

Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2021



Informe
Junio 2022

**Dirección de Servicios
de Derechos de
Ciudadanía; Área de
Derechos Sociales,
Justicia Global,
Feminismos y LGTBI**



**Ajuntament
de Barcelona**



Copyright

©Ajuntament de Barcelona, 2022

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 2021

Coordinación de la edición

Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía; Área de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI
Ayuntamiento de Barcelona
Junio del 2022

Redacción

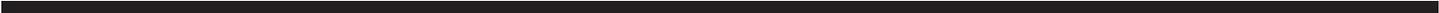
Centro de Recursos en Derechos Humanos
Oficina para la No Discriminación
Ayuntamiento de Barcelona

También agradecemos la

colaboración del Consejo Asesor de las Personas Mayores de Barcelona, el Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (IMPD), la Dirección de Servicios de Feminismos y LGTBI, la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo, del Ayuntamiento de Barcelona, y el Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona (IERMB).

Con los datos y la colaboración

de la Oficina para la No Discriminación y la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación, formada por: ACATHI, Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consejo de la Juventud de Barcelona (CJB), Creación Positiva, Dincat, Exil, Federación ECOM, Federación Salut Mental Catalunya (FSMC), Federación Veus, Fil a l'agulla, Fundación Secretariado Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia, Observatorio contra la Homofobia (OCH), Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (ODIC-SAFI), Plataforma per la Llengua, Red de Atención a Personas sin Hogar (XAPSLL), Sindicat de Llogateres, SOS Racisme Catalunya y Unión Romaní.



Índice

Preámbulo	7
1. Introducción	8
2. Igualdad y no discriminación: conceptos, mecanismos de garantía y novedades normativas	9
3. Metodología	20
3.1. La Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación	21
3.2. Categorías analizadas	23
4. Las discriminaciones en Barcelona	28
4.1 Percepción y vivencia de las discriminaciones en los barrios (ECAMB)	29
4.2 Discriminaciones comunicadas en Barcelona durante el 2021 (OND y Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación)	36
4.2.1. ¿A quién?	37
4.2.2. ¿Quién?	39
4.2.3. ¿Dónde?	42
4.2.4. ¿Por qué motivo?	45
4.2.5. Tipos de discriminaciones	82
4.2.6. Derechos vulnerados	84
4.2.7. Actuaciones y resultados	86
4.3. Discriminaciones en la vivienda	91
5. Conclusiones	98
6. Acciones y retos	101
7. Bibliografía	108
8. Glosario	112
Anexo	118

Preámbulo

La cuarta edición del *Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona* ha estado marcada por la recuperación progresiva de las interacciones sociales, fruto de la reducción de las restricciones derivadas de la pandemia por la COVID-19. Aun así, las causas estructurales que comportan el estar en una situación de pobreza y que se amplificaron durante la pandemia, como la inestabilidad laboral y la dificultad de acceso a la vivienda, situaciones agravadas para las personas en situación administrativa irregular, siguen estando muy presentes.

Estar en una situación de vulnerabilidad o vivir las discriminaciones de una manera cotidiana y normalizada son algunos de los motivos que explican que muchas situaciones no lleguen a denunciarse. Mientras que la cifra oculta sigue siendo uno de los retos principales al articular una respuesta de ciudad para luchar contra las discriminaciones, el odio y la intolerancia, en el 2021 se han registrado 504 situaciones de **discriminación** en Barcelona, un 16 % más que en el año 2020. Las personas particulares son el principal agente discriminador en la ciudad, y es por eso por lo que se están priorizando las actuaciones en el ámbito socioeducativo y los procesos de mediación para la resolución de conflictos.

Un año más, el racismo y la xenofobia han sido las principales causas de discriminación en Barcelona. Desde una perspectiva interseccional, este es el eje de desigualdad que más se cruza con otros ejes, especialmente con la LGTBIfobia, la islamofobia y la aporofobia. El efecto de esta discriminación se da de una manera especialmente desgarradora en ámbitos como el acceso a la vivienda.

En este sentido, en el 2021 el Ayuntamiento de Barcelona publicó el último estudio sobre racismo inmobiliario, que demuestra que, ante una petición explícita, el 86 % de los agentes inmobiliarios excluyen a la población racializada como inquilina de un inmueble. Esta actividad de análisis, denuncia pública e incidencia ha ido acompañada también de una actividad sancionadora: en el mismo año se impuso la primera sanción directa por discriminación en el acceso a la vivienda por cuestiones de origen del Estado español.

Para acabar, queremos destacar el trabajo en red con las 22 entidades de la ciudad con Servicio de atención a víctimas de discriminación (SAVD), que ha hecho posible todo el trabajo que se recoge en este informe. La implicación de la sociedad civil y la ciudadanía que la integra es la mejor garantía para seguir avanzando hacia una Barcelona que sea un espacio abierto y democrático donde los vecinos y las vecinas puedan vivir con libertad, independientemente de sus orígenes, preferencias y condiciones.

Marc Serra Solé

Concejal de Derechos de Ciudadanía y Participación

1 Introducción

El Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona presenta su cuarto informe anual, que recoge los datos, el testimonio y las reflexiones de los servicios municipales y las entidades sociales de la ciudad que trabajan en el ámbito de la lucha por la igualdad de trato y en contra de las discriminaciones.

En el apartado 2, sobre **igualdad y no discriminación**, se explica qué son las discriminaciones y su vínculo directo con los derechos humanos. También se repasan las principales novedades normativas vinculadas a la igualdad de trato y la no discriminación, y se recogen las recomendaciones emitidas por los mecanismos de protección y garantía de los derechos humanos, en los ámbitos internacional y europeo; en este apartado también se incluye un punto específico sobre la Ley 19/2020, de igualdad de trato y no discriminación, y el enfoque innovador que incorpora con respecto al rol de la víctima.

En el apartado 3 se repasa la **metodología** del informe y las categorías que se analizan en detalle en el apartado 4 del informe, y se aporta información sobre los objetivos de la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (Mesa SAVD), así como sobre las entidades que la forman, 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.

En el apartado 4 se recogen todos los datos cuantitativos y cualitativos de que disponemos sobre las **discriminaciones en Barcelona**. Las dos principales fuentes de información son los datos de las situaciones de discriminación que han registrado la Oficina para la No Discriminación (OND) y la Mesa SAVD durante el 2021, y también los datos extraídos de la última Encuesta de relaciones vecinales y convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (ECAMB), hecha en el año 2020. Este apartado también incorpora los testimonios de personas afectadas por situaciones de discriminación, que muestran ejemplos reales de cómo se expresan las discriminaciones en la ciudad hoy en día.

En los apartados 5 y 6 se sintetizan las **conclusiones** del informe, así como las principales **acciones** que se han llevado a cabo a lo largo del último año en la lucha contra las discriminaciones, y también el conjunto de **retos** que, desde la Oficina para la No Discriminación y las entidades de la Mesa SAVD, se han identificado como más relevantes en el futuro próximo para combatir esta lacra.

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

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos

Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

El primer artículo de la Declaración universal de los derechos humanos (DUDH) ya señala la igualdad como uno de los principios clave que deben marcar el resto de derechos enumerados en este documento, ratificado por 195 países de todo el mundo. El concepto de *igualdad* está muy vinculado a la **universalidad de los derechos humanos**, es decir, todas las personas tienen los mismos derechos por el mero hecho de ser personas. Por lo tanto, la igualdad debe ser interpretada como un principio transversal que tiene que impregnar el disfrute de todos los derechos humanos, de modo que no constituye un derecho en sí mismo sino una obligación de comportamiento.

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza¹, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición

Artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

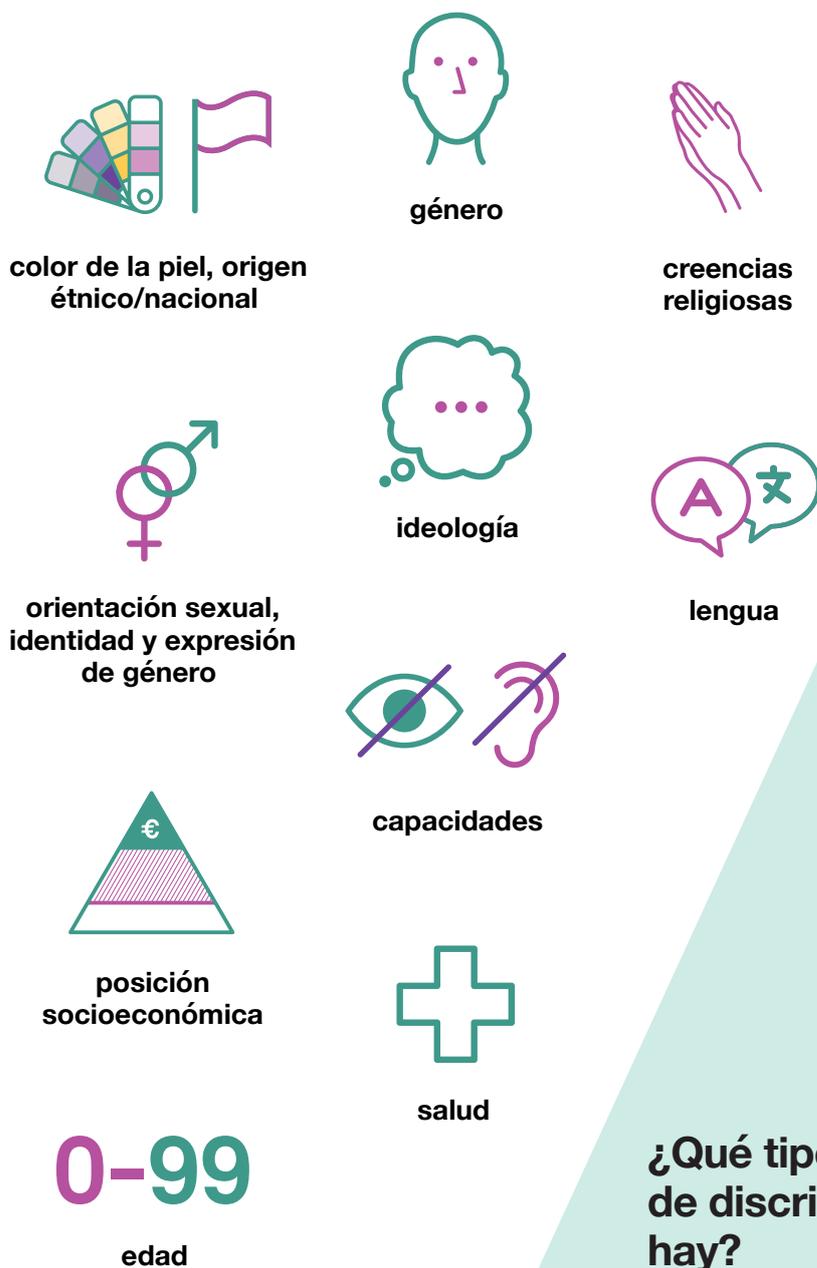
Directamente vinculado al principio de igualdad encontramos el derecho a la no discriminación, que aparece en el artículo 2 y con el que se busca proteger sobre todo a las personas y a los grupos que históricamente han sido excluidos de la protección de sus derechos y libertades y que siguen estándolo en la actualidad. De este modo, se establecen **listas de categorías, formadas por características o situaciones personales, que deben estar especialmente protegidas**, que ya aparecen enumeradas en la DUDH y que posteriormente se mencionan en convenciones y pactos internacionales y constituciones y leyes de todo el mundo (véase una relación más detallada en el anexo 1). A continuación, presentamos una infografía donde se explica qué son las discriminaciones, por qué motivos se producen, qué tipos hay y algunos ejemplos que podemos encontrar actualmente en la ciudad (véase la infografía 1).

¹ En la DUDH y en tratados, pactos, convenciones y leyes posteriores se emplea el término *raza*; desde el Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona consideramos que es un término que requiere un uso crítico, motivo por el cual optamos por el término *racialización* (véase su definición en el glosario).

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...



¿Qué tipos de discriminaciones hay?

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

Estas discriminaciones pueden ser:

Directas

cuando se trata diferente a personas en situaciones similares.

Indirectas

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

Restricción

Indirectas

0-99

Indirectas

Distinción

Exclusión

Preferencia

Interseccionales

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

Acciones afirmativas

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

Protección de la igualdad y la no discriminación

El principio de igualdad y el derecho a la no discriminación están recogidos en varios instrumentos jurídicos de prevención de vulneraciones y de garantía de los derechos humanos de ámbitos diversos. **En el ámbito internacional, hay más de veinte instrumentos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que abordan el problema de la discriminación**, a través de convenciones, declaraciones, comentarios generales, planes de acción y grupos de trabajo. En este sentido, son especialmente relevantes los dos **pactos internacionales** que profundizan sobre los derechos humanos, civiles y políticos, por un lado, y los económicos, sociales y culturales, por el otro, así como las **convenciones** que ponen énfasis en la protección de personas y colectivos históricamente discriminados, entre las que destacan las siguientes:

- 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 Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- 1979** Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
- 1989** Convención sobre los Derechos de la Infancia ²
- 1990** Convención internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares ³
- 2006** Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

En el ámbito europeo, destaca especialmente el artículo 9 del **Tratado de la Unión Europea**, que menciona el principio de igualdad de toda la ciudadanía europea, que se beneficiará por igual de la atención de las instituciones, los órganos y los organismos europeos; y los artículos 20 y 21 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea proclaman la igualdad ante la ley y prohíben “toda discriminación, y en particular la ejercida por motivos 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”, en la misma línea que ya apuntaba la DUDH.

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

² El nombre original es Convención sobre los Derechos del Niño, pero en este informe usamos ‘infancia’ para hacer un uso no sexista del lenguaje.

³ El estado español no ha firmado esta Convención.

Del mismo modo, hay un importante número de **leyes catalanas y municipales** que regulan, reconocen o desarrollan aspectos concretos sobre la igualdad y también prohibiciones de discriminación, como el **Estatuto de Cataluña**, en cuyo preámbulo proclama como “valores superiores de su vida colectiva la libertad, la justicia y la igualdad”. En Barcelona hay varias normas municipales en este ámbito, como la Ley 22/1998, de la **carta municipal de Barcelona**, en la que se proclama lo siguiente:

El Ayuntamiento de Barcelona debe velar por que en la ciudad no se produzcan conductas discriminatorias negativas por motivos de raza, religión, color, ascendencia, edad, género, sexo, discapacidad o lugar de nacimiento.

La ciudad, los ciudadanos y las ciudadanas de Barcelona deben hacer extensivo su celo en la defensa y protección de estos derechos fundamentales a todas las personas que se encuentren en la ciudad sin ser residentes de la misma.

Artículo 38, Carta municipal de Barcelona

En Barcelona, es aplicable todo el conjunto de normas jurídicas que se han mencionado en este apartado y que se encuentran detalladas en los anexos 2 y 3. Para hacerlas efectivas, hay una serie de **mecanismos de garantía de derechos** que van del ámbito internacional al local.



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



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

Novedades legislativas y de mecanismos internacionales de garantía y protección durante el 2021

A continuación, destacamos algunas de las novedades que se han producido durante el 2021 en el ámbito legislativo, así como los informes y las declaraciones emitidos por mecanismos internacionales de protección y garantía de los derechos humanos que tengan algún impacto en la lucha contra las discriminaciones en Barcelona.

Igualdad y no-discriminación

Igualdad en la UE. Veinte años del inicio de la implantación de las directivas de igualdad (Agencia Europea de Derechos Fundamentales, FRA)⁴

El informe hace una valoración de la realidad europea a la luz de los veinte años de entrada en vigor de las directivas de igualdad y hace varias recomendaciones, entre las que destacan:



- La UE y los Estados miembro deben seguir explorando todas las opciones posibles para desbloquear las negociaciones de la Directiva de igualdad de trato.
- El órgano legislador europeo tiene que considerar **el concepto de discriminación para incluir la discriminación interseccional en la legislación existente y en la nueva.**
- La UE y los Estados deben evaluar detalladamente el impacto de la creciente dependencia de algoritmos e inteligencia artificial en decisiones automatizadas sobre igualdad de trato y no discriminación e introducir la protección relevante de los derechos fundamentales.
- Los Estados tienen que dar a conocer la legislación antidiscriminación y los mecanismos de reparación.
- Los Estados tienen que asegurar la recogida sistemática, fiable, válida y comparable de datos de igualdad desagregados por sexo, raza y origen étnico, religión o creencia, discapacidad, edad y orientación sexual. Estos datos deben recogerse por autoidentificación. Las organizaciones de la sociedad civil representativas de los grupos tendrían que hacer aportaciones a la definición y a los indicadores empleados.

Justicia restaurativa

Declaración de Venecia sobre el papel de la justicia restaurativa en materia penal (Consejo de Europa)⁵

En el documento se pide a los Estados miembro del Consejo de Europa que elaboren planes de acción, políticas o normativas para implantar la Recomendación CM/Rec(2018)8, para reflejar que **el derecho de acceso a servicios de justicia restaurativa, con consentimiento libre, tendría que ser un objetivo de las autoridades nacionales.** También se pide que la justicia restaurativa sea parte esencial de la formación y la capacitación de todo el conjunto de profesionales que estén vinculados, y que también se preste atención a la participación de la sociedad civil y los Gobiernos locales. Al Consejo de Europa se le pide elaborar un estudio de los modelos de justicia restaurativa cubiertos actualmente por las legislaciones nacionales para facilitar el conocimiento y elaborar una guía de principios en justicia restaurativa.

4 https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-opinion-equality-directives-01-2021_en_0.pdf

5 <https://rm.coe.int/venice-ministerial-declaration-eng-4-12-2021/1680a4df79>

Edadismo

Informe de la persona experta independiente en el disfrute de todos los derechos humanos por parte de las personas mayores (Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas)⁶

La ONU presenta un informe elaborado por la experta independiente que aborda el disfrute de todos los derechos humanos para las personas mayores. **Actualmente, la ley internacional de los derechos humanos no tiene una prohibición clara y completa de la discriminación por edad**; es por eso por lo que el Tribunal Europeo considera que esta discriminación está incluida en la categoría “Otros”. El informe recoge las posibles causas y manifestaciones del edadismo y la discriminación por edad en las realidades vividas por las personas mayores. De estas manifestaciones presenta siete: salud y atención a largo plazo; violencia y abuso; empleo y jubilación; exclusión social; servicios financieros; medios de comunicación y **discurso de odio**, y contextos de emergencia. Acaba con unas conclusiones y unas recomendaciones de la experta independiente, que tienen como objetivo ayudar a los Estados a diseñar e implantar marcos para abordar y prevenir el edadismo y garantizar la promoción y la protección de los derechos de las personas mayores.



Edadismo y aporofobia

Ley orgánica 8/2021, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia

Esta ley, que entró en vigor el 25 de junio de 2021, da una nueva redacción al artículo 22.4 del Código penal e incorpora, como ejes de discriminación, la edad y la aporofobia al lado de los ejes de discriminación que anteriormente ya recogía este apartado: “Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, **edad**, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de **aporofobia** o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, con independencia de que tales condiciones o circunstancias concurren efectivamente en la persona sobre la que recaiga la conducta”.

También incorpora estos dos ejes en otros delitos de discriminación del Código penal: el 314 (discriminación laboral), el 511 (derecho de admisión funcionarios), el 512 (derecho de admisión de particulares) y el 515.4 (asociaciones ilícitas).

Salud

Personas expertas en derechos humanos de la ONU piden al Consejo de Europa que detenga la legislación sobre medidas coercitivas de salud mental (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas por los Derechos Humanos)⁷

Personas expertas en derechos humanos de la ONU hacen un llamamiento a todas las delegaciones estatales para que objeten al proyecto de Protocolo adicional en el Convenio de Oviedo, e instan el Consejo de Europa a que **deje de legitimar la institucionalización forzada y el uso de la coacción contra las personas con problemas de salud mental**.

6 <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/215/66/PDF/G2121566.pdf?OpenElement>

7 <https://www.ohchr.org/es/2021/05/un-rights-experts-call-council-europe-stop-legislation-coercive-mental-health-measures?LangID=S&NewsID=27126>

Salud y capacitismo

Ley orgánica 3/2021, de regulación de la eutanasia

Esta ley prevé adoptar las medidas pertinentes para proporcionar, a las personas que sufren **una enfermedad grave e incurable** o se encuentran en **una situación de incapacidad crónica e incurable**, en los dos casos **con un sufrimiento insoportable**, el acceso al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de los derechos que tienen reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Capacitismo

Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica

En el ámbito de la discapacidad, un hecho destacado ha sido la **Ley 8/2021**, que supone un cambio del sistema vigente, donde predominaba la sustitución en la toma de las decisiones que afectaban a las personas con discapacidad, por otro basado en el respeto a la voluntad y las preferencias de la persona, la cual, por regla general, será la encargada de tomar sus propias decisiones. La nueva norma suprime las figuras de protección a la persona existentes hasta ahora (tutela, prodigalidad, patria potestad prorrogada) y las sustituye por medidas de apoyo informales (como la guarda de hecho), voluntarias (como la auto-curatela) o legales (como la curatela, que puede llegar a tener funciones representativas en situaciones muy excepcionales).

LGTBIfobia

Informe sobre los derechos humanos de las personas LGTBI en Europa: amenazas actuales a la igualdad de derechos, retos a los que se enfrentan las personas que los defienden y camino que hay que seguir (Consejo de Europa)⁸

Se llevó a cabo una mesa redonda organizada por la Oficina del Comisionado por los Derechos Humanos del Consejo de Europa con personas defensoras de los derechos humanos LGTBI, y se señaló que, aunque se han hecho avances importantes en el reconocimiento de los derechos LGTBI, en los últimos años está habiendo una disminución negativa de la protección de los derechos humanos de las personas LGTBI en Europa. Algunas de las principales preocupaciones que se señalaron en la mesa redonda son la manipulación política de la homofobia y la transfobia, el incremento de la influencia de los grupos antigénero o la difusión de narrativas antitransgénero. Además de encontrarse con los mismos retos que afectan a las personas activistas de los derechos humanos en general, **las personas defensoras de los derechos humanos LGTBI también se enfrentan a obstáculos específicos: ataques físicos, violencia, discurso de odio y acoso en línea**, estigmatización, campañas de desprestigio, acoso policial y judicial, o falta de acceso a responsables políticos, entre otros.

⁸ <https://rm.coe.int/human-rights-of-lgbt-people-in-europe-current-threats-to-equal-rights/1680a4be0e>

Anteproyecto de ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

En junio del 2021, el Consejo de Ministros aprobó el Anteproyecto de ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que aporta varias novedades destacables:

- En primer lugar, se **despatologiza el colectivo trans** a través de la autodeterminación de género, de modo que se elimina el diagnóstico del supuesto trastorno mental denominado *disforia de género*.
- En segundo lugar, se amplía el ámbito subjetivo y se permite la rectificación del sexo registral y también el cambio de nombre de personas a partir de 12 años. Las personas menores de 12 años podrían cambiarse el nombre, pero no el sexo registral.
- En tercer lugar, se incorpora una serie de medidas en forma de políticas públicas para lograr la **igualdad efectiva en varios ámbitos, como la educación, el trabajo, los centros penitenciarios y el deporte**. En el ámbito de la salud también se incluye una atención sanitaria específica para las personas trans en el Sistema Nacional de Salud, así como su acompañamiento en todo momento.
- En cuarto lugar, se prohíben las denominadas *terapias de conversión*, independientemente del consentimiento de la persona.

También destaca que en diciembre del 2021 se anuncia el inicio de la tramitación de una ley trans catalana impulsada por la Consejería de Igualdad, en forma de proyecto de ley, que se denominaría *Ley integral de reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género*.

Racismo y xenofobia

Modificación del reglamento de extranjería del Gobierno de España⁹

Se ha modificado el Reglamento de la Ley de extranjería, de modo que se facilita la concesión del permiso de residencia y trabajo a las personas menores de edad extranjeras no acompañadas y a las personas inmigrantes extuteladas a partir de que cumplen 18 años. La reforma del Reglamento de extranjería tiene la finalidad de suprimir los obstáculos que impiden obtener la documentación de la persona menor extranjera no acompañada y tutelada por una entidad pública, así como diseñar un régimen de residencia en el momento en que accede a la mayoría de edad, diferente del régimen de residencia no lucrativa, con el fin de alargar la duración de las autorizaciones de residencia y permitir que **las personas jóvenes extuteladas que ahora tienen entre 18 y 23 años y que se han visto abocadas a la irregularidad sobrevenida puedan acceder a una autorización de trabajo**. Esta reforma ha permitido que un gran número de jóvenes puedan obtener un permiso de trabajo que les permita conseguir un trabajo y evitar la pérdida de la documentación propia, así como favorecer la inclusión en el territorio.

⁹ <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/16671-real-decreto-903-2021-aprobada-la-reforma-del-reglamento-de-extranjeria-que-favorece-la-integracion-de-menores-y-jovenes-extutelados/>

Anteproyecto de ley contra el racismo en todas sus formas y expresiones

Desde la Generalitat de Catalunya se está llevando a cabo el Anteproyecto de ley contra el racismo en todas sus formas y expresiones, que quiere **establecer mecanismos para la prevención, la eliminación y la sanción de actos y conductas de racismo**, así como diseñar e implantar políticas públicas destinadas a garantizar el derecho a la participación política de las personas migradas o racializadas. La propuesta se encuentra en la fase de consulta pública previa, que se hará a través de la participación mediante el portal web hasta setiembre del 2022, con el fin de establecer una coordinación entre administraciones públicas y entidades sociales representativas de las personas migradas o racializadas.

Antigitanismo**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**

En este decreto escolar se recoge la lucha contra la segregación educativa. Se incluyen medidas para organizar un mapa de las escuelas y, así, **evitar la segregación por motivos socioeconómicos o de otra naturaleza**. Entre otras medidas, el decreto concreta acciones para evitar la discriminación dentro del aula o las discriminaciones al adjudicar un centro educativo a una familia, con el objetivo de alejarse de la estigmatización de barrios o escuelas. Además, en este decreto se pone de relieve la detección de las necesidades educativas para que las familias reciban el apoyo que necesiten, así como la detección de las situaciones de vulnerabilidad socioeconómica o de otro tipo, y prevé la creación de una comisión de garantía.

Durante este año también se han producido algunos retrocesos en este ámbito, en concreto, con respecto a las discriminaciones por motivos de lengua. Según denuncia la entidad **Plataforma per la Llengua**, que trabaja específicamente en el ámbito de la defensa y promoción de la lengua catalana, durante el 2021 las instituciones generales del Estado español y las instituciones de la Unión Europea aprobaron **192 normas discriminatorias**. En el caso de la UE, conviene remarcar que se derivan de la negativa del Parlamento español de hacer oficial esta lengua tanto internamente como en las instituciones europeas. En este ámbito, también cabe destacar la no aceptación del Tribunal Supremo de las alegaciones sobre el modelo lingüístico educativo de Cataluña, hecho que, según Plataforma per la Llengua, provoca que, al imponer un porcentaje de lengua castellana en los planes educativos de los centros escolares, sin tener en cuenta la situación sociolingüística del territorio, se favorezca la intensificación de la minorización del catalán.

Ley 19/2020, de igualdad de trato y no discriminación

En el 2021 entró en vigor la Ley 19/2020, de igualdad de trato y no discriminación. Esta ley aún está en proceso de implantación y debe convertirse en una de las principales herramientas jurídicas en la lucha contra la discriminación en Cataluña.

Una de las novedades destacadas de la Ley 19/2020 es el **reconocimiento de derechos a las personas afectadas por la discriminación**. Hasta ahora, era muy habitual que las administraciones negaran la condición de parte interesada a las personas que denunciaban discriminaciones, hecho que suponía que no recibieran ninguna información sobre la tramitación de los expedientes o las sanciones que se imponían a las personas responsables de las discriminaciones. Con la Ley 19/2020 este hecho ha cambiado, y ahora se consagran una serie de derechos a las personas víctimas en el procedimiento sancionador.

Se reconoce a la persona afectada el derecho a recibir la comunicación de la incoación del procedimiento sancionador, así como el derecho a acceder a todo el expediente y a obtener copia, a formular alegaciones, a presentar pruebas y a recibir la resolución del expediente. Asimismo, se reconoce a la persona afectada el derecho a obtener una indemnización que tenga en cuenta el daño moral, entre otras cuestiones, y se prevé que la resolución del expediente sancionador tenga que resolver, de manera expresa, la forma en que la persona responsable de la discriminación tiene que reparar el daño causado a la persona o personas afectadas.

Para acabar, la ley posibilita la adopción de las medidas necesarias para el cese inmediato de la conducta discriminatoria, la adopción de medidas cautelares, la prevención de violaciones inminentes o ulteriores, y el restablecimiento total de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de sus derechos.

3 Metodología

Este informe se vale de varias fuentes de información con el objetivo de ofrecer una visión tan completa como sea posible de la situación de las discriminaciones en la ciudad. La principal fuente son los datos y las reflexiones de la Oficina para la No Discriminación y de la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación, que se recogen en el apartado 4.2. Se combinan datos cuantitativos ¹⁰, que reflejan las situaciones de discriminación que han atendido y acompañado durante el año 2021, con datos cualitativos, fruto de las reflexiones que aporta cada entidad sobre las principales problemáticas vinculadas a las discriminaciones en su ámbito de trabajo, que complementan y amplían la información que, a veces, las cifras no pueden recoger. El informe también incorpora datos de otros servicios y órganos municipales que trabajan en ejes específicos, como el género, la discapacidad o el edadismo, así como el testimonio directo de situaciones de discriminación reales que se han producido a lo largo del año en Barcelona.

¹⁰ El informe de este año recoge los datos cuantitativos de la Oficina para la No Discriminación y de las siguientes entidades: ACATHI, Bayt al-Thaqafa, Creación Positiva, Exil, Federación ECOM, Federación Salut Mental Catalunya (FSMC), Fundación Secretariado Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia, Observatorio contra la Homofobia (OCH), Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (ODIC-SAFI), Plataforma per la Llengua, SOS Racisme Catalunya y Red de Atención a Personas sin Hogar (XAPSLL, por su sigla en catalán).

No obstante, es importante señalar que **la recogida de datos cuantitativos de la OND y las entidades de la Mesa SAVD es limitada**, por un doble motivo: en primer lugar, porque no todos los ejes de discriminación están representados igualmente en la Mesa SAVD, ni todas las entidades tienen la misma capacidad de recogida de datos, y eso hace que **algunos ejes queden cuantitativamente subrepresentados**, y, en segundo lugar, debido a los altos niveles de **infradenuncia**, lo que hace que los datos que nos llegan no representen la fotografía completa de las discriminaciones en la ciudad.

Desde el año 2020, el informe también incorpora los datos de la **Encuesta de relaciones vecinales y convivencia del área metropolitana de Barcelona, publicada por el Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona (IERMB)**, que en la última edición ha ampliado la recogida de datos vinculados a las discriminaciones en los barrios de la ciudad. En concreto, el informe de este año recoge los datos más relevantes del informe sobre la discriminación en los barrios de Barcelona, publicado en el 2021, que se muestran en el apartado 4.1.

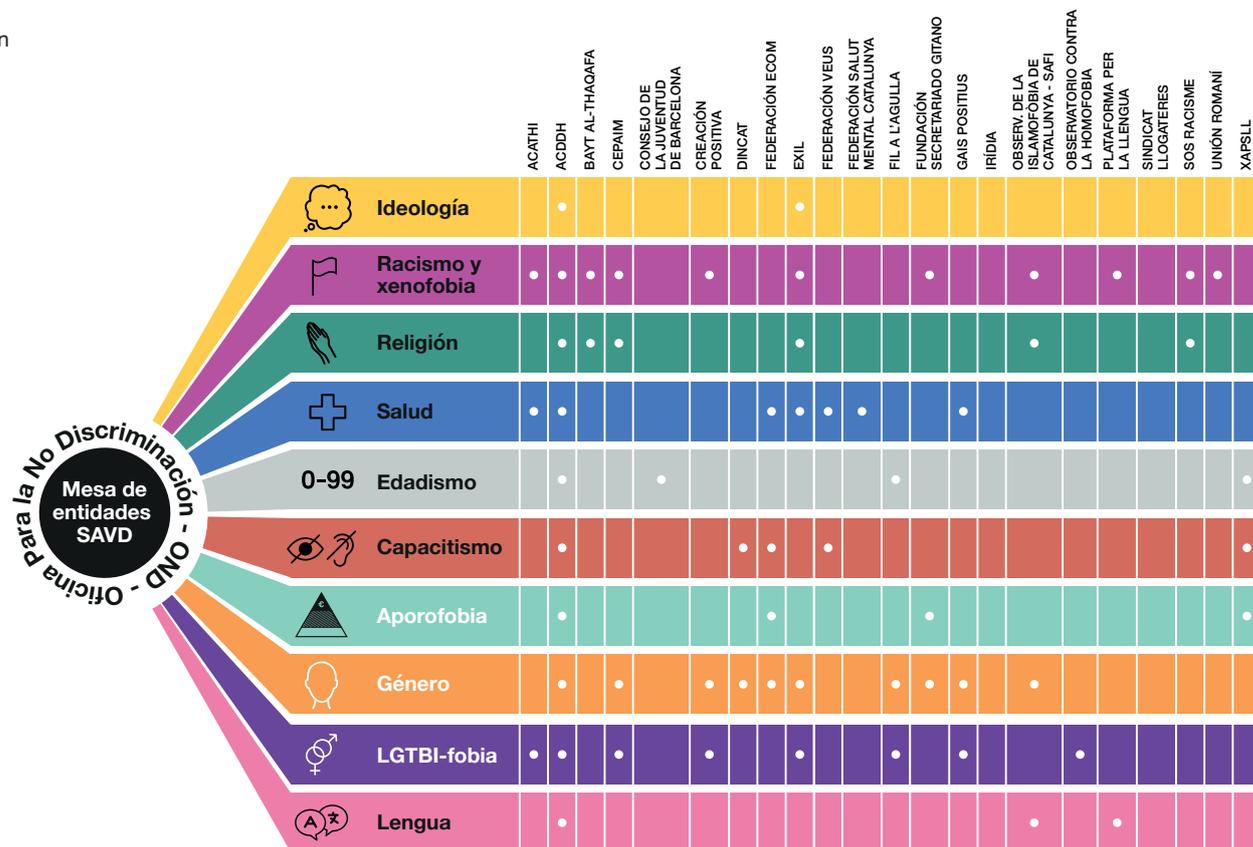
Cada año, el informe aborda un tema relevante con más profundidad, y este año trata las **discriminaciones en la vivienda**, recogidas en el punto 4.3, y combina datos cuantitativos con los resultados de los dos **estudios encargados por el Ayuntamiento de Barcelona** en esta materia: “La llave puede ser un nombre” y “Discriminación a la carta”. En este apartado también se muestran las principales conclusiones que se recogieron en una **sesión de trabajo monográfica** con representantes de la Mesa SAVD.

