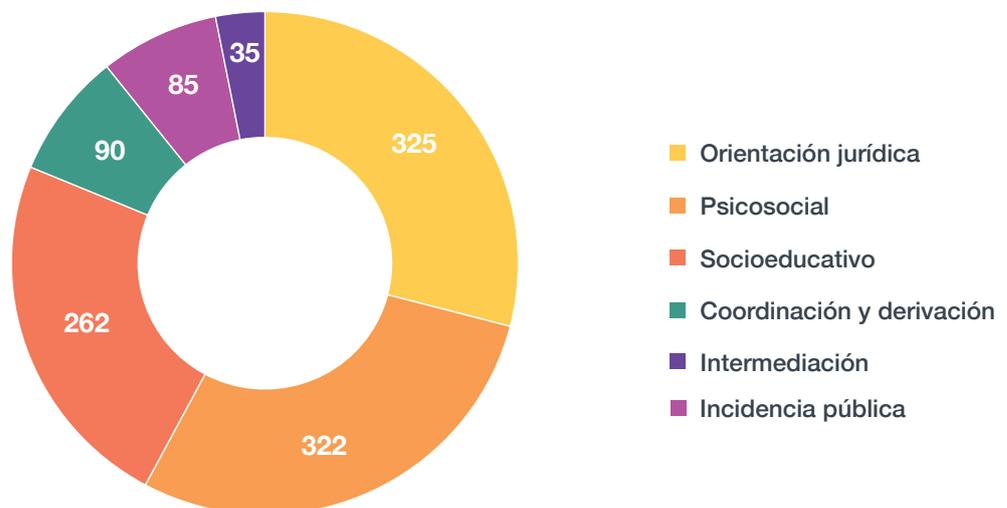
#### 4.2.7

### Actuaciones y resultados

En el 2023, las **1.119 actuaciones de apoyo y acompañamiento** de las entidades de la **Mesa SAVD** y la **OND** han logrado reparar a las personas afectadas y permitir su acceso a la justicia. La primera, desde su rol como titular de responsabilidad, y la segunda, desde su rol como titular de obligaciones. Hubo un incremento de 28 actuaciones más con respecto al 2022. En el **gráfico 27** se puede observar que **orientación jurídica (325)**, **acompañamiento psicosocial (322)** y **orientación socioeducativa (262)** han sido las **más implementadas**. Coordinación y derivación (90), incidencia pública (85) e intermediación (35) se desarrollaron en menor medida.

**Gráfico 27 –  
Apoyo y  
acompañamiento**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023



En términos porcentuales, casi el 60 % del apoyo y acompañamiento se ha realizado en la orientación jurídica y la atención psicosocial. La acción socioeducativa se mantiene como un servicio de atención importante. La coordinación-derivación y la incidencia pública siguen teniendo una influencia por debajo del 10 %, mientras que la intermediación ha sido residual. La acción de apoyo y acompañamiento a las personas afectadas es imprescindible en la defensa de los derechos humanos, sin la cual no se podría avanzar en la prevención y la denuncia.

## Actuaciones de la Mesa SAVD

Para comprender el rol que asume la **Mesa SAVD** de titular de responsabilidad en la promoción y defensa de los derechos humanos en la ciudad, se explican los servicios y recursos de algunas de las entidades que la integran:

La **Fundación Bayt al-Thaqafa**, en su servicio sociojurídico para la no discriminación, ofrece acompañamiento y asesoría para la defensa de los derechos de las personas afectadas, específicamente en situaciones derivadas del **racismo** y la **xenofobia**, por motivos religiosos (principalmente por **islamofobia**) y por delitos de odio. Proporciona herramientas y recursos a las personas discriminadas que priorizan su experiencia vivida y sus propias estrategias desarrolladas para superar esta problemática.

El **Centro EXIL**, en su servicio de atención psicosocial, pone atención a la relación que existe entre el trauma y las violaciones de derechos humanos como elemento clave del proceso de recuperación y reparación. Otorga un reconocimiento de la víctima, desprendiéndose de la percepción equivocada que la ve como una "persona enferma". Se implica a la familia para frenar la transmisión transgeneracional del trauma y se fomenta la resiliencia en el vínculo terapéutico y su relación con el medio social. Además, se hace derivación acompañada y vinculante.

La **Federación ECOM** prioriza la defensa de los derechos humanos brindando acompañamiento, entendido como un proceso de empoderamiento de la persona afectada por el **capacitismo**. Ofrece asesoría y formación en materia de recursos sobre la **discapacidad**. Lleva a cabo incidencia pública hacia las políticas de protección y medidas institucionales de asignación de recursos, realizando divulgación sobre el ejercicio de los derechos y elaborando informes sobre la discriminación por motivo de capacitismo.

La **Federación VEUS** participa en el Observatorio de Derechos en Salud Mental, que hace un seguimiento de las diferentes políticas y normativas que afectan a los derechos de las personas con un diagnóstico en su salud mental. Ponen en valor los mecanismos de denuncia como procedimientos básicos para garantizar la protección de los derechos, por esta razón informa sobre las oficinas e instituciones que atienden denuncias de discriminación para promover la restitución de los derechos vulnerados. Brinda acompañamiento emocional a las víctimas y deriva casos a entidades especializadas.

La **Fundación Secretariado Gitano** brinda asesoría jurídica, atención y acompañamiento a las personas afectadas por el **racismo**. Realiza acciones de sensibilización y formación a la ciudadanía, a la Administración pública, cuerpos de seguridad, entidades y al tejido empresarial. También impulsa acciones de incidencia pública y política.

**Gais Positius** centra sus acciones de apoyo y acompañamiento en las personas afectadas por la **serofobia**. Ofrece asesoría jurídica, atención y sostenimiento a las personas. Promueve acciones de prevención, incidencia política y pública y realiza campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía.

**Iridia** atiende casos de **violencia institucional** en los que puede concurrir uno o más motivos de discriminación, principalmente, el de racismo o **xenofobia**.

**L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius** brinda atención sanitaria y acompañamiento a las jóvenes usuarias del CJAS (Centro Joven de Atención a las Sexualidades), o a aquellas que lo soliciten mediante la denuncia de vulneraciones a través del Observatorio de Derechos Sexuales y Reproductivos o en su plataforma Quiero Abortar. Si necesita apoyo psicológico, un equipo de profesionales en psicología clínica y violencias les brinda apoyo para gestionar situaciones emocionales. Prioriza la incidencia política y la incidencia pública a través de informes, discursos, conocimientos, formaciones y reuniones con otras entidades e instituciones.

El **Observatori contra l'LGTTBI-fòbia** centra su atención en las personas que se ven afectadas por situaciones de discriminación o agresión por razón de orientación sexual, **identidad de género** o **expresión de género**. Actúa como entidad observadora del cumplimiento y garantía de los derechos de las personas **LGTTBI**. Trabaja para dar visibilidad al colectivo LGTTBI y su lucha en todos los ámbitos de la sociedad.

**Plataforma per la Llengua** realizan asesoría jurídica e incidencia pública y elabora propuestas a las administraciones para la prevención de la discriminación lingüística.

El **Consejo Asesor de las Personas Mayores de Barcelona** realiza incidencia, sensibilización y debate sobre los derechos de las personas mayores. Además, promueve acciones de prevención del **edadismo** en coordinación con otros servicios y entidades de la sociedad civil.

La **Federación Salut Mental Catalunya** cuenta con el servicio **Espai Situa't**, como punto de información, asesoría y orientación sobre temas de salud mental, desde donde impulsan intervenciones dirigidas a que las personas con problemática de salud mental y sus familias sean agentes activos de salud en su proceso de recuperación, y su participación e inclusión comunitaria.

**SOS Racisme Catalunya** trabaja en la defensa de los derechos humanos desde la acción antirracista, y efectúa atención y denuncia acompañando a las personas afectadas en el terreno jurídico y psicosocial. Realiza incidencia política para impulsar políticas públicas antirracistas e impulsa acciones de sensibilización y formación para el cambio y toma de conciencia frente al **racismo**.

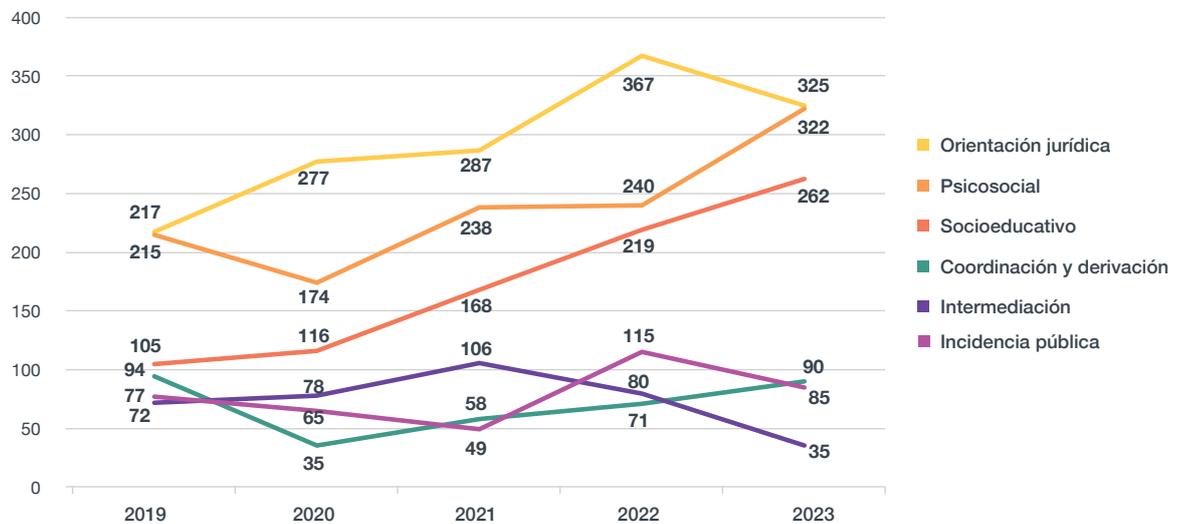
El **Consejo de Juventud de Barcelona** trabaja en red para promover el asociacionismo juvenil, genera discurso sobre las problemáticas e inquietudes de las personas jóvenes y contribuye a elaborar propuestas y construir alternativas dirigidas a prevenir el **adultocentrismo**.

La **XAPSL** es una red de cuarenta entidades que tiene la finalidad de fortalecer la capacidad de organización de la ciudad para prevenir la **aporofobia** y acompañar a las personas sin hogar en un proceso de recuperación de la máxima autonomía personal, incentivando la detección y vinculación de estas personas a los recursos existentes. Además, contribuye a la formación de las personas que trabajan en la atención a las personas en situación de **sinhogarismo**; promueve cambios para mejorar las políticas de apoyo a las personas sin hogar, optimizar el abordaje del sinhogarismo y la eficacia de los servicios e innovar con metodologías de atención a las personas sin hogar.

En el **gráfico 28** se evidencia la evolución en el tiempo de las acciones de apoyo y acompañamiento. **Orientación jurídica (322), atención psicosocial (322) y orientación socioeducativa (262)** muestran un alto grado de intensidad en las acciones. Por otro lado, **coordinación y derivación (90) e incidencia pública (85)** se mantuvieron estables, mientras **intermediación (35)** ha disminuido.

**Gráfico 28 – Apoyo y acompañamiento, 2019-2023**

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023



La evolución del apoyo y acompañamiento en estos últimos 5 años constata un incremento importante de la orientación jurídica, la atención psicosocial y la acción socioeducativa. Se observa estabilidad de la coordinación-derivación e incidencia pública. A su vez, desde el 2022 ha habido menos necesidad de intermediación en las situaciones atendidas y también por la falta de profesionales del servicio de mediación de la **OND** durante el 2023, pendiente de nueva licitación, lo que ha influido en el descenso de las intermediaciones. Estos datos demuestran la intensificación del trabajo de las figuras profesionales (abogadas, psicólogas y educadoras) en el apoyo a la atención a las personas víctimas de discriminación.

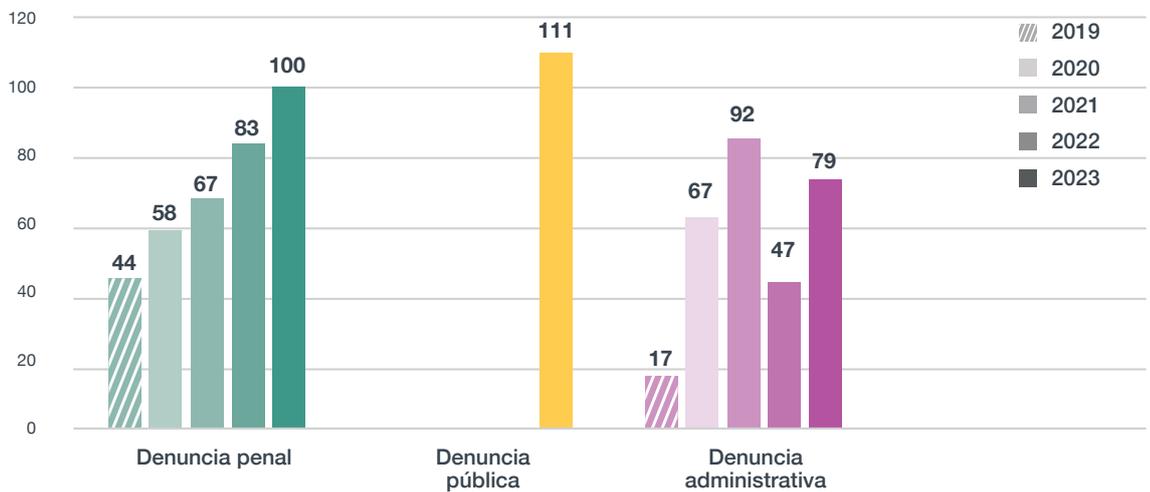
En lo referente a las denuncias, en el **gráfico 29**, se observa que la **denuncia penal (100) se ha incrementado cada año, mientras que la denuncia administrativa (79) aumentó con respecto al 2022** y descendió con respecto al 2021. La denuncia **pública (111) tiene más actuaciones** que los otros tipos de denuncia en 2023.

