

Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2021



Informe
Juny 2022

Direcció de Serveis de
Drets de Ciutadania;
Àrea de Drets Socials,
Justícia Global,
Feminismes i LGTBI



Ajuntament
de Barcelona



Copyright

©Ajuntament de Barcelona, 2022

Avís legal

Tots els drets reservats. No es permet la reproducció total ni parcial de les imatges o textos d'aquesta publicació sense prèvia autorització.

Títol

Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2021

Coordinació de l'edició

Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania; Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI
Juny del 2022

Redacció

Centre de Recursos en Drets Humans
Oficina per la No Discriminació

Amb les dades i la col·laboració

de l'Oficina per la No Discriminació i la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació, formada per: ACATHI, Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consell de la Joventut de Barcelona (CJB), Creación Positiva, Dincat, Exil, Federació ECOM, Federació Salut Mental Catalunya (FSMC), Federació Veus, Fil a l'agulla, Fundació Secretariado Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia, Observatori contra l'Homofòbia (OCH), Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC-SAFI), Plataforma per la Llengua, Sindicat de Llogateres, SOS Racisme Catalunya, Unión Romání i Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSELL).

També agraïm la col·laboració

del Consell Assessor de la Gent Gran de Barcelona, l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD), la Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI, la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, de l'Ajuntament de Barcelona, i l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB).



Índex

Preàmbul	7
1. Introducció	8
2. Igualtat i no-discriminació: conceptes, mecanismes de garantia i novetats normatives	9
3. Metodologia	20
3.1. La Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació	21
4. Les discriminacions a Barcelona	28
4.1 Percepció i vivència de les discriminacions als barris (ECAMB)	29
4.2 Discriminacions reportades a Barcelona durant el 2021 (OND i Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació)	36
4.2.1. A qui?	37
4.2.2. Qui?	39
4.2.3. On?	42
4.2.4. Per quin motiu?	45
4.2.5. Tipus de discriminacions	82
4.2.6. Quins drets s'han vulnerat?	84
4.2.7. Actuacions i resultats	87
4.3 Discriminacions en l'habitatge	91
5. Conclusions	98
6. Accions i reptes	101
7. Bibliografia	108
8. Glossari	112
Annex	118

Preàmbul

La quarta edició de l'Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona ha estat marcada per la recuperació progressiva de les interaccions socials, fruit de la reducció de les restriccions derivades de la pandèmia per la covid-19. Tot i així, les causes estructurals que comporta estar en una situació de pobresa i que es van amplificar durant la pandèmia, com ara la inestabilitat laboral i la dificultat d'accés a l'habitatge, situacions agreujades per a les persones en situació administrativa irregular, continuen molt presents.

Estar en una situació de vulnerabilitat o viure les discriminacions d'una manera quotidiana i normalitzada són alguns dels motius que expliquen que moltes situacions no s'acabin denunciant. Mentre que la xifra oculta continua sent un dels reptes principals a l'hora d'articular una resposta de ciutat per lluitar contra les discriminacions, l'odi i la intolerància, el 2021 s'han registrat 504 situacions de **discriminació** a Barcelona, un 16% més que l'any 2020. Les persones particulars són el principal agent discriminador a la ciutat i és per això que s'estan prioritzant les actuacions en l'àmbit socioeducatiu i els processos de mediació per a la resolució de conflictes.

Un any més, el racisme i la xenofòbia han estat les causes principals de discriminació a Barcelona. Des d'una perspectiva interseccional, aquest és l'eix de desigualtat que més es creua amb altres eixos, especialment amb l'LGTBI-fòbia, la islamofòbia i l'aporofòbia. L'impacte d'aquesta discriminació es veu d'una manera especialment punyent en àmbits com l'accés a l'habitatge.

En aquest sentit, el 2021 l'Ajuntament de Barcelona va publicar el darrer estudi sobre racisme immobiliari, que demostra que, davant una petició explícita, el 86% dels agents immobiliaris exclouen la població racialitzada com a llogatera d'un immoble. Aquesta activitat d'anàlisi, denúncia pública i incidència ha anat acompanyada també d'una activitat sancionadora: el mateix any es va imposar la primera sanció directa per discriminació en l'accés a l'habitatge per raó d'origen de l'Estat espanyol.

Per acabar, volem destacar el treball en xarxa amb les 22 entitats de la ciutat amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD), que ha fet possible tota la feina que es recull en aquest informe. La implicació de la societat civil i la ciutadania que la integra és la millor garantia per continuar avançant cap a una Barcelona que sigui un espai obert i democràtic on els veïns i les veïnes puguin viure amb llibertat, independentment dels seus orígens, preferències i condicions.

Marc Serra Solé

Regidor de Drets de Ciutadania i Participació

1 Introducció

L'Observatori de les Discriminacions a Barcelona presenta el seu quart informe anual, que recull les dades, el testimoni i les reflexions dels serveis municipals i les entitats socials de la ciutat que treballen en l'àmbit de la lluita per la igualtat de tracte i en contra de les discriminacions.

En l'apartat 2, “**Igualtat i no-discriminació**”, s'explica què són les discriminacions i el seu vincle directe amb els drets humans. També s'hi fa un repàs de les principals novetats normatives vinculades a la igualtat de tracte i la no-discriminació, i s'hi recullen les recomanacions emeses pels mecanismes de protecció i garantia dels drets humans, a escala internacional i europea; l'apartat també inclou un punt específic sobre la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació, i l'enfocament innovador que incorpora pel que fa al rol de la víctima.

L'apartat 3 repassa la **metodologia** de l'informe i les categories que s'analitzen en detall en l'apartat 4 de l'informe, i aporta informació sobre els objectius de la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (Taula SAVD), així com sobre les entitats que la formen, els eixos de discriminació que treballen i el tipus d'atenció i resposta que ofereixen a les persones afectades per situacions de discriminació a la ciutat.

L'apartat 4 recull totes les dades quantitatives i qualitatives de què disposem sobre les **discriminacions a Barcelona**. Les dues fonts d'informació principal són les dades de les situacions de discriminació que han registrat l'Oficina per la No Discriminació (OND) i la Taula SAVD durant el 2021, i també les dades extretes de la darrera Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB), feta l'any 2020. Aquest apartat també incorpora el testimoni de persones afectades per situacions de discriminació, que mostren exemples reals de com s'expressen les discriminacions a la ciutat avui en dia.

Els apartats 5 i 6 sintetitzen les **conclusions** de l'informe, així com les **accions** principals que s'han dut a terme al llarg de l'últim any en la lluita contra les discriminacions, i també el conjunt de **reptes** que, des de l'Oficina per la No Discriminació i les entitats de la Taula SAVD, s'han identificat com a més rellevants en el futur proper per combatre aquesta xacra.

2 Igualtat i no-discriminació: conceptes, mecanismes de garantia i novetats normatives

Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i en drets

Article 1 de la Declaració universal dels drets humans (1948)

El primer article de la Declaració universal dels drets humans (DUDH) ja assenyala la igualtat com un dels principis clau que han de marcar la resta de drets enumerats en aquest document, ratificat per 195 països d'arreu del món. El concepte d'*igualtat* està molt vinculat a la **universalitat dels drets humans**: és a dir, totes les persones tenen els mateixos drets pel simple fet de ser persones. Per tant, la igualtat ha de ser interpretada com un principi transversal que ha d'impregnar el gaudi de tots els drets humans, de manera que no constitueix un dret en si mateix sinó una obligació de comportament.

Tothom té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça¹, color, sexe, llengua, religió, opinió política o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, fortuna, naixement o altra condició

Article 2 de la Declaració universal dels drets humans (1948)

Directament vinculat al principi d'igualtat trobem el dret a la no-discriminació, que apareix en l'article 2 i que busca protegir sobretot les persones i els grups que històricament han estat exclosos de la protecció dels seus drets i llibertats i que ho continuen estant en l'actualitat. D'aquesta manera, s'estableixen **l·listes de categories, formades per característiques o situacions personals, que han d'estar especialment protegides**, que ja apareixen enumerades a la DUDH i que posteriorment es mencionen en convencions i pactes internacionals i constitucions i lleis d'arreu del món (vegeu-ne una relació més detallada en l'annex 1). A continuació presentem una infografia on s'explica què són les discriminacions, per quins motius es produeixen, quins tipus hi ha i alguns exemples que podem trobar avui en dia a la ciutat (vegeu la infografia 1).

1 En la DUDH i en tractats, pactes, convencions i lleis posteriors s'utilitza la paraula 'raça'; des de l'Observatori de les discriminacions a Barcelona considerem que és una paraula que requereix un ús crític, i és per aquest motiu que optem per la paraula 'racialització' (vegeu-ne la definició en el Glossari).

Discriminar vol dir...

Tractar diferent, pitjor, a algunes persones o col·lectius, en funció de les seves característiques o situacions personals i impedir-los, de manera activa o bé passiva, el ple gaudi dels seus drets.

Motius pels quals es discrimina...



color de la pell,
origen ètnic/
nacional



gènere



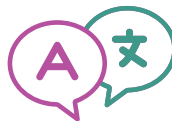
creences
religioses



orientació sexual,
identitat i expressió
de gènere



ideologia



llengua



capacitats



posició
socio-econòmica



salut

0-99

edat

Quins tipus de discriminacions hi ha?

Les discriminacions es poden donar en qualsevol àmbit de la nostra vida: a casa, a l'escola, a la feina, quan ens desplaçem en transport públic o pel carrer, quan comprem a una botiga, quan anem de festa o quan ens dirigim a alguna administració pública, per exemple.



Aquestes discriminacions poden ser:

Directes

quan es tracta diferent a persones en situacions similars...

Indirectes

quan es tracta igual a persones que tenen situacions diferents, provocant un efecte desproporcionadament negatiu sobre un col·lectiu...

Restricció

Indirectes 0-99

Indirectes

Distinció

Exclusió

Preferència

Interseccionals

La majoria de persones estem travessades per diferents eixos de desigualtat, que ens afecten més o menys en funció del context social on ens trobem, i per tant podem ser discriminades per diferents motius. Sovint, la suma d'aquestes discriminacions produeix una desigualtat específica o interseccional.

Accions afirmatives

Les accions afirmatives, pel contrari, són diferències de tracte dirigides a aconseguir la igualtat prevenint o eliminant la discriminació que pateix un grup de persones en un àmbit determinat.

Protecció de la igualtat i la no-discriminació

El principi d'igualtat i el dret a la no-discriminació estan recollits en diversos instruments jurídics de prevenció de vulneracions i de garantia dels drets humans d'àmbits diversos. **A escala internacional, hi ha més de vint instruments de l'Organització de les Nacions Unides (ONU) que aborden el problema de la discriminació**, a través de convencions, declaracions, comentaris generals, plans d'acció i grups de treball. En aquest sentit, són especialment rellevants els dos **pactes internacionals** que aprofundeixen sobre els drets humans, civils i polítics, d'una banda, i els econòmics, socials i culturals, de l'altra, així com les **convencions** que fan èmfasi en la protecció de persones i col·lectius històricament discriminats, entre les quals destaquen les següents:

- 1965** Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial
- 1966** Pacte internacional de drets civils i polítics
- 1966** Pacte internacional dels drets econòmics, socials i culturals
- 1979** Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona
- 1989** Convenció sobre els drets de la infància ²
- 1990** Convenció internacional sobre la protecció dels drets de tots els treballadors migratoris i dels seus familiars ³
- 2006** Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat

En l'àmbit europeu, destaca especialment l'article 9 del **Tractat de la Unió Europea**, que esmenta el principi d'igualtat de tota la ciutadania europea, que es beneficiarà per igual de l'atenció de les institucions, els òrgans i els organismes europeus; i els articles 20 i 21 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (UE) proclamen la igualtat davant la llei i prohibeixen "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 altra mena, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual", en la mateixa línia que ja ho apuntava la DUDH.

A l'Estat espanyol, queda recollit en la **Constitució** com a valor superior de l'ordenament jurídic, és a dir, que ha d'estar present tant a l'hora de legislar com d'aplicar les lleis (article 1.1); com a principi formal del qual es deriva la prohibició de la discriminació en el gaudi de tota la resta de drets fonamentals que la Constitució reconeix a la ciutadania (article 14), i com a mandat als poders públics l'obligació dels quals és vetllar perquè la igualtat sigui no només una declaració formal reconeguda sobre el paper sinó una realitat per als ciutadans i les ciutadanes en el sentit d'igualtat material (article 9.2).

² El nom original és Convenció sobre els drets del nen, però en aquest informe fem servir 'infància' per fer un ús no sexista del llenguatge.

³ L'estat espanyol no ha signat aquesta Convenció.

De la mateixa manera, hi ha un nombre important de **lleis catalanes i municipals** que regulen, reconeixen o despleguen aspectes concrets sobre la igualtat i també prohibicions de discriminació, com ara l'Estatut de Catalunya, que en el preàmbul proclama com a “valors superiors de la seva vida col·lectiva la llibertat, la justícia i la igualtat”. A Barcelona hi ha diverses normes municipals en aquest àmbit, com ara la Llei 22/1998, de la **Carta municipal de Barcelona**, en què es proclama el següent:

L'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar perquè a la ciutat no es produeixin conductes discriminatòries negatives per raó de raça, religió, color, ascendència, edat, gènere, sexe, discapacitat o lloc de naixement.

La ciutat, els ciutadans i les ciutadanes de Barcelona han de fer extensiu el seu zel en la defensa i la protecció d'aquests drets fonamentals a totes les persones que es trobin a la ciutat sense ésser-ne residents.

Article 38, Carta municipal de Barcelona

A Barcelona, és aplicable tot el conjunt de normes jurídiques que s'han esmentat en aquest apartat i que trobareu detallades en els annexos 2 i 3. Per fer-les efectives, hi ha una sèrie de **mecanismes de garantia** de drets que van de l'àmbit internacional al local.



Pel que fa als mecanismes de garantia de drets a escala local, cal destacar el rol de la **Sindicatura de Greuges de Barcelona**, un òrgan unipersonal complementari de l'Administració municipal que té la funció de defensar els drets fonamentals i les llibertats públiques dels ciutadans i les ciutadanes de Barcelona i també de les persones que es trobin a la ciutat encara que no en siguin residents. Amb aquesta finalitat supervisa l'actuació de l'Administració municipal i dels serveis públics que en depenen, especialment tot allò que fa referència als drets i les llibertats establerts en la Carta europea de salvaguarda dels drets humans a la ciutat.



D'altra banda, cal destacar també el paper de l'**Oficina per la No Discriminació**, un mecanisme de garantia de drets humans a escala local dirigit a atendre les vulneracions de drets humans relacionades específicament amb l'àmbit de les discriminacions.

Novetats legislatives i de mecanismes internacionals de garantia i protecció durant el 2021

A continuació destaquem algunes de les novetats que s'han produït durant el 2021 en l'àmbit legislatiu, així com els informes i les declaracions emesos per mecanismes internacionals de protecció i garantia dels drets humans que tinguin algun impacte en la lluita contra les discriminacions a Barcelona.

Igualtat i no-discriminació

Igualtat a la UE. Vint anys de l'inici de la implantació de les directives d'igualtat (Agència Europea de Drets Fonamentals, FRA)⁴

L'informe fa una valoració de la realitat europea a la llum dels vint anys d'entrada en vigor de les directives d'igualtat i fa diverses recomanacions, entre les quals destaquen:



- La UE i els estats membres han de continuar explorant totes les opcions possibles per desbloquejar les negociacions de la Directiva d'igualtat de tracte.
- L'òrgan legislador europeu ha de considerar **ampliar el concepte de discriminació per incloure la discriminació interseccional en la legislació existent i en la nova.**
- La UE i els estats han d'avaluar detalladament l'impacte de la creixent dependència d'algoritmes i intel·ligència artificial en decisions automatitzades sobre igualtat de tracte i no-discriminació i introduir la protecció rellevant dels drets fonamentals.
- Els estats han de donar a conèixer la legislació antidiscriminació i els mecanismes de reparació.
- Els estats han d'assegurar la recollida sistemàtica, fiable, vàlida i comparable de dades d'igualtat desagregades per sexe, raça i origen ètnic, religió o creença, discapacitat, edat i orientació sexual. Aquestes dades s'han de recollir per autoidentificació. Les organitzacions de la societat civil representatives dels grups haurien de fer aportacions a la definició i als indicadors utilitzats.

Justícia restaurativa

Declaració de Venècia sobre el paper de la justícia restaurativa en matèria penal (Consell d'Europa)⁵

En el document es demana als estats membres del Consell d'Europa que elaborin plans d'acció, polítiques o normatives per implantar la recomanació CM/Rec(2018)8, per reflectir que **el dret d'accés a serveis de justícia restaurativa, amb consentiment lliure, hauria de ser un objectiu de les autoritats nacionals.** També demanen que la justícia restaurativa sigui part essencial de la formació i la capacitat de tot el conjunt de professionals que hi estiguin vinculats i que també es presti atenció a la participació de la societat civil i els governs locals. Al Consell d'Europa se li demana fer un estudi dels models de justícia restaurativa coberts actualment per les legislacions nacionals per facilitar-ne el co-neixement i elaborar una guia de principis en justícia 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>

Edatisme

Informe de la persona experta independent en el gaudi de tots els drets humans per part de les persones grans (Consell de Drets Humans de les Nacions Unides)⁶

L'ONU presenta un informe elaborat per l'experta independent que aborda el gaudi de tots els drets humans per les persones grans. **Actualment, la llei internacional dels drets humans no té una prohibició clara i completa de la discriminació per edat**; és per això que el Tribunal Europeu considera que aquesta discriminació està inclosa en la categoria "Altres". L'informe recull les possibles causes i manifestacions de l'edatisme i la discriminació per edat en les realitats viscudes per les persones grans. D'aquestes manifestacions en presenta set: salut i atenció a llarg termini, violència i abús, ocupació i jubilació, exclusió social, serveis financers, mitjans de comunicació i **discurs d'odi**, i contextos d'emergència. Acaba amb unes conclusions i unes recomanacions de l'experta independent, que tenen com a objectiu ajudar els estats a dissenyar i implantar marcs per abordar i prevenir l'edatisme i per garantir la promoció i la protecció dels drets de les persones grans.



Edatisme i aporofòbia

Llei orgànica 8/2021, de protecció integral a la infància i a l'adolescència davant la violència

Aquesta llei, que va entrar en vigor el 25 de juny de 2021, dona una nova redacció a l'article 22.4 del Codi penal i incorpora, com a eixos de discriminació, l'edat i l'aporofòbia al costat dels eixos de discriminació que anteriorment ja recollia aquest apartat: "Cometre un delictes per motius racistes, antisemites o alguna altra classe de discriminació referent a la ideologia, la religió o les creences de la víctima, l'ètnia, raça o nació a la qual pertanyi, el seu sexe, **edat**, orientació o identitat sexual o de gènere, raons de gènere, **d'aporofòbia** o d'exclusió social, la malaltia que pateixi o la seva discapacitat, amb independència que aquestes condicions o circumstàncies concorrin efectivament en la persona sobre la qual recaigui la conducta".

També incorpora aquests dos eixos en altres delictes de discriminació del Codi penal: el 314 (discriminació laboral), el 511 (dret d'admissió funcionaris), el 512 (dret d'admissió de particulars) i el 515.4 (associacions il·lícites).

Salut

Persones expertes en drets humans de l'ONU demanen al Consell d'Europa queaturi la legislació sobre mesures coercitives de salut mental (Oficina de l'Alt Comissionat de les Nacions Unides pels Drets Humans)⁷

Persones expertes en drets humans de l'ONU fan una crida a totes les delegacions estatals perquè objectin al projecte de Protocol addicional al Conveni d'Oviedo, i insten el Consell d'Europa que **deixi de legitimar la institucionalització forçada i l'ús de la coacció contra les persones amb problemes de salut 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>

**Salut i
capacitisme****Llei orgànica 3/2021, de regulació de l'eutanàsia**

Aquesta llei preveu adoptar les mesures pertinents per proporcionar, a les persones que pateixen **una malaltia greu i incurable** o es troben en **una situació d'incapacitat crònica i incurable**, en tots dos casos **amb un patiment insuportable**, l'accés al suport que puguin necessitar en l'exercici dels drets que tenen reconeguts en l'ordenament jurídic.

Capacitisme**Llei 8/2021, de 2 de juny, per la qual es reforma la legislació civil i processal per al suport a les persones amb discapacitat en l'exercici de la seva capacitat jurídica**

En l'àmbit de la discapacitat, un fet destacat ha estat la **Llei 8/2021**, que suposa un canvi del sistema vigent, on predominava la substitució en la presa de les decisions que afectaven les persones amb discapacitat, per un altre basat en el respecte a la voluntat i les preferències de la persona, la qual, per regla general, serà l'encarregada de prendre les seves pròpies decisions. La nova norma suprimeix les figures de protecció a la persona existents fins ara (tutela, prodigalitat, pàtria potestat prorrogada) i les substitueix per mesures de suport informals (com la guarda de fet), voluntàries (com l'autocuratela) o legals (com la curatela, que pot arribar a tenir funcions representatives en situació molt excepcionals).

LGTBI-fòbia**Informe sobre els drets humans de les persones LGTBI a Europa: amenaces actuals a la igualtat de drets, reptes als quals s'enfronten les persones que els defensen, i camí que cal seguir (Consell d'Europa)⁸**

Es va dur a terme una taula rodona organitzada per l'Oficina del Comissionat pels Drets Humans del Consell d'Europa amb persones defensores dels drets humans LGTBI, i s'hi va assenyalar que, tot i que s'han fet avenços importants en el reconeixement dels drets LGTBI, en els darrers anys està havent-hi una disminució negativa de la protecció dels drets humans de les persones LGTBI a Europa. Algunes de les preocupacions principals que es van assenyalar a la taula rodona són la manipulació política de l'homofòbia i la transfòbia, l'increment de la influència dels grups antigènere o la difusió de narratives antitransgènere. A més de trobar-se amb els mateixos reptes que afecten **les persones activistes dels drets humans en general, les persones defensores dels drets humans LGTBI també s'enfronten a obstacles específics: atacs físics, violència, discurs d'odi i assetjament en línia, estigmatització, campanyes de desprestigi, assetjament policial i judicial, o manca d'accés a responsables polítics**, entre altres.

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

Avantprojecte de llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI

El juny del 2021 el Consell de Ministres va aprovar l'Avantprojecte de llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, que aporta diverses novetats destacables:

- En primer lloc, es **despatologitza el col·lectiu trans** a través de l'autodeterminació de gènere, de manera que s'elimina el diagnòstic del suposat trastorn mental anomenat *disfòria de gènere*.
- En segon lloc, s'amplia l'àmbit subjectiu i es permet la rectificació del sexe registral i també el canvi de nom de persones a partir de 12 anys. Les persones menors de 12 anys podrien canviar el nom, però no el sexe registral.
- En tercer lloc, s'incorpora un seguit de mesures en forma de polítiques públiques per assolir **la igualtat efectiva en diversos àmbits, com ara l'educació, el treball, els centres penitenciaris i l'esport**. En l'àmbit de la salut també s'hi inclou una atenció sanitària específica per a les persones trans en el Sistema Nacional de Salut, així com el seu acompanyament en tot moment.
- En quart lloc, es prohibeixen les anomenades *teràpies de conversió*, independentment del consentiment de la persona.

També destaca que el desembre de 2021 s'anuncia l'inici de la tramitació d'una llei trans catalana impulsada per la Conselleria d'Igualtat, en forma de projecte de llei, que s'anomenaria *Llei integral de reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere*.

Racisme i xenofòbia

Modificació del reglament d'estrangeria del Govern d'Espanya⁹

S'ha modificat el Reglament de la Llei d'estrangeria, de manera que facilita la concessió del permís de residència i treball a les persones menors d'edat estrangeres no acompanyades i a les persones immigrants extutelades a partir que compleixen 18 anys. La reforma del Reglament d'estrangeria té la finalitat de suprimir els obstacles que impedeixen obtenir la documentació de la persona menor estrangera no acompanyada i tutelada per una entitat pública, així com dissenyar un règim de residència en el moment en què accedeix a la majoria d'edat, diferent del règim de residència no lucrativa, per tal d'allargar la durada de les autoritzacions de residència i permetre que **les persones joves extutelades que ara tenen entre 18 i 23 anys i que s'han vist abocades a la irregularitat sobrevinguda puguin accedir a una autorització de treball**. Aquesta reforma ha permès que un gran nombre de joves puguin obtenir un permís de treball que els permeti aconseguir una feina i evitar la pèrdua de la documentació pròpia, així com afavorir la inclusió en el territori.

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/>

Avantprojecte de llei contra el racisme en totes les seves formes i expressions

Des de la Generalitat de Catalunya s'està duent a terme l'Avantprojecte de llei contra el racisme en totes les seves formes i expressions, que vol **establir mecanismes per a la prevenció, l'eliminació i la sanció d'actes i conductes de racisme**, així com dissenyar i implantar polítiques públiques destinades a garantir el dret a la participació política de les persones migrades o racialitzades. La proposta es troba en la fase de consulta pública prèvia, que es farà a través de la participació mitjançant el portal web fins al setembre del 2022, a fi d'establir una coordinació entre administracions públiques i entitats socials representatives de les persones migrades o racialitzades.

Antigitanisme

Decret 11/2021, de 16 de febrer, de la programació de l'oferta educativa i del procediment d'admissió en els centres del Servei d'Educació de Catalunya

En aquest decret escolar es recull la lluita contra la segregació educativa. S'hi inclouen mesures per organitzar un mapa de les escoles i, així, **evitar la segregació per raons socioeconòmiques o d'una altra naturalesa**. Entre altres mesures, el decret concreta accions per evitar la discriminació dins de l'aula o les discriminacions a l'hora d'adjudicar un centre educatiu a una família, amb l'objectiu d'allunyar-se de l'estigmatització de barris o escoles. A més, en aquest decret es posa en relleu la detecció de les necessitats educatives per tal que les famílies rebin el suport que necessitin, així com la detecció de les situacions de vulnerabilitat socioeconòmica o d'un altre tipus, i preveu la creació d'una comissió de garantia.

Durant aquest any també s'han produït alguns retrocessos en aquest àmbit; en concret, pel que fa a les discriminacions per motius de llengua, en concret. Segons denuncia l'entitat **Plataforma per la Llengua**, que treballa específicament en l'àmbit de la defensa i promoció de la llengua catalana, durant el 2021 les institucions generals de l'Estat espanyol i les institucions de la Unió Europea van aprovar **192 normes discriminatòries**. En el cas de la UE, convé remarcar que es deriven de la negativa del Parlament espanyol de fer oficial aquesta llengua tant internament com a les institucions europees. En aquest àmbit, també podem destacar la no acceptació del Tribunal Suprem de les al·legacions sobre el model lingüístic educatiu de Catalunya, fet que, segons Plataforma per la Llengua, fa que, en imposar un percentatge de llengua castellana en els plans educatius dels centres escolars, sense tenir en compte la situació sociolingüística del territori, s'afavoreixi la intensificació de la minorització del català.

Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació

L'any 2021 va entrar en vigor la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació. Aquesta llei encara està en procés d'implantació i s'ha de convertir en una de les eines jurídiques principals en la lluita contra la discriminació a Catalunya.

Una de les novetats destacades de la Llei 19/2020 és el **reconeixement de drets a les persones afectades per la discriminació**. Fins ara, era molt habitual que les administracions neguessin la condició de part interessada a les persones que denunciaven discriminacions, fet que suposava que no rebessin cap informació sobre la tramitació dels expedients o les sancions que s'imposaven a les persones responsables de les discriminacions. Amb la Llei 19/2020 això ha canviat i ara es consagren una sèrie de drets a les persones víctimes en el procediment sancionador.

Es reconeix, a la persona afectada, el dret a rebre la comunicació de la incoació del procediment sancionador, així com el dret a accedir a tot l'expedient i a obtenir-ne còpia, a formular al·legacions, a presentar proves i a rebre la resolució de l'expedient. Així mateix, es reconeix, a la persona afectada, el dret a obtenir una indemnització que tingui en compte el dany moral, entre altres qüestions, i es preveu que la resolució de l'expedient sancionador hagi de resoldre, de manera expressa, la forma en què la persona responsable de la discriminació ha de reparar el dany causat a la persona o persones afectades.

Per acabar, la llei possibilita l'adopció de les mesures necessàries per al cessament immediat de la conducta discriminatòria, l'adopció de mesures cautelars, la prevenció de violacions imminents o ulteriors, i el restabliment total de la persona perjudicada en el ple exercici dels seus drets.

3 Metodologia

Aquest informe utilitza diverses fonts d'informació amb l'objectiu d'oferir una visió tan completa com sigui possible de la situació de les discriminacions a la ciutat. La font principal són les dades i les reflexions de l'Oficina per la No Discriminació i de la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació, que es recullen en l'apartat 4.2. S'hi combinen dades quantitatives ¹⁰, que reflecteixen les situacions de discriminació que han atès i acompanyat durant l'any 2021, amb dades qualitatives, fruit de les reflexions que aporta cada entitat sobre les problemàtiques principals vinculades a les discriminacions en el seu àmbit de treball, que complementen i amplien la informació que, de vegades, les xifres no poden recollir. L'informe també incorpora dades d'altres serveis i òrgans municipals que treballen en eixos específics, com ara el gènere, la discapacitat o l'edatisme, així com el testimoniatge directe de situacions de discriminació reals que s'han produït al llarg de l'any a Barcelona.

10 L'informe d'enguany recull les dades quantitatives de l'Oficina per la No Discriminació i de les entitats següents: ACATHI, Bayt al-Thaqafa, Creación Positiva, Exil, Federació ECOM, Federació Salut Mental Catalunya (FSMC), Fundació Secretariat Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia, Observatori contra l'Homofòbia (OCH), Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC-SAFI), Plataforma per la Llengua, SOS Racisme Catalunya i Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSELL).

És important assenyalar, però, que **la recollida de dades quantitatives de l'OND i les entitats de la Taula SAVD és limitada**, per un doble motiu: en primer lloc, perquè no tots els eixos de discriminació estan representats igualment a la Taula SAVD, ni totes les entitats tenen la mateixa capacitat de recollida de dades, i això fa que alguns eixos quedin quantitativament subrepresentats; i, d'altra banda, degut als alts nivells d'**infradenúncia**, que fa que les dades que ens arriben no representin la fotografia completa de les discriminacions a la ciutat.

Des de l'any 2020, l'informe també incorpora les dades de l'**Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, publicada per l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB)**, que en la darrera edició ha ampliat la recollida de dades vinculades a les discriminacions als barris de la ciutat. En concret, l'informe d'enguany recull les dades més rellevants de l'Informe sobre la discriminació als barris de Barcelona, publicat el 2021, que es mostren en l'apartat 4.1.

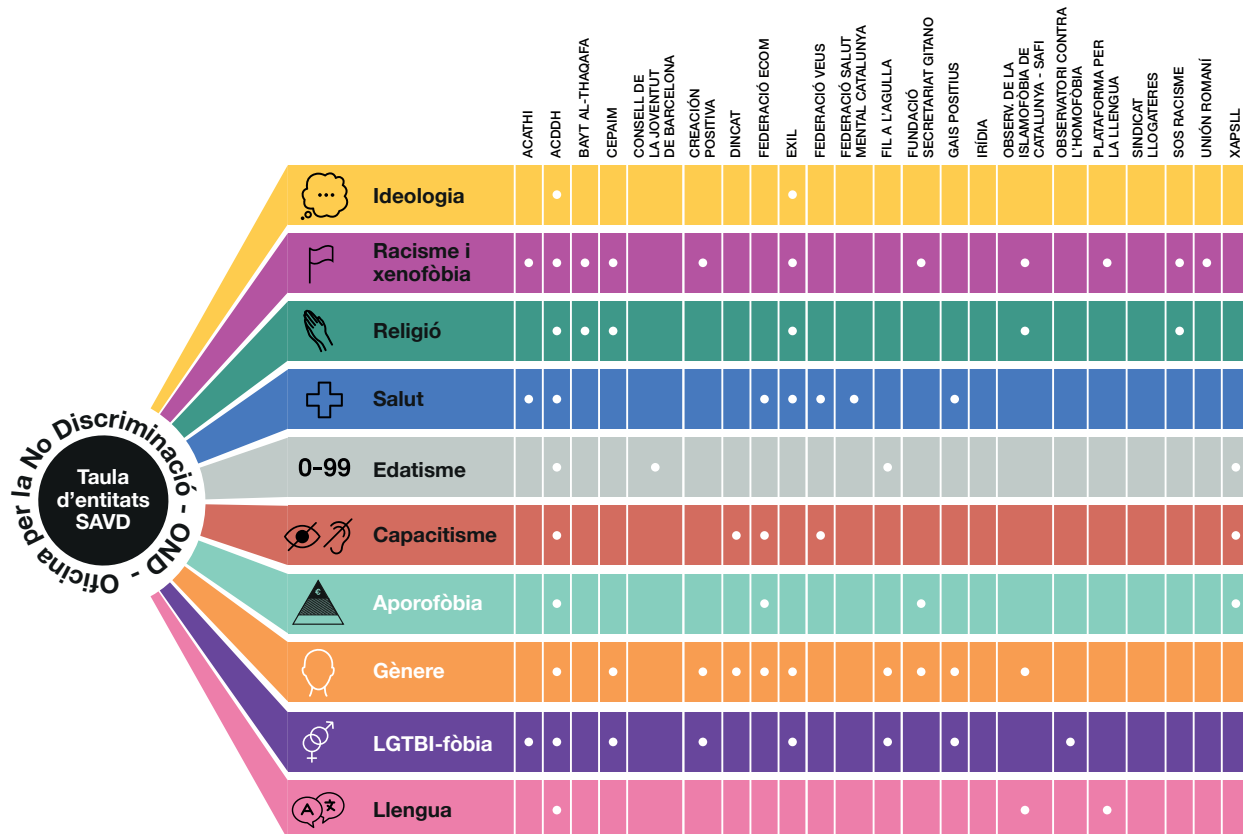
Cada any l'informe aborda un tema rellevant amb més profunditat i enguany tracta les **discriminacions en l'habitatge**, recollides en el punt 4.3, i combina dades quantitatives amb els resultats dels dos **estudis encarregats per l'Ajuntament** de Barcelona en aquesta matèria: "La clau pot ser un nom" i "Discriminació a la carta". En aquest apartat també es mostren les conclusions principals que es van recollir en una **sessió de treball monogràfica** amb representants de la Taula SAVD.

3.1 La Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació

La **Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (Taula SAVD)** sorgeix l'octubre del 2017, fruit de la necessitat de facilitar espais de treball conjunt en matèria de defensa de drets i lluita contra les discriminacions, entre l'Ajuntament de Barcelona, a través de l'OND, i les entitats socials de la ciutat que ofereixen qualsevol tipus d'atenció a les persones víctimes de discriminació. Durant aquest temps, aquesta taula ha anat creixent i actualment està formada per la mateixa OND i 22 entitats: ACATHI, Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consell de la Joventut de Barcelona (CJB), Creación Positiva, Dincat, Exil, Federació ECOM, Federació Salut Mental Catalunya (FSMC), Federació Veus, Fil a l'agulla, Fundació Secretariado Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia, Observatori contra l'Homofòbia (OCH), Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC-SAFI), Plataforma per la Llengua, Sindicat de Llogateres, SOS Racisme Catalunya, Unión Romaní i Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSELL). (Vegeu la infografia 2).

Infografia 2. Eixos de discriminació que treballen l'OND i la Taula SAVD

Font: elaboració pròpia



* A la infografia es mostren només els principals eixos de treball de les diferents entitats de la Taula; l'OND, s'ha situat al mig ja que treballa de manera transversal tots els eixos de discriminació.

** Algunes entitats de la Taula no treballen segons eixos de discriminació, sinó per temàtiques, com és el cas del **Sindicat de Llogateres**, que s'especialitzen en les discriminacions en l'àmbit de l'habitatge; o bé en funció de l'agent que exerceix la discriminació, com és el cas d'**Iridia**, que treballa en l'àmbit de la violència institucional.

Els objectius de la Taula SAVD són els següents:

- Compartir **informació i metodologies** de treball:
 - Informació dels serveis a víctimes.
 - Protocols de derivació amb un marc general d'actuació des de la interseccionalitat. Actualment hi ha dos protocols en marxa, que són el protocol municipal contra l'LGTBI-fòbia i el protocol d'actuacions davant de discriminacions per racisme.
- Fer una radiografia conjunta, mitjançant un **informe anual**, de la situació de la discriminació a la ciutat. Aquest informe es va iniciar l'any 2018 i enguany n'és la quarta edició.
- Cobrir les **necessitats formatives** de les entitats. Des del Centre de Recursos en Drets Humans i l'OND s'ofereixen formacions sobre discriminacions per a persones tècniques i usuàries de les entitats socials, i també formacions especialitzades en l'àmbit de la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Infografia 3. Atenció i resposta de l'OND i les entitats de Taula SAVD

Font: elaboració pròpia

Entitats	Suport i acompanyament									Denúncia	
	Psicològic	Psicosocial	Socioeducatiu	Orientació jurídica	Incidència pública	Intermediació	Conciliació	Mediació	Derivació a organització especialitzada	ADMINISTRATIVA	PENAL
OND	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
ACATHI	●	●	●		●				●		
ACDDH				●	●				●	●	●
BAYT AL-THAQFA	●	●		●	●	●		●	●		
CEPAIM			●	●	●			●	●	●	
CONSELL DE LA JOVENTUT DE BARCELONA					●						
CREACIÓ POSITIVA					●						
DINCAT		●	●	●	●						
FEDERACIÓ ECOM		●		●	●	●			●	●	
EXIL	●	●	●						●		
FEDERACIÓ VEUS		●			●						
FEDERACIÓ SALUT MENTAL CATALUNYA		●		●	●				●		
FIL A L'AGULLA	●		●		●				●		
FUNDACIÓ SECRETARIAT GITANO		●	●	●	●		●		●		
GAIS POSITIVUS	●	●		●					●	●	
IRÍDIA		●		●	●				●		●
OBSERV. DE LA ISLAMOFÒBIA DE CATALUNYA - SAFI			●	●	●				●	●	
OBSERVATORI CONTRA L'HOMOFOBIA	●	●		●	●	●			●	●	●
PLATAFORMA PER LA LLENGUA	●	●		●	●	●		●	●	●	●
SINDICAT LLOGATERES		●	●	●	●				●		
SOS RACISME		●		●	●	●				●	●
UNIÓ ROMANÍ		●		●	●						
XAPSL	●	●	●	●	●			●	●	●	●

3.2 Categories analitzades

Les dades de l'OND i la Taula SAVD i les de l'ECAMB pretenen donar resposta a **set preguntes** principals:

- A qui es discrimina?** Es recullen tres dades bàsiques: **el gènere** (masculí, femení, part del temps en un gènere i part del temps en un altre, i grup o col·lectiu), **l'edat** (0-14, 15-24, 25-39, 40-64, +65) i **la situació administrativa** de la persona discriminada (amb DNI/NIE, no regularitzada, sol·licitant d'asil i persona refugiada).
- Qui discrimina?** Els quatre agents discriminadors principals que s'analitzen són: les **Administracions públiques**, els **cosos policials**, les **entitats privades o empreses** i les persones **particulars**. A les tres primeres categories també s'hi afegixen subcategories, tal com es pot veure en la figura 1.