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 (Mesa SAVD)** surge en octubre del 2017, fruto de la necesidad de facilitar espacios de trabajo conjunto sobre 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 ofrecen cualquier tipo de atención a las personas víctimas de discriminación. Durante este tiempo, esta mesa ha ido creciendo, y actualmente está formada por la propia **OND** y **22 entidades**: ACATHI, Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consejo de la Juventud de Barcelona (CJB), Creación Positiva, Dincat, Exil, Federación ECOM, Federación Salut Mental Catalunya (FSMC), Federación Veus, Fil a l’agulla, Fundació Secretariado Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia, Observatorio contra la Homofobia (OCH), Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (ODIC-SAFI), Plataforma per la Llengua, Sindicat de Llogateres, SOS Racisme Catalunya, Unión Romani y Red de Atención a Personas sin Hogar (XAPSLL) (véase 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 y metodologías** de trabajo:
 - Información de los servicios a víctimas.
 - Protocolos de derivación con un marco general de actuación desde la interseccionalidad. Actualmente, hay dos protocolos en marcha, que son el protocolo municipal contra la LGTBI-fobia y el protocolo de actuaciones ante discriminaciones por racismo.
- Hacer una radiografía conjunta, mediante un **informe anual** de la situación de la discriminación en la ciudad. Este informe se inició en el año 2018, y este año es su cuarta edición.
- Cubrir las **necesidades formativas** de las entidades. Desde el Centro de Recursos en Derechos Humanos y la OND se ofrecen formaciones sobre discriminaciones para personas técnicas y usuarias de las entidades sociales, y también formaciones especializadas en el ámbito de la igualdad de trato y la no discriminación.

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				●	●				●	●	
BAYT AL-THAQFA	●	●		●	●	●		●	●		
CEPAIM			●	●	●			●	●	●	
CONSEJO DE LA JUVENTUD DE BARCELONA					●						
CREACIÓN POSITIVA					●						
DINCAT		●	●	●	●						
FEDERACIÓN ECOM		●		●	●	●			●	●	
EXIL	●	●	●						●		
FEDERACIÓN VEUS		●			●						
FEDERACIÓN SALUT MENTAL CATALUNYA		●		●	●				●		
FIL A L'AGULLA	●		●		●				●		
FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO		●	●	●	●		●		●		
GAIS POSITIUS	●	●		●					●	●	
IRÍDIA		●		●	●				●		●
OBSERV. DE LA ISLAMOFÒBIA DE CATALUNYA - SAFI			●	●	●				●	●	
OBSERVATORIO CONTRA LA HOMOFOBIA	●	●		●	●	●			●	●	●
PLATAFORMA PER LA LLENGUA	●	●		●	●	●		●	●	●	●
SINDICAT LLOGATERES		●	●	●	●				●		
SOS RACISME		●		●	●	●				●	●
UNIÓ ROMANÍ		●		●	●						
XAPSL	●	●	●	●	●			●	●	●	●

3.2 Categorías analizadas

Los datos de la OND y la Mesa SAVD y los del ECAMB pretenden dar respuesta a **siete preguntas** principales:

- 1 ¿A quién se discrimina?** Se recogen tres datos básicos: **el género** (masculino, femenino, parte del tiempo en un género y parte del tiempo en otro, y grupo o colectivo), **la edad** (0-14, 15-24, 25-39, 40-64, +65) y **la situación administrativa** de la persona discriminada (con DNI/NIE, no regularizada, solicitante de asilo y persona refugiada).
- 2 ¿Quién discrimina?** Los cuatro agentes discriminadores principales que se analizan son las **Administraciones públicas**, los **cuerpos policiales**, las **entidades privadas o empresas** y las **personas particulares**. A las tres primeras categorías también se añaden subcategorías, tal como se puede ver en la figura 1.

Figura 1. Agentes discriminadores

Fuente: elaboración propia



3 ¿Dónde se discrimina? En este apartado se muestra si la discriminación tuvo lugar en un **espacio público** o en un **espacio privado** y, en cada caso, se han categorizado varios ámbitos (figura 2).

Figura 2. Ámbitos donde tienen lugar las discriminaciones

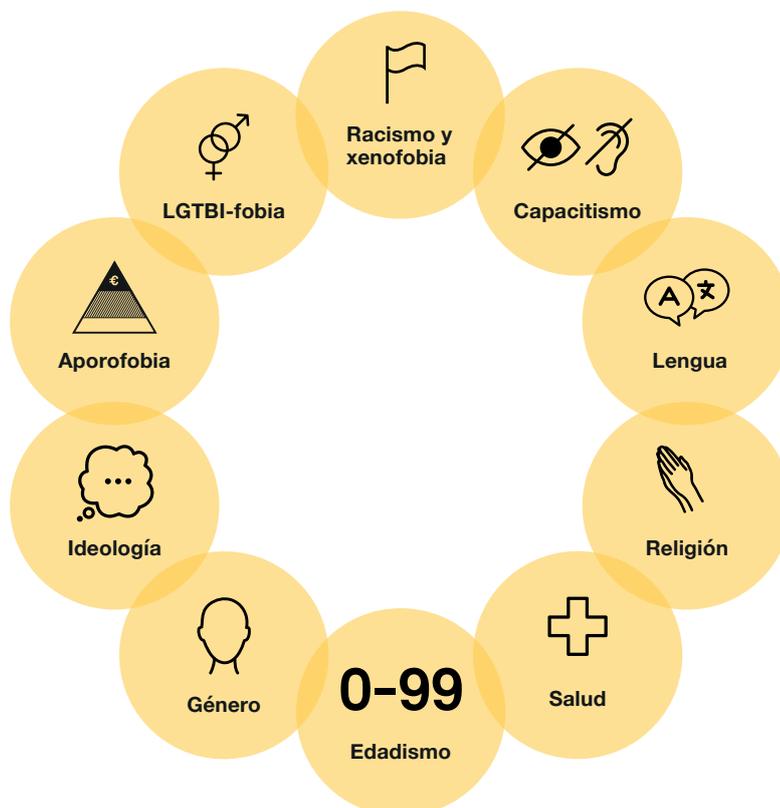
Fuente: elaboración propia



- 4 **¿Por qué motivo?** En este apartado se recogen y se analizan los ejes de discriminación, que reflejan las categorías protegidas contra la discriminación mencionadas en varios instrumentos de protección de derechos humanos internacionales, europeos, nacionales y locales (véanse la figura 3 y el anexo 1). Para este informe, se han escogido las categorías más relevantes teniendo en cuenta el contexto de Barcelona, y en algunos ejes se han añadido subcategorías, acordadas por el conjunto de la Mesa SAVD, con la intención de poder identificar con más precisión cuáles son los motivos que conducen a las actitudes discriminatorias y cuáles son los colectivos más afectados por este problema (figura 3).

Figura 3. Ejes de discriminación

Fuente: elaboración propia



Estos **diez ejes de discriminación** se basan en los indicadores que se enumeran en la infografía 1 y muestran los fenómenos que impulsan y motivan las discriminaciones de cada eje. En muchos casos, las motivaciones que hay detrás de una discriminación pueden ser múltiples, por este motivo, el informe incorpora una **mirada interseccional** de las discriminaciones. Esta mirada analiza las desigualdades desde la perspectiva de que todas las personas estamos atravesadas por varios ejes de desigualdad y nos situamos en posiciones de privilegio en algunos ejes y en situaciones de opresión en otros, en un escenario que puede cambiar con el tiempo y según el contexto en que nos encontremos. Cuando hablamos de discriminaciones interseccionales, no nos referimos a una simple suma y resta de privilegios y opresiones, sino que a menudo **las opresiones en dos o más ejes pueden provocar una discriminación específica**.

5 ¿Cómo se han expresado las discriminaciones? Aquí se analizan los casos de discriminación directa e indirecta, por una parte, y, por la otra, se introducen una serie de indicadores para tratar de visibilizar más específicamente de qué manera se ha expresado la **discriminación directa**.



Figura 4. Tipo de discriminación directa

Fuente: elaboración propia

Trato diferenciado	Agresiones verbales	Agresiones físicas	Vandalismo	Discurso de odio
Trato injusto y discriminatorio por alguna de las características protegidas, en una amplia gama de entornos.	Abuso verbal y no verbal, incluidos comentarios o gestos dirigidos a un individuo o colectivo, así como amenazas directas e indirectas de violencia física o de consecuencias de cualquier tipo para la persona.	Ataque físico que va desde tocar, escupir o lanzar objetos hasta un ataque violento contra un individuo o grupo.	Mal o profanación de la propiedad, que incluye grafitis o daños a la propiedad, entre otras acciones.	Comunicación verbal o escrita expresada a una audiencia con el propósito de generar odio o rechazo colectivo hacia un grupo de personas.

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

Figura 5. Algunos de los derechos humanos vulnerados

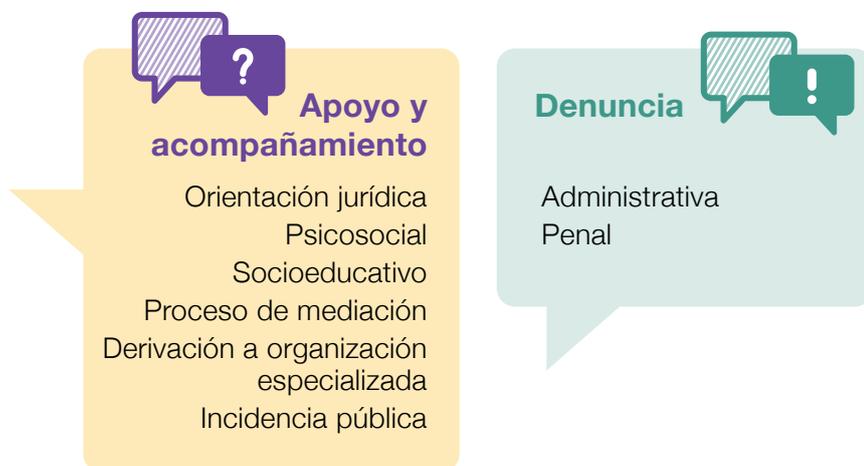
Fuente: elaboración propia



- 7 **¿Qué respuesta se ha dado a las víctimas y con qué resultado?** En este apartado se muestra qué atención se ha dado a la víctima por parte de las entidades o la OND y si se le ha proporcionado algún **apoyo o acompañamiento** y de qué tipo; también se especifica si la discriminación se ha llegado a **denunciar**, tanto si es por **vía administrativa** como por la **penal** (véase la figura 6). También se analizan los resultados que han obtenido estas respuestas y actuaciones.

Figura 6. Tipo de respuesta ante las discriminaciones

Fuente: elaboración propia



4 Las discriminaciones en Barcelona

El objetivo de este apartado es mostrar una radiografía de las discriminaciones en la ciudad y, para hacerlo, utilizamos dos fuentes principales de información: en el apartado 4.1 se recogen los principales datos extraídos de la última Encuesta de relaciones vecinales y de convivencia del área metropolitana de Barcelona (ECAMB), que en la edición del 2020 recogió datos mucho más detallados que en ediciones anteriores sobre la percepción y las vivencias de las discriminaciones en los barrios de la ciudad; y el apartado 4.2 recoge, como cada año, los datos de las situaciones de discriminación que ha atendido la Oficina para la No Discriminación, del Ayuntamiento de Barcelona, y las entidades de la Mesa SAVD (puedes consultar las entidades de la mesa en el apartado 3.1).

Por lo tanto, se combinan los datos que nos aporta la encuesta, hecha de manera aleatoria a las personas que viven en la ciudad, con los datos específicos de las situaciones de discriminación que nos han llegado. En este sentido, es relevante remarcar el contraste entre la información que nos llega de una y otra fuente: mientras que la ECAMB apunta que el 16 % de la población barcelonesa ha estado sujeta a alguna discriminación durante el 2020, a la OND y a las entidades de la Mesa SAVD solo llegaron 436 casos el año 2020 y 504 casos durante el 2021.

Según la ECAMB, solo el 33,7 % de las personas afectadas por una acción discriminadora optaron por explicarlo

En esta línea, la ECAMB apunta que solo el 33,7 % de las personas afectadas por una acción discriminadora optaron por explicarlo. Y, de las personas que sí que lo hicieron, la mayoría (el 58,7 %) lo explicaron a una persona de confianza (familiar, amistad, etcétera) y únicamente el 4,8 % de las personas discriminadas aseguran haber informado a una entidad social (1,4 %), un servicio de la Administración pública (1,6 %) o la policía o juzgados (2,7 %). A pesar de la dificultad de comparar las dos fuentes de información, eso nos permite confirmar que **uno de los principales retos a los que hace frente el Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona es, precisamente, la infradenuncia.**

En el apartado 4.3, “**Discriminaciones en la vivienda**”, se hace una recopilación de los principales problemas vinculados a las discriminaciones en este ámbito, que, dada su naturaleza, tienen un marcado carácter transversal y que analizamos de forma holística; también se explican las acciones más destacadas que se han llevado a cabo desde el Ayuntamiento y las entidades sociales de la ciudad para hacerle frente.

4.1 Percepción y vivencia de las discriminaciones en los barrios (ECAMB)

El **informe sobre la discriminación en los barrios de Barcelona** ¹¹, elaborado por el IERMB a partir de los datos de la Encuesta de relaciones vecinales y convivencia del área metropolitana de Barcelona, que se hizo a finales del 2020 a 5.437 personas, 4.043 de ellas en Barcelona, analiza en profundidad todos los datos recogidos en la encuesta vinculados a las discriminaciones en los barrios.

El 16 % de la población barcelonesa ha estado sujeta a alguna forma de discriminación

De acuerdo con los resultados de la ECAMB, el 16 % de la población barcelonesa estuvo sujeta a alguna forma de discriminación durante el año 2020. Prácticamente, pues, es una de cada seis personas adultas residentes en Barcelona.

11 Este apartado está extraído del Informe sobre la discriminación en los barrios de Barcelona; se puede consultar el texto completo en el siguiente enlace (en catalán): https://ajuntament.barcelona.cat/dretsdiversitat/sites/default/files/Informe_%20sobre_%20la_%20discriminaci%C3%B3%20als_%20barris%20de%20Barcelona%202020.pdf

¿Por qué motivos se discrimina?

- 👁 El **índice global de discriminación** señala el **género** como el principal motivo de discriminación en los barrios, ya que el **7,7 %** de las barcelonesas afirman que han experimentado alguna forma de discriminación en su barrio de residencia **por el mero hecho de ser mujeres**. En segundo lugar, el **6,9 %** de todas las personas entrevistadas manifiestan que han sido discriminadas por motivo de su ideología política y el **6,1 %**, por la lengua que utilizan.

Tabla 1. Índice de discriminación en los barrios según el motivo

Fuente: ECAMB 2020, elaborada por el IERMB.

Motivos	Índice (%)
Por el hecho de ser mujer*	7,7 %
Por sus ideas políticas	6,9 %
Por la lengua que habla	6,1 %
Por su color de piel u origen étnico o nacional	3,4 %
Por su posición socioeconómica	2 %
Por sus creencias religiosas	1,6 %
Por su estado de salud	0,9 %
Por su orientación o identidad sexual	0,9 %
Por el hecho de tener una discapacidad	0,5 %
Por otros motivos de discriminación	1,3 %

* El porcentaje se calcula sobre el total de mujeres residentes en Barcelona de más de 16 años.

Si nos fijamos en los índices de discriminación por motivo y edad, destaca la importancia de las discriminaciones por motivos de género y de orientación sexual entre los segmentos de población más joven. Así, el **26,8 %** de las barcelonesas que tienen entre 16 y 29 años explican que han experimentado alguna forma de discriminación en su barrio por el mero hecho de ser mujeres. Es un índice que triplica el de la población femenina de 30 a 44 años (7,4 %). En la misma línea, las discriminaciones por orientación o identidad sexual han afectado al **2,5 %** de la población barcelonesa más joven, con un índice que duplica el del siguiente grupo de edad (0,9 %).

El 26,8 % de las barcelonesas que tienen entre 16 y 29 años explican que han experimentado alguna forma de discriminación en su barrio por el mero hecho de ser mujeres

Aunque en la tabla 1 el color de piel y el origen étnico se sitúan como cuarto motivo de discriminación según la encuesta, si nos fijamos en cómo afectan a estos ejes de discriminación en función del lugar del nacimiento, observamos que **las discriminaciones motivadas por el racismo y la xenofobia suben hasta el 9,3 % entre la población nacida fuera de España.**

Tabla 2. Índice de discriminación en los barrios según el motivo y el lugar de nacimiento

Fuente: ECAMB 2020, elaborada por el IERMB.

* El porcentaje se calcula sobre el total de mujeres residentes en Barcelona de más de 16 años.

Por su color de piel u origen étnico o nacional	1,1 %	9,3 %	3,4 %
Por su orientación o identidad sexual	0,8 %	1,2 %	0,9 %
Por el hecho de ser mujer*	7,8 %	7,4 %	7,7 %
Por sus ideas políticas	7,4 %	5,7 %	6,9 %
Por sus creencias religiosas	0,9 %	3,4 %	1,6 %
Por el hecho de tener una discapacidad	0,6 %	0,3 %	0,5 %
Por su estado de salud	0,9 %	0,9 %	0,9 %
Por la lengua que habla	5,6 %	7,2 %	6,1 %
Por su posición socioeconómica	1,1 %	4,2 %	2 %

Las discriminaciones motivadas por la racialización, el origen étnico o nacional de las personas suben hasta el 9,3 % entre la población nacida fuera de España

En la tabla 3 se puede apreciar que los motivos de discriminación más citados en hombres han tenido que ver con el uso de la lengua y con sus ideas políticas (6,8 % y 6,3 %, respectivamente). Por el contrario, en las mujeres, el motivo de discriminación más mencionado es el sexismo (el 7,7 % de las personas que se han definido como mujeres); también se han comunicado más situaciones de discriminación por ideas políticas (7,5 %) que por el uso de la lengua (5,5 %). Igualmente conviene destacar el mayor peso de las discriminaciones por motivos racistas y xenófobos en hombres que en mujeres, si bien las pruebas llevadas a cabo no permiten afirmar que estas diferencias sean estadísticamente significativas (el 3,9 % y el 3,0 % con respecto al color de piel, la **etnia** o el lugar de nacimiento, y el 1,7 % y el 1,4 % por las creencias religiosas).

Tabla 3. Índice de discriminación en los barrios según el motivo y el género

Fuente: ECAMB 2020, elaborada por el IERMB.

* El porcentaje se calcula sobre el total de mujeres residentes en Barcelona de más de 16 años.

Motivos	Hombres	Mujeres	Total
Por su color de piel, origen étnico o lugar de nacimiento	3,9 %	3 %	3,4 %
Por su orientación o identidad sexual	1,1 %	0,7 %	0,9 %
Por el hecho de ser mujer*	-	7,7 %	7,7 %
Por sus ideas políticas	6,3 %	7,5 %	6,9 %
Por sus creencias religiosas	1,7 %	1,4 %	1,6 %
Por el hecho de tener una discapacidad	0,4 %	0,6 %	0,5 %
Por su estado de salud	0,6 %	1,1 %	0,9 %
Por la lengua que habla	6,8 %	5,5 %	6,1 %
Por su posición socioeconómica	1,8 %	2,2 %	2 %

Una mirada interseccional

Si nos fijamos en cuántos motivos de discriminación han identificado las personas encuestadas, encontramos que únicamente el 55,1 % de la población barcelonesa discriminada lo ha sido por un solo motivo. Una de cada cuatro personas (el 26,9 %) han sido sometidas a discriminación por dos motivos diferentes, una de cada diez (11,5 %) por tres motivos y el 6,5 % de las personas afirman haber sido discriminadas por cuatro o más motivos diferentes.

- 👁️ Según los datos recogidos, se observa una relación entre la **discriminación múltiple** con el **color de piel, el origen étnico y el lugar de nacimiento** de las personas con las creencias religiosas y con la lengua que utilizan. De todos modos, desde la óptica de la
- 👁️ **interseccionalidad**, lo que sin duda resulta más interesante es constatar que todos estos motivos y atributos demográficos también están correlacionados con las discriminaciones **por motivo socioeconómico**. Así, pues, si bien pertenecer a un grupo con recursos económicos bajos no es condición necesaria para experimentar discriminaciones racistas y xenofobas, los resultados indican que se está produciendo una forma de exclusión social y económica muy específica, que parece afectar muy particularmente a una parte de la población barcelonesa adulta nacida en el extranjero.

Se está produciendo una forma de exclusión social y económica muy específica, que parece afectar muy particularmente a una parte de la población barcelonesa adulta nacida en el extranjero

También se ha visto que **el uso de la lengua ha sido citado como motivo de discriminación entre la población barcelonesa nacida en el extranjero**. Con todo, estos mismos resultados también muestran una correlación aún más alta entre este motivo de discriminación y la ideología política, hecho que puede considerarse un reflejo de la importancia que están teniendo los procesos de definición de la identidad y de la pertenencia nacionales en la convivencia en los barrios de Barcelona. Además, de acuerdo con los datos obtenidos, se puede apreciar que estos procesos interpelan muy especialmente a los segmentos de población más joven.

Agentes discriminadores

De acuerdo con los resultados, el **90,7 % de los casos de discriminación en los barrios se ha producido por la acción de una persona particular**. Destaca muy especialmente la cantidad de personas que explican que el agente discriminador fue un vecino o vecina de su barrio (44,7 %) o de su propia escalera (10,4 %). En el 12,1 % de los casos, el agente discriminador era una persona comerciante o trabajadora del barrio. Llegan al 17,8 % el porcentaje de personas que han sido objeto de discriminación ejercida por parte de una persona particular que no se ajusta a ninguna de las categorías anteriores, y el 3,7 % saben que era una persona particular, pero no quién era.

En el **3,6 % de las ocasiones se explica una acción discriminatoria por parte de miembros de los cuerpos y servicios de seguridad**. Hay 20 personas que explican que han sido discriminadas desde alguna instancia de la Administración pública (el 3,1 %).

Gráfico 1. Agentes discriminadores

Fuente: ECAMB 2020, elaborada por el IERMB.

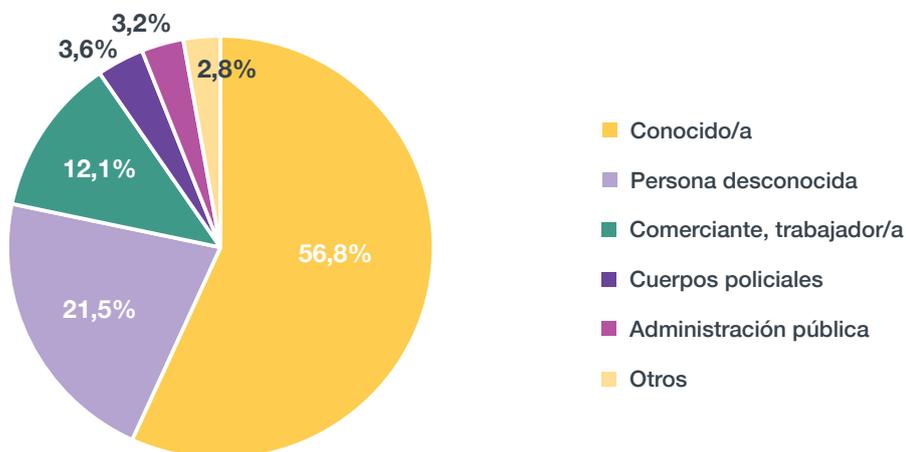


Tabla 4. Agentes discriminadores

Fuente: ECAMB 2020, elaborada por el IERMB.

	N	%
De una persona particular	585	90,7 %
Miembro de su familia	12	1,8 %
Vecino/vecina de la escalera o edificio	67	10,4 %
Vecino/vecina del barrio	288	44,7 %
Comerciante, trabajador/a del barrio	78	12,1 %
Ninguna de las anteriores	115	17,8 %
No lo sabe	24	3,7 %
No lo quiere decir	1	0,1 %
De los cuerpos y servicios de seguridad	23	3,6 %
Policía local, Guardia Urbana	5	0,8 %
Mossos d'Esquadra	10	1,6 %
Policía Nacional o Guardia Civil	5	0,8 %
Trabajador/a de seguridad privada	1	0,1 %
Ninguna de las anteriores	1	0,1 %
No lo sabe	1	0,1 %
De la Administración	20	3,1 %
Su ayuntamiento, distrito	9	1,4 %
Diputación, el AMB, el Consejo Comarcal, etc.	1	0,2 %
La Generalitat	3	0,5 %
El Estado	5	0,8 %
Ninguna de las anteriores	2	0,3 %
No lo sabe	5	0,8 %
No lo quiere decir	3	0,4 %
Otras	9	1,5 %
Total	645	100 %

Si cruzamos los datos de quién discrimina y por qué motivo, se observa que la ideología política y la lengua han sido los motivos de discriminación referidos con más frecuencia, tanto si el agente discriminador ha sido una persona particular (26,7 % y 20,1 %, respectivamente) como si lo ha sido la Administración pública (17,5 % y 14,7 %, respectivamente) o los cuerpos de policía y los servicios de seguridad (19,7 % y 28,5 %, respectivamente).

Tabla 5.
Distribución de los motivos de discriminación según los agentes discriminadores

Fuente: ECAMB 2020, elaborada por el IERMB.

Motivos	Persona particular	Cuerpos y servicios de seguridad*	Administración pública*
Por sus ideas políticas	26,7 %	19,7 %	17,5 %
Por la lengua que habla	20,1 %	28,5 %	14,7 %
Por el hecho de ser mujer	20,8 %	3 %	12,9 %
Por su color de piel, origen étnico o lugar de nacimiento	12,9 %	25 %	--
Por sus creencias religiosas	3,1 %	--	8,6 %
Por su posición socioeconómica	3,3 %	3,1 %	13,8 %
Por su orientación o identidad sexual	3,3 %	--	--
Por el hecho de tener una discapacidad	2,1 %	4,2 %	--
Por su estado de salud	2,1 %	6,4 %	17 %
Otros	5,6 %	10,1 %	15,5 %
Total	100 %	100 %	100 %
N	(581)	(26)	(24)

* El número de casos es menor de 30. Hay que tomar los resultados con prudencia.

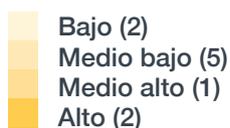
También es relevante que **el color de piel, el origen étnico y el lugar de nacimiento hayan sido motivos del 12,9 % de las acciones discriminatorias ejercidas por particulares**, y de una de cada cuatro acciones discriminatorias atribuidas a los cuerpos de policía y servicios de seguridad privada.

Una de cada cuatro discriminaciones cometidas por los cuerpos y los servicios de seguridad ha sido motivada por el racismo y la xenofobia

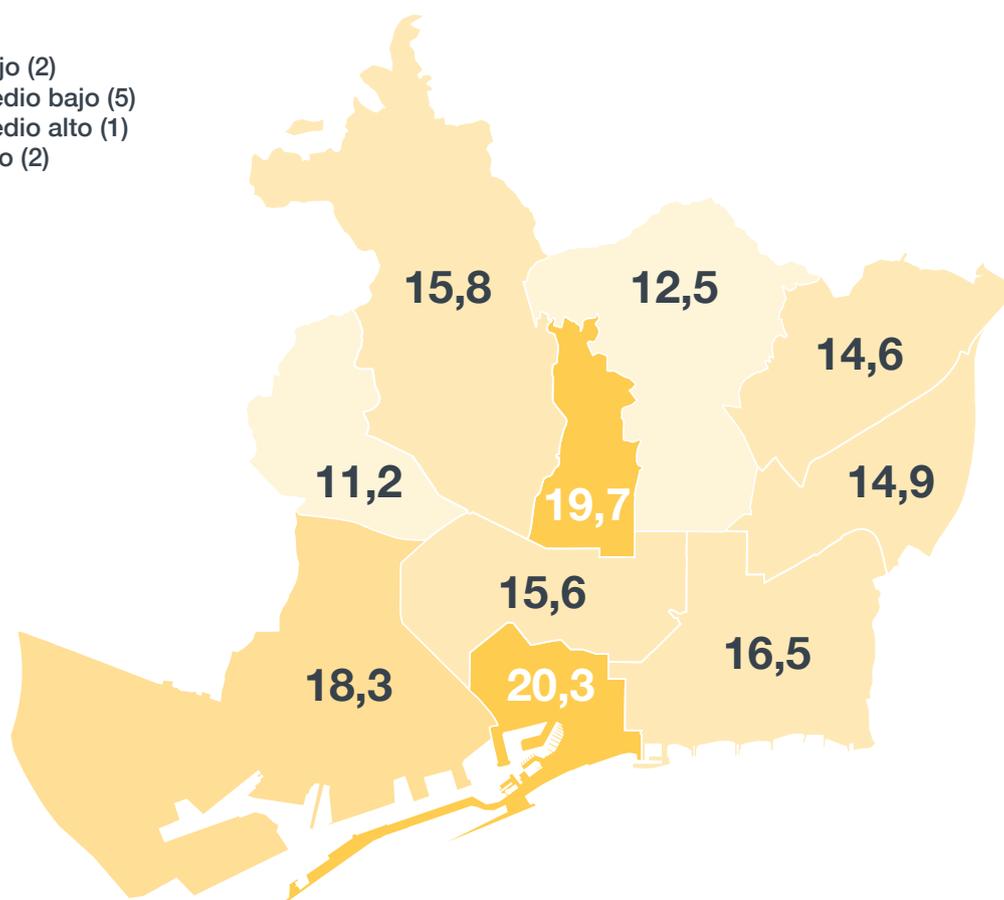
Ámbitos de discriminación

Como se puede ver en el mapa 1, las acciones discriminatorias están presentes en toda la ciudad. Aun así, el análisis según el distrito de residencia de la población permite comprobar que **la proporción de personas que han experimentado alguna acción discriminatoria ha sido más alta en Ciutat Vella (20,3 %), Gràcia (19,7 %) y Sants-Montjuïc (18,3 %)**. En cambio, estas mismas proporciones han quedado por debajo de la media barcelonesa en los distritos de Sant Andreu (14,9 %) y Nou Barris (14,6 %), y es en los barrios de Horta-Guinardó (12,5 %) y Les Corts (11,2 %) donde menos personas residentes han experimentado una acción discriminatoria.

Mapa 1. Índice de discriminación en los barrios según el distrito de residencia



Fuente: ECAMB 2020, elaborada por el IERMB.



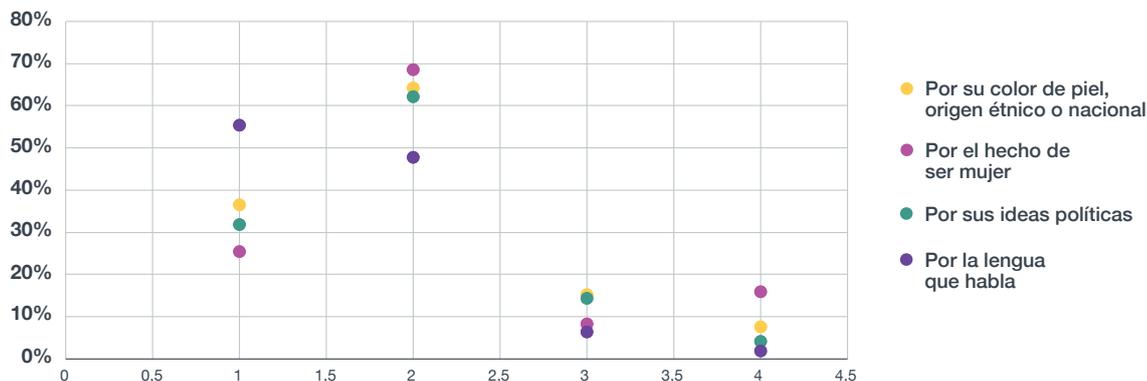
Tipos de discriminaciones

La mayoría de las personas discriminadas lo fueron a consecuencia de **insultos o comentarios de menosprecio (el 57,9 %)**. El 39,5 % experimentó alguna forma de trato diferencial. Al 11,4 % de la población discriminada la amenazaron verbalmente y hasta el 6,9 % de estas personas fueron víctimas de una agresión física.

La situación es muy diferente en el caso de las discriminaciones machistas. Con una proporción comparativamente baja de discriminaciones por trato diferencial (25 %), en cambio, la discriminación en forma de insulto o de comentario de menosprecio ha sido mucho más frecuente entre las mujeres (69 %). Las discriminaciones machistas también son las que aglutinan una proporción más alta de víctimas por agresiones físicas (16 %), seguidas de las víctimas de discriminaciones racistas y xenófobas (8 %).

Gráfico 2. Tipo de acción discriminatoria por tipo de motivos (los más frecuentes)

Fuente: ECAMB 2020, elaborada por el IERMB.



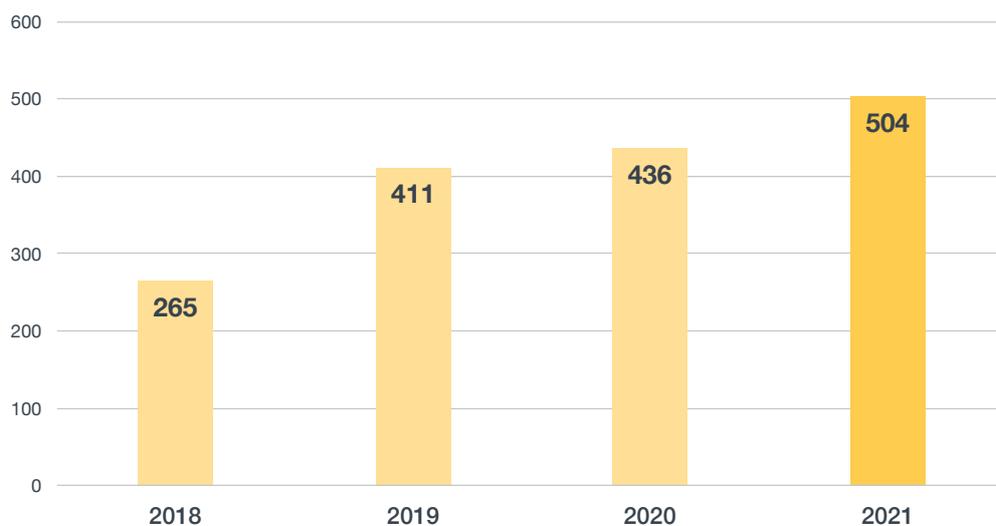
4.2 Discriminaciones comunicadas en Barcelona durante el 2021 (OND y Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación)

En este apartado analizaremos los datos de las situaciones de discriminación que han llegado a lo largo del 2021 a la OND del Ayuntamiento de Barcelona o a alguna de las 22 entidades sociales que forman parte de la Mesa SAVD.

Desde la creación del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona y la publicación de su primer informe, **se ha pasado de 265 casos en el año 2018 a 504 en el 2021**. Este incremento de situaciones de discriminación recogidas está vinculado estrechamente con la mejora, año tras año, de la recogida de datos por parte del Observatorio, y también con un incremento del número de entidades que forman parte de la mesa, que ha pasado de las 13 iniciales a las 22 actuales. Pese a todo, **es evidente que la infradenuncia de las discriminaciones en la ciudad es un problema transversal** que afecta a todos los ejes de desigualdad en los que trabaja el Observatorio, y que sigue siendo uno de los retos principales en la lucha contra las discriminaciones en Barcelona.

Gráfico 3. Evolución de la recogida de situaciones de discriminación de la OND y la Mesa SAVD

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



A continuación, se intentará dar respuesta a siete preguntas vinculadas a las discriminaciones comunicadas durante el 2021 en el Observatorio:

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

4.2.1

¿A quién?

En primer lugar, nos fijaremos en el perfil de las personas que han comunicado las situaciones de discriminación a la OND o a la Mesa SAVD. Un año más, observamos que **las personas identificadas con el género masculino han comunicado más discriminaciones**, el 52 % de los casos, respecto del 36 % de situaciones en que lo han hecho las personas identificadas con el género femenino; el 5 % de las situaciones de discriminación ha afectado grupos o colectivos.

Con respecto a la edad de las personas discriminadas, **las franjas de 25-39 y 40-64 siguen siendo las que más comunican situaciones de discriminación vividas**: son el 80 % de los casos. La franja de edad donde se percibe más infradenuncia es, un año más, la de las personas de más de 65 años, que recoge solo el 3,8 % de los casos comunicados durante el 2021, seguida de la franja de 15-24, que este año representa el 11 %.

