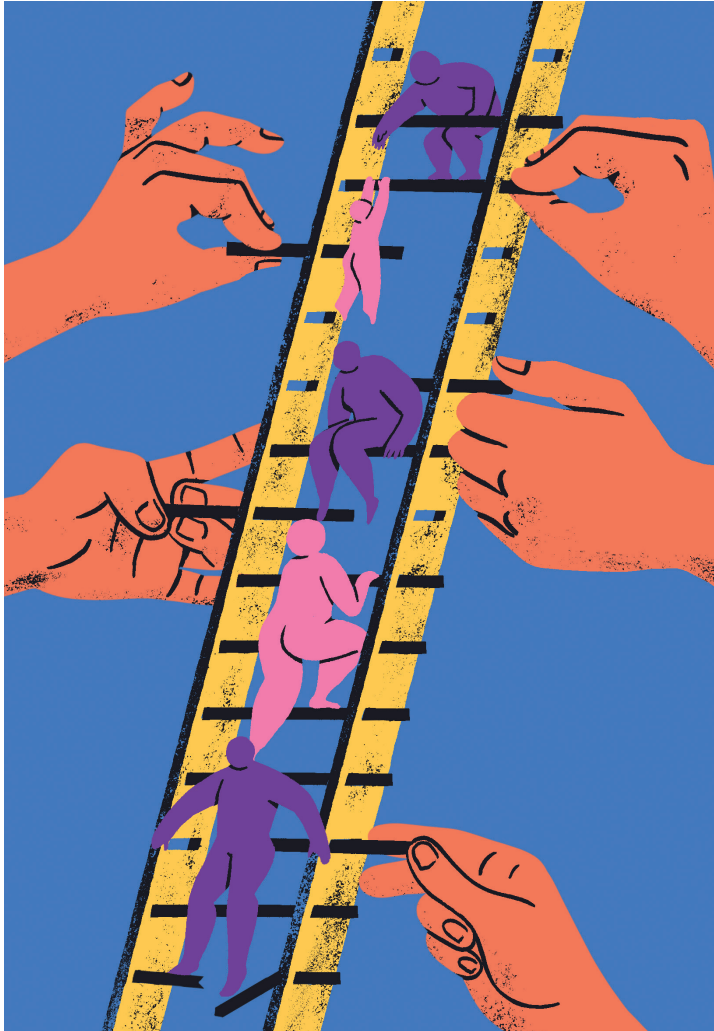


Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2022



Informe
Juliol 2023

Direcció de Serveis de
Drets de Ciutadania;
Àrea de Drets Socials,
Salut, Cooperació
i Comunitat



Copyright

©Ajuntament de Barcelona, 2023

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 2022

Coordinació de l'edició

Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania; Àrea de Drets Socials, Salut, Cooperació i Comunitat, Ajuntament de Barcelona. Juliol 2023

Redacció

Centre de Recursos en Drets Humans i Oficina per la No Discriminació
Ajuntament de Barcelona

Amb informació i participació

de l'Oficina per la No Discriminació i la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació, formada per: ACATHI, ACCAPS, Àmbit Prevenició, Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consell de la Joventut de Barcelona (CJB), Consell Assessor de la Gent Gran, Creació Positiva, Dincat, Exil, Federació ECOM, Federació Salut Mental Catalunya (FSMC), Federació Veus, Fil a l'agulla, Fundació Secretariat Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia, L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius, Observatori contra l'Homofòbia (OCH), Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC - SAFI), Plataforma per la Llengua, Xarxa d'Atenció a Persones sense Llar (XAPSELL), Sindicat de Llogateres, SOS Racisme Catalunya i Unió Romaní.

També agraïm la col·laboració

de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD), de l'Institut Municipal de Serveis Socials, de la Direcció de Serveis Feministes i LGTBI, de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps de l'Ajuntament de Barcelona i de l'Institut Metròpoli.



Índex

Preàmbul	7
1. Introducció	8
2. Igualtat i no-discriminació: conceptes, mecanismes de garantia i novetats legislatives	10
3. Metodologia	26
3.1. La Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació	28
3.2. La importància de la denúncia i l'acció de l'OND	31
3.3. Categories analitzades	33
4. Les discriminacions a Barcelona	38
4.1 Percepció i vivència de les discriminacions als barris (ECAMB)	39
4.2 Discriminacions reportades a Barcelona durant el 2022 (OND i Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació)	46
4.2.1. A qui es discrimina?	47
4.2.2. Qui discrimina?	49
4.2.3. On?	54
4.2.4. Per quin motiu?	58
4.2.5. Tipus de discriminacions	108
4.2.6. Drets vulnerats	110
4.2.7. Actuacions i resultats	114
4.3. Discriminacions en l'accés a la justícia	118
5. Conclusions	123
6. Accions i reptes	128
7. Bibliografia	143
8. Glossari	146
Annexos	152

Preàmbul

La ciutat de Barcelona és un referent internacional de ciutat oberta, democràtica i diversa, la riquesa de la qual rau en la multiplicitat d'identitats i cultures que conviuen i fan de Barcelona la ciutat de tothom. És una ciutat on totes les veïnes i veïns volen viure amb llibertat i sense por, però que no viu aliena al conflicte i on també tenen lloc situacions de discriminació.

En la cinquena edició de l'Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona, cal destacar la tasca que duu a terme la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD) per a la nostra ciutat. Des d'aquest espai, creat el 2017, més de vint-i-cinc entitats treballen per la defensa dels drets i la lluita contra les discriminacions colze a colze amb l'Oficina per la No Discriminació (OND), amb l'objectiu de garantir unes vides més dignes per a tot el veïnat. És fonamental el seu compromís col·lectiu d'incorporar la perspectiva interseccional en l'atenció i la detecció de les discriminacions, ja que permet anar molt més enllà de la quantificació i la individualització de les diverses situacions que acompanyen des dels seus serveis d'atenció. La seva tasca permet posar llum a un sistema d'opressions estructurals i a uns eixos de discriminació —que sovint interactuen simultàniament— amb l'objectiu d'avançar cap a unes polítiques públiques d'acció positiva, sostingudes en el temps i amb implicació tant de l'àmbit públic com del privat.

No és casualitat que la interseccionalitat sigui un concepte que va sorgir a la dècada dels vuitanta als Estats Units, a través dels moviments socials, el feminisme negre i Kimberlé Crenshaw, per entendre com es configurava la discriminació, la desigualtat i la violència que patien les dones negres. En la cinquena edició d'aquest informe, el racisme i la xenofòbia persisteixen com a principal causa de discriminació a Barcelona. Per comprendre millor l'impacte d'aquest eix de discriminació és imprescindible entendre com es creua amb altres eixos, com l'aporofòbia, el gènere i la religió. Any rere any es fa evident la necessitat de dirigir els esforços cap a l'àmbit educatiu i cap al sector de les empreses privades, on persisteix l'estigma i la discriminació racial, per això són dues de les línies principals de treball que inclou la mesura de Govern "Per una Barcelona antiracista 2022-2025".

L'any 2022 s'han registrat a la ciutat de Barcelona 631 situacions de discriminació, un 25% més que l'any anterior. Lluny d'interpretacions catastrofistes, aquesta dada indica una sensibilització més gran per part de la ciutadania respecte de les discriminacions, així com més confiança en les institucions competents. Es tracta d'un increment notable que ens indica que hem de seguir el camí, treballant per una Barcelona amb menys traves per accedir a la justícia, amb menys infradenúncia i amb més reparació i millor acompanyament. Perquè darrere de cada situació de discriminació hi ha patiment, però també s'obre una oportunitat de reparació i transformació per fer de la nostra una ciutat més justa, on tots i totes puguem viure les nostres vides amb ple dret i amb llibertat.

Marc Serra Solé

Regidor de Drets de Ciutadania i Participació de l'Ajuntament de Barcelona l'any 2022

1 Introducció

L'Observatori de les Discriminacions a Barcelona és una eina clau per avançar en la protecció i la garantia dels drets humans i en la prevenció i erradicació de les discriminacions. Enguany, es presenta el cinquè informe anual de l'Observatori, que posa de manifest el seu impacte en les persones i les accions que es prenen per prevenir-les i erradicar-les.

Fer registre d'evidències quantitatives i qualitatives de les discriminacions és fonamental per promoure polítiques i mesures destinades a garantir i protegir els drets, a més de fer acció de prevenció, denúncia i presa de consciència sobre com afecten els biaixos i els estereotips negatius o perjudicials sobre les persones i grups.

A través d'un recull de dades, testimonis i reflexions, tant de serveis municipals com d'entitats socials de la ciutat que tenen serveis d'atenció a víctimes, s'ha elaborat aquest informe, que també incorpora com a novetat una anàlisi sobre **el dret a accedir a la justícia**. Aquest anàlisi té com intenció fer visibles les principals necessitats i propostes que la ciutadania té en relació amb l'obtenció d'una resposta judicial i garantir, sobretot, l'accés a la justícia davant de la vulneració d'un dret, ja sigui mitjançant mecanismes institucionalitzats o d'altres formes alternatives de resolució de conflictes.

A l'**apartat 2**, s'expliquen els principis d'igualtat i no-discriminació en complementarietat amb l'enfocament de drets, la igualtat substantiva des de l'enfocament de gènere i l'anàlisi interseccional. A més, fa un repàs de les novetats normatives vinculades amb la igualtat de tracte i la no-discriminació, evidenciant les recomanacions emeses pels mecanismes de protecció i garantia dels drets humans, a escala internacional i europea.

L'**apartat 3** repassa la metodologia de l'informe i les categories que s'analitzen, aportant informació sobre els objectius de la Taula d'entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD), la importància de la denúncia a través del servei de l'Oficina per la No Discriminació (OND), 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** analitza les dades, quantitatives i qualitatives, de què disposem sobre les discriminacions a Barcelona. Les fonts d'informació principal són les dades de les situacions de discriminació que han registrat l'OND i la Taula d'entitats SAVD durant el 2022, així com algunes dades extretes de la darrera "Enquesta de Relacions Veïnals i Convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB)", realitzada el 2022. També inclou l'experiència viscuda de persones afectades per situacions de discriminació, a través de casos reals que visibilitzen el context actual de la ciutat.

Els **apartats 5 i 6** sintetitzen les conclusions de l'informe, així com les principals accions que s'han dut a terme al llarg del darrer any en la lluita contra les discriminacions, i dona a conèixer 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 a mitjà termini per prevenir i erradicar les discriminacions.

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

“El que és essencial és la justícia. I com ser justes les persones si les principals injustícies romanen invisibles?”

Saskia Sassen, sociòloga, escriptora i professora neerlandesa.

La igualtat i la no-discriminació són principis fonamentals o essència dels drets humans, sobretot, enforteixen la convivència en dignitat i justícia. En l'àmbit urbà, les Nacions Unides estimen que el 2030 el 60% de la població mundial viurà a les ciutats. Aquest desafiament fa imprescindible posar fi a les múltiples formes de discriminació, convocant la ciutadania i les institucions públiques i privades a buscar un desenvolupament equitatiu, just i sostenible que generi ciutats on totes les persones puguin gaudir d'iguals drets i oportunitats, així com de les seves llibertats fonamentals.¹

El 1948, des que va ser proclamada i aprovada a l'Assemblea General de les Nacions Unides, la Declaració Universal dels Drets Humans va reconèixer la igualtat com un dels principis clau que marquen la garantia de la resta de drets. És a dir, tota persona pot aspirar de manera inalienable i en condicions d'igualtat al gaudi de tots els drets humans. Així ho assenyala en el seu primer article: *“Tota persona té els drets i llibertats proclamats en aquesta declaració, sense cap distinció de raça,² color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició”*.

La igualtat fa referència a la universalitat dels drets humans, reconeixent que totes les persones tenen dret a tenir drets com a factor inherent a la seva condició humana. **La no-discriminació** busca protegir les persones i grups històricament exclosos del reconeixement dels seus drets i llibertats (dones, persones amb discapacitat, persones migrants, col·lectius LGTBIQ, entre d'altres), que tenen reconeixement en diversos mecanismes internacionals, nacionals i locals.

¹ La Nova Agenda Urbana de les Nacions Unides (2016)

² A la DUDH i en tractats, pactes, convencions i lleis posteriors s'empra el terme raça; des de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona considerem que és un terme que requereix un ús crític, motiu pel qual optem pel terme racialització (vegeu-ne la definició al glossari).

Què és una discriminació?³

És un acte que vulnera la dignitat, els drets humans i les llibertats fonamentals de les persones. És el tracte diferenciat, preferent, restrictiu, desfavorable, excloent i injust entre les persones en qual-sevol escenari de la societat, sigui institucional, públic i/o privat, a causa de prejudicis, estigmes i creences que es concreten en una acció de rebuig i agressió amb conseqüències perjudicials, directes o indirectes, a les persones que la pateixen, perpetuant així la desigualtat i la violació als drets humans.

Tota iniciativa dirigida a prevenir i erradicar les discriminacions és una qüestió de drets humans que n'implica la promoció, protecció i garantia. Això significa reconèixer que les persones són **titulars de drets**; la ciutadania organitzada, entitats i empreses privades són **titulars de responsabilitats** i els estats, governs locals, les seves institucions i funcionariat són titulars d'obligacions. És el que s'anomena accionar des d'un **enfocament de drets**, on cada titularitat assumeix un rol fonamental en la garantia del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, i a reconèixer els drets humans a totes les persones **en coherència i compliment amb els mecanismes nacionals i internacionals creats per protegir-los**.

D'altra banda, gràcies al fet que les dones iniciessin el seu camí reivindicatiu per ser reconegudes “subjectes de drets”, el principi d'igualtat davant la llei i d'igualtat de tracte es va començar a dotar d'un sentit diferent des de l'anomenada **igualtat substantiva**, reconeguda per primera vegada a la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) el 1979.

La igualtat substantiva refereix que no n'hi ha prou només amb proclamar la igualtat entre les persones en el marc jurídic, sinó que s'ha de garantir que no hi hagi discriminació directa ni indirecta en el moment d'implementar polítiques i programes orientats a millorar les oportunitats i condicions de les persones en l'exercici dels seus drets i d'accedir als beneficis disponibles a la societat, en lloc de la mera “igualtat formal”.⁴

Assolir la igualtat substantiva és reconèixer i fer-se càrrec dels desavantatges històrics que afronten les persones i que limiten el gaudi i l'exercici dels seus drets. És posar en pràctica una estratègia destinada a fer que les preocupacions i experiències de les persones, d'acord amb les seves diferències i especificitats, siguin un element integrant de l'elaboració, aplicació, supervisió i avaluació de les polítiques i programes a totes les esferes de la societat. Aquesta estratègia s'anomena **enfocament de gènere**, i identifica els desavantatges en les relacions de poder per superar la divisió de la societat entre rols femenins i rols masculins i, a partir d'allà, erradicar els estereotips, pràctiques i creences que discriminen un cert grup de persones, no només a través d'actes individuals sinó també reflectits en lleis i estructures institucionals, jurídiques i socials⁵—com en els casos en què les dones freqüenten espais en què els homes tenen una posició de—, i que condicionen l'efectivitat de la igualtat en una llei o política encara que aquesta no sigui explícitament discriminatòria.

3 D'acord amb la Llei catalana 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

4 Manual de legislació europea contra la discriminació. Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA), 2018

5 La CEDAW assenyala que per aconseguir la igualtat substantiva: “Els Estats Part tenen l'obligació de garantir que no hi hagi discriminació directa ni indirecta contra la dona a les lleis i que, en l'àmbit públic i el privat, la dona estigui protegida contra la discriminació (...) pels tribunals competents i per l'existència de sancions i altres formes de reparació. La segona obligació dels estats membre és millorar la situació *de facto* de la dona adoptant polítiques i programes concrets i eficaços. En tercer lloc, els estats membre estan obligats a fer front a les relacions prevalents entre els gèneres i a la persistència d'estereotips basats en el gènere que afecten la dona no només a través d'actes individuals sinó també perquè es reflecteixen a les lleis i les estructures i institucions jurídiques i socials”.

Una altra estratègia per assolir la igualtat són les **mesures d'acció positiva** que tenen caràcter especial i temporal per accelerar la igualtat. És a dir, apliquen un tractament preferencial o positiu envers les persones que pertanyen a certs grups per atenuar o reparar els perjudicis causats per les discriminacions. Per exemple, les quotes de gènere a les llistes electorals poden contrarestar els efectes del desequilibri de poder entre els gèneres. El tractament preferent és necessari per assegurar una igualtat efectiva.⁶

Adicionalment, es reconeix també que una persona o un grup de persones es poden veure impactades per la **discriminació múltiple** al llarg de les seves vides (sense accés a un habitatge, sense accés a l'educació, sense reconeixement de ciutadania i sense accés a la justícia, entre d'altres), de manera que es genera una afectació triple o quàdruple al reconeixement dels seus drets, i cada discriminació es pot tractar de manera independent. En canvi, en el cas de la **discriminació interseccional**, els motius de discriminació estan interrelacionats, cosa que crea un tipus únic de discriminació. No només és el context⁷ i l'experiència d'afectació per la suma de discriminacions, sinó que, en tenir identitats diverses en la seva realitat, com per exemple ser alhora una persona migrant, trans, afrodescendent i en situació administrativa irregular, i en topar amb opressions estructurals (racisme, sexisme, capacitisme, patriarcat), són afectades per motius interseccionals de manera simultània i en un mateix moment, sense donar prioritat a un per sobre de l'altre. Així, la perspectiva interseccional⁸ té en compte la multidimensionalitat de les experiències i identitats de les persones i exigeix pensar de manera diferent quant a la identitat, la igualtat i els desequilibris de poder que col·loquen les persones afectades en una condició de desavantatge en la protecció dels seus drets i en una posició de “no poder” en l'accés a les oportunitats.⁹

6 La Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial estipula que els programes d'acció afirmativa es poden sol·licitar per rectificar la discriminació sistemàtica. Aquestes mesures, però, “en cap cas no podran tenir com a conseqüència el manteniment de drets desiguals o separats per als diversos grups després d'assolir els objectius per als quals es van prendre”.

7 Des de l'anàlisi interseccional, el context no és un lloc específic sinó un conjunt de circumstàncies que involucren una situació. És a dir, són persones, les interaccions entre elles, llocs, maneres de gestionar una realitat, on hi ha condicions d'avantatge i desavantatge, etc. Per exemple, s'han donat experiències de discriminació en què algunes persones, per la seva condició d'identitat de gènere, racialització, edat, condició econòmica, diagnòstic de salut, etc., en trobar-se en espais vinculats a alguna d'aquestes condicions, podrien pensar que no serien afectades per una discriminació, però han estat afectades per una altra de les seves característiques. Per aquest motiu, des de l'anàlisi interseccional s'evidencia que l'impacte de les discriminacions està vinculat al pes significatiu dels estigmes, els prejudicis, els estereotips i les opressions estructurals que estan socialitzats en les persones, els quals poden generar vulneracions a qualsevol lloc on les persones es relacionin, siguin públics o privats. Per aquest motiu, és imprescindible situar les discriminacions per veure'n l'impacte real.

8 L'anàlisi interseccional va ser una aportació analítica de Kimberlé Williams Crenshaw (1989), acadèmica i professora nord-americana especialitzada en el camp de la teoria crítica de la racialització. Ella defineix la interseccionalitat com “el fenomen pel qual cada persona pateix opressió o ostenta privilegi sobre la base de la seva pertinença a múltiples categories socials”.

9 Resolució del Parlament Europeu, de 6 de juliol de 2022, sobre la discriminació interseccional a la Unió Europea: situació socioeconòmica de les dones d'origen africà, del Pròxim Orient, llatinoamericà i asiàtic (2021/2243(INI))

Quins són els motius pels quals es discrimina?

En un context on interactuen diverses opressions estructurals, les persones, titulars de drets, per la seva edat, discapacitat, ètnia, origen, creences, racialització, religió, sexe o gènere, orientació sexual, idioma, cultura, i altres factors, poden ser discriminades en rebre un tracte menys favorable que la resta de persones que es troben en una situació comparable, o es considera que pertanyen a un determinat grup o categoria de persones. La discriminació impedeix el reconeixement de ciutadania plena i la participació en el desenvolupament de la societat, i divideix la comunitat. Una societat on la discriminació es permet o tolera és una comunitat on les persones es veuen privades d'exercir lliurement el seu potencial, llibertats i autonomies. A continuació veurem la infografia 1. "Què són les discriminacions?" per a comprendre de manera gràfica tot el que s'ha explicat a la primera part d'aquest capítol.

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

Els principis d'igualtat i no-discriminació són establerts a la Declaració Universal dels Drets Humans (1948): “Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets” (article 1). El concepte d'igualtat està inclòs en la democràcia contemporània, de manera que els estats estan obligats a protegir d'un tracte desigual les persones i els grups vulnerables. L'article 2 consagra la no-discriminació: “Tothom té tots els drets i les llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense distinció de cap tipus”.

Des de diversos mecanismes internacionals, normatives nacionals i locals de drets humans s'han determinat principis, mesures i procediments per garantir i fer efectiu el **dret a la igualtat i a la no-discriminació**, cosa que fonamenta per què les desigualtats i les discriminacions necessiten una resposta no només política, sinó també jurídica.

A escala internacional hi ha més de vint instruments de l'Organització de les Nacions Unides (ONU) que donen resposta al problema de la discriminació, mitjançant convencions, declaracions, resolucions, plans d'acció i comitès de treball. Són especialment rellevants els següents: ¹⁰

- 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, En l'àmbit europeu, els estats membres del Consell d'Europa s'han compromès amb la no-discriminació en l'article 14 de la **Convenció Europea de Drets Humans**. Aquest article brinda protecció contra la discriminació només en relació amb el gaudi dels altres drets enunciats a la Convenció. El **Protocol número 12 de la Convenció Europea** va ser elaborat per facilitar el dret a una posició en pla d'igualtat i la prohibició general de la discriminació: “el gaudi de qualsevol dret establert per la llei ha de ser garantit sense discriminació de cap mena [...]”. Per tant, aquest protocol amplia l'abast de la Convenció Europea de Drets Humans ja que abasta la discriminació en qualsevol dret legal, fins i tot quan no sigui cobert per la Convenció.

A l'Estat espanyol, l'article 14 de la **Constitució del 1978** proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació, prohibint-la per qualsevol circumstància personal o social. L'apartat segon de l'article 9 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions i

¹⁰ El nom original de la Convenció del 1979 és en singular: totes les formes de discriminació “contra la dona”; i a l'informe es redacta en plural “les dones” com a reconeixement a la seva diversitat i no com a col·lectiu homogeni. En el cas de la Convenció del 1989, el nom original és “Convenció sobre els drets del nen” i en aquest informe s'utilitza infància per fer un ús no sexista del llenguatge; el mateix es fa en el cas de la Convenció del 1990 que parla de “treballadors migratoris i els seus familiars”; s'hi ha posat “persones treballadores migrants i les seves famílies”.

remoure els obstacles perquè la igualtat de la persona i dels grups on s'integra sigui real i efectiva. Així, la no-discriminació és un complement del dret a la igualtat i la garantia del gaudi de tots els drets fonamentals i llibertats públiques. La seva vinculació immediata amb la dignitat de la persona, un dels fonaments, segons l'article 10 de la Constitució, de l'ordre polític i de la pau social, expressa, a més, el caràcter necessari de la igualtat com a element essencial per a la construcció d'una societat cada dia més justa.

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Aquesta nova Llei té per objectiu prevenir i erradicar qualsevol forma de discriminació i protegir de manera efectiva les víctimes en tots els àmbits de la societat: educatiu, sanitari, cultural, immobiliari... i també laboral. Segons l'exposició de motius de la Llei, es tracta de traslladar de manera més adequada els objectius i les finalitats de les directives 2000/43/CE¹¹ i 2000/78/CE,¹² així com incorporar jurisprudència constitucional sobre l'article 14 de la Constitució Espanyola.

Aquesta llei amplia els supòsits de discriminació. Fins ara s'havia fet èmfasi en matèria de discriminació laboral des de la igualtat de gènere, i amb aquesta nova llei s'amplia el focus cap a tota mena de discriminació sobre la base de qualsevol variable. S'introdueix expressament la malaltia o la condició de salut, l'estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns com a possibles causes de discriminació, a més d'altres factors com l'edat, l'expressió de gènere, la llengua o la situació socioeconòmica, mantenint la clàusula de tancament de l'article 14 CE ("qualsevol altra circumstància personal o social"). També es regulen la discriminació per error,¹³ la discriminació múltiple i la interseccional, i s'hi incorporen, com a conductes discriminatòries en si mateixes, la inducció, l'ordre o la instrucció de discriminar.

A Catalunya, el 2020 es va aprovar la **Llei catalana 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**. Pretén eliminar qualsevol discriminació que es pugui donar per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra circumstància de la condició humana, real o atribuïda. Així mateix, promou l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia, la transfòbia, la bifòbia o la intersexofòbia.

La norma regula els drets i les obligacions de les persones físiques i de les persones jurídiques, tant públiques com privades, i defineix les mesures dels poders públics destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat. Assenyala que l'Administració de justícia, els cossos i les forces de seguretat públiques i privats i les autoritats públiques han d'adoptar mesures d'acció positiva, i han d'impulsar polítiques per fomentar la igualtat de tracte en l'àmbit privat i assolir acords entre els diferents sectors socials i econòmics. Així mateix, han de promoure que organitzacions i empreses duguin a terme accions de responsabilitat social consistents en mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials o d'altra naturalesa, destinades a promoure condicions d'igualtat de tracte i no-discriminació.

11 Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny del 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic.

12 Aquesta directiva té per objecte establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit de l'ocupació i l'ocupació, a fi que als estats membres s'apliqui el principi d'igualtat de tracte.

13 Es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades. Per exemple, casos en què una persona treballadora no és contractada, no és ascendida o no se li renova el contracte perquè el contractant creu erròniament que és homosexual o que pertany a una determinada ètnia o que està afiliada a un sindicat.

L'Estatut de Catalunya, en el preàmbul, proclama com a “valors superiors de la seva vida col·lectiva la llibertat, la justícia i la igualtat”. Específicament, al seu **article 4 sobre drets i principis rectors**, s'assenyala la responsabilitat dels poders públics catalans a “promoure el ple exercici de les llibertats i drets que reconeixen l'Estatut, la Constitució, la Unió Europea, la Declaració universal de drets humans, el Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i altres tractats i convenis internacionals que reconeixen i garanteixen els drets i llibertats fonamentals.” Anima tots els poders públics a generar les condicions perquè la llibertat i igualtat de les persones siguin efectives i facilitin la participació en tots els àmbits de la societat, i a promoure valors com la llibertat, democràcia, igualtat, pluralisme, pau, justícia, solidaritat, cohesió social, equitat de gènere i desenvolupament sostenible.

A Barcelona hi ha diverses normes municipals, com la **Llei 22/1998, de la Carta municipal de Barcelona**, que afirma la responsabilitat de l'Ajuntament de Barcelona de vetllar perquè a la ciutat no es produeixin conductes discriminatòries negatives. Destaca que la ciutat i la ciutadania han de fer extensiu el seu zel en la defensa i la protecció dels drets fonamentals a totes les persones que es trobin a la ciutat, encara que no siguin residents (article 38).

Tot el conjunt de normes jurídiques esmentades en aquest apartat és aplicable a la ciutat de Barcelona. 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 en l'àmbit local, destaca la Sindicatura de Greuges de Barcelona, un òrgan unipersonal complementari de l'Administració municipal que assumeix la funció de defensar els drets fonamentals i les llibertats públiques de la ciutadania, tinguin residència o no. A més, supervisa l'actuació de l'Administració municipal i dels serveis públics que en depenen, sobretot allò que fa referència als drets i les llibertats establertes a 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 de l'Ajuntament de Barcelona**, 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 2022

A continuació, destaquem algunes de les novetats que s'han produït durant el 2022 en l'àmbit legislatiu, així com els informes i les declaracions emeses per mecanismes nacionals de protecció i garantia dels drets humans que tinguin algun impacte en la lluita contra les discriminacions a Barcelona.