Durante estos cinco años de elaboración del informe se observa una evolución en el incremento de las denuncias penales, sobre todo superiores a las administrativas, aunque, en este caso, ha ido acompañada de actuaciones desde la OND y entidades de la Mesa SAVD como denuncias por consumo, por derecho de admisión, derecho de acceso a la vivienda o derivaciones a las sindicaturas. La **denuncia pública**, recogida este 2023, visibiliza las diferentes actuaciones de denuncia que se han hecho por diferentes medios y que han tenido un eco social y público importante.

En el **gráfico 30** se aprecia que **se atendieron 650 expedientes de discriminación**, con un resultado: **213 solucionados, 282 pendientes de solución y 155 no solucionados**. Adicionalmente, hay 215 expedientes sin resultado porque no tienen respuesta de la persona usuaria.

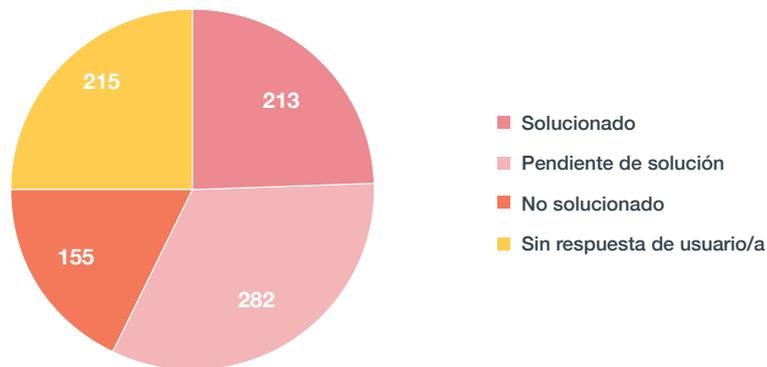
### Gráfico 29 – Denuncias, 2019-2023

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023



### Gráfico 30 – Resultados de las actuaciones

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2023



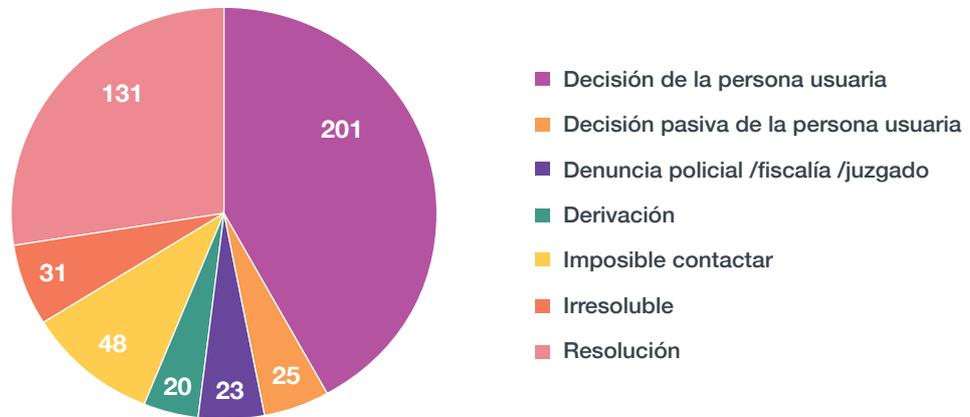
Los 213 expedientes solucionados hacen referencia a que ha habido un resultado favorable hacia la persona afectada. Los 282 expedientes pendientes de solución están vinculados a situaciones atendidas en el último trimestre del 2023 que no han podido activar y desplegar todos los servicios susceptibles de apoyo a la persona afectada para resolver la situación. Asimismo, hay 155 situaciones de discriminación atendidas en las que no se ha identificado una solución o no se han solucionado. Es decir, son aquellas donde las expectativas de reparación y resarcimiento frente a la vulneración no se cumplieron del todo, aunque esto no significa que no hubiera acompañamiento y apoyo, pues, este se ofrece tomando en cuenta las prioridades y necesidades de la persona afectada. Dependiendo de la complejidad del caso, se presentan desafíos que derivan en una solución favorable o desfavorable, sobre todo, en las situaciones en las que se identifica **discriminación interseccional**.

Los 224 expedientes sin respuesta de la/el usuaria/o se refieren a situaciones en las que las personas afectadas se aproximan a los servicios de atención de las entidades de la **Mesa SAVD** para comunicar el hecho discriminatorio. Mayoritariamente, acuden a una primera acción de acompañamiento y luego no regresan. Se debe comprender que el impacto de una discriminación agota mental y emocionalmente a las personas, lo que genera en ellas la actitud de evitar darle tiempo y energía a una experiencia que no quieren recordar.

En el **gráfico 31** se identifican **479 situaciones donde se presenta el cierre del caso**. Los principales motivos de cierre del caso son por **decisión de la persona usuaria (201) y resolución (131)**. El otro motivo es porque es **imposible contactar con la persona (48)**, **porque es irresoluble (31)**, **decisión pasiva de la persona usuaria (25)**, **por denuncia policial/fiscalía o juzgado (23)** y **por derivación (20)**.

**Gráfico 31 –  
Motivo de cierre  
del caso**

Fuente: OND y  
Mesa SAVD, 2023



El motivo mayoritario del cierre de la situación atendida es por decisión de la persona afectada, independientemente de si se ha podido solucionar o no. Esto pone en valor la acción de las entidades de la **Mesa SAVD** y la **OND** al priorizar y tener en cuenta la decisión de la víctima en el proceso. También es importante el volumen de situaciones resueltas (más del doble) respecto a las irresolubles o en las que ha sido imposible contactar con la persona. Las situaciones cerradas por denuncias policiales y judiciales son menores, así como las derivaciones, pues no todas las personas afectadas deciden continuar con el proceso y, en consecuencia, no se denuncia ni se deriva a una entidad especializada. Las entidades de la Mesa SAVD también indican que la falta de recursos económicos y humanos para hacer seguimiento a las situaciones discriminatorias y la denuncia condiciona el resultado de las atenciones. Las entidades que trabajan con relación al eje del **racismo** explican que faltan profesionales racializados. Al respecto, la **Fundación Secretariado Gitano** explicó que le ha costado encontrar una abogada gitana porque la estigmatización en el ámbito educativo genera que sean muy pocas las profesionales jurídicas gitanas que están en el mercado laboral. También se valoró que las personas afectadas por las discriminaciones han de tener un papel activo en las entidades (juntas directivas, asambleas, etc.) para implicarlas más en la prevención de las discriminaciones.

En la **Memoria anual de la Fiscalía Provincial de Barcelona de delitos de odio y discriminación 2023** se pueden extraer algunos datos asociados a todas las actuaciones que ha realizado por la vía penal (en aquellos artículos del Código penal asociados a agravantes por delitos de odio y discriminaciones) en las que ha intervenido como fiscalía especializada. Ha llevado a cabo diligencias de investigación, denuncias, escritos de acusación y ha obtenido una serie de sentencias condenatorias para la parte agresora. Buena parte de estas han sido a requerimiento de denuncias por la vía penal de la **OND** o personación en acusaciones populares del **Ayuntamiento de Barcelona**.

- Diligencias de investigación pre-procesales: 23
- Delitos de odio (art. 510-1): 10
- Delitos de lesión de la dignidad de las personas (art. 510-2): 3

- Delitos de denegación de prestación de servicios (art. 511 y 512): 3
- Motivos de discriminación en pre-procesal: ideología (2), LGTBIfobia (2), xenofobia (5), racismo (2), religión (1), discapacidad (2), antisemitismo (1) y antigitanismo (1)
- Denuncias: 6
- Motivos de discriminación en las denuncias: LGTBIfobia (2), xenofobia (2), antisemitismo (1) y discapacidad (1)
- Escritos de acusación: 49
- Delitos genéricos con agravante del art. 22.4: 27
- Delitos contra la integridad moral: 3
- Delitos de odio: 1
- Delitos de lesión de la dignidad de las personas: 17
- Delitos de denegación de prestación de servicios: 1
- Informes de sobreseimiento: 32
- Sentencias:
  - TSJC: 3 condenatorias
  - Audiencia Provincial: 26 (21 condenas más 5 absoluciones)
  - Juzgados de lo Penal: 27 (23 condenas más 4 absoluciones)
  - Juzgados de Instrucción: 34 (13 condenas más 21 absoluciones)

## 4.3 El derecho a la salud mental: interseccionalidad e impacto de las discriminaciones

La **Mesa SAVD** viene desarrollando un proceso de profundización en la mirada interseccional y de derechos humanos sobre las discriminaciones. De esta manera, la capacidad de identificación ha avanzado y cada vez se ha hecho más compleja, poniendo en relación el impacto de los diferentes ejes de discriminación. El presente monográfico aborda el derecho a la salud mental, como eje transversal que afecta y es afectado por las distintas opresiones. La decisión de profundizar en este tema ha sido consensuada por la **Mesa SAVD**, y responde en gran medida al incremento significativo de casos de discriminación por motivos de salud registrados que se detectó en el informe del Observatorio de 2022, que lo llevó a ocupar el tercer lugar de prevalencia, y el segundo lugar en el presente informe.

Con el ánimo de socializar el conocimiento y experiencia de las entidades de la **Mesa SAVD** en esta materia, se organizó una sesión monográfica sobre salud mental en la que se abordaron el impacto de las discriminaciones sobre el estado de salud mental de las personas, y las vulneraciones y discriminaciones en el ámbito de la salud mental. En la sesión participaron 18 entidades.<sup>63</sup> En el presente apartado se ofrecen, de forma complementaria, algunos elementos de informes internacionales, así como las conclusiones y experiencias aportadas por las entidades.

### Un enfoque de derechos humanos

La **OMS** define la salud mental como un estado de bienestar físico, mental, emocional y social determinado por la interacción de la persona con la sociedad. Está formado por las condiciones en que las personas nacen, crecen, viven y trabajan, y no puede considerarse al margen de la realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Desde la perspectiva moderna, se entiende que no hay salud sin salud mental y, como en la salud física, no es suficiente con la ausencia de enfermedad. De lo anterior, se desprende que toda la legislación existente sobre el derecho a la salud es pertinente también, de forma específica, para la salud mental.

El derecho a la salud mental depende de la no discriminación y el disfrute de todos los demás derechos humanos. La discriminación por cualquier motivo, tanto dentro como fuera del ámbito de la salud mental, es a la vez causa y consecuencia de una deficiente salud mental. No puede haber buena salud mental sin derechos humanos.

**Figura 8.**  
Factores que dignifican la salud mental

Elaboración:  
CRDH



<sup>63</sup> Las entidades participantes fueron: Federació Veus, Iridia, ECOM, CJB, Bayt al Thaqa, PxLL, XAPSL, OCL, l'Associació, FSG, SOS Racisme, DinCat, Cepaim, ACAPPS, FSMC, CAGG i l'OND. Además, se contó con las aportaciones posteriores de la asociación ActivaMent.

En consecuencia, la atención a la salud mental debe hacerse desde un **enfoque de derechos**. Para ello, es fundamental tener en cuenta los siguientes factores clave que dignifican la vida:

- **Dignidad y autonomía:** los servicios de atención a la salud mental deben estar contraindicados para recoger las demandas y necesidades de la persona afectada, así como para respetar su confidencialidad y facultarla para controlar su salud y bienestar. Se debe ofrecer un apoyo adecuado si es necesario, para que tome decisiones independientes e informadas sobre su vida y evitar así la dependencia y el paternalismo.
- **Inclusión social:** asegurar los vínculos interpersonales, comunitarios y con la sociedad es un determinante psicosocial esencial de la salud mental.
- **Participación:** la calidad, accesibilidad y disponibilidad de los servicios mejora significativamente con la participación efectiva de las personas con problemas de salud mental, incluidas las personas con **discapacidad**, en la planificación, supervisión y evaluación de los servicios y en la investigación.
- **Comunicación:** son necesarios métodos y redes de comunicación diversos y multifacéticos para ofrecer la escucha necesaria en los procesos de curación y atención de crisis.
- **Igualdad y no discriminación:** respetar la amplia diversidad de la forma en que los seres humanos procesan y experimentan la vida, incluido su malestar psíquico, es fundamental para poner fin a la discriminación y facilitar la equidad en la prestación de servicios de salud mental.
- **Adecuada y de calidad:** los servicios deben ser respetuosos de la ética médica, incluido el principio de “lo primero es no hacer daño”, ser culturalmente apropiados, sensibles a las especificidades de **género** y ciclo de vida. La excesiva dependencia de las intervenciones farmacológicas y el uso de la atención institucional es incompatible con la prestación de una atención de calidad.

## El impacto de las discriminaciones sobre la salud mental

La relatora especial sobre el derecho de toda persona a la salud física y mental propone la **igualdad sustantiva** como vía para operativizar el derecho a la salud, reconoce la importancia del profundo impacto de las opresiones sistémicas en la salud mental y advierte que los datos disponibles parecen ser solamente la punta del iceberg. La **FRA** ha identificado que **un 71 % de las mujeres y un 51 % de los hombres que han sufrido violencia racista han experimentado problemas psicológicos como consecuencia de esta**. La **ECAMB** muestra que quienes han sufrido discriminación por enfermedad o **discapacidad, orientación sexual, identidad de género o racismo** son quienes manifiestan mayor afectación psicológica.

La investigación es aún insuficiente. Se ha investigado más sobre cómo los problemas de salud mental contribuyen a la pobreza o la exclusión, pero no tanto sobre cómo la pobreza y la injusticia social producen malestar psíquico.