Gráfico 4.
Discriminación y género

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

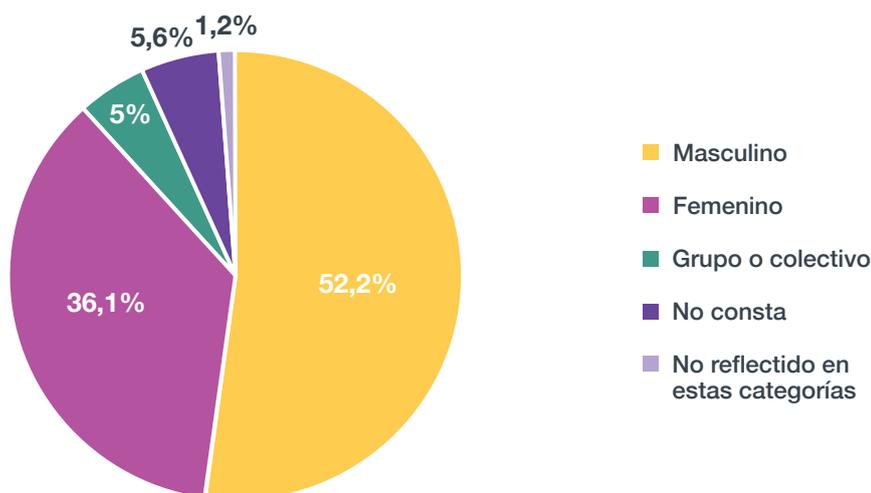
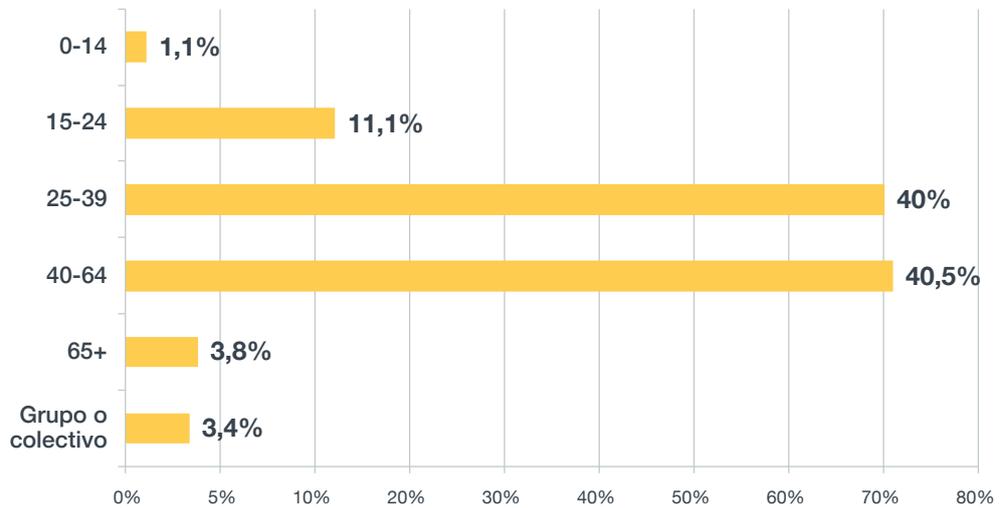


Gráfico 5. Discriminación y edad

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2021



Finalmente, junto con el género y la edad, también nos fijamos en la **situación administrativa** de la persona que comunica los hechos discriminadores, ya que consideramos que es un dato relevante que tiene su efecto en la decisión de la persona al explicar una situación de discriminación vivida. En este sentido, las cifras muestran que la gran mayoría de las personas que han comunicado situaciones de discriminación a la OND o a la Mesa SAVD durante el 2021 se encontraban en una situación administrativa regularizada (75 %), frente al 12,7 % que se encontraba en una situación administrativa no regularizada (8,5 %) o bien eran solicitantes de asilo (3,8 %) o refugiadas (0,4 %). El **Servicio de Atención a Inmigrantes, Emigrantes y Refugiados (SAIER)**, del Ayuntamiento de Barcelona, atendió en el año 2019 a 19.000 personas, el 41 % de las cuales se encontraba en situación administrativa irregular, 7.790 en total.¹²

Tabla 6.
Discriminación
y situación
administrativa

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2021

	N	%
DNI/NIE	380	75,4
Situación administrativa no regularizada	43	8,5
Asilo	19	3,8
Refugio	2	0,4
No consta	60	11,9
Total	504	100

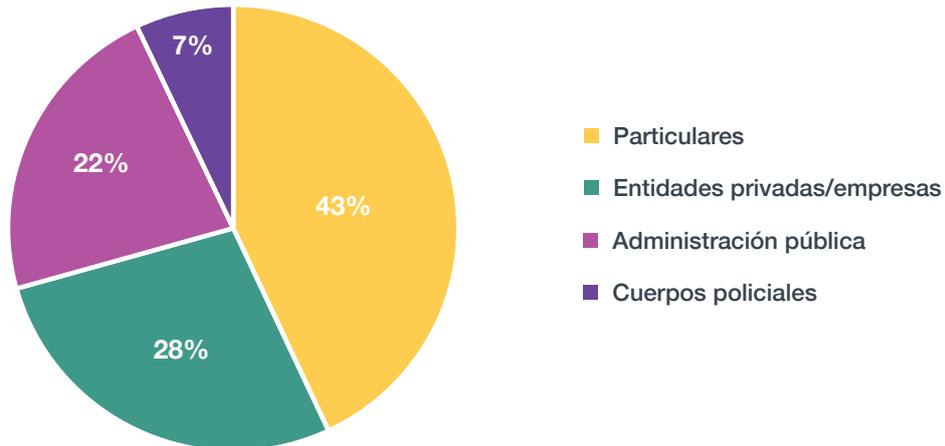
12 <https://ajuntament.barcelona.cat/novaciudadania/sites/default/files/memoria-saier-2020.pdf>

¿Quién?

En este punto nos fijamos en cuáles son los agentes que ejercen las discriminaciones en las situaciones comunicadas (teniendo en cuenta que en algunos casos puede haber más de un agente). Los resultados muestran que **las personas particulares son las que más discriminaciones han ejercido** entre los casos recogidos en el año 2021, con un 43 %, seguidas de las entidades privadas o empresas, que han estado implicadas en el 28 % de los casos. Las administraciones públicas han sido agentes discriminadores en el 22 % de los casos, y los cuerpos policiales, en el 7 %; por lo tanto, si sumamos estas dos categorías, vemos que el **29 % de las discriminaciones han sido ejercidas, directa o indirectamente, por un actor público.**

Gráfico 6. Agentes discriminadores

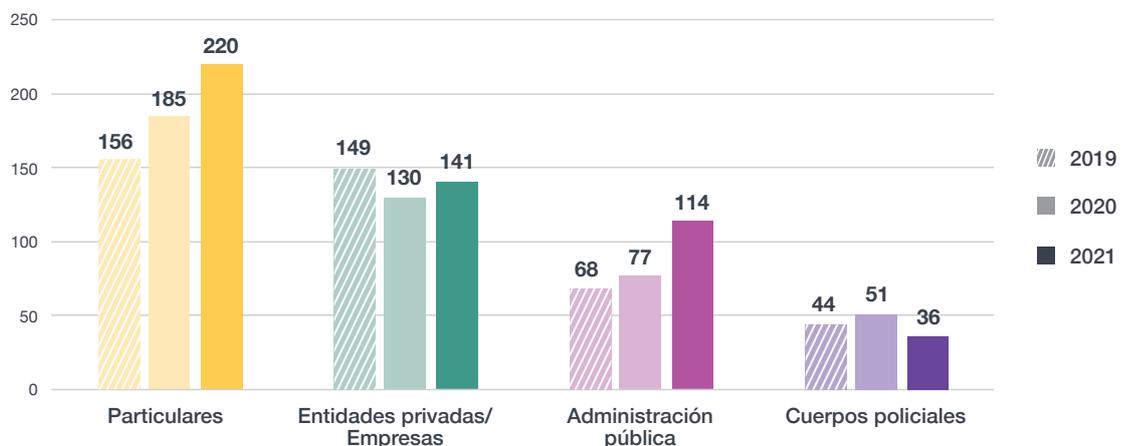
Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



Si nos fijamos en la evolución de los últimos años, se observa una ligera tendencia al alza de las discriminaciones cometidas por personas particulares, de casi un 6 % en tres años, inversamente proporcional a la tendencia a la baja de las discriminaciones cometidas por empresas o entidades del sector privado, que desde el 2019 han bajado un 8 %. Con respecto al sector público, durante el 2021 se ha registrado una subida de las discriminaciones cometidas por las administraciones públicas, que ha pasado de 77 a 114 casos y, en cambio, se ha producido un descenso, de 51 a 36 casos, en las situaciones donde los cuerpos policiales han ejercido la discriminación.

Gráfico 7. Agentes discriminadores, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



La tabla 7 muestra con más detalle quiénes son los agentes discriminadores dentro de cada categoría. Destacan los 56 casos en los que las discriminaciones han sido cometidas por una persona trabajadora de una empresa o de un comercio, y los 30 casos en los que la discriminación ha sido ejercida por la propia dirección de la empresa. Si observamos los datos con respecto a las administraciones públicas, las que más impacto tienen con respecto a discriminaciones en el ámbito de Barcelona son la Generalitat de Catalunya y el Ayuntamiento, con 52 y 46 casos, respectivamente. Con respecto a los cuerpos de seguridad, **si unimos agentes públicos y agentes de seguridad privada**, que salen registrados dentro de la categoría de entidades privadas y empresas, observamos que suman 51 casos, lo que supone el 10 % del total.

Tabla 7. Agentes discriminadores

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

	N	%
Particulares	220	43,1
Entidades privadas / empresas	141	27,6
Trabajador/a	56	39,7
Personal directivo	30	21,3
Entidades/asociaciones	25	17,7
Seguridad privada	15	10,6
Grupo organizado	4	2,8
No consta	11	7,8
Administración pública	114	22,3
Local	46	40,4
Provincial	2	1,8
Autonómica	52	45,6
Estatad	13	11,4
No consta	1	0,9
Cuerpos policiales	36	7
Local	21	58,3
Autonómico	12	33,3
Estatad	3	8,3
Total	511*	100

* El total de agentes discriminadores es superior al total de situaciones de discriminación (504) porque en algún caso se ha identificado a más de un agente discriminador.

Finalmente, nos interesa cruzar los datos sobre quién discrimina y por qué motivo, para poder analizar qué actores tienen más incidencia en qué ejes de discriminación. La tabla 8 muestra que **la mayoría de casos de LGTBIfobia son cometidos por personas particulares** (125), que también son el principal agente discriminador en las situaciones de racismo y xenofobia (74), aporofobia (31) y género (11).

Con respecto a las discriminaciones cometidas por entidades privadas y empresas, vemos que el motivo por el cual más han discriminado es el racismo y la xenofobia (62), y que también han sido los principales agentes discriminadores en los casos de discriminación en razón de lengua (39) y de salud (18).

Si nos fijamos específicamente en las **discriminaciones cometidas por los cuerpos policiales, observamos que el principal motivo de discriminación es el racismo y la xenofobia** (25), seguido de las situaciones motivadas por LGTBIfobia (10).

Las administraciones públicas, en cambio, son el principal agente discriminador en los casos de capacitismo (40), muy vinculados a discriminaciones indirectas por motivos de falta de accesibilidad. El segundo motivo es el racismo y la xenofobia (38) y, en tercer lugar, encontramos discriminaciones vinculadas a la aporofobia (20).

Tabla 8. Agentes y motivos de discriminación*

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

Motivos de discriminación	Administración pública	Cuerpos policiales	Entidades privadas / empresas	Particulares
Racismo y xenofobia	38	25	62	74
LGTBIfobia	8	10	17	125
Capacitismo	40	0	11	6
Lengua	19	1	39	0
Salud	12	0	18	7
Religión	9	2	8	8
Género	3	0	7	11
Ideología	3	1	3	2
Edadismo	2	0	2	2
Aporofobia	20	4	12	31

* Las 504 situaciones de discriminación recogidas durante el 2021 pueden tener asignados varios motivos de discriminación y también más de un agente discriminador; por esta razón, la suma de las columnas de agentes discriminadores de esta tabla no coincide con los totales de la tabla 7.

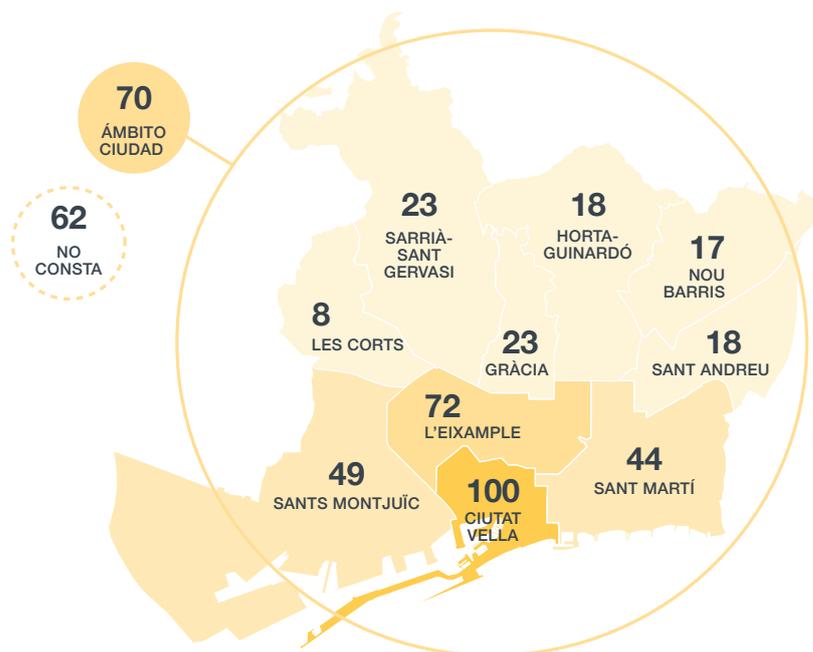
¿Dónde?

Otra información relevante cuando analizamos la información de las situaciones de discriminación comunicadas durante el 2021 es dónde tienen lugar, tanto con respecto a los distritos de la ciudad en que se producen (o, más bien, de qué barrios nos llega más información) como también con respecto a qué ámbitos dentro de la ciudad, es decir, en espacios públicos o privados, hecho que nos permite identificar qué espacios son más problemáticos desde el punto de vista de las discriminaciones en Barcelona.

Los mapas 2 y 3 muestran la distribución por distritos de los casos recibidos durante el 2021, tanto en números absolutos como en función de la población de cada zona. En ambos mapas **Ciutat Vella encabeza el número de situaciones comunicadas** y se sitúa, con 91 casos por 100.000 habitantes, muy por encima de L'Eixample y Sants-Montjuïc, que tienen 27 y 26, respectivamente.

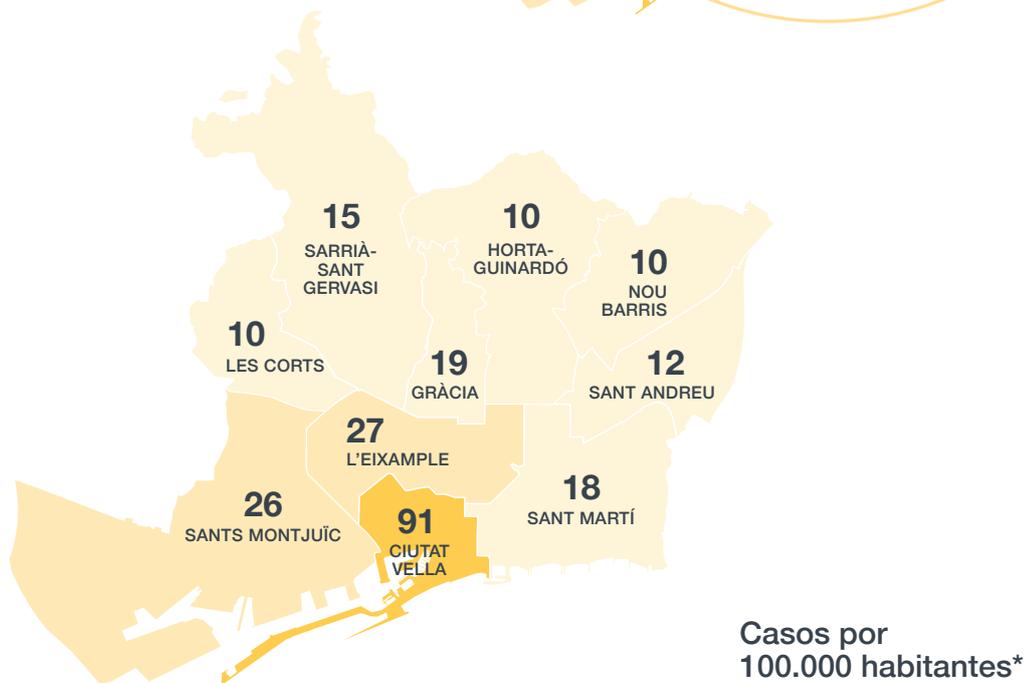
Mapa 2. Discriminación por distritos (va- lores absolutos)

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2021



Mapa 3. Discriminación por distritos (ratio)

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2021



* El cálculo se ha hecho teniendo en cuenta el censo del 2021 de cada distrito.

Con respecto a los ámbitos de discriminación, observamos que durante el 2021 se comunicaron más discriminaciones en espacios públicos (268) que privados (231). Con respecto a los espacios públicos, destacan las discriminaciones en **calles, parques, playas y plazas**, con 141 casos, y también los casos comunicados en estaciones o medios de **transporte** (37), que, tal como se ha identificado en informes anteriores, son un espacio especialmente conflictivo.

Protocolo de prevención, detección e intervención de la LGTBIfobia en las redes de transporte de TMB

Uno de los espacios públicos donde, año tras año, se registran situaciones de discriminación, especialmente en el ámbito de la LGTBIfobia, que este año registra 14, es la red de transportes públicos de la ciudad. Ante este problema, el **OCH** ha impulsado la elaboración del **Protocolo de prevención, detección e intervención de la LGTBIfobia en las redes de transporte de TMB**¹³, en el que ha trabajado conjuntamente con el equipo técnico del **Área de Responsabilidad Social, Mujer y Diversidad de TMB**. El documento persigue cuatro objetivos básicos:

- 1 Prevenir la LGTBIfobia en el transporte público.
- 2 Definir las violencias LGTBIfóbicas en el transporte público.
- 3 Construir una red entre los agentes competentes para promover el transporte público como un espacio amable.
- 4 Aplicar acciones y medidas para combatir la LGTBIfobia en el transporte público.

El protocolo marca las pautas para articular la atención, el acompañamiento, el análisis y el asesoramiento en relación con situaciones de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género (LGTBIfóbica), para que la persona que las ha sufrido o las sufre pueda superar las situaciones de abuso o violencia y reparar el daño y las consecuencias personales, laborales, familiares y sociales que haya tenido.

Dentro del espacio privado son especialmente relevantes las situaciones discriminatorias en **casas, pisos y viviendas** (67), tal como ya ocurrió en el informe del 2020, con mucha vinculación al contexto de pandemia y a las restricciones de movilidad asociadas, aunque durante el 2021 han aumentado las discriminaciones que han tenido lugar dentro de **empresas y entidades** (59).

13 https://pro.static.gentmb.tmb.cat/s3fs-public/fitxers/1637917091/protocol_lgtbi-fobia_transport_public_v3-plantilla_corporativa.pdf

Tabla 9. Ámbitos de discriminación, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

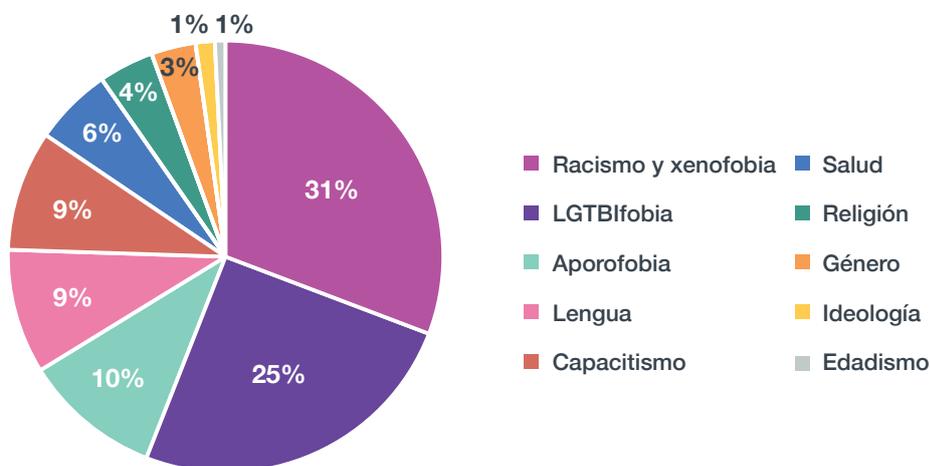
	2021		2020		2019	
	N	%	N	%	N	%
Públicos	268	53,2 %	197	45,2 %	196	46,7 %
Calles, parques, playas, plazas	141	28 %	109	25 %	97	23,1 %
Instalaciones públicas	124	24,6 %	84	19,3 %	98	23,3 %
Estaciones o medios de transporte	37		31		41	
Centros hospitalarios	23		13		18	
Oficinas de atención al público y juzgados	20		12		9	
Centros escolares	16		9		7	
Centros deportivos, culturales y sociales	10		1		3	
Albergues o centros de acogida	5		3		2	
Dependencias policiales	4		4		5	
Mercados	2		0		0	
Bibliotecas, museos y salas de exposición	2		1		2	
Otras	5		10		11	
Servicios en línea y telefónicos	2	0,4 %	3	0,7 %	1	0,2 %
No consta	1	0,2 %	1	0,2 %	0	0 %
Privados	231	45,8 %	211	48,4 %	206	49 %
Instalaciones privadas de acceso público	50	9,9 %	65	14,9 %	91	21,7 %
Comercios	20		28		12	
Restaurantes y bares	15		13		34	
Oficinas de atención y servicios	7		6		9	
Centros de ocio	2		0		14	
Hoteles, albergues y centros de acogida	2		2		8	
Museos y salas de exposición	1		0		1	
Estaciones o medios de transporte	0		2		3	
Otras	3		14		10	
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	167	33,1 %	129	29,6 %	99	23,6 %
Casas, pisos y vivienda	67		70		42	
Empresas y entidades	59		29		23	
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	24		12		11	
Centros de ocio	6		0		5	
Medios de comunicación	1		5		6	
Salas de conciertos y conferencias y pabellones	1		0		2	
Otras	2		3		10	
No consta	7		10		0	
Servicios en línea y telefónicos	14	2,8 %	14	3,2 %	16	3,8 %
No consta	0	0 %	3	0,7 %	0	0 %
Otros	5	1 %	28	6,4 %	18	4,3 %
TOTAL	504	100 %	436	100 %	420	100 %

¿Por qué motivo?

En este apartado nos fijamos en qué motivos hay detrás de las discriminaciones que se han comunicado a la OND y a la Mesa SAVD durante el 2021. Tal como muestra el gráfico 8, el **31 % de las discriminaciones registradas han sido motivadas por el racismo y la xenofobia**, que vuelve a ser el eje que más situaciones recoge, seguido de las discriminaciones en el ámbito de la LGTBIfobia, que este año representan el 25 %.

Gráfico 8. Motivos de discriminación

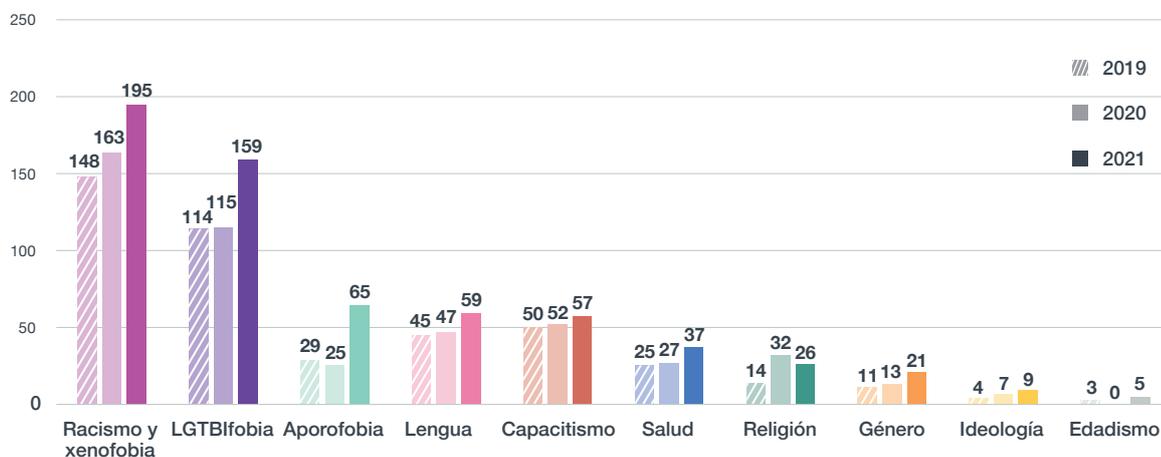
Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



Tal como muestra el gráfico 9, durante este año **se ha producido un incremento relevante del registro de discriminaciones LGTBIfóbicas**, que ha pasado de 115 en el año 2020 a 159 en el 2021; también observamos un importante incremento de los registros de **discriminaciones motivadas por la aporofobia**, que en el 2021 suman **65 casos en la ciudad de Barcelona**.

Gráfico 9. Motivos de discriminación, 2019-2021

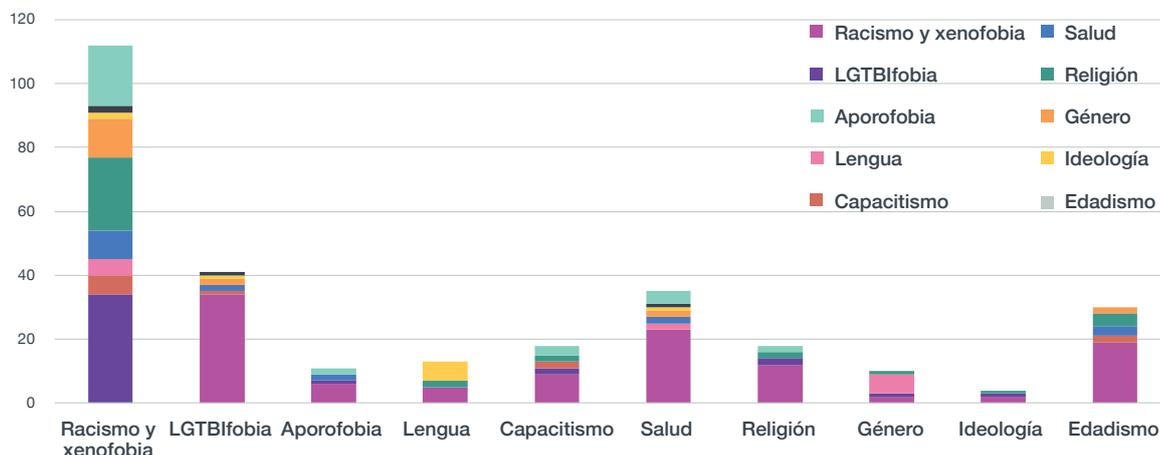
Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



El 21,8 % de las 504 situaciones de discriminación registradas durante el 2021 tienen asignado más de un motivo de discriminación. El gráfico 10 muestra qué ejes coinciden y en qué volumen, un dato que nos aporta una mirada interseccional de las discriminaciones registradas en Barcelona este año. Observamos que **el racismo y la xenofobia es el eje que más se cruza con otros ejes, especialmente con la LGTBIfobia, la religión (en este caso, con la islamofobia) y la aporofobia** y, en menor grado, con el género y la salud. Otro dato que destaca del gráfico es el vínculo entre los ejes de lengua e ideología.

Gráfico 10. Interseccionalidad de las discriminaciones

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



Es importante insistir en que estos datos muestran las discriminaciones que han llegado a la OND y a las entidades de la Mesa SAVD durante el 2021 y que, a pesar de la mejora de la recogida de datos año tras año, no recogen la fotografía completa de las discriminaciones en la ciudad, a causa de la infradenuncia.

A pesar de la mejora de la recogida de datos, las cifras que se muestran en este apartado no recogen la fotografía completa de las discriminaciones en la ciudad, a causa de la infradenuncia

A continuación, analizaremos con más detalle cada uno de los motivos de discriminación con que se trabaja en el Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona, y cruzaremos, en cada caso, **a quién se discrimina, quién lo hace y dónde tienen lugar las discriminaciones de cada eje**. En este apartado también se incluyen las **reflexiones, los problemas y las buenas prácticas señalados por las entidades de la Mesa SAVD y por la OND**, que complementan y enriquecen la información aportada por los datos cuantitativos y que muestran el trabajo diario de lucha contra las discriminaciones en la ciudad.

Racismo y xenofobia

Las **discriminaciones racistas** son las que se basan en la creencia y la actitud al considerar la superioridad natural de las personas blancas sobre las personas no blancas o racializadas, tanto en el aspecto individual como desde un punto de vista estructural; en este caso, el grupo queda identificado por el color de la piel o por la atribución ficticia a una supuesta raza.

- Las **discriminaciones xenófobas** se caracterizan por un miedo irracional o un rechazo a personas de otros países o etnias. Normalmente, tanto el **racismo** como la **xenofobia** tienen un cruce muy relevante con el eje socioeconómico, ya que el rechazo suele ser hacia las personas con bajos recursos económicos. Los indicadores que se emplean en este informe para analizar las discriminaciones racistas y xenófobas son la **racialización y el origen étnico/nacional** de la persona.

El eje de racismo y xenofobia es, un año más, el que más casos ha registrado (195). En la tabla 10 se muestran con más detalle las subcategorías de las personas que han sido discriminadas por este motivo durante el 2021: observamos que 86 casos han sido identificados en la categoría de personas migradas, que recoge todas las situaciones en que la discriminación ha sido motivada por el origen migrante de la persona, aunque sin

especificar el origen concreto. El resto de subcategorías intentan recoger, en los casos en que es posible, el origen nacional o étnico específico, o la racialización de la persona, con el objetivo de visibilizar las afectaciones específicas y los impactos que las discriminaciones tienen sobre personas y colectivos determinados.

Tabla 10. A quién se discrimina por racismo y xenofobia, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

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

* En el informe de este año se ha incluido la categoría de personas migradas.

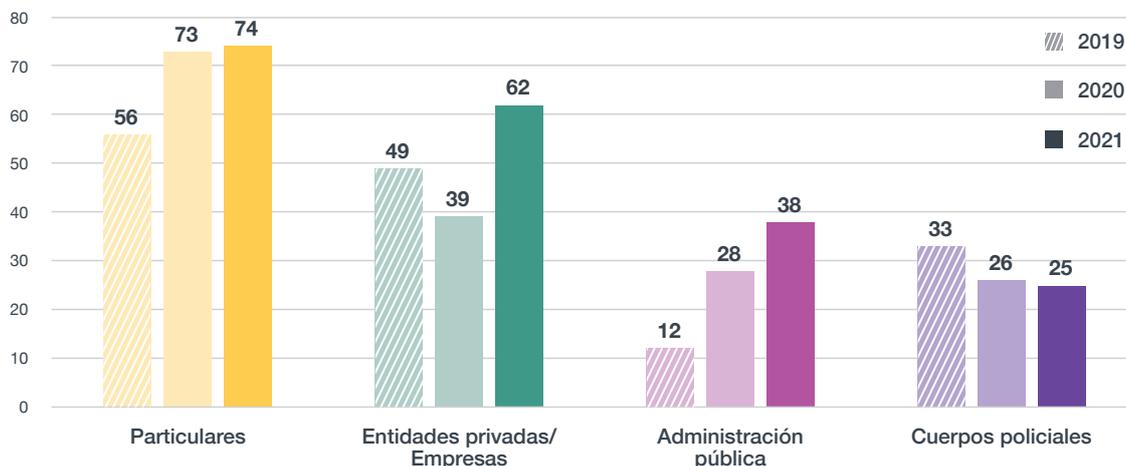
Recogida de datos de igualdad

-  El concepto **datos de igualdad** hace referencia a todos los tipos de datos desagregados que se emplean para evaluar la situación comparativa de un grupo discriminado específico o de un grupo en riesgo de discriminación, para diseñar políticas públicas que puedan contribuir a promover la igualdad y para evaluar su aplicación. Los datos sobre la igualdad son herramientas poderosas contra la discriminación y la exclusión, pero las estadísticas o las encuestas generales no suelen recoger datos específicos de grupos discriminados, a causa del mal uso que históricamente se ha hecho de ellos. La falta de datos desagregados provoca la invisibilidad de las problemáticas, de las vulneraciones de derechos y de las discriminaciones que sufren específicamente algunas personas y colectivos. Por eso, **cada vez hay más voces que defienden la importancia de recoger datos fiables y comparables sobre la igualdad** con el fin de diseñar leyes y políticas eficaces, como leyes contra la discriminación, mecanismos de supervisión de su eficacia o soluciones concretas.

En Barcelona, entidades como **Irídia** apuestan por la **reforma del artículo 9 de la Ley orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de protección de datos personales, para armonizarla con el Reglamento 2016/679, de 27 de abril de 2016, del Parlamento y del Consejo Europeo, **para que puedan recogerse datos que reflejen la realidad de la diversidad existente en nuestra sociedad**. Sin esta visibilidad, el combate contra el racismo y otras formas de discriminación se hace imposible; hay que trabajar en este sentido, en línea con las propuestas que hace el Grupo de Alto Nivel Sobre No Discriminación de la Unión europea, con la participación de las personas y los colectivos que proporcionan la información con el objetivo de **asegurar que los datos se recogen según los principios de los derechos humanos y que se procesarán y se emplearán solo en beneficio de los grupos descritos y para hacer efectivo el reflejo de la diversidad**.

Gráfico 11.
Quién discrimina
por racismo
y xenofobia,
2019-2021

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2021



El gráfico 11 muestra la comparativa de los agentes discriminadores en los casos de racismo y xenofobia, que **un año más siguen encabezando las personas particulares** (37 %), aunque este año se sitúan prácticamente al mismo nivel que las entidades privadas o empresas (31 %). Desde **SOS Racisme Catalunya** manifiestan preocupación ante la consolidación de las discriminaciones entre particulares; se trata de situaciones que se dan en el día a día de las personas, en espacios íntimos, como el hogar, y de relación y encuentro, y que, por lo tanto, evidencian **un importante deterioro de la convivencia, en las que desgraciadamente el racismo alimenta otras tensiones y es, a su vez, alimentado por estas**, situaciones que deben identificarse y en las que hay que trabajar para evitar conflictos más graves. También es importante hacer referencia al contexto social y político en el que, desde hace más de una década en muchos países europeos y más recientemente en el Estado español, la **legitimación del discurso político discriminatorio, racista, machista**, etcétera está produciendo cada vez más crispación y tensiones y fomentando el discurso de odio y también las agresiones con esta motivación.