Migració

Reforma del reglament d'estrangeria

El 2022 es va aprovar el Reial decret 629/2022, de 26 de juliol, pel qual es modifica el Reglament de la Llei orgànica 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, amb l'objectiu de millorar el **model migratori i els seus procediments**. Pretén facilitar la consecució d'un permís de treball per a persones estrangeres extracomunitàries, tant per compte d'altri com per compte propi.

A més, pretén **facilitar l'obtenció de permisos de treball** compatibles amb el permís d'estada per estudis, així com modificar el permís de residència i treball en acabar la formació. També crea una **nova figura de residència** per a persones estrangeres en situació irregular perquè rebin formació durant 12 mesos sense permís de treball, i promoure que posteriorment accedeixin a llocs de treball tècnics on es requereixi personal.

Antiracisme

Mesura de Govern Barcelona Antiracista

L'abril del 2022 l'Ajuntament de Barcelona va aprovar la mesura de govern "Per una Barcelona antiracista 2022-2025" amb la finalitat de **fer un abordatge integral** de la problemàtica, tant des de l'**acció de prevenció i sensibilització** com des de les accions de garantia en els casos en què es produeixin situacions de racisme.

La mesura de govern té dos objectius principals:

- Donar a conèixer a **la ciutadania i el personal municipal el fenomen del racisme estructural i institucional i fer-ne sensibilització**, en intersecció amb el masclisme i altres eixos de discriminació, com un mecanisme que totes les persones poden incorporar i que han de treballar per erradicar.
- **Treballar en diferents espais de competència municipal per elaborar mecanismes de prevenció del racisme i de garantia de drets**, tant per donar eines per no discriminar com per actuar en els casos de discriminació.

Orientació sexual, identitat i expressió de gènere

Es tramita la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i LGTBI

El 16 de febrer 2023 es va aprovar finalment la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, més coneguda com a Llei Trans i LGTBI. Amb aquesta nova legislació, les persones trans podran **canviar el sexe i el nom al DNI des dels 16 anys** sense necessitat d'informes mèdics o hormonació. La **despatologització i la lliure determinació de gènere**, sense precisar que algú testifiqui ni hi hagi intervenció judicial, és una de les claus de la llei.

A més, **prohibeix les teràpies de conversió** destinades a modificar l'orientació o la identitat sexual o l'expressió de gènere. Permet l'**accés a tècniques de reproducció assistida**; i les lesbianes, bisexuals i persones trans amb capacitat de gestar tenen garantit l'**accés a tècniques de reproducció assistida**. Incorpora també un **règim d'infraccions davant d'actes de discriminació** a persones LGTBI, amb sancions de fins a 150.000 euros per a casos molt greus.

Igualtat i no-discriminació

Entra en vigor la Llei integral per a la igualtat de tracte i no-discriminació i altres de complementàries

Des del 14 de juliol de 2022 està en vigor la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no-discriminació. Suposa un avenç significatiu en la **prevenció i l'eliminació de la discriminació racista o xenòfoba**, i constitueix un marc normatiu per afavorir la igualtat i impulsar l'aplicació integral d'aquest dret en el disseny, la implementació i l'avaluació de les polítiques públiques. En el cas de Catalunya, preval la Llei 19/20 que regula la mateixa temàtica.

En conseqüència, es va aprovar la Llei Orgànica 6/2022, de 12 de juliol —complementària de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació—, de modificació de la Llei Orgànica 10 /1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, en tres aspectes fonamentals. Primer **amplia les circumstàncies agreujants genèriques per discriminació** de l'article 22.4 als motius antigitanos, racistes o per la pertinença a una ètnia. Segon, **inclou els motius antigitanos** com una altra de les circumstàncies que integren els delictes d'odi de l'article 510. Tercer, **afegeix l'aprorofòbia com a delictes d'odi**.

Dret a la llibertat sexual i erradicació de les violències sexuals

Llei Orgànica de garantia integral de la llibertat sexual

Des del 7 d'octubre de 2022 està en vigor la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. Suposa un avenç fonamental en la garantia i protecció integral del dret a la llibertat sexual i l'erradicació de totes les violències sexuals.

La seva finalitat és adoptar i posar en pràctica polítiques efectives, globals i coordinades entre les diferents administracions públiques competents, a escala estatal i autonòmica, que garanteixin la sensibilització, prevenció, detecció i la sanció de les violències sexuals, i incloguin totes les mesures de protecció pertinents que garanteixin la resposta integral especialitzada davant de totes les formes de violència sexual, l'atenció integral immediata i recuperació en tots els àmbits en què es desenvolupa la vida de les dones, nenes, nens i adolescents, com a víctimes principals de totes les formes de violència sexual.

Una de les novetats és que desenvolupa el dret a la reparació com un dels eixos centrals de la responsabilitat institucional, per aconseguir la recuperació completa de les víctimes i garanties de no repetició de la violència.

Drets de la infància i l'adolescència

Regulació del procediment d'avaluació de l'edat

El Comitè de Ministres del Consell d'Europa ha adoptat una **Recomanació nova** ¹⁴ **sobre principis i directrius relatives als drets humans per a la determinació de l'edat en l'àmbit de la migració**. Aquesta inclou el principi de presumpció de la minoria d'edat per a les persones sotmeses a determinació de l'edat, i exigeix als estats membres que apliquin procediments de determinació de l'edat multidisciplinaris i basats en proves.

14 Recomanació CM/Rec(2022)22 del Comitè de Ministres als estats membres sobre principis de drets humans i directrius sobre l'avaluació de l'edat en el context de la migració i exposició de motius. Vegeu-ho a l'enllaç següent: https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectid=0900001680a96350#showSearchBox=0

El 12 d'abril de 2022 es va aprovar l'Avantprojecte de Llei pel qual es regula el procediment d'avaluació de l'edat, amb l'objectiu de **determinar la majoria o la minoria d'edat amb ple respecte als drets de la infància i l'adolescència** i amb totes les garanties legals, quan per no tenir documentació o no ser possible establir l'edat amb seguretat, hagi de ser l'autoritat judicial qui la determini, després d'escoltar les alegacions de les parts i fer una valoració ponderada de la prova que s'ha fet a la persona.

Es busca que aquesta normativa sigui **més garantista i s'ajusti a les recomanacions** efectuades pel Comitè de Drets de la Infància de les Nacions Unides, el Defensor del Poble, el Tribunal Suprem, la fiscalia general de l'Estat o el Comitè Econòmic i Social Europeu (CESE), entre altres organismes. Amb aquesta nova norma s'escoltarà més la infància, **s'agilitza i se simplifica el procediment**, amb totes les garanties legals que no hi haurà proves invasives, i amb la finalitat de fer **prevaler l'interès superior, els drets i la dignitat de la infància**.

Delictes d'odi

Pla d'acció contra els delictes d'odi

L'abril del 2022 es va aprovar el II Pla d'acció de lluita contra els delictes d'odi (2022-2024) impulsat pel Ministeri de l'Interior i la Secretaria d'Estat de Seguretat i amb la participació dels cossos policials, estatals i autonòmics, Fiscalia especialitzada i el tercer sector. Conté 86 mesures **per prevenir, detectar, investigar i erradicar** aquesta tipologia delictiva.

Les vuit línies d'acció d'aquest segon pla consideren la víctima del delictes d'odi com a eix prioritari. Es busca **millorar la qualitat d'atenció, assistència i suport** que reben; **potenciar la prevenció** de qualsevol dels delictes d'odi i articular **una resposta policial efectiva** a aquests.

També pretén **impulsar la formació, sensibilització i conscienciació dels agents**, i incentivar la participació, col·laboració i acció conjunta amb les organitzacions del tercer sector.

En la mateixa línia, el Consell d'Europa va presentar una sèrie de directrius ¹⁵ adreçades als 46 estats membres per prevenir i combatre el discurs d'odi, dins i fora d'internet. Ho va fer a través de la Recomanació **CM/Rec (2022)16 sobre la lluita contra el discurs d'odi**, en què fa una crida als governs a desenvolupar estratègies globals per prevenir i combatre la incitació a l'odi, que inclogui l'adopció d'un marc jurídic eficaç i l'aplicació de mesures adequadament graduades i proporcionades, conciliant el dret a la vida privada, el dret a la llibertat d'expressió i la prohibició de la discriminació.

¹⁵ Recomanació CM/Rec(2022)16 del Comitè de Ministres als estats membres sobre la lluita contra el discurs d'odi. Vegeu l'enllaç a: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a67955

Gènere

Normativa que millora les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores de la llar

El Reial decret llei 16/2022, de 6 de setembre, per a la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar té la finalitat d'equiparar les seves condicions a les de la resta de persones treballadores **a compte d'altri**, descartant aquelles diferències que no només no responen a raons justificades, sinó que, a més, situen aquest col·lectiu de persones treballadores en una situació de desavantatge particular i que, per tant, poden resultar discriminatòries.

Des d'octubre del 2022 és **obligatori que les persones ocupadores cotitzin per desocupació** i el Fons de Garantia Salarial per les persones que tinguin treballant a casa seva, que passen a tenir dret a atur. A més, s'ha eliminat la figura del desistiment, que permetia l'acomiadament sense causa, "i, per tant, sense les garanties de l'acomiadament per a aquestes situacions en permetre prescindir de les treballadores de la llar sense justificar causa". Les persones ocupadores hauran d'acreditar les raons per prescindir d'un contracte.

Ciutats de drets humans

Publicació d'una guia pràctica per a autoritats locals sobre com fer els drets humans accessibles per a totes les persones en la seva vida diària

L'Agència Europea dels Drets Fonamentals (FRA) ha publicat una guia ¹⁶ pràctica per oferir **suport a les entitats locals en la incorporació de la perspectiva dels drets humans en la vida de les persones ciutadanes**. Conté un conjunt de bases, estructures i eines que ajuden les ciutats a comprometre's amb els drets humans, integrar-los a la seva feina i donar suport als seus esforços. Ofereix exemples i una llista de recursos clau per avançar.

Salut sexual i reproductiva

Modificació de la llei orgànica de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs

La nova norma, aprovada el 28 de febrer del 2023, consisteix en una modificació de la Llei Orgànica 2/2010. Es destaca l'ampliació de l'objecte de la llei per incloure les violències en l'àmbit reproductiu, i complir així el mandat del Conveni d'Istanbul. Es retorna a les **dones de 16 a 18 anys i a les dones amb discapacitat la possibilitat de decidir sobre els seus propis cossos**, en coherència amb el que estableixen els estàndards internacionals.

Pel que fa a la interrupció voluntària de l'embaràs, **s'elimina el període de reflexió de 3 dies i la informació obligatòria** que es lliurava, es **blinda l'accés a l'avortament als centres públics i es regula l'objecció de consciència**. Es garanteix l'accés a l'avortament incorporant la previsió de la proximitat del domicili i s'hi incorpora una incapacitat temporal per a aquelles dones que interrompin el seu embaràs, voluntàriament o no, amb l'objectiu que es puguin recuperar de la intervenció. També s'hi incorpora una **incapacitat temporal prepart** des de la setmana 39 d'embaràs.

¹⁶ Guia: Com fer que els drets humans formin part de la vida quotidiana de tothom: una guia per a les autoritats locals. Vegeu-ho a: <https://fra.europa.eu/en/news/2022/how-make-human-rights-part-everyones-daily-life-guide-local-authorities>

Es **reforça l'educació sexual** i la **formació dels professionals**. S'hi inclou la salut menstrual com a estàndard de salut, s'estableix la distribució gratuïta de productes menstruals per a persones amb menys recursos i s'hi inclou el dret a la incapacitat temporal derivada de menstruacions incapacitants. La Llei també pretén articular la responsabilitat de l'Estat davant de diferents **formes de violència en l'àmbit ginecoobstètric**.

Inclusió de la població gitana

Recomanacions de la societat civil per promoure la inclusió de la ciutadania gitana europea

El Parlament Europeu ha engegat la iniciativa Roma Civil Monitor (RCM)¹⁷ per al període 2021-2025, amb l'objectiu principal d'**enfortir les capacitats i la participació de la societat civil gitana i progitana en el seguiment de les polítiques destinades a promoure la igualtat, la inclusió i la participació** de la ciutadania gitana europea. La iniciativa també cerca capacitar la societat civil gitana i progitana per entaular diàleg i cooperació amb les autoritats responsables de la inclusió del poble gitano, la igualtat i la lluita contra el racisme.

Aquesta iniciativa neix arran de l'adopció del Marc Estratègic de la Unió Europea per al Poble Gitano el 2020.

Educació

Aliança per al reconeixement de la segregació escolar com a forma de discriminació

La Fundació Secretariat Gitano, CERMI i Save the Children han format l'**Aliança per l'Educació Inclusiva #AlColeJuntos2030** perquè es reconegui la **segregació com una vulneració del dret a l'educació i una forma de discriminació**. La segregació escolar constitueix una forma molt greu de discriminació que afecta la infància més vulnerable. Tot i això, la Llei d'igualtat de tracte no inclou la segregació com a forma de discriminació prohibida, la qual cosa impedeix que sigui denunciada, i a més, incompleix les recomanacions de la Comissió Europea i el Consell d'Europa.

¹⁷ Roma Civil Monitor. Vegeu-ho a Plataforma Khetane: <https://plataformakhetane.org/index.php/project/rcm-2021-2025/>

Llengua

“Nova Economia de la Llengua” i protecció de drets lingüístics dels catalanoparlants

Han entrat en funcionament els ajuts de Pla de Recuperació Transformació i Resiliència (PERTE) “Nova Economia de la Llengua”. Aquest pla pretén **executar inversions en ajuts a infraestructures i tecnologies de les llengües d’Espanya**. Tot i això, el pressupost invertit en tecnologies vinculades a llengües que no siguin el castellà no és representatiu de la població que parla aquestes llengües.

Una altra novetat és la Llei 4/2022, de 25 de febrer, de protecció dels consumidors i usuaris davant de situacions de vulnerabilitat social i econòmica. Aquesta norma representa un avenç important quant a la **protecció dels drets lingüístics dels catalanoparlants en la documentació comercial**. Fa una sèrie de canvis al Reial decret legislatiu 1/2007, de 16 de novembre, pel qual s’aprova el text refós de la Llei general per a la defensa dels consumidors i usuaris i altres lleis complementàries.

Salut

Pacte social contra l’estigma i la discriminació de les persones amb VIH

De manera alineada amb els compromisos internacionals d’ONUSIDA de zero discriminacions, el Ministeri de Sanitat ha començat la implementació del Pacte Social per la no-discriminació i la igualtat de tracte associada al VIH. Pretén **eliminar l’estigma i la discriminació associades al VIH i la sida, garantint la igualtat de tracte i oportunitats, la no-discriminació i el ple exercici dels drets fonamentals** de les persones amb VIH.

Aquest Pacte Social és necessari, a més, per establir xarxes de col·laboració i circuits i per generar coneixement que ajudi a desenvolupar polítiques.

Pacte Nacional de la Salut Mental de Catalunya

El juny del 2022, la Generalitat de Catalunya va donar impuls al Pacte Nacional de la Salut Mental (PNSM), un instrument interdepartamental i intersectorial de la Generalitat de Catalunya que, seguint les recomanacions de l’Organització Mundial de la Salut, promou la salut mental des de tots els àmbits d’actuació del Govern i la societat.

El PNSM pretén garantir un enfocament integral, responsable i comunitari, que posi al centre les persones i les seves famílies; i promoure un canvi de paradigma a les polítiques públiques relacionades amb la salut mental, centrat en la salut mental de les persones en diferents etapes de la vida, i que garanteixi el dret de les persones afectades a la plena ciutadania, a la inclusió comunitària i a la inserció laboral.

D’altra banda, un dels eixos centrals del PNSM és combatre l’estigmatització i la discriminació, promoure la recuperació personal i millorar la qualitat de l’atenció de les condicions dels drets humans als serveis socials i de salut mental.

Es paralitza el Protocol Addicional al Conveni d'Oviedo que pretén obligar a internar persones contra la seva voluntat a Europa

L'any 2022, el Comitè de Ministres del Consell d'Europa va suspendre l'adopció d'aquest Protocol fins a finals de l'any 2024, tot i que no suposa la retirada total del projecte. De moment, el procés s'atura i es començarà a treballar per respectar l'autonomia de les persones, involucrant les organitzacions de la societat civil relacionades amb la salut mental.

Segons la Federació Salut Mental, el document confon coerció i cures, autoritza la privació de llibertat de la persona amb problemes de salut mental basada en la presumpció de risc, no dona suport ni promou la creació de recursos alternatius en què es respectin la voluntat i les preferències de les persones i no dona resposta a les advertències dels organismes més rellevants en l'àmbit dels drets humans.

Trànsit de persones**Agreujant de penes per als delictes de tràfic d'éssers humans desplaçats per un conflicte armat o catàstrofe humanitària**

Es destaca la Llei Orgànica 13/2022, de 20 de desembre, per la qual es modifica la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre del Codi Penal, per agreujar les penes previstes per als delictes de tràfic d'éssers humans desplaçats per un conflicte armat o una catàstrofe humanitària.

A més, es destaca la resolució 7 de juliol de 2022, de la Secretaria d'Estat d'Igualtat i contra la Violència de Gènere, per la qual es publica l'Acord de la Conferència Sectorial d'Igualtat de 27 de maig de 2022, relatiu a l'**acreditació administrativa de la condició de víctima de tràfic d'éssers humans i/o explotació sexual**. Aquesta regula l'acreditació social de les víctimes de tràfic d'éssers humans i representa un començament en l'afavoriment d'accés a drets d'aquest col·lectiu.

3 Metodologia

L'Observatori de les Discriminacions a Barcelona és una aliança entre titulars de responsabilitats i titulars d'obligacions en la lluita contra les discriminacions a la ciutat i per la protecció de la ciutadania en qualitat de titulars de drets. Des que va iniciar-se el seu impuls el 2018, s'ha generat un aprenentatge col·lectiu que està donant lloc a una metodologia participativa i comunitària ¹⁸ en el procés de recollida, anàlisi i sistematització de la informació. S'uneixen trajectòries, experiències i sabers que posen en rellevància la realitat de les discriminacions, alhora que s'enforteixen capacitats per a la investigació, la prevenció, la sensibilització i la denúncia cap a la construcció d'una ciutat de drets, on la igualtat de tracte i no-discriminació siguin una realitat.

El procés metodològic desplegat a l'Observatori concep com a agents actius en la construcció de coneixement sobre les discriminacions a la societat civil organitzada que integra la **Taula d'entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD)**, les quals aporten dades quantitatives i qualitatives de situacions de discriminació que han atès i acompanyat durant el seu treball diari el 2022, així com les seves anàlisis en relació amb el context polític, socioeconòmic i normatiu que afecta el seu rol com a titulars de responsabilitats en la defensa de drets i la denúncia de vulneracions.

¹⁸ La metodologia comunitària és una eina per al desenvolupament de la dimensió preventiva en determinats temes socials; es pot aplicar a diversitat d'iniciatives on s'escolta la comunitat com a punt de partida per desenvolupar un treball de participació i sensibilització ciutadana. (Metodologia Comunitaria: El aporte del trabajo social para la innovación en la acción global. Francisca Lema Quintana. Institut de Migracions, Etnicitat i Desenvolupament Social de la Universitat Autònoma de Madrid – IMEDS-UAM).

Un element significatiu de la metodologia és que la informació aportada prové d'un procés d'atenció a persones que cada entitat de la Taula SAVD duu a terme, segons l'eix de discriminació sobre el qual treballi. No és només una tasca d'observació i de recopilació, sinó de treball directe amb les víctimes que implica acompanyar, assessorar, fer seguiment individual de cada cas i denunciar fins a trobar una solució i/o rescabalar la situació.

A més, l'informe incorpora dades quantitatives de l'Oficina per la No Discriminació (OND), que anualment rep denúncies de persones afectades per situacions de discriminació a les quals dona assistència jurídica i psicològica, i acompanya en processos de resolució de conflictes. En complementarietat, l'informe de l'Observatori incorpora dades d'altres serveis i òrgans municipals que treballen en eixos específics de discriminació, com el gènere, la discapacitat o l'edatisme, així com testimonis directes recollits al llarg de l'any. En el seu rol com a titulars d'obligacions, l'aportació de dades relatives a les discriminacions és clau, no només pel que fa a l'impacte públic sinó per reconduir i enfortir les mesures programàtiques i normatives adreçades a erradicar les discriminacions a la ciutat.

Per la seva banda, el **Centre de Recursos en Drets Humans (CRDH)** facilita el procés de recollida, sistematització i anàlisi de la informació aportada, a més d'acompanyar un espai d'anàlisi participativa juntament amb les entitats de la Taula SAVD i l'OND per desenvolupar un tema monogràfic que posa en rellevància una problemàtica específica del context que, interseccionada amb els diversos eixos de discriminació, pot condicionar el compliment i la garantia dels drets humans a la ciutat. Cada any l'informe aborda un tema rellevant amb més profunditat, que aquest any gira al voltant de l'accés a la justícia, recollit a l'**apartat 4.3**.

Sobre les dades quantitatives és important assenyalar que no tots els eixos de discriminació estan igualment representats a la Taula SAVD —pel fet que cada entitat té diferents capacitats tècniques tant en l'atenció com en el registre de casos—, la qual cosa fa que alguns eixos quedin quantitativament infrarepresentats. A més, els alts nivells d'infradenúncia ¹⁹ no permeten que la fotografia de les discriminacions a la ciutat sigui completa.

Com que cada entitat de la Taula SAVD té condicionat el seu treball als recursos humans, tècnics i econòmics de què disposa cada any, la quantitat de casos de discriminació que aporta anualment dependrà de la variabilitat de la seva realitat interna. Pot passar que un any aportin informació completa de cada cas des del punt de vista quantitatiu, i al següent només aportin informació qualitativa. Això provoca que la informació de les discriminacions variï d'un informe a un altre, encara que es mantingui la metodologia de recollida quantitativa i d'atenció a la ciutadania.

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 (ECAMB)**, publicada per l'Institut Metròpoli cada dos anys, que ha aportat dades vinculades a les discriminacions als barris de la ciutat. En concret, l'informe d'aquest any recull informació preliminar de l'ECAMB que serà publicada posteriorment i que es mostra a l'**apartat 4.1**. En aquest mateix apartat es mostren les conclusions principals recollides en una sessió de treball monogràfica amb representants de la taula d'entitats SAVD.

¹⁹ Segons l'Informe de Radar2021 d'ECOM, la infradenúncia és una realitat latent en els casos de discriminació. Moltes de les persones afectades argumenten diversos motius pels quals no denuncien: perquè no serveix per a res, perquè el procés de denúncia és complicat, per evitar molèsties, per manca de temps, per por i perquè no té importància. La no denúncia de les situacions de discriminació i de les vulneracions de drets obstaculitzen la detecció de l'impacte de les discriminacions al reconeixement dels drets humans, la identificació de grups amb més risc, l'evidència de llocs on es produeixen amb més prevalença i quines les cometen. Sense la denúncia és molt difícil visibilitzar i conscienciar sobre les vulneracions que pateixen les persones i establir mesures preventives que permetin prevenir i erradicar aquesta realitat.

3.1

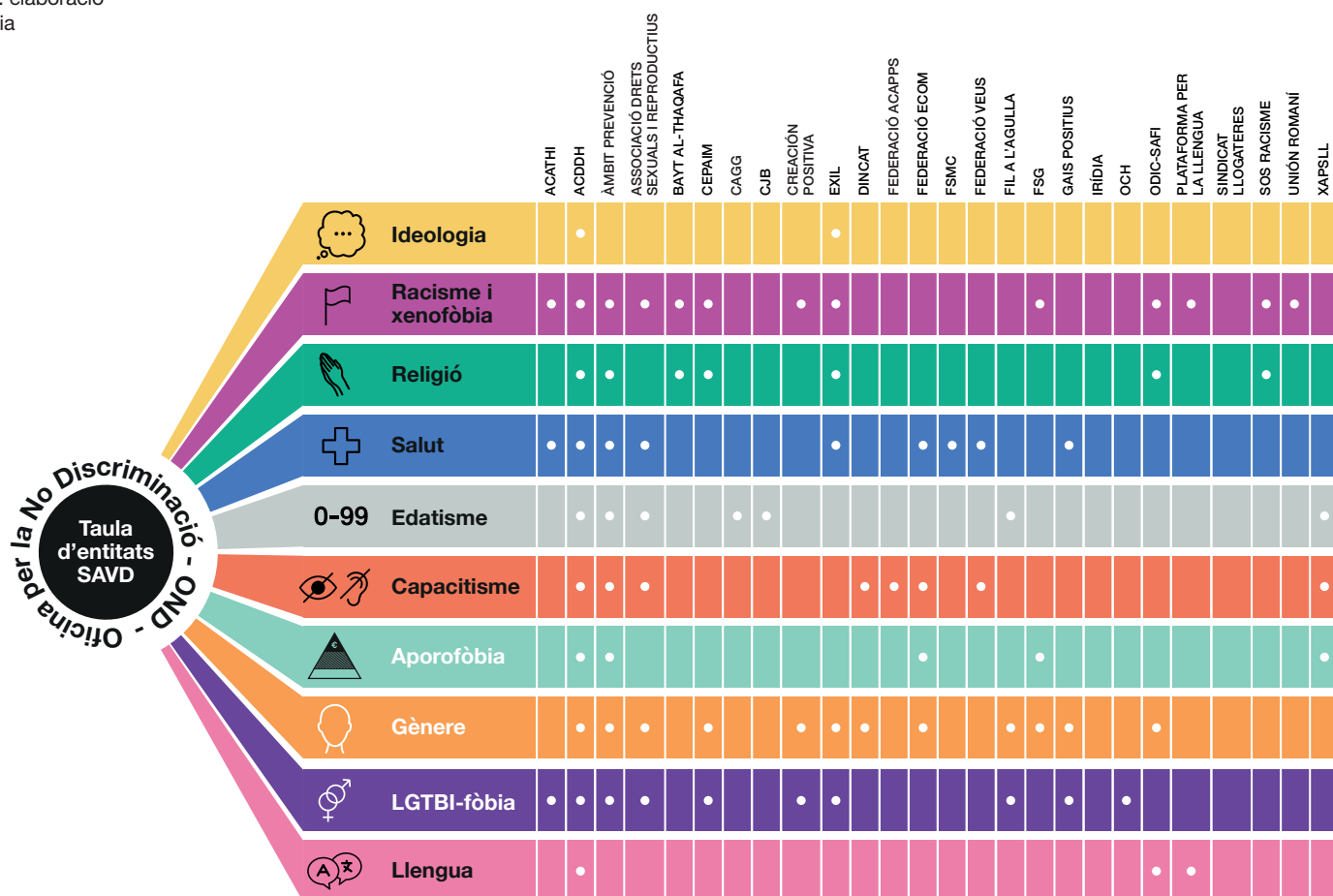
La Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació

La Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD) sorgeix l'octubre del 2017, arran del treball conjunt en matèria de defensa de drets i lluita contra les discriminacions entre l'Ajuntament de Barcelona, mitjançant l'OND, i les entitats socials de la ciutat que presten atenció a les persones víctimes de discriminació. **La Taula ha anat enfortint la seva participació i actualment està composta per la mateixa OND i 26 entitats:** ACATHI, Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consell de la Joventut de Barcelona (CJB), Creació Positiva, Dincat, Exil, Federació ECOM, Federació Salut Mental Catalunya (FSMC), Federació Veus, Fil a l'agulla, Fundació Secretariat Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia, Observatori contra l'Homofòbia (OCH), Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC - SAFI), Plataforma per la Llengua, Xarxa d'Atenció a Persones sense Llar (XAPSELL), Sindicat Llogateres, SOS Racisme Catalunya i Unió Romani. El 2022 s'hi van incorporar quatre entitats: ACCAPS, Àmbit Prevenció, Consell Assessor de la Gent Gran (CAGG) i L'Associació Drets Sexuals i Reproductius.