A continuación, presentamos algunas de las principales consideraciones sobre el impacto de las discriminaciones en la salud mental que relatan las entidades:

- Las personas que acuden a las entidades a denunciar discriminación por cualquier motivo sufren malestar emocional significativo, angustia, dificultad para dormir, síntomas compatibles con la ansiedad y afectaciones psicológicas en diferentes grados según el perfil de la persona, la gravedad del caso y la acumulación de situaciones previas.
- Todos los problemas estructurales, como el racismo, el patriarcado, la pobreza, las dificultades con la vivienda, etc. afectan a la salud mental de las personas y pueden incluso llegar a derivar en un diagnóstico. Las discriminaciones estructurales provocan problemas de salud mental que no existían, o agravan otros preexistentes.

Las personas se ven obligadas a lidiar con las consecuencias de aquello que ha provocado el sistema, y se las sanciona o patologiza si hacen una gestión de la situación que es considerada inadecuada.

- Existen diferencias culturales que son interpretadas por los profesionales de forma patologizadora, como es el caso de ciertas creencias arraigadas culturalmente, o incluso formas de expresividad diferentes.
- Toda agresión que sufre una persona tiene un impacto traumático que genera una ruptura en su vida. Cuando el motivo está vinculado a la propia identidad de la persona, como en el caso del racismo y la **LGTBifobia**, se da una afectación distinta, porque se vincula al propio hecho de ser quién eres.
- Solo algunas personas que han sufrido una discriminación piden atención psicológica, muchas otras tienen resistencia a ello, no quieren sufrir la estigmatización de la afectación en salud mental, ni ser patologizadas. Esto es también relevante cuando se quiere incorporar la afectación psicológica en la denuncia, pues se debe acompañar muy bien a las víctimas para ese proceso, y no siempre están en condiciones de asumirlo.
- En las personas mayores se observa un fuerte impacto en el exceso de medicalización y en la soledad no deseada. Hay una dificultad agregada con los problemas de movilidad, falta de adaptación de las viviendas que puede incluso impedirles salir de casa, y se detecta falta de recursos económicos para las obras de adaptación. Se percibe una sensación de abandono. Hay casos de personas que desarrollan procesos psiquiátricos por falta de atención y soledad. También se denuncia la falta de profesionales en gerontología y psicología para este colectivo. En cuanto a las personas en situación de dependencia, preocupa la fuerte limitación de su capacidad de decisión y cómo esto afecta a su dignidad.
- Las personas que se hacen cargo de los cuidados, habitualmente mujeres, lo hacen en condiciones precarias y de sobrecarga que desemboca en sobremedicalización y, en concreto, en una alta prescripción de ansiolíticos.
- En relación con el **género**, se dan casos de errores diagnósticos en mujeres, asociados a un tipo de expresividad interpretada como incorrecta, y persiste la idea de “histéricas”, “exageradas”, “volubles”, lo que afecta a la correcta comprensión de la situación vivida.
- Muchas personas sufren el impacto acumulativo de múltiples situaciones de vulneración de derechos y discriminaciones sistémicas. Esta acumulación genera consecuencias mucho mayores que una situación puntual, que puede revertirse con relativa facilidad con el apoyo adecuado. Estas discriminaciones son a menudo normalizadas, quizá como un mecanismo inconsciente de defensa de la persona. En otros casos, las personas deciden no denunciar porque tienen miedo de ser estigmatizadas, no ser creídas, o recibir consecuencias negativas que empeoren su situación. No tener garantizado el derecho de acceso a la justicia socava la confianza y autoestima de las personas.
- Aquellas personas que han sufrido fuertes vulneraciones de derechos atraviesan el impacto del trauma complejo. Existe un gran desconocimiento del trauma y sus implicaciones por parte de muchos profesionales que atienden a estas personas, lo que dificulta su recuperación e incluso puede empeorarlo o generar nuevas discriminaciones. Por ejemplo, puede haber una afectación del hipocampo que altere la memoria, y el desconocimiento de este proceso hace que se acuse a las víctimas de mentir. En algunos casos, se ha llegado a confundir un trauma complejo con un diagnóstico de trastorno límite de la personalidad, que es muy estigmatizador, sin reparación ni corrección del diagnóstico equivocado.

- La propia condición de estar en **situación administrativa** irregular tiene un fuerte impacto sobre la salud mental, generando miedo, vulnerabilidad, falta de garantía de derechos, y un largo etcétera que genera una gran sobrecarga. Las entidades denuncian, por ejemplo, casos de personas que no han sido atendidas en el CAP por estar en situación irregular.
- Las personas en situación de calle o de infravivienda acumulan, a veces, mucho tiempo de afectación. Cuando llegan a recursos habitacionales necesitan descanso, reponerse de un gran desgaste acumulado, pero esto muchas veces no se corresponde con las exigencias de los planes de trabajo del servicio, que tiene una temporalidad limitada. Este desajuste es a veces problemático y dificulta el éxito del proceso.
- En el ámbito del trabajo sexual, existe un cúmulo de situaciones de precariedad, discriminaciones y falta de garantía de derechos que afecta la salud de las mujeres. Sufren una gran estigmatización, que empeora cuando, además, hay consumo de sustancias o situación de **sinhogarismo**, recibiendo un trato diferenciado incluso por parte de la policía o los servicios de ginecología. Sus condiciones de vida dificultan el acceso a servicios de apoyo, por motivos de horarios, consumo, dificultad en el plan de trabajo, etc., de manera que no denuncian las violencias que sufren, y se ven atrapadas en las mismas situaciones. Se dan casos de violencia sexual en los que se las culpabiliza y revictimiza, provocando la falta de denuncia y la falta de atención y reparación del daño. Se han presentado casos de mujeres muy desbordadas que presentan incluso ideas suicidas.
- Los estigmas y **prejuicios** reiterados, asociados a la migración y el **racismo**, generan una invalidación constante de la voz de las personas que, en muchos casos, acaban evitando denunciar o pedir ayuda. Este efecto paulatino de pequeñas situaciones acumuladas, por racismo, perjudica el bienestar emocional de las personas.

**Figura 9. Sin derechos humanos no hay salud mental.**



## Vulneraciones y discriminaciones en el ámbito de la salud mental

Hasta aquí se ha hablado de las afectaciones sobre la salud mental a partir de un concepto amplio de bienestar emocional, pero la realidad de las discriminaciones por motivos de salud mental ocurre a partir de que hay un diagnóstico. Esta etiqueta diagnóstica permite tener acceso a los recursos y servicios de atención, pero a la vez comporta dificultades. A continuación, presentamos las principales reflexiones y aportaciones de las entidades sobre las discriminaciones que sufren las personas en el ámbito de la salud mental, y se refieren siempre a personas con diagnóstico o afectación reconocida de su salud mental:

- Los protocolos y normatividad de muchos servicios resultan muy difíciles de sostener para ciertas personas, que en algunos casos abandonan por la incapacidad del servicio de adaptarse a sus realidades.
- La realidad es interseccional, pero los servicios no están adaptados de esta manera. Así, hay personas que no pueden ser atendidas por servicios especializados en salud mental, por ejemplo, por estar en **situación administrativa** irregular. Cuando una persona está atravesada por varios ejes de opresión, no siempre encuentra servicios que puedan ajustarse a la complejidad de su situación. La situación socioeconómica es muchas veces una barrera para una buena y pronta atención en salud mental.
- Dentro del colectivo de personas con discapacidad, quienes tienen una **discapacidad psicosocial** presentan la tasa de ocupación más baja. Las ofertas laborales reservadas no están pensadas para la discapacidad psicosocial, que incluso es excluida en algunos casos, y están limitados a puestos de baja cualificación y pocos ámbitos laborales. Es así también para los turnos de discapacidad de las oposiciones, que solo se ofrecen para categorías inferiores y que, a veces, tienen más competencia que el turno estándar.
- Las personas que hacen atención ciudadana en diferentes servicios a menudo no tienen formación sobre salud mental. Persisten **prejuicios** y estigmas, como que son personas irresponsables, extravagantes, imprevisibles, tímidas, con crisis constantes, etc. En algunos casos se brinda un trato lleno de prejuicios y paternalista, perdiendo de vista que se trata de **titulares de derechos**. Sería importante ofrecer formación impartida por quienes viven esta realidad en primera persona.
- El peso social se traduce también en un “**autoestigma**”, que limita las posibilidades de participación y realización de las personas, así como falta de confianza en las instituciones, tras sentir que sus opiniones, vivencias o sentimientos no se han tenido en cuenta.
- Cuando se busca atención por un tema de salud física o para denunciar una discriminación por otro factor, se resta credibilidad y valor a lo planteado, por tener un diagnóstico de salud mental al que se le atribuye todo lo demás que la persona reclama.
- Los niños y niñas, hijos de madres o padres con un diagnóstico de salud mental, nacen también con un diagnóstico, el de situación de riesgo por enfermedad de sus progenitores. La condición, que busca proteger a la infancia, también acarrea un juicio y una sobrecarga constante a padres y madres que se sienten juzgados y evaluados constantemente, incluso en situaciones sin relación con su diagnóstico, con un fuerte peso del estigma.
- La persistencia del estigma en el ámbito institucional genera desconfianza por experiencias de descrédito, culpabilización y revictimización. Se produce una pérdida de autonomía por parte de las personas, que ven como otros poderes deciden sobre sus vidas. Las entidades reivindican el derecho de la persona a tener acceso a su historia clínica. Existe una fuerte relación de poder entre el personal psiquiátrico y la persona

usuaria, no se da un acompañamiento horizontal, entre iguales. No se reconoce el conocimiento situado de la persona sobre su propio malestar y experiencia vivida, teniendo en cuenta el contexto que le ha generado el malestar. Es fundamental que la persona sea vista como sujeta de derechos.

- Persiste una atención muy individualizada de la salud mental. Faltan espacios comunitarios, que den valor al relato de las personas como parte de su proceso terapéutico, que den espacio también al “relato delirante”, sin estigmatizar la manera cómo se expresa la persona, con sus pensamientos intrusivos, etc. Es fundamental generar espacios donde las personas se sientan seguras para expresarse en libertad y puedan construir confianza y esperanza, dando valor al trabajo de las entidades y de los vínculos comunitarios. Persiste también una **mirada patologizadora** y un exceso de medicalización que excluye otras alternativas de recuperación. Así, hay personas que prefieren no expresar su malestar por miedo a recibir un diagnóstico que las estigmatice y empeore su situación.
- En el ámbito de la juventud, se denuncia el poco apoyo institucional del CSMIJ hacia los espacios y profesionales de educación no formal, que es donde, a menudo, se expresa el malestar de la infancia, adolescencia y juventud.
- En cuanto al uso de la lengua, se denuncian casos en que los servicios médicos no permiten al paciente expresarse en catalán, siendo esta su lengua habitual. Destaca la importancia de poder expresar las propias vivencias, malestar emocional y temores en la lengua propia, como elemento central en el proceso de atención y recuperación. Se observa una falta de empatía en este sentido.

Los análisis y reflexiones planteados en este monográfico dan voz a las entidades que trabajan cotidianamente en los ámbitos de la salud mental y las discriminaciones, y son plenamente coherentes con los diferentes informes de la relatora especial sobre el derecho a la salud de la ONU.

Actualmente, el Ayuntamiento cuenta con el **II Plan de salud mental de Barcelona 2023-2030**, que contempla la normativa, política y estrategia internacional, los determinantes de la salud en cada etapa del ciclo de vida, y se basa en los siguientes principios rectores: abordaje integral; equidad y disminución de las desigualdades sociales; territorialidad; perspectiva de **género**, perspectiva intercultural y abordaje interseccional; perspectiva de derechos humanos; transversalidad; integración social y sanitaria; y conocimiento y evaluación para la mejora continua y la innovación.

La vocación de este monográfico es dar visibilidad a algunas realidades de la ciudad, y aportar para la mejor implementación del plan municipal.

---

# 5 Conclusiones

---

El 2023 se registraron 865 situaciones de discriminación en la ciudad, lo cual supone un aumento de 234 registros más respecto del 2022 y reafirma el pertinente trabajo de las entidades de la **Mesa SAVD** y la **OND** en acciones de prevención y de denuncia. Nuevamente, el racismo es el principal motivo de discriminación, con 230 incidencias. El segundo principal motivo es por salud, con 217 incidencias, y el tercer motivo principal es LGTBIfobia, con 205 incidencias.