Con respecto a los agentes públicos, las administraciones suben ligeramente con respecto al año 2020 y pasan de 28 a 38 casos, mientras que las discriminaciones **cometidas por los cuerpos policiales se sitúan en cuarto lugar, con 25 casos durante el 2021**. No obstante, estos datos contrastan con los resultados del informe **“InVisibles. El estado del racismo en Cataluña”**¹⁴, publicado por SOS Racisme, que señala que entre los casos que recogió la entidad durante el 2021 en Barcelona, el primer tipo en número de casos nuevos asumidos es precisamente el que corresponde a discriminaciones por parte de **cuerpos de seguridad pública**, con un porcentaje del 33 % con respecto al número total de casos nuevos, un total de 15, de los que **8 fueron situaciones de identificación por perfil racial**. Según apunta SOS Racisme, una parte importante de las situaciones identificadas no fueron denunciadas finalmente, una decisión que muy a menudo está motivada por **el miedo y la desconfianza en la Administración de justicia**. La entidad señala la importancia que tiene el hecho de que en estos casos la vulneración del derecho sea ejecutada por el propio sistema: tanto si es la acción concreta de la policía como la omisión por parte del cuerpo de seguridad correspondiente o de la administración competente cuando no reconoce la vulneración o cuando no despliega todos los mecanismos de control de la tarea policial.

Si nos fijamos en dónde han tenido lugar estas discriminaciones, observamos que **calles, parques, plazas y playas** (43) y estaciones o medios de transporte (16) en el ámbito público, y casas, pisos y viviendas (25) y entidades y empresas (28) en el ámbito privado, siguen siendo espacios especialmente conflictivos. Este año destaca el incremento de casos recogidos en oficinas de atención al público y juzgados, que pasan de 3 en el año 2020 a 15 en el año 2021.

14 <https://sosracisme.org/wp-content/uploads/2022/03/Articulos365def-1.pdf>

Tabla 11. Dónde se discrimina por racismo y xenofobia, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

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

Con respecto al tipo de discriminaciones que se producen motivadas por el racismo y la xenofobia, es relevante destacar el nivel de violencia con que se expresan: de los 195 casos registrados durante el 2021, **37 se expresaron mediante violencia verbal y 22 comportaron una agresión física** (véase el apartado 4.2.5, “Tipos de discriminaciones”).

Cepaim y **EXIL** señalan que uno de los problemas que han identificado desde sus entidades es el trato diferenciado hacia personas migradas en el acceso a los servicios públicos, especialmente hacia las personas que se encuentran en **situación administrativa irregular**, en trámites como el acceso al padrón, el acceso a la tarjeta sanitaria o el acceso a una cuenta bancaria. Las entidades denuncian el trato recibido por personas usuarias de sus entidades, que incluso ha supuesto la imposibilidad de hacer los trámites pertinentes hasta que han sido acompañadas por personas “autóctonas”. Otro problema que han destacado las entidades que trabajan en la defensa de los derechos de las personas migradas es el **bloqueo en los trámites de extranjería**, que se ha visto agravada por la pandemia de la COVID.



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Racismo y xenofobia

Desde el Programa de atención humanitaria de **Cepaim** se atiende a personas migradas y, entre otros servicios, se las ayuda a dar los primeros pasos en la sociedad de acogida, como la inscripción al padrón, la tarjeta sanitaria o la inscripción a cursos de idioma. En este caso, se derivó a un grupo jóvenes, con toda la documentación preparada, para ir a hacer el padrón a su Oficina de Atención

a la Ciudadanía (OAC). Cuando el grupo de jóvenes llegó a la oficina pidieron, en otro idioma, poder hacer el padrón, pero no fueron atendidos y les dijeron que podían irse. Posteriormente, volvieron a la misma oficina acompañados de una persona técnica de la entidad, de origen autóctono, y les hicieron el trámite sin ningún problema.

Dentro del ámbito del racismo y la xenofobia también encontramos las **discriminaciones hacia las personas gitanas**, que son representadas en la Mesa SAVD por las entidades **Fundación Secretariado Gitano (FSG)** y **Unión Romaní**. Durante el 2021 se han registrado 21 casos en la ciudad de Barcelona, un dato que evidencia el **alto nivel de infradenuncia** que aún hay al comunicar discriminaciones en el ámbito del **antigitanismo** en la ciudad. Desde FSG también denuncian la **representación altamente estigmatizada y estereotipada que aún se hace en los medios de comunicación**, tanto privados como públicos, y la exclusión y la precariedad que sufren las personas gitanas en el ámbito de la vivienda (véase el apartado 4.3, “Discriminaciones en la vivienda”).



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Antigitanismo

Una familia gitana con tres menores es reubicada en un hostel, después de un desalojo. En el hostel tienen lugar situaciones de una gravedad extrema que afectan principalmente a las personas menores: condiciones de higiene precarias, horarios de descanso no adecuados para los niños y niñas, convivencia con otras personas residentes que son consumidoras de drogas leves y alcohol, etcétera. La madre pone de manifiesto la situación y su preocupación al encargado del hostel, que le devuelve una respuesta muy hostil y no se hace cargo de las peticiones de la madre. Las otras familias que viven en el hostel comentan que la actitud de rechazo solo

es hacia esta mujer y su familia, a los que se refiere como “la gitana” o “la familia gitana”, ya que con las otras personas el encargado se comporta de manera respetuosa. Desde **FSG** se ponen en marcha varias actuaciones para poder mejorar la situación de las menores. Después de una reunión con las referentes de Servicios Sociales, estas se comprometen a valorar la situación y a elaborar un informe donde se reflejen todas las situaciones de vulnerabilidad. El objetivo común es conseguir un espacio donde la familia pueda vivir sola y las menores tengan todas las condiciones correctas para su desarrollo emocional y socioeducativo.

Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por racismo

El **Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por racismo**¹⁵ nace de la necesidad de coordinar a los actores y los circuitos, tanto públicos como privados, que la ciudad de Barcelona tiene a su disposición para hacer frente a las situaciones de discriminación por motivos de racismo. El objeto de este documento es detallar el circuito de comunicación, coordinación y trabajo de colaboración que hay que seguir en el abordaje de las situaciones detectadas de discriminación o vulneración de derechos por racismo, en sus diversas especificidades: racialización, origen étnico, xenofobia, antigitanismo, islamofobia,

 **racismo antimusulmán**, racismo antisemita, etcétera.

Entre los principales agentes implicados destaca la participación de la **OND** del Ayuntamiento de Barcelona y las entidades activas en la detección, la atención y el acompañamiento de estas vulneraciones de derechos, como **Bayt al-Thaqafa**, **la Federació d'Associacions Gitanes de Catalunya (FAGIC)**, **la Fundació Secretariado Gitano**, **Stop als Fenòmens Islamòfobs a Catalunya (SAFI)** y **SOS Racisme**. Por este motivo, se tienen reuniones periódicas de la comisión de seguimiento de este protocolo para revisar las situaciones detectadas y supervisar el desarrollo de este circuito.

15 https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL_%20racisme_%20BCN-DEFINITIU.pdf

LGTBIfobia

- La **LGTBIfobia** es el rechazo, el odio o la aversión a las personas lesbianas, gais, transexuales, intersexuales, bisexuales y personas con expresiones de género que no se ajustan a las categorías sociales imperantes. Los ataques contra la diversidad sexual y la **cishe-teronormatividad** (considerar que lo normativo es ser heterosexual e identificarse con el género y la identidad que socialmente se asocia al sexo de nacimiento) provocan discriminaciones y vulneraciones de derechos. La mayoría de las discriminaciones que sufren las personas del colectivo **LGTBI** son por su **orientación sexual** o por su identidad y **expresión de género**, que son los indicadores que empleamos para analizar la LGTBIfobia:
 - La **orientación sexual** habla de hacia quién sentimos atracción sexual, erótica, emocional o amorosa.
 - La **identidad de género** hace referencia al sentimiento de pertenencia a un género determinado.
 - La **expresión de género** es la forma de expresarse, los gustos y el comportamiento que se espera de un género determinado (masculino/femenino), que viene impuesto.

Durante el año 2021 se han registrado 159 situaciones de discriminación vinculadas a la LGTBIfobia, 108 de las cuales han sido motivadas por la orientación sexual de la persona (99 por homofobia y 9 por lesbofobia); **destacan también las discriminaciones que se han comunicado hacia personas transexuales, que pasan de 14 en el año 2020 a 41 en el 2021.**

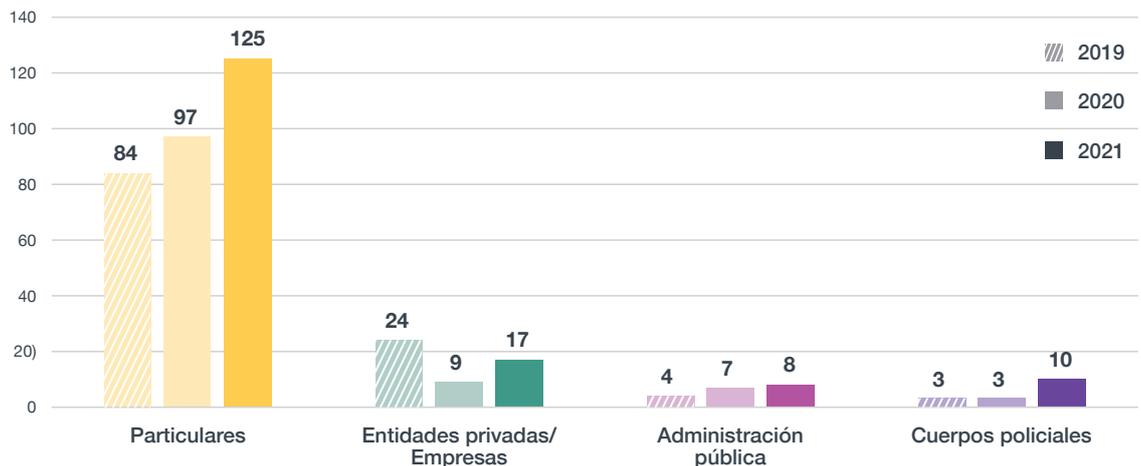
Tabla 12. A quién se discrimina por LGTBIfobia, 2019-2021

	2021	2020	2019
LGTBIfobia	159	115	114
Homofobia	99	74	60
Transfobia	41	18	23
LGTBIfobia	10	14	14
Lesbofobia	9	7	15
Otras	0	2	0
No consta	0	0	1

Con respecto a los agentes discriminadores, este año se mantiene la tendencia evidenciada en informes anteriores que muestra que **la mayoría de discriminaciones LGTBIfóbicas son perpetradas por personas particulares** (el 78 % de los casos recibidos en el 2021, 125 en total).

Gráfico 12. Quién discrimina por LGTBIfobia, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



Si nos fijamos en los ámbitos donde tienen lugar las discriminaciones LGTBfóbicas, observamos que una buena parte se siguen produciendo en el espacio público, en **calles, parques, plazas y playas** de la ciudad, y que en el 2021 llegan al 38 % de los casos registrados. Otro factor clave que cabe destacar en el tipo de discriminaciones que se producen por LGTBfobia es el nivel de violencia con que se expresan: de los 159 casos registrados durante el 2021, **68 implicaron algún tipo de agresión verbal y 37 se expresaron mediante una agresión física** (véase el apartado 4.2.5, “Tipos de discriminaciones”).



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

LGTBfobia

Una noche, en la playa de Somorrostro, dos parejas homosexuales son increpadas por un grupo de cinco hombres que les propinan insultos homófobos, los amenazan y les escupen. La situación se agrava hasta el punto de que el grupo de hombres agrede físicamente a las dos parejas, dándoles puñetazos reiteradamente. Uno de los afectados quedó inconsciente y tuvo que ser operado de urgencia. En el momento del incidente, llamaron a la Guardia Urbana y poste-

riormente interpusieron una denuncia. Al cabo de algunos meses, se detuvo a tres presuntos autores de la agresión. Desde el **Observatorio contra la Homofobia** y la **OND** se proporcionó atención jurídica a las víctimas sobre cuál era el mejor itinerario que podían seguir. También se les hizo un proceso de acompañamiento psicosocial. En el momento de cerrar este informe queda pendiente la resolución del juicio.

En el ámbito privado, este año se mantiene la tendencia al alza iniciada en el 2020, en contexto de pandemia, durante el que se dio un incremento de las discriminaciones ocurridas en **casas, pisos y viviendas**, donde este año registran 31 casos (el 19,5 % del total). En este sentido, desde **ACATHI** reivindican los **problemas específicos con que se encuentran las personas transexuales al acceder a una vivienda**: las usuarias que acuden a la entidad, que trabaja con personas LGTBI migradas, a menudo no pueden acceder a una vivienda entera y tienen que alquilar habitaciones en pisos compartidos, donde habitualmente se encuentran con situaciones de rechazo provocadas por los prejuicios y el estigma que hay hacia las personas transexuales. Desde el **Observatorio contra la Homofobia (OCH)** señalan la gran dificultad con que se encuentran al tratar de probar las discriminaciones que se producen en los espacios privados, hecho que dificulta e invisibiliza este problema (véase el apartado 4.3, “Discriminaciones en la vivienda”).

La situación de pandemia vivida en los últimos dos años ha agravado los sentimientos de miedo, inestabilidad, angustia y fatiga emocional generalizada, y ha influido en las vivencias LGTBfóbicas y ha comportado que **algunas vulneraciones de derechos y discriminaciones se hayan expresado con unos niveles de tensión y violencia más elevados**. Entre los casos que ha acompañado el OCH destaca la disminución de las incidencias en internet y redes sociales, y el aumento de casos en el ámbito laboral y el espacio de ocio nocturno, muy vinculado a la apertura parcial de las restricciones durante partes del año 2021, en el que han empezado a retomarse las actividades presenciales.

Tabla 13. Dónde se discrimina por LGTBifobia, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

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

Desde el OCH también perciben una ambivalencia en la atención recibida de las administraciones públicas y de los cuerpos y fuerzas de seguridad, que en ocasiones es apropiada y en otros casos es deficiente. En concreto, destacan los casos de personas afectadas atendidas que exponen su insatisfacción por la atención recibida de los cuerpos policiales, ya que suelen **menospreciar la trascendencia de los hechos LGTBIfóbicos y desaconsejar el ejercicio de los derechos legítimos de las personas denunciantes**, al considerar que se trata de asuntos con pocas posibilidades de prosperar.

Cabe remarcar que ya **hay un servicio especializado de los Mossos d'Esquadra para atender a personas que han sufrido hechos compatibles con delitos de odio y discriminación**, incluidos los de carácter LGTBIfóbico; en este sentido, desde el OCH reclaman que todas las situaciones de discriminación que reciben los Mossos d'Esquadra sean canalizadas a través de este servicio, para garantizar una atención adecuada a las víctimas. Esta ambivalencia en el trato a las personas afectadas por situaciones de discriminación indica, según la entidad, que **los servicios y los protocolos aplicados tienen margen de mejora** para ser más pragmáticos y responder a las necesidades y las demandas de todas las personas afectadas.

Aporofobia

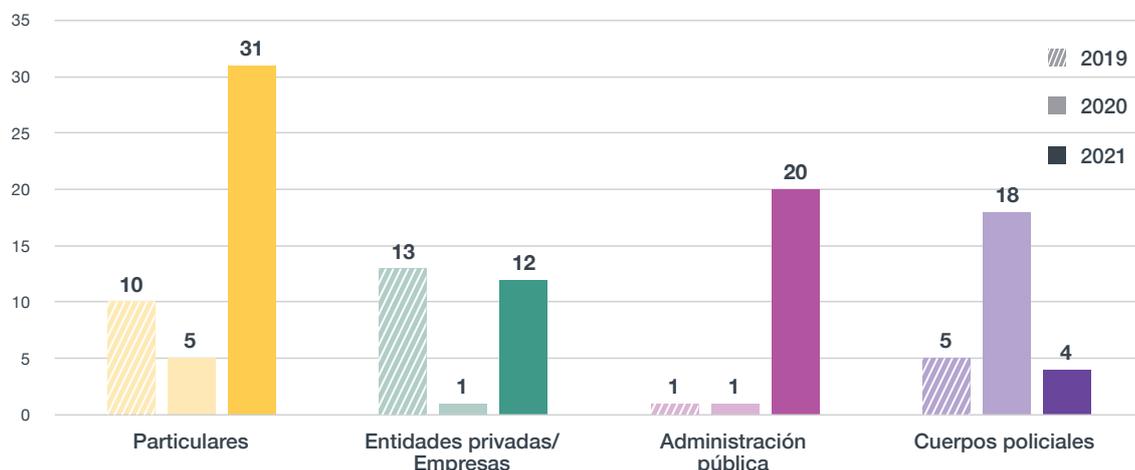
- La **aporofobia** es el fenómeno que se expresa a través del desprecio, el rechazo o el odio hacia las personas en situación de pobreza. El indicador que empleamos para analizar la aporofobia es la **posición socioeconómica** de la persona; el colectivo que más sufre esta discriminación es el de las personas en situación de **sinhogarismo**. Según el último recuento de la **Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSLL)** y el Ayuntamiento de Barcelona, en abril del 2021 había 895 personas durmiendo en la calle y 3.046 en equipamientos; en el momento de la publicación del presente informe, los últimos datos facilitados por la XAPSLL sitúan la cifra en, como mínimo, **4.043** personas en situación de sinhogarismo en la ciudad de Barcelona.

En el año 2021 **se han registrado 65 situaciones discriminatorias en el ámbito de la aporofobia, más del doble que en el 2020, cuando se comunicaron 25**. Este incremento está vinculado estrechamente a la mejora de la identificación y la recogida de casos por parte de las entidades que forman parte de la XAPSLL, miembro de la Mesa SAVD.

El gráfico 13 muestra la comparativa de los agentes discriminadores en los últimos tres años; observamos la subida que se produjo en las discriminaciones llevadas a cabo por los **cuerpos policiales** en la ciudad durante el año 2020, en contexto de pandemia, que llegó a ser de 18 casos y que en el 2021 ha descendido a 4, y ahora son las **personas particulares (31)** y las **administraciones públicas (20)** los principales agentes discriminadores en el ámbito de la aporofobia.

Gráfico 13. Quién discrimina por aporofobia, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



En cuanto a los espacios donde se produjeron las discriminaciones motivadas por la aporofobia, observamos que **más de la mitad, el 58,5 %, han tenido lugar en el espacio público de la ciudad**, en calles, parques y plazas; en el espacio privado destacan los 5 casos en viviendas y los 4 en entidades y empresas. Otro factor clave que hay que destacar en el tipo de discriminaciones que se producen por aporofobia es el grado de violencia con que se expresan: de los 65 casos registrados durante el 2021, **25 se expresaron mediante violencia, verbal (6) y física (19)** (véase el apartado 4.2.5, “Tipos de discriminaciones”).



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Aporofobia

Un chico que duerme en la calle, en el barrio de la Sagrada Família, es agredido durante la noche por un grupo de jóvenes de extrema derecha; inicialmente empiezan con agresiones verbales y amenazas, con comentarios como “se tendrían que exterminar todos los pobres”, y diciéndole que se tiene que marchar del barrio. El chico se acaba enfrentando a ellos y el grupo de jóvenes lo agrede físicamente.

Fruto de las agresiones, el joven acaba con todo el cuerpo golpeado y varios puntos de sutura en una ceja. Desde la **XAPSLL** se hace un acompañamiento al joven, que no ha vuelto a dormir en aquella zona por el miedo de volver a ser agredido. Se interpuso una denuncia que, en el momento de cerrar este informe, sigue pendiente de resolución.

Uno de los principales problemas que identifica la XAPSLL en la lucha contra la aporofobia en la ciudad, sumado a la infradenuncia que afecta a todos los ejes, es la **normalización generalizada de las discriminaciones por parte de las personas en situación de sinhogarismo**, que incluso pueden sentirse culpables por encontrarse en la situación en la que se encuentran y que asumen como normal el trato discriminador que pueden llegar a recibir por parte de la ciudadanía, los comercios, las administraciones y la policía.

Tabla 14. Dónde se discrimina por aporofobia, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

	2021		2020		2019	
	N	%	N	%	N	%
Públicos	49	75,4 %	20	80 %	15	50 %
Calles, parques, playas, plazas	38	58,5 %	18	72 %	11	36,7 %
Instalaciones públicas	10	15,4 %	2	8 %	4	13,3 %
Estaciones o medios de transporte	4		0		0	
Centros hospitalarios	1		0		1	
Oficinas de atención al público y juzgados	4		1		1	
Centros escolares	0		1		0	
Centros deportivos, culturales y sociales	0		0		1	
Albergues o centros de acogida	1		0		0	
Dependencias policiales	0		0		1	
No consta	1	1,5 %	0	0 %	0	0 %
Privados	15	23,1 %	5	20 %	12	40 %
Instalaciones privadas de acceso público	3	4,6 %	0	0 %	10	33,3 %
Comercios	0		0		1	
Oficinas de atención y servicios	3		0		4	
Hoteles, albergues y centros de acogida	0		0		3	
Estaciones de transporte	0		0		1	
Otras	0		0		1	
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	11	16,9 %	4	16 %	1	3,3 %
Casas, pisos y vivienda	5		4		0	
Empresas y entidades	4		0		0	
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	1		0		0	
Otras	1		0		1	
Servicios en línea y telefónicos	1	1,5 %	1	4 %	1	3,3 %
Otros	1	1,5 %	0	0 %	3	10 %
TOTAL	65		25		30	

Sinhogarismo femenino

Según el último informe del Ayuntamiento sobre el sinhogarismo en Barcelona, en el año 2018 había **329 mujeres en situación de sinhogarismo**, un 13 % del total de personas en situación de sin techo ¹⁶. Desde la entidad **ASSÍS Centre d'Acollida**, miembro de la XAPSELL, señalan que los indicadores europeos alertan de un **crecimiento del número de mujeres que sufren exclusión residencial**; en Barcelona también se observa esta tendencia, ya que en términos absolutos se aprecia un incremento del 60 % en diez años.

Si bien vivir en la calle supone una amenaza real para la vida de las personas sin hogar, en el caso de las mujeres esta amenaza es aún mayor. De acuerdo con la encuesta de perfil llevada a cabo entre mujeres atendidas por ASSÍS durante el 2020 ¹⁷, **el 64 % de las mujeres encuestadas explica haber sufrido violencia en la calle y delitos de aporofobia**, frente al 52 % en el caso de los hombres. Las mujeres en situación de exclusión residencial generalmente han sufrido una serie de circunstancias a lo largo de su vida que han condicionado fuertemente su historia: el 82 % de las mujeres encuestadas ha sufrido varias formas de violencia (psicológicas, físicas o sexuales) a lo largo de su vida, **el 64 % ha sufrido violencia de género y el 32 % ha sufrido violencia sexual** en la edad adulta. Estos resultados señalan **un grado de vulnerabilidad más elevado no solo en las trayectorias previas sino una vez que estas mujeres se encuentran en la calle**.

Según los datos recogidos por ASSÍS, con respecto a los ingresos y la situación laboral, **el 57 % busca trabajo y el 11 % tiene un trabajo a tiempo parcial**. El 60 % de las mujeres que está en proceso activo de búsqueda de trabajo o que trabaja en este momento, **ejerció su último trabajo en el sector de los cuidados**. Asimismo, las mujeres en situación de sinhogarismo tienen unos ingresos de 250 euros por término medio, **el 22 % menos que los hombres**. Las mujeres de origen español (el 50 %, un 7 % más que en el 2019), que en general tienen una red de protección social más amplia, tienden a presentar perfiles en situaciones más cronificadas, mientras que la mayor parte de mujeres con trayectorias menos degradadas en relación con la situación residencial tienden a ser mujeres migradas con dificultades administrativas, entre otros casos. **El 35 % dispone de formación profesional o estudios universitarios, y, de estas, el 89 % son mujeres migradas**.

16 https://ajuntament.barcelona.cat/benestaranimal/ca/noticia/mes-recursos-per-abordar-el-sensellarisme-femeni_904144

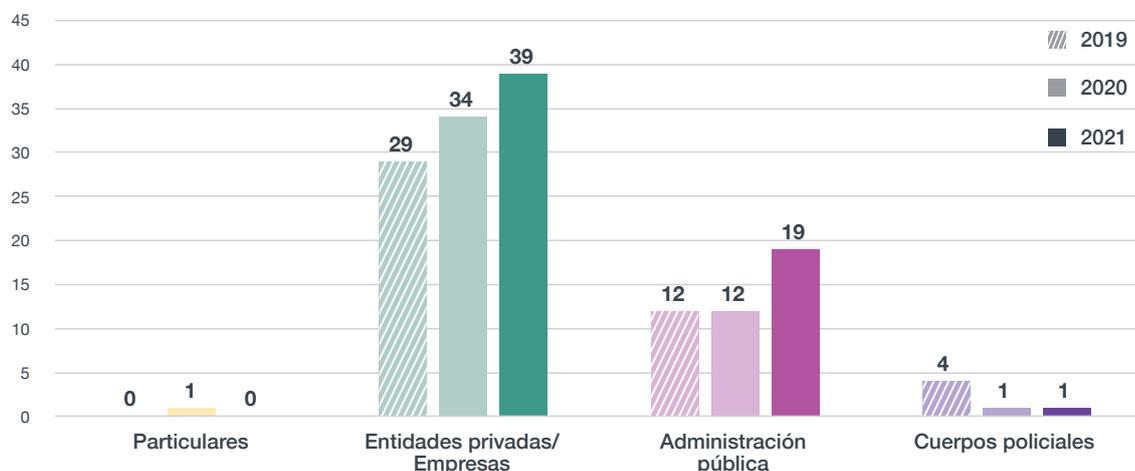
17 <https://www.donessensellar.org/volconeixermes>

Lengua

En Barcelona se hablan, actualmente, más de trescientas lenguas. Las discriminaciones por motivos de lengua a menudo comportan un trato vejatorio en forma de violencia verbal, así como un trato diferenciado en la prestación de servicios o el acceso a la información. De las 59 situaciones de discriminación registradas por la OND y la Mesa SAVD durante el 2021, **55 son de casos en que las personas discriminadas lo han sido por el hecho de expresarse en catalán, y 4 por hacerlo en lenguas diferentes del catalán y el castellano.**

Gráfico 14. Quién discrimina por motivos de lengua, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



Con respecto al agente discriminador, en los casos de lengua hay un claro predominio de las **entidades privadas o empresas (39 casos) y de las administraciones públicas (19 casos)**. En esta línea, si nos fijamos en los ámbitos donde tienen lugar las discriminaciones lingüísticas, observamos que dos terceras partes se producen en el ámbito privado, como comercios (7), bares y restaurantes (7), y **un tercio se producen en instalaciones públicas**, como centros hospitalarios públicos (6) o estaciones de transporte (5).



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Lengua

Una persona va de urgencias a un centro de salud de Barcelona a causa de una infección respiratoria grave que hace que se ahogue y que se encuentre muy mal, hasta el punto de que tiene dificultades para hablar. Al entrar en la consulta, una persona del personal médico le pregunta cómo se encuentra. En el momento de empezar a explicarlo, en catalán, la persona del equipo médico la corta y le

dice que se tiene que expresar en castellano. En este momento de angustia, a la persona usuaria solo le sale expresarse en catalán, su lengua materna. Según denunció posteriormente en **Plataforma per la Llengua**, el personal médico decidió sacarla de la consulta de malas maneras y tuvo que esperar más de una hora hasta que otra persona la atendiera.

Tabla 15. Dónde se discrimina por motivos de salud, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

	2021		2020		2019	
	N	%	N	%	N	%
Públicos	23	39 %	14	29,8 %	15	33,3 %
Calles, parques, playas, plazas	2	3,4 %	4	8,5 %	4	8,9 %
Instalaciones públicas	20	33,9 %	8	17 %	11	24,4 %
Estaciones o medios de transporte	5		1		1	
Centros hospitalarios	6		1		1	
Oficinas de atención al público y juzgados	3		3		4	
Centros escolares	2		1		1	
Centros deportivos, culturales y sociales	1		0		0	
Albergues o centros de acogida	0		0		0	
Dependencias policiales	2		1		0	
CIE	0		0		0	
Otras	1		1		4	
Servicios en línea y telefónicos	1	1,7 %	2	4,3 %	1	2,2 %
Privados	36	61 %	33	70,2 %	27	60 %
Instalaciones privadas de acceso público	15	25,4 %	18	38,3 %	13	28,9 %
Comercios	7		7		0	
Restaurantes y bares	7		4		10	
Oficinas de atención y servicios	0		1		0	
Centros de ocio	0		0		2	
Hoteles, albergues y centros de acogida	1		0		1	
Mercados	0		5		0	
Estaciones de transporte	0		1		0	
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	16	27,1 %	7	14,9 %	4	8,9 %
Casas, pisos y vivienda	0		2		0	
Empresas y entidades	6		1		1	
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	9		3		2	
Salas de conciertos y conferencias y pabellones	0		0		1	
Otras	1		0		0	
No consta	0		1		0	
Servicios en línea y telefónicos	5	8,5 %	7	14,9 %	10	22,2 %
Otros	0	0 %	0	0 %	3	6,7 %
TOTAL	59		47		45	

Desde la entidad **Plataforma per la Llengua** observan una tendencia al alza, en los últimos años, de **discriminaciones lingüísticas en el ámbito del trabajo**, en situaciones en que, por el hecho de usar la lengua catalana, se produce una limitación de las funciones laborales llevadas a cabo, la no contratación de la persona hablante en cuestión o, incluso, sanciones disciplinarias explícitas por hablar catalán con sus clientes. Por otra parte, desde la entidad muestran preocupación ante la falta de reconocimiento oficial explícito de este tipo de discriminaciones por parte de algunas administraciones, que aceptan o normalizan las discriminaciones por motivos de lengua y las consideran menos graves que otras discriminaciones, hecho que complica la mayoría de los procesos de intermediación y denuncia administrativa.

Capacitismo

- La **discapacidad** es una situación que resulta de la interacción entre personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan la participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con el resto de personas. Según los últimos datos disponibles, en el año 2021, en la ciudad de Barcelona vivían 155.517 personas con algún grado de discapacidad reconocido. Las discriminaciones por motivo de discapacidad también son conocidas con el término **capacitismo**.

En el año 2021, la OND y las entidades que trabajan por la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, representadas en la Mesa a través de las entidades **ECOM**, **Dincat** y **Federación Veus**, han registrado 57 situaciones de discriminación vinculadas al capacitismo, **la mayoría hacia personas con algún grado de discapacidad física u orgánica**; 5 casos han sido discriminaciones hacia personas con discapacidad intelectual, un colectivo en el que se registran, nuevamente, unos altos niveles de infradenuncia.

Tabla 16. A quién se discrimina por capacitismo, 2019-2021

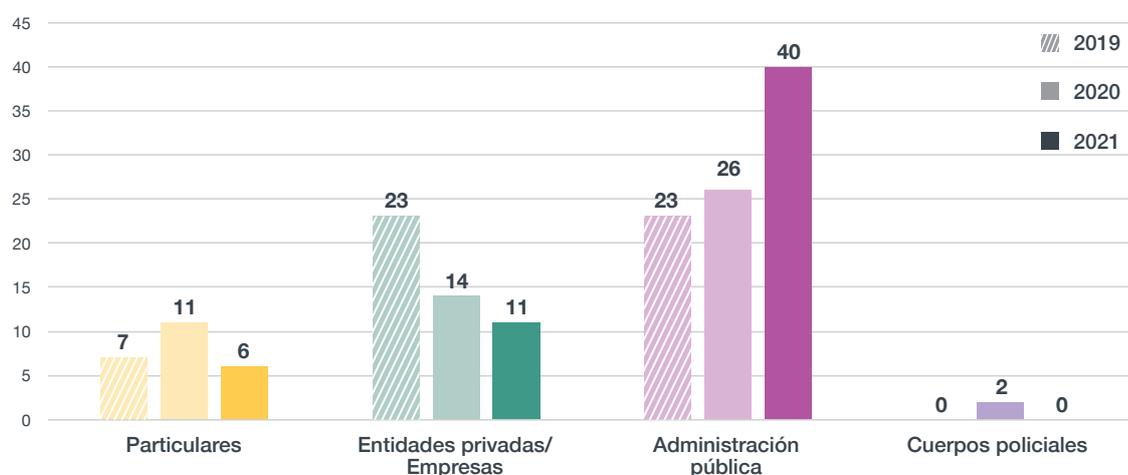
Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

	2021	2020	2019
Discapacidad	57	52	50
Física/orgánica	44	44	45
Auditiva	5	0	0
Intelectual	5	1	3
Pluridiscapacidad	3	3	0
Visual	0	1	1
No consta	0	3	1

Durante el 2021 se ha acentuado la tendencia de los últimos años **en cuanto a los agentes discriminadores, que en un 70 % de los casos son las administraciones públicas**; además, pasan de 26 a 40 casos con respecto a los datos recogidos el año anterior.

Gráfico 15. Quién discrimina por capacitismo, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



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

Con respecto a los ámbitos donde tienen lugar las discriminaciones vinculadas al capacitismo, observamos que un tercio se han producido en espacios públicos y dos terceras partes en espacios privados, donde destacan las que han tenido lugar en entidades y empresas, con 12 casos en el 2021, y las ocurridas en casas, pisos y viviendas, que este año suman 19. Desde ECOM, una entidad que trabaja por la defensa de las personas con discapacidad física y orgánica, señalan que han observado un **aumento de los casos de riesgo de exclusión residencial entre sus personas usuarias**, lo que se ha traducido en un incremento de la atención por parte de la entidad a personas que estaban en riesgo de desahucio o que hacía mucho tiempo que esperaban un piso de protección oficial accesible (véase el apartado 4.3, “Discriminaciones en la vivienda”).



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Capacitismo

Una persona con discapacidad que utiliza una huella por imposibilidad física de poder firmar se encuentra que, para hacer trámites con la Administración pública, se le pide que sea una persona tutora la que firme. Esta persona no quiere que firme otra persona por ella y reclama que se acepte esta huella como válida. Desde **ECOM** y la **OND** se empezó a trabajar para que haya una normativa interna que acepte como válido este sistema y que, por lo tanto, la decisión de la huella no

quede sujeta a la persona profesional que atienda en aquel momento. Asimismo, también se denuncia la situación a la **Sindicatura de Greuges**. Finalmente, algunos meses después, se comunica a la persona afectada que le aceptan el formulario con su huella, aunque en el momento de cerrar este informe la Administración aún no ha confirmado si se trata de una decisión puntual o si se ha hecho efectiva la modificación en los protocolos internos.

Tabla 17. Dónde se discrimina por capacitismo, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

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

Salud

- Según la OMS, la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades. En el 2021, la OND y la Mesa SAVD han registrado 37 situaciones de discriminación directamente vinculadas a la salud de la persona.
- Entre estas, 20 casos estaban motivados por la **serofobia**, es decir, discriminaciones hacia personas seropositivas, que viven con VIH-sida; en 10 situaciones, la motivación que ha llevado a la discriminación ha sido la **salud mental** de la persona afectada, y 6 casos estaban vinculados al estado general de salud asociado a cualquier tipología. Finalmente, se ha registrado una situación de discriminación vinculada a la COVID-19.

Tabla 18. A quién se discrimina por motivos de salud, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

	2021	2020	2019
Salud	37	25	27
Serofobia	20	8	5
Mental	10	14	17
Estado general	6	0	0
COVID-19	1	0	0
Otras	0	5	2
No consta	0	0	1

Con respecto a los agentes discriminadores, en el ámbito de la salud, casi la mitad de los casos han sido atribuidos a entidades privadas o empresas (49 %), de manera muy relevante en los casos de **serofobia**, en los que, tal como denuncia la entidad **Gais Positius**, se han seguido produciendo situaciones en las que algunas personas no han podido acceder, en igualdad de condiciones, a servicios como los **seguros de vida** por el hecho de ser seropositivas.

Desde **Creación Positiva** subrayan la importancia de analizar las discriminaciones en el ámbito de la serofobia de una manera interseccional, cruzándola con otros ejes, como el género. En este sentido, la entidad denuncia la **ausencia de estudios específicos sobre el impacto del VIH en las mujeres**, que, en la práctica, hace que se administren los mismos tratamientos sin tener en cuenta los efectos secundarios diferenciados; también evidencian el **sesgo de género en la detección**, que comporta un retraso en los diagnósticos y, por lo tanto, un agravamiento de la enfermedad y un estado de salud más deteriorado cuando se diagnostica.