Cadascuna de les entitats treballa i actua a favor dels drets humans de determinats grups i col·lectius a la ciutat, i té experiència de treball en l'atenció de casos de més d'un eix de discriminació, tal com es mostra a 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'**Irídia**, que treballa en l'àmbit de la violència institucional.

Els **objectius de la Taula SAVD** són els següents:

- Compartir informació de serveis d'atenció a víctimes, així com metodologies de treball i protocols de derivació des d'un marc general d'actuació amb enfocament de drets, de gènere i interseccionalitat. Actualment, hi ha dos protocols en marxa: el protocol municipal contra l'LGTBI-fòbia i el protocol d'actuacions davant de discriminacions per racisme.
- Elaborar una radiografia conjunta mitjançant un informe anual de la realitat de les discriminacions a la ciutat.
- Enfortir capacitats mitjançant processos formatius a les entitats. Des del CRDH i l'OND s'organitzen formacions generals sobre discriminacions per a persones tècniques i usuàries de les entitats socials, així com formacions especialitzades en l'àmbit de la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Cada entitat atén persones que han estat afectades per situacions de discriminació, acompanyant amb assessorament psicològic, socioeducatiu, psicosocial, jurídic, o incidència pública, entre d'altres, segons la seva trajectòria i capacitat (vegeu la infografia 3). Anualment, fan un registre dels casos ocorreguts a la ciutat, els quals es comptabilitzen en aquest informe.

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				●	●				●	●	
ÀMBIT PREVENCIÓ	●	●	●	●	●				●		
ASSOCIACIÓ DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS	●	●	●		●				●	●	
BAYT AL-THAQAFI	●	●		●	●	●		●	●		
CEPAIM			●	●	●			●	●	●	
CAGG					●				●		
CJB					●						
CREACIÓ POSITIVA					●						
DINCAT		●	●	●	●						
EXIL	●	●	●						●		
FEDERACIÓ ACAPPS			●		●	●			●	●	
FEDERACIÓ ECOM		●		●	●	●			●	●	
FSMC		●		●	●				●		
FEDERACIÓ VEUS		●			●						
FIL A L'AGULLA	●		●		●				●		
FSG		●	●	●	●		●		●		
GAIS POSITIUS	●	●		●					●	●	
IRÍDIA		●		●	●				●		●
OCH	●	●		●	●	●			●	●	●
ODIC-SAFI			●	●	●				●	●	
PLATAFORMA PER LA LLENGUA	●	●		●	●	●		●	●	●	●
SINDICAT LLOGATERES		●	●	●	●				●		
SOS RACISME		●		●	●	●				●	●
UNIÓ ROMANÍ		●		●	●						
XAPSLI	●	●	●	●	●			●	●	●	●

Salut Mental Catalunya: La Taula d'entitats SAVD és una mostra del poder local en la defensa i la protecció de drets

La defensa i protecció dels drets de les persones amb discapacitat psicosocial, les seves famílies i l'entorn de cura és un dels eixos principals que **Salut Mental Catalunya (SMC)** i més de 70 entitats impulsen a tot el territori català. Quan, a finals del 2017, l'Oficina de la No Discriminació de Barcelona (OND) ens va presentar l'oportunitat de participar de la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a les Víctimes de Discriminació, va significar un reconeixement a la trajectòria i la tasca desenvolupada a través de l'Espai Situa't, on SMC ofereix informació, orientació i acompanyament sobre qualsevol aspecte relacionat amb la salut mental tant per a la població en general, com per a persones amb diagnòstic i/o els seus familiars.

La nostra participació a la Taula SAVD ens va animar a contribuir a l'Observatori amb el registre de casos de discriminació per salut mental des del 2018 fins a l'actualitat. En aquest informe hem tingut la capacitat de detectar més de 70 situacions de discriminació a la ciutat de Barcelona per raó de salut mental. És així com intentem vèncer la infradenúncia per continuar teixint aliances, enfortir l'acció col·lectiva i cooperar amb totes les entitats en la prevenció i la lluita contra les discriminacions.

Aquests cinc anys de recorregut, compartint espai a la Taula SAVD, ens han permès reflexionar sobre com és de fonamental l'aplicació de l'enfocament de drets i la perspectiva interseccional en l'anàlisi de la discriminació per salut mental en relació amb altres eixos de discriminació, per mostrar com es poden veure afectades les persones i contribuir a donar solucions adequades. Aquesta és, sens dubte, la valuosa aportació que la Taula SAVD ens fa a totes les entitats i així ho reconeixem des de SMC, ja que ens permet, analitzar i denunciar la realitat en clau de drets i tenir una mirada interseccional i inclusiva, així com dotar d'eines i capacitats les treballadores per acompanyar la persona en el procés de recuperació.

Per oferir una atenció centrada en la persona és indispensable tenir clars els eixos de desigualtat que impacten en la qualitat de vida i, des d'aquest saber, ser conscient dels prejudicis i oferir una atenció horitzontal. Aquest és el posicionament en què SMC es mantindrà perseverant per continuar avançant.

Per aquest motiu, calen espais de treball a nivell local com la Taula SAVD i l'Observatori de les Discriminacions, promoguts conjuntament amb l'Ajuntament de Barcelona. Així, es poden articular i crear sinergies en la prevenció de les discriminacions, on les entitats compartim i creixem mútuament des d'un procés dinàmic.

Sens dubte, és una excel·lent oportunitat per a la ciutadania i una mostra del poder local en la defensa i la protecció de drets. Valorem la confiança de comptar, des del primer moment, amb SMC, i refermem el nostre compromís de continuar en aquest espai de treball estratègic per enfortir la nostra entitat i la seva acció a favor de la salut mental.

L'Oficina per la No Discriminació (OND) és el servei municipal adreçat a atendre les vulneracions de drets humans relacionades amb els diferents tipus de discriminació. S'encarrega d'atendre, assessorar, fer mediació, sol·licitar la sanció (quan és possible legalment) i també fer una tasca d'informació, formació i sensibilització sobre els drets i les obligacions reconegudes a la ciutat.

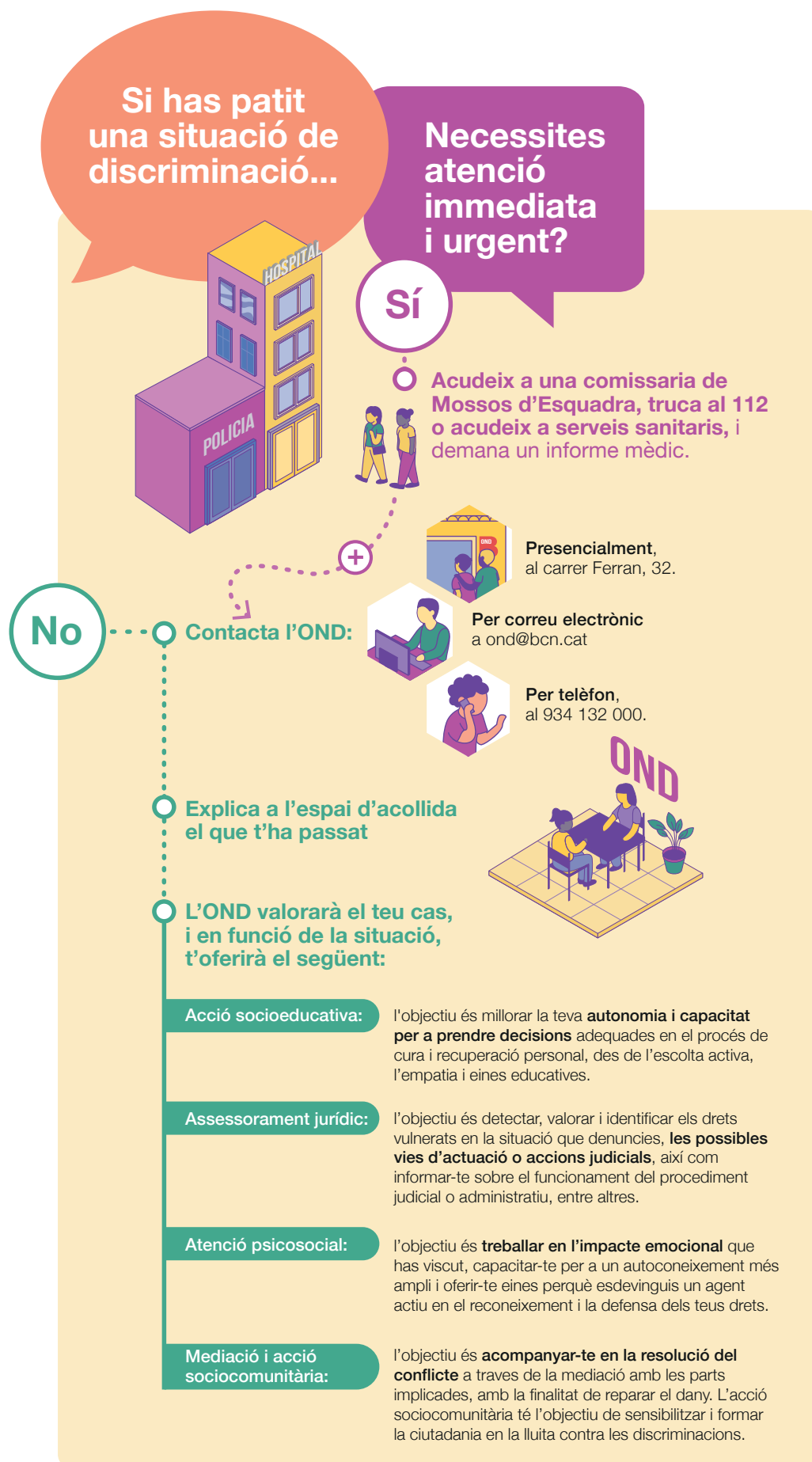
L'OND acciona des d'una mirada interseccional i un enfocament de drets en el tractament de les situacions de discriminació, i està integrada per un equip multidisciplinari de professionals d'educació social, treball social, psicologia, dret i mediació amb formació en drets humans, amb experiència en intervenció, assessorament i atenció a persones en situació de discriminació. A més, treballa conjuntament amb altres serveis de l'Administració, entitats defensores de drets i ciutadania en general.

Són dos els àmbits que estructuraven el treball de l'OND: **l'àmbit de prevenció i l'àmbit de garantia**. La tasca de prevenció va encaminada a promoure una acció socioeducativa de promoció, divulgació i sensibilització en drets, en coordinació amb altres serveis de la Direcció de Drets de Ciutadania i del Centre de Recursos en Drets Humans. La tasca de garantia implica atenció, acompanyament, anàlisi i assessorament en casos de discriminació, amb la finalitat de protegir i donar suport a les persones afectades; a més, es fa servir la conciliació, la intermediació i la mediació com a mecanismes alternatius a la sanció per a la resolució de conflictes entre particulars, entitats o empreses i l'Administració.

Tant per a l'acció de prevenció com de garantia, la denúncia dels casos de discriminació i la resolució poden suposar un canvi i transformació profunda. Permeten identificar on, com, qui i cap a qui es cometen les discriminacions a la ciutat. Aquesta informació és clau per dissenyar polítiques i mesures encaminades a erradicar aquesta problemàtica. Per això, quan una persona s'apropa a l'OND per denunciar un cas de discriminació, no només impedeix que aquest acte quedi en la impunitat, sinó que possibilita accedir a la justícia i revertir les vulneracions de drets humans que es puguin ocasionar. A la infografia 4 compartim el circuit d'atenció que presta l'OND en casos de discriminació.

Infografia 4. Circuit d'atenció en casos de discriminació OND

Font: elaboració pròpia



El procés de recopilació d'informació de l'Informe de l'Observatori i la seva anàlisi respectiva s'organitza tenint en compte les categories següents:

- 1 **A qui es discrimina?** Es discrimina els **titulars de drets** o persones subjectes de drets que pertanyen a grups que històricament han estat discriminats o que a causa del context i les circumstàncies adverses que condicionen la seva realitat es veuen afectades. Se'n 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 afectada per situacions de discriminació**²⁰ (regularitzada, permís de residència, no regularitzada, sol·licitant d'asil i persona refugiada).
- 2 **Qui discrimina?** Els quatre principals agents discriminadors que s'analitzen són: administracions públiques, cossos de seguretat, entitats privades o empreses i persones particulars. La identificació de qui discrimina és vital per impulsar accions coordinades de sensibilització, presa de consciència i enfortiment de capacitats cap als àmbits on es troben aquests agents. A les tres primeres categories, també s'hi afegeixen subcategories, tal com es pot veure a la figura 1.
- 3 **On es discrimina?** S'identifica on va tenir lloc la discriminació: en un espai públic o espai privat i, en cada cas, es categoritzen diversos àmbits. El lloc on es discrimina és fonamental per identificar on s'ha de fer èmfasi en dirigir polítiques i mesures locals des de l'Ajuntament, en coordinació amb les entitats socials i la ciutadania per erradicar les discriminacions (figura 2).

Figura 1. Agents discriminadors

Font: elaboració pròpia



²⁰ Són les persones que, individualment o col·lectivament, han patit danys a la seva dignitat i fins i tot lesions físiques, patiment emocional, o menyscabament substancial dels seus drets fonamentals, com a conseqüència d'accions discriminatòries.

Figura 2. Àmbits on tenen lloc les discriminacions

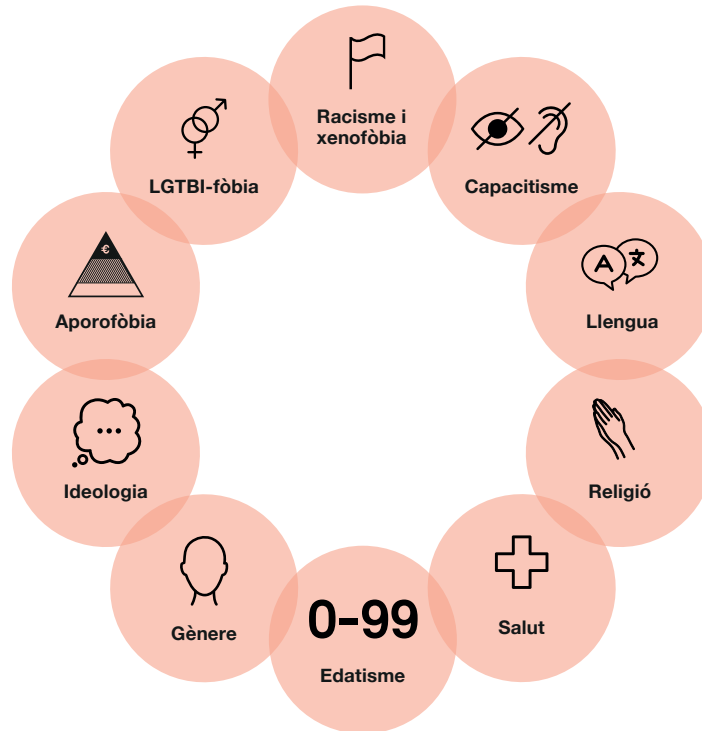
Font: elaboració pròpia



- 4 **Per quin motiu?** S'identifiquen i s'analitzen els eixos de discriminació que reflecteixen les categories protegides contra la discriminació, esmentades en diversos instruments de protecció de drets humans internacionals, europeus, nacionals i locals (vegeu la figura 3 i l'annex 1). L'informe recull les categories més rellevants tenint en compte el context de Barcelona. Alguns eixos tenen subcategories amb la intenció d'identificar amb més precisió quins són els motius que condueixen a les actituds discriminatòries i quins són els col·lectius més afectats per aquesta problemàtica, per impulsar mesures d'acció afirmativa en salvaguarda dels seus drets (figura 3).

Figura 3. Eixos de discriminació

Font: elaboració pròpia



Aquests **deu eixos de discriminació** es basen en els indicadors que s'enumeren a la infografia 1, i permeten identificar els motius que ocasionen les discriminacions de cada eix. En molts casos, les realitats que hi ha darrere una discriminació poden ser múltiples; per això, l'informe incorpora una mirada interseccional de les discriminacions que evidencia com les persones poden veure's afectades, en un mateix moment, per diversos eixos de discriminació (edat, gènere, racisme, capacitisme, entre d'altres), situant-les en posicions de privilegi i/o avantatge en alguns eixos, i en condicions de desavantatge o opressió en d'altres, sent un escenari que pot canviar amb el temps i segons el context. La discriminació interseccional, com s'ha assenyalat a l'apartat de conceptes, no és una simple suma i resta de diverses discriminacions, sinó que estan interrelacionades i el seu impacte pot agreujar les situacions de desavantatge, desigualtat i vulneració de drets humans.

- 5 Com s'han expressat les discriminacions?** S'analitzen els casos de discriminació directa i indirecta i s'hi introdueixen una sèrie d'indicadors per visibilitzar específicament com s'ha expressat la discriminació directa. L'expressió de les discriminacions contribueix a valorar el grau de gravetat de la situació de vulnerabilitat a què es poden veure exposades les persones discriminades. És com un termòmetre del grau d'afectació i possible vulneració de drets humans, que permet definir i prendre diversos tipus de mesures de prevenció davant de situacions que podrien tornar-se més adverses.

Figura 4. Tipus de discriminació directa

Font: elaboració pròpia

Tracte diferenciat	Agressions verbals	Agressions físiques	Vandalisme	Discurs d'odi
Tracte injust que exclou, restringeix i menyscaba pels motius abans assenyalats, en una àmplia gamma d'entorns.	Abús verbal i no verbal, inclosos comentaris, gestos i amenaces directes i indirectes contra la dignitat.	Atac físic com tocar, escopir o llançar objectes i també atacs violents.	Dany i profanació contra un bé o una propietat, incloent-hi grafitis, destrosses, entre d'altres.	Comunicació verbal i escrita expressada amb el propòsit de generar odi i rebuig cap a un grup de persones.

- 6 Quins drets s'han vulnerat?** S'identifica si la discriminació ha ocasionat la vulneració d'un o més drets humans, ja que qualsevol situació de discriminació pot ocasionar una afectació als drets i les llibertats fonamentals de les persones. Per això, a partir de l'experiència de les entitats que integren la Taula SAVD, s'han categoritzat alguns drets que es mostren a la figura 5.

Figura 5. Alguns dels drets vulnerats

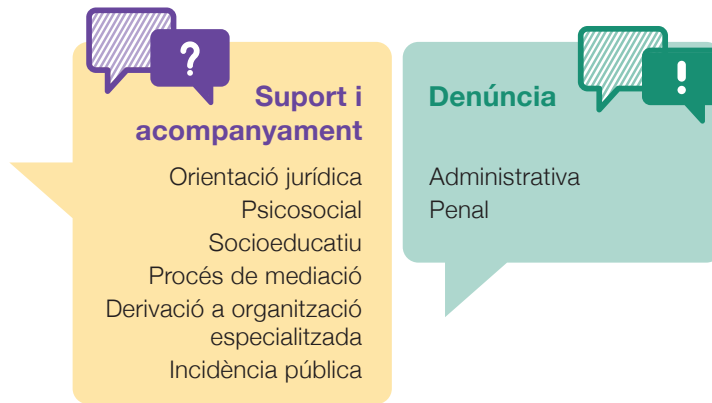
Font: elaboració pròpia



7 Quina resposta s'ha donat a les víctimes i amb quin resultat? S'evidencia l'atenció que ha rebut la persona afectada per part de les entitats o l'OND, especificant-hi el tipus de suport o acompanyament; també s'identifica si hi ha hagut denúncia, sigui per via administrativa o penal (vegeu la figura 6). Aquesta categoria d'anàlisi és fonamental per evidenciar l'accés a la justícia que tenen les persones afectades per situacions de discriminació, ja sigui cap a l'àmbit més formal de la justícia com cap a àmbits alternatius que permetin en diversos nivells rescabalar el dany. A més, s'analitzen els resultats que han obtingut aquestes respostes i actuacions.

Figura 6. Tipus de resposta davant de les discriminacions

Font: elaboració pròpia



Un cop identificades aquestes categories en el procés de tractament de dades quantitatives, s'inicia el procés d'anàlisi i d'interpretació complementat amb la informació qualitativa (testimonis de persones afectades i anàlisis proporcionades per les entitats de la Taula SAVD). Aquest procés metodològic proporciona una manera de reflexionar críticament sobre les discriminacions i el seu impacte en la vida de la ciutat.

4 Les discriminacions a Barcelona

Aquest apartat evidencia l'impacte de les discriminacions a la ciutat durant el 2022, a través de dades quantitatives i qualitatives i fonts complementàries d'informació que contribueixen al tractament i l'anàlisi.

Al subapartat 4.1 es recull un avançament de l'Enquesta de relacions veïnals i de convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB) per al període 2022-2023. Els resultats finals de l'enquesta encara no han estat publicats.

El subapartat 4.2 recull, com cada any, les dades de situacions de discriminacions ateses durant el 2022 per l'Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona i les entitats de la Taula SAVD. També es comparteix informació proporcionada per altres serveis de l'Ajuntament en relació amb alguns eixos de discriminació.

4.1 Percepció i vivència de les discriminacions a Barcelona (ECAMB)

Segons l'Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB) realitzada entre l'octubre i el novembre del 2022 a un total de 3.180 persones (1.325 de les quals, a Barcelona), **el 31% de la població barcelonina manifesta haver estat discriminada per algun motiu a l'àmbit de la ciutat, mentre un 12,6% ho ha estat a l'entorn del seu barri.** Sent la discriminació una realitat que redueix la qualitat de vida de les persones afectades, que incrementa la fragmentació de la comunitat i restringeix els drets i llibertats fonamentals, significa que allà on és present, augmenta el risc de violència i abús. Un 31% de la població és una xifra significativa, sobretot, tenint en compte que són poques les persones que s'atreveixen a denunciar aquesta situació, fins i tot a parlar-ne. Per aquesta raó, conèixer els motius pels quals es discrimina a la ciutat i als barris contribueix a identificar-ne les causes, assumir accions de prevenció i millorar la qualitat de vida de les persones.

Per quins motius es discrimina?

Al gràfic 1, l'índex global assenyala el gènere com el motiu principal de discriminació a la ciutat. Així, un **17,1% del total de persones han estat discriminades pel fet de ser dones**, la qual cosa evidencia com la prevalença de les relacions de poder entre les persones i els estereotips de gènere continuen produint discriminació.

En segon lloc, un 15,1% de les persones enquestades han manifestat ser discriminades a causa de la llengua que parlen. Aquesta dada posa en relleu com la llengua, en lloc de ser un vehicle per al reconeixement i l'acció inclusiva, acaba sent un factor d'estigma que limita la participació de les persones amb idioma diferent a la ciutat.

En tercer lloc trobem les persones que han estat discriminades per les seves idees polítiques, amb un 11,1%. Aquesta realitat de recel i desconfiança entre els qui tenen ideologies diferents esdevé un factor de discriminació que afecta la convivència. Un altre dels motius evidents és el color de pell, ètnia o país d'origen, amb un 6%. Aquesta dada fa visible el racisme que persisteix a la ciutat. També hi ha motius d'edat, en un 5,7%; de religió, en un 4,4%; discapacitat, en un 3,4%, i orientació sexual, en un 2,8%, que, encara que amb percentatges menors, evidencien la persistència a la ciutat de l'edat, la intolerància religiosa, l'estigma sobre les capacitats diferents i l'estigma contra la comunitat LGTBI, com a pràctiques que desdibuixen la consolidació del dret a la ciutat.

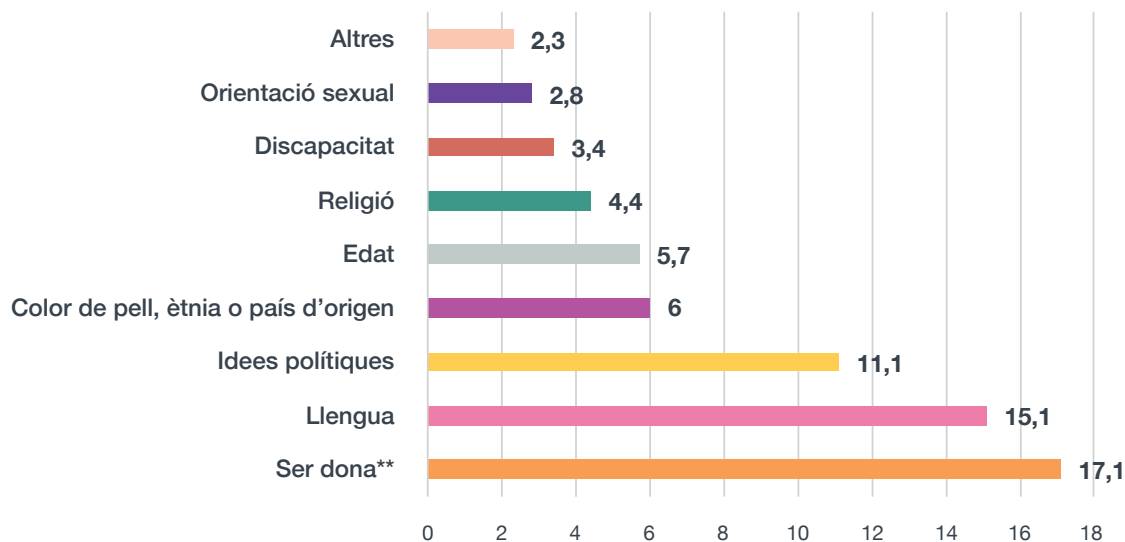
Gràfic 1. Índex de discriminació segons el motiu***

Font: ECAMB 2022.
Elaborada per
l'Institut Metròpoli

* % sobre el total de la població

** % sobre el total de dones

*** calculat a partir de l'índex global (no és comparable amb edicions anteriors)



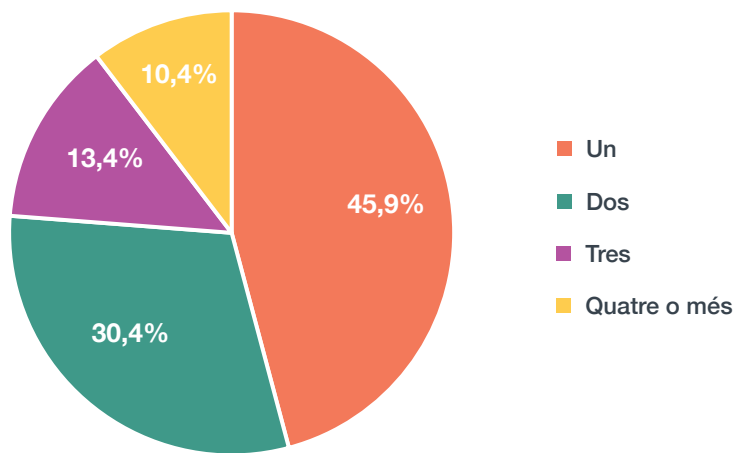
Identificar la quantitat de motius de discriminació que poden afectar una mateixa persona, en un context determinat, és important no només per evidenciar el grau d'afectació i de vulneració de drets, sinó per promoure mesures específiques que tinguin en compte l'afectació múltiple de les discriminacions. Al gràfic 2, en observar el nombre de motius de discriminació que han afectat les persones, s'identifica que un 30,4% ho ha estat per dos motius, un 13,4% per tres i un 10,4% per quatre. És a dir, **més del 50% ha estat afectada per la discriminació múltiple**. Encara que no es disposi de dades més específiques de l'ECAMB sobre el detall d'aquests motius, aquest indicador evidencia que la realitat de les persones que viuen a la ciutat no és homogènia. Una persona migrant no és només migrant, pot ser també dona, transgènere, amb discapacitat, adolescent, etcètera. És així com les persones són travessades per identitats heterogènies i si són interpretades des de l'estigma, estereotips o prejudicis, es veuen exposades a múltiples formes de discriminació. En conclusió, el gràfic ens mostra que hi ha una mitjana d'1,9 motius de discriminació per persona, davant d'un 45,9% de persones que manifesten haver estat afectades només per un motiu de discriminació.