Figura 1. Agents discriminadors

Font: elaboració pròpia

	Administració Pública		Entitat privada/empresa
	Local		Directiu/va
	Provincial/supralocal		Treballador/a
	Autonòmica		Seguretat privada
	Estatat		Entitats/Associacions
			Grup Organitzat
	Cossos policials		Particulars
	Local		
	Autonòmic		
	Estatat		

3 On es discrimina? En aquest apartat es mostra si la discriminació va tenir lloc en un **espai públic** o en un **espai privat** i, en cada cas, s'hi han categoritzat diversos àmbits (figura 2).

Figura 2. Àmbits on tenen lloc les discriminacions

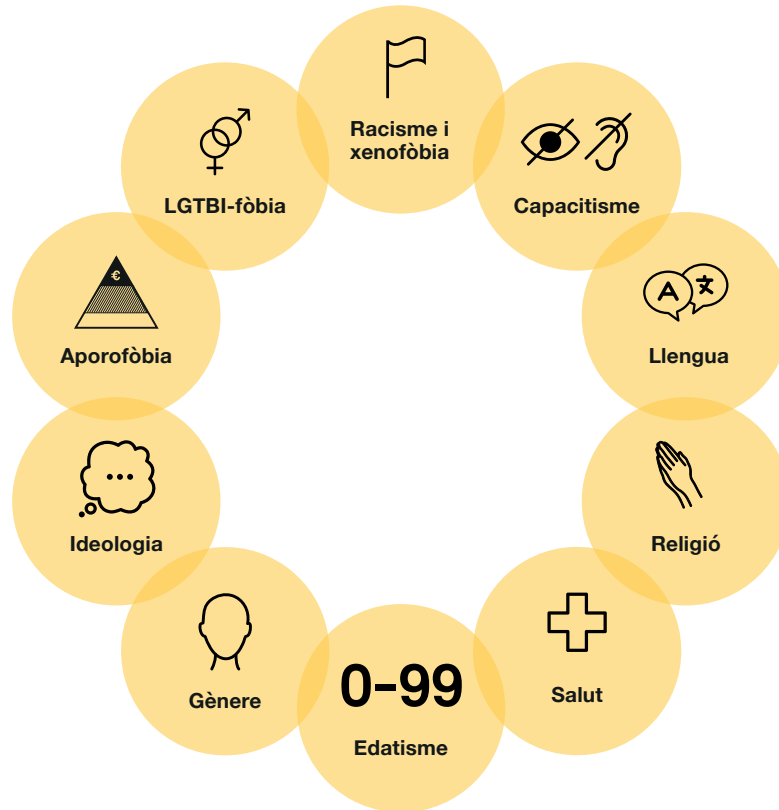
Font: elaboració pròpia

Públic	Privat
<p style="text-align: center;">Carrers, parcs, places i platges</p> <p style="text-align: center;"></p> <hr/> <p style="text-align: center;">Instal·lacions públiques</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">Centres escolars Centres hospitalaris Dependències policials Centres esportius, culturals i socials Sales de concerts i conferències Biblioteques, museus i sales d'exposició Mitjans de comunicació Oficines d'atenció al públic i jutjats Mercats Centres penitenciaris o de detenció Albergs o centres d'acollida Estacions de transport o mitjans de transport</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Serveis en línia i telefònics</p> <p style="text-align: center;"></p>	<p style="text-align: center;">Instal·lacions privades d'accés públic</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">Restaurants i bars Centres d'oci Comerços Oficines d'atenció i serveis Hotels, albergs i centres d'acollida Museus i sales d'exposició Mercats Estacions de transport</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Instal·lacions privades d'accés condicionat a prerequisites</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">Empreses/Entitats Centres d'oci Cases, pisos i habitatges Centres escolars, hospitalaris i esportius Sales de concerts, conferències i pavellons Biblioteques, museus i sales d'exposició Cooperatives Mitjans de comunicació</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Serveis en línia i telefònics</p> <p style="text-align: center;"></p>
Altres	

- 4 **Per quin motiu?** En aquest apartat es recullen i s'analitzen els eixos de discriminació, que reflecteixen les categories protegides contra la discriminació mencionades en diversos instruments de protecció de drets humans internacionals, europeus, nacionals i locals (vegeu la figura 3 i l'annex 1). Per a aquest informe, s'han escollit les categories més rellevants tenint en compte el context de Barcelona, i a alguns eixos s'hi han afegit subcategories, acordades pel conjunt de la Taula SAVD, amb la intenció de poder identificar amb més precisió quins són els motius que condueixen a les actituds discriminatòries i quins són els col·lectius més afectats per aquest problema (figura 3).

Figura 3. Eixos de discriminació

Font: elaboració pròpia



Aquests **deu eixos de discriminació** es basen en els indicadors que s'enumeren en la infografia 1 i mostren els fenòmens que impulsen i motiven les discriminacions de cada eix. En molts casos, les motivacions que hi ha darrere d'una discriminació poden ser múltiples; és per aquest motiu que l'informe incorpora una **mirada interseccional** de les discriminacions. Aquesta mirada analitza les desigualtats des de la perspectiva que totes les persones estem travessades per diversos eixos de desigualtat i ens situem en posicions de privilegi en alguns eixos i en situacions d'opressió en d'altres, en un escenari que pot canviar amb el temps i segons el context en què ens trobem. Quan parlem de discriminacions interseccionals, no ens referim a una simple suma i resta de privilegis i opressions, sinó que sovint **les opressions en dos o més eixos poden provocar una discriminació específica**.

5 Com s'han expressat les discriminacions? Aquí s'analitzen els casos de discriminació **directa i indirecta**, d'una banda, i, de l'altra, s'introdueixen una sèrie d'indicadors per mirar de visibilitzar més específicament de quina manera s'ha expressat la **discriminació directa**.



Figura 4. Tipus de discriminació directa

Font: elaboració pròpia

Tracte diferenciat	Agressions verbals	Agressions físiques	Vandalisme	Discurs d'odi
Tracte injust i discriminatori per alguna de les característiques protegides, en una àmplia gamma d'entorns.	Abús verbal i no verbal, inclosos comentaris o gestos dirigits a un individu o un col·lectiu, així com amenaces directes i indirectes de violència física o de conseqüències de qualsevol tipus per a la persona.	Atac físic que va des de tocar, escopir o llançar objectes fins a un atac violent contra un individu o grup.	Mal o profanació de la propietat, que inclou grafitis o danys a la propietat, entre altres accions.	Comunicació verbal o escrita expressada a una audiència amb el propòsit de generar odi i rebuig col·lectiu cap a un grup de persones.

6 Quins drets s'han vulnerat? És a dir, si es va veure menyscabat un o més drets humans pel fet de patir la discriminació. Per a veure-ho, inicialment i a partir de l'experiència de les entitats que integren la Taula SAVD, s'han identificat alguns drets, que es mostren en la figura 5.

Figura 5. Alguns dels drets humans vulnerats

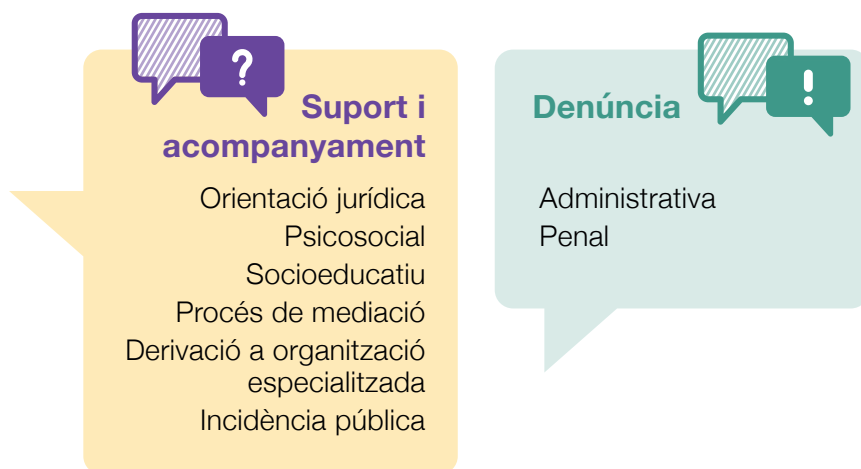
Font: elaboració pròpia



- 7 **Quina resposta s'ha donat a les víctimes i amb quin resultat?** En aquest apartat es mostra quina atenció s'ha donat a la víctima per part de les entitats o l'OND i si se li ha proporcionat algun **suport o acompanyament** i de quin tipus; també s'especifica si la discriminació s'ha arribat a **denunciar**, tant si és per **via administrativa** com **penal** (vegeu la figura 6). També s'analitzen els resultats que han obtingut aquestes respostes i actuacions.

Figura 6. Tipus de resposta davant les discriminacions

Font: elaboració pròpia



4 Les discriminacions a Barcelona

L'objectiu d'aquest apartat és mostrar una radiografia de les discriminacions a la ciutat i, per fer-ho, utilitzem dues fonts d'informació principals: en l'apartat 4.1 es recullen les dades principals extretes de la darrera Enquesta de relacions veïnals i de convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB), que en l'edició del 2020 va recollir dades molt més detallades que en edicions anteriors sobre la percepció i les vivències de les discriminacions als barris de la ciutat; i l'apartat 4.2 recull, com cada any, les dades de les situacions de discriminació que han atès l'Oficina per la No Discriminació, de l'Ajuntament de Barcelona, i les entitats de la Taula SAVD (podeu consultar les entitats de la Taula en l'apartat 3.1).

Per tant, es combinen les dades que ens aporta l'enquesta feta de manera aleatòria a les persones que viuen a la ciutat, amb les dades específiques de les situacions de discriminació que ens han arribat. En aquest sentit, és rellevant remarcar el contrast entre la informació que ens arriba d'una i altra font: mentre que l'ECAMB apunta que el 16% de la població barcelonina hauria estat subjecta a alguna discriminació durant el 2020, a l'OND i a les entitats de la Taula SAVD només van arribar 436 casos l'any 2020 i 504 casos durant el 2021.

Segons l'ECAMB, només el 33,7% de les persones afectades per una acció discriminadora van optar per explicar-ho

En aquesta línia, l'ECAMB apunta que només el 33,7% de les persones afectades per una acció discriminadora van optar per explicar-ho. I, de les persones que sí que ho van fer, la majoria (el 58,7%) ho van explicar a una persona de confiança (familiar, amiat, etcètera) i únicament el 4,8% de les persones discriminades asseguren haver-ne informat una entitat social (1,4%), un servei de l'Administració pública (1,6%) o la policia o jutjats (2,7%). Malgrat la dificultat de comparar les dues fonts d'informació, això ens permet confirmar que **un dels reptes principals als quals fa front l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona és, precisament, la infradenúncia.**

El punt 4.3, **Discriminacions en l'habitatge**, fa un recull dels problemes principals vinculats a les discriminacions en aquest àmbit, que, per la seva naturalesa, tenen un marcat caire transversal i que analitzem de forma holística; també explica les accions més destacades que s'han dut a terme des de l'Ajuntament i les entitats socials de la ciutat per fer-hi front.

4.1 Percepció i vivència de les discriminacions als barris (ECAMB)

L'informe sobre la discriminació als barris de Barcelona,¹¹ elaborat per l'IERMB a partir de les dades de l'Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, que es va fer a finals del 2020 a 5.437 persones, 4.043 de les quals a Barcelona, analitza en profunditat totes les dades recollides a l'enquesta vinculades a les discriminacions als barris.

El 16% de la població barcelonina ha estat subjecta a alguna forma de discriminació

D'acord amb els resultats de l'ECAMB, el 16% de la població barcelonina va estar subjecta a alguna forma de discriminació durant l'any 2020. Pràcticament, doncs, és una de cada sis persones adultes residents a Barcelona.

¹¹ Aquest apartat és extret de l'informe sobre la discriminació als barris de Barcelona; podeu consultar el text complet al següent enllaç: <https://ajuntament.barcelona.cat/dretsdiversitat/sites/default/files/Informe%20sobre%20la%20discriminaci%C3%B3%20als%20barris%20de%20Barcelona%202020.pdf>

Per quins motius es discrimina?

- 👁️ L'índex global de discriminació assenjala el **gènere** com el motiu principal de discriminació als barris, ja que el **7,7%** de les barcelonines afirmen que han experimentat alguna forma de discriminació al seu barri de residència **pel sol fet de ser dones**. En segon lloc, el 6,9% de totes les persones entrevistades manifesten que han estat discriminades per motiu de la seva ideologia política i el 6,1%, per la llengua que utilitzen.

Taula 1. Índex de discriminació als barris segons el motiu

Font: ECAMB 2020, elaborada per l'IERMB.

Pel fet de ser dona*	7,7%
Per les seves idees polítiques	6,9%
Per la llengua que parla	6,1%
Pel seu color de pell o l'origen ètnic o nacional	3,4%
Per la seva posició socioeconòmica	2%
Per les seves creences religioses	1,6%
Pel seu estat de salut	0,9%
Per la seva orientació o identitat sexual	0,9%
Pel fet de tenir una discapacitat	0,5%
Altres motius de discriminació	1,3%

* El percentatge es calcula sobre el total de dones residents a Barcelona de més de 16 anys.

Si ens fixem en els índexs de discriminació per motiu i edat, hi destaca la importància de les discriminacions per motius de gènere i d'orientació sexual entre els segments de població més jove. Així, el 26,8% de les barcelonines que tenen entre 16 i 29 anys expliquen que han experimentat alguna forma de discriminació al seu barri pel sol fet de ser dones. És un índex que triplica el de la població femenina de 30 a 44 anys (7,4%). En la mateixa línia, les discriminacions per orientació o identitat sexual han afectat el 2,5% de la població barcelonina més jove, amb un índex que duplica el del grup d'edat següent (0,9%).

El 26,8% de les barcelonines que tenen entre 16 i 29 anys expliquen que han experimentat alguna forma de discriminació al seu barri pel sol fet de ser dones

Malgrat que en la taula 1 el color de pell i l'origen ètnic se situen com a quart motiu de discriminació segons l'enquesta, si ens fixem en com afecten aquests eixos de discriminació en funció del lloc del naixement, observem que **les discriminacions motivades pel racisme i la xenofòbia pugen fins al 9,3% entre la població nascuda fora d'Espanya.**

Taula 2. Índex de discriminació als barris segons el motiu i el lloc de naixement

Font: ECAMB 2020, elaborada per l'IERMB.

Pel seu color de pell o l'origen ètnic o nacional	1,1%	9,3%	3,4%
Per la seva orientació o identitat sexual	0,8%	1,2%	0,9%
Pel fet de ser dona*	7,8%	7,4%	7,7%
Per les seves idees polítiques	7,4%	5,7%	6,9%
Per les seves creences religioses	0,9%	3,4%	1,6%
Pel fet de tenir una discapacitat	0,6%	0,3%	0,5%
Pel seu estat de salut	0,9%	0,9%	0,9%
Per la llengua que parla	5,6%	7,2%	6,1%
Per la seva posició socioeconòmica	1,1%	4,2%	2%

* El percentatge es calcula sobre el total de dones residents a Barcelona de més de 16 anys.

Les discriminacions motivades per la racialització i l'origen ètnic o nacional de les persones puguen fins al 9,3% entre la població nascuda fora d'Espanya

En la taula 3 es pot apreciar com els motius de discriminació més citats en homes han tingut a veure amb l'ús de la llengua i amb les idees polítiques (6,8% i 6,3%, respectivament). Per contra, en les dones el motiu de discriminació més esmentat és el sexisme (el 7,7% de les persones que s'han definit com a dones); també s'hi han reportat més situacions de discriminació per idees polítiques (7,5%) que no pas per l'ús de la llengua (5,5%). Igualment convé destacar el pes més gran de les discriminacions per motius racistes i xenòfobs en homes que en dones, si bé les proves fetes no permeten afirmar que aquestes diferències siguin estadísticament significatives (el 3,9% i el 3,0% pel que fa al color de pell, l'ètnia o el lloc de naixement, i l'1,7% i l'1,4% per les creences religioses).



Taula 3. Índex de discriminació als barris segons el motiu i el gènere

Font: ECAMB 2020, elaborada per l'IERMB.

Motius	Homes	Dones	Total
Pel seu color de pell, l'origen ètnic o el lloc de naixement	3,9%	3%	3,4%
Per la seva orientació o identitat sexual	1,1%	0,7%	0,9%
Pel fet de ser dona*	-	7,7%	7,7%
Per les seves idees polítiques	6,3%	7,5%	6,9%
Per les seves creences religioses	1,7%	1,4%	1,6%
Pel fet de tenir una discapacitat	0,4%	0,6%	0,5%
Pel seu estat de salut	0,6%	1,1%	0,9%
Per la llengua que parla	6,8%	5,5%	6,1%
Per la seva posició socioeconòmica	1,8%	2,2%	2%

* El percentatge es calcula sobre el total de dones residents a Barcelona de més de 16 anys.

Una mirada interseccional

Si ens fixem en quants motius de discriminació han identificat les persones enquestades, trobem que únicament el 55,1% de la població barcelonina discriminada ho ha estat per un sol motiu. Una de cada quatre persones (el 26,9%) han estat sotmeses a discriminació per dos motius diferents, una de cada deu (11,5%) per tres motius i el 6,5% les persones afirmen haver estat discriminades per quatre o més motius diferents.

- 👁 Segons les dades recollides, s'observa una relació entre la **discriminació múltiple** amb el **color de pell, l'origen ètnic i el lloc de naixement** de les persones, amb les creences religioses i amb la llengua que utilitzen. De tota manera, des l'òptica de la **interseccionalitat**, el que sens dubte resulta més interessant és constatar que tots aquests motius i atributs demogràfics també estan correlacionats amb les discriminacions **per motiu socioeconòmic**.
- 👁 Així doncs, si bé pertànyer a un grup amb recursos econòmics baixos no és condició necessària per experimentar discriminacions racistes i xenòfobes, els resultats indiquen que s'està produint una forma d'exclusió social i econòmica molt específica, la qual afectaria molt particularment una part de la població barcelonina adulta nascuda a l'estranger.

S'està produint una forma d'exclusió social i econòmica molt específica, la qual afectaria molt particularment una part de la població barcelonina adulta nascuda a l'estranger

També s'ha vist que **l'ús de la llengua ha estat citat com a motiu de discriminació entre la població barcelonina nascuda a l'estranger**. Amb tot, aquests mateixos resultats també mostren una correlació encara més alta entre aquest motiu de discriminació i la ideologia política, cosa que es pot considerar un reflex de la importància que estarien tenint els processos de definició de la identitat i de la pertinença nacionals en la convivència als barris de Barcelona. A més a més, d'acord amb les dades obtingudes, es pot apreciar que aquests processos interpel·len molt especialment els segments de població més jove.

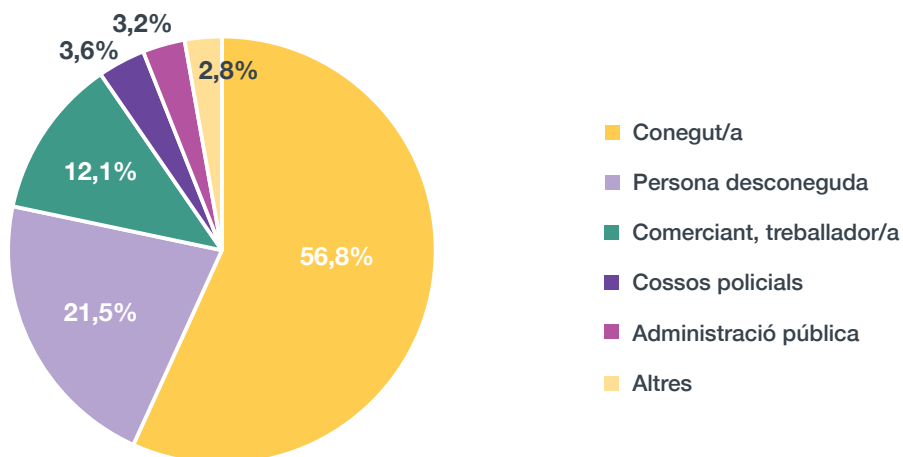
Agents discriminadors

D'acord amb els resultats, el **90,7% dels casos de discriminació als barris s'ha produït per l'acció d'una persona particular**. Hi destaca molt especialment la quantitat de persones que expliquen que l'agent discriminador va ser un veí o veïna del seu barri (44,7%) o de la seva mateixa escala (10,4%). En el 12,1% dels casos, l'agent discriminador era una persona comerciant o treballadora del barri. Arriben al 17,8% les persones que han estat objecte de discriminació exercida per part d'una persona particular que no s'ajusta a cap de les categories anteriors, i el 3,7% saben que era una persona particular, però no qui era.

En el **3,6% de les ocasions s'explica una acció discriminatòria per part de membres dels cossos i dels serveis de seguretat**. Hi ha 20 persones que expliquen que han estat discriminades des d'alguna instància de l'Administració pública (el 3,1%).

Gràfic 1. Agents discriminadors

Font: ECAMB 2020, elaborada per l'IERMB.



Taula 4. Agents discriminadors

Font: ECAMB 2020, elaborada per l'IERMB.

	N	%
D'una persona particular	585	90,7%
Membre de la seva família	12	1,8%
Veí/veïna de l'escala o edifici	67	10,4%
Veí/veïna del barri	288	44,7%
Comerçant, treballador/a del barri	78	12,1%
Cap de les anteriors	115	17,8%
No ho sap	24	3,7%
No ho vol dir	1	0,1%
Dels cossos i serveis de seguretat	23	3,6%
Polícia Local, Guàrdia Urbana	5	0,8%
Mossos d'Esquadra	10	1,6%
Polícia Nacional o Guardia Civil	5	0,8%
Treballador/a de seguretat privada	1	0,1%
Cap de les anteriors	1	0,1%
No ho sap	1	0,1%
De l'Administració	20	3,1%
El seu ajuntament, districte	9	1,4%
Diputació, l'AMB, el Consell Comarcal, etc.	1	0,2%
La Generalitat	3	0,5%
L'Estat	5	0,8%
Cap de les anteriors	2	0,3%
No ho sap	5	0,8%
No ho vol dir	3	0,4%
Altres	9	1,5%
Total	645	100%

Si creuem les dades de qui discrimina i per quin motiu, s'observa que la ideologia política i la llengua han estat els motius de discriminació referits amb més freqüència, tant si l'agent discriminador ha estat una persona particular (26,7% i 20,1%, respectivament) com l'Administració pública (17,5% i 14,7%, respectivament) o els cossos de policia i els serveis de seguretat (19,7% i 28,5%).

Taula 5.
Distribució dels motius de discriminació segons els agents discriminadors

Font: ECAMB 2020, elaborada per l'IERMB.

Per les seves idees polítiques	26,7%	19,7%	17,5%
Per la llengua que parla	20,1%	28,5%	14,7%
Pel fet de ser dona	20,8%	3%	12,9%
Pel seu color de pell, l'origen ètnic o el lloc de naixement	12,9%	25%	--
Per les seves creences religioses	3,1%	--	8,6%
Per la seva posició socioeconòmica	3,3%	3,1%	13,8%
Per la seva orientació o identitat sexual	3,3%	--	--
Pel fet de tenir una discapacitat	2,1%	4,2%	--
Pel seu estat de salut	2,1%	6,4%	17%
Altres	5,6%	10,1%	15,5%
Total	100%	100%	100%
N	(581)	(26)	(24)

* El nombre de casos és menor de 30. Cal prendre els resultats amb prudència.

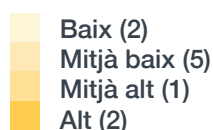
També és rellevant que el **color de pell, l'origen ètnic i el lloc de naixement** hagin estat **motiu del 12,9% de les accions discriminadores exercides per particulars** i d'una de cada quatre accions discriminatòries atribuïdes als cossos de policia i als serveis de seguretat privada.

Una de cada quatre discriminacions comeses pels cossos i els serveis de seguretat ha estat motivada pel racisme i la xenofòbia

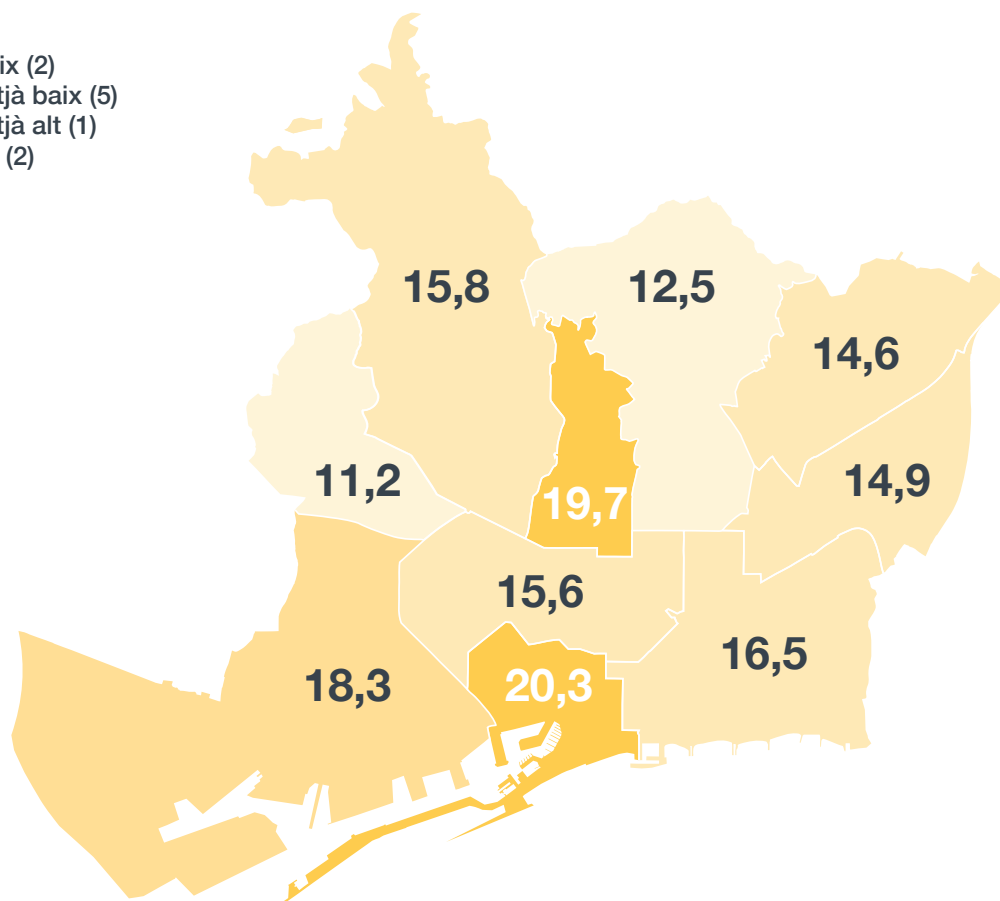
Àmbits de discriminació

Com es pot veure en el mapa 1, les accions discriminatòries són presents a tota la ciutat. Així i tot, l'anàlisi segons el districte de residència de la població permet comprovar que **la proporció de persones que han experimentat alguna acció discriminatòria ha estat més alta a Ciutat Vella (20,3%), Gràcia (19,7%) i Sants-Montjuïc (18,3%)**. En canvi, aquestes mateixes proporcions han quedat per sota de la mitjana barcelonina als districtes de Sant Andreu (14,9%) i Nou Barris (14,6%), i és als barris d'Horta-Guinardó (12,5%) i les Corts (11,2%) on menys persones residents han experimentat una acció discriminatòria.

Mapa 1. Índex de discriminació als barris segons el districte de residència



Font: ECAMB 2020, elaborada per l'IERMB.



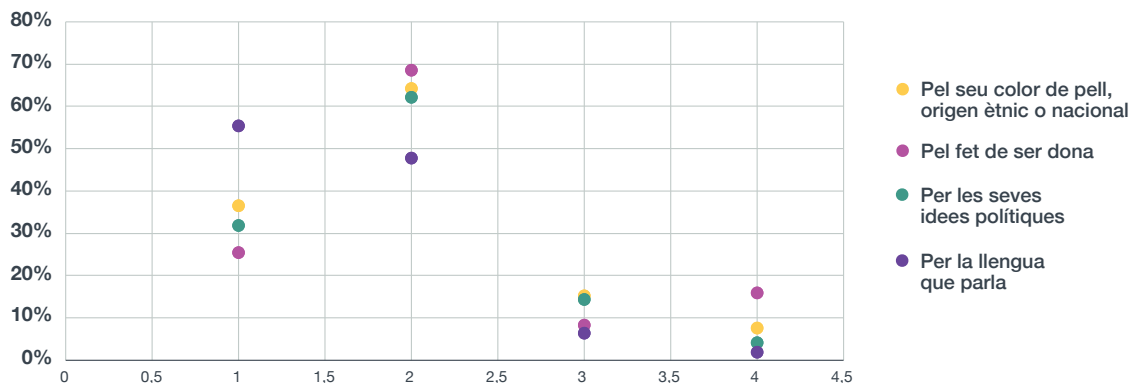
Tipus de discriminacions

La majoria de les persones discriminades ho van ser a conseqüència d'**insults o comentaris de menyspreu (el 57,9%)**. El 39,5% va experimentar alguna forma de tracte diferencial. A l'11,4% de la població discriminada la van amenaçar verbalment i fins el 6,9% d'aquestes persones van esdevenir víctimes d'una agressió física.

La situació és molt diferent en el cas de les discriminacions masclistes. Amb una proporció comparativament baixa de discriminacions per tracte diferencial (25%), en canvi, la discriminació en forma d'insult o de comentari de menyspreu ha estat molt més freqüent entre les dones (69%). Les discriminacions masclistes també són les que aglutinen una proporció més alta de víctimes per agressions físiques (16%), seguides per les víctimes de discriminacions racistes i xenòfobes (8%).

Gràfic 2. Tipus d'acció discriminadora per tipus de motius (els més freqüents)

Font: ECAMB 2020, elaborada per l'IERMB.



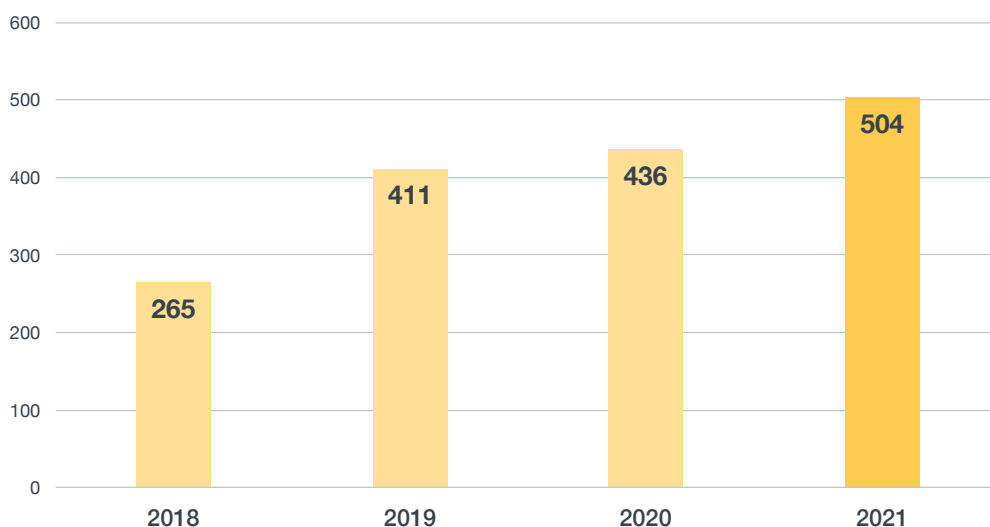
4.2 Discriminacions reportades a Barcelona durant el 2021 (OND i Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació)

En aquest apartat analitzarem les dades de les situacions de discriminació que han arribat al llarg del 2021 a l'OND de l'Ajuntament de Barcelona o a alguna de les 22 entitats socials que formen part de la Taula SAVD.

Des de la creació de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona i la publicació del seu primer informe, **s'ha passat de 265 casos l'any 2018 a 504 el 2021**. Aquest increment de situacions de discriminació recollides està vinculat estretament a la millora, any rere any, de la recollida de dades per part de l'Observatori, i també a un increment del nombre d'entitats que formen part de la Taula, que va passar de les 13 inicials a les 22 actuals. Malgrat tot, **és evident que la infradenúncia de les discriminacions a la ciutat és un problema transversal** que afecta tots els eixos de desigualtat en què treballa l'Observatori, i que continua sent un dels reptes principals en la lluita contra les discriminacions a Barcelona.

Gràfic 3. Evolució de la recollida de situacions de discriminació de l'OND i la Taula SAVD

Font: OND i Taula SAVD, 2021



A continuació s'intentarà donar resposta a set preguntes vinculades a les discriminacions reportades durant el 2021 a l'Observatori:

- 1 A qui es discrimina?
- 2 Qui ho fa?
- 3 On tenen lloc aquestes discriminacions?
- 4 Per quin motiu?
- 5 Com s'han expressat les discriminacions?
- 6 Quins drets s'han vulnerat?
- 7 Quina resposta s'ha donat a les víctimes i amb quin resultat?

4.2.1

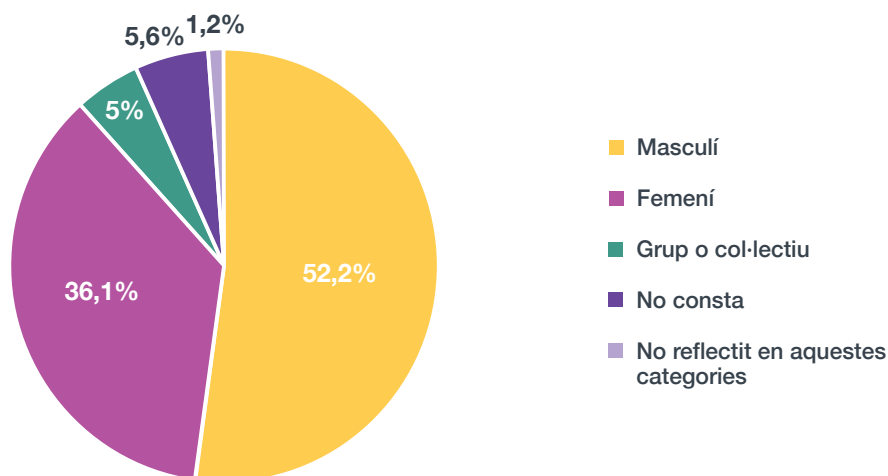
A qui?

En primer lloc ens fixarem en el perfil de les persones que han reportat les situacions de discriminació a l'OND o a la Taula SAVD. Un any més, observem que **les persones identificades amb el gènere masculí han reportat més discriminacions**, el 52% dels casos, respecte del 36% de situacions en què ho han fet les persones identificades amb el gènere femení; el 5% de les situacions de discriminació han afectat grups o col·lectius.

Pel que fa a l'edat de les persones discriminades, les franges de 25-39 i 40-64 continuen sent les que més reporten situacions de discriminació viscudes: són el 80% dels casos. La franja d'edat on es percep més infradenúncia és, un any més, la de les persones de més de 65 anys, que recull només el 3,8% dels casos reportats durant el 2021, seguida de la franja de 15-24, que enguany representa l'11%.