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

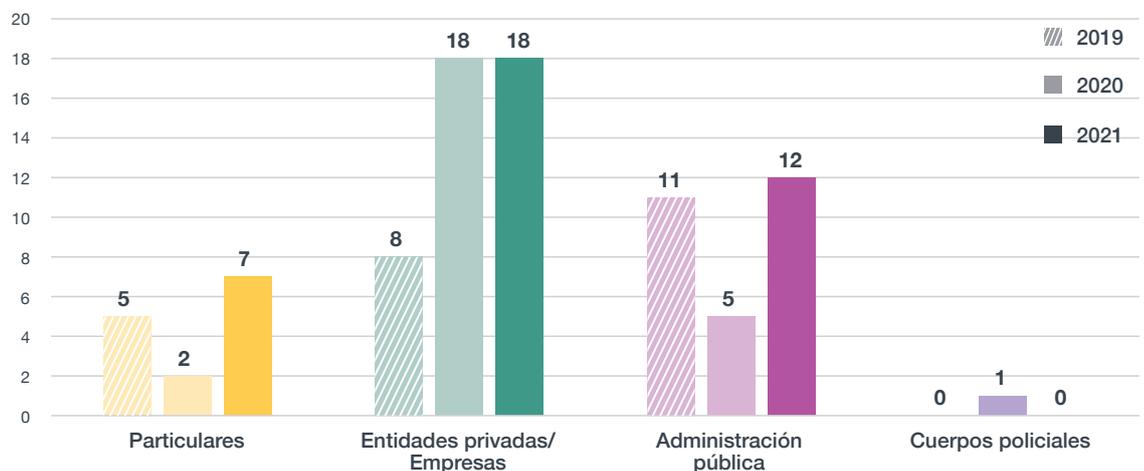
Serofobia

Una persona pide información sobre seguros de salud para su pareja. En el momento en que las aseguradoras privadas se enteran de que es una persona que vive con VIH, todas le deniegan el servicio. Ante el volumen de casos que reciben, año tras año, con este problema, **Gais Positius** ha establecido un protocolo de actuación para dar respuesta a estas discriminaciones: la entidad informa a la persona afectada sobre las nove-

dades legislativas que se produjeron en el año 2018 y en las que se especificaba la eliminación de las cláusulas y condiciones de contratación que discriminaban a las personas que viven con VIH, sida u otras condiciones de salud. Después de ofrecer esta información, se hace un acompañamiento a la persona usuaria; en este caso concreto, se le recomienda una aseguradora que sí cumple la ley.

Gráfico 16. Quién discrimina por motivos de salud, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



Con respecto a los agentes discriminadores en el ámbito de la salud, la mayoría de los casos recaen en las entidades privadas y empresas (18) y en las administraciones públicas (12), en este caso vinculadas a discriminaciones por motivos de **salud mental**, que en el 2021 se han registrado principalmente en el ámbito sanitario público (7 casos).

Desde la **Federación Salut Mental Catalunya (FSMC)** denuncian la práctica de **ingresos involuntarios en los que no se sigue el protocolo correctamente**, no se comunica a la persona afectada el motivo del ingreso, ni se le da información de cómo será el proceso o de cuáles son sus derechos; tampoco se le ofrece el derecho a un abogado y procurador de oficio o bien se le ofrece en unas condiciones en que la persona no puede entender lo que se le está ofreciendo, ya sea porque le han estado practicando terapia electroconvulsiva o porque le han administrado alta farmacología. Por otra parte, en estos mismos procesos se siguen practicando **contenciones mecánicas**. Todas estas prácticas entran en conflicto constante con la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Tabla 19. Dónde se discrimina por motivos de salud, 2019-2021*

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

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

* Hay que tener en cuenta que los porcentajes de este gráfico se basan en un número de casos muy reducido.



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Salud mental

Irídia, una entidad especializada en la defensa de los derechos civiles y políticos vinculados a la violencia institucional, ha registrado, durante el 2021, tres casos vinculados a las discriminaciones hacia personas con problemas de salud mental en que los agentes discriminadores fueron cuerpos policiales. En todos los casos, las personas afectadas comunicaron a los agentes su diagnóstico mental y expre-

saron la posibilidad de acreditarlo documentalmente. Aunque esta circunstancia se puso de manifiesto de forma expresa, no solo no se tuvo en cuenta y, por lo tanto, no se aplicó el protocolo específico con el fin de minimizar los daños producidos, sino que, en dos de las ocasiones, además, implicó comentarios vejatorios y humillantes por parte de los agentes.

Religión

En la ciudad de Barcelona conviven 27 confesiones y tenemos casi 500 lugares de culto. Durante el año 2021 se han registrado 26 situaciones de discriminación religiosa, todas ellas en el ámbito de la **islamofobia**. Aunque se analiza como un eje con unas dinámicas y unas complejidades propias, las discriminaciones en razón de religión, y también la islamofobia, están estrechamente vinculadas a otros ejes. En este sentido, **de los 26 casos recogidos durante este año en Barcelona, 23 también han estado vinculados al racismo y la xenofobia, es decir, el 88 % del total.**

Tabla 20. A quién se discrimina por motivos de religión

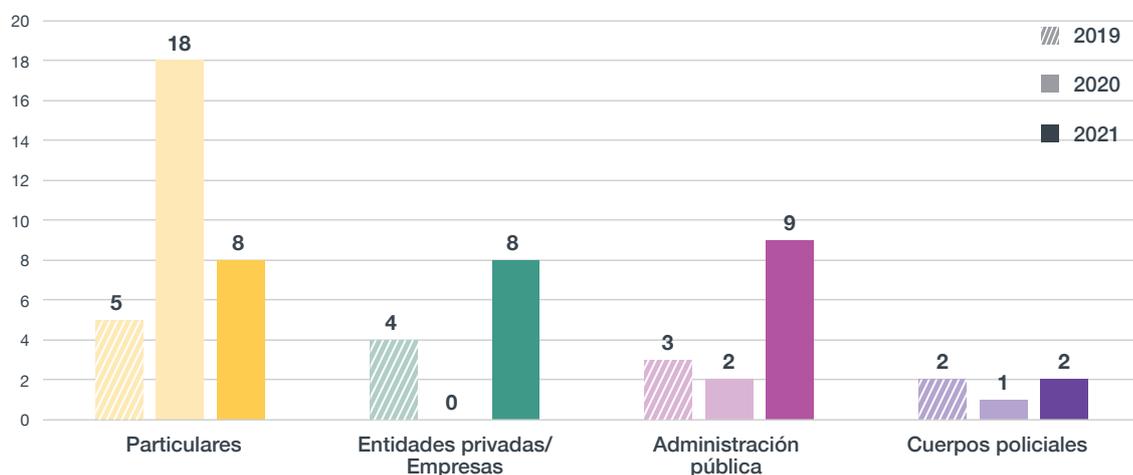
Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

Islamofobia	26	28
Antisemitismo	0	2
Cristianofobia	0	1
Otras	0	1

Este año, los agentes discriminadores en el ámbito de la islamofobia están mucho más repartidos que en los registros del 2020, año en que más de la mitad de las discriminaciones fueron causadas por personas particulares; los datos del 2021 muestran que los casos de las personas particulares bajan de 18 a 8, al mismo nivel que los casos de entidades privadas o empresas, mientras que **los casos de cuerpos policiales aumentan con respecto al año pasado y pasan de 2 a 9 de las situaciones discriminatorias comunicadas.**

Gráfico 17. Quién discrimina por motivos de religión, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



Los datos sobre los espacios donde se han producido estas **discriminaciones por motivos de religión muestran un predominio de los ámbitos públicos (61,5 %)** por encima de los privados (38,5 %). Entre los ámbitos públicos destacan las discriminaciones en estaciones y medios de transporte (3), centros hospitalarios (3) y oficinas de atención en el público y juzgados (3); y, entre los privados, los 4 casos registrados son en entidades y empresas.

Tabla 21. Dónde se discrimina por motivos de religión, 2020-2021*

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

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

* Hay que tener en cuenta que los porcentajes de este gráfico se basan en un número de casos muy reducido.

Desde **SAFI - Stop als Fenòmens Islamòfobs a Catalunya**, una entidad que gestiona el **Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (ODIC)**, señalan que uno de los principales problemas con los que se encuentran al luchar contra la islamofobia es la poca información que hay sobre este fenómeno y sobre los mecanismos para hacerle frente; estrechamente vinculado a este punto, también subrayan los grandes niveles de infradenuncia que hay, fruto de la **normalización de ciertas actitudes y situaciones islamófobas**. Un ejemplo que subrayan desde la entidad es la falta de reacciones que observaron ante un vídeo divulgado por VOX durante la campaña de las elecciones catalanas del 2021 en que, según aseguran, se vinculaba a la población musulmana con el terrorismo. Desde SAFI y el ODIC denuncian la falta de posicionamientos y condenas por parte de otros partidos políticos, de las administraciones o de la Sindicatura de Greuges.

En este sentido, desde **Bayt al-Thaqafa** expresan que, a pesar de la pandemia, las discriminaciones islamófobas se han seguido produciendo e, incluso, **han encontrado nuevas formas de expresarse** en este contexto. Es un ejemplo de ello el parar, por perfil étnico, a las personas leídas como musulmanas, bajo el pretexto de comprobar cómo llevan la mascarilla puesta. Por otra parte, desde la entidad también destacan las discriminaciones de baja intensidad, pero muy cotidianas, como el trato despectivo por parte de personas particulares hacia mujeres que llevan hiyab, en el espacio público.



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Islamofobia

Una chica de 13 años sufre una agresión verbal en un vagón del metro por el hecho de llevar hiyab; la agresión la provocó otra pasajera, que increpó a la chica diciéndole que se quitara el velo islámico y que se marchara de España, entre otros comentarios islamófobos y racistas. Las agresiones verbales no pararon hasta que la chica bajó del metro. Varias personas la protegieron y recibieron también insultos de la agresora. La chica resultó muy afectada y expresó miedo a volver a usar el transporte público. Desde **SAFI/ODIC**

y la OND se llevó a cabo una actuación coordinada y se ofreció a la víctima una acogida, una acción socioeducativa y una atención psicosocial; también se le proporcionó asesoramiento y atención jurídicos para poder tramitar una denuncia penal ante la policía, que pudo identificar a la agresora y a su acompañante. El caso también se coordinó con la **Fiscalía de Delitos de Odio**; finalmente se archivó el delito pero la denuncia siguió por la vía administrativa, aunque la familia de la chica decidió no continuar con el proceso.

Género

- Denominamos **discriminación de género** al trato desfavorable de una persona por su sexo o identidad de género. Eso se debe al sexismo, al **androcentrismo** y al conjunto de roles y estereotipos de género que siguen estando muy presentes en nuestra sociedad y que siguen generando y alimentando las desigualdades estructurales hacia las mujeres.
- Desde el Observatorio de las Discriminaciones entendemos la violencia de género como una forma extrema de discriminación por motivos de género y, por este motivo, en este apartado incluimos los datos sobre **violencia machista** en la ciudad.

Una gran parte de los datos sobre género que se registran en Barcelona no queda recogida en los datos de la OND y la Mesa SAVD, ya que, como se ha mencionado al inicio del informe, este tipo de discriminaciones se atienden a recursos orientados específicamente a mujeres, como los **PIAD** (puntos de información y de atención a las mujeres) de cada distrito o también otros servicios más especializados como **el Servicio de Atención, Recuperación y Acogida (SARA)**, **la Unidad contra el Tráfico de Seres Humanos (UTEH)**, **el Servicio de Atención a Hombres (SAH)** y **el Servicio de Atención Sociosanitaria (SAS)**. Por este motivo, en este apartado se combinan los datos recogidos por la OND y las entidades de la Mesa, con los datos del resto de los servicios del Ayuntamiento de Barcelona.

En el año 2021, la OND y las entidades de la Mesa SAVD han registrado **21 situaciones de discriminación de género**. La mitad de las discriminaciones han sido cometidas por personas particulares; un tercio, por entidades privadas o empresas, y el 14 %, por las administraciones públicas. Con respecto a los espacios donde se han producido, hay un equilibrio entre las discriminaciones que han tenido lugar en el ámbito público y las que se han dado en el privado. De los 21 casos recogidos, 2 se expresaron a través de agresiones verbales y 4 mediante una agresión física (véase el apartado 4.2.5, “Tipos de discriminaciones”).

Gráfico 18. Quién discrimina por motivos de género, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

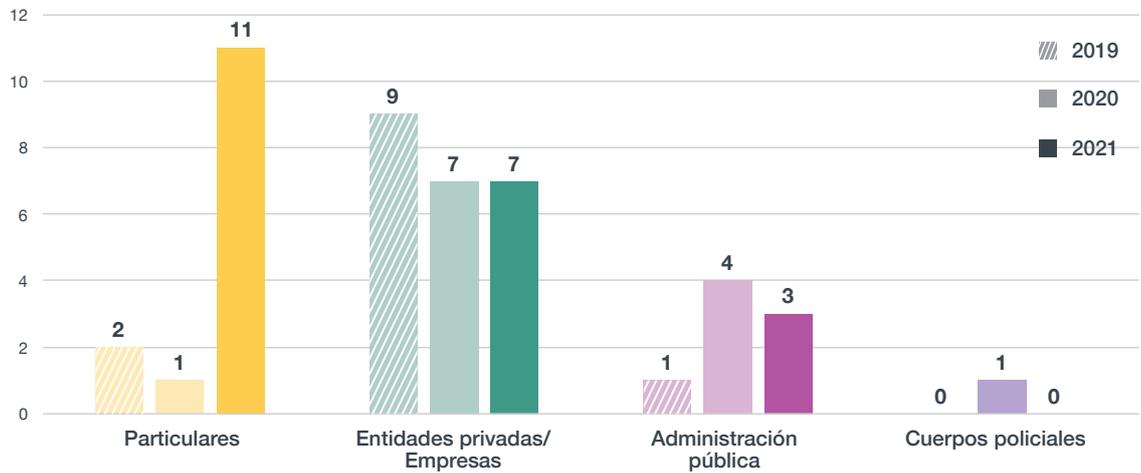


Tabla 22. Dónde se discrimina por motivos de género, 2020-2021*

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

	2021		2020	
	N	%	N	%
Públicos	10	47,6 %	7	50 %
Calles, parques, playas, plazas	4	19 %	1	7,1 %
Instalaciones públicas	6	28,6 %	5	35,7 %
Estaciones o medios de transporte	1		2	
Centros hospitalarios	1		0	
Oficinas de atención al público y juzgados	2		0	
Centros escolares	0		1	
Centros deportivos, culturales y sociales	1		0	
Albergues o centros de acogida	1		0	
Dependencias policiales	0		1	
Otras	0		1	
Privados	11	52,4 %	6	42,9 %
Instalaciones privadas de acceso público	3	14,3 %	0	0 %
Comercios	1		0	
Centros de ocio	1		0	
Hoteles, albergues y centros de acogida	1		0	
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	8	38,1 %	5	35,7 %
Casas, pisos y vivienda	2		1	
Empresas y entidades	3		3	
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	1		0	
Centros de ocio	1		0	
Salas de conciertos y conferencias y pabellones	1		0	
No consta	0		1	
Otros	0	0 %	1	7,1 %
TOTAL	21		14	

* Hay que tener en cuenta que los porcentajes de este gráfico se basan en un número de casos muy reducido.

A continuación presentamos algunos informes externos en los que se ha abordado el género como unidad de estudio, así como también algunos datos relevantes del 2021 de algunos de estos servicios municipales de Barcelona que atienden situaciones de discriminación de género.

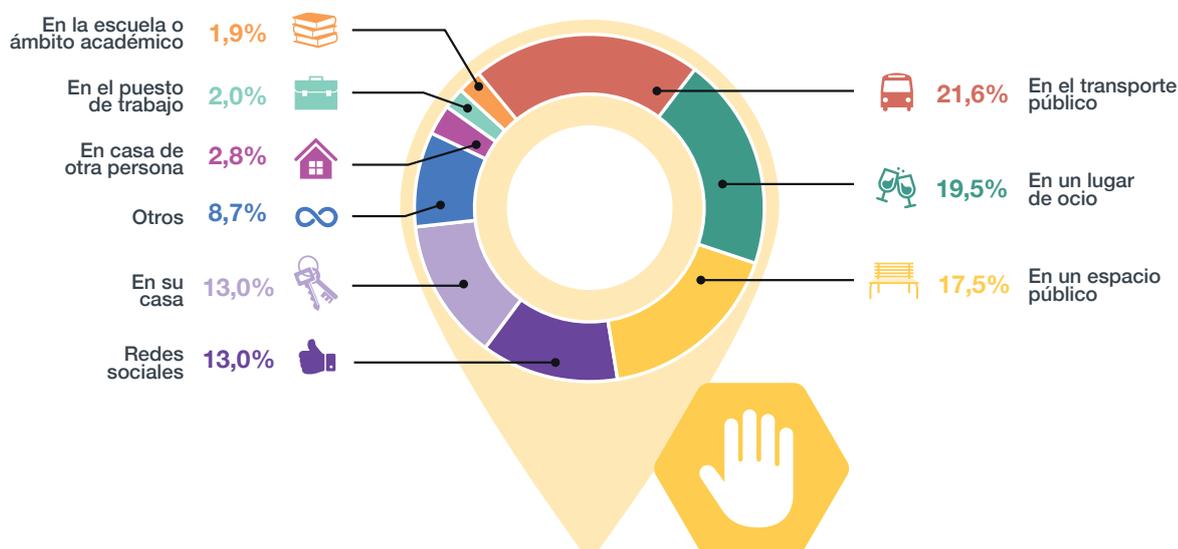
Agresiones sexuales y violencia machista

El informe “**El género en cifras. Condiciones de vida de las mujeres y desigualdades de género en Barcelona**”¹⁹, publicado por el Ayuntamiento de Barcelona en el año 2019 y que recoge los datos de la **Encuesta catalana de violencia machista (2016)**²⁰, entre otras fuentes de información, ya apuntaba que el **72,3 % de las mujeres de la ciudad ha sufrido agresiones y violencia machista** (incluidos comentarios, gestos sexuales y exhibicionismo), y una de cada tres ha sufrido hechos de violencia muy grave. Si se tienen en cuenta los grupos de edad, las mujeres más jóvenes (de 16 a 29 años) son las que presentan niveles de victimización más elevados.

También apunta que **el 37 % de las mujeres residentes en Barcelona ha sufrido alguna forma de violencia machista** por parte de su expareja o pareja desde los 15 años, y el 8,6 % la sufrió el último año de la encuesta. En el año 2016, **un 6,8 % de las barcelonesas sufrió acoso o agresiones sexuales** en el ámbito social o familiar (excluyendo los comentarios, gestos sexuales y exhibicionismo). Si se incluyen los comentarios, gestos sexuales y exhibicionismo, el porcentaje se duplica, y asciende hasta un 13,9 %. El espacio público es donde más situaciones se han recogido, con el 58,6 % de los casos; el gráfico 19 muestra que el número más alto de acosos sexuales se producen en el transporte público (21,6 %), seguido de los espacios de ocio (19,5 %) y de espacios públicos como calles o plazas (17,5 %). En el ámbito privado, el informe recoge un 13 % de situaciones que se producen en la vivienda propia y un 2,8 %, en casa de alguna otra persona. Finalmente, cabe destacar el 13 % de situaciones de acoso sexual que se han producido en las redes sociales.

Gráfico 19.
Ámbitos donde las mujeres han sufrido acosos sexuales

Fuente: Informe “El género en cifras”, 2019.



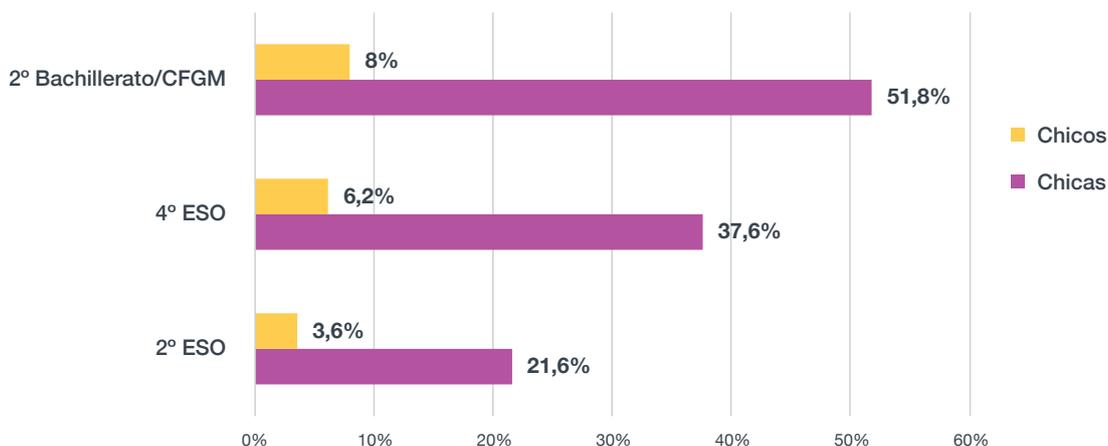
19 https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/el_genere_en_xifres_resumexecutiu.pdf

20 <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/112089>

Si nos fijamos en los datos de **acoso en jóvenes**, publicados en la última encuesta **“La salud y sus determinantes en adolescentes de Barcelona” (FRESC)** ²¹, que se muestran en el gráfico 20, observamos que las chicas sufren **acoso sexual** más frecuentemente que los chicos; se sitúa en el 51,8 % en el caso de las chicas encuestadas de 2.º de bachillerato o de ciclos formativos de grado medio, y es mayor en los centros de barrios de nivel socioeconómico desfavorecido. Los espacios donde las chicas sufren más frecuentemente acoso sexual son, por este orden: la calle, las redes sociales y los espacios de ocio.

Gráfico 20. Acoso sexual en adolescentes

Fuente: Encuesta FRESC, 2021.

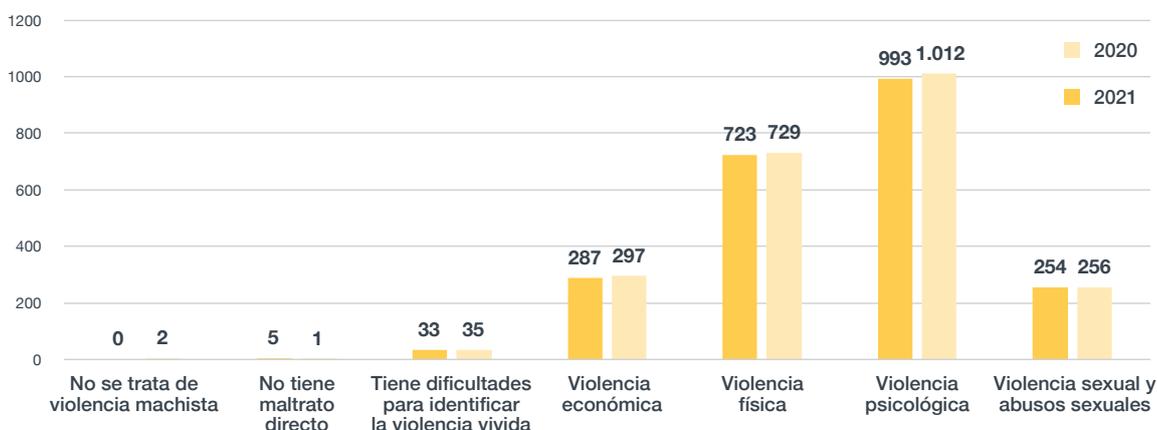


En el año 2021, el **SARA**, un servicio de atención ambulatoria específica a personas víctimas de situaciones de violencia machista, **ha atendido a 1.382 mujeres** y ha acogido/alojado por violencia machista a un total de 306, un número que, si añadimos a niños y niñas y adolescentes y otros familiares de la mujer acogidos, suma un total de 595 personas acogidas en el 2021 por violencia machista. El tipo de maltrato recibido por las mujeres atendidas llega a unas elevadas cifras en el caso de la violencia psicológica, con 993 casos, y de la violencia física, con 723; del total de mujeres atendidas, 254 sufrieron violencia y abusos sexuales.

En el año 2021, el SARA atendió a 1.382 mujeres: casi un millar por violencia psicológica y 723 por agresiones físicas

Gráfico 21. Tipos de violencia hacia las mujeres

Fuente: SARA (2021).



21 https://www.aspb.cat/wp-content/uploads/2022/03/ASPB_Salut-determinants-adolescent_ENQUESTA-FRESC_2021.pdf

Según los datos del SARA, esta **violencia sobre la mujer es ejercida por la pareja o la expareja en un 89 % de los casos (57 % y 32 %, respectivamente)**. De las mujeres atendidas que han sido acogidas por el SARA, el 53 % tiene entre 25 y 39 años, y el 26 %, entre 40 y 49 años. En el 57 % de los casos, las mujeres se encuentran en una situación laboral de desempleo sin subsidio, una situación que acentúa su vulnerabilidad.

Desde la **UTEH** se atiende a personas que han sido víctimas de trabajos o servicios forzados, incluida la mendicidad, así como de explotación sexual, laboral o servidumbre doméstica, entre otras situaciones de explotación. Durante el 2021, el servicio ha atendido a 240 personas, de las cuales 83 han sido nuevos casos registrados durante este año; **el 77,5 % (186) han sido situaciones de explotación sexual**, y un 9,5 % (23) responden a casos de explotación laboral. Desde la UTEH se señala que las personas víctimas de tráfico de seres humanos se ven, a menudo, atravesadas de forma contundente por todos los ejes de discriminación.

En 2021, el **SAS – ABITS (Atención a las mujeres cis y trans trabajadoras sexuales) atendió a 385 mujeres en la oficina y 112 en el espacio público**. Las mujeres y personas trans que presentan indicadores de posible TEH-FES (tráfico de seres humanos con finalidad de explotación sexual) representan el 21% del total de personas atendidas en la oficina. Las mujeres y personas trans atendidas por este servicio expresan que se les vulneran derechos por el hecho de desempeñar el trabajo sexual, debido al **impacto del estigma vinculado a la prostitución**; también es importante señalar la violencia comunitaria experimentada por todas aquellas mujeres que ocupan el espacio público. El 47% del total de mujeres atendidas en la oficina se encuentran en **situación administrativa irregular**, lo que las sitúa en una situación de **discriminación y vulnerabilidad en múltiples ámbitos**, como la imposibilidad de cubrir necesidades básicas mediante trabajos regulados y el acceso a una vivienda digna.

Discriminaciones de género en el ámbito laboral

Según se apunta en la última Encuesta catalana de violencia machista, del año 2016, **el 16,3 % de las mujeres se han sentido discriminadas en el trabajo** en relación con los salarios (54,2 %) y los ascensos (53,5 %), por falta de respeto personal (52,7 %) y por infravaloración del trabajo (52,6 %). Además, el 10,2 % de las mujeres ha sufrido acoso sexual en el trabajo desde los 15 años, y los principales acosadores eran jefes o superiores (94,5 %), compañeros de trabajo (39,5 %) y usuarios o pacientes (6,2 %).

- Aún en el ámbito laboral, según muestra el informe, en más de la mitad de los sectores y actividades económicas hay una distribución no uniforme entre hombres y mujeres, un hecho que responde a la existencia de la denominada **segregación horizontal** entre los ámbitos de trabajo que hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo caracterizados por unas remuneraciones y un prestigio social inferiores, que, en gran parte, son una prolongación de las actividades relacionadas con el ámbito doméstico y reproductivo.
- 👁️ La segregación horizontal se complementa con la **segregación vertical**: los cargos de dirección o gerencia tienen una mayoría masculina del 63 %, aunque la brecha de género es menor que en Cataluña, donde los hombres representan el 68 %. Así, se puede inferir que
 - 👁️ el **techo de cristal** en Barcelona es inferior que en el conjunto de Cataluña, posiblemente a causa del importante peso de la Administración pública, un espacio donde mujeres y hombres tienen más equidad a la hora de ascender.

Según los últimos datos disponibles (2020)²², la **brecha salarial de género** de la población barcelonesa se sitúa en el 17,5 %; eso se traduce, en la práctica, en **una diferencia de salario anual de casi 5.900 euros**.

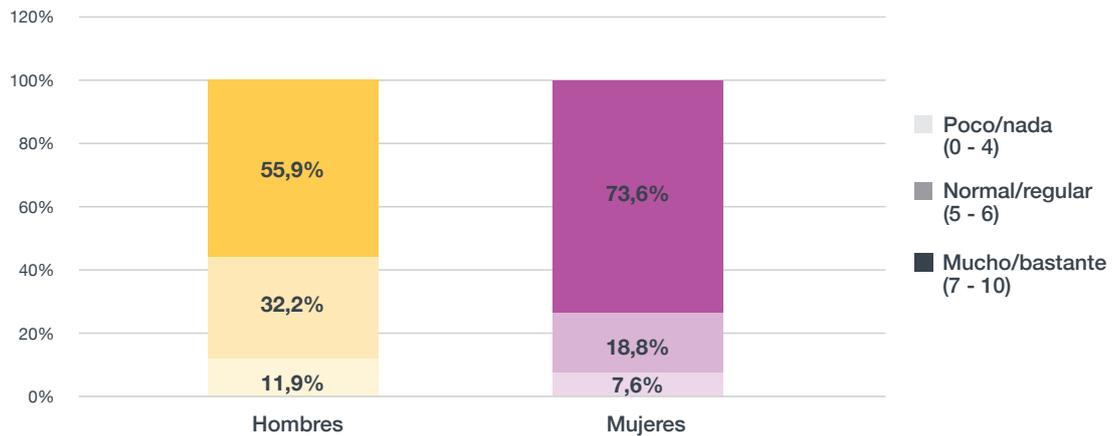
22 https://ajuntament.barcelona.cat/barcelonaeconomia/sites/default/files/Salaris_2020.pdf

Trabajo doméstico y de cuidados: participación y conciliación

Las tareas domésticas y de cuidados recaen sobre las mujeres mayoritariamente, tanto en el marco del hogar como en el de la red comunitaria y de forma tanto gratuita como remunerada. Con respecto al trabajo de cuidados remunerado, los últimos datos de que se dispone señalan que el 90 % de estos trabajos los hacen mujeres, el 53,5 % de las cuales se encuentra en situación administrativa irregular por su condición de migradas, una situación que hace que no dispongan de un contrato de trabajo y que estén en clara desventaja para negociar sus condiciones laborales y denunciar posibles situaciones de abuso. Al mismo tiempo, la mayoría no cotiza y, entre las que sí que lo hacen, en un porcentaje elevado son ellas mismas las que se pagan la cotización. Según esta estimación, solo el 8,1 % cotiza de acuerdo con la normativa legal.

Gráfico 22.
Tiempo dedicado a los cuidados de personas próximas

Fuente: Web El género en cifras, Mujeres y Feminismos, Ayuntamiento de Barcelona ²³.



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

Salud y feminización de la pobreza

Si nos fijamos en las discriminaciones en el ámbito de la salud, vemos que, aunque las mujeres tienen una esperanza de vida más alta que los hombres (86,9 años en el caso de las barcelonesas y 81,2 años en el caso de los barceloneses), son ellas las que presentan un peor estado de salud: **el 21,8 % de las mujeres declaran tener un estado de salud regular o malo** (frente al 15,6 % de los hombres). Los datos del último **“Informe sobre el estado de salud de la ciudad”** ²⁴ apunta que la prevalencia de la mala salud mental ha aumentado a raíz de la pandemia, y ha pasado del 16,5 % en el 2016 al 23,3 % en el caso de los hombres, y del 19,9 % al 35,8 % en el caso de las mujeres.

Otro dato relevante que se destaca en el informe es **el riesgo de pobreza en el supuesto de autonomía**, que mide el porcentaje de la población adulta (no estudiante) que se encontraría en riesgo de pobreza si tuviese que vivir de manera individual solo con los ingresos propios; las últimas cifras disponibles muestran que **el 44 % de las barcelonesas se encontraría en situación de pobreza**, con respecto al 27,9 % de los hombres, datos que coinciden con la tendencia apuntada en el apartado de sinhogarismo femenino.

²³ <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/equitat-de-generes/el-generes-en-xifres/treball-domestic-i-de-les-cures>

²⁴ <https://www.aspb.cat/documents/salutbarcelona/>

Violencia machista hacia las mujeres mayores

Las mujeres mayores representan el 27 % de las mujeres que viven en Cataluña. Como todas las mujeres, están expuestas a la violencia machista, invisible y aceptada bajo la intersección entre el machismo y el edadismo. **Hay una gran invisibilidad de las violencias machistas hacia las mujeres mayores y un gran desconocimiento por parte de la sociedad de las especificidades**, las formas y los ámbitos de las violencias machistas hacia ellas. El Institut Català de les Dones (ICD) presenta el informe **“Las violencias machistas contra las mujeres mayores: una aproximación feminista e interseccional”** ²⁵, con el que analiza en profundidad la situación actual de las violencias machistas hacia las mujeres de más de 60 años en Cataluña.

Para conocer el fenómeno, es relevante explicar el contexto que rodea a estas mujeres, ya que ellas mismas identifican cuestiones culturales y generacionales que justifican la normalización de la violencia machista, en concreto, la violencia en la pareja. Mencionan que **su generación y la de sus progenitores estaban marcadas por roles de género muy diferenciados, bajo los cuales los hombres ejercían poder y control sobre las mujeres y estas no tenían muchas opciones más allá de la resignación y la sumisión a este mandato social**. Este machismo se reflejaba en control económico, control de las actividades que se permitía hacer a las mujeres, control de las relaciones que establecía la mujer con su entorno, cargas familiares y de responsabilidades del hogar, relaciones sexuales forzadas en el marco de la relación de pareja y otras violencias en la dinámica de la relación.

Los estudios llevados a cabo sobre la materia a escala internacional reconocen que **el 80 % de los casos de maltrato hacia personas mayores se hace hacia las mujeres**, y la Organización Mundial de la Salud (OMS) asegura que una de cada seis mujeres mayores sufre alguna forma de maltrato. No obstante, los resultados del trabajo de campo llevado a cabo permiten concluir que **la violencia machista hacia las mujeres mayores está muy infradetectada** y que hay muchas más situaciones que las que finalmente llegan a los recursos de atención a las personas mayores, a los recursos especializados en violencia machista o a los cuerpos policiales. Las propias mujeres han expresado no sentirse parte del discurso público sobre la violencia machista ni de las campañas que se hacen, y no tener acceso a recursos a su medida.

El informe concluye que las mujeres mayores son más vulnerables a la violencia machista a causa de su posición de menos ingresos, menos red social y menos autonomía personal, de una forma general. En este sentido, las mujeres entrevistadas comentan que el hecho de ser dependientes económicamente, tener movilidad reducida o dependencia física, o bien tener algún problema de salud mental son factores que dificultan o impiden que rompan con las situaciones de violencia machista que puedan sufrir. **Algunas de las formas de violencia que afectan a las mujeres mayores de manera particular son la violencia económica, el abandono, la violencia emocional y la violencia psicológica**. También se concluye que estas violencias se producen principalmente en el ámbito familiar y de la pareja, y que las personas agresoras son los maridos, los hijos o hijas u otras personas próximas.