Gràfic 2. Índex de discriminació segons quantitat de motius

Font: ECAMB 2022.
Elaborada per
l'Institut Metròpoli

* % sobre el
total de persones
discriminades

** calculat a partir de
l'índex global (no es
pot comparar amb
edicions anteriors)



A la taula 1 s'interrelacionen els **motius de discriminació amb algunes característiques sociodemogràfiques** (sexe, país de naixement i grup d'edat) per evidenciar com els criteris d'identitat i els estigmes que hi ha sobre aquests poden determinar el grau d'afectació de la discriminació. Si s'observa l'índex de discriminació pel fet de ser dona en relació amb el país de naixement, podem evidenciar que un 17,1% de les dones afectades són nascudes a Espanya i un 16,9% són nascudes a l'estranger. Les més afectades estan entre els 16 i 29 anys (38,4%), segueixen les que tenen entre 30 i 44 anys (22,4%), entre 45 i 64 anys (14,6%) i un 2 % de més de 65 anys. Aquestes dades evidencien que la discriminació de gènere és viscuda o percebuda més habitualment entre les joves. Les dones grans normalitzen més la discriminació.

L'índex de discriminació per parlar una llengua diferent en relació amb el país de naixement exposa que un 14,9% de les persones afectades són nascudes a Espanya i un 15,4% són nascudes a l'estranger. A més, el 16,1% de les afectades són dones, davant d'un 13,9% d'homes. Les persones més afectades es troben a la franja d'edat de 30 i 44 anys (21,1%), seguida de les que tenen entre 16 i 29 anys (16,1%) i 45 i 64 anys (16,1%) amb un 6,4% de més de 65 anys. Les dades posen en relleu que la discriminació per motiu de llengua afecta les persones independentment del seu origen i, sobretot, les persones en edats mitjanes.

Pel que fa a l'**índex de discriminació per idees polítiques i país de naixement** s'observa que un 12,5% de les persones afectades són nascudes a Espanya i un 7,6% a l'estranger; així mateix, el 10,9% són dones i l'11,2% són homes. Les franges d'edat més afectades són de 30 a 44 anys (14,4%), segueixen la franja d'entre 45 i 64 anys (12,4%), d'entre 16 i 29 anys (10,9%) i un 5,9% de més de 65. S'observa que la desconfiança i l'estigma, a causa de les idees polítiques, deriven en discriminació que afecta més la població nascuda a Espanya i en edats compreses entre els 16 i els 64 anys. És a dir, l'estigma davant de les idees polítiques diferents acompanya totes les generacions.

Pel que fa a l'**índex de discriminació per color de pell, ètnia o país d'origen i lloc de naixement**, s'evidencia un nivell d'afectació significatiu en persones nascudes a l'estranger, amb un 16,6% davant d'un 1,6% de persones nascudes a Espanya. Un 4,9% són dones i un 7,3% són homes. Les persones més afectades se situen a la franja d'edat de 30 i 44 anys (12,1%), seguida per la franja de 16 i 29 anys (10,1%), de 45 i 64 (2,9%) i un 0,3% de més de 65 anys. Aquesta discriminació vinculada a la racialització i el racisme evidencia una tendència a afectar més homes que dones i en edats compreses entre 16 a 44 anys, majoritàriament.

L'**índex de discriminació per edat i país de naixement** fa visible un nivell d'afectació baix amb un 5,8% de persones afectades nascudes a Espanya i un 5,6% de persones nascudes a l'estranger; el 7,3% són dones i el 3,9% són homes. Les persones més afectades es troben entre la franja d'edat de 16 i 20 anys (11%) seguides per les que tenen entre 45 i 64 anys (7,9%), entre 30 i 44 (3%) i més de 65 anys (2%). Aquestes dades evidencien que són les persones joves, independentment del lloc de naixement, les que tenen experiències d'edatisme, i la tendència és que són més dones que homes.

Si s'observa l'**índex de discriminació per motius religiosos i país de naixement**, es revela que el 9% de les persones afectades són nascudes a l'estranger, davant d'un 2,5% nascudes a Espanya. D'aquestes, el 4,1% són dones i el 4,8% són homes. Les persones més afectades es troben a la franja d'edat compresa entre 30 i 44 anys (7,3%), seguides pel grup de 16 i 29 anys (7%), de 45 i 64 anys (2,7%) i 1,5% de més de 45. Les dades evidencien la diferència significativa entre el nombre de persones afectades nascudes a l'estranger en relació amb les persones nascudes a Espanya. També s'evidencia que afecta gairebé de la mateixa manera a homes i dones entre les edats de 16 a 44 anys.

Pel que fa a l'**índex de discriminació per discapacitat i el país de naixement**, es revela que el 3,3% de les persones afectades són nascudes a Espanya i el 3,6% són nascudes a l'estranger. D'aquestes, el 3,8% són dones i el 2,9% són homes. Les més afectades se situen a la franja d'edat compresa entre 45 a 64 anys (4,7%), seguida de 30 a 44 anys (3,7%), de 16 a 29 anys (3%) i 1,6% de més de 65 anys. Veiem que gairebé no hi ha diferència en el nivell d'afectació entre les persones nascudes a l'estranger i les nascudes a Espanya i, sobretot, que afecta persones entre les edats de 30 a 64 anys, lleugerament més a dones.

L'**índex de discriminació per orientació sexual** mostra que afecta lleugerament més les persones nascudes a l'estranger (3%) que les nascudes a Espanya (2,6%). D'aquestes, l'1,9% es defineixen dones i el 3,7%, homes. Les persones de la franja d'edat compresa entre 16 i 29 anys (5%) són les més afectades, seguida per persones de 30 a 44 anys (4,1%) i de 45 a 64 anys (2,5%). S'evidencia un nivell d'afectació major envers els homes, i en persones entre les edats de 16 a 44 anys.

Taula 1. Índex de discriminació per motiu i sexe

Font: ECAMB 2022.
Elaborada per l'Institut Metròpoli

Motius de discriminació* ***	País de naixement		Sexe		Grup d'edat			
	Espanya	Estranger	Dona	Home	16-29	30-44	45-64	65 o +
Ser dona**	17,1	16,9	17,1		38,4	22,4	14,6	2
Llengua	14,9	15,4	16,1	13,9	16,1	21,1	16,1	6,4
Idees polítiques	12,5	7,6	10,9	11,2	10,9	14,4	12,4	5,9
Color de pell, ètnia o país d'origen	1,6	16,6	4,9	7,3	10,1	12,1	2,9	0,3
Edat	5,8	5,6	7,3	3,9	11	3	7,9	2
Religió	2,5	9	4,1	4,8	7	7,3	2,7	1,5
Discapacitat	3,3	3,6	3,8	2,9	3	3,7	4,7	1,6
Orientació sexual	2,6	3	1,9	3,7	5	4,1	2,5	0
Altres	2,6	1,6	2,4	2,1	2,3	3,8	2	1

* % sobre el total de la població

** % sobre el total de dones

*** calculat a partir de l'índex global (no és comparable amb edicions anteriors)

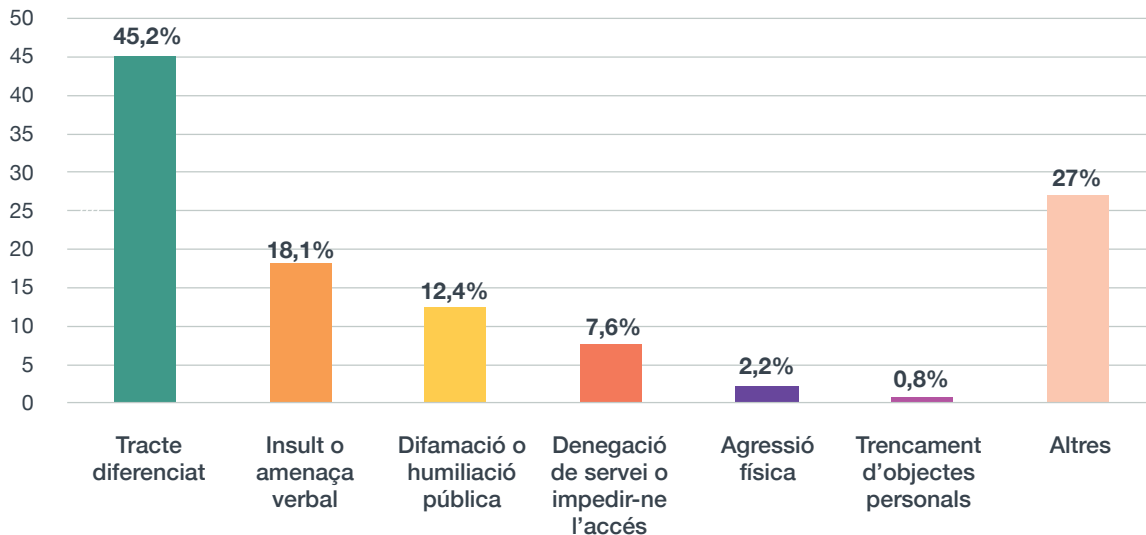
En termes d'afectació de més d'una discriminació segons les característiques sociodemogràfiques, es pot apreciar que en el cas de les persones nascudes a Espanya es presenten més motius de gènere, llengua i idees polítiques. En el cas de les persones nascudes a l'estranger s'evidencien motius de gènere, llengua, color de pell, ètnia o país d'origen, religió, així com idees polítiques i edat. En el cas de les dones és degut al seu gènere, a la llengua, idees polítiques, edat i religió. En el cas dels homes, degut a la llengua, idees polítiques, color de pell, ètnia o país d'origen, així com religió. En les persones de 16 a 29 anys és pel motiu de ser dones, llengua, idees polítiques i color de pell, ètnia o país d'origen. A les persones d'edats entre 30 i 44 anys és perquè són dones, llengua, idees polítiques i color de pell, ètnia o país d'origen. Entre les persones d'entre 45 i 64 anys, els motius de discriminació més presents són per ser dones, per la llengua, les idees polítiques i l'edat. A la població de més de 65 anys els motius de discriminació més presents són la llengua i les idees polítiques.

Tipus de discriminació de l'episodi més greu

Al gràfic 3 s'observa el tipus o expressió més greu de discriminació ocorreguda, entre les persones que n'han patit més d'una. S'observa que **el tracte diferenciat és l'expressió de discriminació majoritària**, segons declara el 45,2%. El segon tipus de discriminació ha estat l'insult o l'amenaça verbal, amb un 18,1%. El tercer, la difamació o la humiliació pública amb un 12,4%. El segueixen la denegació de servei o impedir-ne l'accés (7,6%), l'agressió física (2,2%) i el trencament d'objectes personals (0,8%).

Gràfic 3. Tipus de discriminació de l'episodi més greu

Font: ECAMB 2022.
Elaborada per l'Institut Metròpoli



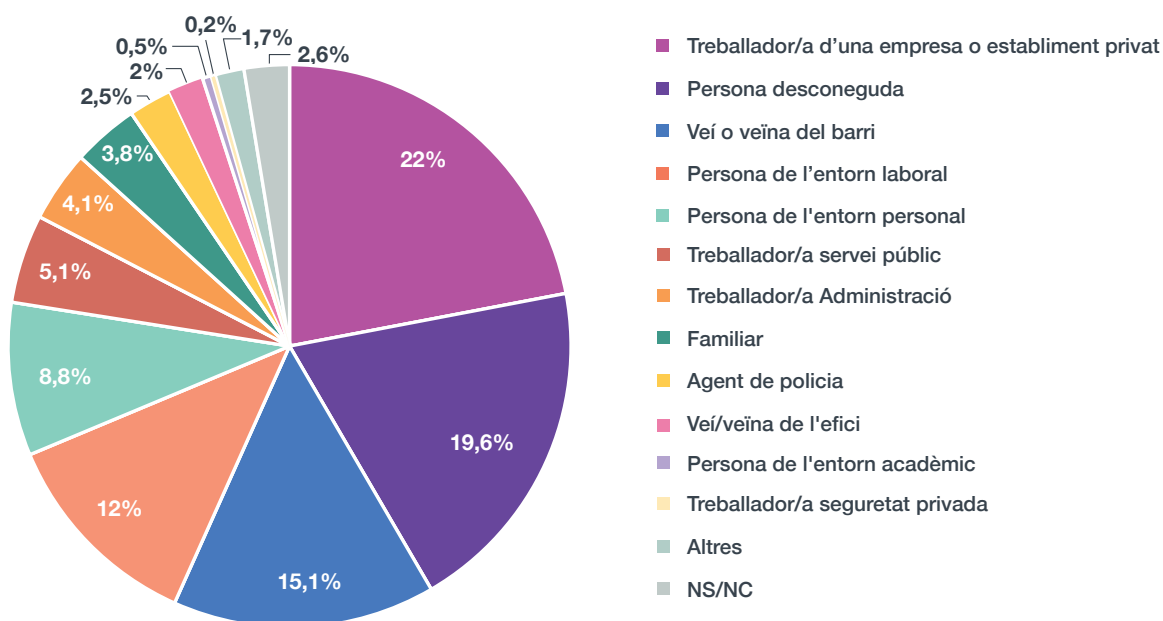
*% sobre el total d'episodis únics o més greus

Agents que discriminen

Al gràfic 4 s'observa quins han estat els agents discriminadors durant l'episodi de discriminació més greu. D'acord amb els resultats, **el 22% de casos de discriminació s'han produït per acció del treballador/a d'una empresa o establiment privat**. Un 19,6% assenyalen haver-se vist discriminat per una persona desconeguda. Un 15,1% explica que va ser un veí o veïna del barri. En el 12% dels casos, l'agent discriminador era una persona de l'entorn laboral. Un 8,8% de les persones afectades declaren que algú del seu entorn personal no familiar les ha discriminat. En el 5,1% dels casos l'agent discriminador ha estat un treballador d'un servei públic. D'altra banda, un treballador o treballadora de l'Administració ha exercit discriminació cap a un 4,1% de les persones afectades. El 3,8% de les persones diuen que una persona de la família ha estat l'agent discriminador. El 2,5% assenyalen la policia. Un 2% afirma que va ser un veí o veïna de l'edifici on viuen. Un 0,5%, algú de l'entorn acadèmic. Un 0,2% diuen que va ser un treballador o treballadora de seguretat privada.

Gràfic 4. Agents discriminadors

Font: ECAMB 2022.
Elaborada per l'Institut Metròpoli



*% sobre el total d'episodis únics o més greus

Comunicació de la discriminació

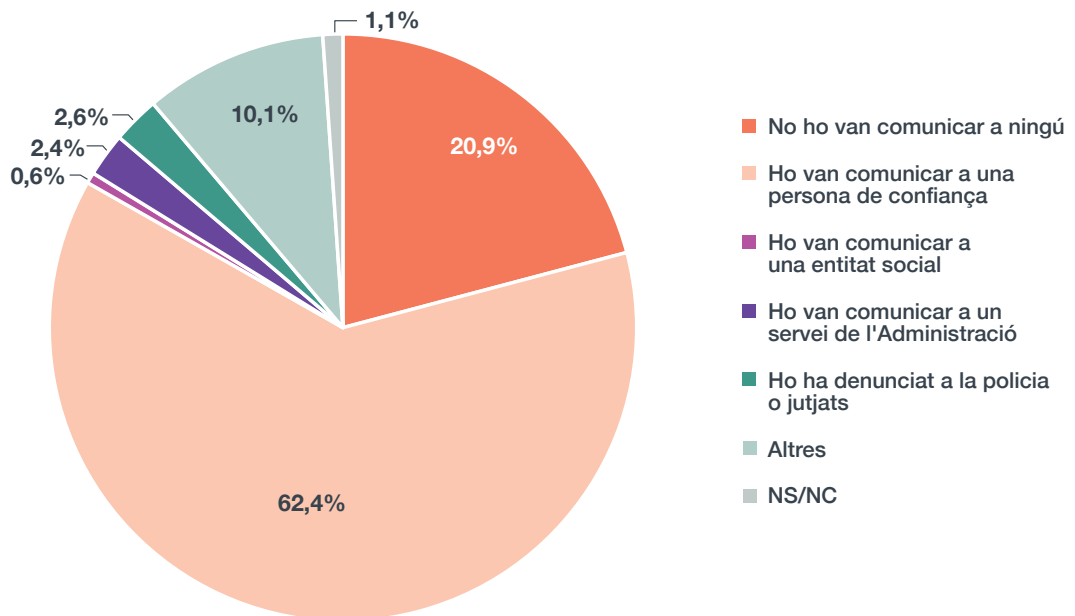
El gràfic 5 evidencia si la persona afectada va explicar, comunicar o denunciar el fet més greu de discriminació. **El percentatge de les persones que no ho van comunicar a ningú representa un 20,9%**. En el cas de les persones que sí que van comunicar el fet: un 62,4% de les persones ho van comunicar a una persona de confiança; un 2,6% ho van comunicar a la policia o jutjats; un 2,4% ho van comunicar a un servei de l'Administració; un 0,6% ho van comunicar a una entitat social. Aquestes opcions no van ser excloents, ja que les persones podrien haver comunicat el fet a més d'una instància.

En fer una valoració de la suma percentual de persones que realment van denunciar el fet, sigui mitjançant una entitat social o de l'Administració, la policia o un jutjat, es pot extreure que **l'acció de denúncia representa només un 5,6%** entre les persones afectades, una xifra preocupant que evidencia com la invisibilitat de les discriminacions és un desafiament pendent a la ciutat.

D'altra banda, la suma del percentatge de les víctimes que no van comunicar a ningú la discriminació amb aquelles que només el van compartir amb el seu espai de confiança sense denunciar-ho, evidencia que **el 90% de persones valoren el fet com a no denunciabile**. És així com el silenci perpetua la impunitat en les discriminacions i permet que les persones ni tan sols decideixin passar el llindar de la denúncia administrativa, i encara menys la penal.

Gràfic 5.
Comunicació de la discriminació

Font: ECAMB 2022.
Elaborada per
l'Institut Metròpoli



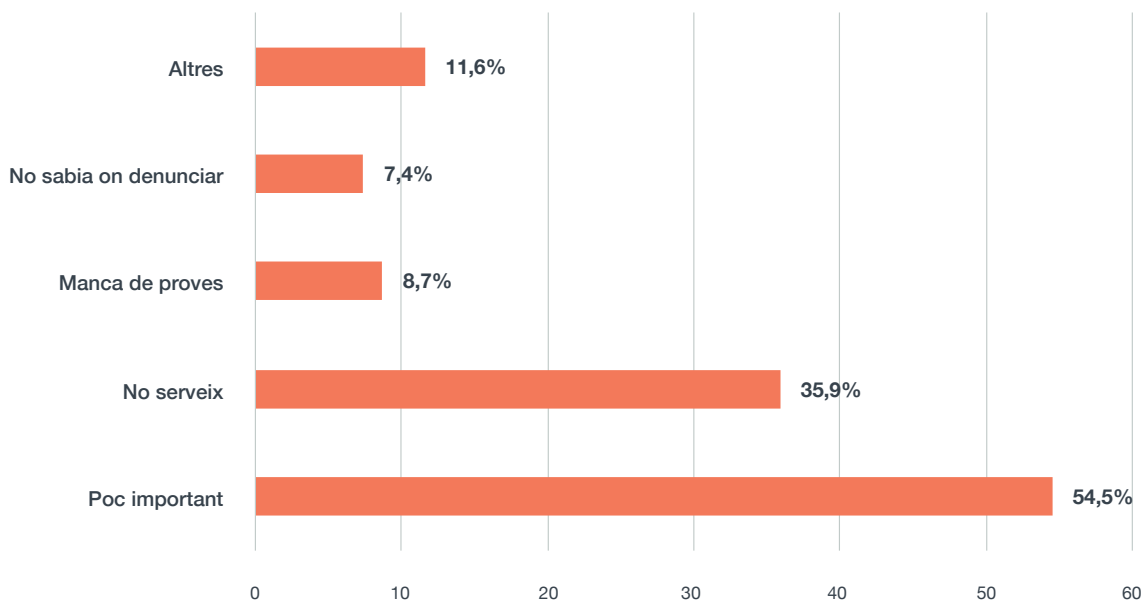
*% sobre el total
d'episodis més greus

Motiu de no comunicar la discriminació

A les persones que van respondre no haver comunicat a ningú el fet discriminatori se'ls va preguntar el motiu d'aquesta decisió. En les respostes podien triar múltiples opcions, tal com s'observa al gràfic 6. Una de les dades de més rellevància indica que, tot i haver estat afectades, **un 54,5% de les persones va donar poca importància al fet discriminatori**. Un 35,9% va expressar que no serveix de res comunicar-ho. Un altre dels motius va ser la sensació de manca de proves (8,7%) i el desconeixement d'on denunciar (7,4%). El fet de no comunicar-ho genera la infradenúncia, un problema que invisibilitza les discriminacions i fa que quedin en la impunitat.

Gràfic 6. Motius de no comunicar la discriminació

Font: ECAMB 2022.
Elaborada per
l'Institut Metròpoli



*% sobre el total d'episodis no comunicats/denunciats

La informació evidenciada als gràfics anteriors, proporcionada per l'ECAMB, sobre les discriminacions a la ciutat de Barcelona durant el 2022, suposa la recollida de percepcions generals de persones enquestades; en canvi, la informació aportada per l'OND i la Taula SAVD prové de situacions de discriminació ateses per les entitats i que anualment registren denúncies de les víctimes. La rellevància de la informació que es presenta a les pàgines següents es fonamenta en el fet que són casos contrastats amb el testimoni directe de les persones afectades que s'aproximen a una entitat per denunciar, buscar atenció i assessorament. Per aquest motiu, l'anàlisi quantitativa i qualitativa se centra en l'expressió de la discriminació, el grau d'incidència de la seva afectació, els qui les cometen i el context on es donen. Les dades quantitatives poden variar d'un any a l'altre, a causa de la infradenúncia, on els pics de quantitat de denúncies per eixos de discriminació poden variar, i també per la realitat diversa de cada entitat en termes de capacitat i recursos dirigits a l'atenció de persones afectades.

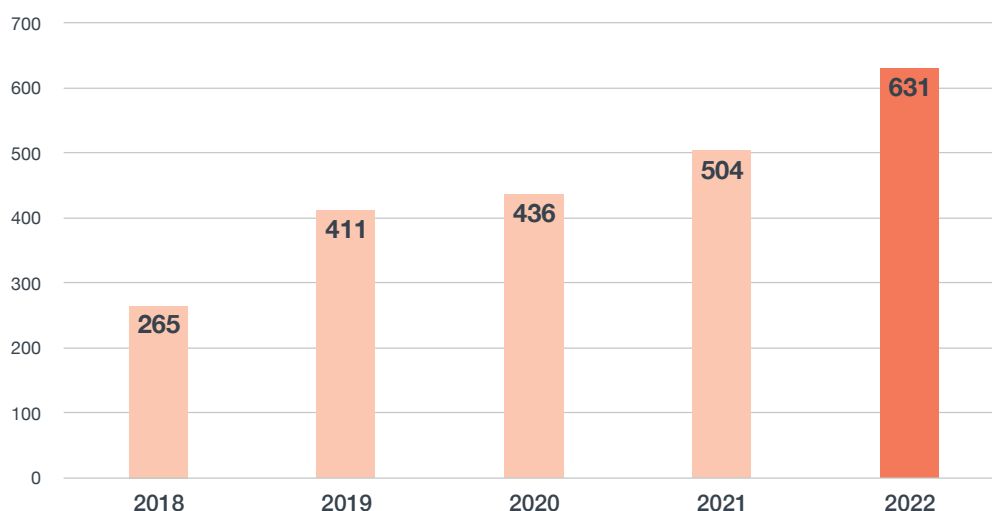
Discriminacions reportades a Barcelona durant el 2022 (OND / Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació)

En aquest apartat analitzarem les dades de les situacions de discriminació que han arribat a aquest apartat analitza la informació registrada a través de les denúncies de discriminació que, al llarg del 2022, l'OND de l'Ajuntament de Barcelona i la Taula SAVD han rebut relacionades amb els deu eixos de discriminació que examina l'Observatori (racisme i xenofòbia, LGTBI-fòbia, gènere, llengua, religió, capacitisme, edatisme, salut, aporofòbia i ideologia). Les dades que s'hi presenten no deriven d'una enquesta que recull informació per conèixer l'opinió de les persones sobre les discriminacions, ni és una mostra seleccionada del total de la població de Barcelona; són dades aportades directament de les víctimes de discriminació, tant a l'OND com a les entitats de la Taula SAVD, que permeten evidenciar el sector de població exposat a aquesta realitat, conèixer qui discrimina, per quins motius, i on i com s'expressa la discriminació. A més, evidencia quins drets es vulneren i quina resposta s'ha donat a les persones afectades i amb quins resultats.

L'anàlisi se centra en la informació de cada cas reportat i les reflexions que tant l'OND com la Taula SAVD comparteixen des de la seva experiència directa de lluita contra les discriminacions i promoció i defensa dels drets humans. **Els casos no són números, són persones víctimes de discriminació, són titulars de drets** que, a causa de prejudicis, estereotips, idees equivocades, pors i estigmes que encara habiten a la ciutat, s'han vist exposades a un tracte diferenciat, a agressions físiques i verbals, a discursos d'odi i fins i tot a vandalisme, sense haver donat peu al fet que els va succeir. Només eren allà, al barri, a l'edifici, al parc, en un supermercat, un gimnàs, un centre de salut, una escola, una entitat bancària, una oficina pública, una comissaria, fins i tot al lloc on habiten i, en veure's afectades, van decidir comunicar el fet.

Durant el 2022, s'han registrat **631 situacions de discriminació**, segons indica el gràfic 7 que analitza l'evolució del registre de situacions de discriminació entre el 2018 i el 2022. Aquesta xifra representa més del doble de casos que el 2018 (265) i un augment de 127 casos més registrats que el 2021. Aquestes dades expressen com opera la sensibilització creixent de la ciutadania a Barcelona i com, cada any, les entitats i l'OND refermen la tasca d'atenció i registre de denúncies aportades a l'Observatori; també per l'increment de l'acció de sensibilització de la Taula SAVD i el compromís per superar la infradenúncia que, encara, és un desafiament pendent. A més, com es veurà més endavant, el racisme és el motiu de discriminació que presenta més incidència el 2022, de manera que ocupa el primer lloc.

Gràfic 7.
Evolució del registre de situacions de discriminació de l'OND i la Taula SAVD



Font: OND i Taula SAVD, 2022

En segon lloc trobem l'LGTTBI-fòbia, i en tercer lloc, la salut. A través de les mesures antidiscriminatòries locals, impulsades per l'Ajuntament, s'ha realitzat una tasca important a la ciutat per sensibilitzar la població, la qual cosa repercuteix en el registre de casos de discriminació. Cal continuar treballant per promoure més informació sobre l'abast dels drets humans, sensibilitzar per deixar d'assumir les situacions de discriminació com a part normal de la vida quotidiana, i que se superi la idea que discriminar és una conducta que no necessita sanció jurídica.