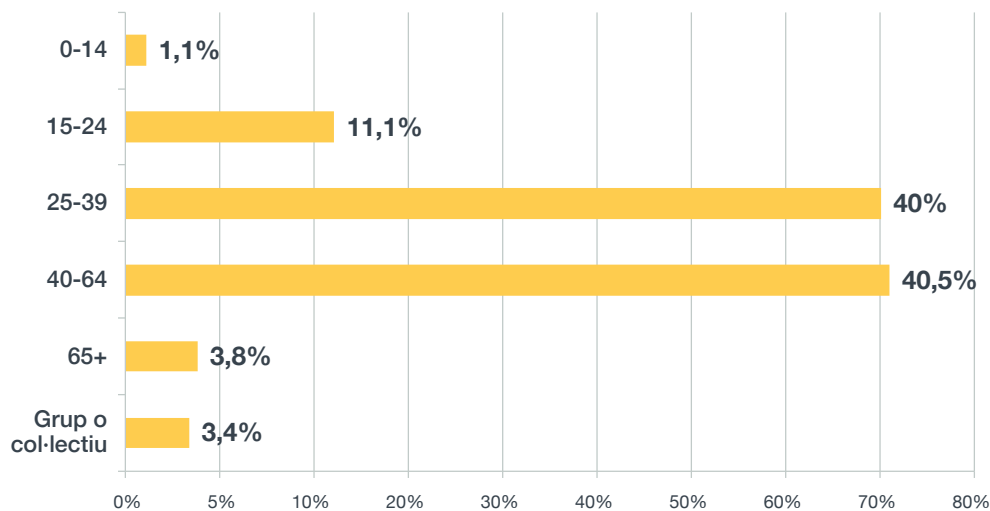
Gràfic 4. Discriminació i gènere

Font: OND i Taula SAVD, 2021



Gràfic 5. Discriminació i edat

Font: OND i Taula
SAVD, 2021



Finalment, juntament amb el gènere i l'edat, també ens fixem en la **situació administrativa** de la persona que reporta els fets discriminadors, ja que considerem que és una dada rellevant que té un impacte en la decisió de la persona a l'hora d'explicar una situació de discriminació viscuda. En aquest sentit, les xifres mostren que la gran majoria de les persones que han reportat situacions de discriminació a l'OND o a la Taula SAVD durant el 2021 es trobaven en una situació administrativa regularitzada (75%), davant el 12,7% que es trobava en una situació administrativa no regularitzada (8,5%) o bé eren sol·licitants d'asil (3,8%) o refugiades (0,4%). El **Servei d'Atenció a Immigrants, Emigrants i Refugiats (SAIER)**, de l'Ajuntament de Barcelona, va atendre l'any 2019 a 19.000 persones, de les quals un 41% es trobaven en situació administrativa irregular, 7.790 en total.¹²

Taula 6. Discriminació i situació administrativa

Font: OND i Taula
SAVD, 2021

	N	%
DNI/NIE	380	75,4
Situació administrativa no regularitzada	43	8,5
Asil	19	3,8
Refugi	2	0,4
No consta	60	11,9
Total	504	100

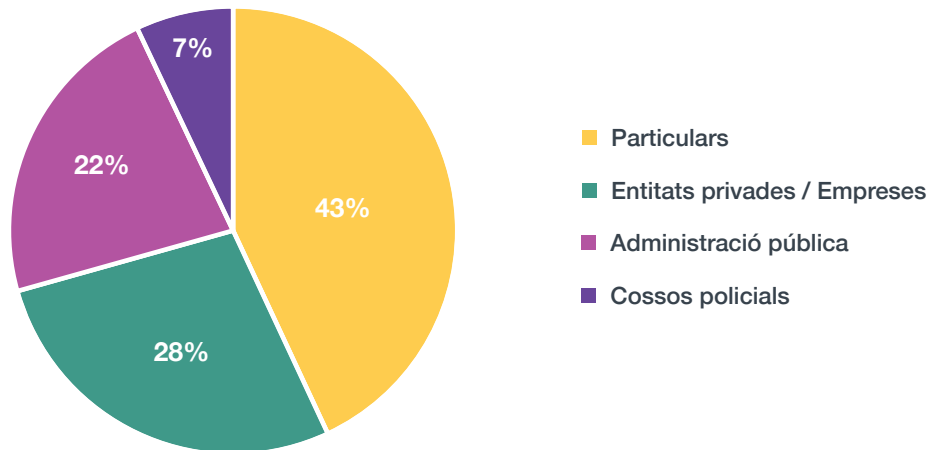
12 <https://ajuntament.barcelona.cat/novaciudadania/sites/default/files/memoria-saier-2020.pdf>

Qui?

En aquest punt ens fixem en quins són els agents que exerceixen les discriminacions en les situacions reportades (tenint en compte que en alguns casos pot haver-hi més d'un agent). Els resultats mostren que les **persones particulars són les que més discriminacions han exercit** entre els casos recollits l'any 2021, amb un 43%, seguides de les entitats privades o empreses, que han estat implicades en el 28% dels casos. Les administracions públiques han estat agents discriminadors en el 22% dels casos, i els cossos policials, en el 7%; per tant, si sumem aquestes dues categories, trobem que **el 29% de les discriminacions han estat exercides, directament o indirecta, per un actor públic.**

Gràfic 6. Agents discriminadors

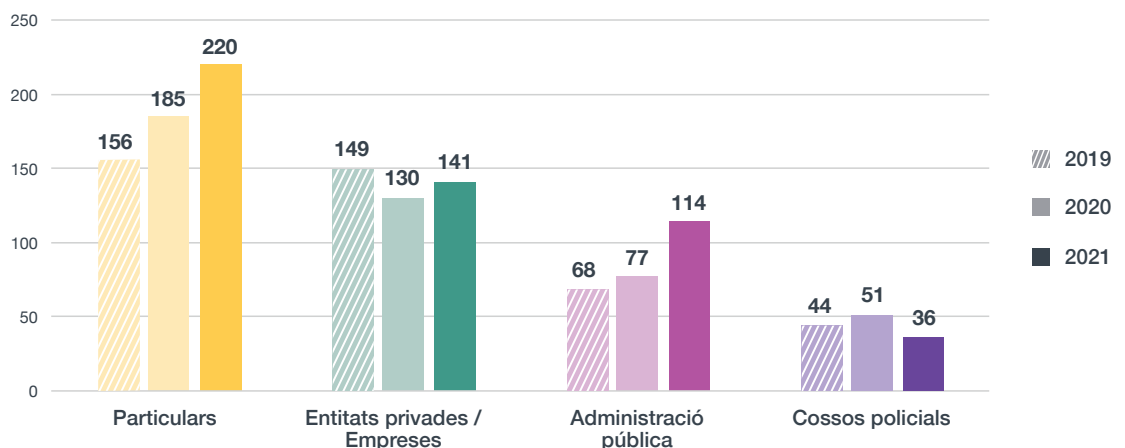
Font: OND i Taula SAVD, 2021



Si ens fixem en l'evolució dels darrers anys, s'observa una lleugera tendència a l'alça de les discriminacions comeses per persones particulars, de gairebé un 6% en tres anys, inversament proporcional a la tendència a la baixa de les discriminacions comeses per empreses o entitats del sector privat, que des del 2019 han baixat un 8%. Pel que fa al sector públic, durant el 2021 s'ha registrat una pujada de les discriminacions comeses per les administracions públiques, que ha passat de 77 a 114 casos i, en canvi, hi ha una baixada de 51 a 36 casos en les situacions on els cossos policials han exercit la discriminació.

Gràfic 7. Agents discriminadors, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021



La taula 7 mostra amb més detall qui són els agents discriminadors dins de cada categoria. Destaquen els 56 casos on les discriminacions han estat comeses per una persona treballadora d'una empresa o d'un comerç, i els 30 casos en què la discriminació ha estat exercida per la direcció mateixa de l'empresa. Si observem les dades pel que fa a les administracions públiques, les que més impacte tenen pel que fa a discriminacions a escala barcelonina són la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament, amb 52 i 46 casos, respectivament. Pel que fa als cossos de seguretat, **si ajuntem els agents públics i els agents de seguretat privada**, que surten registrats dins la categoria d'entitats privades i empreses, observem que sumen 51 casos, el que suposa el **10% del total**.

Taula 7. Agents discriminadors

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	N	%
Particulars	220	43,1
Entitats privades / empreses	141	27,6
Treballador/a	56	39,7
Personal directiu	30	21,3
Entitats/associacions	25	17,7
Seguretat privada	15	10,6
Grup organitzat	4	2,8
No consta	11	7,8
Administració pública	114	22,3
Local	46	40,4
Provincial	2	1,8
Autonòmica	52	45,6
Estatat	13	11,4
No consta	1	0,9
Cossos policials	36	7
Local	21	58,3
Autonòmic	12	33,3
Estatat	3	8,3
Total	511*	100

* El total d'agents discriminadors és superior al total de situacions de discriminació (504), perquè en algun cas s'ha identificat més d'un agent discriminador.

Finalment, ens interessa creuar les dades de qui discrimina i per quin motiu, per poder analitzar quins actors tenen més incidència en quins eixos de discriminació. La taula 8 mostra que **la majoria de casos d’LGTBI-fòbia són comesos per persones particulars** (125), que també són l’agent discriminador principal en les situacions de racisme i xenofòbia (74), aporofòbia (31) i gènere (11).

Pel que fa a les discriminacions comeses per entitats privades i empreses, veiem que el motiu pel qual més han discriminat és el racisme i la xenofòbia (62) i que també han estat els agents discriminadors principals en els casos de discriminació per raó de llengua (39) i de salut (18).

Si ens fixem específicament en **les discriminacions comeses pels cossos policials, observem que el motiu principal de discriminació és el racisme i la xenofòbia** (25), seguit de les situacions motivades per LGTBI-fòbia (10).

Les administracions públiques, en canvi, són l’agent discriminador principal en els casos de capacitisme (40), molt vinculats a discriminacions indirectes per motius de manca d’accessibilitat. El segon motiu és el racisme i la xenofòbia (38) i, en tercer lloc, trobem discriminacions vinculades a l’aporofòbia (20).

Taula 8. Agents i motius de discriminació*

Font: OND i Taula SAVD, 2021

Motius de discriminació	Administració pública	Cossos policials	Entitats privades / empreses	Particulars
Racisme i xenofòbia	38	25	62	74
LGTBI-fòbia	8	10	17	125
Capacitisme	40	0	11	6
Llengua	19	1	39	0
Salut	12	0	18	7
Religió	9	2	8	8
Gènere	3	0	7	11
Ideologia	3	1	3	2
Edatisme	2	0	2	2
Aporofòbia	20	4	12	31

* Les 504 situacions de discriminació recollides durant el 2021 poden tenir assignats diversos motius de discriminació i també més d’un agent discriminador; per aquesta raó la suma de les columnes d’agents discriminadors d’aquesta taula no coincideix amb els totals de la taula 7.

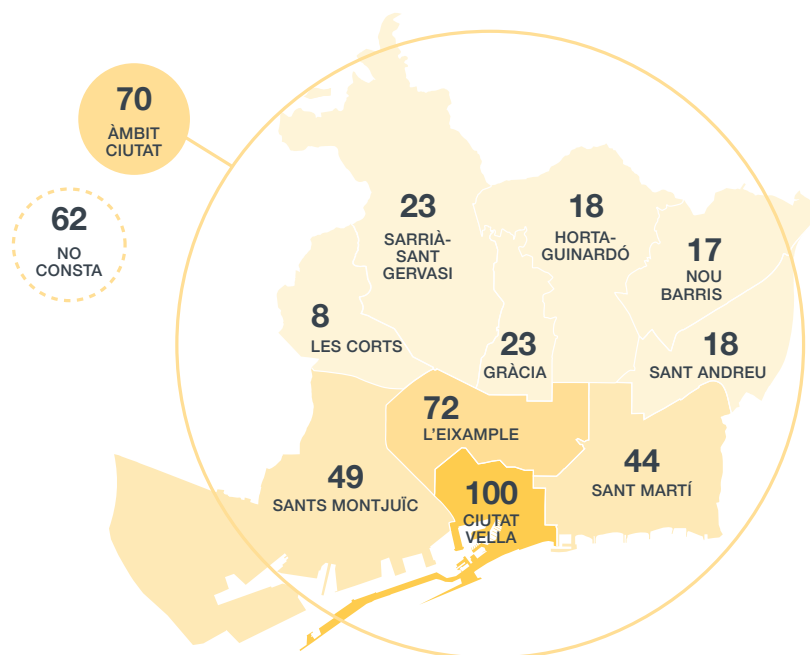
On?

Una altra informació rellevant quan analitzem la informació de les situacions de discriminació reportades durant el 2021 és on tenen lloc, tant pel que fa als districtes de la ciutat en què es produeixen (o, més aviat, de quins barris ens arriba més informació) com també en quins àmbits dins de la ciutat, és a dir, en espais públics o privats, fet que ens permet identificar quins espais són més problemàtics des del punt de vista de les discriminacions a Barcelona.

Els mapes 2 i 3 mostren la distribució per districtes dels casos rebuts durant el 2021, tant en nombres absoluts com en funció de la població de cada zona. En tots dos mapes **Ciutat Vella encapçala el nombre de situacions reportades** i se situa, amb 91 casos per 100.000 habitants, molt per sobre de l'Eixample i Sants-Montjuïc, que en tenen 27 i 26, respectivament.

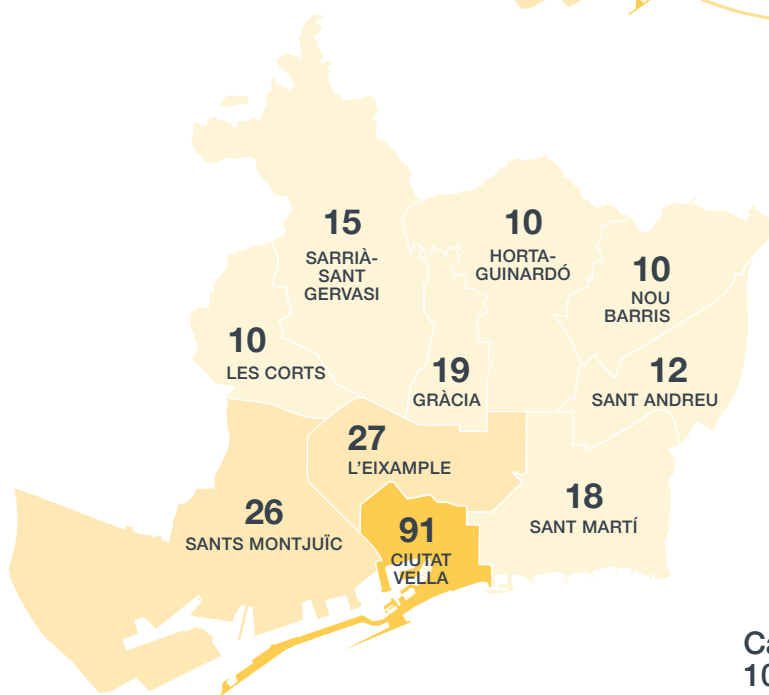
Mapa 2.
Discriminació
per districtes
(valors absoluts)

Font: OND i Taula
SAVD, 2021



Mapa 3.
Discriminació
per districtes
(ràtio)

Font: OND i Taula
SAVD, 2021



* El càlcul s'ha fet tenint en compte el cens del 2021 de cada districte.

Casos per
100.000 habitants*

Pel que fa als àmbits de discriminació, observem que durant el 2021 es van reportar més discriminacions en espais públics (268) que privats (231). Pel que fa als espais públics, destaquen les discriminacions a **carrers, parcs, platges i places**, amb 141 casos, i també els casos reportats a estacions o mitjans de **transport** (37), que, tal com s'ha identificat en informes anteriors, són un espai especialment conflictiu.

Protocol de prevenció, detecció i intervenció de l'LGTTBI-fòbia a les xarxes de transport de TMB

Un dels espais públics on, any rere any, es registren situacions de discriminació, especialment en l'àmbit de l'LGTTBI-fòbia, que aquest any en registra 14, és la xarxa de transports públics de la ciutat. Davant d'aquest problema, l'OCH ha impulsat l'elaboració del **Protocol de prevenció, detecció i intervenció de l'LGTTBI-fòbia a les xarxes de transport de TMB**¹³, en el qual ha treballat conjuntament amb l'equip tècnic de l'**Àrea de Responsabilitat Social, Dona i Diversitat de TMB**. El document persegueix quatre objectius bàsics:

- 1 Prevenir l'LGTTBI-fòbia en el transport públic.
- 2 Definir les violències LGTTBI-fòbiques en el transport públic.
- 3 Construir una xarxa entre els agents competents per promoure el transport públic com un espai amable.
- 4 Aplicar accions i mesures per combatre l'LGTTBI-fòbia en el transport públic.

El protocol marca les pautes per articular l'atenció, l'acompanyament, l'anàlisi i l'assessorament en relació a situacions de discriminació per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere (LGTTBI-fòbica), per tal que la persona que les ha patit o les pateix pugui superar les situacions d'abús o violència i reparar el dany i les conseqüències personals, laborals, familiars i socials que hagi tingut.

Dins de l'espai privat són especialment rellevants les situacions discriminatòries a **cases, pisos i habitatges** (67), tal com ja va passar en l'informe del 2020, amb molta vinculació al context de pandèmia i a les restriccions de mobilitat associades, tot i que durant el 2021 han augmentat les discriminacions que han tingut lloc en l'interior d'**empreses i entitats** (59).

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

Taula 9. Àmbits de discriminació, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021

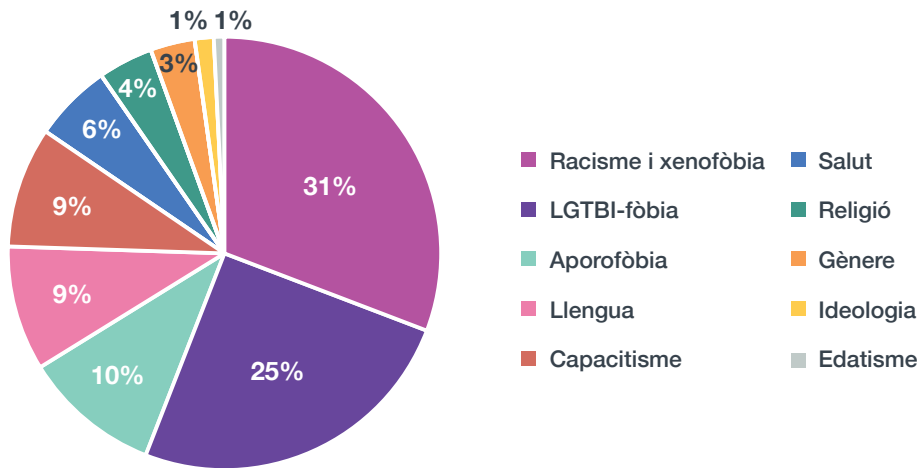
	2021		2020		2019	
	N	%	N	%	N	%
Públics	268	53,2%	197	45,2%	196	46,7%
Carrers, parcs, platges, places	141	28%	109	25%	97	23,1%
Instal·lacions públiques	124	24,6%	84	19,3%	98	23,3%
Estacions o mitjans de transport	37		31		41	
Centres hospitalaris	23		13		18	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	20		12		9	
Centres escolars	16		9		7	
Centres esportius, culturals i socials	10		1		3	
Albergs o centres d'acollida	5		3		2	
Dependències policials	4		4		5	
Mercats	2		0		0	
Biblioteques, museus i sales d'exposició	2		1		2	
Altres	5		10		11	
Serveis en línia i telefònics	2	0,4%	3	0,7%	1	0,2%
No consta	1	0,2%	1	0,2%	0	0%
Privats	231	45,8%	211	48,4%	206	49%
Instal·lacions privades d'accés públic	50	9,9%	65	14,9%	91	21,7%
Comerços	20		28		12	
Restaurants i bars	15		13		34	
Oficines d'atenció i serveis	7		6		9	
Centres d'oci	2		0		14	
Hotels, albergs i centres d'acollida	2		2		8	
Museus i sales d'exposició	1		0		1	
Estacions o mitjans de transport	0		2		3	
Altres	3		14		10	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	167	33,1%	129	29,6%	99	23,6%
Cases, pisos i habitatge	67		70		42	
Empreses i entitats	59		29		23	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	24		12		11	
Centres d'oci	6		0		5	
Mitjans de comunicació	1		5		6	
Sales de concerts i conferències i pavellons	1		0		2	
Altres	2		3		10	
No consta	7		10		0	
Serveis en línia i telefònics	14	2,8%	14	3,2%	16	3,8%
No consta	0	0%	3	0,7%	0	0%
Altres	5	1%	28	6,4%	18	4,3%
TOTAL	504	100%	436	100%	420	100%

Per quin motiu?

En aquest apartat ens fixem en quins són els motius que hi ha darrere de les discriminacions que s'han reportat a l'OND i a la Taula SAVD durant el 2021. Tal com mostra el gràfic 8, el **31% de les discriminacions registrades han estat motivades pel racisme i la xenofòbia**, que torna a ser l'eix que més situacions recull, seguit de les discriminacions en l'àmbit de l'LGTBI-fòbia, que enguany representen el 25%.

Gràfic 8. Motius de discriminació

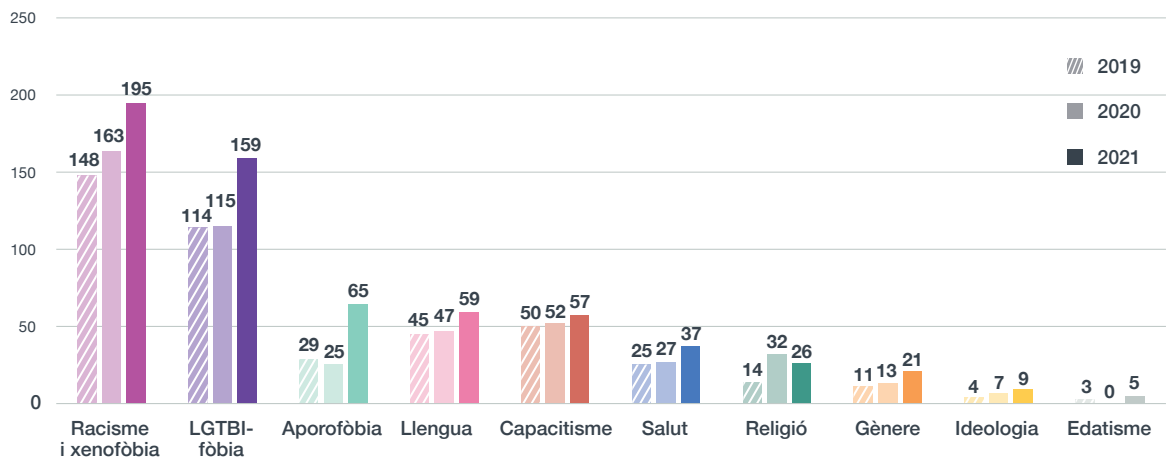
Font: OND i Taula SAVD, 2021



Tal com mostra el gràfic 9, durant aquest any **s'ha produït un increment rellevant del registre de discriminacions LGTBI-fòbiques**, que ha passat de 115 l'any 2020 a 159 el 2021; també observem un increment important dels registres de **discriminacions motivades per l'aporofòbia, que el 2021 sumen 65 casos a la ciutat de Barcelona**.

Gràfic 9. Motius de discriminació, 2019-2021

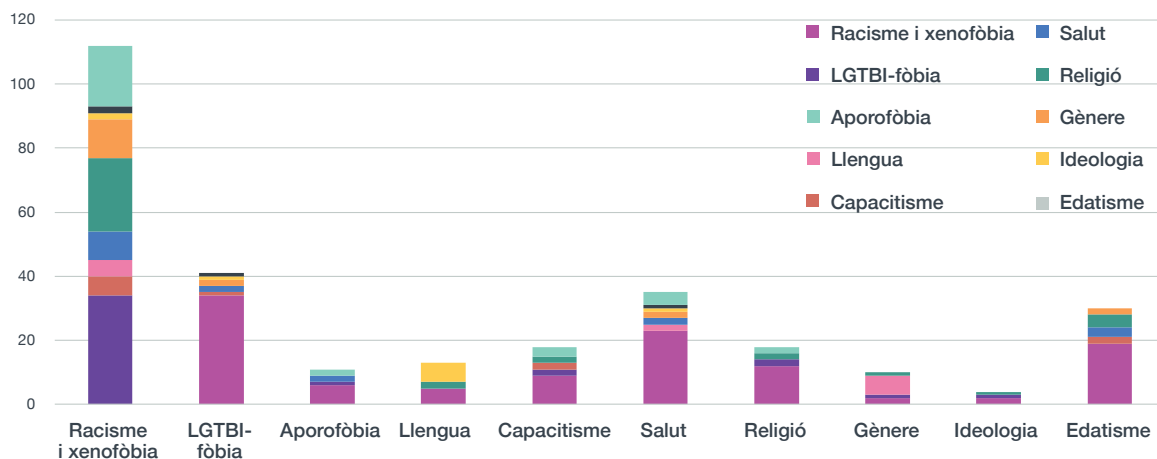
Font: OND i Taula SAVD, 2021



El 21,8% de les 504 situacions de discriminació registrades durant el 2021 tenen assignat més d'un motiu de discriminació. El gràfic 10 mostra quins eixos coincideixen i en quin volum, una dada que ens aporta una mirada interseccional de les discriminacions registrades a Barcelona aquest any. Observem que **el racisme i la xenofòbia és l'eix que més es creua amb altres eixos, especialment amb l'LGTBI-fòbia, la religió (en aquest cas, amb la islamofòbia) i l'aporofòbia**, en menys grau, amb el gènere i la salut. Una altra dada que destaca del gràfic és el vincle entre els eixos de llengua i ideologia.

Gràfic 10. Interseccionalitat de les discriminacions

Font: OND i Taula SAVD, 2021



És important insistir que aquestes dades mostren les discriminacions que han arribat a l'OND i a les entitats de la Taula SAVD durant el 2021 i que, malgrat la millora de la recollida de dades any rere any, no recullen la fotografia completa de les discriminacions a la ciutat, a causa de la infradenúncia.

Malgrat la millora de la recollida de dades, les xifres que es mostren en aquest apartat no recullen la fotografia completa de les discriminacions a la ciutat, a causa de la infradenúncia

A continuació analitzarem amb més detall cadascun dels motius de discriminació amb què es treballa a l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona, i creuarem, en cada cas, **a qui es discrimina, qui ho fa i on tenen lloc les discriminacions de cada eix**. En aquest apartat també s'inclouen les **reflexions, els problemes i les bones pràctiques assenyalats per les entitats de la Taula SAVD i per l'OND**, que complementen i enriqueixen la informació aportada per les dades quantitatives i que mostren la feina diària de lluita contra les discriminacions a la ciutat.

Racisme i xenofòbia

Les **discriminacions racistes** són les que es basen en la creença i l'actitud de considerar la superioritat natural de les persones blanques sobre les persones no blanques o racialitzades, tant en l'aspecte individual com a nivell estructural; en aquest cas, el grup queda identificat pel color de la pell o per l'atribució fictícia a una suposada raça.

- Les **discriminacions xenòfobes** es caracteritzen per una por irracional o un rebuig a persones d'altres països o ètnies. Normalment, tant el **racisme** com la **xenofòbia** tenen un creuament molt rellevant amb l'eix socioeconòmic, ja que el rebuig acostuma a ser envers les persones amb recursos econòmics baixos. Els indicadors que s'utilitzen en aquest informe per analitzar les discriminacions racistes i xenòfobes són la **racialització i l'origen ètnic/nacional** de la persona.

L'eix de racisme i xenofòbia és, un any més, el que més casos ha registrat (195). A la taula 10 es mostren amb més detall les subcategories de les persones que han estat discriminades per aquest motiu durant el 2021: observem que 86 casos han estat identificats dins la categoria de persones migrades, que recull totes les situacions en què la discriminació ha estat motivada per l'origen migrant de la persona, tot i que sense

especificar-ne l'origen concret. La resta de subcategories intenten recollir, en els casos en què és possible, l'origen nacional o ètnic específic, o la racialització de la persona, amb l'objectiu de visibilitzar les afectacions específiques i els impactes que les discriminacions tenen sobre persones i col·lectius determinats.

Taula 10. A qui es discrimina per racisme i xenofòbia, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021	2020	2019
Racisme i xenofòbia	195	163	148
Persones migrades	86*		
Persones d'origen magrebí o àrab	33	46	43
Persones negres	22	29	26
Persones gitanes	21	15	10
Persones d'origen llatinoamericà	20	32	20
Persones d'origen asiàtic	5	12	3
Altres	3	4	4
No consta	5	25	42

* En l'informe d'enguany s'ha inclòs la categoria de persones migrades.

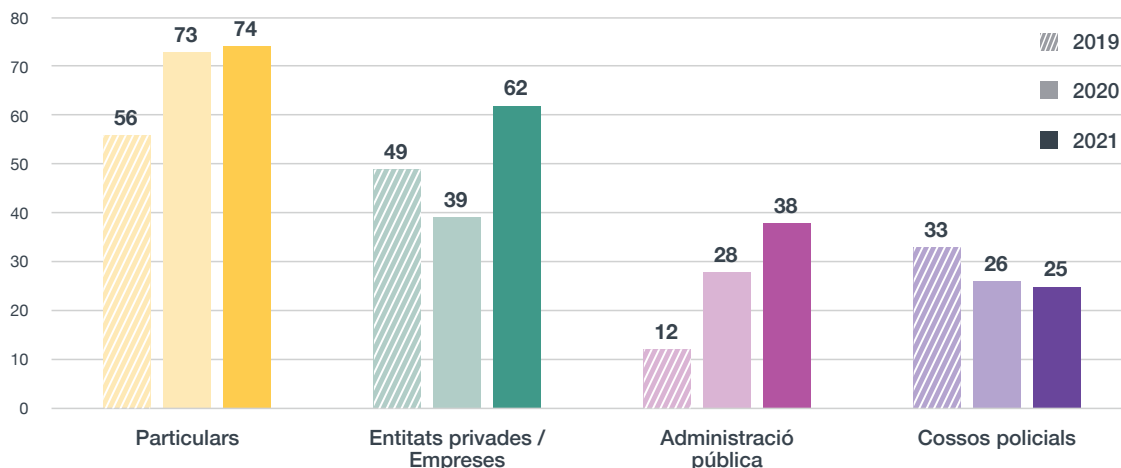
Recollida de dades d'igualtat

👁️ El concepte **dades d'igualtat** fa referència a tots els tipus de dades desagregades que s'utilitzen per avaluar la situació comparativa d'un grup discriminat específic o d'un grup en risc de discriminació, per dissenyar polítiques públiques que puguin contribuir a promoure la igualtat i per avaluar-ne l'aplicació. Les dades sobre la igualtat són eines poderoses contra la discriminació i l'exclusió, però les estadístiques o les enquestes generals no solen recollir dades específiques de grups discriminats, a causa del mal ús que se n'ha fet històricament. La manca de dades desagregades provoca la invisibilitat de les problemàtiques, de les vulneracions de drets i de les discriminacions que pateixen específicament algunes persones i col·lectius. Per això, **cada vegada hi ha més veus que defensen la importància de recollir dades fiables i comparables sobre la igualtat** per tal de dissenyar lleis i polítiques eficaces, com ara lleis contra la discriminació, mecanismes de supervisió de la seva eficàcia o solucions concretes.

A Barcelona, entitats com **Irdia** aposten per la **reforma de l'article 9 de la Llei orgànica 3/2018**, de 5 de desembre, de protecció de dades personals per harmonitzar-la amb el Reglament 2016/679, de 27 d'abril de 2016, del Parlament i del Consell Europeu, **a fi que es puguin recollir dades que reflecteixin la realitat de la diversitat existent a la nostra societat**. Sense aquesta visibilitat, el combat contra el racisme i altres formes de discriminació esdevé impossible; cal treballar en aquest sentit, en línia amb les propostes que fa el Grup d'Alt Nivell Sobre No-Discriminació de la Unió europea, amb la participació de les persones i els col·lectius que proporcionen la informació a fi d'**assegurar que les dades es recullen segons els principis dels drets humans i que es processaran i s'usaran només en benefici dels grups descrits i per fer efectiu el reflex de la diversitat**.

Gràfic 11. Qui discrimina per racisme i xenofòbia, 2019-2021

Font: OND i Taula
SAVD, 2021



El gràfic 11 mostra la comparativa dels agents discriminadors en els casos de racisme i xenofòbia, que **un any més continuen encapçalant les persones particulars** (37%), tot i que enguany se situen pràcticament en el mateix nivell que les entitats privades o empreses (31%). Des de **SOS Racisme Catalunya** manifesten preocupació davant la consolidació de les discriminacions entre particulars; es tracta de situacions que es donen en el dia a dia de les persones, en espais íntims, com la llar, i de relació i trobada, i que, per tant, evidencien **un deteriorament important de la convivència, en què malauradament el racisme alimenta i és alimentat per altres tensions** que cal identificar i en les quals cal treballar per evitar conflictes més greus. També és important fer referència al context social i polític en què, des de fa més d'una dècada a molts països europeus i més recentment a l'Estat espanyol, la **legitimació del discurs polític discriminatori, racista, masclista** etc., està produint cada cop més crispació i tensions i fomentant el discurs de l'odi i també les agressions amb aquesta motivació.

Pel que fa als agents públics, les administracions pugen lleugerament respecte a l'any 2020 i passen de 28 a 38 casos, mentre que **les discriminacions comeses pels cossos policials se situen en quart lloc, amb 25 casos durant el 2021**. Aquestes dades contrasten, però, amb els resultats de l'informe **"InVisibles. L'estat del racisme a Catalunya"** ¹⁴ publicat per SOS Racisme, que assenyalava que entre els casos que va recollir l'entitat durant el 2021 a Barcelona, la primera tipologia en nombre de casos nous assumits és precisament la que correspon a discriminacions per part de **cossos de seguretat pública**, amb un percentatge del 33% respecte al nombre total de casos nous, un total de 15, **8 dels quals van ser situacions d'identificació per perfil racial**. Segons apunta SOS Racisme, una part important de les situacions identificades no van ser denunciades finalment, una decisió que molt sovint està motivada per la **por i la desconfiança en l'Administració de justícia**. L'entitat assenyalava la importància que té el fet que en aquests casos la vulneració del dret sigui executada pel sistema mateix: tant si és l'acció concreta de la policia com l'omissió per part del cos de seguretat corresponent o de l'administració competent quan no reconeix la vulneració o quan no desplega tots els mecanismes de control de la tasca policial.

Si ens fixem en on han tingut lloc aquestes discriminacions, observem que els **carrers, parcs, places i platges (43)** i les estacions o mitjans de transport (16) en l'àmbit públic, i les cases, pisos i habitatges (25) i les entitats i empreses (28) en l'àmbit privat, continuen sent espais especialment conflictius. Enguany destaca **l'increment de casos recollits en oficines d'atenció al públic i jutjats**, que passen de 3 l'any 2020 a 15 l'any 2021.

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

Taula 11. On es discrimina per racisme i xenofòbia, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021		2020		2019	
	N	%	N	%	N	%
Públics	106	53,3%	75	46%	74	48,1%
Carrers, parcs, platges, places	43	21,6%	32	19,6%	40	26%
Instal·lacions públiques	62	31,2%	41	25,2%	33	21,4%
Estacions o mitjans de transport	16		18		17	
Centres hospitalaris	9		6		2	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	15		3		4	
Centres escolars	8		3		2	
Centres esportius, culturals i socials	5		1		0	
Albergs o centres d'acollida	3		3		1	
Dependències policials	0		4		2	
CIE	0		0		2	
Mitjans de comunicació	0		0		1	
Biblioteques, museus i sales d'exposició	2		0		2	
Altres	4		3		0	
Serveis en línia i telefònics	1	0,5%	1	0,6%	1	0,6%
No consta	0	0%	1	0,6%	0	0%
Privats	88	44,2%	83	50,9%	75	48,7%
Instal·lacions privades d'accés públic	22	11,1%	25	15,3%	31	20,1%
Comerços	9		8		6	
Restaurants i bars	2		1		15	
Oficines d'atenció i serveis	5		3		1	
Centres d'oci	2		0		3	
Hotels, albergs i centres d'acollida	0		1		2	
Museus i sales d'exposició	1		0		0	
Mercats	0		2		1	
Estacions de transport	0		1		0	
Altres	3		9		3	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	61	30,7%	53	32,5%	40	26%
Cases, pisos i habitatge	25		27		20	
Empreses i entitats	28		15		11	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	7		1		0	
Centres d'oci	0		0		2	
Mitjans de comunicació	1		5		4	
Sales de concerts i conferències i pavellons	0		0		1	
Assemblea	0		0		1	
Altres	0		1		1	
No consta	0		4		0	
Serveis en línia i telefònics	5	2,5%	3	1,8%	2	1,3%
No consta	0	0%	2	1,2%	2	1,3%
Altres	5	2,5%	5	3,1%	5	3,2%
TOTAL	199		163		154	

Pel que fa a la tipologia de les discriminacions que es produeixen motivades pel racisme i la xenofòbia, és rellevant destacar el nivell de violència amb què s'expressen: dels 195 casos registrats durant el 2021, **37 es van expressar mitjançant violència verbal i 22 van comportar una agressió física** (vegeu l'apartat 4.2.5, "Tipus de discriminacions").

Cepaim i **EXIL** assenyalen que un dels problemes que han identificat des de les seves entitats és el **tracte diferenciat cap a persones migrades en l'accés als serveis públics**, especialment cap a les persones que es troben en **situació administrativa irregular**, en tràmits com l'accés al padró, l'accés a la targeta sanitària o l'accés a un compte bancari. Les entitats denuncien el tracte rebut per persones usuàries de les seves entitats, que fins i tot ha suposat la impossibilitat de fer els tràmits pertinents fins que han estat acompanyades per persones "autòctones". Un altre problema que han destacat les entitats que treballen en la defensa dels drets de les persones migrades és el **bloqueig en els tràmits d'estrangeria**, que s'ha vist agreujat per la pandèmia de la covid.



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Racisme i xenofòbia

Des del Programa d'atenció humanitària de **Cepaim** s'atenen persones migrades i, entre altres serveis, se les ajuda a fer els primers passos en la societat d'acollida, com ara la inscripció al padró, la targeta sanitària o la inscripció a cursos de llengua. En aquest cas, es va derivar un grup de joves, amb tota la documentació preparada, per anar a fer el padró a la seva

Oficina d'Atenció a la Ciutadania (OAC). Quan el grup de joves va arribar a l'oficina van demanar, en un altre idioma, poder fer el padró, però no van ser atesos i els van dir que podien marxar. Posteriorment, van tornar a la mateixa oficina acompanyats d'una persona tècnica de l'entitat, d'origen autòcton, i els van fer el tràmit sense cap problema.

Dins l'àmbit del racisme i la xenofòbia també trobem les **discriminacions cap a les persones gitanes**, que són representades a la Taula SAVD per les entitats **Fundació Secretariado Gitano (FSG)** i **Unión Romani**. Durant el 2021 s'han registrat 21 casos a la ciutat de Barcelona, una dada que evidencia **l'alt nivell d'infradenúncia** que encara hi ha a l'hora de reportar discriminacions en l'àmbit de l'**antigitanisme** a la ciutat. Des de l'FSG també denuncien la **representació altament estigmatitzada i estereotipada que encara es fa en els mitjans de comunicació**, tant privats com públics, i l'exclusió i la precarietat que pateixen les persones gitanes en l'àmbit de l'habitatge (vegeu l'apartat 4.3, "Discriminacions en l'habitatge").



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Antigitanisme

Una família gitana amb tres menors és reubicada en un hostal, després d'un desallotjament. Dins de l'hostal hi tenen lloc situacions d'una gravetat extrema que afecten principalment les persones menors: condicions d'higiene precàries, horaris de descans no adequats per als infants, convivència amb altres persones residents que són consumidores de drogues lleus i alcohol, etcètera. La mare posa de manifest la situació i la seva preocupació a l'encarregat de l'hostal, que li retorna una resposta molt hostil i no es fa càrrec de les peticions de la mare. Les altres famílies que viuen a l'hostal comenten que l'actitud de rebuig només és cap a aquesta dona i

la seva família, a la qual es refereix com "la gitana" o "la família gitana", ja que amb les altres persones l'encarregat es comporta de manera respectuosa. Des de l'**FSG** es posen en marxa diverses actuacions per poder millorar la situació de les menors. Després d'una reunió amb les referents de Serveis Socials, aquestes es comprometen a valorar la situació i a fer un informe on es reflecteixin totes les situacions de vulnerabilitat. L'objectiu comú és aconseguir un espai on la família pugui viure sola i les menors tinguin totes les condicions correctes per al seu desenvolupament emocional i socioeducatiu.

Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme

El **Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme**¹⁵, neix de la necessitat de coordinar els actors i els circuits, tant públics com privats, que la ciutat de Barcelona té a la seva disposició per fer front a les situacions de discriminació per raó de racisme. L'objecte d'aquest document és detallar el circuit de comunicació, coordinació i treball de col·laboració que cal seguir en l'abordatge de les situacions detectades de discriminació o vulneració de drets per racisme, en les seves especificitats diferents: racialització, origen ètnic, xenofòbia, antigitanisme, islamofòbia, **racisme antimusulmà**, racisme antisemita, etcètera.

Entre els principals agents implicats hi destaca la participació de l'**OND** de l'Ajuntament de Barcelona i les entitats actives en la detecció, l'atenció i l'acompanyament d'aquestes vulneracions de drets, com ara **Bayt al-Thaqafa**, la **Federació d'Associacions Gitanes de Catalunya (FAGIC)**, la **Fundació Secretariado Gitano**, **Stop als Fenòmens Islamòfobs a Catalunya (SAFI)** i **SOS Racisme**. Per aquest motiu, es fan reunions periòdiques de la comissió de seguiment d'aquest protocol per revisar les situacions detectades i supervisar el desenvolupament d'aquest circuit.

¹⁵ <https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL%20racisme%20BCN-DEFINITIU.pdf>

LGTBI-fòbia

- 👁️ L'**LGTBI-fòbia** és el rebuig, l'odi o l'aversion a les persones lesbianes, gais, transsexuals, intersexuals, bisexuals i persones amb expressions de gènere que no s'ajusten a les categories socials imperants. Els atacs contra la diversitat sexual i la **cisheteronormativitat** (considerar que allò normatiu és ser heterosexual i identificar-se amb el gènere i la identitat que socialment s'associa al sexe de naixement) provoquen discriminacions i vulneracions de drets. La majoria de discriminacions que pateixen les persones del col·lectiu **LGTBI** són per la seva **orientació sexual** o per la seva identitat i **expressió de gènere**, que són els indicadors que utilitzem per analitzar l'LGTBI-fòbia:
 - L'**orientació sexual** parla de cap a qui sentim atracció sexual, eròtica, emocional o amorosa.
 - La **identitat de gènere** es refereix al sentiment de pertinença a un gènere determinat.
 - L'**expressió de gènere** és la forma d'expressar-se, els gustos i el comportament que s'espera d'un gènere determinat (masculí/femení), que ve imposat.

Durant l'any 2021 s'han registrat 159 situacions de discriminació vinculades a l'LGTBI-fòbia, 108 de les quals han estat motivades per l'orientació sexual de la persona (99 per homofòbia i 9 per lesbofòbia); **hi destaquen també les discriminacions que s'han reportat cap a persones transsexuals, que passen de 14 l'any 2020 a 41 el 2021.**

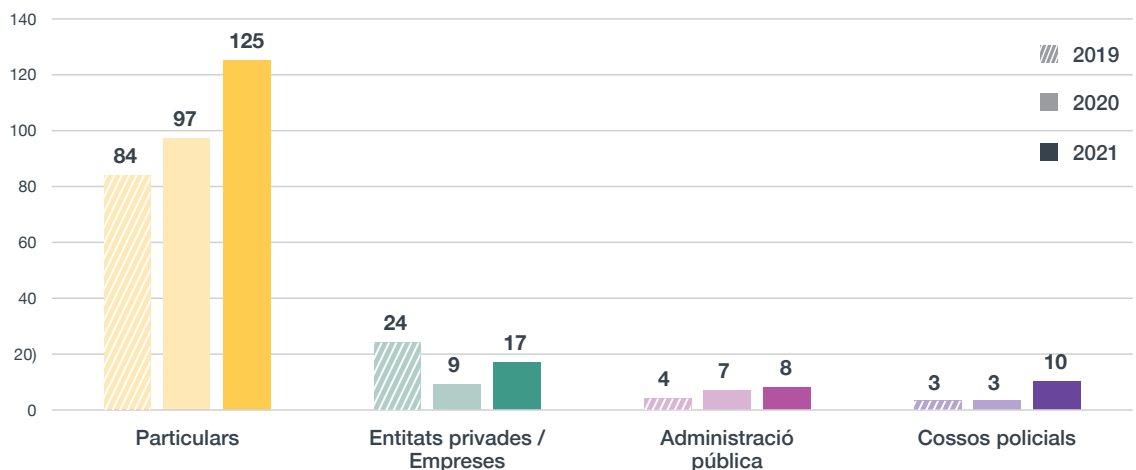
Taula 12. A qui es discrimina per LGTBI-fòbia, 2019-2021

	2021	2020	2019
LGTBI-fòbia	159	115	114
Homofòbia	99	74	60
Transfòbia	41	18	23
LGTBI-fòbia	10	14	14
Lesbofòbia	9	7	15
Altres	0	2	0
No consta	0	0	1

Pel que fa als agents discriminadors, aquest any es manté la tendència evidenciada en informes anteriors que mostra que **la majoria de discriminacions LGTBI-fòbiques són perpetrades per persones particulars** (el 78% dels casos rebuts el 2021, 125 en total).

Gràfic 12. Qui discrimina per LGTBI-fòbia, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021



Si ens fixem en els àmbits on tenen lloc les discriminacions LGTBI-fòbiques observem que una bona part es continuen produint a l'espai públic, a **carrers, parcs, places i platges** de la ciutat, i que el 2021 arriben al 38% dels casos registrats. Un altre factor clau que cal destacar en la tipologia de les discriminacions que es produeixen per LGTBI-fòbia és el nivell de violència amb què s'expressen: dels 159 casos registrats durant el 2021, **68 van implicar algun tipus d'agressió verbal i 37 es van expressar mitjançant una agressió física** (vegeu l'apartat 4.2.5, "Tipus de discriminacions").



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

LGTBI-fòbia

Una nit, a la platja de Somorrostro, dues parelles homosexuals són increpades per un grup de cinc homes que els criden insults homòfobs, les amenacen i els escupen. La situació s'agreuja fins al punt que el grup d'homes agredeixen físicament les dues parelles donant-los cops de puny reiterats. Un dels afectats va quedar inconscient i va haver de ser operat d'urgència. En el moment de l'incident, van trucar a la Guàrdia Urbana

i posteriorment van interposar una denúncia. Al cap d'alguns mesos, es va detenir tres presumptes autors de l'agressió. Des de l'**Observatori contra l'Homofòbia** i l'**OND** es va proporcionar atenció jurídica a les víctimes sobre quin era el millor itinerari que podien seguir. També se'ls va fer un procés d'acompanyament psicossocial. En el moment de tancar aquest informe resta pendent la resolució del judici.

En l'àmbit privat, aquest any es manté la tendència a l'alça iniciada el 2020, en context de pandèmia, en el qual va tenir lloc un increment de les discriminacions ocorregudes a **cases, pisos i habitatges**, que enguany registren 31 casos (el 19,5% del total). En aquest sentit, des d'**ACATHI** reivindiquen els **problemes específics amb què es troben les persones transsexuals a l'hora d'accedir a un habitatge**: les usuàries que acudeixen a l'entitat, que treballa amb persones LGTBI migrades, sovint no poden accedir a un habitatge sencer i han de llogar habitacions en pisos compartits, on habitualment es troben amb situacions de rebuig provocades pels prejudicis i l'estigma que hi ha cap a les persones transsexuals. Des de l'**Observatori contra l'Homofòbia (OCH)** assenyalen la gran dificultat amb què es troben a l'hora de provar les discriminacions que ocorren en els espais privats, cosa que dificulta i invisibilitza aquest problema (vegeu l'apartat 4.3, "Discriminacions en l'habitatge").

La situació de pandèmia viscuda els darrers dos anys ha agreujat els sentiments de por, inestabilitat, angoixa i fatiga emocional generalitzada, i ha influït en les vivències LGTBI-fòbiques i comportat que **algunes vulneracions de drets i discriminacions s'hagin expressat amb uns nivells de tensió i violència més elevats**. Entre els casos que ha acompanyat l'OCH hi destaca la disminució de les incidències a internet i xarxes socials, i la pujada de casos en l'àmbit laboral i l'espai d'oci nocturn, molt vinculada a l'apertura parcial de les restriccions durant parts de l'any 2021, en què han començat a retornar les activitats presencials.

Taula 13. On es discrimina per LGTBI-fòbia, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021		2020		2019	
	N	%	N	%	N	%
Públics	97	61%	61	55%	62	53,4%
Carrers, parcs, platges, places	61	38,4%	41	36,9%	40	34,5%
Instal·lacions públiques	36	22,6%	20	18%	22	19%
Estacions o mitjans de transport	14		10		14	
Centres hospitalaris	6		1		2	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	4		3		1	
Centres escolars	2		3		1	
Centres esportius, culturals i socials	3		0		1	
Albergs o centres d'acollida	2		0		0	
Dependències policials	2		1		2	
Biblioteques, museus i sales d'exposició	1		0		0	
Mercats	2		0		0	
Altres	0		2		1	
Privats	62	39%	47	42,3%	53	45,7%
Instal·lacions privades d'accés públic	11	6,9%	13	11,7%	27	23,3%
Comerços	4		3		2	
Restaurants i bars	6		5		9	
Oficines d'atenció i serveis	1		1		1	
Centres d'oci	0		0		8	
Hotels, albergs i centres d'acollida	0		0		3	
Mercats	0		2		0	
Altres	0		2		4	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	49	30,8%	30	27%	25	21,6%
Cases, pisos i habitatge	31		23		9	
Empreses i entitats	7		1		6	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	5		4		6	
Centres d'oci	6		0		1	
Mitjans de comunicació	0		0		2	
Altres	0		1		1	
No consta	0		1		0	
Serveis en línia i telefònics	2	1,3%	4	3,6%	1	0,9%
Altres	0	0%	3	2,7%	1	0,9%
TOTAL	159		111		116	

Des de l'OCH també perceben una ambivalència en l'atenció rebuda de les administracions públiques i dels cossos i forces de seguretat, que en ocasions és apropiada i en altres casos és deficient. En concret, destaquen els casos de persones afectades ateses que exposen la seva insatisfacció per l'atenció rebuda dels cossos policials, ja que acostumen a **menystenir la transcendència dels fets LGTBI-fòbics i a desaconsellar l'exercici dels drets legítims de les persones denunciants**, en considerar que es tracten d'assumptes amb poques possibilitats de prosperar.

Cal remarcar que ja hi ha un servei especialitzat dels Mossos d'Esquadra per atendre persones que han patit fets compatibles amb delictes d'odi i discriminació, inclosos els de caràcter LGTBI-fòbic; en aquest sentit, des de l'OCH reclamen que totes les situacions de discriminació que reben els Mossos d'Esquadra siguin canalitzades a través d'aquest servei, per garantir una atenció adequada a les víctimes. Aquesta ambivalència en el tracte a les persones afectades per situacions de discriminació indica, segons l'entitat, que **els serveis i els protocols aplicats tenen marge de millora** per ser més pragmàtics i respondre a les necessitats i les demandes de totes les persones afectades.

Aporofòbia

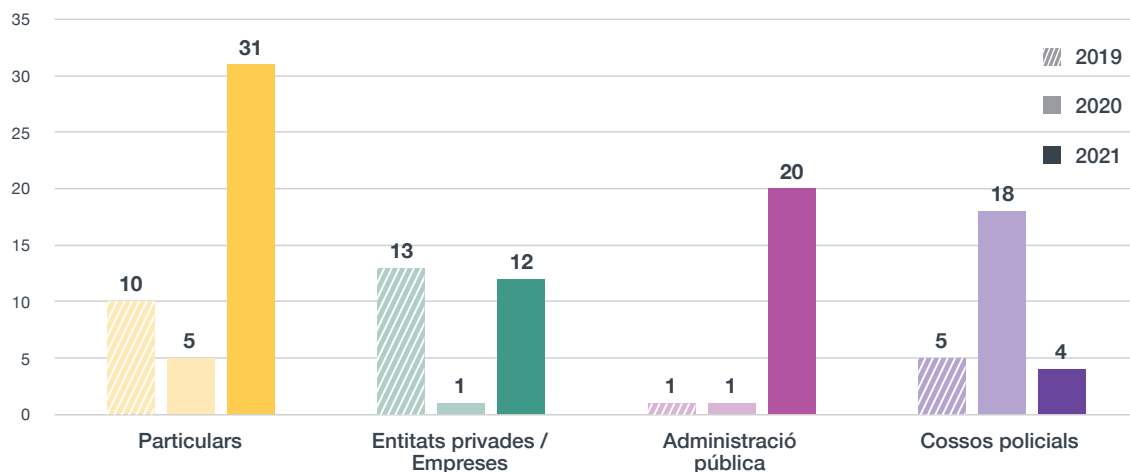
- 👁️ L'**aporofòbia** és el fenomen que s'expressa a través del menyspreu, el rebuig o l'odi cap a les persones en situació de pobresa. L'indicador que fem servir per analitzar l'aporofòbia és la **posició socioeconòmica** de la persona; el col·lectiu que més pateix aquesta discriminació és el de les persones en situació de **sensellarisme**. Segons el darrer recompte de la **Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSELL)** i l'Ajuntament de Barcelona, l'abril del 2021 hi havia 895 persones dormint al carrer i 3.046 en equipaments; en el moment de publicació del present informe, les darreres dades facilitades per la XAPSELL situen la xifra en, com a mínim, **4.043** persones en situació de sensellarisme a la ciutat de Barcelona.

L'any 2021 s'han registrat **65 situacions discriminatòries en l'àmbit de l'aporofòbia, més del doble que l'any 2020, quan se'n van reportar 25**. Aquest increment està vinculat estretament a la millora de la identificació i la recollida de casos per part de les entitats que formen part de la XAPSELL, membre de la Taula SAVD.

El gràfic 13 mostra la comparativa dels agents discriminadors en els darrers tres anys; observem la pujada que es va produir en les discriminacions dutes a terme pels **cossos policials** a la ciutat durant l'any 2020, en context de pandèmia, que va arribar a 18 casos i que el 2021 han baixat a 4, i ara són les **persones particulars (31)** i les **administracions públiques (20)** els principals agents discriminadors en l'àmbit de l'aporofòbia.

Gràfic 13. Qui discrimina per aporofòbia, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021



Pel que fa als espais on es van produir les discriminacions motivades per l'aporofòbia, observem que **més de la meitat, el 58,5%, han tingut lloc a l'espai públic de la ciutat**, als carrers, parcs i places; a l'espai privat hi destaquen els 5 casos en habitatges i els 4 en entitats i empreses. Un altre factor clau que cal destacar en la tipologia de les discriminacions que es produeixen per aporofòbia és el nivell de violència amb què s'expressen: dels 65 casos registrats durant el 2021, **25 es van expressar mitjançant violència, verbal (6) i física (19)** (vegeu l'apartat 4.2.5, "Tipus de discriminacions").



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Aporofòbia

Un noi que dorm al carrer, al barri de Sagrada Família, és agredit durant la nit per un grup de joves d'extrema dreta; inicialment comencen amb agressions verbals i amenaces, amb comentaris com que "s'haurien d'exterminar tots els pobres", i a dir-li que ha de marxar del barri. El noi s'hi acaba encarant i el grup de joves l'agredeix físicament. Fruit de les

agressions, el jove acaba amb tot el cos colpejat i diversos punts de sutura en una cella. Des de la **XAPSLL** es fa un acompanyament al jove, que no ha tornat a dormir en aquella zona davant la por de tornar a ser agredit. Es va interposar una denúncia que, en el moment de tancar aquest informe, continua pendent de resolució.

Un dels problemes principals que identifica la XAPSLL en la lluita contra l'aporofòbia a la ciutat, sumat a la infradenúncia que afecta tots els eixos, és la **normalització generalitzada de les discriminacions per part de les persones en situació de sensellarisme**, que fins i tot poden sentir-se culpables per trobar-se en la situació en què es troben i que assumeixen com a normal el tracte discriminador que poden arribar a rebre per part de la ciutadania, els comerços, les administracions i la policia.

Taula 14. On es discrimina per aporofòbia, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021		2020		2019	
	N	%	N	%	N	%
Públics	49	75,4%	20	80%	15	50%
Carrers, parcs, platges, places	38	58,5%	18	72%	11	36,7%
Instal·lacions públiques	10	15,4%	2	8%	4	13,3%
Estacions o mitjans de transport	4		0		0	
Centres hospitalaris	1		0		1	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	4		1		1	
Centres escolars	0		1		0	
Centres esportius, culturals i socials	0		0		1	
Albergs o centres d'acollida	1		0		0	
Dependències policials	0		0		1	
No consta	1	1,5%	0	0%	0	0%
Privats	15	23,1%	5	20%	12	40%
Instal·lacions privades d'accés públic	3	4,6%	0	0%	10	33,3%
Comerços	0		0		1	
Oficines d'atenció i serveis	3		0		4	
Hotels, albergs i centres d'acollida	0		0		3	
Estacions de transport	0		0		1	
Altres	0		0		1	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	11	16,9%	4	16%	1	3,3%
Cases, pisos i habitatge	5		4		0	
Empreses i entitats	4		0		0	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	1		0		0	
Altres	1		0		1	
Serveis en línia i telefònics	1	1,5%	1	4%	1	3,3%
Altres	1	1,5%	0	0%	3	10%
TOTAL	65		25		30	

Sensellarisme femení

Segons el darrer informe de l'Ajuntament sobre el sensellarisme a Barcelona, l'any 2018 hi havia **329 dones en situació de sensellarisme**, un 13% del total de persones en situació de sensellar ¹⁶. Des de l'entitat **ASSÍS Centre d'Acollida**, membre de la XAPSELL, assenyalen que els indicadors europeus alerten d'un **creixement del nombre de dones que pateixen exclusió residencial**; a Barcelona també s'observa aquesta tendència, ja que en termes absoluts s'aprecia un increment del 60% en deu anys.

Si viure al carrer suposa una amenaça real per a la vida de les persones sense llar, en el cas de les dones aquesta amenaça encara és més gran. D'acord amb l'enquesta de perfil duta a terme entre dones ateses per ASSÍS durant el 2020 ¹⁷, **el 64% de les dones enquestades explica haver patit violència al carrer i delictes d'aporofòbia** enfront del 52% en el cas dels homes. Les dones en situació d'exclusió residencial generalment han patit un seguit de circumstàncies al llarg de la vida que han condicionat fortament la seva història: el 82% de les dones enquestades ha patit diverses formes de violència (psicològica, física o sexual) al llarg de la seva vida, **el 64% ha patit violència de gènere i el 32% ha patit violència sexual** en l'edat adulta. Aquests resultats assenyalen **un grau de vulnerabilitat més alt no només en les trajectòries prèvies sinó un cop aquestes dones es troben al carrer**.

Segons les dades recollides per ASSÍS, pel que fa als ingressos i la situació laboral, **el 57% busca feina i l'11% té una feina a temps parcial. El 60%** de les dones que estan en procés actiu de recerca de feina o que treballen en aquest moment, **va exercir el seu últim treball en el sector de les cures**. Així mateix, les dones en situació de sensellarisme tenen uns ingressos de 250 euros de mitjana, **el 22% menys que els homes**. Les dones d'origen espanyol (el 50%, un 7% més que el 2019), que en general tenen una xarxa de protecció social més àmplia, tendeixen a presentar perfils en situacions més cronificades, mentre que la major part de dones amb trajectòries menys degradades en relació amb la situació residencial tendeixen a ser dones migrades amb dificultats administratives, entre d'altres. **El 35% disposa de formació professional o estudis universitaris, i d'aquestes el 89% són dones migrades**.

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

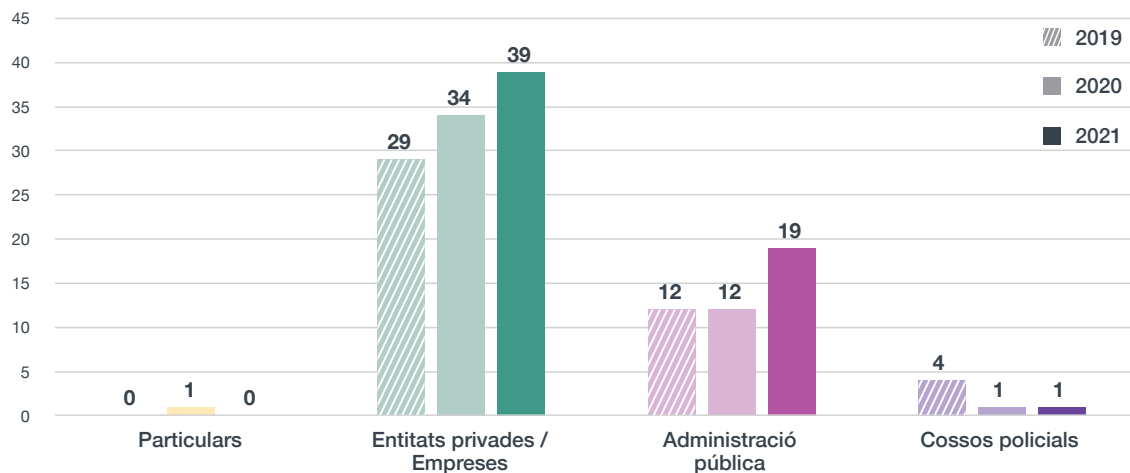
17 <https://www.donessensellar.org/volconeixermes>

Llengua

A Barcelona es parlen, actualment, més de tres-centes llengües. Les discriminacions per raó de llengua sovint comporten un tracte vexatori en forma de violència verbal, així com un tracte diferenciat en la prestació de serveis o l'accés a la informació. De les 59 situacions de discriminació registrades per l'OND i la Taula SAVD durant el 2021, **55 són de casos en què les persones discriminades ho han estat pel fet d'expressar-se en català, i 4 per fer-ho en llengües diferents del català i el castellà.**

Gràfic 14. Qui discrimina per raó de llengua, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021



Pel que fa a l'agent discriminador, en els casos de llengua hi ha un clar predomini de les **entitats privades o empreses (39 casos)** i de les **administracions públiques (19 casos)**. En aquesta línia, si ens fixem en els àmbits on tenen lloc les discriminacions lingüístiques, observem que dues terceres parts es produeixen en l'àmbit privat, com ara comerços (7), bars i restaurants (7), i **un terç es produeixen en instal·lacions públiques**, com ara centres hospitalaris públics (6) o estacions de transport (5).



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Llengua

Una persona va d'urgències a un centre de salut de Barcelona a causa d'una infecció respiratòria greu que fa que s'ofegui i que es trobi molt malament, fins al punt que té dificultats per parlar. En entrar a la consulta, una persona del personal mèdic li pregunta com es troba. En el moment de començar a explicar-ho, en català, la persona de l'equip mèdic la talla i li diu que

s'ha d'expressar en castellà. En aquest moment d'angoixa, a la persona usuària només li surt expressar-se en català, la seva llengua materna. Segons va denunciar posteriorment a **Plataforma per la Llengua**, el personal mèdic va decidir treure-la de la consulta de males maneres i va haver d'esperar més d'una hora fins que una altra persona l'atengués.

Taula 15. On es discrimina per raó de llengua, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021		2020		2019	
	N	%	N	%	N	%
Públics	23	39%	14	29,8%	15	33,3%
Carrers, parcs, platges, places	2	3,4%	4	8,5%	4	8,9%
Instal·lacions públiques	20	33,9%	8	17%	11	24,4%
Estacions o mitjans de transport	5		1		1	
Centres hospitalaris	6		1		1	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	3		3		4	
Centres escolars	2		1		1	
Centres esportius, culturals i socials	1		0		0	
Albergs o centres d'acollida	0		0		0	
Dependències policials	2		1		0	
CIE	0		0		0	
Altres	1		1		4	
Serveis en línia i telefònics	1	1,7%	2	4,3%	1	2,2%
Privats	36	61%	33	70,2%	27	60%
Instal·lacions privades d'accés públic	15	25,4%	18	38,3%	13	28,9%
Comerços	7		7		0	
Restaurants i bars	7		4		10	
Oficines d'atenció i serveis	0		1		0	
Centres d'oci	0		0		2	
Hotels, albergs i centres d'acollida	1		0		1	
Mercats	0		5		0	
Estacions de transport	0		1		0	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	16	27,1%	7	14,9%	4	8,9%
Cases, pisos i habitatge	0		2		0	
Empreses i entitats	6		1		1	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	9		3		2	
Sales de concerts i conferències i pavellons	0		0		1	
Altres	1		0		0	
No consta	0		1		0	
Serveis en línia i telefònics	5	8,5%	7	14,9%	10	22,2%
Altres	0	0%	0	0%	3	6,7%
TOTAL	59		47		45	

Des de l'entitat **Plataforma per la Llengua** observen una tendència a l'alça, en els darrers anys, de **discriminacions lingüístiques en l'àmbit del treball**, en situacions en què, pel fet d'utilitzar la llengua catalana, es produeix una limitació de les funcions laborals dutes a terme, la no contractació de la persona parlant en qüestió o, inclús, sancions disciplinàries explícites per parlar català amb els seus clients. D'altra banda, des de l'entitat mostren preocupació davant la manca de reconeixement oficial explícit d'aquest tipus de discriminacions per part d'algunes administracions, que accepten o normalitzen les discriminacions per motius de llengua i les consideren menys greus que altres discriminacions, fet que complica la majoria dels processos d'intermediació i denúncia administrativa.

Capacitisme

- La **discapacitat** és una situació que resulta de la interacció entre persones amb deficiències previsiblement permanents i qualsevol tipus de barreres que en limitin o n'impedeixin la participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb la resta de persones.¹⁸ Segons les darreres dades disponibles, l'any 2021 a la ciutat de Barcelona hi vivien 155.517 persones amb algun grau de discapacitat reconegut. Les discriminacions per motiu de discapacitat també són conegudes amb el terme **capacitisme**.

L'any 2021 l'OND i les entitats que treballen per la defensa dels drets de les persones amb discapacitat, representades a la Taula a través de les entitats **ECOM**, **Dincat** i **Federació Veus**, han registrat 57 situacions de discriminació vinculades al capacitisme, **la majoria cap a persones amb algun grau de discapacitat física o orgànica**; 5 casos han estat discriminacions cap a persones amb discapacitat intel·lectual, un col·lectiu on es registren, novament, uns alts nivells d'infradenúncia.

Taula 16. A qui es discrimina per capacitisme, 2019-2021

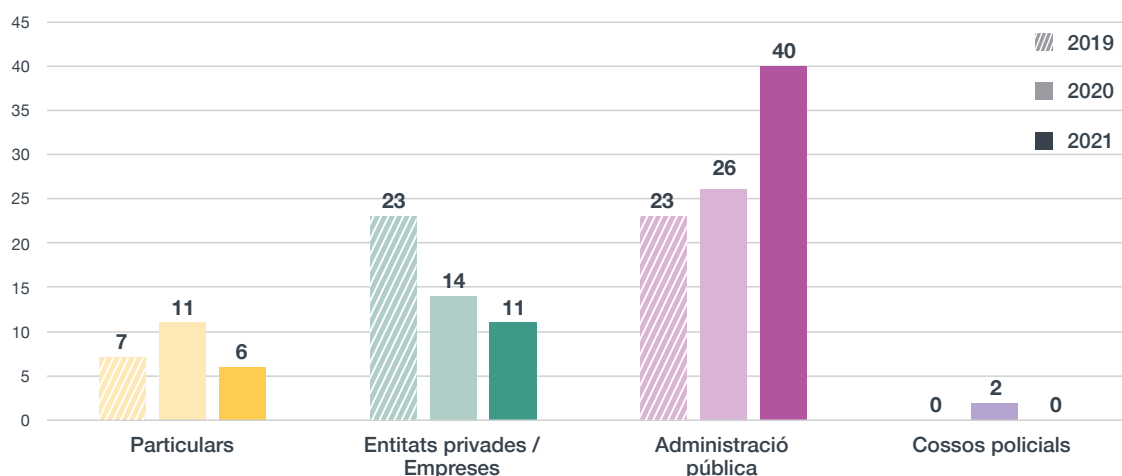
Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021	2020	2019
Discapacitat	57	52	50
Física/orgànica	44	44	45
Auditiva	5	0	0
Intel·lectual	5	1	3
Pluridiscapacitat	3	3	0
Visual	0	1	1
No consta	0	3	1

Durant el 2021 s'ha accentuat la tendència dels darrers anys **pel que fa als agents discriminadors, que en un 70% dels casos són les administracions públiques**; a més, passen de 26 a 40 casos respecte a les dades recollides l'any anterior.

Gràfic 15. Qui discrimina per capacitisme, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021



¹⁸ Definició de discapacitat que apareix en el Reial decret legislatiu 1/2013, del 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

Pel que fa als àmbits on tenen lloc les discriminacions vinculades al capacitisme, observem que un terç s'han produït en espais públics i dues terceres parts en espais privats, on destaquen les que han tingut lloc en entitats i empreses, amb 12 casos el 2021, i les ocorregudes en cases, pisos i habitatges, que enguany en sumen 19. Des d'ECOM, una entitat que treballa per la defensa de les persones amb discapacitat física i orgànica, assenyalen que han observat un **augment dels casos de risc d'exclusió residencial entre les seves persones usuàries**; això s'ha traduït en un increment de l'atenció per part de l'entitat a persones que estaven en risc de desnonament o que feia molt de temps que esperaven un pis de protecció oficial accessible (vegeu l'apartat 4.3, "Discriminacions en l'habitatge").



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Capacitisme

Una persona amb discapacitat que utilitza una empremta per impossibilitat física de poder signar es troba que, per fer tràmits amb l'Administració pública, se li demana que sigui una persona tutora la que signi. Aquesta persona no vol que signi una altra persona per ella i reclama que s'accepti aquesta empremta com a vàlida. Des d'**ECOM** i l'**OND** es va començar a treballar perquè hi hagi una normativa interna que accepti com a vàlid aquest sistema i que, per tant, la decisió de l'empremta

no quedi subjecta a la persona professional que atengui en aquell moment. Així mateix, també es denuncia la situació a la **Sindicatura de Greuges**. Finalment, alguns mesos després, es comunica a la persona afectada que li accepten el formulari amb la seva empremta, tot i que en el moment de tancar aquest informe l'Administració encara no ha confirmat si es tracta d'una decisió puntual o si s'ha fet efectiva la modificació en els protocols interns.

Taula 17. On es discrimina per capacitisme, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021		2020		2019	
	N	%	N	%	N	%
Públics	17	29,8%	20	39,2%	19	36,5%
Carrers, parcs, platges, places	4	7%	11	21,6%	1	1,9%
Instal·lacions públiques	13	22,8%	9	17,6%	18	34,6%
Estacions o mitjans de transport	1		1		10	
Centres hospitalaris	1		1		2	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	3		4		0	
Centres escolars	5		0		3	
Sales de concerts i conferències	0		0		1	
Centres esportius, culturals i socials	2		0		0	
Albergs o centres d'acollida	0		0		1	
Altres	1		3		1	
Privats	38	66,7%	26	51%	32	61,5%
Instal·lacions privades d'accés públic	2	3,5%	9	17,6%	12	23,1%
Comerços	1		3		0	
Restaurants i bars	1		2		1	
Oficines d'atenció i serveis	0		1		3	
Centres d'oci	0		0		1	
Hotels, albergs i centres d'acollida	0		1		2	
Museus i sales d'exposició	0		0		1	
Estacions de transport	0		0		2	
Altres	0		2		2	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	35	61,4%	17	33,3%	20	38,5%
Cases, pisos i habitatge	19		13		12	
Empreses i entitats	12		1		1	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	4		2		3	
Altres	0		0		4	
No consta	0		1		0	
Altres	2	3,5%	5	9,8%	1	1,9%
TOTAL	57		51		52	

Salut

Segons l'OMS, la salut és un estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament l'absència d'afeccions o malalties. El 2021 l'OND i la Taula SAVD han registrat **37 situacions de discriminació directament vinculades a la salut de la persona**. Entre aquestes,

- 20 casos estaven motivats per la **serofòbia**, és a dir, discriminacions cap a persones seropositives, que viuen amb VIH-sida; en 10 situacions la motivació que ha portat a la discriminació ha estat la **salut mental** de la persona afectada, i 6 casos estaven vinculats a l'estat general de salut associat a qualsevol tipologia. Finalment, s'ha registrat una situació de discriminació vinculada a la covid-19.

Taula 18. A qui es discrimina per motius de salut, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021	2020	2019
Salut	37	25	27
Serofòbia	20	8	5
Mental	10	14	17
Estat general	6	0	0
covid-19	1	0	0
Altres	0	5	2
No consta	0	0	1

Pel que fa als agents discriminadors, en l'àmbit de la salut gairebé la meitat dels casos han estat atribuïts a entitats privades o empreses (49%), de manera molt rellevant en els casos de **serofòbia**, en què, tal com denuncia l'entitat **Gais Positius**, s'han continuat produint situacions en què persones no han pogut accedir, en igualtat de condicions, a serveis com les **assegurances de vida** pel fet de ser seropositives.

Des de **Creación Positiva** subratllen la importància d'analitzar les discriminacions en l'àmbit de la serofòbia d'una manera interseccional, creuant-la amb altres eixos, com el gènere. En aquest sentit, l'entitat denuncia l'**absència d'estudis específics sobre l'impacte del VIH en les dones**, que, a la pràctica, fa que s'administrin els mateixos tractaments sense tenir en compte els efectes secundaris diferenciats; també evidencien el **biaix de gènere en la detecció**, que comporta un retard en els diagnòstics i, per tant, un agreujament de la malaltia i un estat de salut més deteriorat quan es diagnostica.



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

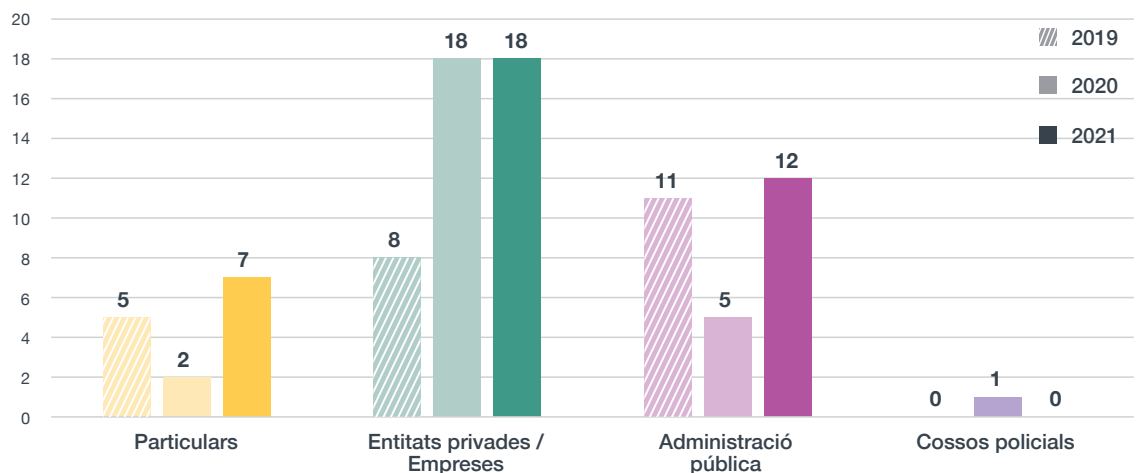
Serofòbia

Una persona demana informació sobre assegurances de salut per a la seva parella. En el moment que les asseguradores privades s'assabenten que és una persona que viu amb VIH, totes li deneguen el servei. Davant el volum de casos que reben, any rere any, amb aquest problema, **Gais Positius** ha establert un protocol d'actuació per donar resposta a aquestes discriminacions: l'entitat informa

la persona afectada sobre les novetats legislatives que es van produir l'any 2018 i en les quals s'especificava l'eliminació de les clàusules i condicions de contractació que discriminaven les persones que viuen amb VIH, sida o altres condicions de salut. Després d'oferir aquesta informació, es fa un acompanyament a la persona usuària; en aquest cas concret, se li recomana una asseguradora que sí que compleix la llei.

Gràfic 16. Qui discrimina per motius de salut, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021



Pel que fa als agents discriminadors en l'àmbit de la salut, la majoria de casos recauen en les entitats privades i empreses (18) i en les administracions públiques (12), en aquest cas vinculades a discriminacions per motius de **salut mental**, que el 2021 s'han registrat principalment en l'àmbit sanitari públic (7 casos).

Des de la **Federació Salut Mental Catalunya (FSMC)** denuncien la pràctica **d'ingressos involuntaris en els quals no se segueix el protocol correctament**, no es comunica a la persona afectada el motiu de l'ingrés, ni se li dona informació de com serà el procés o de quins són els seus drets; tampoc se li ofereix el dret a un advocat i procurador d'ofici o bé se li ofereix en unes condicions en què la persona no pot entendre el que se li està oferint, ja sigui perquè li han estat practicant teràpia electroconvulsiva o administrant alta farmacologia. D'altra banda, en aquests mateixos processos es continuen practicant **contencions mecàniques**. Totes aquestes pràctiques entren en conflicte constant amb la Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat.

Taula 19. On es discrimina per motius de salut, 2019-2021*

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021		2020		2019	
	N	%	N	%	N	%
Públics	14	37,8%	9	33,3%	13	50%
Carrers, parcs, platges, places	2	5,4%	1	3,7%	2	7,7%
Instal·lacions públiques	12	32,4%	8	29,6%	11	42,3%
Estacions o mitjans de transport	2		0		0	
Centres hospitalaris	7		5		10	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	1		0		0	
Centres escolars	1		0		0	
Albergs o centres d'acollida	0		1		0	
Mitjans de comunicació	0		0		1	
Biblioteques, museus i sales d'exposició	0		1		0	
Altres	1		1		0	
Privats	22	59,5%	13	48,1%	9	34,6%
Instal·lacions privades d'accés públic	1	2,7%	4	14,8%	1	3,8%
Comerços	0		1		0	
Oficines d'atenció i serveis	1		1		0	
Centres d'oci	0		0		1	
Altres	0		2		0	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	20	54,1%	9	33,3%	5	19,2%
Cases, pisos i habitatge	4		2		3	
Empreses i entitats	16		5		2	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	0		1		0	
Altres	0		1		0	
Serveis en línia i telefònics	1	2,7%	0	0%	0	0%
Altres	1	2,7%	5	18,5%	4	15,4%
TOTAL	37		27		26	

* Cal tenir en compte que els percentatges d'aquest gràfic es basen en un nombre de casos molt reduït.