## Sobre los motivos de discriminación:

- **El racismo y la xenofobia afectó a personas migrantes en general, específicamente, de origen magrebí o árabe y de origen latinoamericano; también a personas negras.** Las acciones discriminatorias se basaron en la distinción por el color de piel y los rasgos físicos que les expuso a recibir un trato diferente y denigrante. Por ejemplo, identificaciones policiales por perfilación racial a hombres jóvenes, trato injusto a mujeres migrantes en centros de salud, malos tratos en servicios sociales a familias migrantes y actitudes racistas a personas negras en entidades privadas y empresas. También se presentaron situaciones de exclusión que dejaron a las personas afectadas sin la posibilidad de ejercer su derecho a la vivienda, a la prestación de servicios, de admisión, a la integridad moral, servicios públicos de calidad, al trabajo y a la salud. En el caso de las personas gitanas, sigue habiendo un alto grado de **infradenuncia**, según refieren las entidades que actúan en la defensa de sus derechos, debido a su naturalización como realidad cotidiana.
- **La discriminación por motivos de salud afectó principalmente a personas con diagnóstico en su salud mental, a mujeres jóvenes que precisaban atención en salud sexual y reproductiva, y a personas con diagnóstico de VIH.** Las acciones discriminatorias se basaron en la distinción por el estado de salud o necesidad vinculada a la salud mental y la salud sexual y reproductiva, exponiéndolas a estigmatización, a ser juzgadas y sancionadas por sus decisiones en centros de salud pública y privada o a tratos injustos con agresión verbal y física. Sus derechos a la integridad moral, servicio público de calidad, de admisión, a la integridad física y la prestación de servicios fueron vulnerados. Se restringió, principalmente, el derecho a la información.
- **La LGTBIfobia afectó, principalmente, a hombres gais, personas trans y mujeres lesbianas.** Las acciones discriminatorias más repetidas fueron la distinción por su **orientación sexual**, expresión o **identidad de género** (tratos diferenciados e injustos en discotecas, en la calle y centros deportivos), y también la agresión física (golpes, puñetazos y ataques en grupo en la calle, en el transporte público y en centros de ocio) que les dejaron serias contusiones y afectación a su salud emocional. La agresión verbal expresada en insultos homófobos y transfóbos fue recurrente, a través de amenazas y frases vejatorias en la calle y en centros deportivos, así como persistencia de un discurso patologizador de las personas trans en el sistema de salud. También se evidenció la presencia de discurso discriminatorio y de odio en ataques al centro LGTBI de Barcelona, durante manifestaciones, conferencias y celebraciones del colectivo **LGTBI**.
- **La discriminación por motivo de uso de una lengua ocupa el cuarto lugar, con 125 incidencias, y afectó a personas de lengua catalana,** exclusivamente, a través de la acción discriminatoria de distinción, expresada en un trato diferenciado en comercios, centros de salud y servicios en línea de empresas privadas, afectando el derecho lingüístico, el derecho a la salud y el derecho a la prestación de servicios. Existe un vacío jurídico respecto a la protección de otras lenguas que impide la denuncia de situaciones discriminatorias por el uso de otras lenguas no europeas. A menudo estas situaciones se registran dentro de discriminaciones por racismo y **xenofobia**, y en casos de personas no alfabetizadas de orígenes **extranjeros** no europeos.
- **La discriminación por motivos de género ocupa el quinto lugar, con un registro de 123 incidencias, de las cuales 107 afectaron a mujeres.** La acción más recurrente fue la distinción por ser mujer, acoso a jóvenes en espacios públicos; trato injusto por ser mujeres e inmigrantes en centros de salud y servicios sociales, y trato estereotipado y prejuicioso en centros de ocio y de ámbito laboral. También se restringió el ejercicio de derechos, específicamente, en el ámbito de la salud de atención ginecológica: derecho a la información, a un servicio público de calidad y,

en especial, se vulneraron sus **derechos sexuales y reproductivos**. Por su parte, el Servicio PLURAL atendió a 447 hombres por haber ejercido violencia psicológica y física principalmente. La Unidad Municipal contra la Trata de Seres Humanos atendió a 391 personas, de las cuales 278 fue por motivos de explotación sexual y laboral. El Servicio de Atención Socioeducativa llevó a cabo 385 atenciones en las oficinas, la mayoría de las cuales tenían experiencias acumuladas de maltrato, violencia sexual y psicológica, y un 89,7 % se encuentran en situación administrativa no regularizada.

- **El capacitismo presentó 101 incidencias que afectaban, principalmente, a personas con discapacidad intelectual y física.** La acción discriminatoria se expresó en distinguir a las personas por su condición de diversidad funcional física en centros hospitalarios, oficinas de servicio público y juzgados, y centros escolares. Se restringió el ejercicio pleno del derecho a la integridad física, prestación de servicios, a un servicio público de calidad, de admisión, libertad y seguridad e información. Las personas afectadas por discapacidad intelectual experimentaron situaciones vinculadas a la aplicación farmacológica desproporcionada en servicios de salud; burlas y amenazas; violación del derecho a la intimidad; discriminación por falta de recursos económicos sumada a la situación de discapacidad; obstáculos para acceder a un lugar de vida de manera pública; falta de acceso a una vivienda; desatención médica y social; restricción sobre el uso de sus bienes; falta de acceso a prestación económica y a recursos especializados de alta complejidad, y desamparo institucional. Las situaciones que afectaron a las personas con discapacidad física u orgánica evidenciaron discriminación laboral; no acceso al trámite de valoración de discapacidad por no tener NIE; dificultades para acceder a seguros; barreras arquitectónicas; sistemas de transportes no adaptados; costos abusivos en transportes adaptados; vulneración del derecho a la tarjeta de transporte por discapacidad; retraso en recibir la ayuda por discapacidad; dificultad de acceso a zonas comunes de la comunidad; no reconocimiento de su autonomía.
- **La aporofobia registró 98 incidencias, en las cuales se vieron afectadas, sobre todo, personas en condición de sinhogarismo, con diagnóstico en su salud mental y por encontrarse en condición de pobreza.** La acción discriminatoria de distinguir se identificó en oficinas de atención y servicios, comercios, restaurantes y bares donde recibieron trato discriminatorio. La exclusión se dio en centros hospitalarios, oficinas de atención al público y juzgados y entidades bancarias, debido al desamparo institucional en situaciones de alta complejidad, por el impedimento de encontrar un lugar de vida en comunidad y la negación de las entidades bancarias a atenderles. Los derechos vulnerados fueron el derecho a la vivienda, a un servicio público de calidad, a la integridad física, admisión, a la salud y a tener una cuenta bancaria. En algunas situaciones se les ofreció atención en salud, pero de manera restringida (se les dio el alta médica con la indicación de seguir un tratamiento ambulatorio que sus condiciones de vida no les permiten llevar a cabo, lo que incrementa su situación de vulnerabilidad, sin ofrecimiento de alternativas de atención/acogida social); recibieron maltrato en restaurantes que les proporcionan comida financiada por servicios sociales; se les bloqueó su cuenta por tener el NIE caducado; se vieron impedidas de cambiarse de banco por comisiones elevadas porque supondría perder la prestación durante meses.
- **El edadismo tuvo 72 incidencias y aumentó significativamente su registro respecto al 2022 porque las entidades de la Mesa SAVD incorporan, cada vez más, la mirada interseccional en el análisis e identificación de las discriminaciones.** Las personas afectadas fueron 58 jóvenes y 14 mayores. Las mujeres jóvenes fueron discriminadas en centros de salud, que restringieron sus **derechos sexuales y reproductivos**. En el caso de los jóvenes, fueron de origen migrante quienes recibieron trato injusto e injustificado durante las intervenciones policiales por perfilación racial. Las personas mayores fueron discriminadas mientras asumían el rol de cuidadoras de familiares con diagnóstico en su salud mental. El **Consell de la Joventut de**

**Barcelona** sostiene que el **adultocentrismo** permea todas las prácticas de relación en las estructuras sociales y políticas, relegando a la juventud a la invisibilidad e infrarrepresentación en espacios de participación y decisión, motivo por el que persiste la **infradenuncia** de esta discriminación. El **Consejo Asesor de las Personas Mayores** identifica tres problemáticas que provocan discriminación estructural: la brecha digital, que supone una deshumanización de las personas mayores debido a que las excluye de nuevos modos de relación, de acceso a la información y a oportunidades de desarrollo en la ciudad; las pensiones que no son suficientes para garantizar el acceso a una vivienda digna y en condiciones adecuadas a su edad, y la situación actual de las residencias públicas que siguen siendo espacios donde se sufre una mayor discriminación por **edadismo**.

- **La discriminación por motivos religiosos, con 16 incidencias registradas (9 por islamofobia, 6 antisemitismo y 1 por cristianofobia), y por motivos ideológicos, con 8 incidencias, evidencian la realidad de la infradenuncia en estas situaciones de discriminación.** La islamofobia, según las entidades que atienden esta situación, se ha normalizado en las personas afectadas en el ámbito cotidiano lo que imposibilita la denuncia, así como por la desconfianza de las personas afectadas hacia los mecanismos de denuncia. En el caso de la **discriminación por ideología**, aún se observa una falta de conciencia para identificarla con facilidad y denunciarla. Según el Ministerio del Interior esta discriminación tiene un vínculo estrecho con los delitos de odio. Por ello, el 2023, por primera vez en el presente informe, se hizo el registro de situaciones vinculadas a delitos de odio. **Se identificaron 117 situaciones de discriminación vinculadas a delitos de odio**, sobre todo por **LGTBIfobia**, **racismo** y el **uso de una lengua**.

## Sobre la interseccionalidad de las discriminaciones:

- **De las 865 situaciones de discriminación atendidas, 613 fueron ocasionadas por un solo motivo de discriminación, 178, por dos motivos (81 más que el 2022), 70, por tres motivos (53 más que el 2022), y 4 situaciones presentaron cuatro motivos de discriminación. En total, fueron 252 situaciones donde se discrimina a una persona por dos o más motivos.** Las situaciones con dos motivos de discriminación evidencian la intersección entre salud y **capacitismo**, **género** y salud, **racismo** y **género**, y salud y **aporofobia**. En el caso de las situaciones con tres motivos, destaca la intersección entre **género**, salud y **edadismo**. En aquellas afectadas por cuatro motivos, interactuaron los ejes de **género** y salud vinculados a **racismo**, **edadismo**, **capacitismo** y **aporofobia**.
- **Las discriminaciones por motivo de salud, género y edadismo son las que numéricamente presentan mayor volumen de intersección a diferencia de otros motivos.** La discriminación por **salud** tiene el registro más alto de **interseccionalidad vinculado**, principalmente, a **género (70)**, seguido de **capacitismo (51)**, **edadismo (48)** y **aporofobia (34)**.
- El motivo de **género** representa el **segundo registro más alto de interseccionalidad vinculado**, principalmente, a **salud (70)**, seguido de **edadismo (40)** y **racismo (22)**.
- En tercer lugar, se identifica **edadismo** con el **registro más alto de interseccionalidad vinculado**, sobre todo, con **salud (48)**, **género (40)** y **racismo (15)**.
- **El racismo fue el único motivo que interseccionó con todos los nueve motivos analizados por el Observatorio** (edadismo, ideología, género, religión, salud, capacitismo, lengua, aporofobia y **LGTBIfobia**).

## Sobre las discriminaciones directas e indirectas:

- Se registraron 934 acciones de **discriminación directa**. Hubo 366 incidencias de distinción injusta y degradante por características particulares de las personas vinculadas a su identidad y realidad específica (personas LGTBI, personas migradas de origen magrebí, árabe y latinoamericano, personas de religión musulmana, mujeres jóvenes, mujeres mayores, personas gitanas, personas con diagnóstico en su salud mental, personas que hablan catalán); las acciones de exclusión que vulneraron derechos fueron 54 y las que restringieron o limitaron derechos fueron 79. Se produjeron 87 acciones de agresión verbal y 68 acciones de agresión física, Además, 54 acciones de **discurso de odio**.
- Se registró, por primera vez, la **violencia institucional** <sup>64</sup> como un tipo de **discriminación directa con 89 acciones**, identificadas en intervenciones policiales por perfiles raciales y aporofobia, situaciones de racismo y LGTBIfobia en el metro, la mala praxis sanitaria en el ámbito público como privado, ingresos involuntarios, presión y coerción formal e informal a personas con diagnóstico en salud mental y mujeres jóvenes que requerían atención en su salud sexual y reproductiva. **El principal agente discriminador que ejerció violencia institucional fue los cuerpos de seguridad con 49 incidencias. La Administración pública registró 34 incidencias y las entidades privadas/empresas que actúan por delegación de funciones de competencia pública registraron 22 incidencias (sobre todo, seguridad privada en centros hospitalarios públicos y en medios de transporte)**. Las entidades que trabajan en la prevención del racismo, la aporofobia y la LGTBIfobia sostienen que son **los cuerpos de seguridad y la seguridad privada quienes tienen un preocupante protagonismo en la comisión de violencia institucional**. Las entidades que trabajan en situaciones de discriminación por motivos de salud sostienen que, **en el sistema de atención social, sanitario y de protección se ejerce violencia institucional hacia los colectivos en condiciones de mayor vulnerabilidad**.
- Se registraron 183 acciones de **discriminación indirecta**. Las de mayor volumen fueron 31 acciones vinculadas al funcionamiento de los mecanismos institucionales y 18 vinculadas a barreras en la accesibilidad. En las primeras se observaron situaciones de impedimento de acceso a oportunidades de estudio y ayudas sociales por no tener NIE; también múltiples retrasos para recibir ayudas sociales para las personas con discapacidad; largas listas de espera en servicios de atención a la ciudadanía; existencia de falta de información de los mecanismos adecuados frente a situaciones de máxima vulnerabilidad; postergaciones al acceso a atención en servicios de salud mental; falta de acompañamiento institucional en situaciones de alta complejidad; falta de normativas claras y dignificadoras que eviten abusos en unidades de psiquiatría. Con relación a las barreras en la accesibilidad, se identificaron barreras arquitectónicas en edificios de viviendas y de empresas que prestan servicios de atención al público; en centros de trabajo y también por transporte no adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad.