Per al procés d'interpretació de les dades, segons la metodologia de l'Observatori, explicada a l'apartat 3, es va respondre les preguntes següents, que constitueixen el fil conductor de l'anàlisi:

- 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 han estat vulnerats?**
- 7 Quines respostes s'han donat a les víctimes i amb quin resultat?**

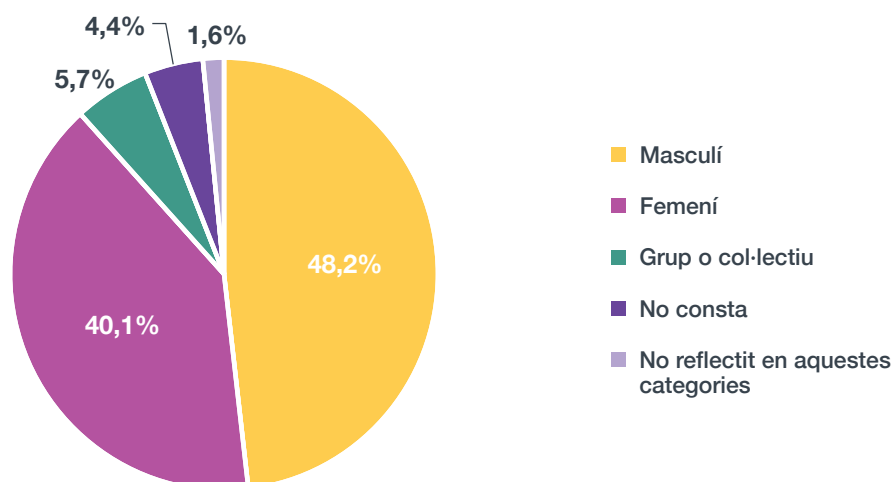
4.2.1

A qui es discrimina?

Conèixer el perfil de les persones que són discriminades és fonamental per focalitzar les mesures de prevenció davant de les discriminacions, impulsar mesures d'acció positiva i prendre consciència ciutadana de quins sectors de població estan més exposats a patir-la. El gràfic 8 mostra que, durant el 2022, del total de les 631 situacions ateses, un 48,2% van ser de persones identificades amb el gènere masculí, un 40,1% del gènere femení i un 5,7% de les discriminacions van afectar grups o col·lectius. Un any més s'observa que les persones identificades amb el gènere masculí han comunicat més discriminacions respecte de les persones identificades amb el gènere femení. Amb relació al 2021, la presència de persones del gènere femení ha augmentat en 10 punts percentuals al registre de casos. Aquestes dades es complementen amb la informació relativa als casos atesos pels serveis especialitzats en violència masclista de l'Ajuntament que s'exposen més endavant.

Gràfic 8.
Discriminació
i gènere

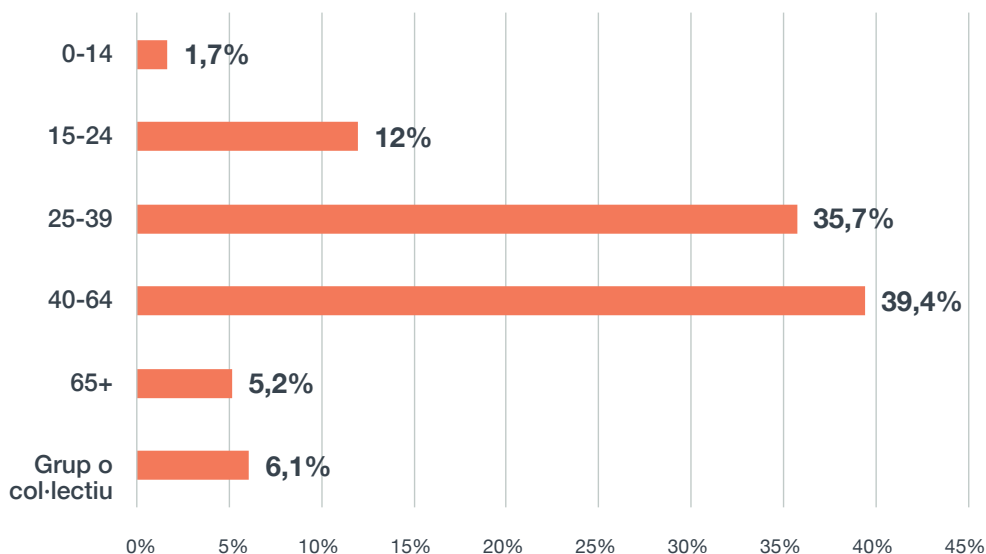
Font: OND i Taula
SAVD, 2022



Pel que fa a l'edat, el gràfic 9 evidencia que les persones que més comuniquen situacions de discriminació es troben entre la franja de 25 a 39 anys (35,7%) i la franja de 40 a 64 (39,4%); segueixen les persones amb edats compreses entre 15 i 24 (12%), més de 65 anys (5,2%) i de 0 a 14 (1,7%). Es comprova que encara persisteix més infradenúncia en les persones de més de 65 anys i de fins a 14 anys, tal com es va determinar el 2021.

Gràfic 9. Discriminació i edat

Font: OND i Taula
SAVD, 2022



En 88 casos no
consta la franja
d'edat

A més del gènere i l'edat, el registre de casos atesos també identifica la situació administrativa de les persones discriminades, la qual és un condicionant important en el moment de decidir si es denuncia o es desisteix de fer-ho. La taula 2 mostra que el 66,2% de les persones que van reportar situacions de discriminació durant el 2022 es trobaven en situació administrativa regularitzada, davant del 6% que estaven en situació administrativa no regularitzada, o que eren sol·licitants d'asil (1,4%) o refugi (0,2%). El **Servei d'Atenció a Immigrants, Emigrants i Refugiats (SAIER)** de l'Ajuntament de Barcelona assenyala que, durant el 2021, la majoria de la població atesa al servei es trobava en situació administrativa irregular. A més, aquest perfil de població ha augmentat des del 2020, i ha passat de representar el 41,3% al 43,15% del total de persones ateses pel SAIER el 2021.²¹ Aquestes dades indiquen que **la infradenúncia persisteix entre les persones que tenen una situació administrativa no regularitzada**, precisament, perquè en trobar-se en uns llimbs jurídics i sense reconeixement de ciutadania senten recel de realitzar una denúncia, a causa de l'estigma que es té contra aquest sector de població.

Taula 2. Discriminació i situació administrativa

Font: OND i Taula
SAVD, 2022

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

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

La infradenúncia es deu al desistiment de la persona afectada, per la por a les represàlies o que s'agreugi la situació. **SOS Racisme Catalunya** indica que la normalització de la discriminació, és a dir, considerar que el que ha passat està malament però creure que és el que toca per viure en aquest context, influeix en la decisió de comunicar el fet. També condiciona l'actitud d'indiferència de la societat davant de les conseqüències del dany provocat per la discriminació, o la manca d'acció de l'Administració pública davant del compliment de les normatives de protecció. El gran percentatge de persones denunciants, el 2022, tenen un document d'identitat que els dona garantia de seguretat. Tot i així, es pot interpretar que denunciar pot ser un privilegi; tal com assenyalen les entitats **Bayt al-Thaqafa**, **SOS Racisme Catalunya** i **Cepaim**, l'estabilitat administrativa facilita i neutralitza els factors de infradenúncia de les discriminacions per motius de racisme i xenofòbia.

4.2.2

Qui discrimina?

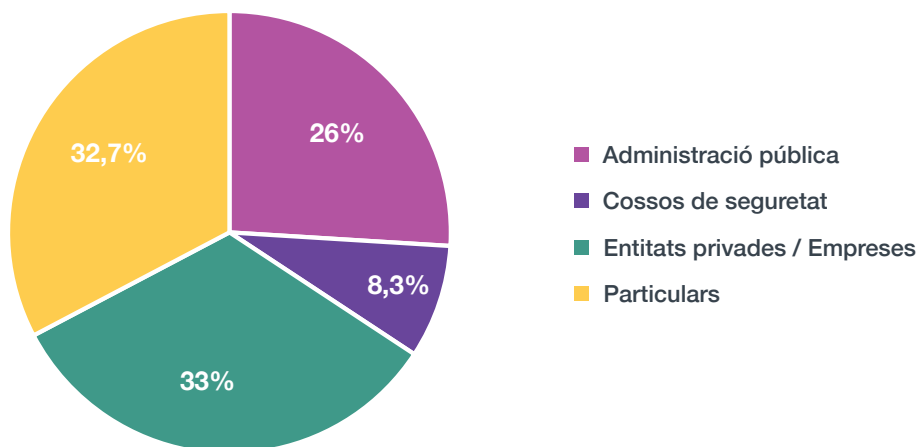
Sempre que es registra un cas de discriminació és fonamental conèixer qui ha tingut l'autoria del fet. Aquesta dada identifica quins sectors de la societat tenen vincle amb les causes de la discriminació i quines lògiques operen en les accions discriminatòries, sent conscients que en moltes situacions hi pot haver més d'un agent discriminador. D'aquesta manera, es poden establir mesures específiques dirigides a conscienciar, sensibilitzar i generar accions de prevenció cap a determinats agents.

El gràfic 10 mostra que, durant el 2022, les entitats i empreses van estar implicades en el 33% dels casos de discriminació, de manera que van pujar 5 punts percentuals en relació amb el 2021. En el cas dels particulars, la seva implicació va ser en un 32,7% dels casos, uns 10,3 punts percentuals menys que el 2021. Durant el 2022 l'Administració pública va estar implicada en el 26% dels casos (4 punts percentuals més que el 2021). Els cossos de seguretat van estar implicats en el 8,3% dels casos, de manera que van pujar 1,3 punts percentuals respecte al 2021.

Aquesta informació indica que, novament, **les entitats privades i empreses, particulars i Administració pública continuen sent agents de discriminació** presents en nombrosos casos. Si hi sumem la categoria d'Administració pública i cossos de seguretat, s'observa que el 34,3% de les discriminacions ha estat exercida, directament o indirectament, per un actor públic. El 2021 aquest percentatge va ser del 29%.

Gràfic 10.
Agents discriminadors

Font: OND i Taula SAVD, 2022

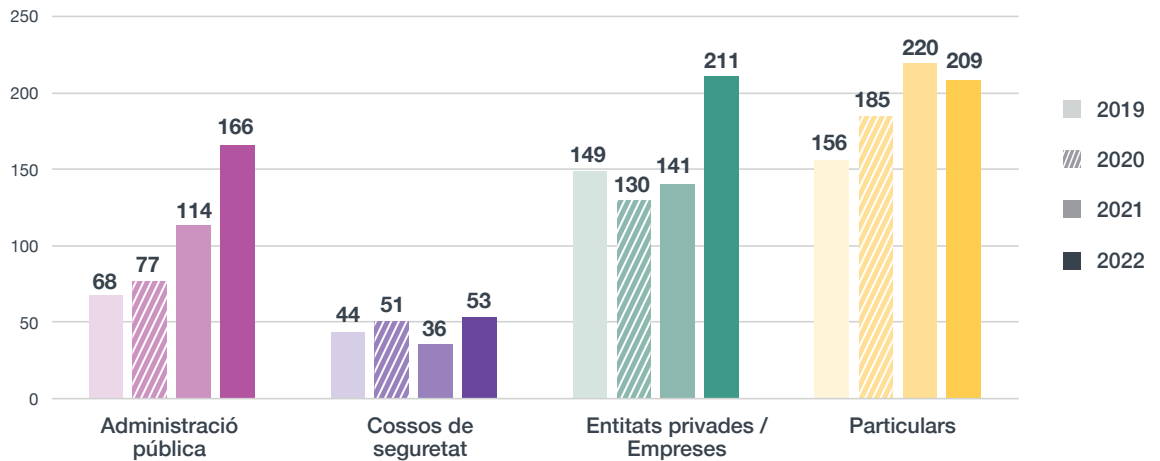


El gràfic 11 mostra l'evolució per anys de l'acció dels agents discriminadors en els casos denunciats. S'observa una tendència ascendent a l'Administració pública (166 situacions) amb relació al 2019 (68) i entitats privades i empreses (211) amb relació al 2019 (149). En el cas de particulars (209) hi ha hagut una lleugera disminució respecte al 2021 (220), però es manté el seu increment en relació amb el 2019 (156). En cossos de seguretat (53) hi ha hagut un increment significatiu amb relació al 2021 (36), mantenint-se ascendent respecte al 2019 (44). El gràfic indica que els cossos de seguretat i l'Administració pública mantenen la tendència ascendent en l'evolució de la seva implicació com a agents de discriminació dels casos registrats. Al mateix temps, l'augment de casos de discriminació exercits per entitats privades/empreses es dispara i l'autoria de particulars disminueix sense suposar una millora, ja que continua en xifres altes.

Gràfic 11. Agents discriminadors, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

El total d'agents discriminadors és superior al total de situacions de discriminació (631) perquè en algun cas s'ha identificat més d'un agent discriminador.



La taula 3 desenvolupa detalladament qui exerceix discriminació dins de les quatre categories: particulars, entitats privades/empreses, Administració pública i cossos de seguretat. A la categoria particulars hi va haver 209 implicacions; en la categoria entitats privades/empreses, hi va haver 97 implicacions de personal de l'empresa; el segueixen les associacions (30), la seguretat privada (24) i el personal directiu (21). A la categoria d'Administració pública, destaca l'Administració autonòmica, implicada 98 vegades, i també l'Administració local (47) i l'Administració estatal (16). A la categoria de cossos de seguretat, destaquen els agents locals, implicats 25 vegades, els agents autonòmics (17) i estatals (8). Si sumem els agents de seguretat privada (24) amb cossos de seguretat (53) sumem un total de 77 involucracions, la qual cosa representa un 12% del total, 2 punts percentuals més que el 2021.

Del gràfic es desprèn que el personal d'una empresa és el principal agent de discriminació. La **Federació Salut Mental Catalunya, l'Observatori contra l'Homofòbia (OCH), la Fundació Secretariat Gitano, Cepaim, Federació ECOM, Plataforma per la Llengua i Gais Positius**, en els seus registres de casos de discriminació el 2022 han observat un augment de denúncies on els actors discriminadors han estat les empreses i entitats privades. Aquests casos estan relacionats amb limitacions per accedir a un servei, estigma, prejudicis per motius d'origen, ètnia, color de pell, llengua, discapacitat, o per un diagnòstic en salut mental i VIH, entre d'altres.

Taula 3. Agents discriminadors

Font: OND i Taula SAVD, 2022

	N	%
Particulars	209	32,7%
Entitats privades / empreses	211	33,0%
Treballador/a	97	46,0%
Personal directiu	21	10,0%
Entitats/associacions	30	14,2%
Seguretat privada	24	11,4%
Grup organitzat	3	1,4%
No consta	36	17,1%
Administració pública	166	26,0%
Local	47	28,3%
Provincial	1	0,6%
Autonòmica	98	59,0%
Estatat	16	9,6%
No consta	4	2,4%
Cossos de seguretat	53	8,3%
Local	25	47,2%
Autonòmic	17	32,1%
Estatat	8	15,1%
No consta	3	5,7%
Total	639	100,0%

El total d'agents discriminadors és superior al total de situacions de discriminació (631) perquè en algun cas s'ha identificat més d'un agent discriminador.

Una dada fonamental que permet analitzar les lògiques subjacents en el fet discriminatori i identificar quins estigmes, prejudicis i estereotips persisteixen en un sector de la societat que deriven posteriorment en una discriminació i vulneració de drets, és **quan s'encreuen les dades entre qui discrimina amb els motius de discriminació**. S'ha de tenir en compte que, en alguns dels 631 casos de discriminació registrats, hi pot haver diversos motius de discriminació i més d'un agent discriminador. A la taula 4 s'identifiquen 781 interaccions entre els qui exerceixen la discriminació i els motius que les provoquen. Així, s'observa que la majoria dels casos d'LGTBI-fòbia són comesos per particulars (91) que també són l'agent principal de les situacions d'aporofòbia (29), gènere (25) i amb important presència en els casos de racisme i xenofòbia (58).

Les entitats privades/empreses són els agents principals en casos de racisme i xenofòbia (68) i discriminació per l'ús d'una llengua (58), amb presència important en situacions de discriminació per salut (43) i aporofòbia (22).

Els cossos de seguretat tenen més incidència en casos de racisme i xenofòbia (32) i aporofòbia (11). Finalment, l'Administració pública és l'agent principal en situacions de discriminació per salut (59) i capacitisme (39), amb important presència en casos de racisme i xenofòbia (40), llengua (25) i aporofòbia (16).

En els casos registrats s'observa que el racisme i la xenofòbia és un problema estructural, perquè interactua amb una diversitat d'agents de discriminació, tant l'Administració pública com cossos de seguretat, entitats privades/empreses o particulars. En el cas de l'LGTBI-fòbia també s'evidencia aquesta realitat, disminuint els registres en cossos de seguretat i Administració pública. Pel que fa a la salut, persisteix l'autoria de l'Administració pública i entitats privades/empreses, amb menor incidència en particulars i cossos de seguretat.

Taula 4. Agents i motius de discriminació

Font: OND i Taula SAVD, 2022

Les 631 situacions de discriminació recollides durant el 2022 poden tenir assignats diversos motius de discriminació i també més d'un agent discriminador; per això, la suma de les columnes d'agents discriminadors d'aquesta taula no coincideix amb els totals de la taula 3.

Motius de discriminació	Administració pública	Cossos de seguretat	Entitats privades / empreses	Particulars
Racisme i xenofòbia	40	32	68	58
LGTBI-fòbia	11	3	22	91
Capacitisme	39	0	13	16
Llengua	25	7	58	0
Salut	59	2	43	19
Religió	7	3	2	7
Gènere	12	5	13	25
Ideologia	0	1	14	2
Edatisme	3	0	3	0
Aporofòbia	16	11	22	29

De l'anàlisi, s'observa que les entitats privades/empreses han interactuat amb tots els eixos de discriminació (en major o menor mesura), cosa que adverteix de la legitimació de la discriminació a escala estructural en aquest sector: com més presència de motius, més naturalització d'aquests i més permissibilitat. Si hi ha permissibilitat, en conseqüència, es poden convertir en l'agent discriminador present en més casos. Recordem el que assenyala l'article 25 incís 5 de la **Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació**: "5. Els empresaris i els prestadors de béns i serveis són responsables del dany causat si la discriminació, inclòs l'assetjament, es produeix en el seu àmbit d'organització o direcció i no han complert les obligacions d'aquesta llei." És a dir, la responsabilitat de la discriminació és de l'entitat privada o empresarial quan es produeix dins del seu entorn.

El personal de comerços, centres de lleure, supermercats, empreses de serveis, centres de treball, empreses de seguretat i entitats bancàries són els agents discriminadors per racisme i xenofòbia que recull el registre de casos. Per exemple, el personal de supermercats i comerços ha tingut actituds discriminatòries envers les persones gitanes. En el cas de personal d'empreses de seguretat, sobretot han exercit actes discriminatoris contra persones trans d'origen estranger, i també joves migrants mentre feien ús de mitjans de transport. També s'hi identifica personal d'empreses asseguradores, gimnasos, centres esportius, bars i restaurants que han exercit discriminació per motius de llengua, salut, LGTBI-fòbia i aporofòbia. Per exemple, les empreses asseguradores que van negar la contractació d'una assegurança a persones amb VIH, evidenciant una clara actitud serofòbica, o el mateix envers les persones amb diagnòstic a la seva salut mental, tal com reporten **Gais Positius** i la **Federació Salut Mental Catalunya**.

Els particulars —propietaris de pisos, veïnat, ocupadors particulars, persones desconegudes amb les quals les persones afectades es van trobar en mitjans de transport o pel carrer o en un espai d'accés públic— van exercir discriminació contra persones racialitzades, d'origen migrant i persones gitanes; i persones usuàries de transport, de lleure nocturn o de gimnasos van exercir LGTBI-fòbia, específicament homofòbia, tal com reporta l'**Observatori contra l'Homofòbia**.

L'Administració pública implicada com a agent discriminador ho va ser per motius de racisme i xenofòbia, salut, capacitisme i llengua. Per exemple, es van veure afectades per funcionariat de salut les persones amb diagnòstic a la seva salut mental, quan se'ls va aplicar ingressos involuntaris; o els pacients als quals per parlar català no li van donar l'atenció deguda. En el cas de funcionariat de serveis socials, quan per ser persona estrangera o per estar racialitzada van tenir un tracte diferenciat, de manera que es va limitar l'accés a un servei de qualitat. És important destacar que **l'augment absolut de situacions de salut (mental), aporofòbia i racisme va associat a l'augment de l'agent discriminador de l'Administració pública**, encara que en el cas del racisme també va associat a cossos de seguretat en detencions per perfil ètnic.

SOS Racisme Catalunya, Irídia, XAPSELL i l'Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC - SAFI) expliquen que els cossos de seguretat, sobretot, discriminen per motius de racisme i xenofòbia i aporofòbia, cosa que afecta persones del gènere masculí, joves i d'origen magribí majoritàriament, també persones d'origen estranger que viuen al carrer. La Llei 19/2020, a l'article 21. Cossos i forces de seguretat assenyala a l'incís 3: "Els funcionaris encarregats d'aplicar aquesta llei estan obligats, de forma general, a no discriminar en l'exercici de les funcions que els són pròpies i a protegir les víctimes de discriminació garantint-los la investigació de les denúncies, la informació dels seus drets i l'accés a la justícia."

El rol de les institucions públiques, en qualitat de titulars d'obligació, està definit i ratificat en totes les normatives internacionals, nacionals i locals, per protegir i garantir els drets humans, sobretot el dret que es troba a primera línia, des d'on comença el reconeixement de les persones com a subjectes de drets: el dret a la igualtat de tracte i no-discriminació. Si aquest dret es vulnera, aleshores s'obre la porta a altres vulneracions més greus que poden generar una afectació sistemàtica a les persones. La ciutadania hauria de sentir que les institucions públiques estan per protegir i garantir els seus drets, no per vulnerar-los. Per això, l'Observatori registra qui són els agents discriminadors i a partir d'allà identifica qui i per quin motiu no estan complint el rol que els correspon dins de l'acció de garantia de drets (titulars de responsabilitat, titulars d'obligació, titulars de drets).

4.2.3

On es discrimina?

Ubicar espacialment on es produeixen les discriminacions permet identificar quins llocs, tant públics com privats, són especialment problemàtics. D'aquesta manera, es poden generar accions de prevenció sostinguda on es presenta una discriminació amb més freqüència. Aquesta realitat pot canviar amb el temps, per això és imprescindible fer una anàlisi comparativa dels anys transcorreguts i quins espais destaquen per any. S'aclareix que els totals mostrats en aquestes dades no coincideixen necessàriament amb les 631 situacions registrades, ja que hi ha situacions de discriminació que no van registrar el lloc on es va cometre el fet i perquè hi ha més d'un lloc identificat en algunes discriminacions registrades.

A la taula 5 s'observa l'evolució, detalladament, tant en espais públics com privats. Als espais públics la xifra global indica que la incidència de la discriminació ha pujat considerablement des del 2019 (268 casos) al 2022 (325 casos), amb un increment de 57 casos respecte al 2021.

A la categoria de carrers, parcs, platges i places s'evidencia un increment, any rere any, que ha passat de 97 casos el 2019 a 134 el 2022, encara que es van registrar set casos menys amb relació al 2021 (141 casos).

En el cas de les instal·lacions públiques, s'observa un augment significatiu anualment. Les incidències de discriminació han passat de 98 casos el 2019 a 182 el 2022. L'increment més important s'ha donat a partir del 2022 amb 58 casos més.

Dins aquesta categoria, els centres hospitalaris presenten més incidència de discriminacions amb 61 casos el 2022, xifra que ha pujat considerablement amb relació als anys anteriors. Les estacions i mitjans de transport ocupen el segon lloc en la incidència de casos (32) el 2022; segueixen oficines d'atenció al públic i jutjats (25), centres escolars (24) i dependències policials (13) que també han pujat considerablement en relació amb els altres anys. Es van registrar 7 casos en albergs i centres d'acollida, que s'han incrementat amb els anys. Es van evidenciar 5 casos en centres esportius, culturals i socials que van baixar un 50% en relació amb el 2021. En biblioteques, museus i sales d'exposició hi va haver incidència de 3 casos i 2 en mercats.

A través dels serveis públics en línia i telefònics es van donar situacions de discriminació, i es van reportar 9 casos, cosa que mostra un increment amb relació als anys anteriors.

Pel que fa a espais privats, la incidència de casos de discriminació ha anat en augment, de 206 casos el 2019 a 263 el 2022, i amb un increment de 32 casos respecte al 2021. La categoria d'instal·lacions privades d'accés públic ha augmentat de 91 casos el 2019 a 112 casos el 2022, amb un increment de 62 casos més que el 2021.

Dins aquesta categoria, els restaurants i bars presenten més incidència de discriminacions amb 31 casos el 2022. Els comerços ocupen el segon lloc en la incidència de casos (27) el 2022; segueixen oficines d'atenció i serveis (23) i centres d'oci (13).

La categoria d'instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits ha baixat de 167 el 2021 a 124 casos el 2022. Dins d'aquesta categoria, l'espai cases, pisos i habitatge s'ubica com l'espai més gran d'incidència de discriminacions amb 48 casos. I el segueixen empreses i entitats amb 45; centres escolars, hospitalaris i esportius amb 12 casos i centres de lleure i mitjans de comunicació amb 4 casos, respectivament. Pel que fa a serveis en línia i telefònics, es van registrar 27 casos, amb un augment de 13 casos respecte al 2021.

Aquesta informació mostra que l'espai públic (carrers, parcs, platges i places) a la ciutat continua sent un terreny fèrtil per al desenvolupament de les discriminacions. També ho són les instal·lacions públiques com ara centres hospitalaris, estacions de transport, estacions d'atenció al públic i jutjats i centres escolars i dependències policials. Els espais privats també són contextos proclius a les discriminacions; entre ells, restaurants i bars, comerços, oficines d'atenció i serveis, cases, pisos i habitatges i empreses i entitats.