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Salut mental

Irídia, una entitat especialitzada en la defensa dels drets civils i polítics vinculats a la violència institucional, ha registrat, durant el 2021, tres casos vinculats a les discriminacions cap a persones amb problemes de salut mental en què els agents discriminadors van ser cossos policials. En tots els casos, les persones afectades van comunicar als agents el seu diagnòstic mental i van expressar la possibilitat

d'acreditar-lo documentalment. Malgrat que aquesta circumstància es va posar de manifest de forma expressa, no només no es va tenir en compte i, per tant, no es va aplicar el protocol específic per tal de minimitzar els danys produïts, sinó que en dues de les ocasions, a més, va implicar comentaris vexatoris i humiliants per part dels agents.

Religió

A la ciutat de Barcelona hi conviuen 27 confessions i hi tenim gairebé cinc-cents llocs de culte. Durant l'any 2021 s'han registrat 26 situacions de discriminació religiosa, totes en l'àmbit de la **islamofòbia**. Malgrat que s'analitza com un eix amb unes dinàmiques i unes complexitats pròpies, les discriminacions per raó de religió, i també la islamofòbia, estan estretament vinculades a altres eixos. En aquest sentit, dels **26 casos recollits durant aquest any a Barcelona, 23 també han estat vinculats al racisme i la xenofòbia, és a dir, el 88% del total.**

Taula 20. A qui es discrimina per motius de religió

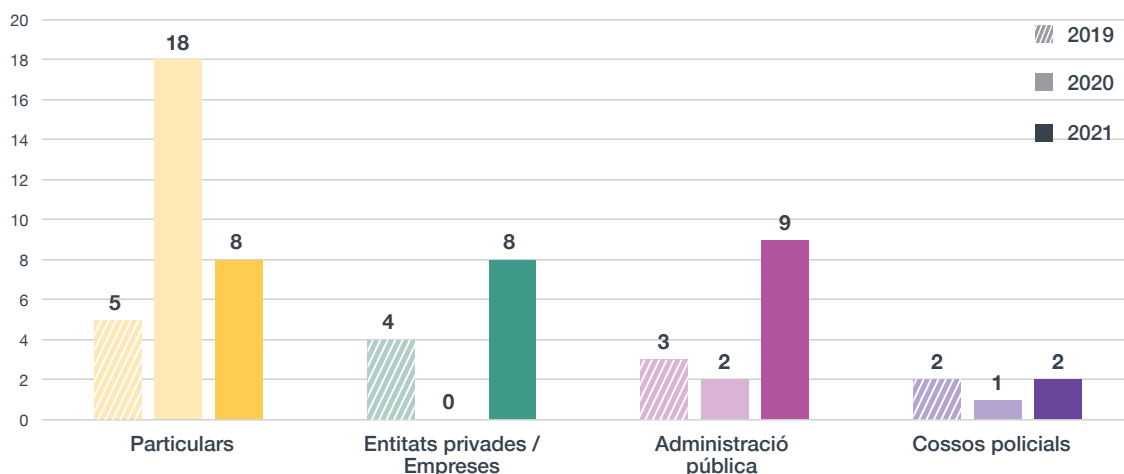
Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021	2020
Religió	26	32
Islamofòbia	26	28
Antisemitisme	0	2
Cristianofòbia	0	1
Altres	0	1

Enguany els agents discriminadors en l'àmbit de la islamofòbia estan molt més repartits que en els registres del 2020, en què més de la meitat de les discriminacions van ser causades per persones particulars; les dades del 2021 mostren com els casos de les persones particulars baixen de 18 a 8, al mateix nivell que les entitats privades o empreses, mentre que **els cossos policials pugen respecte a l'any passat i passen de 2 a 9 de les situacions discriminatòries reportades.**

Gràfic 17. Qui discrimina per motius de religió, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021



Les dades sobre els espais on s'han produït aquestes **discriminacions per motius de religió mostren un predomini dels àmbits públics (61,5%)** per sobre dels privats (38,5%). Entre àmbits els públics destaquen les discriminacions en estacions i mitjans de transport (3), centres hospitalaris (3), i oficines d'atenció al públic i jutjats (3); i entre els privats, els 4 casos registrats en entitats i empreses.

Taula 21. On es discrimina per motius de religió, 2019-2021*

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021		2020	
	N	%	N	%
Públics	16	61,5%	12	37,5%
Carrers, parcs, platges, places	5	19,2%	7	21,9%
Instal·lacions públiques	11	42,3%	5	15,6%
Estacions o mitjans de transport	3		1	
Centres hospitalaris	3		1	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	3		0	
Centres escolars	1		0	
Centres esportius, culturals i socials	1		0	
Albergs o centres d'acollida	0		2	
Dependències policials	0		1	
Privats	10	38,5%	15	46,9%
Instal·lacions privades d'accés públic	3	11,5%	5	15,6%
Comerços	0		3	
Oficines d'atenció i serveis	0		1	
Estacions de transport	0		1	
Altres	3		0	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	6	23,1%	10	31,3%
Cases, pisos i habitatge	1		7	
Empreses i entitats	4		2	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	1		1	
Serveis en línia i telefònics	1	3,8%	0	0%
Altres	0	0%	5	15,6%
TOTAL	26		32	

* Cal tenir en compte que els percentatges d'aquest gràfic es basen en un nombre de casos molt reduït.

Des de **SAFI - Stop als Fenòmens Islamòfobs a Catalunya**, una entitat que gestiona l'**Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC)**, assenyalen que un dels problemes principals amb què es troben a l'hora de lluitar contra la islamofòbia és la poca informació que hi ha sobre aquest fenomen i sobre els mecanismes per fer-hi front; estretament vinculat a aquest punt, també subratllen els grans nivells d'infradenúncia que hi ha, fruit de la **normalització de certes actituds i situacions islamòfobes**. Un exemple que subratllen des de l'entitat és la manca de reaccions que van observar davant un vídeo divulgat per VOX durant la campanya de les eleccions catalanes del 2021 en què, segons asseguren, es vinculava la població musulmana amb el terrorisme. Des de SAFI i l'ODIC denuncien la manca de posicionaments i condemnes per part d'altres partits polítics, de les administracions o de la Sindicatura de Greuges.

En aquest sentit, des de **Bayt al-Thaqafa** expressen que, malgrat la pandèmia, les discriminacions islamòfobes s'han continuat produint i, fins i tot, **han trobat noves maneres d'expressar-se** en aquest context. En són exemple les aturades per perfil ètnic a les persones llegides com a musulmanes, sota el pretext de comprovar com duen la mascareta posada. D'altra banda, des de l'entitat també destaquen les discriminacions de baixa intensitat, però molt quotidianes, com ara el tracte despectiu per part de persones particulars cap a dones que duen hijab, en l'espai públic.



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Islamofòbia

Una noia de 13 anys pateix una agressió verbal en un vagó del metro pel fet de portar hijab; l'agressió la va provocar una altra passatgera, que va increpar la noia dient-li que es tragués el vel islàmic i que marxés d'Espanya, entre altres comentaris islamòfobs i racistes. Les agressions verbals no van parar fins que la noia va baixar del metro. Diverses persones la van protegir i van rebre també insults de l'agressora. La noia va quedar molt afectada i va expressar por a tornar a fer servir el transport públic. Des de **SAFI/ODIC** i l'**OND** es va dur a terme

una actuació coordinada i es va oferir a la víctima una acollida, una acció socioeducativa i una atenció psicosocial; també se li va proporcionar assessorament i atenció jurídica per poder tramitar una denúncia penal davant de la policia, que va poder identificar l'agressora i el seu acompanyant. El cas també es va coordinar amb la **Fiscalia de Delictes d'Odi**; finalment es va arxivar el delicte però la denúncia va continuar per la via administrativa, tot i que la família de la noia va decidir no continuar amb el procés.

Gènere

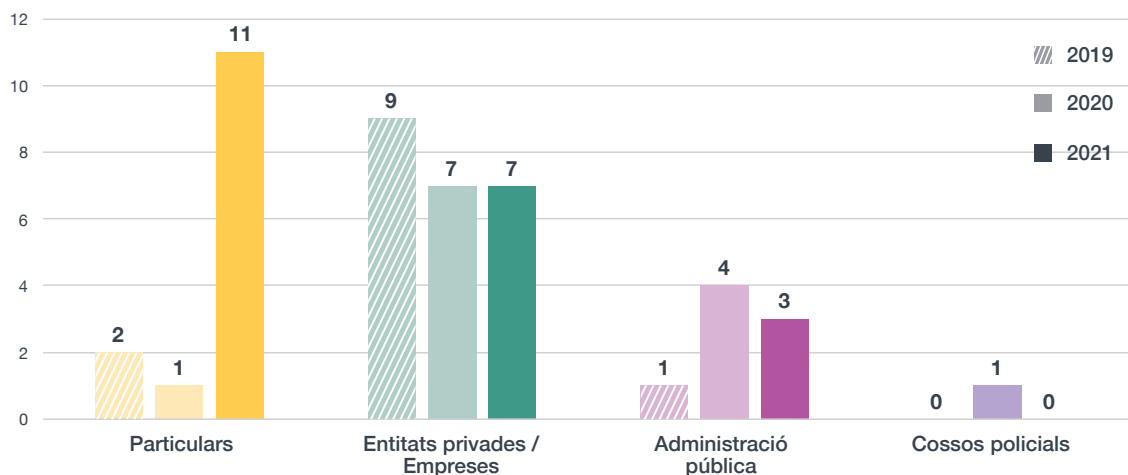
- 👁️ Anomenem **discriminació de gènere** el tracte desfavorable d'una persona per raó del seu sexe o identitat de gènere. Això es deu al sexisme, a l'**androcentrisme** i al conjunt de rols i estereotips de gènere que encara estan molt presents a la nostra societat i que continuen generant i alimentant les desigualtats estructurals vers les dones. Des de l'Observatori de les Discriminacions entenem la violència de gènere com una forma extrema de discriminació per raó de gènere i, per aquest motiu, en aquest apartat incloem les dades sobre
- 👁️ **violència masclista** a la ciutat.

Una gran part de les dades sobre gènere que es registren a Barcelona no queden recollides en les dades de l'OND i la Taula SAVD, ja que, com s'ha mencionat a l'inici de l'informe, aquest tipus de discriminacions s'atenen en recursos orientats específicament a dones, com ara els **PIAD** (Punt d'Informació i d'Atenció a les Dones) de cada districte o també altres serveis més especialitzats com el **Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida (SARA)**, la **Unitat contra el Tràfic d'Essers Humans (UTEH)**, el **Servei d'Atenció a Homes (SAH)** i el **Servei d'Atenció Socio sanitària (SAS)**. Per aquest motiu, en aquest apartat es combinen les dades recollides per l'OND i les entitats de la Taula, amb les dades de la resta de serveis de l'Ajuntament de Barcelona.

L'any 2021 l'OND i les entitats de la Taula SAVD han registrat **21 situacions de discriminació de gènere**. La meitat de les discriminacions han estat comeses per persones particulars; un terç, per entitats privades o empreses, i el 14%, per les administracions públiques. Pel que fa als espais on s'han produït, hi ha un equilibri entre les discriminacions que han tingut lloc a l'àmbit públic i al privat. Dels 21 casos recollits, 2 es van expressar a través d'agressions verbals i 4 mitjançant una agressió física (vegeu l'apartat 4.2.5, "Tipus de discriminacions").

Gràfic 18. Qui discrimina per motius de gènere, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021



Taula 22. On es discrimina per motius de gènere, 2020-2021*

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021		2020	
	N	%	N	%
Públics	10	47,6%	7	50%
Carrers, parcs, platges, places	4	19%	1	7,1%
Instal·lacions públiques	6	28,6%	5	35,7%
Estacions o mitjans de transport	1		2	
Centres hospitalaris	1		0	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	2		0	
Centres escolars	0		1	
Centres esportius, culturals i socials	1		0	
Albergs o centres d'acollida	1		0	
Dependències policials	0		1	
Altres	0		1	
Privats	11	52,4%	6	42,9%
Instal·lacions privades d'accés públic	3	14,3%	0	0%
Comerços	1		0	
Centres d'oci	1		0	
Hotels, albergs i centres d'acollida	1		0	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a prerequisits	8	38,1%	5	35,7%
Cases, pisos i habitatge	2		1	
Empreses i entitats	3		3	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	1		0	
Centres d'oci	1		0	
Sales de concerts i conferències i pavellons	1		0	
No consta	0		1	
Altres	0	0%	1	7,1%
TOTAL	21		14	

* Cal tenir en compte que els percentatges d'aquest gràfic es basen en un nombre de casos molt reduït.

A continuació presentem alguns informes externs en què s'ha abordat el gènere com a unitat d'estudi, així com també algunes dades rellevants del 2021 d'alguns d'aquests serveis municipals de Barcelona que atenen situacions de discriminació de gènere.

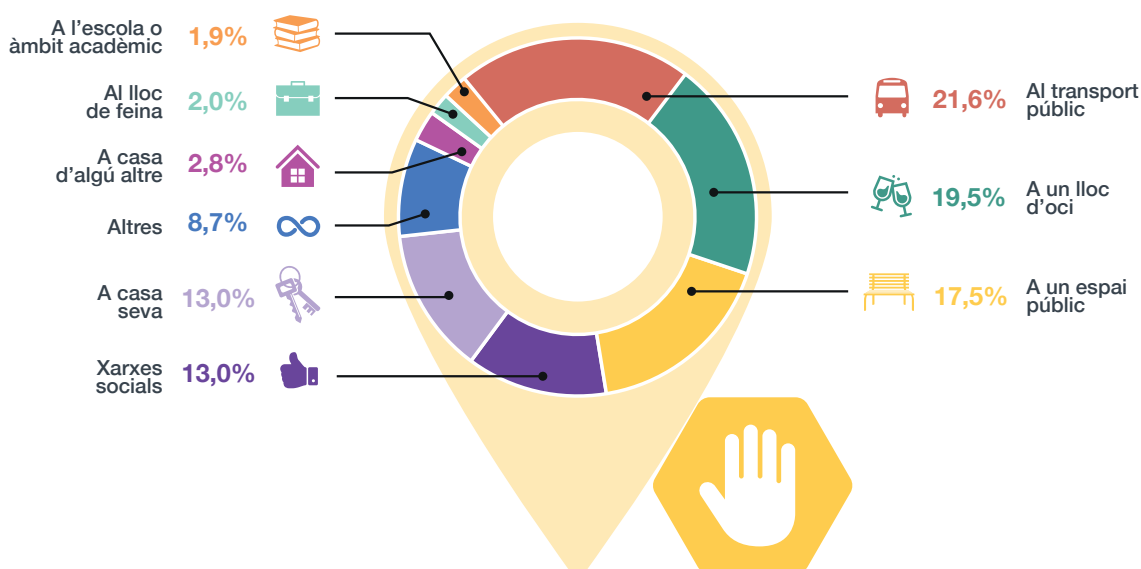
Agressions sexuals i violència masclista

L'informe **“El gènere en xifres. Condicions de vida de les dones i desigualtats de gènere a Barcelona”** ¹⁹, publicat per l'Ajuntament de Barcelona l'any 2019 i que recull les dades de l'**Enquesta catalana de violència masclista (2016)** ²⁰, entre altres fonts d'informació, ja apuntava que el **72,3% de les dones de la ciutat han patit agressions i violència masclista** (inclosos comentaris, gestos sexuals i exhibicionisme), i una de cada tres ha patit fets de violència molt greu. Si es tenen en compte els grups d'edat, les dones més joves (de 16 a 29 anys) són les que presenten nivells de victimització més elevats.

També apunta que el **37% de les dones residents a Barcelona ha patit alguna forma de violència masclista** per part de la seva exparella o parella des dels 15 anys, i el 8,6% la va patir el darrer any de l'enquesta. L'any 2016, un **6,8% de les barcelonines va patir assetjament o agressions sexuals** a l'àmbit social o familiar (excloent els comentaris, gestos sexuals i exhibicionisme). Si s'inclouen els comentaris, gestos sexuals i exhibicionisme, el percentatge es dobla, pujant fins a un 13,9%. L'espai públic és on més situacions s'han recollit, amb el 58,6% dels casos; el gràfic 19 mostra que el nombre més alt d'assetjaments sexuals es produeixen al transport públic (21,6%), seguit dels espais d'oci (19,5%) i d'espais públics com ara carrers o places (17,5%). En l'àmbit privat, l'informe recull un 13% de situacions que es produeixen en l'habitatge propi i un 2,8%, a casa d'alguna altra persona. Finalment cal destacar el 13% de situacions d'assetjament sexual que s'han produït a les xarxes socials.

Gràfic 19. Àmbits on les dones han patit assetjaments sexuals

Font: Informe “El gènere en xifres”, 2019.



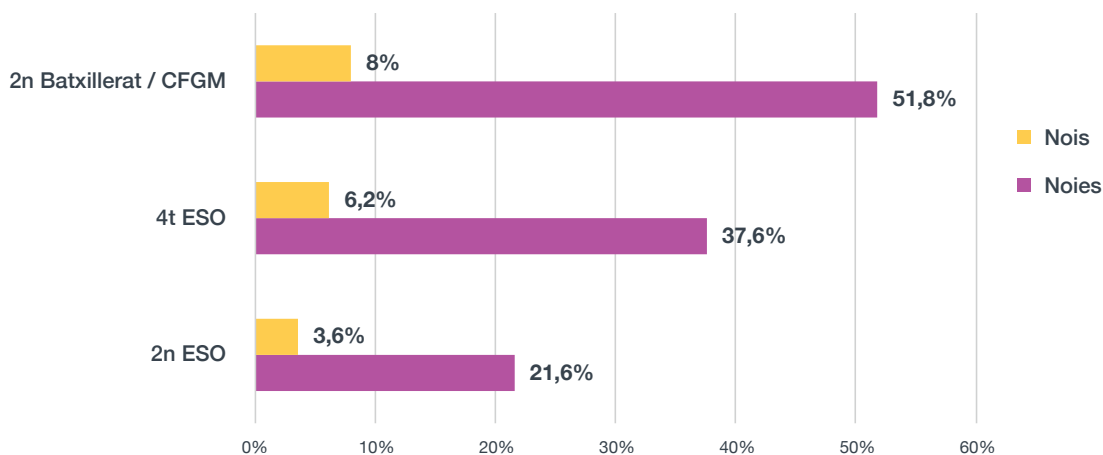
¹⁹ https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/el_genere_en_xifres_resumexecutiu.pdf

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

Si ens fixem en les dades d'assetjament en joves, publicades a la darrera enquesta sobre **“La salut i els seus determinants en adolescents de Barcelona” (FRESC)** ²¹, que es mostren al gràfic 20, observem com les noies pateixen **assetjament sexual** més freqüentment que els nois; se situa en el 51,8% en el cas de les noies enquestades de 2n de Batxillerat o de Cicles formatius de grau mig, i és major als centres de barris de nivell socioeconòmic desfavorit. Els espais on les noies pateixen més freqüentment assetjament sexual són, per aquest ordre: al carrer, a les xarxes socials i als espais d'oci.

Gràfic 20. Assetjament sexual en adolescents

Font: Enquesta FRESC, 2021

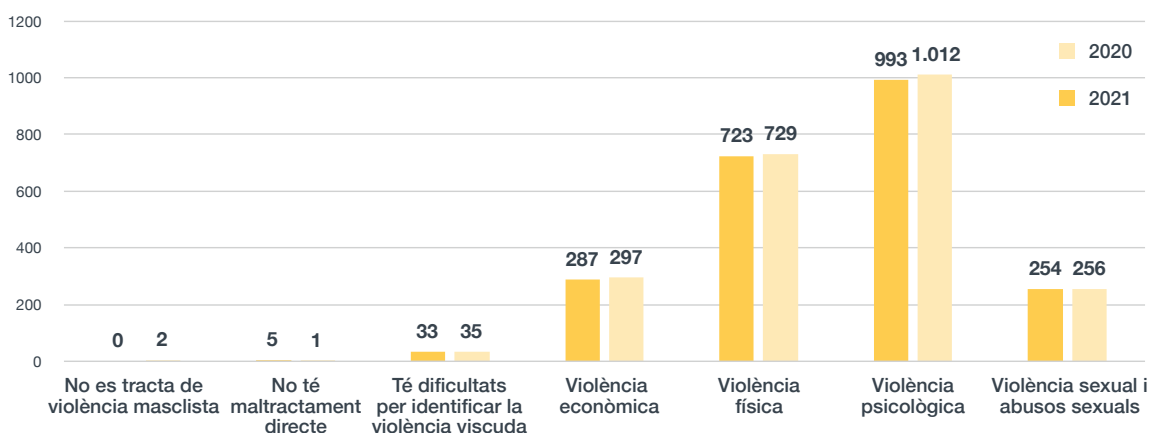


L'any 2021, el **SARA**, un servei d'atenció ambulatoria específica a persones víctimes de situacions de violència masclista, **ha atès 1.382 dones** i n'ha acollit/allotjat per violència masclista un total de 306, un nombre que, si hi afegim infants i adolescents i altres familiars de la dona acollits, suma un total de 595 persones acollides el 2021 per violència masclista. El tipus de maltractament rebut per les dones ateses arriba a unes xifres elevades en el cas de la violència psicològica, amb 993 casos, i de la violència física, amb 723; del total de dones ateses, 254 van patir violència i abusos sexuals.

L'any 2021 el SARA va atendre 1.382 dones: gairebé un miler per violència psicològica i 723 per agressions físiques

Gràfic 21. Tipus de violència vers les dones

Font: SARA, 2021



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

Segons les dades del SARA, aquesta **violència sobre la dona és exercida per la parella o l'exparella en un 89% dels casos (57% i 32%, respectivament)**. De les dones ateses que han estat acollides pel SARA, el 53% tenen entre 25 i 39 anys, i el 26%, entre 40 i 49 anys. En el 57% dels casos, les dones es troben en una situació laboral d'atur sense subsidi, una situació que incrementa la seva vulnerabilitat.

Des de la **UTEH** s'atén a persones que han estat víctimes de treballs o serveis forçats, inclosa la mendicitat, així com d'explotació sexual, laboral o servitud domèstica, entre d'altres situacions d'explotació. Durant el 2021 el servei ha atès 240 persones, de les quals 83 han estat nous casos registrats durant aquest any; el **77,5% (186) han estat situacions d'explotació sexual**, i un 9,5% (23) responen a casos d'explotació laboral. Des de la UTEH s'assenyala que les persones víctimes de tràfic d'éssers humans es veuen, sovint, travessades de forma contundent per tots els eixos de discriminació.

L'any 2021, el **SAS – ABITS (Atenció a les dones cis i trans treballadores sexuals) va atendre 385 dones a l'oficina i 112 a l'espai públic**. Les dones i persones trans que presenten indicadors de possible TEH-FES (tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual) representen el 21% del total de persones ateses a l'oficina. Les dones i persones trans ateses per aquest servei expressen que se'ls vulneren drets pel fet d'exercir el treball sexual, a causa de l'**impacte de l'estigma vinculat a la prostitució**; també és important assenyalar la **violència comunitària** experimentada per totes aquelles dones que ocupen l'espai públic. El **47%** del total de dones ateses a l'oficina es troben en **situació administrativa irregular**, fet que les situa en una situació de **discriminació i vulnerabilitat en múltiples àmbits**, com per exemple la impossibilitat de cobrir necessitats bàsiques mitjançant feines regulades i l'accés a un habitatge digne.

Discriminacions de gènere en l'àmbit laboral

Segons s'apunta en la darrera Enquesta catalana de violència masclista, de l'any 2016, el **16,3% de les dones s'han sentit discriminades a la feina** en relació amb els salaris (54,2%) i els ascensos (53,5%), per manca de respecte personal (52,7%) i per infravaloració de la feina (52,6%). A més, el 10,2% de les dones ha patit assetjament sexual a la feina des dels 15 anys, i els assetjadors principals eren caps o superiors (94,5%), companys de feina (39,5%) i usuaris o pacients (6,2%).

Encara en l'àmbit laboral, segons mostra l'informe, en més de la meitat de sectors i activitats econòmiques hi ha una distribució no uniforme entre homes i dones, un fet que respon a l'existència de l'anomenada **segregació horitzontal** entre els àmbits de treball que fa que les dones es concentrin en llocs de treball caracteritzats per unes remuneracions i un prestigi social inferiors, els quals en bona mesura són una prolongació de les activitats relacionades amb l'àmbit domèstic i reproductiu. La segregació horitzontal es complementa amb la **segregació vertical**: els càrrecs de direcció o gerència tenen una majoria masculina del 63%, tot i que la bretxa de gènere és menor que a Catalunya, on els homes representen el 68%. Així, es pot inferir que el **sostre de vidre** a Barcelona és inferior que al conjunt de Catalunya, possiblement a causa del pes important de l'Administració pública, un espai on dones i homes tenen més equitat a l'hora d'ascendir.

Segons les últimes dades disponibles (2020) ²², la **bretxa salarial de gènere** de la població barcelonina se situa en el 17,5%; això es tradueix, a la pràctica, en **una diferència de salari anual de quasi 5.900 euros**.

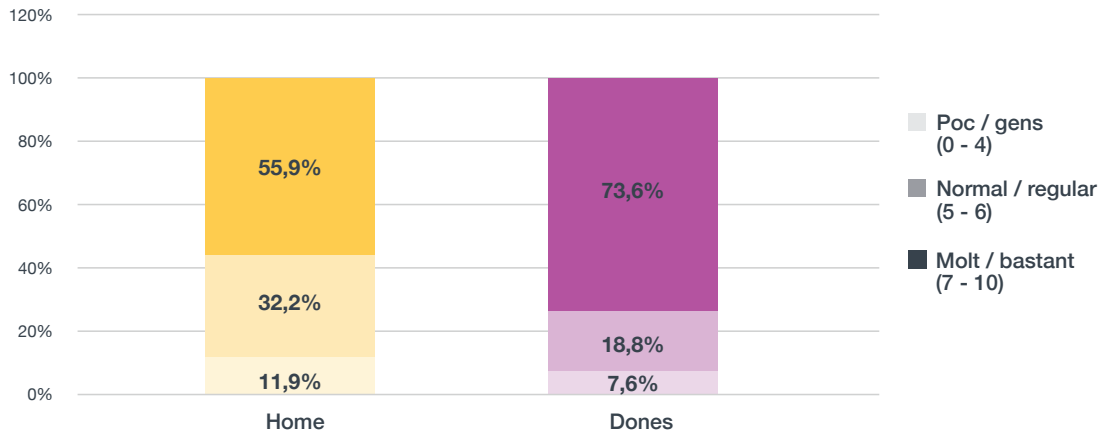
22 https://ajuntament.barcelona.cat/barcelonaeconomia/sites/default/files/Salaris_2020.pdf

Treball domèstic i de cures: participació i conciliació

Les tasques domèstiques i de cures recauen sobre les dones majoritàriament, tant en el marc de la llar com de la xarxa comunitària i tant de forma gratuïta com remunerada. Pel que fa a la feina de cures remunerada, les darreres dades de què es disposa assenyalen que el 90% d'aquestes feines les fan dones, el 53,5% de les quals es trobarien en situació administrativa irregular per la seva condició de migrades, una situació que fa que no disposin d'un contracte de treball i que estiguin en un desavantatge clar a l'hora de negociar les seves condicions laborals i denunciar possibles situacions d'abús. Alhora, la majoria no cotitza i, entre les que sí que ho fan, en un percentatge elevat són elles mateixes les que es paguen la cotització. Segons aquesta estimació, només el 8,1% cotitzaria d'acord amb la normativa legal.

Gràfic 22. Temps dedicat a la cura de persones properes

Font: Web El gènere en xifres, Dones i Feminismes, Ajuntament de Barcelona ²³.



Si ens fixem en la segregació horitzontal en els espais de participació política i social a la ciutat, veiem que **les tasques més feminitzades són les de secretaria, redacció de documents i presa/gestió d'actes, i les de disseny de material gràfic**, a les quals segueixen les tasques de difusió i comunicació externa. En canvi, entre les tasques més masculinitzades, hi trobem les de decisió i direcció, les d'organització i coordinació d'equips i les de comunicació interna. Pel que fa a la capacitat de conciliació, el 41,6% de les dones o persones no binàries assenyalen que es troben amb dificultats per conciliar la participació social amb la seva quotidianitat, mentre que les persones de gènere masculí només expressen dificultats en el 19% dels casos.

Salut i feminització de la pobresa

Si ens fixem en les discriminacions en l'àmbit de la salut, veiem que, tot i que les dones tenen una esperança de vida més alta que els homes (86,9 anys en el cas de les barcelonines i 81,2 anys els barcelonins), són elles les que presenten un pitjor estat de salut: el **21,8% de les dones declaren tenir un estat de salut regular o dolent** (davant el 15,6% dels homes). Les dades del darrer **"Informe sobre l'estat de salut de la ciutat"** ²⁴ apunta que la prevalença de la mala salut mental a augmentat arran de la pandèmia, passant del 16,5% el 2016 al 23,3% en el cas dels homes, i del 19,9% al 35,8% en el cas de les dones.

Una altra dada rellevant que es destaca en l'informe és el **risc de pobresa en el supòsit d'autonomia**, que mesura el percentatge de la població adulta (no estudiant) que es trobaria en risc de pobresa si hagués de viure de manera individual només amb els ingressos propis; les últimes xifres disponibles mostren que el **44% de les barcelonines es trobarien en situació de pobresa**, respecte al 27,9% dels homes, dades que coincideixen amb la tendència apuntada en l'apartat de sensellarisme femení.

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/>

Violència masclista vers les dones grans

Les dones grans representen el 27% de les dones que viuen a Catalunya. Com totes les dones, estan exposades a la violència masclista, invisible i acceptada sota la intersecció entre el masclisme i l'edatisme. **Hi ha una gran invisibilitat de les violències masclistes envers les dones grans i un gran desconeixement per part de la societat de les especificitats**, les formes i els àmbits de les violències masclistes envers elles. L'Institut Català de les Dones (ICD) presenta l'informe "**Les violències masclistes vers les dones grans: una aproximació feminista i interseccional**"²⁵, on analitza en profunditat la situació actual de les violències masclistes envers les dones de més de 60 anys a Catalunya.

Per conèixer el fenomen, és rellevant explicar el context que envolta aquestes dones, ja que elles mateixes identifiquen qüestions culturals i generacionals que justifiquen la normalització de la violència masclista, en concret la violència en la parella. Esmenten que **la seva generació i la dels seus pares i mares estaven marcades per rols de gènere molt diferenciats, sota els quals els homes exercien poder i control sobre les dones i aquestes no tenien gaires opcions més enllà de la resignació i la submissió a aquest mandat social**. Aquest masclisme es reflectia en control econòmic, control de les activitats que es permetia fer a les dones, control de les relacions que establia la dona amb el seu entorn, càrregues familiars i de responsabilitats de la llar, relacions sexuals forçades en el marc de la relació de parella, i altres violències en la dinàmica de la relació.

Els estudis fets sobre la matèria a escala internacional reconeixen que el **80% dels casos de maltractament cap a persones grans es fa cap a les dones**, i l'Organització Mundial de la Salut (OMS) assegura que una de cada sis dones grans pateix alguna forma de maltractament. No obstant això, els resultats del treball de camp dut a terme permeten concloure que **la violència masclista vers les dones grans està molt infradetectada** i que hi ha moltes més situacions que les que finalment arriben als recursos d'atenció a les persones grans, als recursos especialitzats en violència masclista o als cossos policials. Les dones mateixes han expressat no sentir-se part del discurs públic sobre la violència masclista ni de les campanyes que es fan, i no tenir accés a recursos a la seva mida.

L'informe conclou que les dones grans són més vulnerables a la violència masclista a causa de la seva posició de menys ingressos, menys xarxa social i menys autonomia personal, d'una forma general. En aquest sentit, les dones entrevistades comenten que el fet de ser dependents econòmicament, tenir mobilitat reduïda o dependència física, o bé tenir algun problema de salut mental són factors que dificulten o impedeixen que trenquin amb les situacions de violència masclista que puguin patir. **Algunes de les formes de violència que afecten les dones grans de manera particular són la violència econòmica, l'abandonament, la violència emocional i la violència psicològica**. També es conclou que aquestes violències es produeixen principalment en l'àmbit familiar i de la parella, i que les persones agressores són els marits, els fills o filles o altres persones properes.

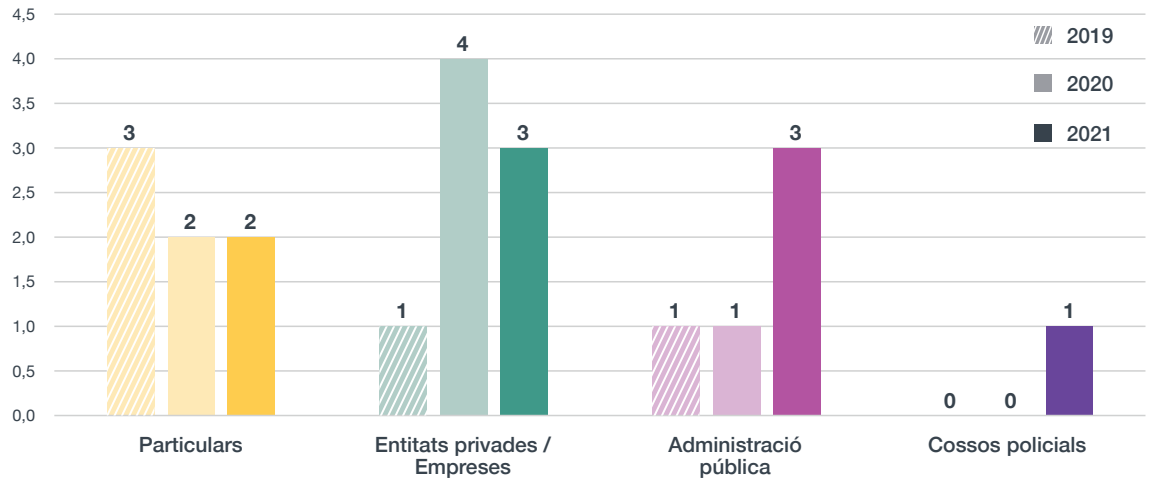
25 https://dones.gencat.cat/web/content/03_ambits/campanyes/Dones_grans/VMDG_Informe_22_7_2021.pdf

Ideologia

Des de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona entenem per **discriminació ideològica** les discriminacions motivades per idees associades a les conviccions o opinions polítiques de la persona. Enguany s'han registrat **9 situacions d'aquest tipus, 6 de les quals també han estat vinculades a l'eix de llengua**, 2 al de racisme i xenofòbia, i 1 al d'LGTBI-fòbia.

Gràfic 23. Qui discrimina per motius ideològics, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021



Les dades mostren que **un terç de les discriminacions han estat atribuïdes a les administracions públiques i un altre terç, a entitats privades o empreses**. L'altre terç correspon a persones particulars (22%) i als cossos policials (11%). Pel que fa als àmbits, observem que les discriminacions s'han produït en múltiples espais: en l'àmbit sanitari (2 en centres públics i 1 en un centre privat), en un bar, 2 s'han produït en l'àmbit laboral i 1 més en el context d'accés a un habitatge.



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Ideologia + racisme

Un noi magrebí porta una mascareta de tela que li han regalat, amb una bandera catalana pintada. Un agent policial, en una aturada per perfil ètnic, li demana que s'identifiqui, fa comentaris despectius i humiliants sobre la documentació que mostra la víctima (entre els documents, un carnet de l'entitat **Bayt al-Thaqafa**) i li pregunta que què li "ofereixen els separatistes per

dur aquesta bandera". Li posa una multa argumentant que no porta la mascareta de manera adequada, tot i dur-la ben col·locada. El noi, preocupat per la seva situació administrativa regulada recentment, i donada la seva situació de precarietat econòmica, demana diners a persones conegudes per pagar la multa i així evitar tenir complicacions amb la policia.

Taula 23. On es discrimina per motius ideològics, 2020-2021*

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021		2020	
	N	%	N	%
Públics	4	44,4%	2	28,6%
Carrers, parcs, platges, places	1	11,1%	2	28,6%
Instal·lacions públiques	3	33,3%	0	0%
Centres hospitalaris	2		0	
Altres	1		0	
Privats	5	55,6%	5	71,4%
Instal·lacions privades d'accés públic	2	22,2%	3	42,9%
Comerços	0		1	
Restaurants i bars	1		1	
Hotels, albergs i centres d'acollida	1		0	
Estacions de transport	0		1	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	3	33,3%	2	28,6%
Cases, pisos i habitatge	1		2	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	2		0	
Altres	0	0%	1	7,1%
TOTAL	9		7	

* Cal tenir en compte que els percentatges d'aquest gràfic es basen en un nombre de casos molt reduït.

Edatisme

- 👁️ L'**edatisme** es produeix quan l'edat s'utilitza per categoritzar i dividir les persones per atributs basats en **estereotips** que provoquen danys, desavantatges o injustícies. Aquest fenomen adopta formes diferents al llarg de la vida; per exemple, una persona jove pot ser rebutjada d'un espai de decisió per considerar-la poc madura o preparada per opinar; una persona jove i una gran poden ser rebutjades d'una feina per la seva edat, i a una persona se li pot arrabassar la capacitat de decisió sobre la seva pròpia vida quan és gran ²⁶.