64 La definición de este tipo de discriminación se encuentra en la página 31 del informe y en su glosario.

## Sobre los agentes discriminadores:

- En 2023, el principal agente discriminador fueron las entidades privadas/empresas (290), en segundo lugar, particulares (288), en tercer lugar, la Administración pública (264) y los cuerpos de seguridad (49) en cuarto lugar. Las entidades privadas/empresas y la Administración pública se mantuvieron en tendencia ascendente con respecto a años anteriores. Las discriminaciones llevadas a cabo por particulares subieron tras un ligero descenso en 2022; y las de cuerpos de seguridad bajaron levemente.
- En las discriminaciones por **racismo**, los principales agentes discriminadores fueron las entidades privadas/empresas y particulares. En la discriminación por motivos de salud, el principal agente discriminador fue la Administración pública. En la **LGTBfobia**, el principal agente discriminador fueron particulares. Por motivo de lengua fueron las entidades privadas/empresas. En el caso de la **aporofobia** fue la Administración pública el principal agente discriminador. La discriminación por **capacitismo** tuvo como agente de discriminación principal a la Administración pública. En las discriminaciones por motivos de **género**, los principales agentes discriminadores fueron la Administración pública y particulares. Por motivos religiosos e ideológicos, los principales agentes discriminadores fueron particulares.
- Otro dato importante es el tipo de **discriminación directa** que ejercieron los agentes discriminadores. Los particulares ejercieron **agresión física, agresión verbal, discurso de odio** y trato diferenciado basado en **prejuicios**. Las entidades privadas/empresas ejercieron trato diferenciado basado en prejuicios, exclusión que vulneró derechos y restricción que limitó el ejercicio pleno de derechos. Aquellas entidades privadas/empresas que actúan por delegación de funciones que son de competencia pública ejercieron violencia institucional (sobre todo seguridad privada en centros hospitalarios y en medios de transporte). La Administración pública ejerció estigmatización, **violencia institucional** y exclusión que vulneró derechos y restricción que limitó el ejercicio pleno de derechos. Los cuerpos de seguridad destacan en la acción de violencia institucional, distinguir por perfilación racial y estigmatización por **aporofobia**.

## Sobre la presencia territorial de los registros y lugares donde se discrimina:

- La presencia territorial de las entidades de la **Mesa SAVD**, a través de iniciativas de prevención como “los puntos lila” y la ubicación de sus sedes, contribuye a incrementar el registro de las discriminaciones por distritos: en el ámbito de la ciudad (319), en Ciutat Vella (120), en L’Eixample (77), en Sants-Montjuïc (73) y Sant Martí (60). Estos datos explican el vínculo entre la territorialización de la prevención y el mayor grado de conciencia por parte de las personas afectadas para decidir denunciar.
- En la ciudad, los **lugares públicos (381) referidos a calles, parques, playas, plazas e instalaciones públicas evidencian una mayor cantidad de registros de discriminación**. Los espacios privados (363), referidos a instalaciones privadas de acceso público e instalaciones privadas de acceso condicionado a prerrequisitos, redes sociales y servicios en línea y telefónicos tienen un alto grado de registros de discriminación. En las calles, parques, playas y plazas se presentó un mayor registro de situaciones de discriminación. Respecto a las instalaciones públicas, los centros hospitalarios tuvieron más registros que en años anteriores; así como las estaciones y medios de transporte y las oficinas de atención al público y juzgados.

Las instalaciones privadas de acceso público evidenciaron un leve aumento del registro de discriminaciones, y dentro de ellas destacaron bares y restaurantes y comercios. Con relación a las instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites, se observó un ascenso de las discriminaciones y, dentro de ellas, las situaciones en casas, pisos y viviendas y empresas y entidades aumentaron respecto a años anteriores, mientras que en los centros de ocio aumentaron considerablemente.

## Sobre los derechos vulnerados:

- **Los cuatro principales derechos vulnerados o limitados por las discriminaciones fueron integridad moral (416), servicio público de calidad (182), prestación de servicios (173) y protección de la integridad física (149).** Todos los registros de vulneración de estos derechos subieron con relación a los años anteriores. Los principales motivos de vulneración del derecho a la integridad moral fueron la **LGTBIfobia** y el **racismo**, la salud y **género**. El derecho a un servicio público de calidad se vulneró por motivo de salud, racismo, género, edadismo y **aporofobia**. El derecho a la prestación de servicios se vulneró debido al racismo, aporofobia, género, salud y capacitismo. El derecho a la integridad física se vulneró, principalmente, por LGTBI fobia, por salud y racismo. Inciden también los motivos de género y aporofobia. El derecho a una cuenta de pago básica se registró por primera vez este 2023. De las 865 situaciones de discriminación atendidas, en 162 situaciones se vulneró este derecho que permite superar la especial situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión financiera a través de la gratuidad de los servicios bancarios.

## Sobre actuaciones de apoyo y acompañamiento:

- **En el 2023, se implementaron 1.119 actuaciones de apoyo y acompañamiento desde las entidades que conforman la Mesa SAVD y la OND, logrando reparar a las personas afectadas y permitir su acceso a la justicia. Las actuaciones más significativas fueron orientación jurídica (325), acompañamiento psicosocial (322) y orientación socioeducativa (262).** Coordinación y derivación, incidencia pública e intermediación se desarrollaron en menor medida. Casi el 60 % del apoyo y acompañamiento se ha realizado en la orientación jurídica y la atención psicosocial. La acción socioeducativa se mantuvo como un servicio de atención importante. La coordinación-derivación y la incidencia pública siguen teniendo una influencia por debajo del 10 %.
- **La denuncia penal (100) se ha incrementado cada año, mientras que la denuncia administrativa (79) aumentó con respecto al 2022 y descendió con respecto al 2021.** La **denuncia pública** (111) tuvo más actuaciones que los otros tipos de denuncia en 2023.
- **650 expedientes de discriminación fueron atendidos** con el siguiente resultado: 213 solucionados, 282 pendientes de solución y 155 no solucionados. Adicionalmente, hay 224 expedientes sin resultado.
- **Hubo 479 situaciones que presentaron cierre del caso, principalmente, por decisión de la persona usuaria (201) y resolución (131).** También se cerraron casos porque fue imposible contactar con la persona afectada; porque el caso era irresoluble; por decisión pasiva de la persona usuaria; por denuncia policial/fiscalía o juzgado y por derivación a una entidad especializada.

## Sobre el impacto de las discriminaciones en la salud mental:

- Este año, el Observatorio, **a través del monográfico dedicado a la salud mental, permitió a la Mesa SAVD identificar un doble impacto: por un lado, las discriminaciones que afectan a las personas con diagnóstico y, por otro, cómo las discriminaciones tienen un evidente impacto emocional en las personas afectadas.** Esta realidad hace imprescindible admitir que garantizar el derecho a la salud mental pasa por reconocer el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, y al respeto y protección de todos los derechos humanos. Toda atención en salud mental debe hacerse desde un **enfoque de derechos** que implica reconocer la dignidad y autonomía de las personas, fomentar la inclusión social, promover la participación, generar redes de comunicación en procesos de crisis y sanación, reconocer la diversidad de cómo se experimenta la vida y el malestar psíquico en cada persona, y lograr que cualquier iniciativa de atención y recuperación sea aceptable y de calidad. A continuación, las principales conclusiones del monográfico:
  - La denuncia de una discriminación no es fácil porque el impacto de esta genera angustia, dificultad para dormir, síntomas compatibles con la ansiedad y afectaciones psicológicas en diferentes grados según la persona, la gravedad del caso y la acumulación de situaciones previas. La estigmatización y la **patologización** agravan el cuadro de afectación y pueden condicionar el proceso de denuncia, pues bajo esas circunstancias no todas las personas están en condiciones de asumirla. Además, reconocer el trauma y sus implicaciones es clave en la recuperación de la salud mental y para dignificar e incorporar su impacto en las denuncias y el acceso a la justicia.
  - El **racismo**, la **aporofobia**, la **LGTBIfobia**, el capacitismo, entre otros, pueden llegar a derivar en un diagnóstico, porque las discriminaciones estructurales provocan problemas de salud emocional que no existían, o agravan otros preexistentes.
  - Toda discriminación tiene un impacto traumático que genera una ruptura en la vida de la persona afectada y, si está vinculada a su identidad, le afecta aún más porque pone en cuestión su existencia.
  - El **edadismo** vinculado a la soledad no deseada, el no acceso a una vivienda, hacerse cargo del cuidado en condiciones precarias, el estar bajo presión permanente en una sociedad que te excluye generan un impacto acumulativo y un trauma complejo.
  - Los protocolos, la normativa, los servicios y las personas que trabajan en ellos tienen que incorporar la **interseccionalidad** para dar una atención integral a las personas, independientemente de sus circunstancias personales, administrativas, económicas y jurídicas, y vencer el **autoestigma**.
  - Es primordial reconocer la legitimidad y credibilidad de la voz de la persona afectada, tomando en cuenta su entorno, contexto, su manera de expresarse, de comunicarse y considerando que se deben crear espacios comunitarios que den valor a las personas como parte de su recuperación terapéutica y espacio al “relato delirante” y a los pensamientos intrusivos.

# 6 Acciones y retos

## OND, acciones y retos:

### Acción transversal (retos 2024):

- Desde la **OND** se trabajará para potenciar la territorialización a través de la continuidad del proyecto **Antenas**, con un enfoque interseccional y transversal de los diferentes servicios municipales que funcionan en el ámbito de distritos para fortalecer la prevención de las discriminaciones, y reactivar su presencia en los diversos distritos mediante la figura de los referentes de distrito.

### TEMAS/EJE

#### Prevención del racismo

### ACCIONES 2023

- Desde la **OND** y entidades que participan en el Protocolo de racismo de Barcelona (**Bayt al-Thaqafa, FAGIC, Fundación Secretariado Gitano y SOS Racisme Catalunya**) se ha efectuado un análisis y coordinación de diferentes situaciones de **racismo** sufridas en la ciudad, a la vez que se han compartido diferentes proyectos y propuestas de denuncias conjuntas asociadas al ámbito educativo y comunitario.
- La **OND** participó en la implementación de la Medida de gobierno Barcelona antirracista, que incluyó más de 30 actuaciones sobre prevención contra el racismo y garantía de derechos a las personas víctimas.
- La **OND** coordinó con la *Sindicatura de Greuges* de Barcelona para mejorar el seguimiento y denuncia de las detenciones por perfil étnico en la ciudad, en aplicación del protocolo de coordinación SGB-OND.

### RETOS 2024

- La **OND** seguirá liderando la coordinación del Protocolo contra el racismo en Barcelona.

TEMAS/EJE	ACCIONES 2023	RETOS 2024
Prevencción de la discriminación por motivos de salud:	<ul style="list-style-type: none"> <li>La <b>OND</b> impulsó la atención a personas afectadas por situaciones de discriminación vinculada a la salud mental desde su servicio de atención psicosocial con un enfoque más humanístico y menos clínico, potenciando la coordinación con los centros de salud mental de adultos (CSMA).</li> <li>Así mismo, desde la <b>OND</b> se realizaron varias denuncias por vulneraciones de derechos en ingresos involuntarios de personas con diagnóstico en su salud mental.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La <b>OND</b> potenciará la coordinación con el Consorcio de Salud y las entidades de defensa de derechos en salud mental con el fin de redactar un protocolo de revisión de las instituciones responsables sobre los ingresos involuntarios y trabajar así para la garantía de derechos.</li> </ul>
Prevencción de la LGTBIfobia:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde la <b>OND</b> y las entidades del Protocolo de <b>LGTBIfobia</b> de Barcelona, junto con el Centro LGTBI Barcelona y el <b>Observatori contra l'LGTLBI-fòbia</b>, se incrementó el registro, denuncia y seguimiento de las situaciones de LGTBIfobia producidas en la ciudad, mientras se implementaron colaboraciones formativas conjuntas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En el marco del protocolo contra las agresiones <b>LGTBIfóbicas</b>, se potenciarán actuaciones municipales preventivas a escala territorial para evitar el incremento de agresiones LGTBIfóbicas (sobre todo transfóbicas) y sensibilizar a la ciudadanía sobre el riesgo del incremento de estas situaciones.</li> </ul>
Prevencción de la discriminación por motivos de género:	<ul style="list-style-type: none"> <li>La <b>OND</b> potenció la coordinación transversal en diferentes servicios municipales que trabajan desde la perspectiva feminista y en atención a las mujeres para introducir la visión de discriminación por <b>género</b> en sus programas.</li> </ul>	
Prevencción de la aporofobia:	<ul style="list-style-type: none"> <li>La <b>OND</b> y la <b>XAPSSL</b> han avanzado en la elaboración del borrador del protocolo de discriminación por <b>aporofobia</b> de Barcelona.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La <b>OND</b> se compromete a avanzar en el redactado definitivo de un protocolo BCN contra la discriminación por <b>aporofobia</b>.</li> </ul>
Prevencción del edadismo:		<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde la <b>OND</b> se potenciará la lucha contra el <b>edadismo</b> a través del incremento de la coordinación de programas con el <b>CJB</b> y con el desarrollo de varias sesiones formativas con el <b>CAGG</b>.</li> </ul>
Prevencción de la discriminación por motivos religiosos:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde la <b>OND</b> se coordinó con la <b>OAR</b> para levantar la <b>infradenuncia</b> que existe en la discriminación por motivos religiosos y para compartir varias cápsulas formativas donde incluir la defensa del derecho fundamental religioso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La <b>OND</b> potenciará que la <b>OAR</b> y las entidades de defensa de los derechos religiosos formen parte del proyecto Antenas de la OND.</li> </ul>
Prevencción de la discriminación por ideología:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se consiguió una sentencia firme satisfactoria, que crea jurisprudencia, por una situación de agresión física y verbal de un grupo de extrema derecha hacia un joven independentista, en la que la <b>OND</b> presentó la denuncia y el Ayuntamiento se personó como acusación popular.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La <b>OND</b> continuará abordando las situaciones de <b>discriminación por ideología</b> en el ofrecimiento de su atención integral.</li> </ul>