Taula 5. Àmbits de discriminació 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

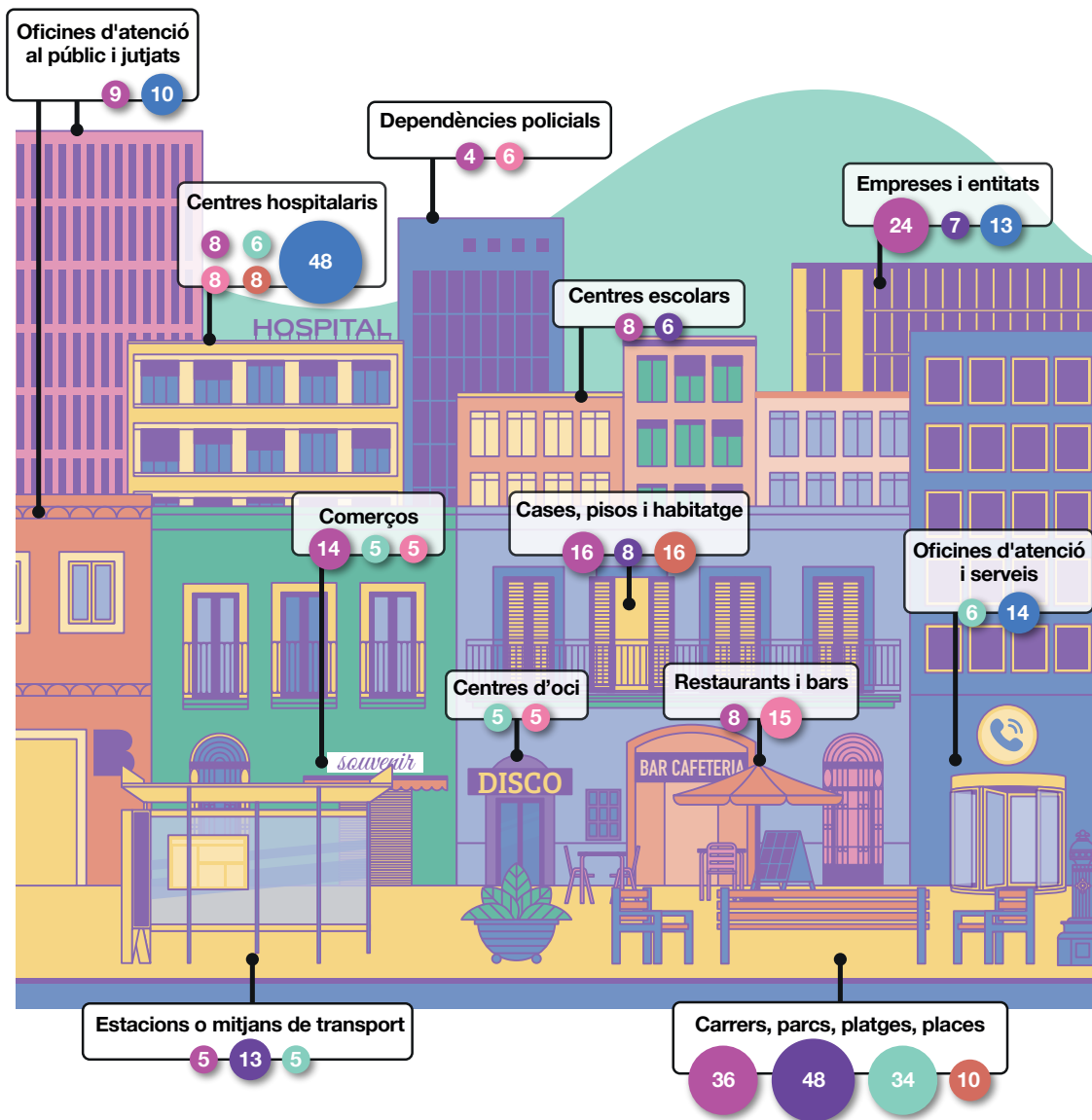
	2022	2021	2020	2019
Públics	325 (53,5%)	268 (53,2%)	197 (45,2%)	196 (46,7%)
Carrers, parcs, platges, places	134 (22,1%)	141 (28%)	109 (25%)	97 (23,1%)
Instal·lacions públiques	182 (30,0%)	124 (24,6%)	84 (19,3%)	98 (23,3%)
Estacions o mitjans de transport	32	37	31	41
Centres hospitalaris	61	23	13	18
Oficines d'atenció al públic i jutjats	25	20	12	9
Centres escolars	24	16	9	7
Centres esportius, culturals i socials	5	10	1	3
Albergs o centres d'acollida	7	5	3	2
Dependències policials	13	4	4	5
Mercats	2	2	0	0
Biblioteques, museus i sales d'exposició	3	2	1	2
Altres	10	5	10	11
Serveis en línia i telefònics	9 (1,5%)	2 (0,4%)	3 (0,7%)	1 (0,2%)
No consta	0 (0%)	1 (0,2%)	1 (0,2%)	0 (0%)
Privats	263 (43,3%)	231 (45,8%)	211 (48,4%)	206 (49%)
Instal·lacions privades d'accés públic	112 (18,5%)	50 (9,9%)	65 (14,9%)	91 (21,7%)
Comerços	27	20	28	12
Restaurants i bars	31	15	13	34
Oficines d'atenció i serveis	23	7	6	9
Centres d'oci	13	2	0	14
Hotels, albergs i centres d'acollida	2	2	2	8
Museus i sales d'exposició	1	1	0	1
Estacions o mitjans de transport	3	0	2	3
Altres	12	3	14	10
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	124 (20,4%)	167 (33,1%)	129 (29,6%)	99 (23,6%)
Cases, pisos i habitatge	48	67	70	42
Empreses i entitats	45	59	29	23
Centres escolars, hospitalaris i esportius	12	24	120	11
Centres d'oci	4	6	0	5
Mitjans de comunicació	4	1	5	6
Sales de concerts i conferències i pavellons	0	1	0	2
Altres	11	2	3	10
No consta	0	7	10	0
Serveis en línia i telefònics	27 (4,4%)	14 (2,8%)	14 (3,2%)	16 (3,8%)
No consta	0 (0%)	0 (0%)	3 (0,7%)	0 (0%)
Altres	19 (3,1%)	5 (1%)	28 (6,4%)	18 (4,3%)
TOTAL	607	504	436	420

Els totals no coincideixen amb els 631 casos registrats perquè hi ha situacions que no van registrar el lloc on es va cometre el fet i perquè hi ha més d'un espai identificat en algunes discriminacions registrades.

Per fer més comprensible la informació continguda a la taula anterior s'ha elaborat la **infografia 5: Llocs on es discrimina**, amb la finalitat d'evidenciar la dimensió de les discriminacions des del punt de vista espacial i identificar llocs de la ciutat que són més propicis a presentar fets discriminatoris. Aquesta informació pot contribuir a prioritzar accions de prevenció en el context d'espais de la ciutat i generar entorns segurs per a les persones.

Infografia 5. Llocs on es discrimina

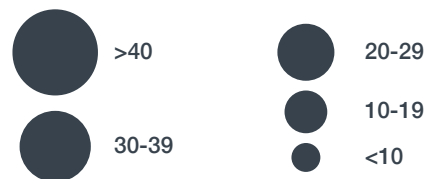
Font: OND i Taula SAVD, 2022



EIXOS DE DISCRIMINACIÓ

- Racisme i xenofòbia
- LGTBI-fòbia
- Aporofòbia
- Llengua
- Capacitisme
- Salut

NOMBRE DE CASOS



Per quin motiu es discrimina?

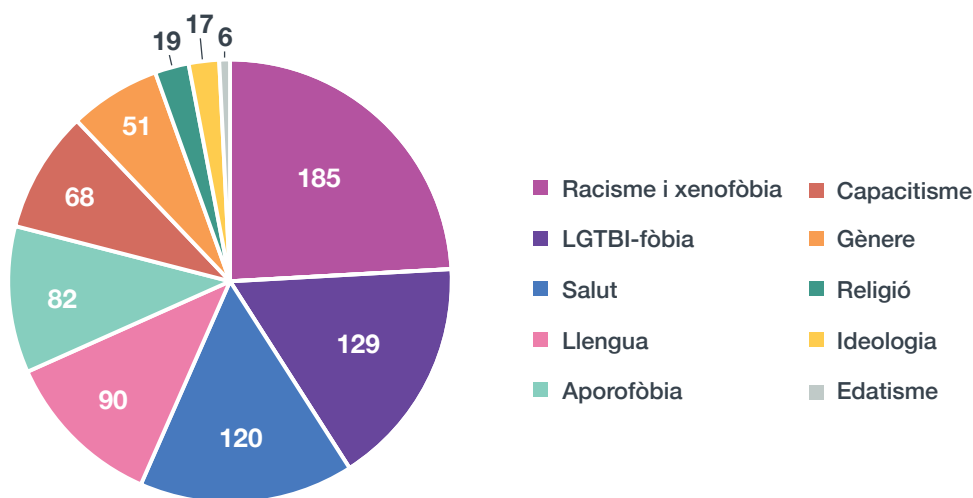
El racisme i la xenofòbia és el motiu de discriminació que més registre d'incidències ha tingut el 2022, seguit de l'LGTBI-fòbia, la salut i la llengua.

Identificar les causes de les discriminacions és necessari per definir estratègies encaminades a prevenir i erradicar aquesta realitat. Des de l'OND i la Taula SAVD es treballa amb deu eixos de discriminació que es detallen al gràfic 12. S'observa que **el 2022 el racisme i la xenofòbia va tornar a ser el motiu que més es va registrar**; aquesta vegada, entre 631 casos de discriminació, 185 vegades; seguit d'LGTBI-fòbia (129), salut (120), llengua (90), aporofòbia (82), capacitisme (68), gènere (51), religió (19), ideologia (17) i edatisme (6). Aquestes quantitats assenyalades al gràfic fan referència a la quantitat total de vegades on un eix de discriminació ha estat present en un determinat cas, podent interactuar amb altres eixos de discriminació de manera simultània.

Gràfic 12. Motius de discriminació

Font: OND i Taula SAVD, 2022

El nombre total de vegades que s'identifiquen els motius de discriminació no coincideix amb la quantitat total de casos de discriminació registrats (631), ja que hi sol haver més d'un motiu per cas de discriminació.



Per complementar la informació del gràfic anterior, la taula 6 mostra com una persona discriminada pot estar-ho per diversos motius, i pot sentir que el grau d'afectació és de més intensitat. És el que s'anomena **discriminació múltiple i interseccional**. Del total de 631 casos atesos, en 515 persones es va registrar un únic motiu de discriminació; en 97 persones, dos motius; en 17 persones, tres motius, i en 2 persones, quatre motius, representant les tres darreres xifres, un 18,3% de registre de discriminacions amb més d'un motiu. Tenint en compte que no necessàriament les persones afectades identifiquen a la seva denúncia diversos motius de discriminació, sinó que se centren majoritàriament en un, el percentatge que s'extreu d'aquesta taula és indicador que l'afectació múltiple de les discriminacions és una realitat que cal tenir en compte en el moment de fer el procés d'atenció a la víctima, perquè l'experiència viscuda de la discriminació varia d'una persona a una altra segons la quantitat de motius que la generen, la manera com interseccionen, l'espai on es donen i la forma com s'expressen. Sobretot perquè el procés d'accedir al dret a la justícia ha de tenir en compte les discriminacions múltiples i interseccionades que han impactat en les persones.

Taula 6.
Quantitat de motius de discriminació per persona discriminada

Font: OND i Taula SAVD, 2022

N	Motius de discriminació per persona discriminada
1 motiu	515
2 motius	97
3 motius	17
4 motius	2
Total	631

La taula 7 especifica quines discriminacions van interactuar en les 116 persones que van ser afectades per dos o més motius. Així, les persones afectades per dos motius de discriminació ho van ser sobretot per ús d'una llengua determinada i ideologia (13), salut i capacitisme (12), racisme i aporofòbia (11) i racisme i gènere (11). Les persones afectades per tres motius ho van ser per salut, capacitisme i gènere. En les persones afectades per quatre motius, van interactuar de manera coincident els eixos de racisme i xenofòbia, aporofòbia i salut, juntament amb gènere i capacitisme.

S'evidencia que racisme i xenofòbia en casos que presenten de dos a més motius de discriminació té una presència significativa; segueix la discriminació per salut. Tots dos motius, sobretot, interactuen amb aporofòbia i gènere. És a dir, la condició de racialització, sumada a un diagnòstic de salut, en situació de pobresa i per identitat de gènere d'una persona, pot generar un impacte diferenciat a causa de la discriminació interseccional.

El gràfic 13 evidencia l'evolució dels motius de discriminació per any. Si bé racisme i xenofòbia es manté en el rang més alt amb incidència en 185 casos, respecte del 2021 s'han registrat menys casos. Pel que fa a l'LGTBI-fòbia ha tingut 129 incidències, 30 menys que el 2021.

És significatiu l'increment del motiu de salut, amb 120 situacions el 2022, mentre que el 2021 n'hi va haver 37. En la discriminació per ús d'una llengua, de 59 incidències registrades el 2021, actualment en són 90. Un altre repunt és per motiu d'aporofòbia, amb 82 situacions, a diferència del 2021, amb 65. Capacitisme en va tenir 68, amb un increment d'11 més que el 2021. Gènere es va registrar en 51 situacions, amb un increment de 30 més que el 2021. La discriminació per motius religiosos va tenir 19 situacions, a diferència del 2021, que van ser 26. Ideologia es va identificar 17 vegades, incrementant-ne 8 més que el 2021. Finalment, edatisme es va registrar 6 vegades, una més que l'any anterior.

**Taula 7.
Discriminació
amb dos motius
o més**

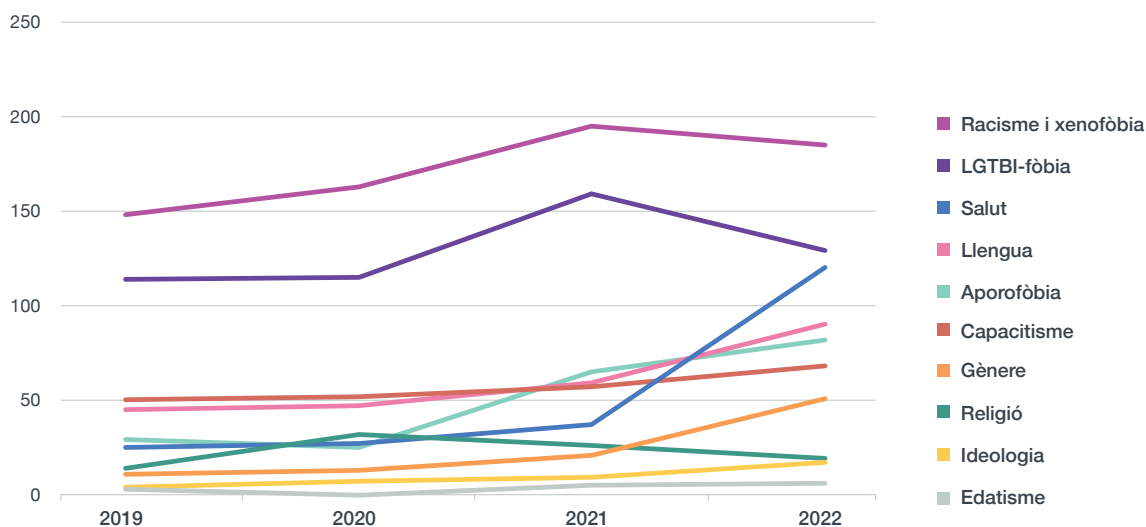
Font: OND i Taula
SAVD, 2022

Més de dos motius de discriminació	Persones
4 motius	2
Racisme/xenofòbia + Salut + Aporofòbia + Gènere	1
Racisme/xenofòbia + Salut + Aporofòbia + Capacitisme	1
3 motius	17
Salut + Capacitisme + Gènere	6
Racisme/xenofòbia + Aporofòbia + Salut	3
Racisme/xenofòbia + Aporofòbia + Gènere	2
Racisme/xenofòbia + Religió + Gènere	1
Racisme/xenofòbia + LGTBI-fòbia + Gènere	1
Racisme/xenofòbia + Salut + Capacitisme	1
Salut + Aporofòbia + Gènere	1
Salut + Aporofòbia + Capacitisme	1
LGTBI-fòbia + Aporofòbia + Gènere	1
2 motius	97
Llengua + Ideologia	13
Salut + Capacitisme	12
Racisme/xenofòbia + Aporofòbia	11
Racisme/xenofòbia + Gènere	11
Racisme/xenofòbia + Religió	7
Aporofòbia + Gènere	7
Salut + Gènere	6
Salut + Llengua	6
Salut + LGTBI-fòbia	5
Salut + Aporofòbia	4
Racisme/xenofòbia + Edatisme	3
Gènere + LGTBI-fòbia	3
Racisme/xenofòbia + Capacitisme	2
Racisme/xenofòbia + Salut	1
Racisme/xenofòbia + Ideologia	1
Racisme/xenofòbia + LGTBI-fòbia	1
Racisme/xenofòbia + Llengua	1
Edatisme + Gènere	1
Capacitisme + LGTBI-fòbia	1
Aporofòbia + LGTBI-fòbia	1
Edatisme + Gènere	1
Total	116

Gràfic 13. Motius de discriminació 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

Hi ha més motius de discriminació que casos de discriminació registrats (631), ja que en alguns casos hi ha més d'un motiu de discriminació.



L'augment de les situacions de discriminacions vinculades a la salut, tal com assenyala la **Federació Salut Mental Catalunya**, es deu a la incorporació de l'enfocament de drets en salut mental, des d'una base analítica dels diferents eixos de discriminació, cosa que ha generat una millora considerable en la tasca de registre de casos. Per la seva banda, **Gais Positius** expliquen que a més de la millora en el registre de casos, el 2022 hi va haver un augment d'atenció en casos de serofòbia perquè hi ha hagut més denúncies.

Les dades del 2022 mostren la persistència de l'entitat en la millora contínua de l'equip d'atenció i de la xarxa associativa que forma SMC en l'acompanyament de narratives de discriminació i vulneració de drets, sobretot perquè hem incorporat l'enfocament de drets a la detecció de discriminacions i en conseqüència s'evidencia millor el registre. El principal radar de casos de vulneració és l'Espai Situa't, un punt d'informació, orientació i assessorament especialitzat en salut mental que hi ha a Barcelona. Les demandes respecte a l'any 2021 s'han mantingut, per tant, no podem afirmar amb total rotunditat que s'ha produït més quantitat de denúncies. La vulnerabilitat i situacions hostils és històrica en el col·lectiu i la precarització del sistema d'atenció social i sanitari es produeix des d'abans de la pandèmia. La Federació Salut Mental prioritza en la seva acció la promoció d'una atenció en salut mental centrada en la persona des d'una perspectiva de drets, tenint en compte els diferents eixos de desigualtat. També organitzem espais de gestió de casos complexos i desenvolupem formació en interseccionalitat.

Federació Salut Mental Catalunya, 2022

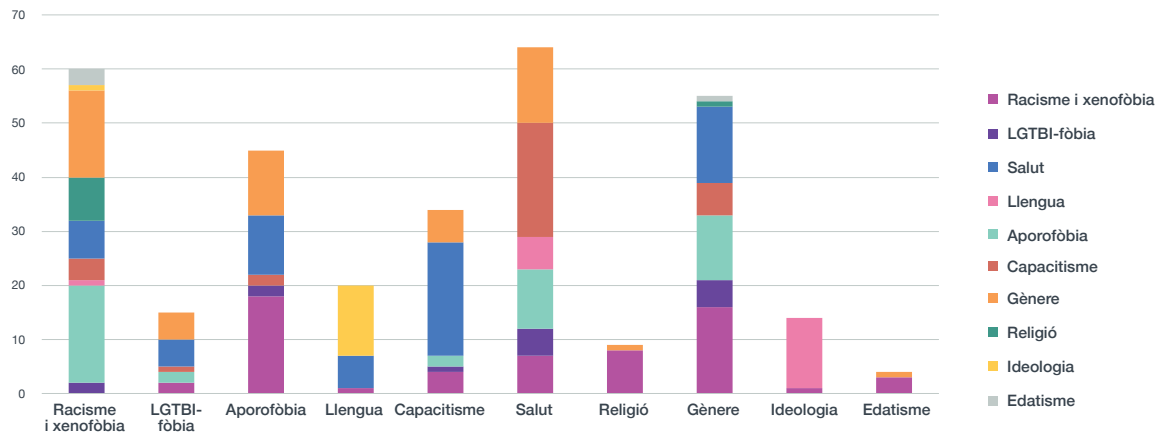
El gràfic 14 indica, específicament, com opera la discriminació interseccional. És a dir, com en una mateixa situació de discriminació i de manera simultània, **diverses discriminacions poden afectar una mateixa persona o col·lectiu**. Destaca la intersecció de racisme i xenofòbia amb els altres nou eixos que analitza l'Observatori, sobretot amb aporofòbia, gènere, salut i religió. L'eix de salut intesecciona amb sis eixos de discriminació (gènere, capacitisme, llengua, aporofòbia, LGTBI-fòbia i racisme i xenofòbia). El de gènere, principalment, amb racisme i xenofòbia, aporofòbia, salut, capacitisme i LGTBI-fòbia. Aporofòbia intersecciona amb gènere, salut i racisme. Capacitisme, sobretot, amb salut,

gènere i racisme. Llengua amb ideologia, gènere i racisme. LGTBI-fòbia intersecciona amb gènere, salut, aporofòbia, racisme i capacitisme. En el cas de religió, interactua amb racisme i gènere. Ideologia, amb llengua i racisme. Finalment, edatisme amb gènere i racisme.

Tal com s'ha vist a la taula 7, en els casos on ocorren més de dos motius de discriminació, el racisme i la xenofòbia, l'aporofòbia, la salut i el gènere són els eixos de discriminació que majoritàriament interseccionen en les situacions de discriminació registrades per l'Observatori.

Gràfic 14.
Interseccionalitat de les discriminacions

Font: OND i Taula SAVD, 2022



Les entitats de la Taula SAVD i l'OND consideren fonamental posar atenció, cada cop més, a la discriminació múltiple i a la interseccionalitat de les discriminacions en el registre de casos, perquè no només es milloraria l'obtenció de la informació, sinó també les accions de suport i acompanyament a les víctimes. A més, promouria mesures d'acció positiva que contribueixin a la prevenció i erradicació de les discriminacions. **Amb la interseccionalitat es fan visibles les especificitats de les persones afectades**, s'evidencien els impactes diferenciats de les discriminacions i s'identifiquen les prioritats i les necessitats específiques dels titulars de drets.

En l'àmbit de la igualtat de tracte i no-discriminació, la Unió Europea, encara que no utilitza el concepte de "discriminació interseccional", fa referència a "discriminació múltiple", és a dir, discriminació basada en factors que operen per separat. Tot i això, ha anat reconeixent que les discriminacions es poden interseccionar. L'any 2000, després d'analitzar la realitat que viuen les dones gitanes, va reconèixer que l'origen racial/ètnic i el sexe són factors de discriminació múltiple, que es poden combinar amb altres variables.²² Posteriorment, el marc estratègic de la UE per a la no-discriminació i la igualtat d'oportunitats del 2005 va assenyalar la necessitat de "donar prioritat a les situacions de discriminació múltiple". Arran de l'informe de 2006 titulat "Discriminació múltiple a la legislació europea. Oportunitat per respondre jurídicament a la discriminació interseccional de gènere", la discriminació interseccional ha passat, cada cop més, al primer pla en el discurs polític i institucional de la Unió Europea.

Per la seva banda, la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació assenyala a l'article 22.2: "Les administracions públiques han d'establir les mesures específiques per abordar tots els casos de discriminació i, en especial, les adreçades a persones afectades per discriminació múltiple, que es poden concretar en mesures d'acció positiva aplicades des de la perspectiva de la interseccionalitat, de manera que tinguin en compte la concurrència de les diferents causes de discriminació."

22 La interseccionalitat i la discriminació múltiple, Consell d'Europa: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/home>.

Discriminació per racisme i xenofòbia

El racisme és qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència a causa de la racialització que estigmatitza el color de pell, l'arrel o origen nacional o ètnic i, en conseqüència, anul·la o menyscaba el reconeixement, gaudi o exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i llibertats fonamentals a les esferes política, econòmica, social, cultural o en qualsevol altra esfera de la vida pública.²³ La xenofòbia és l'odi, l'hostilitat o el rebuig cap a persones que són d'origen estranger o que són percebudes com a estrangeres.²⁴

El 2001, durant la Conferència Mundial de Teheran contra el Racisme i la Xenofòbia es va afirmar que **el racisme és una construcció ideològica que assigna a un determinat grup ètnic una posició de poder sobre altres en base a atributs físics i culturals**, així com la riquesa econòmica, involucrant relacions jeràrquiques on la “superioritat racial” exerceix domini i control sobre les altres. Per la seva banda, la xenofòbia descriu actituds, prejudicis i comportaments que rebutgen, exclouen i sovint vilipendien les persones, basant-se en la percepció que són estrangeres, estranyes a la comunitat, societat o identitat nacional.

En moltes situacions és difícil distingir entre el racisme i la xenofòbia, ja que sovint se suposa que les diferències en les característiques físiques distingeixen “l'altra persona” de la identitat comuna. Tot i això, hi ha manifestacions de xenofòbia que es produeixen contra persones de característiques físiques idèntiques, fins i tot d'ascendència, quan aquestes persones arriben, tornen o migren a estats o territoris on la població les considera persones estranyes.

L'Observatori de les Discriminacions, en les categories d'anàlisi de persones afectades per racisme i xenofòbia, les ha classificat de la manera següent: persones migrants, persones d'origen magribí o àrab, persones negres, persones gitanes, persones d'origen llatinoamericà i persones d'origen asiàtic. Aquesta classificació dona resposta a la realitat d'afectació que les entitats de la Taula SAVD i l'OND han anat trobant en el context de la ciutat, i pot contribuir a diferenciar com es veuen afectats i per quin motiu, determinats grups de persones. No totes les persones llatinoamericanes, per exemple, són negres o racialitzades (interpretades des de l'estigma de suposades diferències fenotípiques i genotípiques). No totes les persones negres són estrangeres. I no a totes les persones migrants racialitzades els ha impactat tant el perfilament racial com a les persones d'origen magribí, que reben més sovint tracte discriminatori. Específicament, la discriminació històrica i racialitzadora contra les persones gitanes fa que elles, fins i tot sent europees, continuïn impactades pel racisme i l'antigitanisme. Aquesta explicació contribueix a comprendre l'afectació del racisme i la xenofòbia en el registre dels casos que expliquem a continuació.

La taula 8 mostra la quantitat de vegades que el racisme i la xenofòbia s'ha identificat entre els 631 casos de discriminació registrats el 2022 i com ha evolucionat en el temps i en quin grau afecta les persones segons nacionalitat, origen, ètnia i color de pell. Aquests indicadors contribueixen a establir accions específiques adreçades a prevenir i erradicar aquest problema estructural. Durant el 2022 hi ha hagut un total de 185 incidències de racisme i xenofòbia, 43 de les quals van ser contra persones negres, quantitat que ha anat en ascens d'any a any; 39 contra persones migrants, de manera que ha baixat el nombre de casos respecte al 2021; 39 cap a persones d'origen magribí i àrab; 25 a persones d'origen llatinoamericà; 23 adreçades a persones gitanes i 5 contra persones d'origen asiàtic.

²³ Definició consultada a la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

²⁴ Ídem.

S'observa que el color de la pell, origen, ètnia, nacionalitat i cultura interpretats des de la racialització i la por a allò interpretat com a estrany i/o diferent —que construeix estigmes, estereotips i prejudicis— provoca situacions de discriminació que deriven en vulneració de drets humans. El que hauria de ser una qualitat inherent a la condició humana com un valor de diversitat que enriqueix les persones es tradueix en una afectació física i emocional, perquè les persones estan exposades al rebuig, la desvaloració, l'exclusió i són col·locades en una condició de no existència, pel que representa el seu propi ésser.

Taula 8. A qui es discrimina per racisme i xenofòbia?, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

	2022	2021	2020	2019
Racisme i xenofòbia	185	195	163	148
Persones migrants	39	86		
Persones d'origen magrebi o àrab	39	33	46	43
Persones negres	43	22	29	26
Persones gitanes	23	21	15	10
Persones d'origen llatinoamericà	25	20	32	20
Persones d'origen asiàtic	5	5	12	3
Altres	7	3	4	4
No consta	4	5	25	42

El total indica el nombre de vegades que es va identificar aquesta discriminació en el total dels 631 casos registrats.

Quan l'estigma de la racialització s'imprimeix més en un cos, aquest genera més actitud de rebuig. Per exemple, les persones migrants racialitzades (de trets vinculats a orígens indígenes i afrodescendents, per exemple) sentiran l'impacte del racisme de manera directa, a diferència dels que, com a persones migrants, tenen trets europeus blancs als seus cossos. Les primeres seran vistes com a poc agraciades, sense capacitats i seran desvalorades, perquè històricament així s'han construït els seus cossos des de la racialització. Aquesta és la manera com opera el racisme sobre l'ésser de les persones.

El gràfic 15 exposa l'evolució en el temps de qui discrimina per racisme i xenofòbia. Durant el 2022, en les 185 situacions de racisme i xenofòbia es van identificar 68 d'entitats privades i empreses, de manera que es va evidenciar un ascens des del 2019. En el cas de particulars hi va haver un repunt entre el 2020 i el 2021 respecte al 2019, i va baixar a 58 el 2022. A més, hi va haver 40 situacions en què l'agent discriminador va ser l'Administració pública, que ha anat en ascens, i 32 de cossos de seguretat, que han augmentat respecte al 2021.