Es tracta de discriminacions que, com passa en altres eixos, acostumen a estar molt normalitzades i a passar desapercebudes. Al llarg del 2021, des de l'OND i les entitats de la Taula SAVD **s'han recollit 5 casos: 3 cap a persones joves, i 2 cap a persones grans.**

Taula 24. A qui es discrimina per edatisme

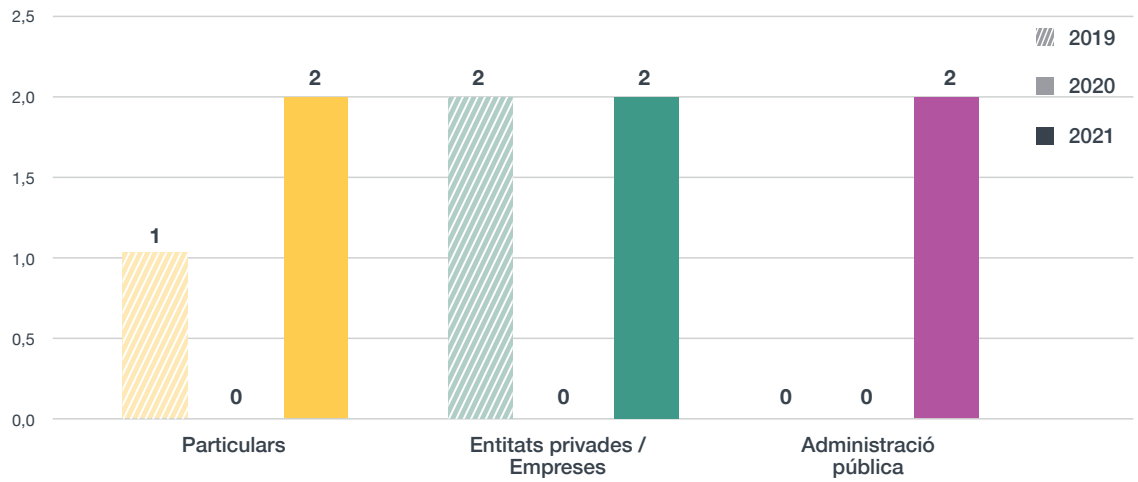
Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021
Edat	5
Joves	3
Persones grans	2

²⁶ Definició inspirada en l'informe mundial sobre l'edatisme, publicat per l'Organització Mundial de la Salut (OMS), l'any 2021.

Gràfic 24. Qui discrimina per edatisme, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021



Taula 25. On es discrimina per edatisme*

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021	
	N	%
Públics	3	60%
Instal·lacions públiques	2	40%
Oficines d'atenció al públic i jutjats	1	
Centres esportius, culturals i socials	1	
Serveis en línia i telefònics	1	20%
Privats	5	55,6%
Instal·lacions privades amb accés condicionat a prerequisits	2	40%
Cases, pisos i habitatge	1	
Empreses i entitats	1	
Altres	0	0%
TOTAL	5	

* Cal tenir en compte que els percentatges d'aquest gràfic es basen en un nombre de casos molt reduït.

Des del **Consell de la Joventut de Barcelona (CJB)** denuncien l'estructura social actual, on predomina un poder adult i una cultura adultocèntrica, i indiquen els problemes següents vinculats a les discriminacions cap a les persones joves durant aquest any:

- **Ha continuat la criminalització de la joventut en relació amb les mobilitzacions, l'oci nocturn i les mesures de prevenció de la covid-19**, un problema que ja es va fer evident durant el 2020 amb l'esclat de la pandèmia. Amb tot, el col·lectiu adolescent i jove és un dels que més ha patit les conseqüències de la pandèmia emocionalment i econòmicament. Les persones joves, al llarg dels darrers dos anys, han viscut una situació d'aïllament social, problemes psicològics, entrebancs educatius i criminalització, a banda de tenir un futur ple d'incògnites, en un moment vital precisament caracteritzat per la socialització i l'expansió social. A causa de les mobilitzacions, s'ha evidenciat una esclatxa generacional profunda traduïda en un procés de criminalització de la joventut que ha ocupat mitjans de comunicació i comentaris a les xarxes socials.
- **La precarietat laboral afecta més sovint els col·lectius poblacionals més vulnerables, entre els quals la població jove ocupa un lloc destacat.** Tal com s'explica en l'informe "**La joventut de Barcelona l'any de la pandèmia**"²⁷, compaginar estudis i treball, mantenir una formació continuada al llarg de la vida o l'assumpció d'ocupacions inestables són elements cada vegada més presents en les transicions laborals de la població jove. Segons l'Enquesta de població activa de Barcelona 2020, la taxa d'atur de la població jove de 16 a 24 anys és del 43,2% en el primer trimestre, del 35,0% en el segon trimestre, del 27,0% en el tercer trimestre, i del 22,3% en el quart trimestre.

La salut de les persones adolescents a Barcelona

L'**Agència de Salut Pública de Barcelona (ASPB)** ha publicat el 2021 la nova edició de l'enquesta "**Factors de risc en estudiants de secundària (FRESC)**"²⁸. Aquesta enquesta es fa periòdicament als centres educatius de Barcelona i el seu objectiu és conèixer els determinants, els comportaments i les actituds relacionats amb la salut de l'alumnat de 13 a 19 anys, per orientar i avaluar les polítiques i les intervencions de promoció de la salut dirigides a aquesta població. La nova edició es va fer a 3.290 alumnes de 2n i 4t d'ESO i de 2n de batxillerat i de cicles formatius de grau mig, del febrer al maig del 2021.

Entre els resultats hi destaca l'**augment del malestar amb la imatge corporal en l'alumnat adolescent**. La insatisfacció corporal supera el 50% en ambdós sexes i és més elevada en les noies. No obstant això, respecte del 2016, en els nois ha augmentat un 19% i en les noies un 11%. A més, paral·lelament, **l'aspecte físic és la causa principal de discriminació en ambdós sexes**, i es constata **l'empitjorament de la salut mental** entre la població adolescent, especialment en les noies: quatre de cada deu noies manifesten malestar emocional.

També hi destaca la pujada, respecte al 2016, de la **discriminació de gènere**, segona causa de discriminació en les noies. En concret, quatre de cada deu noies enquestades s'han sentit discriminades pel fet de ser dones, mentre que en el cas dels nois aquesta situació es dona en una de cada deu.

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

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

Amb l'objectiu de recopilar informació sobre com es manifesta l'edatisme cap a les persones grans, en el marc de l'Observatori de les Discriminacions es va dur a terme un **grup focal amb representants del Consell Assessor de la Gent Gran (CAGG) de Barcelona**. Aquests són alguns dels problemes principals que es van detectar, vinculats a les discriminacions cap a les persones grans a la ciutat.

Edatisme cap a les persones grans

1 Habitatge i residències

L'habitatge és un dels àmbits més conflictius pel que fa a les discriminacions i les vulneracions de drets (vegeu l'apartat 4.3, "Discriminacions en l'habitatge") i afecta especialment les persones que es troben en una situació de vulnerabilitat. És el cas de les persones grans que tenen una pensió que amb prou feines els permet assumir el cost de la vida i que han de fer front a les pujades dels preus de lloguer. Les representants del CAGG van mencionar també els **casos de mobbing a persones grans**, a les quals es vol expulsar de casa seva pel fet de tenir uns lloguers antics (molt per sota del preu de mercat actual).

Un altre espai on es van detectar discriminacions cap a la gent gran són les residències. Per damunt de tot es va destacar el **tracte denigrant amb què algunes residències tracten les persones grans**, de qui es considera que no tenen capacitat per decidir sobre les pròpies vides; això es manifesta en el dia a dia amb aspectes tan quotidians com la impossibilitat de triar la roba que es posen o el pentinat que porten. També es va expressar el tabú que hi ha pel que fa a la vida sexual de les persones grans en l'àmbit residencial, la qual es considera inexistent.

2 Les cures, en els dos sentits

L'àmbit de les cures té un doble sentit: el de les cures cap a les persones grans i el de les cures que han de dur a terme les persones grans. En el primer cas, es van mencionar casos de maltractaments per part de familiars que no atenen bé les necessitats de les persones grans en situació de dependència (es van esmentat, concretament, casos de persones que es queden tancades a l'habitació tot el dia, a les quals no s'alimenta bé o se les deixa al llit); **es tracta normalment d'un àmbit, el familiar, molt invisible**, i es va remarcar la dificultat de poder arribar a demostrar el maltractament.

Pel que fa al segon sentit, sovint s'adjudica a les persones grans el rol de cuidadores de familiars menors o persones dependents, **una càrrega que recau especialment sobre les dones**. Segons el CAGG, es tendeix a vincular la realització personal de les persones grans a l'exercici d'avi o àvia i, tot i que aquest pot ser el cas de moltes persones, es tracta d'una decisió personal i no de quelcom imposat.

3 Bretxa digital i accessibilitat

Amb la pandèmia, el procés de virtualització dels tràmits i les gestions quotidianes s'ha accelerat molt i, en conseqüència, la bretxa digital s'ha fet cada vegada més ampla i ha deixat fora les persones que no poden seguir el ritme, com ara algunes persones grans. Això **té implicacions directes en el dia a dia**: fer gestions bancàries, demanar una cita mèdica, gestionar els serveis bàsics (llum, gas, aigua), fer tràmits amb Hisenda i les administracions o, fins i tot, en els àmbits més vinculats a l'oci, com ara comprar entrades per a espectacles o uns bitllets de transport per viatjar. Tot i que en la majoria de casos encara és possible fer gestions presencials o telefòniques, cada vegada es prioritzen més les gestions virtuals, i les gestions no virtuals es fan més feixugues.

També es va mencionar la **manca d'accessibilitat, especialment cognitiva i visual**, com a barreres importants en el gaudi dels drets de les persones grans. Algunes de les situacions que van sorgir en la sessió amb el CAGG i que trobem en el dia a dia són, per exemple, la mida massa petita (i poc amigable vers les persones grans) de la lletra dels productes del supermercat, o la complexitat per entendre segons quines etiquetes de productes o instruccions per la manera com estan escrites.

4 Salut, mobilitat i treball


Un altre espai on s'han detectat discriminacions cap a la gent gran és el de la salut; des del CAGG consideren que **no s'han establert mesures específiques per adaptar-se a les necessitats i les condicions de les persones grans**. Un exemple que es va citar en el grup focal sobre edatisme és el de les llargues cues i temps d'espera que hi pot haver en alguns casos en l'àmbit sanitari (una situació que s'ha vist exacerbada per la pandèmia) i que les persones han de patir independentment de l'edat que tinguin i l'estat de salut en què es trobin.

També es va expressar un malestar generalitzat envers **la seguretat vial a la ciutat**. L'arribada dels patinets i l'augment dels carrils bici, tot i que té avantatges clars pel que fa a la reducció de la contaminació i l'ús d'un transport més sostenible i respectuós amb el medi ambient, comporta un increment de la tensió en algunes persones amb mobilitat reduïda o, simplement, amb una mobilitat menys àgil, que tenen dificultats quan han de travessar un carrer amb diversos carrils o quan han de travessar un carril bici per llançar les escombraries. En aquest sentit, des del CAGG es reclama una ciutat que tingui en compte els ritmes i les necessitats diferents de les persones que hi viuen.

Pel que fa al treball, des del CAGG reivindiquen que a **les persones de més de 60 anys no se les contracta**, encara que estiguin molt preparades i vulguin traspasar el seu llegat i coneixement. Així ho mostren les dades de l'atur del primer trimestre del 2022: malgrat que han patit una baixada a escala general, les xifres del col·lectiu de treballadores més grans de 50 anys se situen prop del milió de persones aturades (990.900) i superen el sector dels joves entre 16 i 29 anys en gairebé 30.000 persones.

5 Autonomia personal, autoedatisme i interseccionalitat

Moltes de les discriminacions i vulneracions de drets en general que s'han identificat vinculades a l'edatisme estan basades en la idea preconcebuda i generalitzada que les persones, a mesura que es fan grans, perden progressivament el valor de contribuir i aportar coses a la societat, i les seves opinions ja no es tenen en compte i se les considera persones vulnerables i dependents. Una conseqüència directa d'aquest

 **prejudici** és la **pèrdua de l'autonomia personal de moltes persones grans**, que veuen com van perdent la capacitat de decisió sobre la seva pròpia vida, que passa a ser controlada per altres persones. Una altra conseqüència que va mencionar el CAGG és el tracte infantilitzador amb què sovint es tracta la gent gran. Durant la sessió de treball amb el CAGG també es va mencionar el concepte d'*autoedatisme*, referit al sentiment d'exclusió que senten les persones grans mateixes, que poden arribar a interioritzar els prejudicis imperants i sentir-se com un llast per a la família i la societat.

Tal com passa amb les resta d'eixos de desigualtat, **l'edat està creuada amb altres eixos, com el gènere, l'origen o la racialització**, fet que provoca situacions de discriminació específiques i agreujades. En el cas de les persones grans migrades, per exemple, la discriminació per edat té lloc en tots els àmbits de la vida: per llogar una habitació o un pis, per aconseguir treball, per fer formació en cursos del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya o d'altres entitats. Finalment, l'edatisme de gènere té una incidència especialment agreujada en àmbits tradicionalment feminitzats, com ara el de les cures, que continuen recaient sobre les dones, amb l'afegit de tots els problemes i discriminacions vinculats a l'edatisme.

Tipus de discriminacions

En aquest apartat ens fixem en quin tipus de discriminacions s'han reportat durant aquest any. Del total de 504 casos, el **87,5% han estat discriminacions directes**, és a dir, situacions en què s'ha tractat diferent, pitjor, una persona o grup a causa de les seves característiques o situacions personals; i el **12,5% han estat indirectes**, és a dir, situacions aparentment neutres en què s'han tractat igual persones que tenen característiques o situacions personals diferents, de manera que s'ha provocat un impacte negatiu sobre una persona o un col·lectiu determinat. De les discriminacions indirectes registrades durant l'any 2021, més del 50% (32 casos) estan vinculades a l'eix de capacitisme, i el 17,5% (11 casos) al d'aporofòbia, la majoria de les quals són sancions administratives per incomplir les mesures de restricció arran de la pandèmia.

Taula 26.
Tipus de discriminacions

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021		2020	
	N	%	N	%
Directes	441	87,5%	413	94,7%
Indirectes	63	12,5%	23	5,3%
Total	504	100%	436	100%

Pel que fa a les **discriminacions directes**, gairebé la meitat (48,8%) són situacions que s'han expressat a través d'un tracte diferenciat cap a una persona o col·lectiu, seguides de les discriminacions que s'han manifestat a través d'agressions verbals, com ara comentaris de menyspreu, insults o amenaces, amb el 24,3% dels casos.

Taula 27. Tipus de discriminacions directes

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021		2020	
	N	%	N	%
Tracte diferenciat	215	48,8%	216	52,3%
Agressions verbals	107	24,3%	103	24,9%
Agressions físiques	74	17%	57	13,8%
Discurs discriminador i d'odi	35	7,9%	23	5,6%
Vandalisme	10	2,3%	5	1,2%
No consta	0	0%	9	2,2%
Total	441	100%	413	100%

Durant el 2021 s'han recollit 74 situacions en què s'ha denunciat una agressió física cap a la persona víctima de discriminació. La taula 28 mostra el creuament entre els motius de discriminació i els tipus de discriminacions directes. Observem que **les situacions de discriminació motivades per l'LGTBI-fòbia encapçalen tant les agressions verbals (68) com les físiques (37)**; les discriminacions dins l'àmbit del racisme i la xenofòbia i l'aporofòbia són, juntament amb l'LGTBI-fòbia, les que més agressions físiques recullen entre els casos reportats durant el 2021.

Taula 28. Tipus de discriminacions directes i motius de discriminació

Font: OND i Taula SAVD, 2021

Agent discriminador	Agressions físiques	Agressions verbals	Discurs discriminador i d'odi	Tracte diferenciat	Vandalisme
Racisme i xenofòbia	22	37	11	112	1
LGTBI-fòbia	37	68	7	41	4
Aporofòbia	19	6	2	19	5
Llengua	0	6	13	37	0
Capacitisme	1	0	0	22	0
Salut	1	1	3	29	0
Religió	0	3	5	16	1
Gènere	4	2	4	10	0
Ideologia	1	2	3	3	0
Edatisme	0	1	0	4	0

La taula 29 mostra el creuament entre els tipus de discriminacions directes i els agents discriminadors. En aquest cas, destaca especialment el rol de les persones particulars en les agressions, tant verbals com físiques; també són especialment rellevants els **9 casos d'agressions físiques comeses per part dels cossos policials durant el 2021**. Les entitats privades o empreses i les administracions públiques, en canvi, encapçalen les discriminacions expressades a través d'un tracte diferenciat, amb 106 i 50 casos, respectivament.

Taula 29. Tipus de discriminacions directes i agents discriminadors

Font: OND i Taula SAVD, 2021

Agent discriminador	Agressions físiques	Agressions verbals	Discurs discriminador i d'odi	Tracte diferenciat	Vandalisme
Particulars	61	95	11	42	9
Entitats privades / empreses	5	7	16	106	0
Administració pública	0	3	8	50	0
Cossos policials	9	2	0	22	1

Quins drets s'han vulnerat?

En aquest apartat ens fixem en les vulneracions de drets que s'han produït vinculades a les situacions de discriminació reportades a l'OND o a qualsevol de les entitats de la Taula SAVD durant el 2021; **els 504 casos recollits aquest any han implicat la vulneració de fins 761 drets** (ja que cada discriminació pot haver impactat en més d'un dret).

Taula 30.
Discriminació i drets vulnerats, 2019-2021*

Font: OND i Taula SAVD, 2021

	2021		2020	2019
	N	%	N	N
Integritat moral	232	30,3%	164	177
Integritat física	82	10,7%	57	71
Prestació de serveis	78	10,2%	56	36
Habitatge	57	7,4%	55	22
Llengua	52	6,8%	44	47
Llibertat deambulatòria / autonomia personal	38	5%	43	49
Llibertat i seguretat	32	4,2%	33	16
Treball	27	3,5%	22	23
Servei públic de qualitat	26	3,4%	31	21
Admissió	25	3,3%	27	34
Educació / Formació	19	2,5%	8	4
Honor	18	2,3%	20	14
Salut	17	2,2%	17	11
Informació	16	2,1%	9	7
Intimitat	13	1,7%	9	14
Llibertat d'expressió	7	0,9%	10	11
Protecció de dades	6	0,8%	3	6
Lleure	4	0,5%	6	2
Altres drets	17	2,2%	8	12
Total	766**	100%		

* Aquesta taula només recull els principals drets vulnerats.

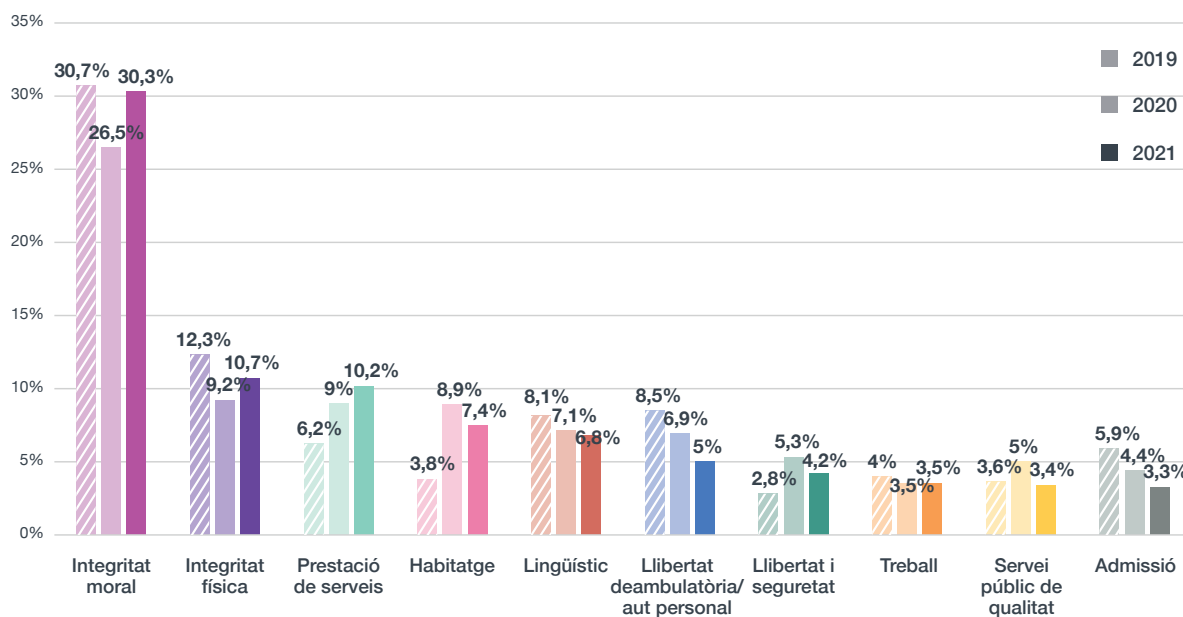
** Les 504 situacions de discriminació reportades poden implicar més d'una vulneració de drets; per aquest motiu, el total és superior al nombre de casos.

Si ens fixem en la comparativa d'anys anteriors, que mostra la taula 30, observem que el **dret a la integritat moral** és, un any més, el més afectat; el segueix el **dret a la integritat física**; en aquest cas, la diferència entre els 74 casos d'agressions físiques abordats en l'apartat 4.2.5 i les 82 vulneracions del dret a la integritat física responen a situacions que, malgrat que no han acabat en agressió física, sí que han comportat una amenaça real a la integritat física de la persona.

El **dret a la prestació de serveis** mostra una tendència a l'alça del 4% des del 2019; el **dret a l'habitatge** va patir una pujada de 5 punts percentuals amb la pandèmia i durant el 2021 s'ha mantingut en el quart lloc.

Gràfic 25. Discriminació i drets vulnerats, 2019-2021*

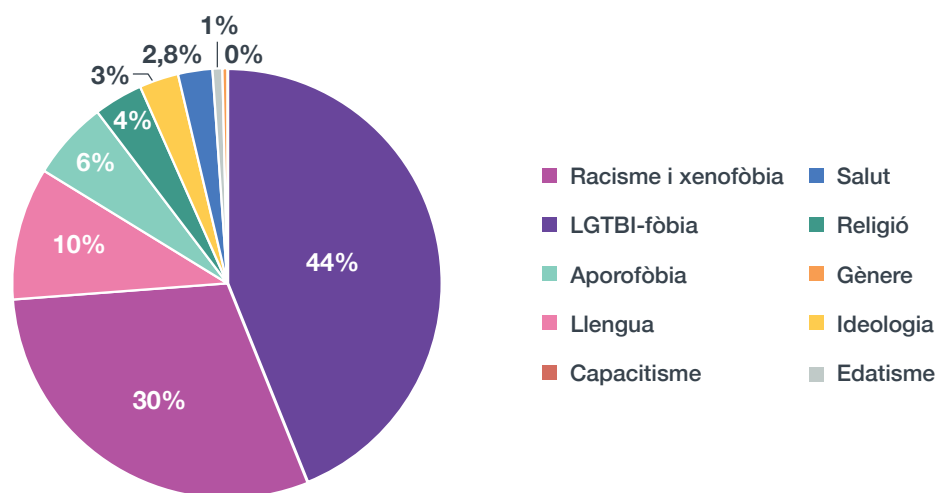
Font: OND i Taula SAVD, 2021



A continuació analitzarem aquests quatre drets amb una mica més de detall, creuant-los amb els motius pels quals es vulnera cadascun segons les dades recollides aquest 2021. L'LGTBI-fòbia encapçala les motivacions per la vulneració dels drets a la **integritat moral** i també **física**, tal com s'apuntava en l'apartat 4.2.5, amb més del 40% dels casos, seguida del racisme i la xenofòbia, que recullen al voltant del 30% dels casos en tots dos drets.

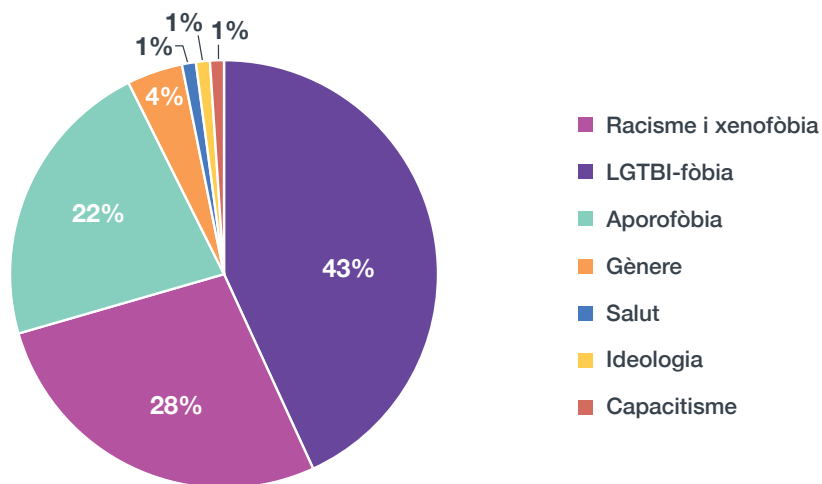
Gràfic 26. Per quins motius es vulnera el dret a la integritat moral

Font: OND i Taula SAVD, 2021



Gràfic 27. Per quins motius es vulnera el dret a la integritat física

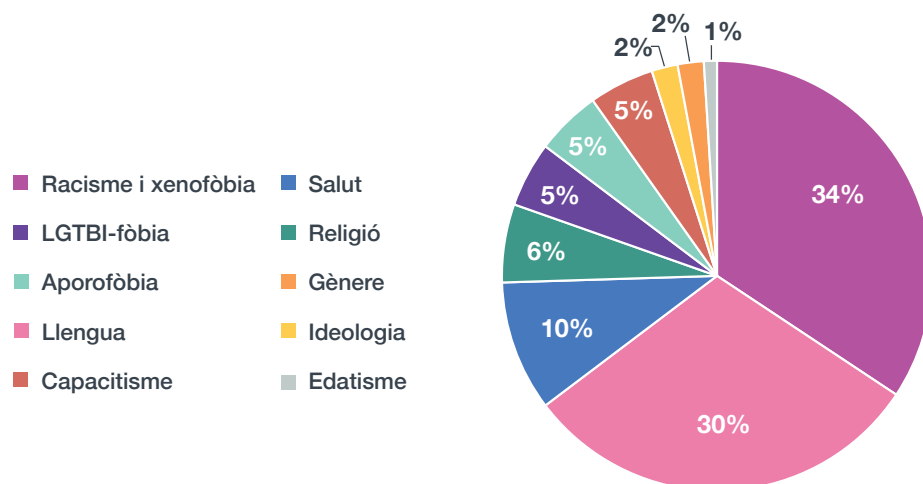
Font: OND i Taula SAVD, 2021



Pel que fa a la **prestació de serveis**, el racisme i la xenofòbia, així com la llengua, són les motivacions principals, amb prop del 30% dels casos, seguits de la salut, que se situa en el 10%. Si ens fixem en el **dret a l'habitatge**, el gràfic mostra que les discriminacions motivades pel capacitisme, el racisme i la xenofòbia i l'aporofòbia són les que més vulneracions d'aquest dret han provocat aquest any.

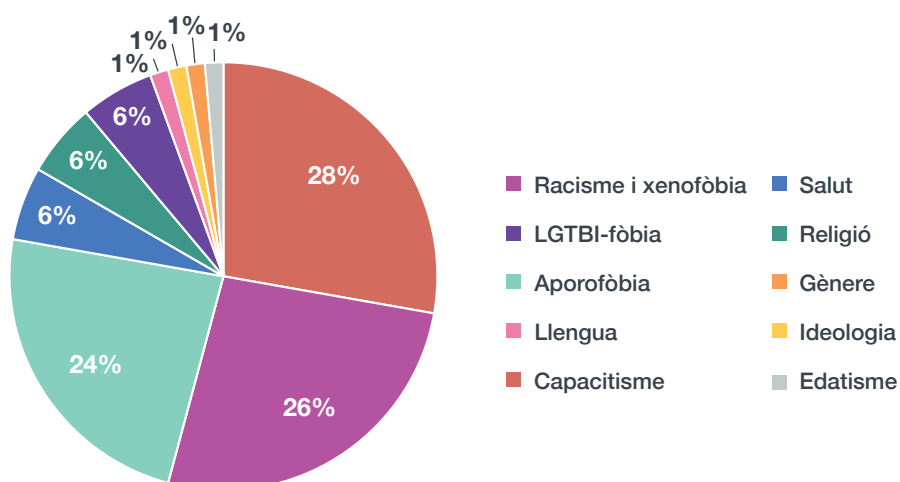
Gràfic 28. Per quins motius es vulnera el dret a la prestació de serveis

Font: OND i Taula SAVD, 2021



Gràfic 29. Per quins motius es vulnera el dret a l'habitatge

Font: OND i Taula SAVD, 2021



Actuacions i resultats

En el darrer punt d'aquest apartat ens fixem en quina resposta s'ha donat, per part de l'OND i les entitats de la Taula SAVD, a les situacions de discriminació rebudes durant el 2021, i quins resultats han tingut aquestes actuacions, que s'engloben en dos tipus principals: casos en què es dona suport i acompanyament a les víctimes, i casos en què les discriminacions acaben en denúncia penal o administrativa.

Taula 31. Suport i acompanyament*

Font: OND i Taula SAVD, 2021

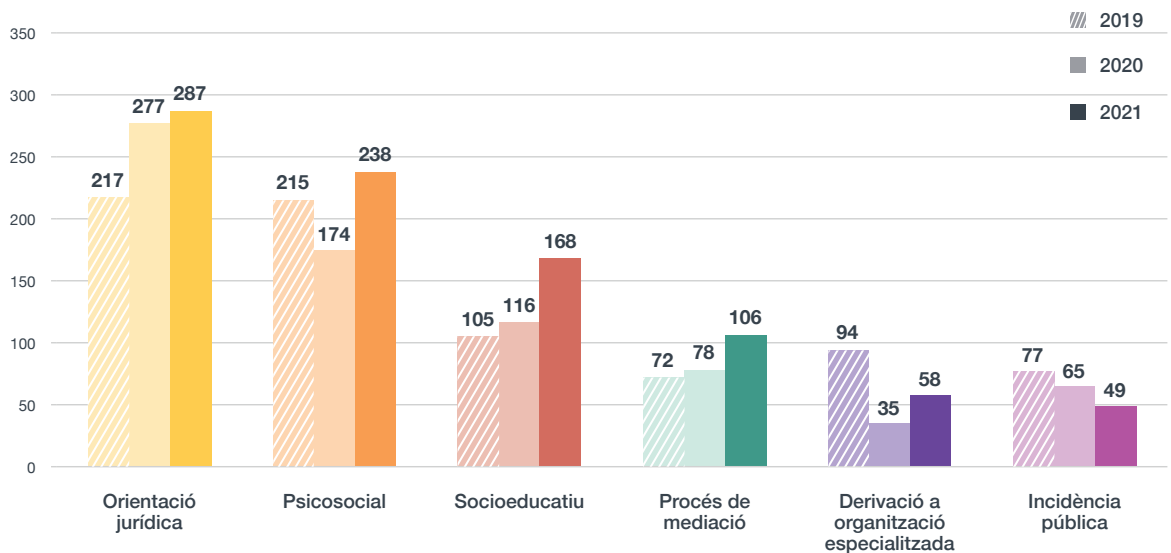
* Cadascun dels casos registrats durant el 2021 pot haver rebut més d'una actuació o resposta.

	N
Orientació jurídica	287
Psicosocial	238
Socioeducatiu	168
Procés de mediació	106
Derivació a organització especialitzada	58
Incidència pública	49
Total d'actuacions	906

La majoria de les actuacions de suport i acompanyament per part de l'Ajuntament i les entitats socials de la Taula SAVD s'han centrat a oferir una orientació jurídica i un acompanyament psicosocial a la víctima, en el 57% i 47% dels casos, respectivament. Si ens fixem en el gràfic comparatiu, observem que l'orientació jurídica ha augmentat progressivament a mesura que ho fan els casos recollits cada any, a diferència de l'acompanyament psicosocial, que va patir una davallada l'any 2020, en el context de pandèmia i davant les restriccions de mobilitat, i va remuntar de nou l'any 2021.

Gràfic 30. Suport i acompanyament, 2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021



També han seguit una tendència ascendent els **processos de mediació**, que enguany s'han fet en 106 casos (21%). Un exemple de procés de mediació amb resultat positiu que ha estat gestionat per l'equip de mediació de l'OND és el que s'ha fet amb una cadena de gimnasos de Barcelona, en l'interior de les instal·lacions de la qual s'havien produït tres situacions de discriminació. Gràcies al procés de mediació es va aconseguir la signatura d'una acta d'acords entre les parts.

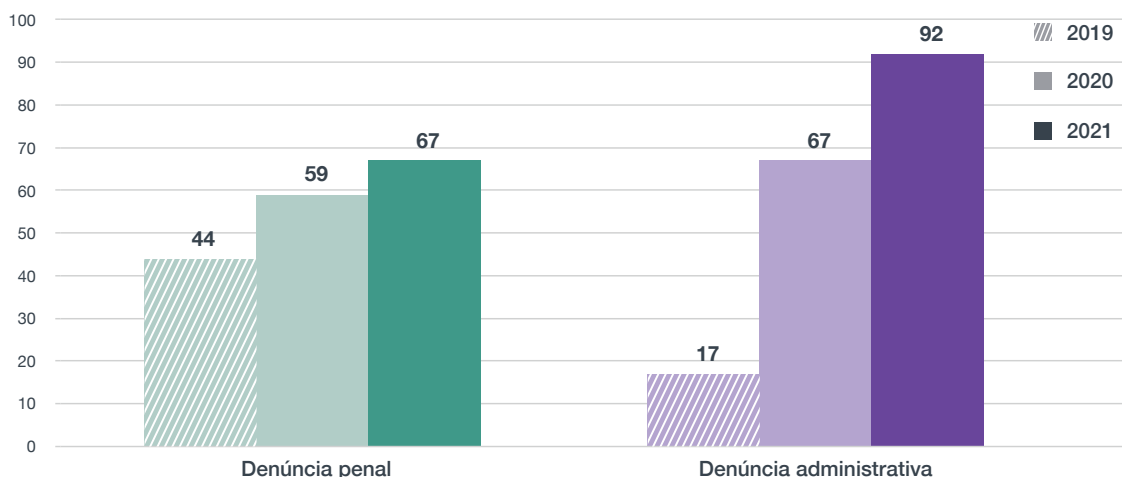
L'OND va dur a terme un procés de mediació amb una cadena de gimnasos de Barcelona, després que es reportessin tres situacions de discriminació a les seves instal·lacions

Un altre aspecte clau en les actuacions que es duen a terme davant les discriminacions són les coordinacions entre l'OND i les entitats de la Taula SAVD, i també les derivacions que es fan a agents rellevants fora d'aquest espai de coordinació. Tal com s'observa en el gràfic 31, les **derivacions a organitzacions especialitzades** també van patir una davallada durant el 2020, en context de pandèmia, però enguany han tornat a remuntar i han passat de 35 a 58 ²⁹.

Finalment, pel que fa a l'àmbit de la **incidència pública**, que enguany se situa al voltant del 10% del total de casos, destaquen especialment totes les accions que s'han fet en l'àmbit de les **discriminacions en l'habitatge**, que es duen a terme des del 2020 amb la publicació del *testing* "La clau pot ser un nom", i que han continuat el 2021 amb el *testing* "Discriminació a la carta", combinats amb altres accions, com ara l'obertura de tres expedients sancionadors per part de l'IMHRB a petició de l'OND, la incidència en mitjans de comunicació amb testimoniatges en primera persona, sessions formatives i reunions estratègiques amb parts implicades, com el grup d'agents de la propietat immobiliària (API) (Vegeu l'apartat 4.3).

Gràfic 31.
Denúncies,
2019-2021

Font: OND i Taula SAVD, 2021



²⁹ D'entre les derivacions, destaquen serveis i oficines municipals, com poden ser els propis Districtes, les Oficines d'Atenció Ciutadana (OAC), Serveis Socials, el Consorci d'Educació (CEB), l'Institut Barcelona Esports (IBE), l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD), l'Oficina Municipal d'Informació al Consumidor (OMIC), la Sindicatura de Greuges de Barcelona, el Centre d'Urgències i Emergències Socials de Barcelona (CUESB), l'Institut Municipal d'Habitatge i Rehabilitació de Barcelona (IMHRB), el Servei de Gestió de Conflictes (SGC) o la Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB). També s'han produït derivacions a altres serveis, com poden ser l'Àrea LGTBI de la Generalitat de Catalunya, el Síndic de Greuges de Catalunya, el Cos de Mossos d'Esquadra, la *Fiscalia de Delictos de Odio y Discriminación* i als Jutjats.

En paral·lel a les accions encaminades al suport i l'acompanyament a la víctima, **159 dels casos reportats van acabar en denúncia administrativa o penal (el 31,5% del total)**. Les denúncies penals van ascendir a 67 durant el 2021 i suposen el 13,3% del total. Normalment els casos de denúncia penal responen a situacions de discriminació que impliquen violència verbal o física; aquest és el cas d'una agressió LGTBI-fòbica que es va produir a la platja del Somorrostro de Barcelona i que va suposar la interposició d'una denúncia conjunta per part de l'Observatori contra l'Homofòbia (OCH) i el mateix Ajuntament de Barcelona, que va exercir d'acusació popular en el cas. Durant el 2021 **l'OND va obrir 34 expedients per LGTBI-fòbia que van implicar una denúncia penal**.

L'OCH i l'Ajuntament interposen una denúncia penal com a resposta a una agressió LGTBI-fòbica a la platja de Barcelona

Pel que fa a les **denúncies administratives**, continuen una forta tendència a l'alça i passen de 17 l'any 2019 a 92 aquest 2021, i són el 18,3% dels casos. Aquesta forta pujada està associada a les peticions raonades de l'OND a l'Oficina de Convivència (OC) i als expedients sancionadors oberts per l'OC en aplicació de l'ordenança municipal; una altra raó són les peticions raonades que l'OND ha enviat als districtes per obrir expedients sancionadors per vulneració del dret d'admissió.

Des de **SOS Racisme** han percebut un **increment de situacions de discriminació no denunciades durant el 2021**; s'ha passat del 45% al 59% a la ciutat de Barcelona. Del total de situacions de racisme a Barcelona durant aquest any rebudes per l'entitat (109), només 45 han estat assumides com a casos on s'ha pogut intervenir per alguna via. Malauradament, segons apunta SOS Racisme, això significa que **no s'avança en la garantia del dret de les persones afectades per racisme a denunciar aquestes situacions ni en la visibilitat d'aquestes vulneracions**.