# Entidades de la Mesa SAVD, acciones y retos:

TEMAS/EJE	ACCIONES 2023	RETOS 2024
Acción transversal en toda la Mesa SAVD	<ul style="list-style-type: none"><li>La <b>Mesa SAVD</b> durante el 2023 ha dedicado sus esfuerzos a realizar un mayor registro de las situaciones de discriminación, pese a la diversidad de recursos y la heterogeneidad del trabajo de atención y acompañamiento de las entidades que la conforman.</li></ul> <p>Se han coordinado de forma permanente con la <b>OND</b> para la derivación de casos, impulsando acciones socioeducativas dirigidas y el seguimiento de protocolos.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>La <b>Mesa SAVD</b> centrará su acción en fortalecer capacidades en la mejora de la identificación y análisis de datos cualitativos, por lo que desarrollará una formación especializada que le permita sistematizar la información de las situaciones de discriminación que atiende.</li><li>La <b>Mesa SAVD</b> seguirá incorporando la perspectiva interseccional en sus acciones de atención, acompañamiento y derivación de situaciones de discriminación para brindar una atención que dignifique a las personas afectadas y considere sus realidades y necesidades específicas.</li><li>La <b>Mesa SAVD</b> continuará con su acción colectiva para combatir la <b>infradenuncia</b>, sobre todo en aquellos ejes de discriminación donde se han normalizado las vulneraciones o en los que persiste el miedo o la falta de confianza de hacerlo. Para ello, se coordinará mejor entre entidades y se mantendrá un contacto permanente cuando se identifique una situación que se pueda derivar de una entidad a otra.</li><li>La <b>Mesa SAVD</b> para fortalecer la acción de prevención de las discriminaciones por motivos de religión y de ideología, promoverá la incorporación de nuevas entidades a la Mesa SAVD y al observatorio, y así garantizar el acceso a información cuantitativa y cualitativa vinculada a estas situaciones de discriminación.</li></ul>
Prevención del racismo:	<ul style="list-style-type: none"><li>La <b>Federación Secretariado Gitano</b> ha impulsado una formación específica en <b>antigitanismo</b> para la escuela de seguridad pública con el objetivo de prevenir el antigitanismo en las acciones de los cuerpos de seguridad. Además, ha fortalecido la presencia en el ámbito educativo y laboral donde han detectado más situaciones de discriminación.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>La <b>Federación Secretariado Gitano</b> fortalecerá la atención, acompañamiento y representación jurídica a las personas afectadas, mediante un equipo de juristas gitanas en el territorio. También impulsará acciones de sensibilización entre la comunidad gitana para promover la denuncia y queja frente a la normalización de las discriminaciones.</li></ul>

(...)  
**Prevención  
del racismo:**

- **SOS Racisme Catalunya** reforzó su estrategia de acompañamiento psicosocial vinculándola con el acompañamiento legal, tanto en formación como en derivación, para dar una mejor respuesta en la atención a las personas afectadas. Realizó incidencia en medios de comunicación y sensibilización pública a través del servicio gratuito y especializado que ofrece atención a personas que han sufrido una discriminación o **delito de odio racista** (SAID). También desarrolló herramientas transformadoras y antirracistas para instituciones educativas.
- **Irdia**, con relación a la Comisión de Estudio sobre el Modelo Policial (CEMP) que el 2 de diciembre votó sus conclusiones, después de un año de tarea parlamentaria, recomendó (trasladando el reclamo de personas afectadas) la creación de una oficina de atención a personas afectadas, desde una perspectiva integral y reparadora. En concreto, la comisión aprobó: "Crear una oficina (presente, como mínimo, en las 8 capitales de veguería) especializada en la reparación y la atención emocional y psicológica de las personas que hayan sido víctimas de vulneraciones de derechos humanos, cometidos en el marco del uso de la fuerza de los cuerpos policiales".
- **SOS Racisme Catalunya** impulsará el litigio estratégico y acusación popular como una metodología de intervención destinada a promover el derecho de acceso a la justicia. Además, mejorará la intervención interseccional, tanto en la atención como ofreciendo una respuesta a medida.  
Reforzará el trabajo de atención y reparación con población infantojuvenil. También monitoreará los protocolos de instituciones públicas para incidir sobre su implementación.
- **Irdia** estará pendiente para lograr que el Gobierno introduzca mecanismos efectivos para acabar con la selectividad policial y las identificaciones por perfil étnico-racial. En concreto, se tiene que establecer el uso sistemático y obligatorio por parte del cuerpo de Mossos d'Esquadra y policías locales de Cataluña de formularios de identificación y registro en los que conste el motivo de la identificación, de acuerdo con los principios de consentimiento informado y confidencialidad, que es necesario entregar a la persona afectada y al propio Departamento de Interior. Así mismo, se debe elaborar un manual de procedimiento sobre el uso de los formularios de identificación y registro en vía/lugares públicos dirigido a todos los funcionarios del cuerpo de Mossos d'Esquadra y policías.
- **Irdia** seguirá trabajando por la implementación de la Oficina especializada en reparación y atención emocional y psicológica de las personas víctimas de vulneraciones de derechos humanos, cometidas en el uso de la fuerza de los cuerpos policiales. Esta coyuntura actúa de forma disuasiva a la hora de denunciar casos de **violencia institucional** e impide acceder al derecho a la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición.
- Se considerará la implementación de la Proposición de ley iniciativa legislativa popular Regularización Ya para abrir un proceso de regularización de las más de 500.000 personas que están sin garantías legales por su **situación administrativa**.
- Se hará seguimiento para revertir las graves deficiencias en la asistencia sanitaria a las personas internas en el CIE de Barcelona, tales como la carencia de servicio médico las 24 horas, la inexistencia de asistencia psicológica y psiquiátrica o la carencia de historia clínica digital. Se trabajará para que el servicio sanitario externalizado por el Ministerio de Interior a la empresa privada Clínica Madrid pase a estar gestionado por el sistema público de salud.

## Prevención de las discriminaciones por motivos de salud:

- L'**Associació de Drets Sexuals i Reproductius** impulsó acuerdos de colaboración con el *Síndic de Greuges* de Barcelona, el Instituto Catalán de la Salud y el Intergrupo Parlamentario de Derechos Sexuales y Reproductivos para garantizar la autonomía sexual y reproductiva de las personas afectadas. Se presentó el informe del Observatorio de Derechos Sexuales y Reproductivos de L'Associació, en el marco de sus cinco años de recorrido.
- La **Federación Salut Mental Catalunya** ha trabajado para situar el eje de salud mental como una discriminación más allá del ámbito de la salud. Ha impulsado un convenio de trabajo conjunto con la **Federación Veus**. La acción de acompañamiento a las personas afectadas ha mejorado considerablemente. Ha trabajado en una jornada sobre derechos y salud mental.
- El **Centro EXIL** continuó con la tarea de atención integral a las víctimas de discriminación desde la evaluación comprensiva del daño y la recuperación, que garantizan una intervención efectiva en el acompañamiento. Su metodología desde una mirada sistémica se amplía en acciones de capacitación y prevención.
- La **Federación Veus** ha diseñado de forma pionera la figura de facilitadores de justicia para las personas con discapacidad psicosocial que necesiten de un apoyo en el juicio. Ha participado en los procesos administrativos y legislativos como el Pacto nacional de salud mental. Dio impulso a la campaña "Me hace daño todo" para generar conciencia sobre el impacto de la discriminación por salud mental. Además, ha incorporado la **interseccionalidad** en todas las áreas de actuación, vinculando varias realidades de las personas (**género**, situación económica, origen, entre otras) para denunciar y reclamar que la salud mental es una problemática estructural.
- L'**Associació de Drets Sexuals i Reproductius** pretende aumentar el número de denuncias recibidas e impulsar un mejor acompañamiento frente al **racismo** en el ámbito de la salud y la educación. Se fortalecerá el trabajo en red con profesionales de la salud que tienen mayor conciencia sobre los derechos. Se elaborarán protocolos internos para la atención eficaz y con dignidad de las personas. Se fortalecerá la atención de reparación de las personas afectadas para revertir el impacto negativo de las discriminaciones.
- La **Federación Salut Mental Catalunya** quiere aumentar el registro de denuncias tanto jurídicas como administrativas y mejorar el análisis de casos que garanticen la confianza de las personas para denunciar por cuenta propia o a través de la entidad. Establecerá alianzas con otras entidades para fortalecer la incorporación de la perspectiva interseccional, por ejemplo, en lo relativo a **género** y salud mental que tienen un doble estigma.
- El **Centro 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, trabajará para promover un cambio de paradigma de las víctimas que supere el factor de la culpa y la aceptación.
- La **Federación Veus** fortalecerá su acción de respuesta y acompañamiento emocional ante las situaciones de discriminación o vulneración ofreciendo recursos e información para la denuncia. Implementará la figura de los facilitadores de justicia para las personas con discapacidad psicosocial que precisen de un apoyo durante un proceso judicial. Se ofrecerá formación a profesionales de la Administración pública, tanto del ámbito sanitario como de la justicia. Elaborará de forma anual un registro interseccional con los casos de discriminación o vulneración que se atienden. Trabajarán de forma coordinada con **Salut Mental Catalunya** para garantizar la mirada interseccional en todas las áreas de actuación, así como el uso de un lenguaje inclusivo y aplicando medidas de discriminación positiva. Fomentará la cultura basada en los derechos mediante el ciclo de talleres "Derechos y salud mental" que se ofrece anualmente de forma gratuita y en línea.

### Prevención de la LGTBIfobia:

- El **Observatori contra l'LGTTBI-fòbia** impulsó dos puntos lila feministas y LGTBI en dos salas de ocio. En la **Sala Apolo** se realizaron acciones de prevención, detección e intervención de situaciones de **LGTTBIfobia**. Los puntos lila cuentan con una profesional psicóloga que se coordina con los agentes necesarios, ya sea en caso de agresión machista o agresión LGTBI-fóbica. En la **Sala Razzmatazz** se ha creado la figura de una orientadora de igualdad móvil, que interviene en primera instancia ante cualquier situación discriminatoria; además, se llevan a cabo acciones de intervención, información y asesoría y detección. Organizó las **II Jornadas Internacionales de Observatorios contra la LGTTBIfobia** con el objetivo de compartir experiencias y realizar formación conjunta frente al discurso del odio.
- El 2024, el **OCL** considera clave incidir en una acción de incidencia para modificar la Ley 11/2014, sobre todo en lo referente a la armonización del régimen de infracciones y sanciones con la Ley 19/2020; la prohibición de terapias de conversión, incorporación de la simbología LGTBI en las instituciones, incorporar la **interseccionalidad** desde las experiencias migrantes, incorporar la **lesbofobia** en el título de la ley y dar visibilidad a las personas no binarias e intersexuales.
- El **OCL** apostará por la implementación real y efectiva del Protocolo de prevención e intervención de la LGTBIfobia en la red de transporte de TMB. Para ello, se formalizará un circuito de coordinación entre TMB y los diferentes operadores del Protocolo para vehicular las incidencias y evitar la revictimización de las personas afectadas.

### Prevención de la discriminación por motivo de lengua:

- **Plataforma per la Llengua** participó en la jornada sobre la Ley 19/2020 que organizó el Consejo de Ciudad de Barcelona con la finalidad de fortalecer capacidades y ampliar la perspectiva sobre las implicaciones de la normativa en la defensa de los derechos lingüísticos. Se realizó incidencia en el ámbito de la salud, sector en el que se identifican las mayores vulneraciones en relación con el uso del catalán. Se mantuvieron reuniones con el Departamento de Salud para visibilizar las situaciones atendidas. Impulsó el proyecto Semicercle para dar a conocer la realidad legal y política de otros países que tienen lenguas minoritarias. Se inició el proyecto del Defensor de los Derechos Lingüísticos para promover el conocimiento y la defensa de los derechos lingüísticos entre la ciudadanía. Pretende acercar en el territorio el servicio de quejas y consultas lingüísticas de la entidad, activo a través de la web, para hacerlo más próximo y que llegue a personas que no lo conocen.
- **Plataforma per la Llengua** mejorará el registro de quejas para hacer más efectiva la denuncia y permitir un mayor contacto entre la entidad y las personas usuarias del servicio. Se empezará a tomar en cuenta en el registro de discriminaciones el eje de **género**, más allá de la distinción hombre/mujer y se incorporará en las estadísticas de la entidad. Además, se reforzará el eje de trabajo de lengua en relación con la salud (privada y pública). También impartirá formaciones en el entorno de la justicia sobre la protección de los derechos lingüísticos.

### Prevención de la discriminación por motivos de género:

- Las entidades de la **Mesa SAVD** han incorporado la perspectiva de **género** en sus acciones porque existe una mayor conciencia sobre la **interseccionalidad** de las discriminaciones, no solo en el registro de la identidad de las personas afectadas, sino en la interacción de otros motivos de discriminación con la discriminación por razón de género.
- La **Mesa SAVD** busca mejorar el registro, atención e identificación de la **discriminación interseccional** enfatizando el vínculo de la discriminación de género con otros motivos, pues algunas entidades han identificado que refuerza el estigma y la vulneración de derechos.

## Prevención del capacitismo:

- La **Federación ECOM** en noviembre de 2023, a través de su acción de incidencia, contribuyó a que se aprobara el código de accesibilidad de Cataluña que despliega la Ley de accesibilidad aprobada el 2014. Se han desarrollado acciones para elaborar el informe RADAR ECOM 2023, que combina el análisis cuantitativo con el análisis cualitativo, que anualmente permite a la entidad explorar y evaluar diferentes niveles de información, amplificar la perspectiva de estudio y profundizar en los diferentes problemas que genera el **capacitismo** para presentar propuestas de prevención y hacer **denuncia pública**.
- La **Federación ECOM**, tomando en cuenta que un gran porcentaje de la población que atiende ha sido discriminada por capacitismo en mercados y comercios y por la carencia de accesibilidad de estos establecimientos, seguirá trabajando juntamente con las asociaciones y gremios de comerciantes del territorio para visibilizar esta desigualdad y unir esfuerzos en su prevención. Se continuará trabajando para prevenir las vulneraciones del derecho al trabajo vinculadas a la discriminación por capacitismo, acompañando y asesorando a las personas trabajadoras, para que puedan denunciar a través de los canales correspondientes y se aplique, si procede, el régimen sancionador a la empresa. También se desarrollará asesoría y acompañamiento a empresas para que conozcan la legislación que están obligadas a cumplir en relación con la ocupación de las personas con discapacidad.