Aquesta informació, derivada de les denúncies registrades, permet identificar cap a quins sectors s'han de prioritzar les accions de sensibilització i prevenció per limitar les xifres ascendents de la seva implicació com a agent discriminador. Sens dubte, el desafiament és envers el sector privat (entitats i empreses) i el sector públic (Administració i cossos de seguretat).

“Sentia que la farien fora abans de parir”

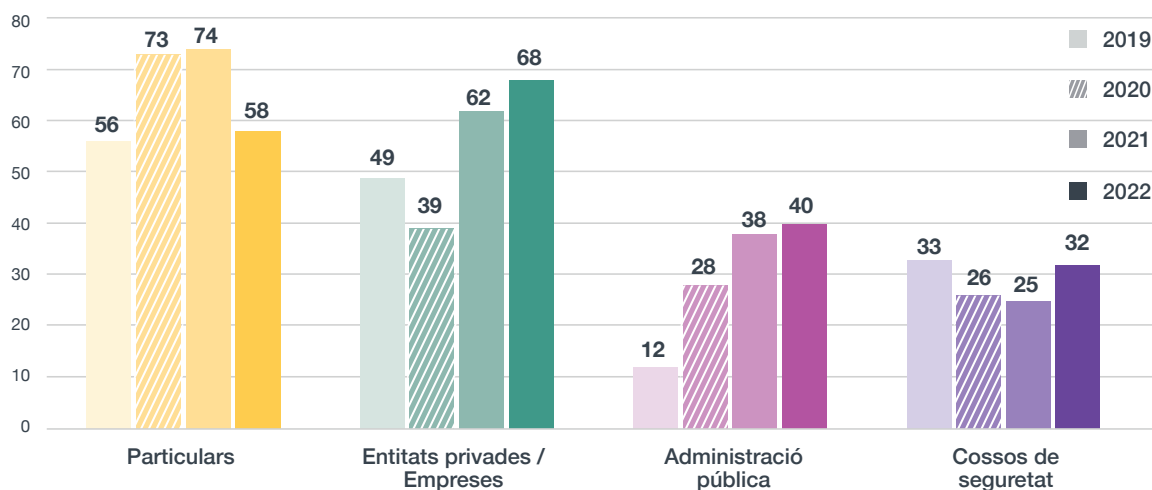


La situació de la senyora GB és una de molt habitual. Es tracta del cas d'una dona que treballa d'interina en un domicili particular de sol a sol, espai on la família que li demana la feina aprofita la situació d'irregularitat administrativa. La senyora GB es va quedar embarassada a finals de l'any 2021. Va patir un embaràs de risc que l'obligava a tenir visites mèdiques freqüents. Cada vegada que la senyora GB s'havia d'absentar de la feina, la família li descomptava les hores del sou i la incomodava amb comentaris, a més d'amenaçar-la que busqués algú per substituir-la durant la baixa o l'acomiadarien. Es dona la circumstància que la família s'havia compromès a regularitzar-la i la senyora GB va anar veient com no complien els terminis, ni aportaven la documentació, en un procés que ja és complex de per si mateix. Sentia que la farien fora abans de parir. Aquestes circumstàncies van arribar al nostre espai de teràpia força tard, per la por que tenia la senyora GB de reivindicar els seus drets. Vam contactar amb un servei d'intermediació laboral de la xarxa associativa i vam notificar els fets a serveis socials però les dues gestions van ser finalment descartades per la persona afectada, per por de represàlies. La senyora GB ha tingut el seu fill durant l'any 2022, continua en situació d'irregularitat administrativa i es va quedar sense feina.

L'associació **Exil** explica que, en el cas relatat, es combinen situacions de discriminació laboral per situació administrativa, origen, situació socioeconòmica i gènere.

Gràfic 15. Qui discrimina per racisme i xenofòbia, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022



“Qui vetlla pel compliment de les normes i la seguretat a la nostra ciutat?”



“El passat 19 de març del 2022, em trobava a la pista de bàsquet situada a la plaça de Terenci Moix, districte de Ciutat Vella. Cap a les 00.00 hores, vaig veure arribar dos policies vestits de paisà. En aquell moment, decideixo agafar les meves coses i marxar tranquil·lament. Les persones amb qui estava també se’n van anar. Ens en vam anar per l’experiència que hem viscut abans amb els cossos de seguretat i perquè de totes les persones que hi eren en aquell moment, els agents van venir directes a nosaltres, les úniques persones afrodescendents, negres.

Quan vaig arribar al carrer de Joaquín Costa, em vaig adonar que faltaven dos amics i que també faltaven els meus auriculars sense fil. Me’ls havia deixat a la taula de ping-pong per poder jugar a bàsquet. Preocupat pels meus amics i perquè volia recuperar els meus auriculars, vaig tornar al lloc, i em vaig trobar amb tot un dispositiu de cossos de seguretat identificant i sancionant els meus amics, que van tornar perquè un s’havia deixat el telèfon mòbil. Després d’un diàleg incòmode amb els agents, que van tenir una actitud provocadora i desafiadora, em van demanar la identificació. Jo la vaig lliurar. Em van demanar que entregués la meva ronyonera per veure què hi havia a dins. Jo vaig començar a treure les meves coses i a dipositar-les sobre la taula de ping-pong. L’agent va insistir que li lliurés la ronyonera. Jo li vaig respondre que no li havia de donar, ja que estava traient les coses i posant-les damunt la taula. L’agent va tornar a insistir-hi. Jo vaig respondre que pel que tenia entès, no portava guants per escorcollar la meva bossa. Ell, visiblement alterat, em va preguntar: on posava que ell s’havia de posar els guants? Jo vaig decidir no respondre per evitar una situació violenta en contra de la meva persona. Va tornar a preguntar-me el mateix i, llavors, vaig entendre que l’agent volia provocar alguna reacció nerviosa o violenta de part meva per poder justificar una resposta més violenta en contra meva. Vaig buscar el seu número de placa i, en no veure’l, li vaig dir que també observava que no portava visible el número que servia per identificar-lo com a agent. I que, per tant, ell no estava complint la llei que suposadament vetllava pel compliment de les normes i la seguretat a la nostra ciutat. L’agent va revisar les coses sobre la taula de ping-pong i em va preguntar si portava alguna substància estupefaent o alguna cosa prohibida a les butxaques.

Jo em vaig buidar les butxaques i li vaig dir que no. Després l’agent em va tornar la meva identificació, que havia donat anteriorment. (...) Passats uns minuts, jo seguia dret juntament amb els altres dos amics que estaven sent multats. Després, els agents van canviar l’estratègia i es van voler mostrar amigables. Tot va acabar quan els agents van donar per finalitzada la feina de posar les sancions i un d’ells, vestit de paisà, li comunica a la resta de companys: «Ehh! Vinga, ens pirem!»

Nosaltres vam decidir també marxar força indignats per l’actuació i recordant que van venir directes a nosaltres. Al maig vaig ser notificat per l’inici de dos procediments sancionadors pel dia dels fets, sobre la base de l’ordenança de convivència de Barcelona: «*per consum d’alcohol a l’espai públic en envàs de vidre o llauna i per fer sorolls que pertorbin el descans de veïns.*» He presentat al·legacions contra els dos procediments amb l’acompanyament de **SOS Racisme Catalunya** i estic esperant la resolució. Aquell dia no estava bevent alcohol a la via pública i tinc dubtes seriosos que l’actuació policial s’hagués iniciat amb una queixa veïnal per sorolls, sobretot perquè en el moment de la intervenció no se’ns va comunicar res en aquest sentit.”

Per a **SOS Racisme Catalunya** el perfilament racial que fan els cossos de seguretat en els seus operatius persisteix com una pràctica naturalitzada que, a més, és sistemàtica; per la qual cosa és imperatiu el treball de sensibilització i formació d'aquest sector, no només per prevenir el racisme i la xenofòbia dins dels cossos de seguretat, sinó perquè es constitueixin com a agents que vetllen pel compliment de les normes i la seguretat de la ciutadania davant de les violències.

Per la seva banda, **Irídia, Centre per a la Defensa dels Drets Humans**, explica que l'element comú a totes les persones afectades per operatius policials és l'origen ètnicoracial i l'edat. "Es tracta, en molts casos, de nois joves, extutelats i d'origen marroquí que viuen un autèntic assetjament policial que, d'una banda, els limita de manera greu la llibertat deambulatória i, d'altra banda, els implica una acumulació de sancions administratives que comprometen la seva —ja de per si difícil— situació econòmica. A més, aquestes actuacions policials van acompanyades de la confiscació dels vehicles (sovint sense seguir el procediment reglamentari de deixar constància d'aquesta confiscació) que ja no poden ser recuperats i que, en molts casos, eren una eina de mobilitat necessària i compartida entre diferents persones."

Tot i que no s'ha estudiat sobre això, el que es percep és que podria estar ocorrent, també, una discriminació per edatisme per part dels cossos de seguretat, on el racisme i la xenofòbia s'interseccionen amb l'edat. En aquest sentit, les entitats de la Taula SAVD reconeixen, cada cop més, la importància de desenvolupar accions coordinades en el seu procés de registre de casos, precisament per identificar les discriminacions i actuar en coherència. Sobretot, **consideren clau continuar enfortint les seves capacitats en l'anàlisi de les discriminacions des d'un enfocament de drets en complementarietat amb la perspectiva interseccional**, que contribuiria a millorar-ne l'acció com a titulars de responsabilitats.

A continuació, a la taula 9, s'aprecia com el racisme i la xenofòbia continuen presents, indistintament, tant als espais públics com als privats. El 2022, es van registrar un total de 89 situacions en espais públics. Dins aquesta categoria, 39 casos en carrers, parcs, platges i places; 48 casos en instal·lacions públiques. D'aquestes, un major nombre en oficines d'atenció pública i jutjats, centres hospitalaris i centres escolars. A la categoria d'espais privats es van registrar un total de 86 casos, dels quals 35 van ocórrer en instal·lacions privades d'accés públic; va haver-hi 14 situacions en comerços i 8 casos en restaurants i bars. En el cas de les instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits hi va haver 47 casos. Dins d'aquesta categoria, 24 casos van passar en empreses i entitats, i 17 van ocórrer en cases, pisos i habitatges.

La **presència de discriminació per racisme i xenofòbia tant a l'espai privat com a públic** evidencia com d'arrelat està aquest problema en la societat, on l'imprescindible és realitzar un treball de prevenció transversal en tots els nivells.

Taula 9. On es discrimina per racisme i xenofòbia, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

	2022	2021	2020	2019
Públics	89 (48,1%)	106 (53,3%)	75 (46%)	74 (48,1%)
Carrers, parcs, platges, places	39 (21,1%)	43 (21,6%)	32 (19,6%)	40 (26%)
Instal·lacions públiques	48 (25,9%)	62 (31,2%)	41 (25,2%)	33 (21,4%)
Oficines d'atenció al públic i jutjats	9	15	3	4
Centres escolars	9	8	3	2
Centres hospitalaris	8	9	6	2
Estacions o mitjans de transport	6	16	18	17
Albergs o centres d'acollida	5	3	3	1
Dependències policials	4	0	4	2
Biblioteques, museus i sales d'exposició	2	2	0	2
Centres esportius, culturals i socials	1	5	1	0
CIE	1	0	0	2
Mitjans de comunicació	0	0	0	1
Altres	3	4	3	0
Serveis en línia i telefònics	2 (1,1%)	1 (0,5%)	1 (0,6%)	1 (0,6%)
No consta	0 (0%)	0 (0%)	1 (0,6%)	0 (0%)
Privats	86 (46,5%)	88 (44,2%)	83 (50,9%)	75 (48,7%)
Instal·lacions privades d'accés públic	35 (18,9%)	22 (11,1%)	25 (15,3%)	31 (20,1%)
Comerços	14	9	8	6
Restaurants i bars	8	2	1	15
Centres d'oci	5	2	0	3
Oficines d'atenció i serveis	4	5	3	1
Hotels, albergs i centres d'acollida	1	0	1	2
Museus i sales d'exposició	0	1	0	0
Mercats	0	0	2	1
Estacions de transport	0	0	1	0
Altres	3	3	9	3
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	47 (25,4%)	61 (30,7%)	53 (32,5%)	40 (26%)
Empreses i entitats	24	28	15	11
Cases, pisos i habitatges	17	25	27	20
Mitjans de comunicació	3	1	5	4
Centres escolars, hospitalaris i esportius	2	7	1	0
Centres d'oci	1	0	0	2
Sales de concert i conferències i pavellons	0	0	0	1
Assemblees	0	0	0	1
Altres	0	0	1	1
No consta	0	0	4	0
Serveis en línia i telefònics	4 (2,2%)	5 (2,5%)	3 (1,8%)	2 (1,3%)
No consta	0 (0%)	0 (0%)	2 (1,2%)	2 (1,3%)
Altres	10 (5,4%)	5 (2,5%)	5 (3,1%)	5 (3,2%)
TOTAL	185	199	163	154

Una realitat de discriminació sistemàtica i històrica és la que persisteix contra la població gitana que, essent natural del territori europeu, a causa de l'estigma de la racialització es veu impactada per l'antigitanisme. El Consell Europeu sosté que **l'antigitanisme és una forma específica de racisme** ²⁵ que es caracteritza per ser persistent, tant històricament com geogràficament (és permanent i no disminueix); en segon lloc, és sistemàtic (és pràcticament acceptat per tota la comunitat); i, en tercer lloc, se sol acompanyar d'actes de violència. Aquestes característiques situen l'antigitanisme al mateix nivell que l'antisemitisme al continent europeu.

“El que estava fent aquesta persona ho feia per prejudici, perquè soc gitana”



Aquest és un cas concret que travessa els eixos següents: lloc d'origen, racisme i xenofòbia, antigitanisme, aporofòbia, gènere i llengua. Parlem del cas d'una dona gitana romanesa amb una situació econòmica i social molt vulnerable i amb dificultats per parlar català o castellà.

Per un tema de desallotjament, a la dona se li assigna una advocada d'ofici per intentar, a causa de la situació de vulnerabilitat, allargar el procés o trobar una solució temporal.

Des de la **Fundació Secretariat Gitano** ens coordinem amb l'advocada per saber com està anant tot el procés. En una de les trucades telefòniques, l'advocada fa judicis sobre la situació de la dona. Com, per exemple, “per què ha tingut un altre fill” i mostra una actitud de menyspreu cap a la situació en general. Així mateix, a ella li va fer els següents comentaris directament: “Si jo anés al teu país i estigués vivint d'ocupar en un local, què faria?” “I si està malament aquí, per què no torna a Romania?”

En un moment que la dona portava la seva filla per l'oficina per tranquil·litzar-la, l'advocada li va dir: “No et moguis tant, que per allà netegen i ho embrutes.”

A més, es comprova que no fa cap seguiment de com està anant tot el procés. Ni estava iniciant els tràmits corresponents. O no l'estava avisant dels passos que s'estaven fent.

D'altra banda, quan l'acompanyàvem a les reunions, es negava a parlar-li directament, dient que igualment no entén res, utilitzant un llenguatge molt tècnic i tractant-la d'ignorant.

Decidim posar-nos en contacte amb les advocades de l'**OND** perquè la dona volia un canvi d'advocada, ja que tota aquesta situació genera molta ansietat i incertesa.

A la cita arriben a un acord de realitzar un doble desistiment, ja que serà un procés més ràpid. Així pot fer el canvi d'advocada. Li comenten que la denúncia a l'advocada no seria el millor perquè s'hauria d'aportar moltes proves. I en realitat els tràmits que estava obligada a fer els va fer de forma correcta. Així que no hi ha constància que hi ha hagut cap irregularitat. Finalment, es va poder fer el canvi d'advocada i va poder ser atesa per una altra professional.

²⁵ Recomanació del Consell Europeu de 12 de març de 2021 sobre la igualtat, la inclusió i la participació de la població gitana [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021H0319\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021H0319(01))

La **Fundació Secretariat Gitano** explica que, malgrat tots els avenços realitzats i la millora en la infradenúncia, encara hi ha molt desconeixement sobre allò que es considera discriminació, quins drets es tenen com a titulars de drets i quines situacions són denunciabilitats. Manca més capacitació en drets i identificació de les situacions de discriminació, i continuar promovent la formació del personal de l'Administració pública, sobretot cap als qui estan en primera línia d'atenció de la ciutadania, perquè encara persisteixen actituds discriminatòries o tractes diferenciats. Afirment també que el coneixement de les normatives és clau per donar una atenció de qualitat a les persones.

En els 631 casos registrats el 2022, l'eix de discriminació per racisme i xenofòbia ocupa el primer lloc en nombre de situacions presentades, entre tots els motius de discriminació. Des del 2019 ocupa aquest lloc i evidencia el caràcter sistemàtic i estructural d'aquesta discriminació. Per aquest motiu, la Taula d'entitats SAVD considera pertinent mantenir el desplegament de la mesura de Govern "Per una Barcelona antiracista", aprovada l'abril del 2022.

Discriminació per LGTBI-fòbia

L'LGTBI-fòbia ²⁶ és la presència de situacions discriminatòries sustentades en tot un sistema cultural, social i econòmic que regula la sexualitat i la diversitat de gènere, i facilita la legitimitat a algunes persones, emparades per l'estructura d'aquest sistema, a exercir pràctiques discriminatòries implícites i/o explícites sobre aquelles que es diferencien com a incomplidores dels rols de gènere i de les pràctiques sexuals normatives, en sentit estricte. La intenció és erradicar i/o corregir qualsevol heterodòxia sexual al marge del sistema sexe-gènere-desig, la qual cosa provoca conseqüències en el benestar psicosocial de les persones afectades i porta a un deteriorament de les relacions interpersonals, dels contextos socials on es dona, i compromet el benestar i la salut de tota la ciutadania. **El concepte agrupa: homofòbia** (rebuig, por, repudi, prejudici o discriminació a gais i lesbianes, a l'homosexualitat en conjunt); **lesbofòbia** (aversió, por, repudi, prejudici, discriminació i invisibilització envers les dones lesbianes); **bifòbia** (por, repudi, prejudici o discriminació a les persones bisexuals); la bisexualitat en conjunt, les seves manifestacions o associacions; la **transfòbia** (rebuig, por, repudi, prejudici o discriminació a les persones trans, transsexuals o transgènere, a la transsexualitat en conjunt o a les seves manifestacions); **interfòbia** (rebuig, por, repudi, prejudici o discriminació a les persones intersexuals, a la intersexualitat en conjunt o a les seves manifestacions).

El fonament de l'LGBTI-fòbia, com en el cas del racisme, és ideològic, perquè és una interpretació del que és femení i masculí a la societat, a partir de la idea que el sexe assignat a una persona i la seva identitat de gènere sempre han de coincidir i ésser heteronormatius, és a dir, només ha de sentir-se atreta per una persona del sexe oposat, altres opcions no es tenen en compte. Per exemple, quan una persona sent que la seva identitat de gènere no coincideix amb el sexe assignat, o quan se sent atreta per una persona del mateix sexe, és assumida com a "anormal"; veu relegada i negada la seva autonomia de ser. L'ordre del sistema sexe-gènere des de la cisheteronormativitat ha funcionat com un mecanisme de control de la identitat de gènere i la sexualitat. Així, es constitueixen identitats de gènere hegemòniques que generen discriminacions envers els qui són d'identitats no hegemòniques. Es legitima i naturalitza l'LGTBI-fòbia, perquè en el procés de socialització s'ha après que "l'anormal és ser una persona LGTBI". I encara que sembli haver-hi més acceptació cap a aquest col·lectiu, encara és molt superficial la consciència de la diversitat sexual i de gènere perquè a la ciutat continuen registrant-se casos de discriminació.

²⁶ Definició extreta de l'estudi sobre l'estat de l'LGTBI-fòbia a Catalunya elaborat per l'Observatori contra l'Homofòbia (OCH), que s'encarrega de fer un estudi sobre l'estat de l'LGTBI a Catalunya.

D'altra banda, la societat tampoc és conscient del grau d'afectació que té l'LGTTBI-fòbia a la vida dels qui es veuen impactats per aquesta discriminació. **Quan es qüestiona el teu ésser, allò que ets i com et sents amb tu, estan negant la teva pròpia existència, i generant importants conseqüències en la salut mental i física.**

El 2022, segons la taula 10, s'han registrat un total de 129 situacions d'LGTTBI-fòbia: 85 relacionades amb l'orientació sexual (68 per homofòbia, 16 per lesbofòbia i 1 per bifòbia), mentre que 31 han estat contra persones transsexuals, 9 menys que el 2021. Aquesta discriminació s'ha mantingut en el temps des del 2019, malgrat lleugers canvis de xifres entre anys. Específicament, l'homofòbia i la transfòbia són els tipus de discriminació que més prevalen, no només el 2022 sinó també en anys anteriors.

Taula 10. A qui es discrimina per LGTTBI-fòbia, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

El total indica el nombre de vegades que es va identificar aquesta discriminació en el total dels 631 casos registrats.

	2022	2021	2020	2019
LGTTBI-fòbia	129	159	115	114
Homofòbia	68	99	74	60
Transfòbia	32	41	18	23
LGTTBI-fòbia	10	10	14	14
Lesbofòbia	16	9	7	15
Bifòbia	1	0	0	0
Altres	2	0	2	0
No consta	0	0	0	1

El persegueixen, l'insulten i l'agredeixen



Un noi és al carrer de camí cap a casa i escolta passos accelerats darrere seu. En girar-se, rep un cop d'un noi desconegut al clatell que el fa caure a terra. S'aixeca i s'adona que són un grup de cinc a sis persones. L'afectat surt corrent. Els agressors el persegueixen mentre l'increpen amb insults homòfobs i l'amenacen. Li van donant puntades de peu per tirar-lo a terra, però l'afectat aconsegueix escapar.

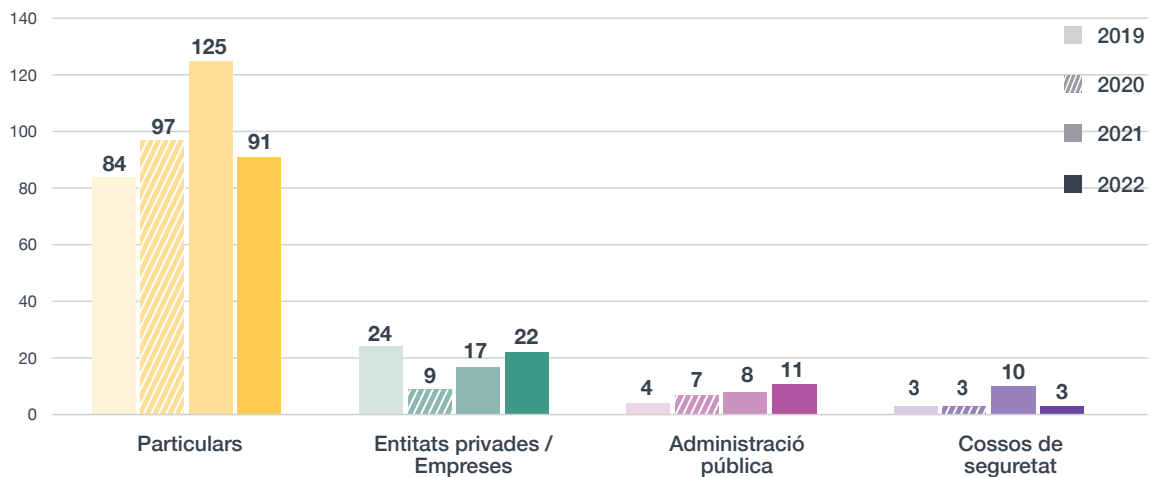
L'**Observatori contra l'Homofòbia** atén el cas i observa que s'ha vulnerat el dret a la integritat física, la integritat moral i la llibertat deambulatòria. Dret a la integritat física. El motiu de discriminació és l'homofòbia, se li va fer acompanyament i orientació jurídica i es va procedir a una denúncia penal.

Per tenir consciència del grau d'afectació de l'LGTBI-fòbia és important tenir en compte la diversitat afectivosexual i d'identitat/expressió de gènere de les persones. Segons l'**Observatori contra l'Homofòbia**, històricament als seus registres, són més nombrosos els casos d'homes del col·lectiu gai que han estat afectats per l'LGTBI-fòbia. Els prejudicis que persisteixen contra la comunitat LGBTI segueixen naturalitzats i arrelats a la societat, i es continua evidenciant en el registre de casos de l'OND i la Taula SAVD que l'LGTBI-fòbia ocupa el segon lloc, entre tots els eixos de discriminació, de major nombre de situacions presentades.

El gràfic 16 indica quins han estat els agents discriminadors en casos d'LGTBI-fòbia el 2022, i la seva evolució en el temps. Hi va haver 127 agents de discriminació identificats en els 631 casos registrats. 91 particulars lideren l'autoria d'aquesta discriminació, tot i que han tingut una considerable disminució respecte al 2021; del sector d'entitats privades/empreses es van identificar 22 agents de discriminació; 11 de l'Administració pública i 3 dels cossos de seguretat. Aquestes dades fan una crida a continuar focalitzant les accions de sensibilització i prevenció cap a la ciutadania per combatre l'LGTBI-fòbia a la ciutat.

Gràfic 16.
Qui discrimina per LGTBI-fòbia 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022



En 2 situacions que es va identificar d'LGTBI-fòbia, no es va registrar agent discriminador

La taula 11 exposa quins són els espais públics (81 casos) on més es discrimina per LGTBI-fòbia. Pel que fa a carrers, parcs, platges i places es van evidenciar 48 casos el 2022. A les instal·lacions públiques es van denunciar 33 casos, dels quals el nombre més gran van ser en estacions o mitjans de transport (13).

Als espais privats van ocórrer 39 casos. Es van donar 14 fets en instal·lacions privades d'accés públic, sobretot a centres d'oci. Es van registrar 21 casos en instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits, sobretot en cases, pisos i habitatges.

La discriminació per LGTBI-fòbia té a l'espai públic un context procliu a la seva prevalença, que es manté amb els anys, a diferència dels espais privats que tenen un lleuger descens.

Taula 11. On es discrimina per LGTBI-fòbia 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

		2022	2021	2020	2019
Públics		81 (66,9%)	97 (61%)	61 (55%)	62 (53,4%)
	Carrers, parcs, platges, places	48 (39,7%)	61 (38,4%)	41 (36,9%)	40 (34,5%)
	Instal·lacions públiques	33 (27,3%)	36 (22,6%)	20 (18%)	22 (19%)
	Estacions o mitjans de transport	13	14	10	14
	Centres escolars	6	2	3	1
	Centres hospitalaris	5	6	1	2
	Centres esportius, culturals i socials	3	3	0	1
	Mercats	2	2	0	0
	Oficines d'atenció al públic i jutjats	1	4	3	1
	Dependències policials	1	2	1	2
	Biblioteques, museus i sales d'exposició	1	1	0	0
	Albergs o centres d'acollida	0	2	0	0
	Altres	1	0	2	1
	Serveis en línia i telefònics	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Privats		39 (32,2%)	62 (39%)	47 (42,3%)	53 (45,7%)
	Instal·lacions privades d'accés públic	14 (11,6%)	11 (6,9%)	13 (11,7%)	27 (23,3%)
	Centres de lleure	7	0	0	8
	Restaurants i bars	3	6	5	9
	Comerços	2	4	3	2
	Oficines d'atenció i serveis	2	1	1	1
	Hotels, albergs i centres d'acollida	0	0	0	3
	Museus i sales d'exposició	0	0	0	0
	Mercats	0	0	2	0
	Altres	0	0	2	4
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	21 (17,4%)	49 (30,8%)	30 (27%)	25 (21,6%)
	Cases, pisos i habitatges	8	31	23	9
	Empreses i entitats	7	7	1	6
	Centres escolars, hospitalaris i esportius	4	5	4	6
	Centres d'oci	2	6	0	1
	Mitjans de comunicació	0	0	0	2
	Altres	0	0	1	1
	No consta	0	0	1	0
	Serveis en línia i telefònics	4 (3,3%)	2 (1,3%)	4 (3,6%)	1 (0,9%)
	Altres	1 (0,8%)	0 (0%)	3 (2,7%)	1 (0,9%)
	TOTAL	121	159	111	116

Els totals no coincideixen amb els casos registrats perquè hi ha situacions que no van registrar el lloc on es va cometre el fet.