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Racisme i xenofòbia + islamofòbia

Una família musulmana va a la piscina on comparteixen espai amb veïns, veïnes i amiguets del barri. A la sortida del recinte una altra família del barri agredeix les persones d'aquesta família verbalment amb insults i crits i comentaris racistes i, posteriorment, són agredides físicament. Al cap d'uns minuts van venir agents de la policia, que, tot i que van intervenir-hi i registrar l'incident, no van recollir els insults ni les característiques racistes d'aquests. **SOS Racisme** denuncia la gravetat d'aquesta discriminació i de la negativa de la policia a recollir-la en l'acta com a tal, ja que és un fet que passa de manera reiterada i l'acta de la policia és determinant en el reconeixement de l'odi per part

de la Fiscalia, si es volen prendre mesures legals. L'entitat va fer un acompanyament a la família i la va acabar representant legalment, ja que l'advocat privat que tenien tampoc no va donar importància a l'eix racista de l'agressió. En última instància, la família va decidir posar fi al camí judicial per les poques garanties que tenia, com a víctima, de ser reparada per aquesta via i davant la por de ser revictimitzades durant el procés, i finalment no es van ratificar les denúncies. El fet racista va quedar impune, però es va assolir una certa sensació de reparació en el procés d'acompanyament mateix, en la visibilitat d'aquests fets i en l'expectativa de transformació a partir de la seva experiència i activisme.

Taula 32.
Resultats de
les actuacions

Font: OND i Taula SAVD, 2021

* Aquesta taula no recull el total de casos, només aquells dels quals es té informació.

** De les 9 sancions, 7 responen a casos anteriors al 2021; per aquest motiu no es calcula el %.

	N*
Pendent de solució	107
No s'ha solucionat	99
Reparació del dany	51
Rescabament sense reparació	41
Cessament de situació de discriminació	32
Acord entre les parts	14
Sanció	9**
Conradenúncia	1

L'última taula mostra quins resultats han obtingut les accions de resposta de l'OND i les entitats de la Taula SAVD al llarg de l'any. **En 51 casos s'ha aconseguit una reparació del dany** cap a la víctima, el 10% del total; això implica que, fruit de les actuacions per part de l'OND o de les entitats de la Taula SAVD, la persona afectada considera que se li ha reparat el dany causat, normalment fruit de processos de conciliació i intermediació. En els 41 casos de rescabament sense reparació, s'ha produït algun tipus de compensació per part de la persona agressora, però aquesta acció no s'ha considerat prou reparadora per a la víctima (el 8% dels casos); també observem que en el 3% dels casos s'ha aconseguit un acord entre les parts. Per tant, si sumem aquestes tres categories (reparació del dany, rescabament sense reparació i acord entre les parts), observem que **en el 21% dels casos (106) la resposta i les actuacions concretes que s'han dut a terme per acompanyar i donar suport a les persones afectades per les situacions de discriminació han obtingut algun resultat**. D'altra banda, en 32 situacions s'ha observat un cessament de la discriminació, que pot ser tant fruit de les actuacions que s'han dut a terme per gestionar el conflicte, com fruit d'alguna altra causa externa.

Durant el 2021 s'han imposat **9 sancions per situacions de discriminació**, tot i que només 2 responen a casos que van tenir lloc el mateix 2021; els altres 7 responen a discriminacions que es van registrar en anys anteriors i que no han pogut ser resoltes fins ara, a causa dels terminis de cada procediment sancionador. Entre les sancions, hi ha 7 expedients compartits entre l'OND i l'OC, en aplicació de comportaments discriminatoris en espai públic per **l'ordenança de convivència**, que s'han sancionat i ja estan tancats per pagament o embargament; també hi ha 2 expedients compartits entre l'OND i l'IMHRB en aplicació de la **lleï d'habitatge**, que s'han sancionat des de l'Ajuntament de Barcelona.

Durant el 2021 l'Ajuntament de Barcelona ha imposat 9 sancions per situacions de discriminació

En el **21% dels casos les situacions continuen pendents de resolució** en el moment de tancar aquest informe; això respon al fet que, en molts casos, els processos de resolució de les situacions de discriminació, especialment les més complexes o les que impliquen denúncia penal o administrativa, acostumen a trigar més d'un any, que és la periodicitat que analitza l'informe de l'Observatori.

Discriminacions en l'habitatge

Any rere any, des de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona s'observa que l'àmbit de l'habitatge —entès en un sentit ampli, que va des de l'accés a una llar fins a la convivència dins dels habitatges i amb les comunitats veïnals— és un espai especialment conflictiu pel que fa a les discriminacions, ja que afecta tots els eixos de discriminació d'una manera transversal. Per aquest motiu, en l'informe d'enguany dediquem un apartat específic a l'**anàlisi de les discriminacions en l'habitatge**, en què també es recullen algunes de les **accions i de les propostes que s'han treballat conjuntament** des de l'Ajuntament de Barcelona, l'OND i les entitats de la Taula SAVD.

Desigualtats en el dret a un habitatge digne

De les 504 discriminacions recollides durant el 2021 per part de l'OND i les entitats de la Taula SAVD, el 7,4%, és a dir, **57 casos, han comportat una vulneració del dret a l'habitatge**. Malgrat que les discriminacions en aquest àmbit afecten pràcticament tots els eixos de discriminació d'una manera transversal, hi ha persones i col·lectius especialment vulnerables.

Des de la **Fundació Secretariado Gitano** denuncien l'exclusió i la precarietat de l'habitatge entre la **població gitana** de Barcelona. En concret, apunten als problemes específics següents que sovint es troben les persones gitanes a l'hora d'intentar accedir a un habitatge, o a les condicions de vida a què s'enfronten en els habitatges que obtenen:

- Grans dificultats per poder llogar un habitatge sent perceptores d'ajuts com la renda garantida o l'ingrés mínim vital.
- Segregació poblacional de la població gitana en barris especialment degradats o "quetificats".
- Tracte diferenciat per part de les Administracions públiques, que pot comportar, per exemple, la no derivació a determinats equipaments públics i habitatges davant la desconfiança que puguin generar problemes.
- Estereotips, prejudicis i estigma cap a les persones gitanes que generen la idea preconcebuda que no cuidaran bé els immobles i que crearan problemes amb les comunitats de veïnatge.

Des de l'**OCH** han percebut un increment dels problemes vinculats a l'LGTBI-fòbia en l'habitatge, una pujada que es va evidenciar durant l'inici de la pandèmia, l'any 2020, i que ha continuat aquest 2021. En aquest sentit, les persones usuàries es dirigeixen a l'entitat per consultar com poden denunciar aquest tipus de discriminacions, que **acostumen a expressar-se mitjançant assetjament veïnal**, en moltes ocasions a través d'agressions verbals i físiques, davant la gran dificultat amb què es troben a l'hora de provar les situacions que tenen lloc als espais privats, on normalment no hi ha testimonis.

Des de l'OCH s'aconsella a la persona afectada que intenti registrar d'alguna manera les conductes LGTBI-fòbiques, tot i que són conscients que això pot suposar un risc que fins i tot pot agreujar el comportament de les persones agressores. **Malauradament, quan es disposa de proves és perquè ja s'ha produït una lesió greu que queda documentada mitjançant l'informe mèdic corresponent**. Des de l'entitat lamenten que calgui esperar que hi hagi una agressió greu i explícita perquè la persona afectada pugui denunciar amb indicis suficients la situació d'assetjament LGTBI-fòbic soferta.

Des de l'OCH lamenten que calgui esperar que hi hagi una agressió greu i explícita per poder provar l'assetjament LGTBI-fòbic

Des d'**ACATHI** reivindiquen els **problemes específics amb què es troben les persones transsexuals a l'hora d'accedir a un habitatge**; les usuàries que acudeixen a l'entitat, que treballa amb persones LGTBI migrades, sovint no poden accedir a un habitatge sencer i han de llogar habitacions en pisos compartits, on habitualment es troben amb situacions de rebuig provocades pels prejudicis i l'estigma que hi ha cap a les persones transsexuals. Des de l'entitat assenyalen que, malgrat els avenços aconseguits amb la Llei 11/2020 per a la regulació del preu del lloguer, **en queden exclosos els lloguers d'habitacions dins dels habitatges**, que es regulen a través de contractes privats, o fins i tot a través d'acords verbals. Això afecta precisament les persones més vulnerables, que no poden accedir a un pis sencer, i també dificulta molt la denúncia de les discriminacions que es produeixen en aquest context.

La Llei 11/2020 de regulació del preu del lloguer no inclou el lloguer d'habitacions dins d'habitatges i, per tant, deixa fora les persones més vulnerables, que no poden accedir a un habitatge sencer

Ja s'ha comentat abans que, des d'**ECOM**, entitat que treballa per la defensa de les **persones amb discapacitat física i orgànica**, assenyalen que han observat un **augment dels casos de risc d'exclusió residencial entre les seves persones usuàries**; això s'ha traduït en un increment de l'atenció per part de l'entitat a persones que estaven en risc de desnonament o que portaven molt de temps a l'espera d'un pis de protecció oficial accessible.

Un altre sector de la població especialment vulnerable són les **persones joves**. La precarietat laboral també condueix a la incompatibilitat entre l'accessibilitat de l'habitatge i les condicions per accedir-hi; les persones joves es troben que per accedir-hi se'ls demanen condicions concretes amb més duresa que a la resta de població. Com s'apunta en el document **"Radiografia: joves llogateres i dret a l'habitatge"**³⁰ del **Consell de la Joventut de Catalunya** i l'**Observatori DESC**, les persones joves acostumen a patir una discriminació directa en la fase prèvia a l'accés a l'habitatge, en el procés de tria per part de la persona arrendadora de les possibles candidates al lloguer. Alguns dels exemples concrets són:

- Moltes agències o particulars prefereixen que el pis sigui llogat per una família en comptes de persones joves que comparteixen pis. El model d'habitatge compartit sovint s'associa amb els prejudicis socials sobre la joventut: inestabilitat, oci i festa, poca consciència, etcètera.
- Cada vegada més, un dels requisits indispensables per accedir a un lloguer a la ciutat de Barcelona és un contracte laboral per temps indefinit, cosa que xoca directament amb la situació laboral de les persones joves i amb la seva possibilitat d'optar a una feina indefinida.

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



Recollida de dades i sancions

Davant la manca de dades i proves de discriminació en l'àmbit de l'accés a l'habitatge a Barcelona, l'Ajuntament va encarregar l'any 2020 un estudi, **“La clau pot ser un nom”**³¹, que confirma que **les persones amb noms àrabs obtenen un 18,8% menys de respostes que les parelles amb noms percebuts com a autòctons** quan contacten una immobiliària interessant-se per un pis; l'estudi també conclou que tenen menys accés a visites d'immobles i, en aquest cas, la discriminació se situa en el 7,6%, ja que el 17,4% de les parelles reben una invitació immediata per visitar un immoble, mentre que, en les parelles amb noms àrabs, només el 9,8% aconseguen visita. Finalment, també s'observa que com més car és el preu del lloguer, més possibilitats tenen les parelles percebudes com a estrangeres d'obtenir una primera resposta.

Discriminació a la carta

L'any 2021 l'Ajuntament va encarregar un segon estudi, titulat **“Discriminació a la carta”**³², que detecta noves evidències d'aquesta pràctica discriminatòria en el sector. L'estudi ha consistit en un treball de camp amb 350 trucades vàlides a agències immobiliàries que operen a la ciutat en nom d'una propietat fictícia que vol llogar un habitatge i sol·licita que del procés de selecció se n'exclouguin “les persones immigrants”. De les respostes obtingudes per part dels agents immobiliaris contactats, se n'extreu que el **86% de les peticions discriminatòries de la propietat obtenen el resultat esperat d'excloure la població migrada com a llogatera de l'immoble:**

Taula 33. Resultats de l'estudi ‘Discriminació a la carta’

	No discrimi-nació	Discriminació			Evasió de resposta	Total
	Rebuig de la discrimi-nació	Acceptació de la discrimi-nació	Facilitació de la discrimi-nació	Total discrimina-ció		
N.	35	218	83	301	14	350
%	10,0	62,3	23,7	86	4,0	100

Els agents no col·legiats accepten o faciliten la discriminació proposada en el 93,1% de les propostes, mentre que els col·legiats ho fan en el 78,9% de les peticions. Entre les agències API trobem més rebuig a la discriminació, amb una diferència del 9,8% en relació amb les agències no API, fins al punt que el 75% del rebuig a la petició discriminatòria es concentra en les respostes provinents d'agències col·legiades. Durant les trucades també s'ha extret informació rellevant que ha permès observar que tres de cada deu agents immobiliaris manifesten espontàniament que la discriminació per raó d'origen és habitual en l'exercici de la seva professió.

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

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

Tres de cada deu agents immobiliaris manifesten espontàniament que la discriminació per raó d'origen és habitual en l'exercici de la seva professió

En paral·lel a la recollida de dades, l'any 2021 l'Ajuntament va imposar **una sanció de 45.000 euros per discriminació en l'accés a l'habitatge per raó d'origen**. El cas es va donar a la ciutat després que la propietat d'un pis de la Bzarceloneta i l'empresa que el comercialitzava neguessin la possibilitat de llogar-lo a una persona d'origen marroquí. La víctima va denunciar els fets a l'OND, que va estudiar i analitzar el cas conjuntament amb la Unitat de Disciplina i Antiassetjament de l'Institut Municipal de l'Habitatge i Rehabilitació (IMHAB). **És la primera vegada que un ajuntament sanciona per discriminació directa en l'accés a l'habitatge per raó d'origen.**

L'Ajuntament de Barcelona imposa una multa de 45.000 euros per negar la possibilitat de llogar un pis a una persona d'origen marroquí

Durant el 2021 l'Ajuntament ha imposat una altra sanció, també de **45.000 euros**, en aquest cas a l'empresa propietària d'un immoble que s'oferia en el mercat d'habitatges de lloguer, com a responsable d'una infracció molt greu, tipificada en l'article 123.2 lletra a) de la Llei 18/2077, de 28 de desembre, del dret a l'habitatge, consistent a portar a terme accions o omissions que comportin **assetjament o discriminacions en l'ús de l'habitatge**. Els fets van passar el mes de juny del 2020, quan una **persona amb mobilitat reduïda i perceptora d'una prestació per gran invalidesa** va voler llogar aquest pis i va presentar tota la documentació que li van demanar. La sanció es basa en el fet que la propietat no li va voler llogar el pis per raó de la naturalesa dels seus ingressos, en considerar que, en cas de manca de pagament de la renda, es trobaria amb una dificultat afegida per poder embargar aquesta prestació i que això constituïa un cas de discriminació.

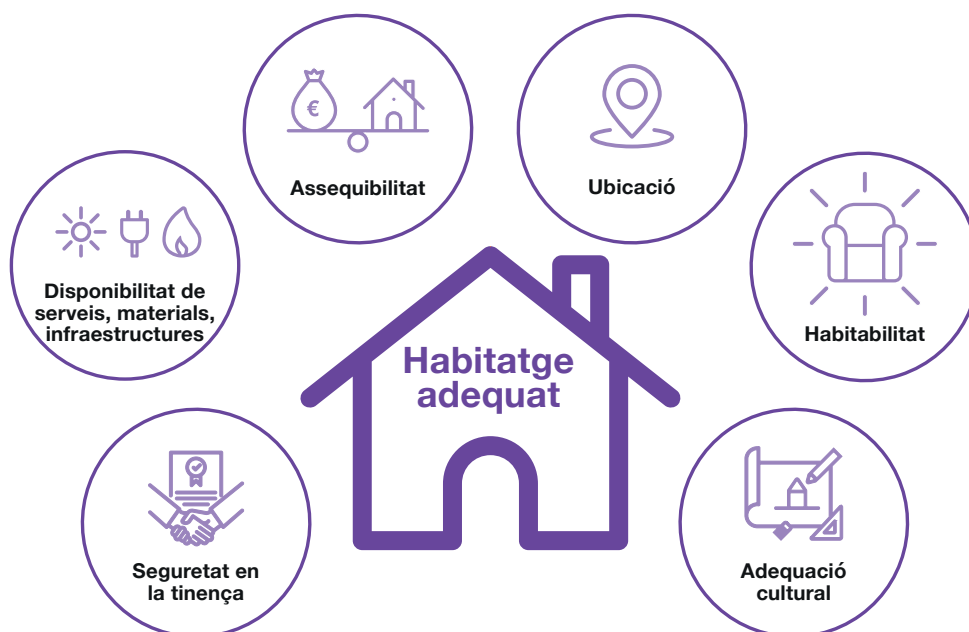
- 👁️ Aquestes dues sancions en l'àmbit de l'habitatge se sumen a una altra de l'any 2019 que va imposar l'Ajuntament de Barcelona, en aquesta ocasió per **discriminació indirecta** per raó d'origen, a un portal de recerca de pisos i a una immobiliària per publicar un anunci on **s'especificava com a requisit que la persona llogatera fos espanyola**; aquesta infracció els va comportar una sanció total de **90.001 euros**.

Davant les discriminacions en l'habitatge: propostes i accions

Amb la voluntat de continuar concretant accions contra les discriminacions en l'habitatge, es va dur a terme un sessió monogràfica amb les entitats de la Taula SAVD i oberta també a altres entitats que treballen en aquest àmbit ³³. La sessió es va estructurar al voltant del contingut del darrer informe del relator especial de l'ONU sobre el dret a un habitatge adequat i sobre la discriminació en l'habitatge ³⁴, un informe elaborat en un procés participatiu que va rebre aportacions de governs estatals, regionals i locals (inclosa Barcelona), organitzacions de la societat civil, i professionals de l'àmbit judicial i dels drets humans.

El Comitè pels Drets Econòmics, Socials i Culturals de l'ONU defineix els elements que es consideren essencials per a l'habitatge adequat:

Figura 7.
Elements
essencials per
a un habitatge
adequat



Les discriminacions es donen en totes les dimensions del dret, raó per la qual cal atenció i acció en totes aquestes dimensions. Les entitats participants van aprofundir en les recomanacions de l'informe agrupades en els àmbits de **legislació, formació i comunicació**. A continuació presentem les aportacions principals de la jornada.

³³ A la sessió van participar 20 persones. Per part de l'Ajuntament hi van participar representants de la Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania, de la Gerència d'Habitatge i del Centre de Recursos en Drets Humans; també hi van participar representants de les entitats SOS Racisme, Bayt al-Thaqafa, Observatori contra l'Homofòbia, 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>

Legislació i garantia

A Barcelona es disposa de diverses normatives que protegeixen i sancionen la discriminació en l'habitatge. S'espera que el desplegament normatiu de la **Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació** permeti continuar avançant en aquest sentit. És important donar a conèixer més aquests mecanismes i avançar en la seva aplicació. Les entitats necessiten més recursos per poder-ho fer i la ciutadania necessita conèixer millor els seus drets. També es considera que calen més **mecanismes d'inclusió per a col·lectius vulnerables** i continuar augmentant el **parc d'habitatge social**.

Formació i prevenció

Es considera important oferir formació actualitzada als serveis i les entitats que atenen la ciutadania en diversos àmbits, perquè també coneguin els mecanismes en matèria de discriminació en l'habitatge. Un d'aquests serveis són els **punts d'informació juvenil (PIJ)**, que també podrien oferir assessorament en la matèria després de rebre la capacita-ció adequada. Hi ha consens sobre la importància de formar els **agents immobiliaris**, com a actors clau en el marc de l'habitatge; aquestes formacions haurien de preveure una sensibilització específica adaptada a col·lectius concrets. En l'àmbit de les discapacitats, es considera que les **administracions de finques** podrien arribar a ser un bon aliat per aconseguir fer obres d'accessibilitat als edificis en aplicació de la norma-tiva. Finalment, es destaca la importància de treballar amb persones mediadores i **persones líders dels mateixos col·lectius afectats**, així com amb grups de suport mutu per tal de multiplicar la informació sobre els mecanismes de denúncia i de protecció dels drets.

Comunicació i monitoratge

És important aprofitar els estudis i els informes previs per pensar noves accions i fer ús de les lliçons apreses. Les entitats necessiten suport per poder **millorar la seva capacitat de recollida i anàlisi de dades** i també el seguiment dels casos al llarg del temps. Aquesta informació és important per millorar també les polítiques. Per tal d'obtenir més informa-ció sobre els casos de discriminació en l'habitatge, es proposa **buscar les queixes de manera proactiva**. En relació amb les campanyes comunicatives, es considera que han d'anar més enllà de l'àmbit social per tenir més impacte. Un element clau continua sent donar més visibi-litat a la idea del **dret a l'habitatge** i no tant al caràcter privat dels con-tractes. La comunicació hauria de poder assenyalar a qui es discrimina i també **desactivar pors i discursos que afavoreixin la discriminació**.

5 Conclusions

- 1 Les discriminacions a Barcelona.** Segons l'Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB) que es va fer al final del 2020 a 5.437 persones, 4.043 de les quals a Barcelona, **el 16% de la població barcelonina va estar subjecta a alguna forma de discriminació** durant aquell any. D'altra banda, l'**Oficina per la No Discriminació (OND)**, de l'Ajuntament de Barcelona, i la **Taula d'entitats** amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD) han atès i acompanyat **504 situacions de discriminació** durant l'any 2021, que suposa un augment de la recollida de casos del 16%.
- 2 Infradenúncia.** L'ECAMB assenyala que només el **33,7% de les persones afectades per una acció discriminadora van optar per explicar-ho**. I, de les que sí que ho van fer, la majoria (el 58,7%) ho van explicar a una persona de confiança (familiar, amiat, etcètera) i únicament el 4,8% de les persones discriminades asseguren haver-ne informat una entitat social (1,4%), un servei de l'Administració pública (1,6%) o la policia o jutjats (2,7%). En aquest sentit, **un dels reptes principals als quals fa front l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona és, precisament, aquesta infradenúncia**.
- 3 A qui.** Un any més, entre les situacions ateses per les entitats de la Taula SAVD i l'OND observem que **les persones identificades amb el gènere masculí han reportat més discriminacions**, en un 52% dels casos, respecte del 36% de situacions en què ho han fet persones identificades amb el gènere femení. Pel que fa a l'edat de les persones discriminades, **les franges de 25-39 i 40-64 continuen sent les que més reporten situacions de discriminació viscudes**: són el 80% dels casos. La gran majoria de les persones que han reportat situacions de discriminació a l'OND o a la Taula SAVD durant el 2021 es trobaven en una situació administrativa regularitzada (75%), davant el 12,7% que es trobava en una situació administrativa no regularitzada (8,5%) o bé eren sol·licitants d'asil (3,8%) o persones refugiades (0,4%).

- 4 Qui.** D'acord amb els resultats de l'ECAMB, el **90,6% dels casos de discriminació als barris s'ha produït per l'acció d'una persona particular**. Hi destaca molt especialment la quantitat de persones que expliquen que l'agent discriminador va ser un veí o veïna del seu barri (44,7%) o de la seva mateixa escala (10,4%). En el 12,1% dels casos, l'agent discriminador era una persona comerciant o treballadora del barri. En la mateixa línia, **les persones particulars són les que més discriminacions han exercit** dels casos recollits per l'OND i les entitats de la Taula l'any 2021, amb el 43%, seguides de les entitats privades o empreses, que han estat implicades en el 28% dels casos. Les administracions públiques han estat agents discriminadors en el 22% dels casos, i els cossos policials, en el 7%; per tant, si sumem aquestes dues categories, trobem que **el 29% de les discriminacions han estat exercides, directament o indirecta, per un actor públic**.
- 5 On.** Segons l'ECAMB, la proporció de persones que han experimentat alguna acció discriminatòria ha estat més gran a **Ciutat Vella (20,3%), a Gràcia (19,7%) i a Sants-Montjuïc (18,3%)**. Ciutat Vella també encapçala el nombre de situacions reportades a les entitats de la Taula SAVD i a l'OND i, amb 91 casos per 100.000 habitants, se situa molt per sobre de l'Eixample i Sants-Montjuïc, que en tenen 27 i 26, respectivament. Pel que fa als àmbits de discriminació, observem que durant el 2021 es van reportar més discriminacions en espais públics (268) que privats (231). Entre els espais públics destaquen les discriminacions a **carrers, parcs, platges i places**, amb 141 casos, i també els casos reportats a estacions o mitjans de **transport** (37), que, tal com s'ha identificat en informes anteriors, són un espai especialment conflictiu. Dins de l'espai privat són especialment rellevants les situacions discriminatòries a **cases, pisos i habitatges** (67), tal com ja va passar en l'informe del 2020, amb molta vinculació al context de pandèmia i a les restriccions de mobilitat associades.
- 6 Motius de discriminació.** L'**índex global de discriminació** de l'ECAMB assenyala el **gènere** com el motiu de discriminació principal als barris, amb el **7,7%**; des del Servei d'Atenció, Recuperació i Acol·lida (SARA) de l'Ajuntament de Barcelona, s'han atès **1.382 dones per violència masclista** durant el 2021. El color de pell i l'origen ètnic se situen en el quart motiu de discriminació, segons l'enquesta, però, si ens fixem en com afecten aquests eixos de discriminació en funció del lloc del naixement, observem que **les discriminacions motivades pel racisme i la xenofòbia pugen fins al 9,3% entre la població nascuda fora d'Espanya**. L'eix de racisme i xenofòbia és la motivació principal entre els casos recollits per l'OND i la Taula SAVD durant el 2021, amb el 31% de les discriminacions registrades, seguit de l'àmbit de l'LGTBI-fòbia, que enguany representa el 25%. Des d'una **perspectiva interseccional**, el 21,8% de les 504 situacions de discriminació registrades per l'OND i les entitats de la Taula SAVD durant el 2021 tenen assignat més d'un motiu de discriminació; **el racisme i la xenofòbia és l'eix que més es creua amb altres eixos, especialment amb l'LGTBI-fòbia, la islamofòbia i l'aporofòbia** i, en menys grau, també amb el gènere i la salut.
- 7 Tipus de discriminacions.** Del total de casos recollits per l'OND i les entitats socials de la Taula SAVD, el **87,5% han estat discriminacions directes** i, d'aquestes, gairebé la meitat (48,8%) són situacions que s'han expressat a través d'un **tracte diferenciat** cap a una persona o col·lectiu, seguides de les discriminacions que s'han manifestat a través d'**agressions verbals**, com comentaris de menyspreu, insults o amenaces, amb el 24,3% dels casos. Durant el 2021 s'han recollit 74 situacions on s'ha denunciat una **agressió física** cap a la persona víctima de discriminació; les discriminacions dins l'àmbit del racisme i la xenofòbia i de l'aporofòbia són, juntament amb l'LGTBI-fòbia, les que més agressions físiques recullen entre els casos reportats durant el 2021.

- 8 Drets vulnerats.** Els 504 casos recollits aquest any han implicat una vulneració de fins a 761 drets. El **dret a la integritat moral** és, un any més, el més afectat; el segueixen els drets a la **integritat física, a la prestació de serveis i a l'habitatge**. L'LGTBI-fòbia encapçala les motivacions per la vulneració dels drets a la **integritat moral** i també **física**, amb més del 40% dels casos, seguida del racisme i la xenofòbia, que recull al voltant del 30% dels casos en tots dos drets.
- 9 Actuacions i resultats.** La majoria de les actuacions de suport i acompanyament per part de l'OND i les entitats socials de la Taula SAVD s'han centrat a oferir una **orientació jurídica** i un acompanyament psicossocial a la víctima, en el 57% i 47% dels casos, respectivament. Hi segueixen les actuacions en l'àmbit **socioeducatiu** i els **processos de mediació**, tots dos amb una tendència ascendent clara en els darrers anys. Pel que fa al treball en xarxa, destaquen les **58 derivacions** de situacions discriminatòries a altres entitats o serveis especialitzats. En paral·lel a les accions encaminades al suport i l'acompanyament a la víctima, 159 dels casos reportats van acabar en **denúncia administrativa o penal (el 31,5% del total)**. Dels 504 casos, **el 10% s'ha aconseguit resoldre amb reparació del dany** cap a la persona o el col·lectiu afectats. A més, durant el 2021 s'han imposat **9 sancions per situacions de discriminació**.
- 10 Discriminacions en l'habitatge.** De les 504 discriminacions recollides durant el 2021 per part de l'OND i les entitats de la Taula SAVD, el 7,4%, és a dir, **57 casos, han comportat una vulneració del dret a l'habitatge**. Des de l'Ajuntament de Barcelona s'han fet dos estudis que demostren les discriminacions per raons d'origen en l'accés a l'habitatge; el darrer, publicat l'any 2021, conclou que **el 86%** de les peticions discriminatòries per part de propietaris (ficticis, en aquest cas) als agents immobiliaris obtenen com a resultat **l'exclusió de la població migrada com a llogatera de l'immoble**. En paral·lel a la recollida de dades, l'any 2021 l'Ajuntament va imposar **una sanció de 45.000 euros per discriminació en l'accés a l'habitatge per raó d'origen**. És la tercera sanció que s'imposa en l'àmbit de l'habitatge vinculada a un fet discriminatori.

6 Accions i reptes

TEMES/EIXOS	ACCIONS	REPTES
TEMES TRANSVERSALS		
Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació	<ul style="list-style-type: none">• Durant el 2021, des de les entitats socials i els serveis municipals que treballen en l'àmbit de la lluita contra les discriminacions, s'han mantingut reunions per començar a plantejar formacions per a agents clau (serveis socials, professionals de l'educació i la salut, etcètera); s'ha començat a fer difusió de la llei i s'ha començat a esmentar i a integrar en els casos de discriminació rebuts.• Des de l'Ajuntament de Barcelona, s'ha participat en reunions on s'ha treballat en el desplegament del reglament de la llei.	<ul style="list-style-type: none">• Cal avançar en el procés de reglamentació de la llei, que reconeix el règim competencial específic de Barcelona i li atorga competència sancionadora; cal dotar dels recursos necessaris els òrgans encarregats d'aplicar les sancions, i assegurar que ja s'està donant resposta a les persones que pateixen qualsevol tipus de discriminació a la ciutat.• En paral·lel també cal avançar en el desplegament i el disseny de les mesures de justícia restaurativa que s'estipulen en la llei.• Cal resoldre els solapaments que es produeixen amb altres lleis sectorials (habitatge, LGTBI o racisme, entre altres).
Recollida de dades sobre igualtat	<ul style="list-style-type: none">• A la tardor del 2021, la Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania de l'Ajuntament de Barcelona va organitzar un debat sobre la incorporació de dades d'origen ètnic o racial als estudis i les enquestes, en el qual van participar representants d'entitats socials i activistes antiracistes, així com representants del Ministeri d'Igualtat i de l'Oficina Municipal de Dades de l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none">• Cal reformar l'article 9 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals per harmonitzar-la amb el Reglament 2016/679, de 27 d'abril de 2016, del Parlament Europeu i del Consell, de forma que es puguin recollir dades que reflecteixin la realitat de la diversitat existent a la nostra societat.

Lluita contra la infradenúncia

- Durant el 2021 i en el marc de l'Observatori de les Discriminacions, s'ha continuat amb l'**estratègia de formació i sensibilització** a persones tècniques d'entitats i a les persones usuàries dels col·lectius més susceptibles de rebre discriminacions, entre les quals cal destacar les formacions conjuntes amb ECOM, FSMC i Associació Catalana per a la Promoció de les Persones Sordes (ACAPPS).
- També s'ha iniciat un projecte de creació d'**antenes de l'OND** pels barris de la ciutat i s'han fet formacions a personal intern de l'Ajuntament per tal de millorar la detecció i la denúncia de casos.
- S'han impulsat diverses **iniciatives per potenciar la detecció de situacions de discriminació i per facilitar-ne la denúncia**.
 - Des de SOS Racisme s'ha llançat la campanya "Això és racisme", per lluitar contra la normalització de les actituds i les accions racistes.
 - Des de la Federació d'Associacions Gitanes de Catalunya (FAGIC) s'ha posat en marxa una app per facilitar la denúncia de les discriminacions a la ciutat.
 - El projecte "Alerta discriminación", de Red Acoge, ha creat una web i una app per facilitar les denúncies de discriminacions i delictes d'odi a l'Estat espanyol; l'entitat Bayt al-Thaqafa s'encarrega de gestionar les que passen a Catalunya.
- Hi ha una **manca d'eines i canals de denúncia** i, fins i tot, les que hi ha en ocasions no s'apliquen o no donen una resposta adequada a les persones víctimes de discriminació; es mencionen, per exemple, oficines de consumidors locals, operadors de transport o xarxes socials com Facebook. En aquest sentit, es continuen produint situacions de racisme i xenofòbia en què no es dona resposta a la persona afectada o només se li dona quan va acompanyada d'alguna persona "autòctona" o d'una persona tècnica d'una entitat social amb un coneixement més ampli del funcionament dels canals i els òrgans de denúncia.
- Hi ha **molts obstacles per denunciar les situacions de discriminació** viscudes, especialment les més greus, que requereixen una denúncia penal. Això desincentiva molt la denúncia i fa que, a la pràctica, només puguin fer-ho persones activistes o vinculades al món associatiu. Cal facilitar les eines de denúncia i apropar-les a tota la ciutadania.
- Més enllà dels mecanismes de justícia punitiva, cal explorar altres vies com la **justícia restaurativa** que poden ser complementàries a les eines normatives que ja tenim, però que estan pendents d'implantar-se.
- Un altre repte davant la infradenúncia és la **normalització d'algunes discriminacions**, que són considerades "menys importants o greus": és el cas de les discriminacions per raó de llengua, per exemple.

Discriminacions en l'habitatge

- Després de la publicació, l'any 2020, del primer *testing* d'habitatge, “La clau pot ser un nom”, l'any 2021 l'Ajuntament de Barcelona ha dut a terme un **segon testing**, “**Discriminació a la carta**”, que mostra que el 86% dels agents immobiliaris accepten o faciliten la discriminació per raó d'origen.
- De fet, l'any 2021 l'Ajuntament va imposar una **sanció de 45.000 euros per discriminació en l'accés a l'habitatge** per raó d'origen.
- En el marc de la Taula SAVD s'ha dut a terme una **sessió monogràfica sobre les discriminacions en l'habitatge**, en la qual s'han posat en comú estratègies per fer-hi front, en tres àmbits principals: legislació i garantia, formació i prevenció, i comunicació i monitoratge.
- L'Ajuntament ha tingut contactes amb representants d'agències de propietat immobiliària i administracions de finques i s'ha acordat dissenyar un pla de treball en el qual la **formació a agents immobiliaris en matèria de discriminació** serà un element fonamental.
- Un repte que mencionen diversos sectors és la manca de polítiques públiques específiques que afavoreixin l'accés a **un habitatge digne a les persones i els col·lectius més vulnerables**.
- Malgrat els avenços aconseguits amb la Llei 11/2020 per a la regulació del preu del lloguer, en queden exclosos els **lloguers d'habitatges**, que es regulen a través de contractes privats. Això afecta precisament les persones més vulnerables, que no poden accedir a un pis sencer, i també dificulta molt la denúncia de les discriminacions que es produeixen en aquest context.
- També malgrat els avenços assolits amb l'**empadronament sense domicili fix**, algunes entitats indiquen que la seva aplicació no és uniforme a tota la ciutat i que cal una capacitat per al conjunt de professionals que atenen la ciutadania per evitar tràmits i entrebancs innecessaris.

EIXOS DE DESIGUALTAT

Aporofòbia

- S'han dut a terme treballs preparatoris per a la creació del **Protocol de coordinació-acció entre l'OND i la XAPSLL** per casos d'aporofòbia.
- S'ha creat, a l'interior de la XAPSLL, la **Comissió de Drets i Aporofòbia**, amb l'objectiu de recollir casos de totes les entitats i administracions on l'aporofòbia sigui present i fer pedagogia del fenomen i donar-li el lloc important que mereix dins l'àmbit del sensellarisme.
- **Sensellarisme femení**: cal crear espais segurs i pensats des d'una perspectiva de gènere per reconèixer les particularitats que presenten les dones en situació de sensellarisme, que s'interseccionen amb múltiples discriminacions.

LGTBI-fòbia

- L'OCH i l'Àrea de Responsabilitat Social, Dona i Diversitat de TMB han creat el **Protocol de prevenció, detecció i intervenció de l'LGTBI-fòbia a les xarxes de transport de TMB**.
- S'ha creat el **Grup de treball parlamentari contra l'LGTBI-fòbia** per fer propostes de prevenció, detecció i intervenció contra l'LGTBI-fòbia, actuant conjuntament amb els agents socials i institucionals que treballen en aquesta problemàtica social.
- S'aposta per la **modificació de la Llei 11/2014 per garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i erradicar l'homo-fòbia**, la bifòbia i la transfòbia: les entitats que treballen en l'àmbit de l'LGTBI-fòbia reclamen l'aplicació del decret que regula el procediment del reglament sancionador establert en la llei.
- **Cal millorar la coordinació i la comunicació** dels agents que treballen en les discriminacions motivades per l'orientació sexual i la identitat o expressió de gènere establint unes taules de treball i una comunicació fluïda que repercuteixin en unes intervencions més eficaces.

Capacitisme

- Des d'ECOM s'han fet moltes accions per tal que les **eleccions del 14-F (autonòmiques) fossin accessibles** i segures per a tothom. Es va trobar una bona interlocució i predisposició amb l'Administració.
- És imprescindible **garantir la participació de les persones amb discapacitat física, orgànica i intel·lectual**, i de les entitats que les representen, en la construcció i la implantació de les polítiques i les estratègies públiques per assegurar que es té en compte la Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat i que es tenen en compte les seves necessitats específiques.
- Cal continuar treballant per informar, orientar i acompanyar les persones amb discapacitat sobre el **reconeixement legislatiu dels seus drets i el coneixement dels canals per denunciar** possibles situacions de discriminació i vulneració dels drets, amb l'objectiu de reduir la infradenúncia i visibilitzar encara més les situacions de vulneració que pateixen les persones amb discapacitat en el dia a dia.
- S'han de concebre les polítiques socials des de la **perspectiva de la diversitat i amb una mirada interseccional**, i incorporar la discapacitat a les polítiques públiques d'una manera transversal.

Salut

- La Coordinadora Estatal de VIH i Sida (CESIDA), de la qual forma part Gais Positius, impulsa el **projecte Clínica Legal**, que busca donar resposta a les preguntes i els problemes amb què es topen les persones que viuen amb el VIH.
- L'Ajuntament de Barcelona impulsa l'espai '**Konsulta'm**', un servei de suport psicològic adreçat a adolescents i joves per detectar i atendre de manera preventiva el patiment psicològic i els problemes de salut mental de la joventut. L'espai també ofereix assessorament als professionals que treballen amb grups d'adolescents o de joves.
- S'aposta per la **creació de protocols específics d'actuació davant la negativa de les mútues** a contractar assegurances a persones que viuen amb el VIH.
- Cal continuar treballant perquè totes **les persones amb problemes de salut mental coneguin els seus drets**, puguin crear el seu pla de voluntats anticipades, coneguin les noves figures de suport i, sobretot, siguin conscients dels drets que tenen en els **internaments involuntaris** a fi d'intentar evitar que es continuïn cometent pràctiques abusives.