## Prevención del edadismo:

- El **Consejo de las Personas Mayores** realizó el cortometraje participativo “A la brecha”, y lo difundió en casales y espacios de personas mayores de diferentes distritos y en algunas entidades y escuelas de salud. Impulsó intercambios ciudadanos a través de la 6.ª Convención “Las voces de las personas mayores” centrados en el **edadismo**, donde participaron investigadoras, entidades de la ciudad y órganos de participación del Ayuntamiento. También participó en el grupo de trabajo técnico impulsado por el **Consell de la Joventut de Barcelona** y con implicación de diferentes agentes para llevar a cabo acciones de difusión sobre el **adultocentrismo**; además de una acción intergeneracional con la participación de entidades de personas mayores.
- El **Consejo de las Personas Mayores** impulsará una acción de sensibilización sobre edadismo a partir del cortometraje *A la brecha*, dirigida a institutos de secundaria y a la ciudadanía, centros cívicos, casales de barrio y bibliotecas. Además, se piensa realizar un cortometraje participativo sobre las relaciones afectivas y la sexualidad de las personas mayores, con atención a la diversidad sexual y de **género**. También se impulsará el proyecto de formación y empoderamiento de personas mayores, en coordinación con la **OND**, para que sean “detectoras” de situaciones de discriminación por edadismo y den acompañamiento y asesoría a las personas mayores afectadas.

(...)  
**Prevención  
del edadismo:**

- El **Consell de la Joventut de Barcelona (CJB)** ha colaborado con la Sindicatura de Greuges de Barcelona para la publicación del informe sobre **adultocentrismo** y políticas públicas de Barcelona. Después se mantuvo en coordinación con la Sindicatura de Greuges para continuar las 10 acciones y propuestas que incluyan una perspectiva juvenil y transversal en el Ayuntamiento de Barcelona, y así prevenir este motivo de discriminación existente en las administraciones. Además, se participó de forma activa en el Consejo de Ciudad de Barcelona, intentando introducir el discurso sobre la perspectiva juvenil para evitar las prácticas adultocéntricas. También, se impulsaron acciones de difusión y sensibilización sobre el impacto de esta discriminación en las redes sociales con la publicación *Este 2023 desmontamos el adultocentrismo*, dirigido a sensibilizar a la niñez, adolescencia, juventud y personas mayores sobre cómo identificar esta discriminación y compartir propuestas que promuevan una perspectiva no adultocéntrica. Se continuó con el grupo motor intergeneracional contra el adultocentrismo con otros colectivos a quienes les impacta el eje discriminatorio de la edad. En paralelo, participó en el grupo motor Amigxs de la gente mayor con el **Consejo Asesor de las Personas Mayores**, el Departamento de Promoción a la Infancia y el Departamento de Derechos de Ciudadanía.
- El **Consell de la Joventut de Barcelona (CJB)** impartirá formaciones dirigidas a la Administración pública, a las y los jóvenes y a la ciudadanía en general a través de jornadas sobre **adultocentrismo** para contribuir a generar conciencia. También impulsará la formación de una mesa de trabajo con representantes del asociacionismo juvenil y de las administraciones públicas para elaborar el pacto intergeneracional e implementarlo. Este pacto incluirá las bases políticas de los cambios necesarios para aplicar una perspectiva juvenil a las políticas públicas y la voluntad política de transformar las políticas y dinámicas sociales e institucionales. Frente a la infradenuncia y la normalización del edadismo, se consolidará un discurso informativo que contribuya a sensibilizar a la población joven y otras personas que sufran esta discriminación, así como desarrollar recursos para hacerle frente. Se continuará trabajando para transformar los espacios de participación ciudadana y prevenir que se reproduzcan dinámicas adultocéntricas, así como empoderar a las jóvenes en la protección y defensa de sus derechos. En esta línea, se trabajará para identificar un concepto positivo que reivindique frente al adultocentrismo. Y frente a la carencia de datos cualitativos y cuantitativos sobre edadismo/ adultocentrismo, se trabajará para identificar una metodología y persona/entidad experta con quien impulsar esta tarea.

---

# 7 Bibliografía

---

## Artículos, informes y manuales de referencia

Agencia de los 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/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2022-guide-human-rights-cities2\\_es\\_0.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-guide-human-rights-cities2_es_0.pdf)

Agencia de los 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\\_discr\\_law\\_spa.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/handbook_non_discr_law_spa.pdf)

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). (2016). Manual sobre el derecho europeo relativo al acceso a la justicia.

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

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). (2023). Ser negro en la UE. Experiencias de personas afrodescendientes.

**Disponible en:** [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2023-being-black\\_in\\_the\\_eu\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf)

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). (2023). Encuesta sobre inmigrantes y descendientes de inmigrantes 2022.

**Disponible en:** [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2023-eumidis-iii-survey-questionnaire\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-eumidis-iii-survey-questionnaire_en.pdf)

Ayuntamiento de Barcelona. (2020). Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por LGTBIfobia.

**Disponible en:** <https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL%20LGTBIf%C3%B2bia-def-es-ES.pdf>

Ayuntamiento de Barcelona. (2021). Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por racismo.

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

Ayuntamiento de Barcelona. (2021). II Plan para la justicia de género 2021-2025.

**Disponible en:** [https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/123667/3/NouPla\\_2021-2025-JUN-ES-online.pdf](https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/123667/3/NouPla_2021-2025-JUN-ES-online.pdf)

Ayuntamiento de Barcelona. Oficina Municipal de Datos. Departamento de Estudios de Opinión. (2023). Encuesta de Victimización de Barcelona 2023.

**Disponible en:** [https://ajuntament.barcelona.cat/seguretatipreccio/sites/default/files/2023-08/Victimitzacio\\_BCN\\_Informe\\_2023.PDF](https://ajuntament.barcelona.cat/seguretatipreccio/sites/default/files/2023-08/Victimitzacio_BCN_Informe_2023.PDF)

Ayuntamiento de Barcelona. Circuito de Barcelona contra la violencia hacia las mujeres. (2013). Guía de recomendaciones para la detección de violencia machista en hombres.

**Disponible en:** [https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documents/guia\\_recomanacions\\_cat.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documents/guia_recomanacions_cat.pdf)

Ayuntamiento de Barcelona. Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo. Gerencia de Área de recursos y transformación digital. (2023). Informe “De la pobreza del tiempo al tiempo para la vida”.

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

Ayuntamiento de Barcelona. Oficina Municipal de Datos. Departamento de Estudios de Opinión. (2022). Encuesta Sociodemográfica de Barcelona (ESDB) 2022.

**Disponible en:** [https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/133448/10/Enquesta%20Sociodemogr%C3%A0fica%20Barcelona%20%28ESDB%29%202022\\_inf%20resultats.pdf](https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/133448/10/Enquesta%20Sociodemogr%C3%A0fica%20Barcelona%20%28ESDB%29%202022_inf%20resultats.pdf)

Ayuntamiento de Barcelona (2024). Oficina por la No Discriminación. Balance OND 2023.

**Disponible en:** [https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/2023\\_DEF%20PDF%20Balan%C3%A7%20OND%202023.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/2023_DEF%20PDF%20Balan%C3%A7%20OND%202023.pdf)

Ayuntamiento de Barcelona (2023). Oficina por la No Discriminación. Enfoques y metodologías para garantizar los derechos humanos. Marco teórico.

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

Ayuntamiento de Barcelona. (2021). Plan de infancia 2021-2030 del Ayuntamiento de Barcelona.

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

Ayuntamiento de Barcelona. (2023). Plan de adolescencia y juventud de Barcelona 2023-2030.

**Disponible en:** <https://ajuntament.barcelona.cat/joves/es/canal/pla-dadolescencia-i-joventut-de-barcelona-2023-2030#:~:text=El%20Plan%20de%20adolescencia%20y,juventud%20protagonista%20y%20juventud%20cocreadora.>

Ayuntamiento de Barcelona. (2006). Ordenanza de medidas para fomentar y garantizar la convivencia ciudadana en el espacio público de Barcelona.

**Disponible en:** <https://www.dpz.es/ficheros/documentos/ordenanza01.pdf>

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

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

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

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

Campos García, Alejandro. (2012). Racialización, Racialismo y Racismo: un discernimiento necesario. Revista Universidad de *La Habana*, n.º 273. 2012.

**Disponible en:** [https://www.academia.edu/11745040/Racializaci%C3%B3n\\_Racialismo\\_y\\_Racismo\\_un\\_discernimiento\\_necesario](https://www.academia.edu/11745040/Racializaci%C3%B3n_Racialismo_y_Racismo_un_discernimiento_necesario)

Centro para la Justicia Interseccional (CIJ) y Red Europea contra el Racismo (ENAR). (2019). Discriminación interseccional en Europa: relevancia, desafíos y caminos a seguir.

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

Coalición Europea de Ciudades contra el Racismo (ECCAR). (2023). Guía de acciones locales contra el racismo antimusulmán.

**Disponible en:** [https://www.eccar.info/sites/default/files/document/ESP\\_ECCAR%20Gu%C3%ADa%20Iniciativas%20locales%20contra%20el%20racismo%20anti-musulm%C3%A1n.pdf](https://www.eccar.info/sites/default/files/document/ESP_ECCAR%20Gu%C3%ADa%20Iniciativas%20locales%20contra%20el%20racismo%20anti-musulm%C3%A1n.pdf)

Comisión Europea. (2020). Plan de acción de la UE contra el racismo 2020-2025.

**Disponible en:** [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en)

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>

Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) y Consejo de Europa. (2016). Recomendación general n.º 15 relativa a la lucha contra el discurso de odio y memorándum explicativo.

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

Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI). (2022). Documento del Seminario anual de la ECRI con organismos de igualdad. Prohibición de discriminación: ¿puede la interseccionalidad contribuir a la igualdad efectiva?

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

Consejo de la Unión Europea. (2022). 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](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a67955)

Consejo de Europa. (2011). Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

**Disponible en:** <https://rm.coe.int/1680462543>

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

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

Instituto de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas” de la Universidad Carlos III de Madrid (2022). “Informe: Análisis sobre las normas y recomendaciones de las organizaciones internacionales, regionales y de la Unión Europea en materia de lucha contra la discriminación hacia la población migrante, el racismo y la xenofobia.

**Disponible en:** [https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Informeorganizaciones\\_ES.pdf](https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/Informeorganizaciones_ES.pdf)

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

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

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Gobierno de España. (2023). Estrategia estatal de derechos de la infancia y de la adolescencia (2023-2030).

**Disponible en:** [https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/infancia-y-adolescencia/PDF/Conferencia\\_Sectorial/report\\_CERTIF\\_29\\_03\\_3023 ESTRATEGIA\\_A\\_CM.pdf](https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/infancia-y-adolescencia/PDF/Conferencia_Sectorial/report_CERTIF_29_03_3023 ESTRATEGIA_A_CM.pdf)

Ministerio del Interior. Gobierno de España. (2022). Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2022.

**Disponible en:** [https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2022/Informe\\_Evolucion\\_delitos\\_odio\\_2022.pdf](https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2022/Informe_Evolucion_delitos_odio_2022.pdf)

Naciones Unidas (ONU). Oficina del Alto Comisionado. Informe “Prohibir la discriminación por motivos de desventaja socioeconómica: una herramienta esencial en la lucha contra la pobreza (A/77/157)”.

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

Naciones Unidas (ONU). (2020). Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas.

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

Oficina de Salud Mental del Estado de Nueva York. (2021). Efectos del racismo en la salud mental.

**Disponible en:** [https://omh.ny.gov/omhweb/cultural\\_competence/the\\_mental\\_health\\_effects\\_of\\_racism.pdf](https://omh.ny.gov/omhweb/cultural_competence/the_mental_health_effects_of_racism.pdf)

Parlamento Europeo. (2022). Discriminación interseccional en la UE: situación socioeconómica de las mujeres de ascendencia africana, de Oriente Medio, América Latina y Asia.

**Disponible en:** [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_EN.html)

Parlamento Europeo. (2022). Resolución sobre la igualdad de derechos para las personas con discapacidad (2022/2026[INI]).

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

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

**Disponible en:** <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20140507042402/eje3-8.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](http://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio)

### **ACATHI:**

[www.acathi.org](http://www.acathi.org)

### **ACAPPS:**

[acapps.org](http://acapps.org)

### **Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans:**

[acddh.cat](http://acddh.cat)

### **Bayt al-Thaqafa:**

[www.bayt-al-thaqafa.org](http://www.bayt-al-thaqafa.org)

### **Cepaim:**

[cepaim.org](http://cepaim.org)

### **Consejo de la Juventud de Barcelona:**

[www.cjb.cat](http://www.cjb.cat)

### **Consejo Asesor de las Personas Mayores:**

<https://ow.ly/NFer50P3S2W>

### **Creación Positiva:**

[www.creacionpositiva.org](http://www.creacionpositiva.org)

### **Dincat:**

[www.dincat.cat](http://www.dincat.cat)

### **Exil:**

[www.centroexil.org](http://www.centroexil.org)

### **Federación ECOM:**

[www.ecom.cat](http://www.ecom.cat)

### **Federación Salud Mental Catalunya:**

[www.salutmental.org](http://www.salutmental.org)

### **Federación Veus:**

[federacioveus.org](http://federacioveus.org)

### **Fil a l'agulla:**

[filalagulla.org](http://filalagulla.org)

### **Fundación Secretariado Gitano:**

[www.gitanos.org](http://www.gitanos.org)

**Fundación Àmbit Prevenció:**

<https://fambitprevencio.org>

**Gais Positius:**

[gaispositius.org](https://gaispositius.org)

**Íridia:**

[iridia.cat](https://iridia.cat)

**L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius:**

<https://lassociacio.org>

**Observatori contra l'LGTTBI-fòbia:**

[www.lobservatori.cat](https://www.lobservatori.cat)

**Plataforma per la llengua:**

[www.plataforma-llengua.cat](https://www.plataforma-llengua.cat)

**Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSELL):**

[sensellarisme.cat/ca](https://sensellarisme.cat/ca)

**SOS Racisme Catalunya:**

[www.sosracisme.org](https://www.sosracisme.org)

**Unión Romani:**

[unionromani.org](https://unionromani.org)

**La Mesa SAVD es promovida por la Oficina por la No Discriminación:**



**Consell Assessor de la Gent Gran**



---

# 8 Glosario

---

**Acción positiva:** estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas (temporales) que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones y desventajas que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales discriminatorios. Es un instrumento que despliega el principio de igualdad de oportunidades y que tiende a corregir las desigualdades.