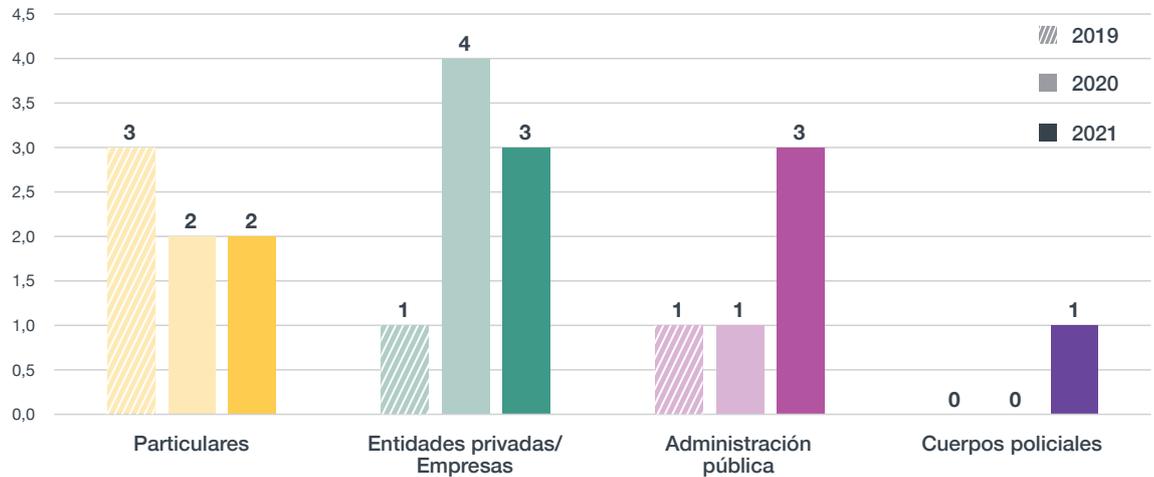
25 https://dones.gencat.cat/web/content/03_ambits/campanyes/Dones_grans/VMDG_Informe_22_7_2021.pdf

Ideología

Desde el Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona entendemos por **discriminación ideológica** las discriminaciones motivadas por ideas asociadas a las convicciones u opiniones políticas de la persona. Este año **se han registrado 9 situaciones de este tipo, 6 de las cuales también han sido vinculadas al eje de lengua, 2 al de racismo y xenofobia, y 1 al de LGTBIfobia.**

Gráfico 23. Quién discrimina por motivos ideológicos, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



Los datos muestran que **un tercio de las discriminaciones han sido atribuidas a las administraciones públicas y otro tercio, a entidades privadas o empresas.** El otro tercio corresponde a personas particulares (22 %) y a los cuerpos policiales (11 %). Con respecto a los ámbitos, observamos que las discriminaciones se han producido en múltiples espacios: en el ámbito sanitario (dos en centros públicos y una en un centro privado), en un bar, dos se han producido en el ámbito laboral y una más en el contexto de acceso a una vivienda.



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Ideología + racismo

Un chico magrebí lleva una mascarilla de tela que le han regalado, con una bandera catalana pintada. Un agente policial, en una inspección por perfil étnico, le pide que se identifique, hace comentarios despectivos y humillantes sobre la documentación que muestra la víctima (entre los documentos, un carné de la entidad **Bayt al-Thaqafa**) y le pregunta que qué le “ofrecen los separatistas por llevar esta

bandera”. Le pone una multa argumentando que no lleva la mascarilla de manera adecuada, a pesar de llevarla bien colocada. El chico, preocupado por su situación administrativa regulada recientemente, y dada su situación de precariedad económica, pide dinero a personas conocidas para pagar la multa y así evitar tener complicaciones con la policía.

Tabla 23. Dónde se discrimina por motivos ideológicos, 2020-2021*

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

	2021		2020	
	N	%	N	%
Públicos	4	44,4 %	2	28,6 %
Calles, parques, playas, plazas	1	11,1 %	2	28,6 %
Instalaciones públicas	3	33,3 %	0	0 %
Centros hospitalarios	2		0	
Otras	1		0	
Privados	5	55,6 %	5	71,4 %
Instalaciones privadas de acceso público	2	22,2 %	3	42,9 %
Comercios	0		1	
Restaurantes y bares	1		1	
Hoteles, albergues y centros de acogida	1		0	
Estaciones de transporte	0		1	
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	3	33,3 %	2	28,6 %
Casas, pisos y vivienda	1		2	
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	2		0	
Otros	0	0 %	1	7,1 %
TOTAL	9		7	

* Hay que tener en cuenta que los porcentajes de este gráfico se basan en un número de casos muy reducido.

Edadismo

- 👁 El **edadismo** se produce cuando la edad se utiliza para categorizar y dividir a las personas por atributos basados en **estereotipos** que provocan daños, desventajas o injusticias. Este fenómeno adopta diferentes formas a lo largo de la vida; por ejemplo, una persona joven puede ser rechazada de un espacio de decisión por considerarla poco madura o preparada para opinar; una persona joven y una mayor pueden ser rechazadas de un trabajo por su edad, y a una persona se le puede arrebatar la capacidad de decisión sobre su propia vida cuando es mayor ²⁶.

Se trata de discriminaciones que, como pasa en otros ejes, suelen estar muy normalizadas y pasar desapercibidas. A lo largo del 2021, desde la OND y las entidades de la Mesa SAVD se han recogido 5 casos: 3 hacia personas jóvenes, y 2 hacia personas mayores.

Tabla 24. A quién se discrimina por edadismo

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

Jóvenes	3
Personas mayores	2

²⁶ Definición inspirada en el informe mundial sobre el edadismo, publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2021.

Gráfico 24.
Quién discrimina
por edadismo,
2019-2021

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2021

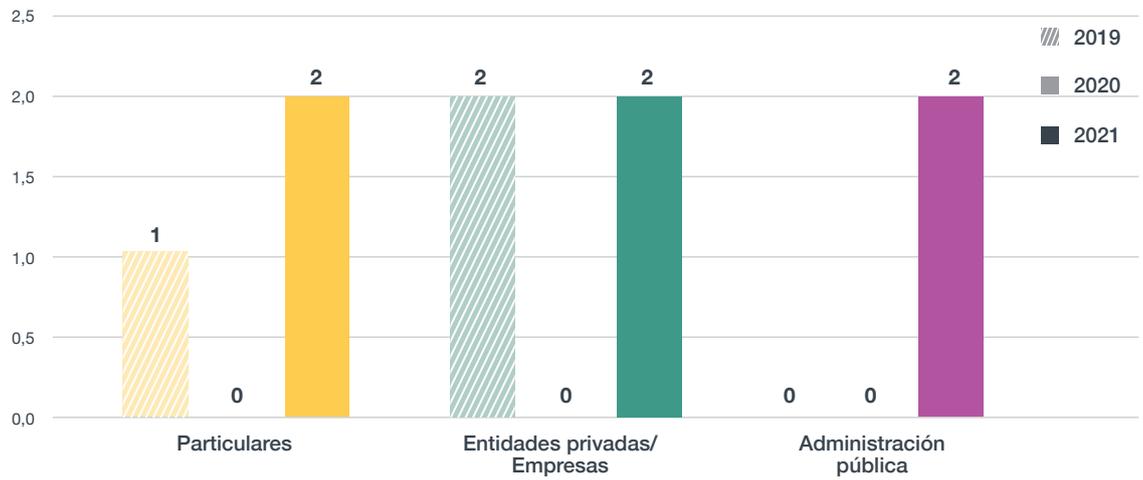


Tabla 25. Dónde
se discrimina
por edadismo*

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2021

	2021	
	N	%
Públicos	3	60 %
Instalaciones públicas	2	40 %
Oficinas de atención al público y juzgados	1	
Centros deportivos, culturales y sociales	1	
Servicios en línea y telefónicos	1	20 %
Privados	5	55,6 %
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisites	2	40 %
Casas, pisos y vivienda	1	
Empresas y entidades	1	
Otros	0	0 %
TOTAL	5	

* Hay que tener en cuenta que los porcentajes de este gráfico se basan en un número de casos muy reducido.

Desde el **Consejo de la Juventud de Barcelona (CJB)** denuncian la estructura social actual, en la que predomina un poder adulto y una cultura adultocéntrica, e indican los siguientes problemas vinculados a las discriminaciones hacia las personas jóvenes durante este año:

- **Ha continuado la criminalización de la juventud en relación con las movilizaciones, el ocio nocturno y las medidas de prevención de la COVID-19**, un problema que ya se hizo evidente durante el 2020 con el estallido de la pandemia. Con todo, el colectivo adolescente y joven es uno de los que más ha sufrido las consecuencias de la pandemia emocional y económicamente. Las personas jóvenes, a lo largo de los últimos dos años, han vivido una situación de aislamiento social, problemas psicológicos, obstáculos educativos y criminalización, además de tener un futuro lleno de incógnitas, en un momento vital precisamente caracterizado por la socialización y la expansión social. A causa de las movilizaciones, se ha evidenciado una profunda rendija generacional traducida en un proceso de criminalización de la juventud que ha ocupado medios de comunicación y comentarios en las redes sociales.
- **La precariedad laboral afecta en mayor medida a los colectivos poblacionales más vulnerables, entre los que la población joven ocupa un lugar destacado.** Tal como se explica en el informe **“La juventud de Barcelona el año de la pandemia”**²⁷, compaginar estudios y trabajo, mantener una formación continua a lo largo de la vida o la asunción de empleos inestables son elementos cada vez más presentes en las transiciones laborales de la población joven. Según la Encuesta de población activa de Barcelona 2020, la tasa de paro de la población joven de 16 a 24 años es del 43,2 % en el primer trimestre, del 35,0 % en el segundo trimestre, del 27,0 % en el tercer trimestre y del 22,3 % en el cuarto trimestre.

La salud de las personas adolescentes en Barcelona

La **Agencia de Salud Pública de Barcelona (ASPB)** ha publicado en el 2021 la nueva edición de la encuesta **“Factores de riesgo en estudiantes de secundaria (FRESC)”**²⁸. Esta encuesta se hace periódicamente en los centros educativos de Barcelona y su objetivo es conocer los determinantes, los comportamientos y las actitudes relacionados con la salud del alumnado de 13 a 19 años para orientar y evaluar las políticas y las intervenciones de promoción de la salud dirigidas a esta población. La nueva edición se hizo a 3.290 alumnos y alumnas de 2.º y 4.º de ESO y de 2.º de bachillerato y de ciclos formativos de grado medio, de febrero a mayo del 2021.

Entre los resultados destaca el **aumento del malestar con la imagen corporal entre el alumnado adolescente**. La insatisfacción corporal supera el 50 % en ambos sexos y es más elevada entre las chicas. No obstante, respecto del 2016, entre los chicos ha aumentado un 19 % y entre las chicas, un 11 %. Además, paralelamente, **el aspecto físico es la principal causa de discriminación en ambos sexos**, y se constata **el empeoramiento de la salud mental** entre la población adolescente, especialmente entre las chicas: cuatro de cada diez chicas manifiestan malestar emocional.

También destaca el aumento, con respecto al 2016, de la **discriminación de género**, segunda causa de discriminación entre las chicas. En concreto, cuatro de cada diez chicas encuestadas se han sentido discriminadas por el hecho de ser mujeres, mientras que en el caso de los chicos esta situación se da en una de cada diez.

27 https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu-documents/la_joventut_de_barcelona_lany_de_la_pandemia.pdf

28 <https://www.aspb.cat/noticies/salut-adolescents-barcelona-enquesta-fresc-2021/>

Con el objetivo de recopilar información sobre cómo se manifiesta el edadismo hacia las personas mayores, en el marco del Observatorio de las Discriminaciones se llevó a cabo un **grupo focal con representantes del Consejo Asesor de las Personas Mayores (CAGG) de Barcelona**. Estos son algunos de los principales problemas que se detectaron, vinculados a las discriminaciones hacia las personas mayores en la ciudad.

Edadismo hacia las personas mayores

1 Vivienda y residencias

La vivienda es uno de los ámbitos más conflictivos con respecto a las discriminaciones y las vulneraciones de derechos (véase el apartado 4.3, “Discriminaciones en la vivienda”) y afecta especialmente a las personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad. Es el caso de las personas mayores que tienen una pensión que a duras penas les permite asumir el coste de la vida y que deben hacer frente a las subidas de los precios de alquiler. Las representantes del CAGG mencionaron también los **casos de mobbing a personas mayores**, a las que se quiere expulsar de su casa por el hecho de tener unos alquileres antiguos (muy por debajo del precio de mercado actual).

Otro espacio donde se detectaron discriminaciones hacia las personas mayores son las residencias. Por encima de todo se destacó el **trato denigrante con que algunas residencias tratan a las personas mayores**, de las que se considera que no tiene capacidad para decidir sobre sus propias vidas; eso se manifiesta en el día a día con aspectos tan cotidianos como la imposibilidad de escoger la ropa que se ponen o el peinado que llevan. También se expresó el tabú que hay con respecto a la vida sexual de las personas mayores en el ámbito residencial, que se considera inexistente.

2 Los cuidados, en los dos sentidos

El ámbito de los cuidados tiene un doble sentido: el de los cuidados hacia las personas mayores y el de los cuidados que tienen que llevar a cabo las personas mayores. En el primer caso, se mencionaron casos de maltratos por parte de familiares que no atienden bien las necesidades de las personas mayores en situación de dependencia (se mencionaron, concretamente, casos de personas que se quedan encerradas en la habitación todo el día, a las que no se alimenta bien o se las deja en la cama); **se trata normalmente de un ámbito, el familiar, muy invisible**, y se remarcó la dificultad de poder llegar a demostrar el maltrato.

Con respecto al segundo sentido, a menudo se adjudica a las personas mayores el rol de cuidadoras de familiares menores o personas dependientes, **una carga que recae especialmente en las mujeres**. Según el CAGG, se tiende a vincular la realización personal de las personas mayores en el ejercicio de abuelo o abuela y, aunque este puede ser el caso de muchas personas, se trata de una decisión personal y no de algo impuesto.

3 Brecha digital y accesibilidad

Con la pandemia, el proceso de virtualización de los trámites y las gestiones cotidianas se ha acelerado mucho y, en consecuencia, la brecha digital se ha hecho cada vez más grande y ha dejado fuera a las personas que no pueden seguir el ritmo, como algunas personas mayores. Eso **tiene implicaciones directas en su día a día**: hacer gestiones bancarias, pedir una cita médica, gestionar los servicios básicos (luz, gas, agua), hacer trámites con Hacienda y las administraciones o, incluso, en los ámbitos más vinculados al ocio, comprar entradas para espectáculos o unos billetes de transporte para viajar. Aunque en la mayoría de casos aún es posible hacer gestiones presenciales o telefónicas, cada vez se priorizan más las gestiones virtuales, y las gestiones no virtuales se hacen más pesadas.

También se mencionó la **falta de accesibilidad, especialmente cognitiva y visual**, como barreras importantes en el disfrute de los derechos de las personas mayores. Algunas de las situaciones que surgieron en la sesión con el CAGG y que encontramos en el día a día son, por ejemplo, el tamaño demasiado pequeño (y poco amigable hacia las personas mayores) de la letra de los productos del supermercado, o la complejidad para entender según qué etiquetas de productos o instrucciones por el modo en que están escritas.

4 Salud, movilidad y trabajo

Otro espacio donde se han detectado discriminaciones hacia las personas mayores es el de la salud; desde el CAGG consideran que **no se han establecido medidas específicas para adaptarse a las necesidades y las condiciones de las personas mayores**. Un ejemplo que se citó en el grupo focal sobre edadismo es el de las largas colas y tiempo de espera que puede haber en algunos casos en el ámbito sanitario (una situación que se ha visto exacerbada por la pandemia) y que las personas tienen que sufrir independientemente de la edad que tengan y el estado de salud en el que se encuentren.

También se expresó un malestar generalizado hacia la **seguridad vial en la ciudad**. La llegada de los patinetes y el aumento de los carriles bici, aunque tiene claras ventajas con respecto a la reducción de la contaminación y el uso de un transporte más sostenible y respetuoso con el medio ambiente, comporta un incremento de la tensión en algunas personas con movilidad reducida o, simplemente, con una movilidad menos ágil, que tienen dificultades cuando tienen que cruzar una calle con varios carriles o cuando tienen que cruzar un carril bici para tirar la basura. En este sentido, desde el CAGG se reclama una ciudad que tenga en cuenta los ritmos y las necesidades diferentes de las personas que allí viven.

Con respecto al trabajo, desde el CAGG reivindican que **a las personas de más de 60 años no se las contrata**, aunque estén muy preparadas y quieran traspasar su legado y conocimiento. Así lo muestran los datos del paro del primer trimestre del 2022: aunque han sufrido un descenso a escala general, las cifras del colectivo de trabajadoras mayores de 50 años se sitúan alrededor del millón de personas en paro (990.900) y superan el sector de los jóvenes de entre 16 y 29 años en casi 30.000 personas.

5 Autonomía personal, autoedadismo e interseccionalidad

Muchas de las discriminaciones y vulneraciones de derechos en general que se han identificado vinculadas al edadismo están basadas en la idea preconcebida y generalizada de que las personas, a medida que se hacen mayores, pierden progresivamente el valor de contribuir y aportar cosas a la sociedad, y sus opiniones ya no se tienen en cuenta y se las considera personas vulnerables y dependientes. Una consecuencia directa de este **prejuicio** es la **pérdida de la autonomía personal de muchas personas mayores**, que ven cómo van perdiendo la capacidad de decisión sobre su propia vida, que pasa a ser controlada por otras personas. Otra consecuencia que mencionó el CAGG es el trato infantilizador que a menudo se emplea hacia las personas mayores. Durante la sesión de trabajo con el CAGG también se mencionó el concepto de *autoedadismo*, referido al sentimiento de exclusión que sienten las propias personas mayores, que pueden llegar a interiorizar los prejuicios imperantes y sentirse como un lastre para la familia y la sociedad.

👁️

Tal como pasa con el resto de los ejes de desigualdad, **la edad está cruzada con otros ejes, como el género, el origen o la racialización**, hecho que provoca situaciones de discriminación específicas y agravadas. En el caso de las personas mayores migradas, por ejemplo, la discriminación por edad tiene lugar en todos los ámbitos de la vida: para alquilar una habitación o un piso, para conseguir trabajo, para hacer formación en cursos del Servicio Público de Empleo de Cataluña o de otras entidades. Finalmente, el edadismo de género tiene una incidencia especialmente agravada en ámbitos tradicionalmente feminizados, como el de los cuidados, que siguen recayendo sobre las mujeres, con el añadido de todos los problemas y discriminaciones vinculados al edadismo.

Tipos de discriminaciones

En este apartado nos fijamos en qué tipo de discriminaciones se han comunicado durante este año. Del total de 504 casos, el **87,5 % han sido discriminaciones directas**, es decir, situaciones en que se ha tratado diferente, peor, a una persona o grupo a causa de sus características o situaciones personales; y el **12,5 % han sido indirectas**, es decir, situaciones aparentemente neutras en que se ha tratado igual a personas que tienen características o situaciones personales diferentes, de modo que se ha provocado un impacto negativo sobre una persona o un determinado colectivo. De las discriminaciones indirectas registradas durante el año 2021, más del 50 % (32 casos) están vinculadas al eje de capacitismo, y el 17,5 % (11 casos) al de aporofobia, la mayoría de ellas son sanciones administrativas por incumplir las medidas de restricción a raíz de la pandemia.

Tabla 26.
Tipos de discriminaciones

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

Directas	441	87,5 %	413	94,7 %
Indirectas	63	12,5 %	23	5,3 %
Total	504	100 %	436	100 %

Con respecto a las **discriminaciones directas**, casi la mitad (48,8 %) son situaciones que se han expresado a través de un trato diferenciado hacia una persona o colectivo, seguidas de las discriminaciones que se han manifestado a través de agresiones verbales, como comentarios de menosprecio, insultos o amenazas, con el 24,3 % de los casos.

Tabla 27. Tipos de discriminaciones directas

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

	2021		2020	
	N	%	N	%
Trato diferenciado	215	48,8 %	216	52,3 %
Agresiones verbales	107	24,3 %	103	24,9 %
Agresiones físicas	74	17 %	57	13,8 %
Discurso discriminador y de odio	35	7,9 %	23	5,6 %
Vandalismo	10	2,3 %	5	1,2 %
No consta	0	0 %	9	2,2 %
Total	441	100 %	413	100 %

Durante el 2021 se han recogido 74 situaciones en las que se ha denunciado una agresión física hacia la persona víctima de discriminación. La tabla 28 muestra el cruce entre los motivos de discriminación y los tipos de discriminaciones directas. Observamos que **las situaciones de discriminación motivadas por la LGTBIfobia encabezan tanto las agresiones verbales (68) como las físicas (37)**; las discriminaciones dentro del ámbito del racismo y la xenofobia y la aporofobia son, junto con la LGTBIfobia, las que más agresiones físicas recogen entre los casos comunicados durante el 2021.

Tabla 28. Tipos de discriminaciones directas y motivos de discriminación

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

Motivos de discriminación	Agresiones físicas	Agresiones verbales	Discurso discriminatorio y de odio	Trato diferenciado	Vandalismo
Racismo y xenofobia	22	37	11	112	1
LGTBIfobia	37	68	7	41	4
Aporofobia	19	6	2	19	5
Lengua	0	6	13	37	0
Capacitismo	1	0	0	22	0
Salud	1	1	3	29	0
Religión	0	3	5	16	1
Género	4	2	4	10	0
Ideología	1	2	3	3	0
Edadismo	0	1	0	4	0

La tabla 29 muestra el cruce entre los tipos de discriminaciones directas y los agentes discriminadores. En este caso, destaca especialmente el rol de las personas particulares en las agresiones, tanto verbales como físicas; también son especialmente relevantes los **9 casos de agresiones físicas cometidas por parte de los cuerpos policiales durante el 2021**. Las entidades privadas o empresas y las administraciones públicas, en cambio, encabezan las discriminaciones expresadas a través de un trato diferenciado, con 106 y 50 casos, respectivamente.

Tabla 29. Tipos de discriminaciones directas y agentes discriminadores

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

Agente discriminador	Agresiones físicas	Agresiones verbales	Discurso discriminatorio y de odio	Trato diferenciado	Vandalismo
Particulares	61	95	11	42	9
Entidades privadas / empresas	5	7	16	106	0
Administración pública	0	3	8	50	0
Cuerpos policiales	9	2	0	22	1

¿Qué derechos se han vulnerado?

En este apartado nos fijamos en las vulneraciones de derechos que se han producido vinculadas a las situaciones de discriminación comunicadas a la OND o a cualquiera de las entidades de la Mesa SAVD durante el 2021; **los 504 casos recogidos este año han implicado la vulneración de hasta 761 derechos** (ya que cada discriminación puede haber impactado en más de un derecho).

Tabla 30.
Discriminación
y derechos
vulnerados,
2019-2021*

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2021

	2021		2020	2019
	N	%	N	N
Integridad moral	232	30,3 %	164	177
Integridad física	82	10,7 %	57	71
Prestación de servicios	78	10,2 %	56	36
Vivienda	57	7,4 %	55	22
Lengua	52	6,8 %	44	47
Libertad deambulatoria / autonomía personal	38	5 %	43	49
Libertad y seguridad	32	4,2 %	33	16
Trabajo	27	3,5 %	22	23
Servicio público de calidad	26	3,4 %	31	21
Admisión	25	3,3 %	27	34
Educación / Formación	19	2,5 %	8	4
Honor	18	2,3 %	20	14
Salud	17	2,2 %	17	11
Información	16	2,1 %	9	7
Intimidad	13	1,7 %	9	14
Libertad de expresión	7	0,9 %	10	11
Protección de datos	6	0,8 %	3	6
Tiempo libre	4	0,5 %	6	2
Otros derechos	17	2,2 %	8	12
Total	766**	100 %		

* Esta tabla solo recoge los principales derechos vulnerados.

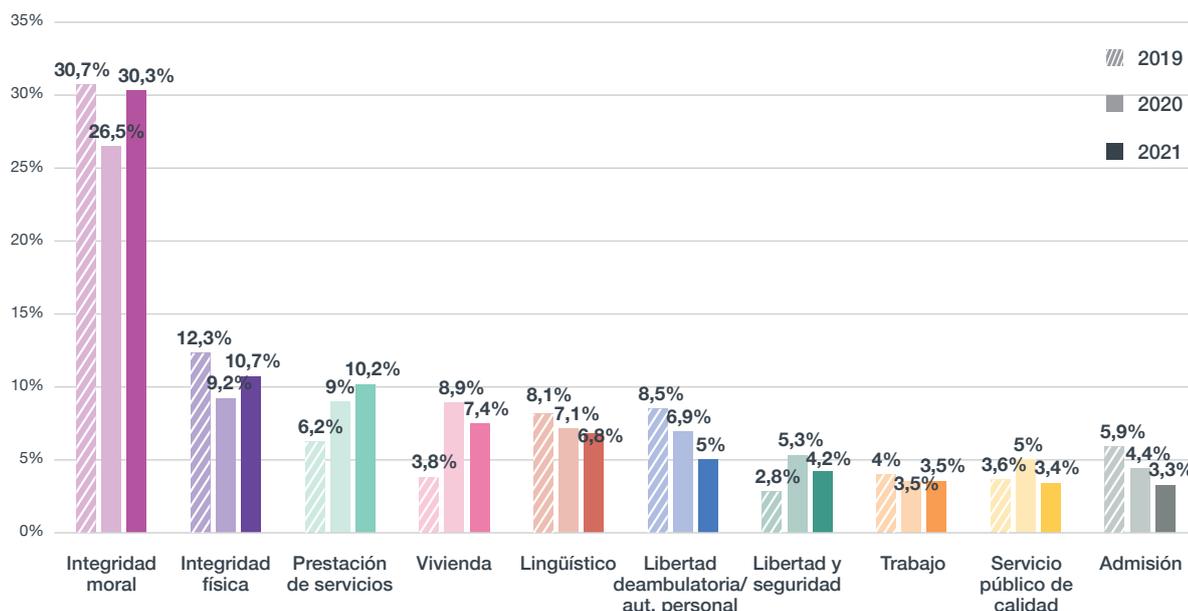
** Las 504 situaciones de discriminación comunicadas pueden implicar más de una vulneración de derechos; por este motivo, el total es superior al número de casos.

Si nos fijamos en la comparativa de años anteriores, que muestra la tabla 30, observamos que el **derecho a la integridad moral** es, un año más, el más afectado; le sigue el derecho a la integridad física; en este caso, la diferencia entre los 74 casos de agresiones físicas abordados en el apartado 4.2.5 y las 82 vulneraciones del derecho a la integridad física responden a situaciones que, aunque no han acabado en agresión física, sí que han comportado una amenaza real a la integridad física de la persona.

El **derecho a la prestación de servicios** muestra una tendencia al alza del 4 % desde el 2019; el derecho a la vivienda sufrió una subida de 5 puntos porcentuales con la pandemia y durante el 2021 se ha mantenido en el cuarto lugar.

Gráfico 25.
Discriminación y derechos vulnerados, 2019-2021*

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



A continuación, analizaremos estos cuatro derechos con un poco más de detalle, cruzándolos con los motivos por los que se vulnera cada uno según los datos recogidos este 2021. La LGTBIfobia encabeza las motivaciones por la vulneración de los derechos a la **integridad moral** y también **física**, tal como se apuntaba en el apartado 4.2.5, con más del 40 % de los casos, seguida del racismo y la xenofobia, que recogen en torno al 30 % de los casos en los dos derechos.

Gráfico 26.
Por qué motivos se vulnera el derecho a la integridad moral

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

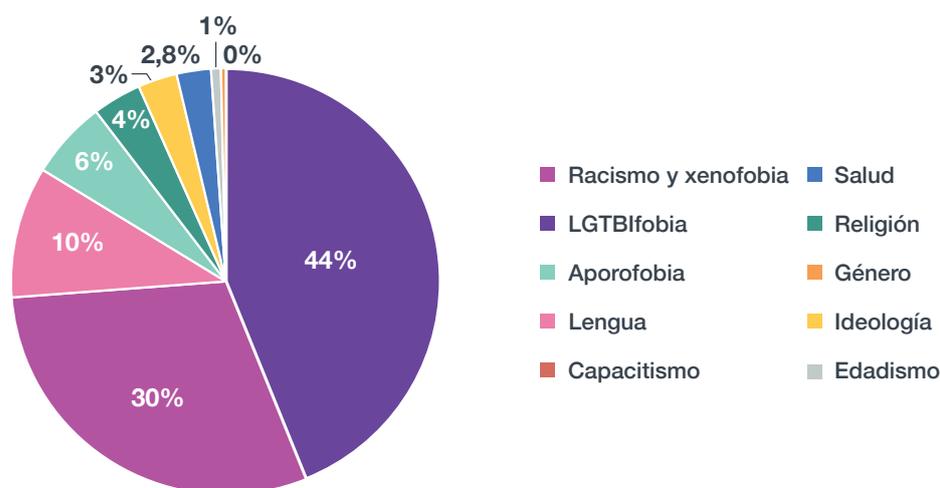
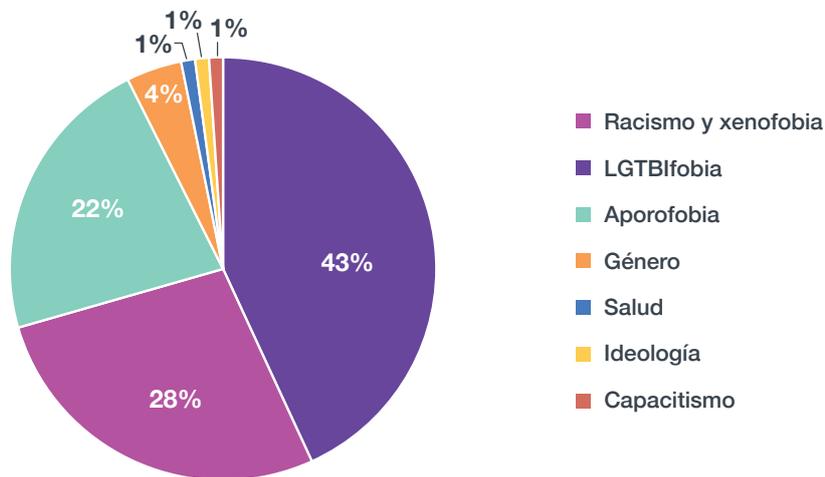


Gráfico 27.
Por qué motivos se vulnera el derecho a la integridad física

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



Con respecto a la **prestación de servicios**, el racismo y la xenofobia, así como la lengua, son las principales motivaciones, con cerca del 30 % de los casos, seguidas de la salud, que se sitúa en el 10 %. Si nos fijamos en el **derecho a la vivienda**, el gráfico muestra que las discriminaciones motivadas por el capacitismo, el racismo y la xenofobia y la aporofobia son las que más vulneraciones de este derecho han provocado este año.

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

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

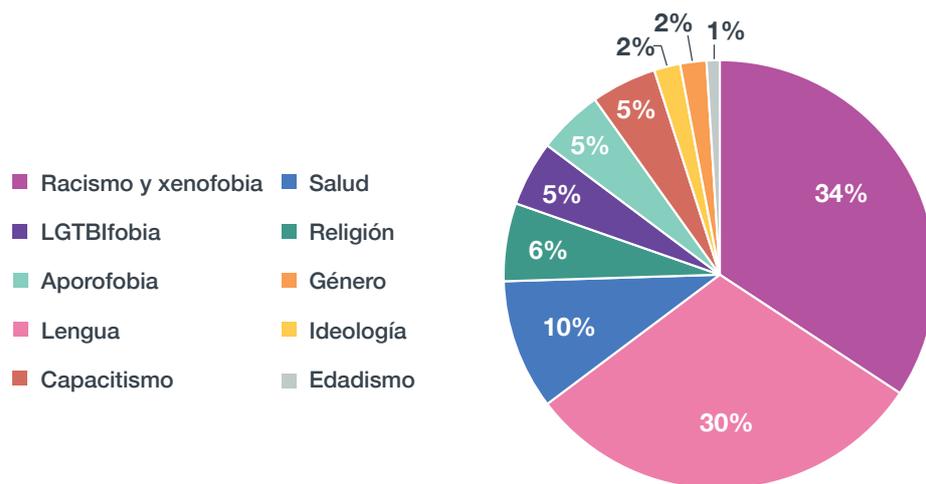
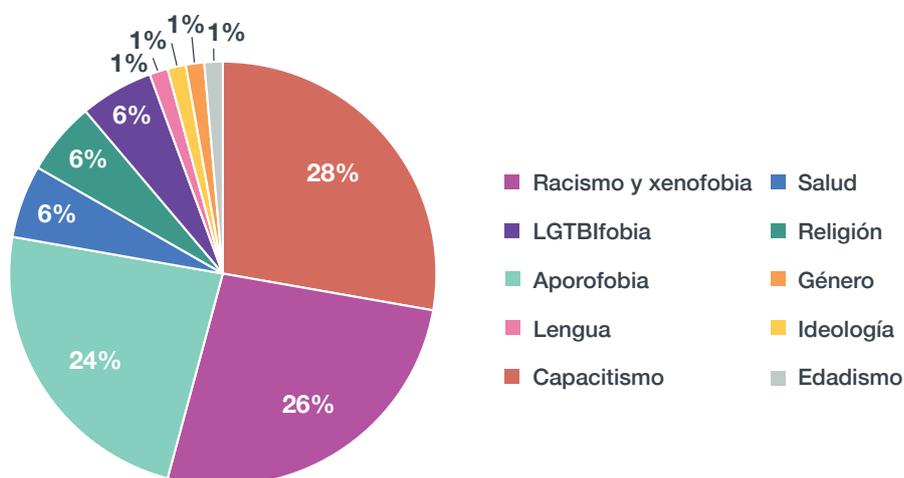


Gráfico 29.
Por qué motivos se vulnera el derecho a la vivienda

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



Actuaciones y resultados

En el último punto de este apartado nos fijamos en qué respuesta se ha dado, por parte de la OND y las entidades de la Mesa SAVD, a las situaciones de discriminación recibidas durante el 2021, y qué resultados han tenido estas actuaciones, que se engloban en dos tipos principales: casos en que se da apoyo y acompañamiento a las víctimas, y casos en que las discriminaciones acaban en denuncia penal o administrativa.

Tabla 31. Apoyo y acompañamiento*

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

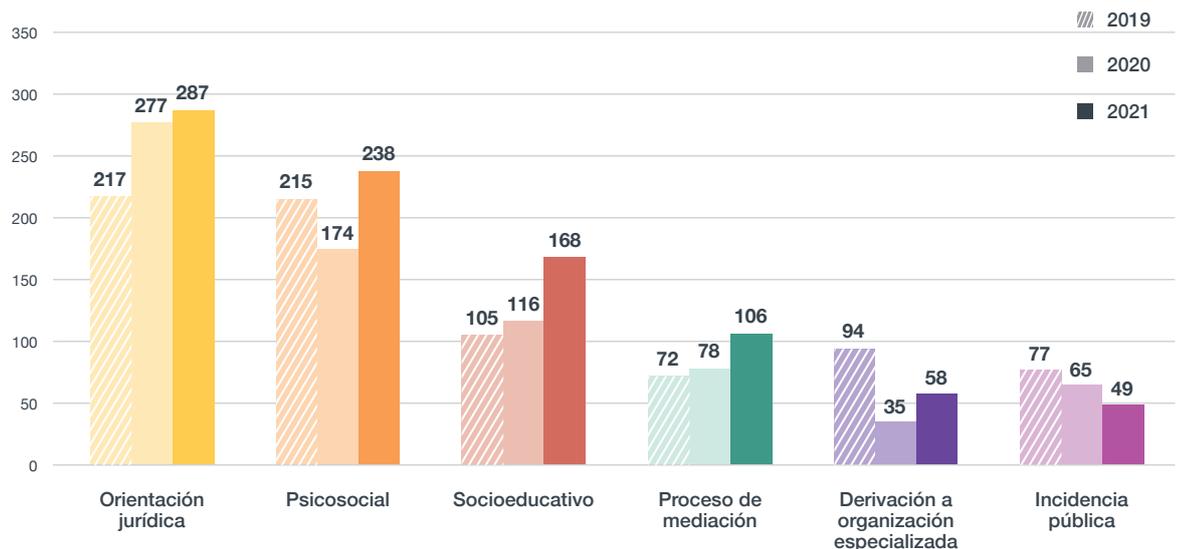
	N
Orientación jurídica	287
Psicosocial	238
Socioeducativo	168
Proceso de mediación	106
Derivación a organización especializada	58
Incidencia pública	49
Total de actuaciones	906

* Cada uno de los casos registrados durante el 2021 puede haber recibido más de una actuación o respuesta.