Racisme i Xenofòbia

- L'Ajuntament de Barcelona llança la **mesura de govern "Per una Barcelona antiracista"**³⁵, que preveu reforçar l'Oficina per la No Discriminació, tant territorialment pel que fa a funcions, i aprofundir en la prevenció per erradicar el racisme i la xenofòbia i desconstruir el privilegi "blanc", amb una despesa inicial de 400.000 euros.
- S'aprova el **Protocol d'actuacions davant de discriminacions per racisme** entre l'OND i les entitats SOS Racisme, Bayt al-Thaqafa, SAFI, FSG, FAGIC.
- Des de Cepaim s'ha continuat apostant per l'**acompanyament a les persones per dur a terme els tràmits**, com a acció que garanteix l'accés als drets.
- La **modificació del reglament de la Llei d'estrangeria** està permetent regularitzar algunes persones joves que formen part del programa de joves i famílies i provenen de l'extutela de l'Administració pública.
- La **Campanya "El reto de mañana"** de la Fundació Secretariado Gitano (FSG) reclama polítiques actives d'ocupació més eficaces per a la població gitana.
- **Cal potenciar l'estratègia del litigi estratègic**, conjuntament amb l'Administració pública, per donar més visibilitat a l'antigitanisme.
- Calen mesures encaminades a reconèixer, per part de les administracions, el **racisme estructural** que hi ha, i també a evidenciar les vulneracions de drets que aquest racisme genera.

35 https://ajuntament.barcelona.cat/dreSIDIVERSITAT/ca/noticia/per-una-barcelona-antiracista_1165647

Llengua

- Durant el 2021, des de Plataforma per la Llengua s'ha potenciat la **col·laboració amb associacions de veïnes i veïns de molts barris**, un fet que ha contribuït a canalitzar agents intermediaris per resoldre situacions discriminatòries, i la formació i la conscienciació de la ciutadania en el respecte dels drets lingüístics.
- També s'han accentuat les **col·laboracions amb alguns ens de l'Ajuntament de Barcelona**, el Govern municipal i els grups municipals. Aquesta pràctica ha ajudat a l'hora de denunciar males pràctiques i trobar solucions relativament ràpides.
- La **politització de l'ús de la llengua** per part de grups contraris a la normalització lingüística, així com la seva minorització legal, està contribuint al trencament dels consensos socials a favor del català i de la cohesió, i a augmentar les actituds hostils cap a l'ús del català. Tot plegat ha dut a una situació d'emergència lingüística; any rere any, el català perd pes percentual de parlants a la ciutat de Barcelona i augmenten les discriminacions lingüístiques.

Religió / Islamofòbia

- S'han impulsat **convenis de col·laboració entre diverses entitats** (Bayt al Thaqafa i SAFI; Bayt al Thaqafa, Irídia i OND) que permeten millorar les coordinacions i donar una resposta més integral amb els recursos de cadascuna de les entitats buscant el benefici de les víctimes.
- Es publica el **primer informe de l'Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC)**, amb dades recollides durant el 2020. L'objectiu principal de l'ODIC és monitoritzar i centralitzar totes les denúncies d'islamofòbia que tinguin lloc al territori català i també tot discurs que fomenti o normalitzi aquesta pràctica; així mateix, l'ODIC promou la denúncia de la islamofòbia tan socialment com judicial.
- Posar èmfasi en la **islamofòbia de gènere**, mitjançant convenis de col·laboració entre entitats afins que ens permetin obtenir dades molt més completes i detallades de les discriminacions per islamofòbia a la ciutat de Barcelona i els seus voltants.

Edatisme

- Des del Consell de la Joventut de Barcelona, i en relació amb la participació i la implicació de les persones joves com a ciutadania, s'ha treballat per **facilitar espais de representació juvenil** respecte a l'Administració i a les polítiques públiques.
- Una altra de les bones pràctiques ha estat **visibilitzar i assenyalar algunes de les pràctiques adultocèntriques** generades en els espais mateixos de treball o participació amb l'Administració, tant *in situ* com per xarxes socials.
- Des del Consell Assessor de la Gent Gran de Barcelona s'ha establert una col·laboració amb l'OND i el Centre de Recursos en Drets Humans de l'Ajuntament de Barcelona per continuar avançant en la lluita contra l'edatisme envers les persones grans. El Consell ha participat en diversos recursos i activitats de la campanya sobre les discriminacions a Barcelona i s'han fet sessions de treball en grup amb membres i participants del Consell per contribuir a **detectar i visibilitzar les discriminacions aportant-hi la visió de les persones grans sobre l'edatisme**.
- **Els espais de participació estan creats des d'una lògica adulta** i la majoria de les persones participants són adultes i prioritzen els seus neguits i necessitats per sobre dels de les persones joves. Hi ha poc reconeixement i valoració de les activitats i els projectes duts a terme per les persones joves.
- Cal potenciar el **treball en xarxa** en col·laboració amb altres col·lectius afectats per l'edatisme cap a la gent jove i treballar per establir estratègies compartides a fi de **difondre els mecanismes i els recursos actuals de la ciutat** en matèria de lluita contra l'edatisme, el poder adult i l'adultocentrisme.
- Un dels reptes principals en l'àmbit de l'edatisme cap a les persones grans és la **pèrdua de l'atenció personal en múltiples serveis** que són essencials també per a les persones grans, tant els privats (les entitats bancàries, els subministraments o, en part, el comerç) com també els serveis públics (serveis d'atenció a la ciutadania i de tramitació, serveis socials i de salut, etcètera). És important ajudar a conèixer i a utilitzar les eines telemàtiques, però ho és encara més no perdre l'atenció i el suport personal i personalitzat que moltes persones poden necessitar i que, a més, té grans beneficis quant a relacions socials i contribueix a pal·liar situacions d'aïllament i de soledat no volguda.

Gènere

- L'Ajuntament de Barcelona ha presentat el **II Pla per la justícia de gènere 2021-2025**³⁶, el segon pla realitzat per la institució que pren el relleu del seu predecessor en la vocació d'esdevenir l'instrument fonamental d'actuació de l'Ajuntament de Barcelona per a l'eliminació de les desigualtats de gènere a la ciutat.
- El nou equipament municipal **Plural, Centre de Masculinitats** entra en funcionament amb la voluntat de fomentar una perspectiva plural, positiva i diversa de les masculinitats, que contribueixi a generar imaginaris col·lectius diferents del significat més estricte i caduc de "ser un home" o "comportar-se com un home". La flexibilització de les masculinitats és el camí per promoure relacions més sanes i igualitàries i erradicar estereotips basats en el binarisme.
- Un dels reptes en l'àmbit de la visibilització de les discriminacions és aconseguir **aglutinar i integrar les dades de discriminacions de gènere** provinents de tots els serveis de les administracions públiques i de les entitats socials que treballen en aquest àmbit, per tal d'obtenir dades que s'aproximin tant com sigui possible a la realitat de les discriminacions per motius de gènere a la ciutat.

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

7 Bibliografia

Articles, informes i manuals de referència

AGÈNCIA DE DRETS FONAMENTALS DE LA UNIÓ EUROPEA (FRA) (2022). “Equality in the EU 20 years on from the initial implementation of the equality directives”.

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

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

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

AGÈNCIA DE SALUT PÚBLICA DE BARCELONA (2021). “La salut de Barcelona 2020”.

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

AGÈNCIA EUROPEA DE DRETS FONAMENTALS (2018). *Handbook on European non-discrimination Law*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

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

AGUILAR, M. A. (dir.) (2015). *Manual pràctic per a la investigació i enjudiciament de delictes d'odi i discriminació*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Generalitat de Catalunya.

Disponible a: <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>

AJUNTAMENT DE BARCELONA, ÀREA DE DRETS SOCIALS, JUSTÍCIA GLOBAL, FEMINISMES I LGBTI (2021). “La Joventut de Barcelona l'Any de la Pandèmia. 10 Anàlisis a l'Enquesta a la Joventut de Barcelona 2020”.

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

AJUNTAMENT DE BARCELONA, ÀREA DE DRETS DE CIUTADANIA, TRANSPARÈNCIA I PARTICIPACIÓ (2017). “Mesura de govern. Programa Barcelona Ciutat de Drets. Accions de prevenció i garantia de drets de ciutadania i accions per incloure l'enfocament de drets humans a les polítiques públiques”. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

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

AJUNTAMENT DE BARCELONA, DEPARTAMENT DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE, GERÈNCIA DE RECURSOS (2019). “El gènere en xifres. Condicions de vida de les dones i desigualtats de gènere a Barcelona”.

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

AJUNTAMENT DE BARCELONA, DIRECCIÓ DE SERVEIS DE DRETS DE CIUTADANIA (2022). “Per una Barcelona antiracista 2022-2025”.

Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/ca/noticia/per-una-barcelona-antiracista_1165647

AJUNTAMENT DE BARCELONA, DIRECCIÓ DE SERVEIS DE DRETS DE CIUTADANIA (2021). “Discriminació a la carta. Exclúsio per motius ètnics del mercat de lloguer d’habitatge de Barcelona”.

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

AJUNTAMENT DE BARCELONA, DIRECCIÓ DE SERVEIS DE DRETS DE CIUTADANIA (2020). “La clau pot ser un nom. Detecció d’evidències de discriminació en l’accés al mercat de lloguer d’habitatge a Barcelona”.

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

AJUNTAMENT DE BARCELONA, DIRECCIÓ DE SERVEIS DE DRETS DE CIUTADANIA, DIRECCIÓ DE SERVEIS DE FEMINISMES I LGTBI (2020). “Protocol d’actuació davant situacions de discriminació per LGTBI-fòbia”.

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

AJUNTAMENT DE BARCELONA, DIRECCIÓ DE SERVEIS DE DRETS DE CIUTADANIA, INSTITUT MUNICIPAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT (2019). “El greuge econòmic de les persones amb discapacitat de la ciutat de Barcelona”.

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

AJUNTAMENT DE BARCELONA, DIRECCIÓ DE SERVEIS DE FEMINISMES I LGTBI (2021). “II Pla per la justícia de gènere 2021-2025”.

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

AJUNTAMENT DE BARCELONA, OFICINA MUNICIPAL DE DADES, DEPARTAMENT D’ANÀLISI (2022). “Els salaris a Barcelona 2020”.

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

AJUNTAMENT DE BARCELONA, OFICINA PER LA NO DISCRIMINACIÓ (2022). “Balanz 2021”.

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

AJUNTAMENT DE BARCELONA, OFICINA PER LA NO DISCRIMINACIÓ (2021). “Protocol d’actuacions davant situacions de discriminació per racisme”.

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

AJUNTAMENT DE BARCELONA, SERVEI D’ATENCIÓ A IMMIGRANTS, EMIGRANTS I REFUGIATS (SAIER) (2020). “Memòria del Servei d’Atenció a Immigrants, Emigrants i Refugiats (SAIER) i Programa Nausica”.

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

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

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

COMISSIÓ EUROPEA CONTRA EL RACISME I LA INTOL·LERÀNCIA (ECRI) (2018). “Informe de la ECRI sobre Espanya (quinto ciclo de supervisión)”.

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

CONSELL DE LA JOVENTUT DE BARCELONA I AJUNTAMENT DE BARCELONA (2021). “Com viuen les joves associades les discriminacions a Barcelona?”.

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

CONSELL D'EUROPA, COMISSIÓ DE DRETS HUMANS (2021). “Human rights of LGTBI people in Europe: Current threats to equal rights, challenges faced by defenders, and the way forward”.

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

CONSELL NACIONAL DE LA JOVENTUT DE CATALUNYA (2020). “Radiografia: joves llogaters i dret a l'habitatge 2020”.

Disponible a: 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”. Col·lecció “Eines”, Sèrie Benestar i Ciutadania.

Disponible a: <https://ajuntament.barcelona.cat/dreSIDiversitat/sites/default/files/Guia%20DIBA.pdf>

FUNDACIÓ ARRELS (2021). “Viure al carrer durant la pandèmia: més persones migrades, poc ús dels espais d'allotjament i sense pla de cribratge ni vacunació”.

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

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

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

INSTITUT D'ESTUDIS REGIONALS I METROPOLITANS DE BARCELONA I DIRECCIÓ DE SERVEIS DE DRETS DE CIUTADANIA DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA (2021). “Enquesta de relacions veïnals i convivència (2020). Informe sobre la discriminació als barris de Barcelona”.

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

OBSERVATORI CONTRA L'HOMOFÒBIA (2021). *L'estat de l'LGtBI-fòbia a Catalunya 2020*.

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

ORGANITZACIÓ DE LES NACIONS UNIDES (ONU) (2021). “Expertos en derechos de la ONU piden al Consejo de Europa que detenga la legislación sobre medidas coercitivas de salud mental”.

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

ORGANITZACIÓ DE LES NACIONS UNIDES (ONU) (2021). “Report of the Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons, Claudia Mahler”.

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

ORGANITZACIÓ MUNDIAL DE LA SALUT (OMS) (2021). “Informe mundial sobre el edatismo”.

Disponible a: who.int/es/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism

REGIDORIA DE FEMINISMES I LGTBI, DEPARTAMENT DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE I GABINET TÈCNIC DE PROGRAMACIÓ (2018). “Enquesta de Violència Masclista a Catalunya. Edició 2016. Resultats destacats”.

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

SOS RACISME CATALUNYA I PAREU DE PARAR-ME (2018). “L'aparença no és motiu. Identificacions policials per perfil ètnic a Catalunya. Informe 2018”.

Disponible a: <https://www.pareudepararme.org/informe-ca/>

TRANSPORT METROPOLITÀ DE BARCELONA (TMB) I OBSERVATORI CONTRA L'HOMOFÒBIA (OCH) (2021). “Protocol de Prevenció i Intervenció de l'LGTBI-fòbia a les xarxes de transport de TMB”.

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

Webs de la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació

Oficina per la No Discriminació:

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

Consell de la Joventut de Barcelona:

www.cjb.cat

Creación Positiva:

www.creacionpositiva.org

Dincat:

www.dincat.cat

Exil:

www.centroexil.org

Federació ECOM:

www.ecom.cat

Federació Salut Mental Catalunya:

www.salutmental.org

Federació Veus:

veus.cat

Fil a l'agulla:

filalagulla.org

Fundació Secretariado Gitano:

www.gitanos.org

Gais Positius:

gaispositius.org

Irdia:

iridia.cat

Observatori contra l'Homofòbia:

och.cat

Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (SAFI):

www.odic.cat

SOS Racisme Catalunya:

www.sosracisme.org

Unión Romani:

unionromani.org

Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSELL):

sensellarisme.cat/ca

Acció afirmativa: estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà d'unes mesures (temporals) que permetin contrastar o corregir les discriminacions que són el resultat de pràctiques o de sistemes socials; és a dir, un instrument que desplega el principi d'igualtat d'oportunitats i que tendeix a corregir les desigualtats. (Comitè per la Igualtat entre Homes i Dones del Consell d'Europa)

Androcentrisme: visió que situa l'home en el centre de totes les coses. L'androcentrisme implica que el que és bo per als homes és bo per a la humanitat. És una visió discriminatòria cap a les dones i persones trans, perquè les relega a un segon ordre i sempre supeditades. ("Glossari", Dones i Feminismes, Ajuntament de Barcelona)

Anticristianisme: oposició a les persones cristianes, a la religió cristiana o a la pràctica del cristianisme.

Antigitanisme o romafòbia: forma específica de racisme, intolerància i discriminació cap a les persones i les comunitats gitanes.

Antisemitisme: por, odi, ressentiment, sospita, prejudici, discriminació o tracte injust cap a les persones d'origen jueu o de les que professen el judaisme. Les formes modernes d'antisemitisme inclouen la negació de l'Holocaust.

Aporofòbia: menyspreu, fòbia, aversió, rebuig o odi cap a les persones en situació de pobresa. Com a comportament, pot arribar a deshumanitzar la persona en considerar-la un objecte; legalment, es tracta d'un delictes d'odi encara no reconegut en el Codi penal espanyol.

Assetjament sexual: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. ("Glossari", Dones i Feminismes, Ajuntament de Barcelona)

Capacitisme: aversió o discriminació contra les persones amb diversitat funcional.

Cisheteronormativitat: considerar que allò normatiu és ser heterosexual i identificar-se amb el gènere i la identitat que socialment s'associa al teu sexe de naixement.

Dades d'igualtat: fa referència a tots els tipus de dades desagregades que s'utilitzen per avaluar la situació comparativa d'un grup discriminat específic o d'un grup en risc de discriminació, per dissenyar polítiques públiques que puguin contribuir a promoure la igualtat i per avaluar-ne l'aplicació. (Xarxa Europea Contra del Racisme - ENAR)

Delicte d'odi: a) qualsevol infracció penal, incloses les infraccions contra les persones o les propietats, on la víctima, el local o l'objectiu de la infracció es triï per la seva connexió, simpatia, filiació, suport o pertinença, reals o percebuts, a un grup com els definits en la part b; b) el grup ha d'estar basat en una característica comuna dels seus membres, com la seva raça real o percebuda, l'origen nacional o ètnic, el llenguatge, el color, la religió, el sexe, l'edat, la discapacitat intel·lectual o física, l'orientació sexual o un altre factor similar. (Organització per a la Seguretat i la Cooperació a Europa - OSCE)

Discapacitat: és una situació que resulta de la interacció entre les persones amb deficiències previsiblement permanents i qualsevol tipus de barreres que en limitin o n'impeixin la participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb la resta de persones.

Discapacitat física motora: persones que tenen afectada la capacitat de moviment, manipulació, equilibri o control.

Discapacitat física no motora: persones que, per causes orgàniques com malalties renals, cardíaques, pulmonars o altres, tenen dificultats per dur a terme algunes de les activitats de la vida quotidiana.

Discapacitat intel·lectual: la discapacitat intel·lectual i del desenvolupament es caracteritza per limitacions significatives tant en el funcionament intel·lectual com en la conducta adaptativa, tal com s'expressa en les habilitats adaptatives conceptuals, socials i pràctiques. Aquesta discapacitat s'origina abans dels 18 anys. (Associació Americana de Discapacitats Intel·lectuals i del Desenvolupament - AAIDD)

Discurs d'odi: foment, promoció o instigació [...] de l'odi, la humiliació o el menyspreu envers una persona o grup de persones, així com l'assetjament, el descrèdit, la difusió d'estereotips negatius, l'estigmatització o l'amenaça envers aquesta persona o grup de persones i la justificació d'aquestes manifestacions per raons de "raça", color, ascendència, origen nacional o ètnic, edat, discapacitat, llengua, religió o creences, sexe, gènere, identitat de gènere, orientació sexual i altres característiques o condició personal. (Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància - ECRI)

Discriminació: qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència, que es basi en qualsevol motiu, com ara raça, cultura, origen ètnic, nacionalitat, orientació sexual, religió, discapacitat física o altres característiques, que no sigui rellevant per al tema en qüestió.

Discriminació directa: quan una persona és, ha estat o podria ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga per algun dels motius protegits que la legislació vigent enumera.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situen les persones d'un col·lectiu determinat en un desavantatge particular respecte a altres grups, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i llevat que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Discriminació interseccional: fa referència a la discriminació que pateix una persona per les seves posicions en diverses estructures socials, entenent que la discriminació no és la suma de discriminacions diferents sinó una configuració concreta donada per les posicions diferents (de gènere, origen, edat, etcètera) que ocupa una persona. Per tant, caldrà comprendre la forma concreta en què es configura la discriminació o la desigualtat en cada intersecció.

Discriminació múltiple: es dona quan una persona pateix discriminacions per causes diferents; sovint s'entén d'una manera additiva, és a dir, que les causes diferents de discriminació se sumen de manera negativa en l'experiència de la persona.

Discriminació per associació: situació en què una persona és objecte de discriminació com a conseqüència de la seva relació amb una persona d'un dels grups protegits.

Discriminació per error: situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació com a conseqüència d'una apreciació errònia.

Diversitat funcional: terme alternatiu al de *discapacitat*.

Edatisme: estereotipació i discriminació contra persones o grups sobre la base de l'edat.

Estereotip: idea preconcebuda massa simplificada, generalitzada i, sovint, inconscient sobre les persones o les idees, i que pot portar a prejudicis i discriminació. És una generalització en la qual les característiques que posseeix una part d'un grup s'estenen al grup en el seu conjunt.

Ètnia: fa referència a la pertinença d'un individu a un grup o a una comunitat que comparteix una llengua, una identitat simbòlica, una ideologia, una cultura i, en alguns casos, certs trets físics visibles que els diferencien dels altres grups o comunitats.

Expressió de gènere: forma i manera d'expressar-se, gustos i comportament que s'esperen d'un determinat gènere i que venen imposats. Hi ha l'expressió de gènere masculí, l'expressió de gènere femení i, per a les persones andrògines, l'expressió de gènere és una barreja, que pot ser variable, de les dues. ("Glossari", Dones i Feminismes, Ajuntament de Barcelona)

Gènere: conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment i que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i de dones. ("Glossari", Dones i Feminismes, Ajuntament de Barcelona)

Identitat de gènere: es refereix a la vivència interna i individual del gènere tal com cada persona la sent, la qual pot correspondre o no al sexe assignat en el moment del seu naixement, inclosa la vivència personal del cos (que podria involucrar o no la modificació de l'aparença o la funció corporal a través de mitjans mèdics, quirúrgics o d'un altre tipus, sempre que aquesta hagi estat triada lliurement).

Interseccionalitat: és un concepte desenvolupat als Estats Units al final dels anys vuitanta per Kimberlé Crenshaw (1989); fruit dels debats que s'estaven produint dins el moviment del feminisme negre, aquest concepte va sorgir amb la voluntat de descriure les interconnexions existents entre la "raça" i el gènere en les dones negres. Posteriorment es va estendre per abordar les diverses formes de discriminació i desigualtat per múltiples eixos, incloent-hi qüestions de classe, orientació sexual, edat o identitat religiosa, entre d'altres. (Maria Rodó-Zárate, "Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2019")

Islamofòbia: tot acte de discriminació, actitud hostil o perjudici provocat a una persona pel fet de ser musulmana, o llegida com a tal, o bé a un establiment regentat per aquestes persones (mesquita, oratori, botiga, etcètera). També, tot discurs que fomenta o normalitza aquestes pràctiques.

LGTBI: acrònim que es refereix a les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals. A vegades s'afegeix a l'acrònim la "Q" i el símbol "+". La "Q" fa referència a les persones *queer* i *questioning* (persones que estan desconstruint i qüestionant-se el gènere, l'expressió de gènere o la identitat sexual), i el símbol "+" fa referència a totes les identitats emergents.

LGTBI-fòbia: prejudicis, hostilitat o rebuig cap a persones LGTBI o identificades amb aquest col·lectiu. Aquest fenomen recull les situacions relacionades amb la discriminació per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Orientació sexual: capacitat de cada persona de sentir atracció emocional, afectiva i sexual per persones d'un gènere diferent del seu, del seu mateix gènere o de més d'un gènere. Es tracta d'un espectre de la sexualitat que fa referència a la direcció del desig de les persones, que es defineix a través del gènere i que té implicacions físiques, sensorials, emocionals o afectives.

Persona racialitzada: individus i grups que han estat sotmesos a un procés de racialització i se'ls ha atribuït una categoria racial determinada. A les societats europees, totes les persones estan racialitzades, però utilitzem el terme per referir-nos a aquelles que han estat racialitzades negativament o racialitzades com a "altres". (Iniciativa per la Justícia Racial - Equinox)

Prejudici: judici a priori o previ cap a una persona o un grup que s'emet sense fonament.

Racialització: no existeix el racisme sense les races, que són el resultat de la classificació racialitzant dels éssers humans en una escala jeràrquica, on els considerats "blancs" ocupen la posició superior. Després de l'horror de l'Holocaust, les races van ser "enterrades vives". La diferenciació dels éssers humans en "races" es va considerar científicament incorrecta i políticament perillosa, i el terme *raça* va passar a ser mal vist. En aquest procés, termes com *cultura* o *ètnia* van prendre força. De manera perversa, aquests termes han substituït conceptualment el terme *raça*, sense que s'hagi problematitzat la lògica de fons, és a dir, sense que el veritable significat i la jerarquització racial hagin estat abordats i atacats en la seva arrel.

Racisme: qualsevol forma d'exclusió, segregació, discriminació o agressió a les persones per motiu del seu origen ètnic o nacional, pel color de la pell, per creences religioses o per pràctiques culturals o de qualsevol altra mena. No és només una ideologia: és una pràctica sistemàtica i rutinària que es fa necessària per mantenir una estructura de poder basada en l'hegemonia cultural occidental. Es manifesta en les relacions institucionals i en les relacions quotidianes. Es produeix i reproduïx constantment. Pot manifestar-se de manera explícita en un llenguatge racialitzant o de manera tàcita. És estructural, amb arrels profundes en un passat d'esclavitud, espoli, usurpació, dominació i explotació en el context de la modernitat colonial.

Racisme antimusulmà: conjunt de pràctiques discriminatòries d'un grup dominant de persones que pretenen prendre, establir i ampliar el seu poder mitjançant la definició d'un boc expiatori —real o inventat— i excloent aquest boc expiatori dels recursos, dels drets i de la definició d'un concepte construït de "nosaltres". Així, segons el European Islamophobia Report, la islamofòbia funciona construint una identitat "musulmana" estàtica, que es descriu en termes negatius i que es generalitza a totes les persones mu-

sulmanes; al mateix temps, però, les imatges islamòfobes són fluides i varien segons els contextos, perquè la islamofòbia ens explica més sobre la persona islamòfoba que no pas sobre la musulmana o sobre l'islam. (European Islamophobia Report 2019)

Racisme cultural: es refereix a representacions, missatges i històries que transmeten la idea que els comportaments i els valors associats a les persones blanques són, automàticament, “millors” o més “normals” que els associats a altres grups definits per la raça. El racisme cultural apareix en la publicitat, les pel·lícules, els llibres d'història, les definicions de patriotisme i les polítiques i les lleis. El racisme cultural també és una força poderosa per mantenir sistemes de supremacia interioritzada i racisme interioritzat. Ho fa influint en les creences col·lectives sobre el que constitueix un comportament adequat, el que es veu com a bell i el valor que es dona a les diverses formes d'expressió. Totes aquestes normes i valors culturals tenen ideals i supòsits racialitzats d'una manera explícita o implícita. (Racial Equity Tools)

Salut mental: capacitat d'establir unes relacions harmonioses amb altres persones i tenir una participació constructiva en les modificacions de l'ambient físic i social. (Organització Mundial de la Salut - OMS)

Segregació escolar: concentració d'alumnat de característiques similars (ètnia, situació social, nacionalitat, etcètera) en determinats centres educatius, aules o línies educatives.

Segregació horitzontal: concentració de dones o homes en graus i nivells específics de responsabilitat, ocupacions o opcions acadèmiques o formatives. En l'elecció hi influeix més el rol de gènere que la lliure opció personal.

Segregació vertical: exclusió de les dones dels llocs directius i adhesió d'aquestes a activitats de prestigi inferior.

Sensellarisme: situació de persones que no poden conservar l'habitatge o accedir a un habitatge adequat, adaptat a la seva situació personal, permanent i que els proporcioni un marc estable de convivència, tant per raons econòmiques o d'altres barreres socials com perquè presenten dificultats personals per portar una vida autònoma. (Federació Europea d'Organitzacions Nacionals que treballen amb Persones Sense Llar - FEANTSA)

Serofòbia: estigma que envolta les qüestions relatives al VIH-sida i, especialment, les persones seropositives.

Sexe: el sexe és un concepte lligat a la biologia, al cos dels éssers humans. La nostra espècie habitualment presenta dimorfisme sexual, de manera que les persones naixem mascle o femella, encara que hi ha un percentatge molt petit de la població que, cromosòmicament, morfològicament o hormonalment, neix intersexual, és a dir, amb una anatomia reproductiva o sexual o amb patrons dels cromosomes que sembla que no s'ajusten a les típiques nocions biològiques d'home o dona.

Situació administrativa: qualsevol de les situacions en què una persona es pot trobar a Catalunya, tant la que defineix l'estat d'una persona immigrada com la de regularitat o irregularitat segons si la persona té o no una autorització de residència o de treball que l'habiliti per residir-hi o per viure-hi i dur-hi a terme una activitat laboral, o bé la de les persones que hi estan empadronades.

Sostre de vidre: metàfora sobre les barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb una qualificació elevada accedir i progressar en les esferes del poder econòmic, polític i cultural.

Supremacia blanca: creença basada en el racisme i l'imperialisme colonial del segle XVII que afirma que les persones blanques són superiors a les persones no blanques i, per tant, tenen dret a privilegis econòmics, polítics i socials. El privilegi dels blancs ha permès un sistema de dominació blanca que normalitza les desigualtats existents. (Centre de Justícia Interseccional - CIJ)

Terra enganxós: es refereix a les circumstàncies originades per les responsabilitats i les càrregues familiars, que imposen a les dones una “adhesivitat” a les responsabilitats i a les càrregues afectives i emocionals que, en l'àmbit domèstic, acaben recaient sobre elles, atrapant-les i dificultant, alentint o impedit la seva sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

Violència masclista: violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Xenofòbia: por o rebuig cap a persones o cultures diferents, o considerades com a estrangeres.

Annex 1. Característiques personals protegides per la no-discriminació

Constitució d'Espanya (art. 14)	Conveni Europeu (art. 14)	PIDCP (art. 2 i 26)	PIDESC (art. 2.2)	Codi penal (art. 22.4 i 510)	Estatut de Catalunya (art. 40.8)	Carta municipal BCN (art. 38.1)
Naixement	Naixement	Naixement	Naixement			Lloc de naixement
Opinió	Opinions polítiques o altres	Opinió política o d'una altra índole	Opinió política o d'una altra índole			
Raça	Raça	Raça	Raça	Raça	Raça	Raça
Religió	Religió	Religió	Religió	Religió o reences	Religió	Religió
Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe
Qualsevol altra condició o circumstància personal o social	Qualsevol altra situació	Qualsevol altra condició social	Qualsevol altra condició social			
	Color	Color	Color			Color
	Llengua	Idioma	Idioma		Lingüístiques (art. 32)	
	Origen nacional o social	Origen nacional o social	Origen nacional o social	Nació a la qual pertanyi	Origen/nacionalitat	
	Pertinença a una minoria nacional					
		Posició econòmica	Posició econòmica		Condició social	
				Orientació o identitat sexual	Orientació sexual:	
						Ascendència
					Edat, persones grans (art. 18)	Edat
				Gènere	Gènere (art. 19, 41 i 45)	Gènere
				Discapacitat		Discapacitat
				Ideologia		
				Ètnia		
				Malaltia que pateixi		
				Situació familiar		

Annex 2.

Articles que recullen els principis d'igualtat i no-discriminació

INTERNACIONAL		UNIÓ EUROPEA		ESTAT ESPANYOL	
<i>Declaració Universal dels Drets Humans, DUDH, Nacions Unides (1948)</i>	Article 1. Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets.	<i>Tractat de la Unió Europea (1992)</i>	Article 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>Constitució espanyola (1978)</i>	Article 1.1. Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.
	Article 7. Tots són iguals davant la llei i tenen dret, sense cap distinció, a igual protecció per la llei.				
<i>Pacte internacional de drets civils i polítics, PIDCP (1966)</i>	Article 2.1. Cadascun dels estats part en aquest Pacte es compromet a respectar i assegurar a tots els individus que es trobin en el seu territori i subjectes a la seva jurisdicció els drets reconeguts en el present Pacte, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o d'una altra mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social.	<i>Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000)</i>	Article 20. Totes les persones són iguals davant la llei.		Article 9.2. Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.
	Article 14. Totes les persones són iguals davant dels tribunals i les corts de justícia.		Article 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.		
	Article 26. Totes les persones són iguals davant la llei i tenen dret sense discriminació a igual protecció de la llei. Amb referència a això, la llei prohibirà tota discriminació i garantirà a totes les persones protecció igual i efectiva contra qualsevol discriminació per motius de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social.		Article 21.2. Es prohibeix tota discriminació per raó de nacionalitat en l'àmbit d'aplicació del Tractat constitutiu de la Comunitat Europea i del Tractat de la Unió Europea i sense perjudici de les disposicions particulars d'aquests tractats.		
				<i>Llei 34/1988, d'11 de novembre</i>	General de publicitat.
		<i>Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, CEDH, Consell d'Europa (1950)</i>	Article 14. El gaudi dels drets i llibertats reconeguts en el present Conveni ha de ser assegurat sense cap distinció, especialment per raons de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o altres, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixement o qualsevol altra situació.	<i>Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener</i>	Drets i llibertats de les persones estrangeres a Espanya i la seva integració social.
				<i>Llei orgànica 3/2007</i>	Igualtat efectiva entre dones i homes.
				<i>Llei 19/2007</i>	En contra de la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància en l'esport.

<i>Pacte internacional de drets econòmics, socials i culturals, PIDESC (1966)</i>	Article 2.2. Els estats part en aquest Pacte es comprometen a garantir l'exercici dels drets que s'hi s'enuncien, sense cap discriminació per motius de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o d'una altra mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social. <i>continua</i>	Protocol 12, preàmbul. Igualtat davant la llei i igualtat d'empara davant la llei.	<i>Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre</i>	Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (refosa)	
			Protocol 12, article 1.1. El gaudi de tots els drets reconeguts per la llei ha de ser assegurat sense cap discriminació, en particular per raons de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o d'un altre caràcter, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixement o qualsevol altra situació.	<i>Reial decret 1112/2018, de 7 de setembre</i>	Accessibilitat dels llocs web i aplicacions per a mòbils del sector públic.	
			Protocol 12, article 1.2. Ningú no pot ser objecte de discriminació per part de qualsevol autoritat pública, basada en particular en els motius esmentats a l'apartat 1.	<i>Llei orgànica 3/2021, de 24 de març</i>	Regulació de l'eutanàsia.	
<i>Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial (1965)</i>				<i>Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny</i>	Protecció integral a la infància i a l'adolescència davant la violència.	
<i>Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, CEDAW (1979)</i>						
<i>Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat (2006)</i>	Article 9.2. Els estats membres han de prendre les mesures pertinents per assegurar l'accés de les persones amb discapacitat, en igualtat de condicions amb les altres, a l'entorn físic, el transport, la informació i les comunicacions, inclosos els sistemes i les tecnologies de la informació i les comunicacions, i a altres serveis i instal·lacions oberts al públic o d'ús públic, tant en zones urbanes com rurals.	<i>Directiva 2000/78/CE, Consell d'Europa</i>	Igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.	<i>Llei 8/2021, de 2 de juny</i>	Reforma la legislació civil i processal per al suport a les persones amb discapacitat en l'exercici de la seva capacitat jurídica.	
		<i>Directiva 2000/43/CE, Consell d'Europa</i>	Igualtat de tracte de les persones independentment de l'origen racial o ètnic.			
		<i>Directiva 2002/73/CE, Consell d'Europa</i>	Principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.			
		<i>Directiva 2004/113/CE, Consell d'Europa</i>	Igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.			
		<i>Directiva 2006/54/CE, Parlament Europeu i Consell d'Europa</i>	Igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. (refosa)			
		<i>Carta europea de salvaguarda dels drets humans a la ciutat (1998)</i>	Article II. Principi d'igualtat de drets i no discriminació. Els drets enunciats en aquesta Carta són reconeguts a totes les persones que viuen a les ciutats signatàries, independentment de la seva nacionalitat.			

Annex 3.

Lleis autonòmiques i municipals que protegeixen davant la discriminació

Lleis autonòmiques (Catalunya)

Estatut de Catalunya

Preàmbul, articles 4, 15, 18, 19, 23, 32, 40.8 44.1 i 45.1

Decret 11/2021, de 16 de febrer, de la programació de l'oferta educativa i del procediment d'admissió en els centres del Servei d'Educació de Catalunya

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

Llei 9/2017, de 27 de juny, d'universalització de l'assistència sanitària amb càrrec a fons públics per mitjà del Servei Català de la Salut

Preàmbul

Llei 4/2016, de 23 de desembre, de mesures de protecció del dret a l'habitatge de les persones en risc d'exclusió residencial

Article 2.b

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

Llei 13/2014, de 30 d'octubre, d'accessibilitat

Llei 29/2010, de 3 d'agost, de l'ús dels mitjans electrònics al sector públic de Catalunya

Article 4, tercer

Llei 22/2010, de 20 de juliol, del Codi de Consum de Catalunya

Llei 21/2010, de 7 de juliol, d'accés a l'assistència sanitària de cobertura pública a càrrec del Servei Català de la Salut

Preàmbul

Llei 14/2010, de 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència

Article 9

Llei 19/2009, de 26 de novembre, de l'accés a l'entorn de les persones acompanyades de gossos d'assistència

Article 13

Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'educació

Articles 22, 37, 41, 56, 97 i 202

Llei 11/2009, de 6 de juliol, de regulació administrativa dels espectacles públics i les activitats recreatives

Articles 5.1.d, 10 i 47

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

Llei 18/2007, de 28 de desembre, del dret a l'habitatge

Articles 2.f i 2.h; 45, 46, 123.2.a

Llei 22/2005, de 29 de desembre, de la comunicació audiovisual de Catalunya

Lleis i ordenances municipals **(Barcelona)**

**Ordenança reguladora de
l'Administració electrònica (2009)**

**Ordenança de mesures per fomentar
i garantir la convivència ciutadana en
l'espai públic de Barcelona (2005)**

Articles 6.2, 7.2.g; 15, 16, 17 i 18

**Ordenança municipal de les activitats
i establiments de concurrència pública
(2003)**

**Ordenança municipal dels usos
del paisatge urbà de la ciutat de
Barcelona (1999)**

Article 114.1.h.

Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la
Carta municipal de Barcelona, que inclou
les modificacions efectuades per les
lleis 11/2006, de 19 de juliol; 7/2010, de
21 d'abril, i 18/2014, de 23 de desembre

Preàmbul, articles 38.1 i 112.1