**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.

**Adultocentrismo:** es una acción discriminatoria centrada en priorizar las necesidades e intereses de las personas adultas; de esta manera, se subordina a las personas que no encajan en el modelo, como son la infancia, la adolescencia y la juventud.

**Agente discriminador:** se refiere a la entidad privada, empresa, institución, organización o persona responsable de llevar a cabo acciones discriminatorias hacia una persona o grupo en función de sus características e identidades.

**Agresiones físicas:** ataque físico como tocar, escupir o lanzar objetos y también ataques violentos contra una persona o grupos de personas.

**Agresiones verbales:** abuso verbal y no verbal, incluidos comentarios, gestos y amenazas directas e indirectas contra la dignidad de una persona o grupos de personas.

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

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

**Autoestigma:** es un proceso de varias fases de duración en las que la persona se atribuye a sí misma e internaliza una etiqueta socialmente perjudicial, con la creencia de que las demás personas la despreciarán o tendrán actitudes negativas hacia su persona.

**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.

**Bifobia:** odio, prejuicio o discriminación hacia las personas bisexuales o percibidas como tal.

**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 al sexo de nacimiento.

**Delito de odio:** se entiende el delito cometido por una persona motivado por el prejuicio hacia un estereotipo representado por una condición personal de su víctima, sea cual sea esa concreta condición personal (por ejemplo, condición de racialización). Este concepto de delito de odio se encuentra especialmente vinculado con las nociones de intolerancia y con el móvil discriminatorio o prejuicioso del autor. Alternativamente, por “delito de odio” se entiende el delito cuya comisión, con independencia de la motivación real del autor, conlleve una carga ofensiva, humillante o intimidatoria hacia un colectivo social que haya sido tradicionalmente objeto de discriminación por razón de alguna de las concretas condiciones personales de la víctima (por ejemplo, origen, color de piel, entre otras). Este concepto de delito de odio se encuentra especialmente vinculado con la protección de colectivos tradicionalmente discriminados y con la prohibición de la discriminación.

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

**Denuncia administrativa:** es una petición por la que se pone en conocimiento de la Administración unos hechos que pueden constituir infracción administrativa para que la Administración competente actúe corrigiendo los hechos ilícitos.

**Denuncia penal:** es el acto por el que se da conocimiento a la autoridad competente de la existencia de unos hechos discriminatorios que pudieran ser constitutivos de infracción penal.

**Denuncia pública:** es elaborada con la finalidad de comunicar a la opinión pública, así como a las autoridades competentes y a los medios de comunicación, las situaciones discriminatorias con el fin de que se esclarezcan dichas situaciones y avancen las investigaciones correspondientes para sancionar a los responsables.

**Derechos de ciudadanía:** aquellos derechos que dan la capacidad de acceder a servicios básicos y a un espacio público compartido en la ciudad. También se refiere al acceso real y efectivo a los derechos humanos reconocidos y garantizados en la ciudad, sus distritos y barrios.

**Derechos sexuales y reproductivos:** están relacionados con la libertad de las personas a decidir sobre su sexualidad y el ejercicio libre de esta. Abarcan ciertos derechos humanos que ya están reconocidos en leyes nacionales, documentos internacionales sobre derechos humanos y en otros documentos aprobados por consenso. Estos derechos se basan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas y personas a decidir libre y responsablemente el número de hijas/os, el espaciamiento de los nacimientos y a disponer de la información y de los medios para ello, así como el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva. También incluye el derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones o violencia, de conformidad con lo establecido en los documentos de derechos humanos.

**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.

**Discriminación interseccional:** es una situación en la que interactúan entre sí varios motivos de discriminación, por ejemplo, el género junto con otros motivos de discriminación, como racismo, capacitismo, edadismo, LGTBIfobia, aporofobia, entre otros. Lo hacen de una forma indisoluble y simultáneamente, produciendo un tipo único de discriminación que impacta de manera significativa en las personas, generando mayor afectación en el reconocimiento de sus derechos.

**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 forma negativa a la experiencia de la persona.

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

**Discriminación por el uso de una lengua:** consiste en tratar a una persona de manera no favorable o diferente porque habla una lengua determinada.

**Discriminación por ideología:** está vinculada al denominado discurso de odio. Son aquellos discursos que tienen una considerable probabilidad de desencadenar situaciones de discriminación y episodios de violencia.

**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, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o 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.

**Discriminación por motivo de salud:** cuando debido al estado de salud, una enfermedad o un diagnóstico una persona recibe un trato diferente y desfavorable que la estigmatiza y vulnera sus derechos.

**Diversidad funcional:** término alternativo al de discapacidad.

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

**Enfoque de derechos:** es la orientación a la promoción y la protección de los derechos humanos. Supone, por lo tanto, partir de los derechos humanos individuales y colectivos como marco de referencia y situar su respeto, protección y garantía como fundamentos y como herramientas fundamentales de las políticas e intervenciones.

**Estereotipo:** idea preconcebida demasiado simplificada, generalizaciones negativas o positivas y, a menudo, inconscientes sobre las personas (imágenes mentales y construcciones socioculturales basadas en información incompleta) y que puede llevar a prejuicios y discriminación.

**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 lo diferencian de los demás grupos o comunidades.

**Expresión de género:** forma y manera de expresarse, gustos y comportamiento que se esperan de un determinado género y que vienen impuestos. Hay la expresión de género masculina, la expresión de género femenina, y, en las personas andróginas, la expresión de género es una mezcla, que puede ser variable, de las dos.

**Gayfobia:** Odio, prejuicio o discriminación hacia los hombres gays o percibidos como tales.

**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.

**Homofobia:** odio, prejuicio o discriminación hacia las personas gays y lesbianas o hacia las personas percibidas como tales.

**Identidad de género:** hace referencia a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, que puede corresponder o no con el sexo asignado en el momento de su nacimiento, incluyendo 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 se haya elegido libremente).

**Igualdad y no discriminación:** según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es el derecho de todas las personas a ser iguales en dignidad, a ser tratadas con respeto y consideración y a participar sobre bases iguales en cualquier área de la vida económica, social, política, cultural o civil. La igualdad de trato y no discriminación, además de ser un principio de los derechos humanos, es decir, al que se pretende llegar para vivir en dignidad y sin violencias, también está reconocido como un derecho, que se debe proteger y garantizar porque su afectación es la puerta abierta a la vulneración del resto de derechos reconocidos.

**Igualdad formal:** es la igualdad que encontramos en la legislación, es decir, es la igualdad de derechos y ante la ley. Un principio, además, que está reconocido en diferentes tratados internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

**Infradenuncia:** es un fenómeno que se produce cuando una persona o grupo de personas es víctima de una discriminación y vulneración a sus derechos, pero por varias razones no denuncia este hecho ante las autoridades competentes. La infradenuncia es un grave obstáculo en el acceso a la justicia e impide el reconocimiento, protección y reparación o resarcimiento moral de la persona afectada.

**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 otras.

**Islamofobia:** todo acto de discriminación, actitud hostil o prejuicio 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.

**Lesbofobia:** odio, prejuicio o discriminación hacia las mujeres lesbianas o a las mujeres percibidas como tales.

**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 LGBTI o identificadas con este colectivo. Este fenómeno recoge las situaciones relacionadas con la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.

**Nombre sentido:** Nombre con el que quiere ser nombrada una persona transgénero, distinto a su nombre de nacimiento y de acuerdo con su identidad de género.

**Nuevas masculinidades:** podemos hablar de ellas como “masculinidades igualitarias”. Son una manera de entender qué es ser hombre, desde una mirada más sana e igualitaria tanto para relacionarse con los demás como con uno mismo. Proponen replantear esa idea tradicional de masculinidad para desaprender los roles de género que los hombres van adquiriendo desde la infancia. La masculinidad tradicional tal y como la conocemos solo ofrece una forma de ser hombre: fuerte, seguro, decidido, exitoso y sin mostrar sentimientos.

**Orientación sexual:** capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su propio 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.

**Patologización:** tendencia equivocada y dañina de atribuir un carácter patológico o enfermizo a ciertos comportamientos, pensamientos o emociones que pueden considerarse dentro de la variabilidad normal de la experiencia humana. Como seres humanos, se experimenta una variedad de emociones y pensamientos a lo largo de la vida. Sin embargo, en ocasiones, estos sentimientos y pensamientos se consideran anormales o problemáticos, lo cual puede llevar a etiquetarlos como trastornos mentales o enfermedades psicológicas.

**Prejuicio:** juicio *a priori* o previo hacia una persona o un grupo que se emite sin fundamento real y se alimenta de estereotipos, provocado por emociones negativas, ignorancia sobre una realidad, rechazo y hasta odio. Es la acción que lleva a la discriminación y a legitimar el estigma social o estigmatización.

**Racialización:** es el proceso mediante el cual se construye la idea equivocada de la existencia de razas, bajo la que se jerarquiza a la humanidad: las personas consideradas “blancas” ocupan la posición superior y aquellas que no son blancas se ven relegadas a la opresión. Esta jerarquización y diferenciación de los seres humanos en términos de “razas” no solo es científicamente incorrecta y políticamente peligrosa, sino que deshumaniza y legitima la violencia racista. Por ello, la racialización es una condición de opresión y es causa del racismo.

**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. Es una ideología basada en la racialización y a la vez una práctica sistemática y rutinaria que mantiene una estructura de poder basada en la hegemonía cultural occidental y occidentalizada. Se manifiesta en las relaciones institucionales y en las relaciones cotidianas. Se produce y reproduce debido a estereotipos, estigmatización y prejuicios racializadores. 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.

**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 existe un porcentaje muy pequeño de la población que, cromosómica, morfológica u hormonalmente, nace intersexual, es decir, con una anatomía reproductiva o sexual o con patrones de los cromosomas que 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.

**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 o para vivir allí y llevar a cabo una actividad laboral, o bien la de las personas que están empadronadas allí.

**Titulares de derechos:** son todas las personas, en cualquier parte del mundo, a las que se las reconoce como sujetas activas de sus procesos y decisiones, porque su condición de derechos es inherente a su condición humana. El fortalecimiento de sus capacidades para el ejercicio pleno de sus derechos requiere un proceso de construcción de ciudadanía a través del conocimiento de sus derechos, la posterior apropiación de estos y, finalmente, su ejercicio (respeto, promoción, participación y exigibilidad).

**Titulares de obligaciones:** son todos los poderes públicos, administraciones y funcionarios que tienen que respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en todas sus dimensiones. El fortalecimiento de sus capacidades necesitará un proceso de construcción de voluntad política, la cual tendrá como objetivo que puedan cumplir con sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar los derechos de las personas.

**Titulares de responsabilidades:** se consideran los actores privados (entidades privadas/empresas, medios de comunicación, comunidades y personas organizadas) que no son sector público. El fortalecimiento de sus capacidades es un proceso de construcción de ciudadanía dirigido al respeto, promoción, participación y exigibilidad de los derechos humanos.

**Transfobia:** odio, prejuicio o discriminación hacia las personas trans y las personas percibidas como tales.

---

**Violencia institucional:** es la acción discriminatoria sea física, verbal o económica ejercida por agentes y funcionarios del Estado mientras cumplen sus funciones. Además, la acción ejercida por parte de agentes de entidades y empresas privadas cuando actúan por delegación de funciones que son competencia pública (por ejemplo, seguridad privada del metro). También pueden ser normas, protocolos, prácticas institucionales, descuidos y privaciones que vulneran los derechos de una persona o grupo de personas (que se definirían como discriminación indirecta).

**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 diciembre 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

<b>PIDCP</b> (art. 2 y 26)	<b>PIDESC</b> (art. 2.2)	<b>Convenio Europeo</b> (art. 14)	<b>Constitución española</b> (art. 14)	<b>Código Penal</b> (art. 22.4 y 510)	<b>Estatuto de Cataluña</b> (art. 40.8)	<b>Generalitat de Catalunya</b> (Ley 19/20 del 30 de diciembre de Igualdad de Trato y No-Discriminación)	<b>Carta municipal BCN</b> (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>	<b>Artículo 1.</b> Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.	<i>Tratado de la Unión Europea (1992)</i>	<b>Artículo 9.</b> 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>	<b>Artículo 1.1.</b> 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.	
	<b>Artículo 7.</b> 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>	<b>Artículo 2.1.</b> 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>	<b>Artículo 20.</b> Todas las personas son iguales ante la ley.			<b>Artículo 9.2.</b> 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.
	<b>Artículo 14.</b> Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia.		<b>Artículo 21.1.</b> 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.			
			<b>Artículo 21.2.</b> 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.			
	<b>Artículo 26.</b> 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>	<b>Artículo 14.</b> 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><b>Artículo 2.2.</b> 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><b>Protocolo 12, preámbulo.</b> 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><b>Protocolo 12, artículo 1.1.</b> 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><b>Protocolo 12, artículo 1.2.</b> 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><b>Artículo 9.2.</b> 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><b>Artículo II.</b> 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 2023**

**Informe  
Septiembre 2024**

**Dirección de Servicios  
de Derechos  
Humanos, Justicia  
Global y Cooperación  
Internacional; Área de  
Derechos Sociales,  
Salud, Cooperación  
y Comunidad**