La mayoría de las actuaciones de apoyo y acompañamiento por parte del Ayuntamiento y las entidades sociales de la Mesa SAVD se han centrado en ofrecer una orientación jurídica y un acompañamiento psicosocial a la víctima, en el 57 % y el 47 % de los casos, respectivamente. Si nos fijamos en el gráfico comparativo, observamos que la orientación jurídica ha aumentado progresivamente a medida que lo hacen los casos recogidos cada año, a diferencia del acompañamiento psicosocial, que sufrió un descenso en el año 2020, en el contexto de pandemia y ante las restricciones de movilidad, y remontó de nuevo en el 2021.

Gráfico 30. Apoyo y acompañamiento, 2019-2021

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021



También han seguido una tendencia ascendente los **procesos de mediación**, que este año se han hecho en 106 casos (21 %). Un ejemplo de proceso de mediación con resultado positivo que ha sido gestionado por el equipo de mediación de la OND es el que se ha hecho con una cadena de gimnasios de Barcelona, en el interior de las instalaciones de la cual se habían producido tres situaciones de discriminación. Gracias al proceso de mediación se consiguió la firma de un acta de acuerdos entre las partes.

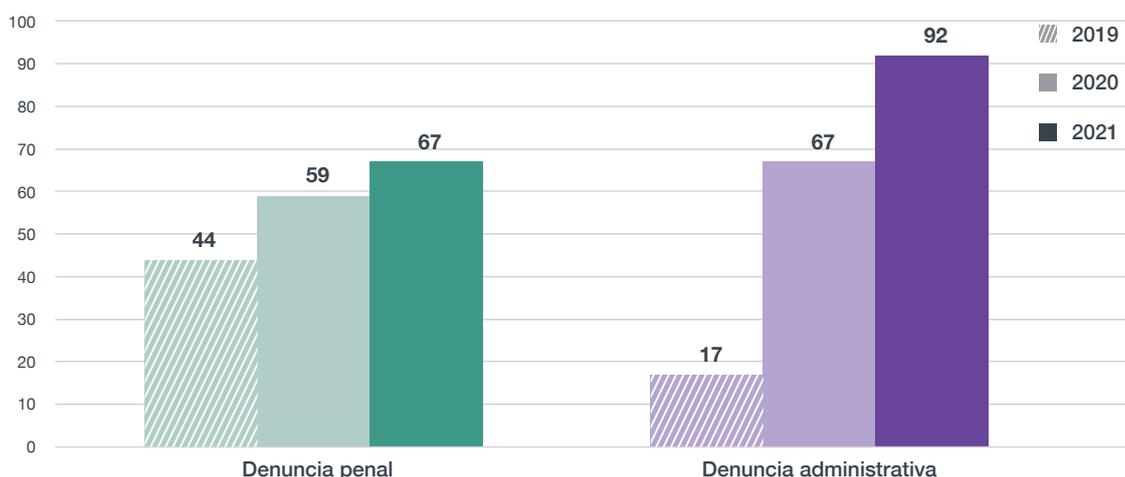
La OND llevó a cabo un proceso de mediación con una cadena de gimnasios de Barcelona, después de que se comunicasen tres situaciones de discriminación en sus instalaciones

Otro aspecto clave en las actuaciones que se llevan a cabo ante las discriminaciones son las coordinaciones entre la OND y las entidades de la Mesa SAVD, y también las derivaciones que se hacen a agentes relevantes fuera de este espacio de coordinación. Tal como se observa en el gráfico 31, las **derivaciones a organizaciones especializadas** también sufrieron un descenso durante el 2020, en contexto de pandemia, pero este año han vuelto a remontar y han pasado de 35 a 58²⁹.

Finalmente, con respecto al ámbito de la **incidencia pública**, que este año se sitúa en torno al 10 % del total de casos, destacan especialmente todas las acciones que se han hecho en el ámbito de las discriminaciones en la vivienda, que se llevan a cabo desde el 2020 con la publicación del *testing* “La clau pot ser un nom”, y que han continuado en el 2021 con el *testing* “Discriminació a la carta”, combinados con otras acciones, como la apertura de tres expedientes sancionadores por parte del IMHRB a petición de la OND, la incidencia en medios de comunicación con testimonios en primera persona, sesiones formativas y reuniones estratégicas con partes implicadas, como el grupo de agentes de la propiedad inmobiliaria (API) (véase el apartado 4.3).

Gráfico 31.
Denuncias,
2019-2021

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2021



29 Entre las derivaciones, destacan servicios y oficinas municipales, como pueden ser los propios Distritos, las Oficinas de Atención Ciudadana (OAC), Servicios Sociales, el Consorcio de Educación (CEB), el Instituto Barcelona Deportes (IBE), el Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (IMPD), la Oficina Municipal de Información al Consumidor (OMIC), la Sindicatura de Greuges de Barcelona, el Centre de Urgències i Emergències Socials de Barcelona (CUESB), el Instituto Municipal de Vivienda y Rehabilitación de Barcelona (IMHRB), el Servicio de Gestión de Conflictos (SGC) o la Guardia Urbana de Barcelona (GUB). También se han producido derivaciones a otros servicios, como pueden ser el Área LGTBI de la Generalitat de Catalunya, el Síndic de Greuges de Catalunya, el Cuerpo de Mossos d'Esquadra, la Fiscalía de Delitos de Odio y Discriminación y a los Juzgados.

En paralelo a las acciones encaminadas al apoyo y el acompañamiento a la víctima, **159 de los casos comunicados acabaron en denuncia administrativa o penal (el 31,5 % del total)**. Las denuncias penales ascendieron a 67 durante el 2021 y suponen el 13,3 % del total. Normalmente, los casos de denuncia penal responden a situaciones de discriminación que implican violencia verbal o física; este es el caso de una agresión LGTBIfóbica que se produjo en la playa del Somorrostro de Barcelona y que supuso la interposición de una denuncia conjunta por parte del Observatorio contra la Homofobia (OCH) y el propio Ayuntamiento de Barcelona, que ejerció de acusación popular en el caso. Durante el 2021, **la OND abrió 34 expedientes por LGTBIfobia que implicaron una denuncia penal.**

El OCH y el Ayuntamiento interponen una denuncia penal como respuesta a una agresión LGTBIfóbica en la playa de Barcelona

Con respecto a las **denuncias administrativas**, siguen una fuerte tendencia al alza y pasan de 17 en el año 2019 a 92 este 2021, y son el 18,3 % de los casos. Este fuerte ascenso está asociado a las peticiones razonadas de la OND a la Oficina de Convivencia (OC) y a los expedientes sancionadores abiertos por la OC en aplicación de la ordenanza municipal; otra razón son las peticiones razonadas que la OND ha enviado a los Distritos para abrir expedientes sancionadores por vulneración del derecho de admisión.

Desde **SOS Racisme** han percibido un **incremento de situaciones de discriminación no denunciadas durante el 2021**: se ha pasado del 45 % al 59 % en la ciudad de Barcelona. Del total de situaciones de racismo en Barcelona durante este año recibidas por la entidad (109), solo 45 han sido asumidas como casos donde se ha podido intervenir por alguna vía. Desgraciadamente, según apunta SOS Racisme, eso significa que **no se avanza en la garantía del derecho de las personas afectadas por racismo a denunciar estas situaciones ni en la visibilidad de estas vulneraciones.**



SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN:

Racismo y xenofobia + islamofobia

Una familia musulmana va a la piscina donde comparten espacio con vecinos y vecinas y amistades del barrio. A la salida del recinto, otra familia del barrio agrede a las personas de esta familia verbalmente con insultos y gritos y comentarios racistas y, posteriormente, son agredidas físicamente. Al cabo de unos minutos vinieron agentes de la policía, que, aunque intervinieron y registraron el incidente, no recogieron los insultos ni las características racistas de estos. **SOS Racisme** denuncia la gravedad de esta discriminación y de la negativa de la policía a recogerla en el acta como tal, ya que es un hecho que sucede de manera reiterada, y el acta de la policía es determinante en el reconocimiento del odio por parte de la Fiscalía, si se quieren

tomar medidas legales. La entidad hizo un acompañamiento a la familia y acabó representándola legalmente, ya que el abogado privado que tenían tampoco dio importancia al eje racista de la agresión. En última instancia, la familia decidió poner fin al camino judicial por las pocas garantías que tenía, como víctima, de ser reparada por esta vía y ante el miedo de ser revictimizada durante el proceso, y finalmente no se ratificaron las denuncias. El hecho racista quedó impune, pero se consiguió cierta sensación de reparación en el propio proceso de acompañamiento, en la visibilidad de estos hechos y en la expectativa de transformación a partir de su experiencia y activismo.

Tabla 32.
Resultados de las actuaciones

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2021

* Esta tabla no recoge el total de casos, solo aquellos de los que se tiene información.

** De las 9 sanciones, 7 responden a casos anteriores al 2021; por este motivo no se calcula el %.

	N*
Pendiente de solución	107
No se ha solucionado	99
Reparación del daño	51
Resarcimiento sin reparación	41
Cese de situación de discriminación	32
Acuerdo entre las partes	14
Sanción	9**
Conradenuncia	1

La última tabla muestra qué resultados han obtenido las acciones de respuesta de la OND y las entidades de la Mesa SAVD a lo largo del año. **En 51 casos se ha conseguido una reparación del daño** hacia la víctima, el 10 % del total; eso implica que, fruto de las actuaciones por parte de la OND o de las entidades de la Mesa SAVD, la persona afectada considera que se le ha reparado el daño causado, normalmente fruto de procesos de conciliación e intermediación. En los 41 casos de resarcimiento sin reparación, se ha producido algún tipo de compensación por parte de la persona agresora, pero esta acción no se ha considerado lo bastante reparadora para la víctima (el 8 % de los casos); también observamos que en el 3 % de los casos se ha conseguido un acuerdo entre las partes. Por lo tanto, si sumamos estas tres categorías (reparación del daño, resarcimiento sin reparación y acuerdo entre las partes), observamos que **en el 21 % de los casos (106) la respuesta y las actuaciones concretas que se han llevado a cabo para acompañar y dar apoyo a las personas afectadas por las situaciones de discriminación han obtenido algún resultado**. Por otra parte, en 32 situaciones se ha observado un cese de la discriminación, que puede ser tanto fruto de las actuaciones que se han llevado a cabo para gestionar el conflicto como fruto de alguna otra causa externa.

Durante el 2021 se han impuesto **9 sanciones por situaciones de discriminación**, aunque solo 2 responden a casos que tuvieron lugar en el propio 2021; los otros 7 responden a discriminaciones que se registraron en años anteriores y que no han podido ser resueltas hasta ahora, a causa de los plazos de cada procedimiento sancionador. Entre las sanciones, hay 7 expedientes compartidos entre la OND y la OC, en aplicación de comportamientos discriminatorios en espacio público por la **ordenanza de convivencia**, que se han sancionado y ya están cerrados por pago o embargo; también hay 2 expedientes compartidos entre la OND y el IMHRB en aplicación de la ley de vivienda, que se han sancionado desde el Ayuntamiento de Barcelona.

Durante el 2021, el Ayuntamiento de Barcelona ha impuesto 9 sanciones por situaciones de discriminación

En el **21 % de los casos las situaciones siguen estando pendientes de resolución** en el momento de cerrar este informe; eso responde al hecho de que, en muchos casos, los procesos de resolución de las situaciones de discriminación, especialmente las más complejas o las que implican denuncia penal o administrativa, suelen tardar más de un año, que es la periodicidad que analiza el informe del Observatorio.

Año tras año, desde el Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona se observa que el ámbito de la vivienda —entendido en un sentido amplio, que va desde el acceso a un hogar hasta la convivencia dentro de las viviendas y con las comunidades vecinales— es un espacio especialmente conflictivo con respecto a las discriminaciones, ya que afecta a todos los ejes de discriminación de una manera transversal. Por este motivo, en el informe de este año dedicamos un apartado específico al **análisis de las discriminaciones en la vivienda**, en el que también se recogen algunas de las **acciones y de las propuestas que se han trabajado conjuntamente** desde el Ayuntamiento de Barcelona, la OND y las entidades de la Mesa SAVD.

Desigualdades en el derecho a una vivienda digna

De las 504 discriminaciones recogidas durante el 2021 por parte de la OND y las entidades de la Mesa SAVD, el 7,4 %, es decir, **57 casos, han comportado una vulneración del derecho a la vivienda**. Aunque las discriminaciones en este ámbito afectan prácticamente a todos los ejes de discriminación de una manera transversal, hay personas y colectivos especialmente vulnerables.

Desde la **Fundación Secretariado Gitano** denuncian la exclusión y la precariedad de la vivienda entre la población gitana de Barcelona. En concreto, apuntan a los siguientes problemas específicos con los que a menudo se encuentran las personas gitanas a la hora de intentar acceder a una vivienda, o a las condiciones de vida a que se enfrentan en las viviendas que obtienen:

- Grandes dificultades para poder alquilar una vivienda siendo perceptoras de ayudas como la renta garantizada o el ingreso mínimo vital.
- Segregación poblacional de la población gitana en barrios especialmente degradados o “guetificados”.
- Trato diferenciado por parte de las administraciones públicas, que puede comportar, por ejemplo, la no derivación a determinados equipamientos públicos y viviendas ante la desconfianza de que puedan generar problemas.
- Estereotipos, prejuicios y estigma hacia las personas gitanas que generan la idea preconcebida de que no cuidarán bien los inmuebles y de que crearán problemas con las comunidades de vecindad.

Desde la **OCH** han percibido un incremento de los problemas vinculados a la LGTBIfobia en la vivienda, un ascenso que se evidenció durante el inicio de la pandemia, en el año 2020, y que ha seguido este 2021. En este sentido, las personas usuarias se dirigen a la entidad para consultar cómo pueden denunciar este tipo de discriminaciones, que **suelen expresarse mediante acoso vecinal**, en muchas ocasiones a través de agresiones verbales y físicas, ante la gran dificultad con la que se encuentran al intentar probar las situaciones que tienen lugar en los espacios privados, donde normalmente no hay testigos.

Desde el OCH se aconseja a la persona afectada que intente grabar de alguna manera las conductas LGTBIfóbicas, aunque son conscientes de que eso puede suponer un riesgo que incluso puede agravar el comportamiento de las personas agresoras. **Desgraciadamente, cuando se dispone de pruebas es porque ya se ha producido una lesión grave que queda documentada mediante el informe médico correspondiente**. Desde la entidad lamentan que se deba esperar a que se produzca una agresión grave y explícita para que la persona afectada pueda denunciar con indicios suficientes la situación de acoso LGTBIfóbico sufrida.

Desde el OCH lamentan que haya que esperar a que se produzca una agresión grave y explícita para poder probar el acoso LGTBIfóbico

Desde **ACATHI** reivindican los **problemas específicos con los que se encuentran las personas transexuales para acceder a una vivienda**; las usuarias que acuden a la entidad, que trabaja con personas LGTBI migradas, a menudo no pueden acceder a una vivienda entera y tienen que alquilar habitaciones en pisos compartidos, donde habitualmente se encuentran con situaciones de rechazo provocadas por los prejuicios y el estigma que hay hacia las personas transexuales. Desde la entidad señalan que, pese a los avances logrados con la Ley 11/2020, de medidas urgentes en materia de contención de rentas en los contratos de arrendamiento de vivienda, **quedan excluidos los alquileres de habitaciones dentro de las viviendas**, que se regulan a través de contratos privados, o incluso mediante acuerdos verbales. Eso afecta precisamente a las personas más vulnerables, que no pueden acceder a un piso entero, y también dificulta mucho la denuncia de las discriminaciones que se producen en este contexto.

La Ley 11/2020, de medidas urgentes en materia de contención de rentas en los contratos de arrendamiento de vivienda, no incluye el alquiler de habitaciones dentro de viviendas y, por lo tanto, deja fuera a las personas más vulnerables, que no pueden acceder a una vivienda entera

Ya se ha comentado antes que, desde **ECOM**, entidad que trabaja por la defensa de las **personas con discapacidad física y orgánica**, señalan que han observado un **aumento de los casos de riesgo de exclusión residencial entre sus personas usuarias**; eso se ha traducido en un incremento de la atención por parte de la entidad a personas que estaban en riesgo de desahucio o que llevaban mucho tiempo a la espera de un piso de protección oficial accesible.

Otro sector de la población especialmente vulnerable son las **personas jóvenes**. La precariedad laboral también conduce a la incompatibilidad entre la accesibilidad de la vivienda y las condiciones para acceder a ella; las personas jóvenes se encuentran con que para acceder se les piden condiciones concretas con más dureza que al resto de población. Como se apunta en el documento **“Radiografía: jóvenes inquilinos y derecho a la vivienda”**³⁰ del **Consejo de la Juventud de Cataluña** y el **Observatorio DESC**, las personas jóvenes suelen sufrir una discriminación directa en la fase previa al acceso a la vivienda, en el proceso de elección por parte de la persona arrendadora de las posibles candidatas al alquiler. Algunos de los ejemplos concretos son los siguientes:

- Muchas agencias o particulares prefieren que el piso sea alquilado por una familia en lugar de por personas jóvenes que comparten piso. El modelo de vivienda compartida a menudo se asocia con los prejuicios sociales sobre la juventud: inestabilidad, ocio y fiesta, poca conciencia, etcétera.
- Cada vez más, uno de los requisitos indispensables para acceder a un alquiler en la ciudad de Barcelona es un contrato laboral por tiempo indefinido, cosa que choca directamente con la situación laboral de las personas jóvenes y con su posibilidad de optar a un trabajo indefinido.

30 https://www.cnjc.cat/sites/default/files/campanya/adjunts/radiografia_joves_llogateres_dret_a_lhabitatge.pdf



Recogida de datos y sanciones

Ante la falta de datos y pruebas de discriminación en el ámbito del acceso a la vivienda en Barcelona, el Ayuntamiento encargó en el año 2020 un estudio, **“La llave puede ser un nombre”**³¹, que confirma que **las personas con nombres árabes obtienen un 18,8 % menos de respuestas que las parejas con nombres percibidos como autóctonos** cuando contactan con una inmobiliaria interesándose por un piso; el estudio también concluye que tienen menos acceso a visitas de inmuebles y, en este caso, la discriminación se sitúa en el 7,6 %, ya que el 17,4 % de las parejas reciben una invitación inmediata para visitar un inmueble, mientras que, en el caso de las parejas con nombres árabes, solo el 9,8 % consiguen visita. Finalmente, también se observa que cuanto más caro es el precio del alquiler, más posibilidades tienen las parejas percibidas como extranjeras de obtener una primera respuesta.

Discriminación a la carta

En el año 2021 el Ayuntamiento encargó un segundo estudio, titulado **“Discriminación a la carta”**³², que detecta nuevas evidencias de esta práctica discriminatoria en el sector. El estudio ha consistido en un trabajo de campo con 350 llamadas válidas a agencias inmobiliarias que operan en la ciudad en nombre de una propiedad ficticia que quiere alquilar una vivienda y solicita que del proceso de selección se excluya a “las personas inmigrantes”. De las respuestas obtenidas por parte de los agentes inmobiliarios contactados, se extrae que **el 86 % de las peticiones discriminatorias de la propiedad obtienen el resultado esperado de excluir a la población migrada como inquilina del inmueble:**

Tabla 33. Resultados del estudio ‘Discriminación a la carta’

	No discriminación	Discriminación			Evasión de respuesta	Total
	Rechazo de la discriminación	Aceptación de la discriminación	Facilitación de la discriminación	Total discriminación		
N.	35	218	83	301	14	350
%	10,0	62,3	23,7	86	4,0	100

Los agentes no colegiados aceptan o facilitan la discriminación propuesta en el 93,1 % de las propuestas, mientras que los colegiados lo hacen en el 78,9 % de las peticiones. Entre las agencias API encontramos más rechazo a la discriminación, con una diferencia del 9,8 % en relación con las agencias no API, hasta el punto de que el 75 % del rechazo a la petición discriminatoria se concentra en las respuestas provenientes de agencias colegiadas. Durante las llamadas también se ha extraído información relevante que ha permitido observar que tres de cada diez agentes inmobiliarios manifiestan espontáneamente que la discriminación por motivos de origen es habitual en el ejercicio de su profesión.

31 https://ajuntament.barcelona.cat/dretsdiversitat/sites/default/files/LA_LLAVE_PUEDE_SER_UN_NOMBRE.pdf

32 <https://ajuntament.barcelona.cat/dretsdiversitat/sites/default/files/Discriminacion-a-la-carta.pdf>

Tres de cada diez agentes inmobiliarios manifiestan espontáneamente que la discriminación por motivos de origen es habitual en el ejercicio de su profesión

En paralelo a la recogida de datos, en el año 2021 el Ayuntamiento impuso **una sanción de 45.000 euros por discriminación en el acceso a la vivienda por motivos de origen**. El caso se dio en la ciudad después de que la propiedad de un piso de la Barceloneta y la empresa que lo comercializaba negasen la posibilidad de alquilarlo a una persona de origen marroquí. La víctima denunció los hechos a la OND, que estudió y analizó el caso de manera conjunta con la Unidad de Disciplina y Antiacoso del Instituto Municipal de la Vivienda y Rehabilitación (IMHAB). **Es la primera vez que un ayuntamiento sanciona por discriminación directa en el acceso a la vivienda por motivos de origen.**

El Ayuntamiento de Barcelona impone una multa de 45.000 euros por negar la posibilidad de alquilar un piso a una persona de origen marroquí

Durante el 2021, el Ayuntamiento ha impuesto otra sanción, también de **45.000 euros**, en este caso a la empresa propietaria de un inmueble que se ofrecía en el mercado de viviendas de alquiler, como responsable de una infracción muy grave, tipificada en el artículo 123.2, letra a) de la Ley 18/2077, de 28 de diciembre, del derecho a la vivienda, consistente en llevar a cabo acciones u omisiones que comporten **acoso o discriminaciones en el uso de la vivienda**. Los hechos sucedieron en el mes de junio del 2020, cuando **una persona con movilidad reducida y perceptora de una prestación por gran invalidez** quiso alquilar este piso y presentó toda la documentación que le solicitaron. La sanción se basa en el hecho de que la propiedad no le quiso alquilar el piso por la naturaleza de sus ingresos, al considerar que, en caso de falta de pago de la renta, se encontraría con una dificultad añadida para poder embargar esta prestación, y que eso constituía un caso de discriminación.

 Estas dos sanciones en el ámbito de la vivienda se suman a otra del año 2019 que impuso el Ayuntamiento de Barcelona, en esta ocasión por **discriminación indirecta** por motivos de origen, a un portal de búsqueda de pisos y a una inmobiliaria por publicar un anuncio donde **se especificaba como requisito que la persona inquilina fuera española**; esta infracción les comportó una sanción total de **90.001 euros**.

Ante las discriminaciones en la vivienda: propuestas y acciones

Con la voluntad de seguir concretando acciones contra las discriminaciones en la vivienda, se llevó a cabo una sesión monográfica con las entidades de la Mesa SAVD y abierta también a otras entidades que trabajan en este ámbito ³³. La sesión se estructuró en torno al contenido del último informe del relator especial de la ONU sobre el derecho a una vivienda adecuada y sobre la discriminación en la vivienda ³⁴, un informe elaborado en un proceso participativo que recibió aportaciones de Gobiernos estatales, regionales y locales (incluida Barcelona), organizaciones de la sociedad civil, y profesionales del ámbito judicial y de los derechos humanos.

El Comité por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU define los elementos que se consideran esenciales para la vivienda adecuada:

Figura 7.
Elementos
esenciales para
una vivienda
adecuada



Las discriminaciones se dan en todas las dimensiones del derecho, razón por la cual hace falta atención y acción en todas estas dimensiones. Las entidades participantes profundizaron en las recomendaciones del informe agrupadas en los ámbitos de **legislación, formación y comunicación**. A continuación, presentamos las principales aportaciones de la jornada.

³³ En la sesión participaron 20 personas. Por parte del Ayuntamiento participaron representantes de la Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía, de la Gerencia de Vivienda y del Centro de Recursos en Derechos Humanos; también participaron representantes de las entidades SOS Racisme, Bayt al-Thaqafa, Observatorio contra la Homofobia, XAPSELL, ECOM, Plataforma per la llengua, Dincat, Cepaim, CJB, Associació Catalana de Defensa dels Drets Humans i Fundació Foment de l'habitatge social.

³⁴ <https://undocs.org/es/A/76/408>

Legislación y garantía

En Barcelona se dispone de varias normativas que protegen y sancionan la discriminación en la vivienda. Se espera que el despliegue normativo de la **Ley 19/2020, de igualdad de trato y no discriminación**, permita seguir avanzando en este sentido. Es importante dar a conocer más estos mecanismos y avanzar en su aplicación. Las entidades necesitan más recursos para poder hacerlo y la ciudadanía necesita conocer mejor sus derechos. También se considera que se necesitan más **mecanismos de inclusión para colectivos vulnerables** y seguir aumentando el **parque de vivienda social**.

Formación y prevención

Se considera importante ofrecer formación actualizada a los servicios y las entidades que atienden a la ciudadanía en varios ámbitos, para que también conozcan los mecanismos sobre discriminación en la vivienda. Uno de estos servicios son los **puntos de información juvenil (PIJ)**, que también podrían ofrecer asesoramiento en la materia tras recibir la capacitación adecuada. Hay consenso sobre la importancia de formar a los **agentes inmobiliarios**, como actores clave en el marco de la vivienda; estas formaciones deberían prever una sensibilización específica adaptada a colectivos concretos. En el ámbito de las discapacidades, se considera que las **administraciones de fincas** podrían llegar a ser un buen aliado para conseguir hacer obras de accesibilidad en los edificios en aplicación de la normativa. Finalmente, se destaca la importancia de trabajar con **personas mediadoras y personas líderes de los propios colectivos afectados**, así como con grupos de apoyo mutuo para multiplicar la información sobre los mecanismos de denuncia y de protección de los derechos.

Comunicación y monitorización

Es importante aprovechar los estudios y los informes previos para pensar nuevas acciones y hacer uso de las lecciones aprendidas. Las entidades necesitan apoyo para poder **mejorar su capacidad de recogida y análisis de datos** y también el seguimiento de los casos a lo largo del tiempo. Esta información es importante para mejorar también las políticas. Con el fin de obtener más información sobre los casos de discriminación en la vivienda, se propone **buscar las quejas de manera proactiva**. En relación con las campañas comunicativas, se considera que deben ir más allá del ámbito social para tener más impacto. Un elemento clave sigue siendo dar más visibilidad a la idea del **derecho en la vivienda** y no tanto al carácter privado de los contratos. La comunicación tendría que poder señalar a quién se discrimina y también **desactivar miedos y discursos que favorezcan la discriminación**.

5 Conclusiones

- 1 Las discriminaciones en Barcelona.** Según la Encuesta de relaciones vecinales y convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (ECAMB), que se hizo a finales del 2020 a 5.437 personas, 4.043 de las cuales en Barcelona, **el 16 % de la población barcelonesa estuvo sujeta a alguna forma de discriminación** durante aquel año. Por otra parte, **la Oficina para la No Discriminación (OND)**, del Ayuntamiento de Barcelona, y la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD) han atendido y acompañado 504 situaciones de discriminación durante el año 2021, que supone un aumento de la recogida de casos del 13,5 %.
- 2 Infradenuncia** La ECAMB evidencia que solo el **33,7 % de las personas afectadas por una acción discriminatoria optaron por explicarlo**. Y, de las que sí que lo hicieron, la mayoría (el 58,7 %) lo explicaron a una persona de confianza (familiar, amistad, etcétera), y únicamente el 4,8 % de las personas discriminadas aseguran haber informado a una entidad social (1,4 %), un servicio de la Administración pública (1,6 %) o a la policía o los juzgados (2,7 %). En este sentido, **uno de los principales retos a los que hace frente el Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona es, precisamente, esta infradenuncia**.
- 3 A quién.** Un año más, entre las situaciones atendidas por las entidades de la Mesa SAVD y la OND, observamos que **las personas identificadas con el género masculino han comunicado más discriminaciones**, en un 52 % de los casos, respecto del 36 % de situaciones en que lo han hecho personas identificadas con el género femenino. Con respecto a la edad de las personas discriminadas, **las franjas de 25-39 y 40-64 siguen siendo las que más comunican situaciones de discriminación vividas**: son el 80 % de los casos. La gran mayoría de las personas que han comunicado situaciones de discriminación a la OND o a la Mesa SAVD durante el 2021 se encontraban en una situación administrativa regularizada (75 %), frente al 12,7 % que se encontraba en una situación administrativa no regularizada (8,5 %) o bien eran solicitantes de asilo (3,8 %) o refugiadas (0,4 %).

- 4 Quién.** De acuerdo con los resultados de la ECAMB, **el 90,6 % de los casos de discriminación en los barrios se ha producido por la acción de una persona particular.** Destaca muy especialmente la cantidad de personas que explican que el agente discriminador fue un vecino o vecina de su barrio (44,7 %) o de su propia escalera (10,4 %). En el 12,1 % de los casos, el agente discriminador era una persona comerciante o trabajadora del barrio. En la misma línea, **las personas particulares son las que más discriminaciones han ejercido** de los casos recogidos por la OND y las entidades de la Mesa en el año 2021, con el 43 %, seguidas de las entidades privadas o empresas, que han estado implicadas en el 28 % de los casos. Las administraciones públicas han sido agentes discriminadores en el 22 % de los casos, y los cuerpos policiales, en el 7 %; por lo tanto, si sumamos estas dos categorías, vemos que **el 29 % de las discriminaciones han sido ejercidas, directa o indirectamente, por un actor público.**
- 5 Dónde.** Según la ECAMB, la proporción de personas que han experimentado alguna acción discriminatoria ha sido mayor **en Ciutat Vella (20,3 %), en Gràcia (19,7 %) y en Sants-Montjuïc (18,3 %).** Ciutat Vella también encabeza el número de situaciones comunicadas a las entidades de la Mesa SAVD y a la OND y, con 91 casos por 100.000 habitantes, se sitúa muy por encima de L'Eixample y Sants-Montjuïc, que tienen 27 y 26, respectivamente. Con respecto a los ámbitos de discriminación, observamos que durante el 2021 se comunicaron más discriminaciones en espacios públicos (268) que privados (231). Entre los espacios públicos destacan las discriminaciones en **calles, parques, playas y plazas**, con 141 casos, y también los casos comunicados en estaciones o medios de **transporte** (37), que, tal como se ha identificado en informes anteriores, son un espacio especialmente conflictivo. Dentro del espacio privado, son especialmente relevantes las situaciones discriminatorias en **casas, pisos y viviendas** (67), tal como ya pasó en el informe del 2020, con mucha vinculación al contexto de pandemia y a las restricciones de movilidad asociadas.
- 6 Motivos de discriminación.** El **índice global de discriminación** de la ECAMB señala el **género** como el principal motivo de discriminación en los barrios, con el 7,7 %; desde el Servicio de Atención, Recuperación y Acogida (SARA) del Ayuntamiento de Barcelona, se ha atendido a **1.382 mujeres por violencia machista durante el 2021.** El color de piel y el origen étnico se sitúan en el cuarto motivo de discriminación, según la encuesta, pero si nos fijamos en cómo afectan a estos ejes de discriminación en función del lugar del nacimiento, observamos que **las discriminaciones motivadas por el racismo y la xenofobia suben hasta el 9,3 % entre la población nacida fuera de España.** El eje de racismo y xenofobia es la principal motivación entre los casos recogidos por la OND y la Mesa SAVD durante el 2021, con el 31 % de las discriminaciones registradas, seguido del ámbito de la LGTBIfobia, que este año representa el 25 %. Desde una perspectiva interseccional, el 21,8 % de las 504 situaciones de discriminación registradas por la OND y las entidades de la Mesa SAVD durante el 2021 tienen asignado más de un motivo de discriminación; **el racismo y la xenofobia es el eje que más se cruza con otros ejes, especialmente con la LGTBIfobia, la islamofobia y la aporofobia** y, aunque en menor grado, también con el género y la salud.
- 7 Tipos de discriminaciones.** Del total de casos recogidos por la OND y las entidades sociales de la Mesa SAVD, **el 87,5 % han sido discriminaciones directas** y, de estas, casi la mitad (48,8 %) son situaciones que se han expresado a través de un **trato diferenciado** hacia una persona o colectivo, seguidas de las discriminaciones que se han manifestado a través de **agresiones verbales**, como comentarios de desprecio, insultos o amenazas, con el 24,3 % de los casos. Durante el 2021 se han recogido 74 situaciones donde se ha denunciado una agresión física hacia la persona víctima

de discriminación; las discriminaciones dentro del ámbito del racismo y la xenofobia y de la aporofobia son, junto con la LGTBIfobia, las que más agresiones físicas recogen entre los casos comunicados durante el 2021.

- 8 Derechos vulnerados.** Los 504 casos recogidos este año han implicado una vulneración de hasta 761 derechos. El **derecho a la integridad moral** es, un año más, el más afectado; le siguen los **derechos a la integridad física, a la prestación de servicios y a la vivienda**. La LGTBIfobia encabeza las motivaciones para la vulneración de los derechos a la **integridad moral** y también física, con más del 40 % de los casos, seguidos del racismo y la xenofobia, que recoge en torno al 30 % de los casos en los dos derechos.
- 9 Actuaciones y resultados.** La mayoría de las actuaciones de apoyo y acompañamiento por parte de la OND y las entidades sociales de la Mesa SAVD se han centrado en ofrecer **orientación jurídica y acompañamiento psicosocial** a la víctima, en el 57 % y el 47 % de los casos, respectivamente. Siguen las actuaciones en el ámbito **socioeducativo** y los **procesos de mediación**, ambos con una clara tendencia ascendente en los últimos años. Con respecto al trabajo en red, destacan las **58 derivaciones** de situaciones discriminatorias a otras entidades o servicios especializados. En paralelo a las acciones encaminadas al apoyo y el acompañamiento a la víctima, 159 de los casos comunicados acabaron en **denuncia administrativa o penal (el 31,5 % del total)**. De los 504 casos, el **10 % se ha conseguido resolver con reparación del daño** hacia la persona o el colectivo afectados. Además, durante el 2021 se han impuesto **9 sanciones por situaciones de discriminación**.
- 10 Discriminaciones en la vivienda.** De las 504 discriminaciones recogidas durante el 2021 por parte de la OND y las entidades de la Mesa SAVD, el 7,4 %, es decir, **57 casos, han comportado una vulneración del derecho a la vivienda**. Desde el Ayuntamiento de Barcelona se han hecho dos estudios que demuestran las discriminaciones por motivos de origen en el acceso a la vivienda; el último, publicado en el año 2021, concluye que **el 86 %** de las peticiones discriminatorias por parte de propietarios (ficticios, en este caso) a los agentes inmobiliarios obtienen como resultado la **exclusión de la población migrada como inquilina del inmueble**. En paralelo a la recogida de datos, en el año 2021 el Ayuntamiento impuso una sanción de **45.000 euros por discriminación en el acceso a la vivienda por motivos de origen**. Es la tercera sanción que se impone en el ámbito de la vivienda vinculada a un hecho discriminatorio.

6 Acciones y retos

TEMAS/EJES	ACCIONES	RETOS
TEMAS TRANSVERSALES		
Ley 19/2020, de igualdad de trato y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Durante el 2021, desde las entidades sociales y los servicios municipales que trabajan en el ámbito de la lucha contra las discriminaciones, se han mantenido reuniones para empezar a plantear formaciones para agentes clave (servicios sociales, profesionales de la educación y la salud, etcétera); se ha empezado a hacer difusión de la ley y se ha empezado a mencionar e integrar en los casos de discriminación recibidos. • Desde el Ayuntamiento de Barcelona, se ha participado en reuniones donde se ha trabajado en el despliegue del reglamento de la ley. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay que avanzar en el proceso de reglamentación de la ley, que reconoce el régimen competencial específico de Barcelona y le otorga competencia sancionadora; se debe dotar de los recursos necesarios a los órganos encargados de aplicar las sanciones, y asegurar que ya se está dando respuesta a las personas que sufren cualquier tipo de discriminación en la ciudad. • En paralelo, también hay que avanzar en el despliegue y el diseño de las medidas de justicia restaurativa que se estipulan en la ley. • Hay que resolver los solapamientos que se producen con otras leyes sectoriales (vivienda, LGTBI o racismo, entre otros).
Recogida de datos sobre igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • En otoño del 2021, la Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía del Ayuntamiento de Barcelona organizó un debate sobre la incorporación de datos de origen étnico o racial en los estudios y las encuestas, en el que participaron representantes de entidades sociales y activistas antirracistas, así como representantes del Ministerio de Igualdad y de la Oficina Municipal de Datos del Ayuntamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay que reformar el artículo 9 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales, para armonizarla con el Reglamento 2016/679, de 27 de abril de 2016, del Parlamento Europeo y del Consejo, de modo que se puedan recoger datos que reflejen la realidad de la diversidad existente en nuestra sociedad.

Lucha contra la infradenuncia

- Durante el 2021, y en el marco del Observatorio de las Discriminaciones, se ha seguido con la **estrategia de formación y sensibilización** a personas técnicas de entidades y a las personas usuarias de los colectivos más susceptibles de recibir discriminaciones, entre las que cabe destacar las formaciones conjuntas con ECOM, FSMC y Associació Catalana per a la Promoció de les Persones Sordes (ACAPPS).
- También se ha iniciado un proyecto de creación de **antenas de la OND** para los barrios de la ciudad y se han hecho formaciones a personal interno del Ayuntamiento con el fin de mejorar la detección y la denuncia de casos.
- Se han impulsado varias **iniciativas para potenciar la detección de situaciones de discriminación y para facilitar la denuncia**.
 - Desde SOS Racisme se ha lanzado la campaña “Eso es racismo”, para luchar contra la normalización de las actitudes y las acciones racistas.
 - Desde la Federació d’Associacions Gitanes de Catalunya (FAGIC) se ha puesto en marcha una aplicación para facilitar la denuncia de las discriminaciones en la ciudad.
 - El proyecto “Alerta discriminación”, de Red Acoge, ha creado una web y una aplicación para facilitar las denuncias de discriminaciones y delitos de odio en el Estado español; la entidad Bayt al-Thaqafa se encarga de gestionar las que tienen lugar en Cataluña.
- Hay una **falta de herramientas y canales de denuncia** e, incluso, las existentes, en ocasiones no se aplican o no dan una respuesta adecuada a las personas víctimas de discriminación; se mencionan, por ejemplo, oficinas de consumidores locales, operadores de transporte o redes sociales como Facebook. En este sentido, se siguen produciendo situaciones de racismo y xenofobia en las que no se da respuesta a la persona afectada o solo se da cuando va acompañada de alguna persona “autóctona” o de una persona técnica de una entidad social con un conocimiento más amplio del funcionamiento de los canales y los órganos de denuncia.
- Hay **muchos obstáculos para denunciar las situaciones de discriminación** vividas, especialmente las más graves, que requieren una denuncia penal. Eso desincentiva mucho la denuncia y hace que, en la práctica, solo puedan hacerlo personas activistas o vinculadas al mundo asociativo. Se deben facilitar las herramientas de denuncia y acercarlas a toda la ciudadanía.
- Más allá de los mecanismos de justicia punitiva, hay que explorar otras vías como la **justicia restaurativa** que pueden ser complementarias a las herramientas normativas que ya tenemos, pero que están pendientes de implantarse.
- Otro reto frente a la infradenuncia es la **normalización de algunas discriminaciones**, que son consideradas “menos importantes o graves”: es el caso de las discriminaciones por motivos de lengua, por ejemplo.

Discriminaciones en la vivienda

- Tras la publicación, en el año 2020, del primer *testing* de vivienda, “La clau pot ser un nom”, en el año 2021, el Ayuntamiento de Barcelona ha llevado a cabo un **segundo testing, “Discriminació a la carta”**, que muestra que el 86 % de los agentes inmobiliarios aceptan o facilitan la discriminación por motivos de origen.
- De hecho, en el año 2021, el Ayuntamiento impuso una **sanción de 45.000 euros por discriminación en el acceso a la vivienda** por motivos de origen.
- En el marco de la Mesa SAVD, se ha llevado a cabo una **sesión monográfica sobre las discriminaciones en la vivienda**, en la que se han puesto en común estrategias para hacerle frente, en tres ámbitos principales: legislación y garantía, formación y prevención, y comunicación y monitorización.
- El Ayuntamiento ha tenido contactos con representantes de agencias de propiedad inmobiliaria y administraciones de fincas y se ha acordado diseñar un plan de trabajo en el que la **formación a agentes inmobiliarios en materia de discriminación** será un elemento fundamental.
- Un reto que mencionan varios sectores es la falta de políticas públicas específicas que favorezcan **el acceso a una vivienda digna a las personas y los colectivos más vulnerables**.
- A pesar de los avances logrados con la Ley 11/2020, de medidas urgentes en materia de contención de rentas en los contratos de arrendamiento de vivienda, **quedan excluidos los alquileres de habitaciones dentro de las viviendas**, que se regulan a través de contratos privados. Eso afecta precisamente a las personas más vulnerables, que no pueden acceder a un piso entero, y también dificulta mucho la denuncia de las discriminaciones que se producen en este contexto.
- También a pesar de los avances logrados con el **empadronamiento sin domicilio fijo**, algunas entidades indican que su aplicación no es uniforme en toda la ciudad y que se necesita una capacitación para el conjunto de profesionales que atienden a la ciudadanía para evitar trámites y obstáculos innecesarios.

EJES DE DESIGUALDAD

Aporofobia

- Se han llevado a cabo trabajos preparatorios para la creación del **Protocolo de coordinación-acción entre la OND y la XAPSELL** para casos de aporofobia.
- Se ha creado, en el interior de la XAPSELL, la **Comisión de Derechos y Aporofobia**, con el objetivo de recoger casos de todas las entidades y administraciones donde la aporofobia esté presente y hacer pedagogía del fenómeno y darle el importante lugar que merece dentro del ámbito del sinhogarismo.
- **Sinhogarismo femenino:** se deben crear espacios seguros y pensados desde una perspectiva de género para reconocer las particularidades que presentan las mujeres en situación de sinhogarismo, que se interseccionan con múltiples discriminaciones.

LGTBIfobia

- El OCH y el Área de Responsabilidad Social, Mujer y Diversidad de TMB han creado el **Protocolo de prevención, detección e intervención de la LGTBIfobia en las redes de transporte de TMB**.
- Se ha creado el **Grupo de trabajo parlamentario contra la LGTBIfobia** para hacer propuestas de prevención, detección e intervención contra la LGTBIfobia, actuando conjuntamente con los agentes sociales e institucionales que trabajan en esta problemática social.
- Se apuesta por la **modificación de la Ley 11/2014, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia**, la bifobia y la transfobia: las entidades que trabajan en el ámbito de la LGTBIfobia reclaman la aplicación del decreto que regula el procedimiento del reglamento sancionador establecido en la ley.
- **Se debe mejorar la coordinación y la comunicación** de los agentes que trabajan en las discriminaciones motivadas por la orientación sexual y la identidad o expresión de género estableciendo unas mesas de trabajo y una comunicación fluida que repercutan en unas intervenciones más eficaces.

Capacitismo

- Desde ECOM se han emprendido muchas acciones para que **las elecciones del 14F (autonómicas) fuesen accesibles** y seguras para todo el mundo. Se encontró una buena interlocución y predisposición con la Administración.
- Es imprescindible **garantizar la participación de las personas con discapacidad física, orgánica e intelectual**, y de las entidades que las representan, en la construcción y la implantación de las políticas y las estrategias públicas para asegurar que se tiene en cuenta la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y que se tienen en cuenta sus necesidades específicas.
- Hay que seguir trabajando para informar, orientar y acompañar a las personas con discapacidad sobre el **reconocimiento legislativo de sus derechos y el conocimiento de los canales para denunciar** posibles situaciones de discriminación y vulneración de los derechos, con el objetivo de reducir la infradenuncia y dar aún más visibilidad a las situaciones de vulneración que sufren las personas con discapacidad en su día a día.
- Se deben concebir las políticas sociales desde la **perspectiva de la diversidad y con una mirada interseccional**, e incorporar la discapacidad a las políticas públicas de una manera transversal.

Salud

- La Coordinadora Estatal de VIH y Sida (CESIDA), de la que forma parte Gais Positus, impulsa el **proyecto “Clínica Legal”**, que busca dar respuesta a las preguntas y los problemas con que se tropiezan las personas que viven con el VIH.
- El Ayuntamiento de Barcelona impulsa el espacio **Konsulta'm**, un servicio de soporte psicológico dirigido a adolescentes y jóvenes para detectar y atender de manera preventiva el sufrimiento psicológico y los problemas de salud mental de los y las jóvenes. El espacio también ofrece asesoramiento a los profesionales que trabajan con grupos de adolescentes o de jóvenes.
- Se apuesta por la **creación de protocolos específicos de actuación ante la negativa de las mutuas** a contratar seguros a personas que viven con el VIH.
- Se debe seguir trabajando para que **todas las personas con problemas de salud mental conozcan sus derechos**, puedan crear su plan de voluntades anticipadas, conozcan las nuevas figuras de apoyo y, sobre todo, sean conscientes de los derechos que tienen en los internamientos involuntarios para intentar evitar que se sigan cometiendo prácticas abusivas.

Racismo y Xenofobia

- El Ayuntamiento de Barcelona lanza la **medida de gobierno “Por una Barcelona antirracista”**³⁵, que prevé reforzar la Oficina para la No Discriminación, tanto territorialmente como con respecto a funciones, y profundizar en la prevención para erradicar el racismo y la xenofobia y deconstruir el privilegio “blanco”, con un gasto inicial de 400.000 euros.
- Se aprueba el **Protocolo de actuaciones ante discriminaciones por racismo** entre la OND y las entidades SOS Racismo, Bayt al-Thaqafa, SAFI, FSG y FAGIC.
- Desde Cepaim se ha seguido apostando por el **acompañamiento a las personas para llevar a cabo los trámites**, como acción que garantiza el acceso a los derechos.
- La **modificación del reglamento de la Ley de extranjería** está permitiendo regularizar a algunas personas jóvenes que forman parte del programa de jóvenes y familias y provienen de la extutela de la Administración pública.
- Con la **campaña “El reto de mañana”**, de la Fundación Secretariado Gitano (FSG), se reclaman políticas activas de empleo más eficaces para la población gitana.
- **Debe potenciarse la estrategia del litigio estratégico**, de manera conjunta con la Administración pública, para dar más visibilidad al antigitanismo.
- Se necesitan medidas encaminadas a reconocer, por parte de las administraciones, el **racismo estructural** que hay, y también a evidenciar las vulneraciones de derechos que este racismo genera.

35 https://ajuntament.barcelona.cat/dretsiversitat/es/noticia/para-una-barcelona-antirracista_1165674

Lengua

- Durante el 2021, desde Plataforma per la Llengua se ha potenciado la colaboración con asociaciones de vecinas y vecinos de muchos barrios, un hecho que ha contribuido a canalizar agentes intermediarios para resolver situaciones discriminatorias, y la formación y la concienciación de la ciudadanía en el respeto de los derechos lingüísticos.
- También se han acentuado las **colaboraciones con algunos entes del Ayuntamiento de Barcelona**, el Gobierno municipal y los grupos municipales. Esta práctica ha ayudado a la hora de denunciar malas prácticas y encontrar soluciones relativamente rápidas.
- La **politización del uso de la lengua** por parte de grupos contrarios a la normalización lingüística, así como su minorización legal, está contribuyendo a la ruptura de los consensos sociales a favor del catalán y de la cohesión, y a aumentar las actitudes hostiles hacia el uso del catalán. Todo ello ha llevado a una situación de emergencia lingüística; año tras año, el catalán pierde peso porcentual de hablantes en la ciudad de Barcelona y aumentan las discriminaciones lingüísticas.

Religión / Islamofobia

- Se han impulsado convenios de colaboración entre varias entidades (Bayt al-Thaqafa y SAFI; Bayt al-Thaqafa, Irídia y la OND), que permiten mejorar las coordinaciones y dar una respuesta más integral con los recursos de cada una de las entidades buscando el beneficio de las víctimas.
- Se publica el primer informe del Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (ODIC), con datos recogidos durante el 2020. El principal objetivo del ODIC es monitorizar y centralizar todas las denuncias de islamofobia que tengan lugar en el territorio catalán y también todo discurso que fomente o normalice esta práctica; asimismo, el ODIC promueve la denuncia de la islamofobia tanto social como judicialmente.
- Poner énfasis en la **islamofobia de género**, mediante convenios de colaboración entre entidades afines que nos permitan obtener datos mucho más completos y detallados de las discriminaciones por islamofobia en la ciudad de Barcelona y sus alrededores.

Edadismo

- Desde el Consejo de la Juventud de Barcelona, y en relación con la participación y la implicación de las personas jóvenes como ciudadanía, se ha trabajado para **facilitar espacios de representación juvenil** con respecto a la Administración y a las políticas públicas.
- Otra de las buenas prácticas ha sido visibilizar y señalar algunas de las prácticas adultocéntricas generadas en los propios espacios de trabajo o participación con la Administración, tanto *in situ* como por redes sociales.
- Desde el Consejo Asesor de las Personas Mayores de Barcelona se ha establecido una colaboración con la OND y el Centro de Recursos en Derechos Humanos del Ayuntamiento de Barcelona para seguir avanzando en la lucha contra el edadismo hacia las personas mayores. El Consejo ha participado en varios recursos y actividades de la campaña sobre las discriminaciones en Barcelona y se han hecho sesiones de trabajo en grupo con miembros y participantes del Consejo para contribuir a **detectar y visibilizar las discriminaciones aportando la visión de las personas mayores sobre el edadismo**.
- **Los espacios de participación están creados desde una lógica adulta** y la mayoría de las personas participantes son adultas y priorizan sus inquietudes y necesidades por encima de los de las personas jóvenes. Hay poco reconocimiento y valoración de las actividades y los proyectos llevados a cabo por las personas jóvenes.
- Se debe potenciar el **trabajo en red** en colaboración con otros colectivos afectados por el edadismo hacia la gente joven y trabajar para establecer estrategias compartidas con el fin de **difundir los mecanismos y los recursos actuales de la ciudad** sobre la lucha contra el edadismo, el poder adulto y el adultocentrismo.
- Uno de los principales retos en el ámbito del edadismo hacia las personas mayores es la **pérdida de la atención personal en múltiples servicios** que son esenciales también para las personas mayores, tanto los privados (las entidades bancarias, los suministros o, en parte, el comercio) como los servicios públicos (servicios de atención a la ciudadanía y de tramitación, servicios sociales y de salud, etcétera). Es importante ayudar a conocer y a usar las herramientas telemáticas, pero lo es aún más no perder la atención y el apoyo personal y personalizado que muchas personas pueden necesitar y que, además, tiene grandes beneficios en cuanto a relaciones sociales y contribuye a paliar situaciones de aislamiento y de soledad no deseada.

Género

- El Ayuntamiento de Barcelona ha presentado el **II Plan para la justicia de género 2021-2025**³⁶, el segundo plan elaborado por la institución que toma el relevo de su predecesor en la vocación de convertirse en el instrumento fundamental de actuación del Ayuntamiento de Barcelona para la eliminación de las desigualdades de género en la ciudad.
- El nuevo equipamiento municipal **Plural, Centro de Masculinidades** entra en funcionamiento con la voluntad de fomentar una perspectiva plural, positiva y diversa de las masculinidades, que contribuya a generar imaginarios colectivos diferentes del significado más estricto y caduco de “ser un hombre o comportarse como un hombre”. La flexibilización de las masculinidades es el camino para promover relaciones más sanas e igualitarias y erradicar estereotipos basados en el binarismo.
- Uno de los retos en el ámbito de la visibilización de las discriminaciones es conseguir aglutinar e integrar los datos de discriminaciones de género provenientes de todos los servicios de las administraciones públicas y de las entidades sociales que trabajan en este ámbito, para obtener datos que se aproximen tanto como sea posible a la realidad de las discriminaciones por motivos de género en la ciudad.

36 https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/123474/1/NouPla_2021-2025-ONLINE_DEF.pdf

7 Bibliografía

Artículos, informes y manuales de referencia

AGENCIA DE SALUD PÚBLICA DE BARCELONA (2022). “La salut i els seus determinants en adolescents de Barcelona. Enquesta FRESC 2021”.

Disponible en: <https://www.aspb.cat/noticies/salut-adolescents-barcelona-enquesta-fresc-2021/>

AGENCIA DE SALUD PÚBLICA DE BARCELONA (2021). “La salut de Barcelona 2020”.

Disponible en: <https://www.aspb.cat/documents/salutbarcelona/>

AGENCIA EUROPEA DE DERECHOS FUNDAMENTALES (FRA) (2022). “Equality in the EU 20 years on from the initial implementation of the equality directives”.

Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-opinion-equality-directives-01-2021_en_0.pdf

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

Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

AGUILAR, M. A. (dir.) (2015). *Manual práctico para la investigación y enjuiciamiento de delitos de odio y discriminación*. Barcelona: Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada, Generalitat de Catalunya.

Disponible en: <https://www.cicac.cat/wp-content/uploads/2017/02/MANUAL.-Manual-pr%C3%A0ctic-per-a-la-investigaci%C3%B3-i-enjudiciament-de-delictes-d%E2%80%99odi-i-discriminaci%C3%B3.pdf>

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, ÁREA DE DERECHOS SOCIALES, JUSTICIA GLOBAL, FEMINISMOS Y LGTBI (2021). “La Joventut de Barcelona l’Any de la Pandèmia. 10 Anàlisis a l’Enquesta a la Joventut de Barcelona 2020”.

Disponible en: https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu-documents/la_joventut_de_barcelona_lany_de_la_pandemia.pdf

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, ÁREA DE DERECHOS DE CIUDADANÍA, TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN (2017). Medida de gobierno “Programa Barcelona, ciudad de derechos. Acciones de prevención y garantía de derechos de ciudadanía y acciones para incluir el enfoque de derechos humanos a las políticas públicas”. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.

Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2016/06/MesuraGovernBCDrets.pdf>

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, DEPARTAMENTO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO, GERENCIA DE RECURSOS (2019). “El gènere en xifres. Condicions de vida de les dones i desigualtats de gènere a Barcelona”.

Disponible en: https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/el_genere_en_xifres_resumexecutiu.pdf

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE DERECHOS DE CIUDADANÍA (2022). Medida de gobierno “Por una Barcelona antirracista 2022-2025”

Disponible en: https://ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/ca/noticia/per-una-barcelona-antirracista_1165647

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE DERECHOS DE CIUDADANÍA (2021). “Discriminació a la carta. Exclusió per motius ètnics del mercat de lloguer d’habitatge de Barcelona”.

Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/Discriminacio-a-la-carta.pdf>

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE DERECHOS DE CIUDADANÍA (2020). “La clau pot ser un nom. Detecció d’evidències de discriminació en l’accés al mercat de lloguer d’habitatge a Barcelona”.

Disponible en: https://ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/LA_CLAU_POT_SER_UN_NOM.pdf

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE DERECHOS DE CIUDADANÍA, DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE FEMINISMOS Y LGTBI (2020). “Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación por LGTBIfobia”.

Disponible en: https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/protocol_lgtbifobia.pdf

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE DERECHOS DE CIUDADANÍA, INSTITUTO MUNICIPAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2019). “El greuge econòmic de les persones amb discapacitat de la ciutat de Barcelona”.

Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/greuge-economic-persones-discapacitat-barcelona-ca.pdf>

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE FEMINISMOS Y LGTBI (2021). Il Plan para la justicia de género 2021-2025.

Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/ii-pla-la-justicia-de-genero-2021-2025>

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, OFICINA MUNICIPAL DE DATOS, DEPARTAMENTO DE ANÁLISIS (2022). “Els salaris a Barcelona 2020”.

Disponible en: https://ajuntament.barcelona.cat/barcelonaeconomia/sites/default/files/Salaris_2020.pdf

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, OFICINA PARA LA NO DISCRIMINACIÓN (2022). Balance 2021.

Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/Balan%C3%A7%20OND%202021.pdf>

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, OFICINA PARA LA NO DISCRIMINACIÓN (2021). “Protocol d’actuacions davant situacions de discriminació per racisme”.

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

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, SERVICIO DE ATENCIÓN A INMIGRANTES, EMIGRANTES Y REFUGIADOS (SAIER) (2020). Memoria del Servicio de Atención a Inmigrantes, Emigrantes y Refugiados (SAIER) y Programa Nausica.

Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/novaciudadania/sites/default/files/memoria-saier-2020.pdf>

BAYRAKLI, E.; HAFEZ, F. (eds.) (2020). European Islamophobia Report 2019. Istanbul: SETA.

Disponible en: https://www.islamophobiaeurope.com/wp-content/uploads/2020/06/EIR_2019.pdf

COMISIÓN EUROPEA CONTRA EL RACISMO Y LA INTOLERANCIA (ECRI) (2018). “Informe de la ECRI sobre España (quinto ciclo de supervisión)”.

Disponible en: <https://rm.coe.int/fifth-report-on-spain-spanish-translation-/16808b56cb>

CONSEJO DE LA JUVENTUD DE BARCELONA, AYUNTAMIENTO DE BARCELONA (2021). “Com viuen les joves associades les discriminacions a Barcelona?”.

Disponible en: <https://www.cjb.cat/wp-content/uploads/2021/05/INFORME-DDCC-corregit.pdf>

CONSEJO DE EUROPA, COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS (2021). “Human rights of LGBTI people in Europe: Current threats to equal rights, challenges faced by defenders, and the way forward”.

Disponible en: <https://rm.coe.int/human-rights-of-lgbti-people-in-europe-current-threats-to-equal-rights/1680a4be0e>

CONSEJO NACIONAL DE LA JUVENTUD DE CATALUÑA (2020). “Radiografía: joves llogaters i dret a l’habitatge 2020”.

Disponible en: https://www.cnjc.cat/sites/default/files/campanya/adjunts/radiografia_joves_llogateres_dret_a_lhabitatge.pdf

DE LA TORRE, C. (2006). “El desarrollo del derecho a la no discriminación en el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas”. A: De la Torre, C. *Derecho a la no discriminación*. Mèxic, D. F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas, sèrie Doctrina Jurídica, núm. 361.

EXPÓSITO, C. et al. (2019). “Serveis per la no discriminació i la igualtat de tracte. Guia orientativa per a la seva implementació”, colección Eines, serie “Benestar i Ciutadania”

Disponible en: https://ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/Guia_%20DIBA.pdf

FUNDACIÓ ARRELS (2021). “Vivir en la calle durante la pandemia: más personas migradas, poco uso de los espacios de alojamiento y sin plan de cribado ni vacunación”.

Disponible en: <https://www.arrelsfundacio.org/carrer-pandemia-covid/>

GRUP DE PERIODISTES RAMON BARNILS Y OBSERVATORI CRÍTIC DE MITJANS - MÈDIA. CAT (2020). “Estudi del tractament mediàtic dels joves en la premsa digital catalana”.

Disponible en: <https://www.media.cat/2020/11/19/estudi-del-tractament-mediatic-dels-joves-en-la-premsa-digital-catalana/>

INSTITUT CATALÀ DE LES DONES (2021). “Les violències masclistes vers les dones grans: una aproximació feminista i interseccional”.

Disponible en: https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/campanyes/Dones_grans/VMDG_Informe_22_7_2021.pdf

INSTITUTO DE ESTUDIOS REGIONALES Y METROPOLITANOS DE BARCELONA Y DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE DERECHOS DE CIUDADANÍA DEL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA (2021). “Enquesta de relacions veïnals i convivència (2020). Informe sobre la discriminació als barris de Barcelona”.

Disponible en: <https://iermb.uab.cat/ca/estudi/enquesta-relacions-veinals-convivencia-primers-resultats/>

OBSERVATORIO CONTRA LA HOMOFOBIA (2021). *L’estat de l’LGTBI-fòbia a Catalunya 2020*.

Disponible en: <https://och.cat/wp-content/uploads/2021/10/informe-anual-2020-interactivo-lgbti.pdf>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2021). “Expertos en derechos de la ONU piden al Consejo de Europa que detenga la legislación sobre medidas coercitivas de salud mental”.

Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/2021/05/un-rights-experts-call-council-europe-stop-legislation-coercive-mental-health-measures?LangID=S&NewsID=27126>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2021). “Report of the Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons, Claudia Mahler”.

Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/215/63/PDF/G2121563.pdf?OpenElement>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) (2021). “Informe mundial sobre el edatismo”.

Disponible en: [who.int/es/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism](https://www.who.int/es/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism)

CONCEJALÍA DE FEMINISMOS Y LGTBI, DEPARTAMENTO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y GABINETE TÉCNICO DE PROGRAMACIÓN (2018). “Enquesta de Violència Masclista a Catalunya. Edició 2016. Resultats destacats”.

Disponible en: https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/112089/5/17_661_web_bcn_v2.pdf

RODÓ-ZÁRATE, M. (2022). *Interseccionalitat. Desigualtats, llocs i emocions*. Barcelona: Tigre de paper.

SOS RACISME CATALUNYA (2022). “InVisibles. L'estat del racisme a Catalunya. Informe 2021”.

Disponible en: <https://sosracisme.org/wp-content/uploads/2022/03/Articulos365def-1.pdf>

SOS RACISME CATALUNYA Y PAREU DE PARAR-ME (2018). “La apariencia no es motivo. Identificaciones policiales por perfil étnico en Cataluña. Informe 2018”.

Disponible en: <https://www.pareudeparame.org/informe-ca/>

TRANSPORTE METROPOLITANO DE BARCELONA (TMB) Y OBSERVATORIO CONTRA LA HOMOFOBIA (OCH) (2021). “Protocol de Prevenció i Intervenció de l’LGTBI-fòbia a les xarxes de transport de TMB”.

Disponible en: https://pro.static.gentmb.tmb.cat/s3fs-public/fitxers/1637917091/protocol_lgtbi-fobia_transport_public_v3-plantilla_corporativa.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/ca

ACATHI:

www.acathi.org/ca

Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans:

acddh.cat

Bayt al-Thaqafa:

www.bayt-al-thaqafa.org

Cepaim:

cepaim.org

Consejo de la Juventud de Barcelona:

www.cjb.cat

Creación Positiva:

www.creacionpositiva.org

Dincat:

www.dincat.cat

Exil:

www.centroexil.org

Federación ECOM:

www.ecom.cat

Federación Salud Mental Catalunya:

www.salutmental.org

Federación Veus:

veus.cat

Fil a l'agulla:

filalagulla.org

Fundación Secretariado Gitano:

www.gitanos.org

Gais Positius:

gaispositius.org

Írídia:

iridia.cat

Observatorio contra la Homofòbia:

och.cat

Observatorio de la Islamofobia en Cataluña (SAFI):

www.odic.cat

Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSLL):

sensellarisme.cat/ca

SOS Racisme Catalunya:

www.sosracisme.org

Unión Romani:

unionromani.org

8 Glosario

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

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

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

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

Antigitanismo o 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 de las que profesan el judaísmo. Las formas modernas de antisemitismo incluyen la negación del Holocausto.

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

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

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

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

Delito de odio: a) cualquier infracción penal, incluidas las infracciones contra las personas o las propiedades, donde la víctima, el local o el objetivo de la infracción se escoja por su conexión, simpatía, filiación, apoyo o pertenencia, reales o percibidos, a un grupo como los definidos en la parte b; b) el grupo tiene que estar basado en una característica común de sus miembros, como su raza real o percibida, el origen nacional o étnico, el lenguaje, el color, la religión, el sexo, la edad, la discapacidad intelectual o física, la orientación sexual u otro factor similar. (Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa – OSCE)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Discurso de odio: fomento, promoción o instigación [...] del odio, la humillación o el desprecio hacia una persona o grupo de personas, así como el acoso, el descrédito, la difusión de estereotipos negativos, la estigmatización o la amenaza hacia esta persona o grupo de personas y la justificación de estas manifestaciones por motivos de “raza”, color, ascendencia, origen nacional o étnico, edad, discapacidad, lengua, religión o creencias, sexo, género, identidad de género, orientación sexual y otras características o condición personal. (Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia – ECRI)

Diversidad funcional: término alternativo al de *discapacidad*.

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

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

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

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

Género: conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas construidas socioculturalmente y que la sociedad asigna a las personas de manera diferenciada, como propias de hombres y de mujeres. (“Glosario”, Mujeres y feminismos, Ayuntamiento de Barcelona)

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

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

Islamofobia: todo acto de discriminación, actitud hostil o perjuicio provocado a una persona por el hecho de ser musulmana, o leída como tal, o bien a un establecimiento regentado por estas personas (mezquita, oratorio, tienda, etcétera). También, todo discurso que fomenta o normaliza estas prácticas.

LGTBI: siglas que hacen referencia a las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales. A veces se añade a la sigla la “Q” y el símbolo “+”. La “Q” hace referencia a las personas *queer* y *questioning* (personas que están deconstruyendo y cuestionándose el género, la expresión de género o la identidad sexual), y el símbolo “+” hace referencia a todas las identidades emergentes.

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

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

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

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

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

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

Racismo antimusulmán: conjunto de prácticas discriminatorias de un grupo dominante de personas que pretenden tomar, estabilizar y ampliar su poder mediante la definición de un chivo expiatorio —real o inventado— y excluyendo a este chivo expiatorio de los recursos, de los derechos y de la definición de un concepto construido del “nosotros”. Así, según el European Islamophobia Report, la islamofobia funciona construyendo una identidad “musulmana” estática, que se describe en términos negativos y que se genera

liza en todas las personas musulmanas; pero, al mismo tiempo, las imágenes islamóforas son fluidas y varían según los contextos, porque la islamofobia nos explica más sobre la persona islamófoba que sobre la musulmana o sobre el islam. (European Islamophobia Report 2019)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anexo 1. Características personales protegidas por la no discriminación

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

Anexo 2.

Artículos que recogen los principios de igualdad y no discriminación

INTERNACIONAL		UNIÓN EUROPEA		ESTADO ESPAÑOL	
<i>Declaración Universal de los Derechos Humanos, DUDH, Naciones Unidas (1948)</i>	Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.	<i>Tratado de la Unión Europea (1992)</i>	Artículo 9. La Unió respectarà en totes les seves activitats el principi de la igualtat de la seva ciutadania, que es beneficiarà per igual de l'atenció de les institucions, òrgans i organismes.	<i>Constitución española (1978)</i>	Artículo 1.1. España se constituye en un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.
	Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley.				
<i>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, PIDCP (1966)</i>	Artículo 2.1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.	<i>Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)</i>	Artículo 20. Totes les persones són iguals davant la llei.		Artículo 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
	Artículo 14. Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia.		Artículo 21.1. Es prohibeix tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.		
			Artículo 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.		
				<i>Ley 34/1988, de 11 de noviembre</i>	General de publicidad.
		<i>Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, CEDH, Consejo de Europa (1950)</i>	Artículo 14. El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento cualquier otra situación.	<i>Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero</i>	Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
				<i>Ley orgánica 3/2007</i>	Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
				<i>Ley 19/2007</i>	Contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

<p><i>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC (1966)</i></p>	<p>Artículo 2.2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p>	<p>.... <i>continua</i></p>	<p>Protocolo 12, preámbulo. Igualdad ante la ley y de igual amparo de la ley.</p>	<p><i>Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre</i></p>	<p>Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (refundición)</p>
			<p>Protocolo 12, artículo 1.1. El goce de todos los derechos reconocidos por la ley han de ser asegurados sin discriminación alguna, en particular por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas o de otro carácter, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.</p>	<p><i>Real decreto 1112/2018, de 7 de septiembre</i></p>	<p>Accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público.</p>
			<p>Protocolo 12, artículo 1.2. Nadie podrá ser objeto de discriminación por parte de cualquier autoridad pública, basada en particular en los motivos mencionados en el apartado 1.</p>	<p><i>Ley orgánica 3/2021, de 24 de marzo</i></p>	<p>Regulación de la eutanasia.</p>
<p><i>Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965)</i></p>					
<p><i>Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, CEDAW (1979)</i></p>					
<p><i>Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006)</i></p>	<p>Artículo 9.2. Los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.</p>	<p><i>Directiva 2000/78/CE, Consejo de Europa</i></p>	<p>Igualdad de trato en el empleo y la ocupación.</p>	<p><i>Ley 8/2021 de 2 de junio</i></p>	<p>Reforma de la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.</p>
		<p><i>Directiva 2000/43/CE, Consejo de Europa</i></p>	<p>Igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.</p>		
		<p><i>Directiva 2002/73/CE, Consejo de Europa</i></p>	<p>Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.</p>		
		<p><i>Directiva 2004/113/CE, Consejo de Europa</i></p>	<p>Igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.</p>		
		<p><i>Directiva 2006/54/CE, Parlamento Europeo y Consejo de Europa</i></p>	<p>Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. (refundición)</p>		
		<p><i>Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad (1998)</i></p>	<p>Artículo II. Principio de igualdad de derechos y de no discriminación. Los derechos enunciados en esta Carta se reconocen a todas las personas que viven en las ciudades signatarias, independientemente de su nacionalidad.</p>		

Anexo 3.

Leyes autonómicas y municipales que protegen ante la discriminación

Leyes autonómicas (Cataluña)

Estatuto de Cataluña

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

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

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

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

Preámbulo

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

Artículo 2.b

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

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

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

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

Artículo 4, tercero

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

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

Preámbulo

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

Artículo 9

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

Artículo 13

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

Artículos 22, 37, 41, 56, 97 y 202

Ley 11/2009, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista

Artículos 5.1.d, 10 y 47

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

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

Artículos 2.f y 2.h; 45, 46 y 123.2.a

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

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 activida-
des y establecimientos de concurren-
cia pública (2003)**

**Ordenanza municipal de las activida-
des y establecimientos de concurren-
cia pública (1999)**

Artículo 114.1.h.

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

Preámbulo y artículos 38.1 y 112.1

**Informe del
Observatorio de las
Discriminaciones en
Barcelona 2021**

**Informe
Junio 2022**

**Dirección de Servicios de
Derechos de Ciudadanía;
Área de Derechos
Sociales, Justicia Global,
Feminismos y LGTBI**