Discriminació per salut

L'**Organització Mundial de la Salut (OMS)** defineix que “la salut és un estat de benestar físic, mental i social complet, i no només l'absència d'afeccions o malalties.”²⁷ La salut és la capacitat de fer el propi potencial personal i respondre de manera positiva als problemes de l'ambient”.²⁸

L'OMS sosté que el dret a **la salut és un dret inclusiu** que va més enllà de l'accés a l'atenció sanitària i a la construcció d'infraestructures sanitàries, comprèn un conjunt ampli de llibertats com el dret que no et sotmetin a tractament mèdic sense el propi consentiment, que no et sotmetin a tortura o altres tractes o penes cruels, inhumans o degradants. En aquest sentit, els estats tenen l'obligació de prohibir i eliminar la discriminació en totes les seves formes i garantir a totes les persones l'accés a l'atenció sanitària i als factors determinants bàsics de la salut (aigua potable i condicions sanitàries adequades; aliments aptes per a consum, nutrició i habitatge adequats, condicions de treball i medi ambient salubres, educació i informació sobre qüestions relacionades amb la salut, igualtat de gènere) en condicions d'igualtat.

L'OND i les entitats de la Taula SAVD, en el registre de situacions relacionades amb la discriminació per motius de salut han evidenciat, sobretot, les relacionades amb diagnòstics de VIH i de salut mental, on l'estigma social davant les dues situacions genera discriminacions i vulneracions als drets humans.

El **Consell de Drets Humans de les Nacions Unides** va reflectir en una resolució específica sobre salut mental la seva preocupació que les persones amb diagnòstic en salut mental “poden ser objecte, de manera generalitzada, de discriminació, estigma, prejudicis, violència, abusos, exclusió social i segregació, internament il·legal o arbitrari, medicalització excessiva i tractaments que no respectin la seva autonomia, voluntat i preferències”.

El **Pacte Internacional dels Drets Econòmics, Socials i Culturals** reconeix “el dret de tota persona al gaudi del més alt nivell possible de salut física i mental”.²⁹ És important observar que s'atorga a la salut mental, que sovint ha estat desatesa, la mateixa importància que a la salut física. Les persones amb trastorns en la seva salut mental s'enfronten a l'estigma, la marginació i la discriminació en la major part de les societats. L'estigmatització incrementa la probabilitat que a aquestes persones se'ls negui el tractament que necessiten o que rebin una atenció de menys qualitat i inadequada a les necessitats. Segons explica la **Federació Salut Mental Catalunya**, hi ha una marcada diferència entre l'estigmatització conscient i la inconscient. La conscient fa que molta gent rebutgi les persones amb trastorn mental per associar-les amb perillositat, i la inconscient és el rebuig social a tota aquella persona que surti del camí establert (és inconscient, però també hi és). També hi ha l'autoestigma, que mina l'autoestima i dificulta el camí cap a l'autonomia personal. Per exemple, es continua vulnerant el dret al consentiment informat i sotmetent les persones a ingressos involuntaris, tractaments forçosos i mesures de coerció tan violentes com les contencions mecàniques. Aquestes discriminacions generen greus vulneracions dels drets humans de les persones amb trastorns mentals, de manera sistemàtica i estructural.

En el cas de les persones amb diagnòstic de VIH, explica **Gais Positius**, implica fer front

27 La citació procedeix del Preàmbul de la Constitució de l'Organització Mundial de la Salut, que va ser adoptada per la Conferència Sanitària Internacional, celebrada a Nova York del 19 de juny al 22 de juliol de 1946

28 L'Oficina Regional per a Europa de l'OMS (1985) va afegir aquest concepte addicional.

29 Resolució específica sobre salut mental aprovada pel Consell de Drets Humans de l'ONU el 2017. Vegeu la resolució a l'enllaç: https://www.internationaldisabilityalliance.org/sites/default/files/a_hrc_36_l_25_espanol.pdf

eixos d'opressió, com l'origen, la racialització, l'orientació sexual, la classe, la discapacitat, l'edat o la religió, i que pot relegar certs col·lectius de la ciutadania a situacions de desprotecció dels drets i llibertats. A Catalunya, el 2014 es va aprovar l'Acord nacional per fer front a l'epidèmia del VIH a Catalunya i contra l'estigma relacionat, que incloïa el desenvolupament d'un pacte social per a la no-discriminació. L'estigma es manifesta com un assenyalament que identifica que la persona amb VIH ha portat una mala vida, té conductes inadequades, pertany a un grup determinat —homosexuals, usuaris de drogues—, i, en conseqüència, mereix tenir el virus. Aquest estigma també es relaciona amb la por de continuar percebent el VIH/sida com una malaltia altament contagiosa, una amenaça per a la resta de la societat.

A la taula 12 s'observa que l'eix de salut va pujar considerablement el 2022 i es van reportar 120 situacions. És a dir, va augmentar en 83 respecte al 2021. 31 persones amb diagnòstic en VIH van ser afectades per serofòbia i 70 persones amb diagnòstic en salut mental van patir discriminació. Aquest increment de casos té dos motius: primer, com va assenyalar la **Federació Salut Mental Catalunya**, és degut a les millores en el procés de registre de casos i de l'aplicació de la perspectiva de drets, la qual cosa permet una identificació més gran de les discriminacions. Segon, explicat per l'**Observatori contra l'Homofòbia**, per l'augment de les denúncies durant el 2022.

Taula 12. A qui es discrimina per motius de salut, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

	2022	2021	2020	2019
Salut	120	37	25	27
Serofòbia	31	20	8	5
Mental	70	10	14	17
Estat general	4	6	0	0
Covid-19	0	1	0	0
Altres	0	0	5	2
Diagnòstic	2	0	0	0
No consta	13	0	0	1

Segons la **Federació Salut Mental Catalunya (SMC)**, el 2022 s'han identificat un nombre més gran de pràctiques coercitives en la praxi sanitària: ingressos involuntaris, contencions mecàniques, coerció verbal, situacions d'exclusió habitacional i en risc de sensellarisme. Els drets de les persones que tenen un diagnòstic de salut mental no sempre es compleixen. Persisteix una discriminació que és la principal barrera a què estan sotmeses. Això genera problemes a l'hora de relacionar-se amb les altres persones, de formar i cuidar una família i de portar una vida corrent, cosa que repercuteix en la seva recuperació.

Gais Positius explica que, igual que en anys anteriors, els casos que més han registrat són els relacionats amb la denegació de serveis a persones que viuen amb VIH, principalment en la contractació d'assegurances i serveis d'odontologia i capil·lars, així com situacions de serofòbia (amenaces, peticions perquè se'n vagin de pis de lloguer, etc.) quan la persona amb VIH s'ha visibilitzat com a tal o se n'ha revelat la situació. Continua sent un problema el fet que, malgrat l'existència de lleis i normatives que garanteixen els drets de les persones amb VIH, aquestes no s'apliquen.

“Vaig demanar el meu dret a tenir defensa legal i la seva resposta va ser que no”



“El 2022 em van ingressar involuntàriament a un centre hospitalari de Barcelona. És una pràctica freqüent al món de la salut mental: el psiquiatre de referència va valorar que hi havia un risc per a la meva persona i l'entorn i va activar el protocol. Al cap d'una estona era davant d'una pantalla, a l'altra banda, la comitiva judicial. Hi vam estar molt poca estona, és purament un tràmit. Vaig demanar el meu dret a tenir defensa legal, la resposta va ser que no. Jo soc plenament coneixedor dels meus drets i sabia que ho podia demanar, però no em van fer cas. Per sort, aquest ingrés va durar poc, conec experiències que es troben en aquesta situació (ingrés involuntari) durant mesos. A l'alta, vaig explicar la vivència als professionals de la meva situació de vida i em van orientar a la **Federació Salut Mental Catalunya**. Des de l'àrea de defensa i protecció de drets, em van orientar a denunciar el meu cas via administrativa. Després d'un temps de reflexionar-hi, faré aquest pas.”

“Ens van acusar d'haver-los posat en perill perquè es podrien infectar del VIH”



“La meua parella i jo vivim amb VIH. Fa un mes vam abandonar el nostre país a causa de l'homofòbia existent i que, des que es va saber que teníem VIH, hem viscut molts problemes i situacions de rebuig. Nosaltres no vam poder trobar un pis de lloguer a Barcelona per viure sols, per això vam decidir entrar a un pis compartit. Un dia que jo estava parlant per telèfon amb l'hospital, una de les meves companyes de pis va escoltar la conversa i va saber que tots dos tenim VIH. Ella ens va acusar d'haver posat en perill totes les persones que viuen al pis, ja que podrien infectar-se del VIH per haver compartit bany o a través dels aliments que hi ha a la nevera. Ens va dir que hauríem de marxar d'allà i buscar-nos un altre pis. Li diem que no hi ha cap risc, ja que el VIH no es transmet així i que, a més, no podem transmetre'l perquè tots dos som indetectables. Després de diversos dies d'amenaçes i coaccions, ella decideix, finalment, dir-ho a la propietària, que ens envia un missatge en què indica que, en no ser titulars del contracte de lloguer, hem de marxar ja del pis, i que si no ho fem ens enviarà un amic seu, integrant d'un cos de seguretat, per treure'ns”.

Gais Positius va fer una primera atenció d'escolta activa on es van identificar les necessitats emocionals de les dues persones i per valorar si calia algun tipus d'acció legal. Donades les circumstàncies, no es va assumir cap mesura legal, perquè l'únic que necessitaven les víctimes era parlar amb algú per expressar el seu malestar i por davant la possibilitat que la propietària fes efectiva la seva amenaça; perquè en estar en una situació administrativa no regularitzada, pensaven que tindria conseqüències afegides i que, en no tenir contracte de lloguer, havien incomplert alguna llei. Al llarg de la conversa van preguntar si podien denunciar la conducta que havia tingut la seva companya de pis per haver revelat el diagnòstic de salut sense el consentiment; se'ls va indicar que sí, ja que havia vulnerat el dret a la intimitat. D'altra banda, volien saber si teníem algun servei d'anuncis on poguessin posar que buscaven habitació.

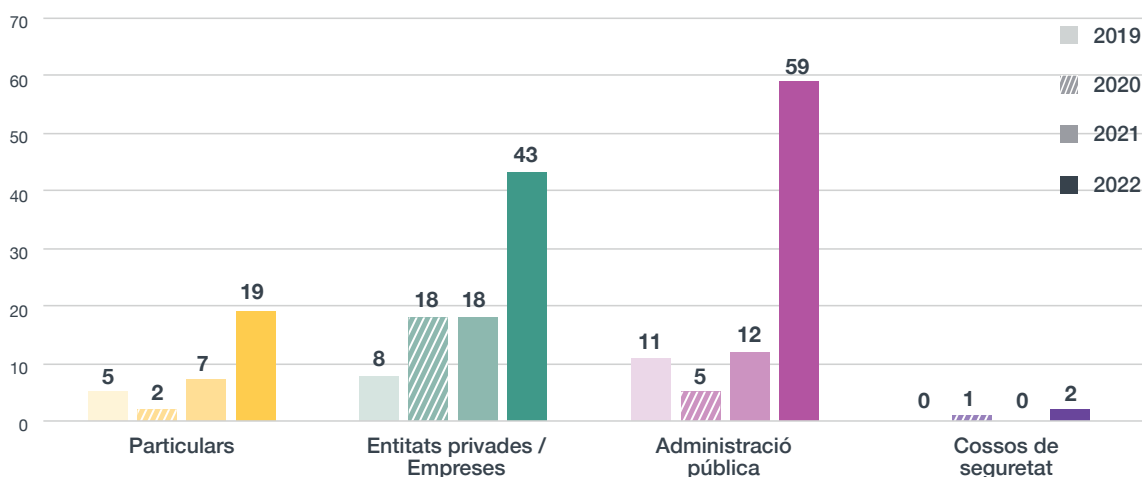
El gràfic 17 presenta l'evolució en el temps dels agents de discriminació per motiu de salut. El 2022 es van identificar 123 agents discriminadors: 59 de l'Administració pública, a diferència dels 12 del 2021. Hi ha hagut 43 entitats privades/empreses, que representen 25 casos més que el 2021. I 19 particulars.

És significatiu el repunt dels agents de discriminació per motius de salut, sobretot de l'Administració pública i entitats privades/empreses. Sens dubte, un desafiament pendent de continuar treballant pel que fa a prevenció i conscienciació. Cal destacar que, com informen les entitats, no es tracta tant d'un augment de situacions com d'una millora en la identificació i la denúncia de les discriminacions.

Gràfic 17. Qui discrimina per motius de salut, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

En alguns casos de discriminació hi ha més d'un agent discriminador.



Segons la taula 13, els llocs on s'ha discriminat més per motius de salut han estat, pel que fa a espais públics, els centres hospitalaris (42) i oficines d'atenció al públic i jutjats (10). Pel que fa a espais privats, oficines d'atenció i serveis (140), i empreses i entitats (13).

Tant l'espai públic com el privat són entorns proclius a la discriminació per salut. Sobretot, en centres hospitalaris, oficines d'atenció al públic i jutjats, en oficines d'atenció i serveis i empresa/entitats.

Les vulneracions més habituals que registra l'**Observatori de Drets Sexuals i Reproductius**, iniciativa que impulsa l'**Associació de Drets Sexuals i Reproductius**, són les referides a la interrupció voluntària de l'embaràs (IVE). Aquestes inclouen dificultats per poder accedir-hi de forma lliure i gratuïta, rebre informació adequada i veraç, poder triar el mètode amb tota la informació i de forma lliure i rebre un tracte adequat i de qualitat en l'accés a l'avortament.

Taula 13. On es discrimina per motius de salut, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

	2022	2021	2020	2019
Públics	63 (54,8%)	14 (37,8%)	9 (33,3%)	13 (50%)
Carrers, parcs, platges, places	3 (2,6%)	2 (5,4%)	1 (3,7%)	2 (7,7%)
Instal·lacions públiques	59 (51,3%)	12 (32,4%)	8 (29,6%)	11 (42,3%)
Centres hospitalaris	42	7	5	10
Oficines d'atenció al públic i jutjats	10	1	0	0
Centres escolars	2	1	0	0
Albergs o centres d'acollida	2	0	1	0
Estacions o mijans de transport	1	2	0	0
Centres esportius, culturals i socials	1	0	0	0
Mitjans de comunicació	0	0	0	1
Biblioteques, museus i sales d'exposició	0	0	1	0
Altres	1	1	1	0
Serveis en línia i telefònics	1 (0,9%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Privats	51 (44,3%)	22 (59,5%)	13 (48,1%)	9 (34,6%)
Instal·lacions privades d'accés públic	18 (15,7%)	1 (2,7%)	4 (14,8%)	1 (3,8%)
Oficines d'atenció i serveis	14	1	1	0
Comerços	2	0	1	0
Altres	2	0	2	0
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	28 (24,3%)	20 (54,1%)	9 (33,3%)	5 (19,2%)
Empreses i entitats	13	16	5	2
Cases, pisos i habitatges	8	4	2	3
Centres escolars, hospitalaris i esportius	4	0	1	0
Mitjans de comunicació	1	0	0	0
Altres	2	0	1	0
Serveis en línia i telefònics	5 (4,3%)	1 (2,7%)	0 (0%)	0 (0%)
Altres	1 (0,9%)	1 (2,7%)	5 (18,5%)	4 (15,4%)
TOTAL	115	37	27	26

Els totals no coincideixen amb els casos registrats perquè hi ha situacions que no van registrar el lloc on es va cometre el fet.

“Em van dir que no em podien atendre per no tenir targeta sanitària”



“Soc colombiana, tinc 24 anys i visc a Barcelona des de fa uns quants mesos. Em vaig quedar embarassada accidentalment i quan estava de 6 setmanes vaig decidir interrompre l'embaràs amb les pastilles. Em vaig dirigir al CAP del barri on visc, i em van dir que allà no podien atendre'm perquè no tenia la targeta sanitària, i que m'hauria d'empadronar primer i fer tots els tràmits i que això em suposava 3 mesos. També em van dir que una opció era anar a una clínica privada i pagar-m'ho de la meua butxaca. Jo no tenia recursos i no volia passar pel quiròfan, però estava desesperada; vaig demanar als amics els diners i vaig tirar endavant. A la clínica no em van posar cap problema, vaig pagar per l'avortament i tot va anar bé. Però més tard, des de l'**Associació de Drets Sexuals i Reproductius** em van informar que hauria d'haver estat gratuït tot el procés i que era un dret que tenia i que m'havien discriminat per no disposar de la targeta sanitària.”

Segons l'**Associació de Drets Sexuals i Reproductius**, el cas relatat suposa discriminacions diverses en salut que interseccionen amb altres factors de discriminació. Es va aprofitar del desconeixement de la dona migrada en relació amb els serveis de salut i els seus drets per discriminar-la. A més, va haver de fer un esforç socioeconòmic important per poder decidir sobre el seu embaràs.

Barreres discriminatòries d'accés a recursos de salut

Un altre factor de discriminació relacionat amb la salut són les barreres d'accés als recursos del sistema de salut, tal com analitza el grup motor del projecte “Referents comunitàries de salut” liderat per Tot Raval.³⁰ Són aquelles **barreres que dificulten l'accés al sistema públic**, i que afecten només determinades persones o col·lectius i provoquen un tracte discriminatori respecte a la resta de la població. Per exemple, l'ús d'un llenguatge massa rígid i especialitzat per les persones professionals de la salut, el desconeixement de la cultura i com entenen la salut la població usuària que ve d'altres latituds; la dificultat que genera la centralita en el moment de realitzar una comunicació telefònica (demora, connexió limitada, atenció robotitzada, etc.), les barreres arquitectòniques que impedeixen l'accés als centres hospitalaris, no prioritzar la identificació de les necessitats de la població usuària de diversos orígens per millorar l'atenció, i la comunicació i la difusió de serveis molt poc efectiva.

Tampoc no es té en compte la realitat de la població usuària diversa respecte al poc coneixement de la llengua, que limita la interlocució amb el personal de salut; la por que senten moltes dones de veure's qüestionades sobre com assumeixen la salut de la família i que els puguin treure la custòdia de les seves filles i fills; la manca de formació en educació sanitària que permeti entendre per què hi ha determinats tractaments per superar malalties; limitada participació en el procés de tractament i recel davant dels recursos de salut que són percebuts com a poc saludables i poc segurs.

30 Dades recollides pel Grup motor del projecte “Referents comunitàries de salut” compost per l'Agència de Salut Pública, el Districte de Ciutat Vella, SATMI, CAP Drassanes, CSS Raval Sud i CSS Raval Nord dins el marc de l'àmbit de salut comunitària de la Fundació. Dades recollides des del projecte “Referents comunitàries de salut”, a partir d'enquestes a professionals i sessions amb grup de “Referents comunitàries de salut” (2021-2022).

Hi ha també una manca de referents de persones diverses a l'àmbit sanitari que genera desconfiança; i fa que es produeixin preguntes basades en prejudicis des del personal sanitari, el desmesurat "control", "tutela" o "infantilització" de part de les treballadores de salut en relació amb la població diversa i el tracte poc amable amb preguntes qüestionadores que trenquen el vincle amb les usuàries.

Altres elements són: els horaris d'atenció, incompatibles amb la càrrega laboral i/o familiar; barreres arquitectòniques, i les demores a donar la cita per a l'especialista.

Discriminació per ús d'una llengua

La discriminació per motiu d'ús d'una llengua determinada pot generar un tracte diferenciat en la manera com les persones es relacionen o com es condiona l'accés a un servei, sigui públic o privat, quan la persona, per parlar una llengua diferent, sent actituds de rebuig.

A Barcelona es parlen actualment més de tres-centes llengües. Com s'ha vist anteriorment a l'anàlisi de dades de l'ECAMB, la vivència de la discriminació per motiu de la llengua afecta tant persones nascudes a Espanya com nascudes a l'estranger. En canvi, **la totalitat dels 90 casos recollits el 2022 per l'OND i la Taula SAVD van estar vinculats a l'ús del català.**

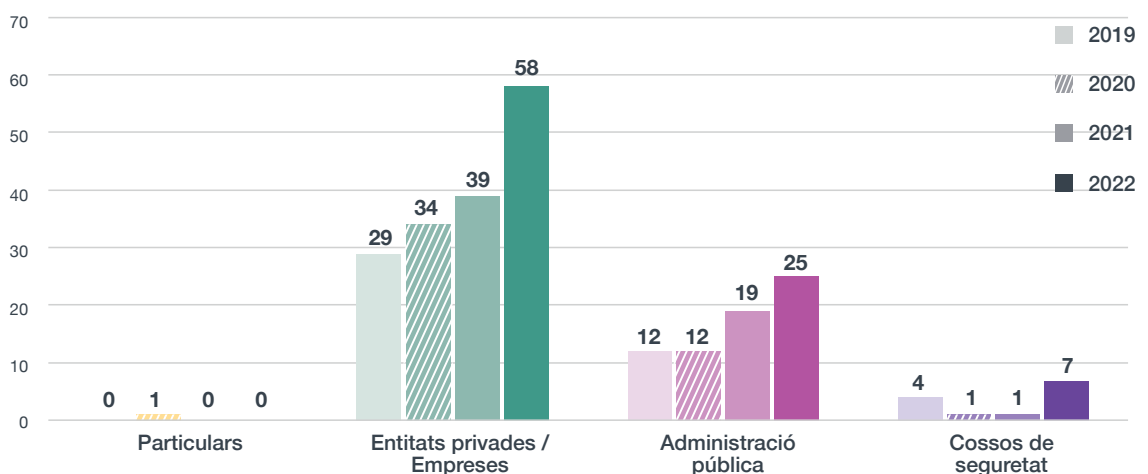
En el cas de la llengua catalana hi ha normativa específica que en protegeix l'ús (Estatut de Catalunya, Llei de política lingüística, Codi de Consum de Catalunya, etc.), cosa que afavoreix la presa de consciència i les denúncies per discriminació. Pel que fa a les llengües estrangeres, s'evidencia un alt grau d'infradenúncia que potser es pot revertir a través d'un coneixement més gran de la Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació, que protegeix davant la discriminació per ús d'una llengua.

El gràfic 18 explica qui discrimina per motiu de llengua a Barcelona. Hi va haver un total de 90 agents discriminadors el 2022. Es van identificar 58 casos d'entitats privades/empreses, 19 més que el 2021. També 25 situacions per part de l'Administració pública, sis més que el 2021. Finalment, 7 casos dels cossos de seguretat.

La intolerància per l'ús d'una llengua diferent continua sent prevalent en entitats privades/empreses, amb un increment significatiu el 2022, seguides de l'Administració pública, amb menys casos però amb un ascens sostingut.

Gràfic 18. Qui discrimina per raó de llengua, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022



Els espais on més es discrimina per raó de llengua són els privats, amb 49 situacions enregistrades. Així es corrobora a la taula 14. S'han comès 27 fets en instal·lacions privades d'accés públic i 10 en instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits. En canvi, als espais públics, els fets estan més dispersos: 8 en centres hospitalaris, 6 en estacions o mitjans de transport, 4 en oficines d'atenció al públic i jutjats.

L'espai privat continua evidenciant un entorn propici a la discriminació per motiu de llengua, que augmenta sostingudament en el registre. L'espai públic, tot i que amb un increment més baix, segueix en ascens cada any.

Taula 14. On es discrimina per raó de llengua, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

	2022	2021	2020	2019
Públics	30 (36,6%)	23 (39%)	14 (29,8%)	15 (33,3%)
Carrers, parcs, platges, places	3 (3,7%)	2 (3,4%)	4 (8,5%)	4 (8,9%)
Instal·lacions públiques	26 (31,7%)	20 (33,9%)	8 (17%)	11 (24,4%)
Centres hospitalaris	8	6	1	1
Estacions i mitjans de transport	6	2	1	0
Oficines d'atenció al públic i jutjats	4	5	1	1
Centres escolars	2	3	3	4
Albergs o centres d'acollida	1	2	1	1
Dependències policial	1	1	0	0
Altres	4	1	1	4
Serveis en línia i telefònics	1 (1,2%)	1 (1,7%)	2 (4,3%)	1 (2,2%)
Privats	49 (59,8%)	36 (61%)	33 (70,2%)	27 (60%)
Instal·lacions privades d'accés públic	27 (32,9%)	15 (25,4%)	18 (38,3%)	13 (28,9%)
Restaurants i bars	15	7	4	10
Comerços	5	7	7	0
Centres d'oci	1	0	0	2
Museus i sales d'exposició	1	0	0	0
Oficines d'atenció i servei	0	0	1	0
Hoteles, albergs i centres d'acollida	0	1	0	1
Mercats	0	0	5	0
Estacions de transport	0	0	1	0
Altres	5	0	0	0
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	10 (12,2%)	16 (27,1%)	7 (14,9%)	4 (8,9%)
Empreses i entitats	1	6	1	1
Cases, pisos i habitatges	0	0	2	0
Centres escolars, hospitalaris i esportius	0	9	3	2
Sales de concert i conferències i pavellons	0	0	0	1
Altres	9	1	0	0
No consta	0	0	1	0
Serveis en línia i telefònics	12 (14,6%)	5 (8,5%)	7 (14,9%)	10 (22,2%)
Altres	3 (3,7%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (6,7%)
TOTAL	82	64	54	52

Va rebre una sanció per fer soroll i només havia demanat que se li parlés en català



El 27 de desembre passat, un grup de joves caminava per Barcelona i van ser identificats per dos agents dels cossos de seguretat. Un dels joves va preguntar als agents el motiu de la identificació i un altre els va sol·licitar que es dirigessin al grup en català —un dret reconegut a la normativa i de compliment obligat dels servidors públics, que acrediten la seva capacitat lingüística en català per obtenir la plaça—. L'agent va respondre: “me entiendes perfectamente en castellano, así que no pienso hablar en catalán”, i va continuar parlant en tot moment en castellà. Va pujar el to de la conversa i es va dirigir al grup de manera verbalment més colèrica. Un dels joves va rebre una sanció per fer soroll a la via pública sense haver-li ofert tràmit d'audiència (no se li va notificar la possibilitat de formular al·legacions a la sanció).

L'afectat va demanar assessorament jurídic a **Plataforma per la Llengua**. L'entitat va presentar una denúncia davant l'Administració local en què demanava que s'adoptés l'acord d'iniciació de procediment administratiu sancionador per investigar la situació de discriminació lingüística patida i sol·licitar la incoació (inici d'un procés) d'una infracció administrativa als agents. Aquesta denúncia va ser arxivada. L'entitat també l'ha assessorat a presentar el recurs d'alçada contra la sanció. Al tancament d'aquest informe, no es té coneixement de la resolució del recurs.

Plataforma per la Llengua assenyala que hi ha hagut un augment important de situacions de discriminació per l'ús del català, les quals s'han quintuplicat respecte a fa cinc anys. Expressen que moltes de les incidències s'originen en l'àmbit de la salut, on les persones usuàries de la sanitat pública denuncien discriminacions lingüístiques. Sovint, els agents discriminadors modifiquen els fets ocorreguts per no fer front a la denúncia i/o acaben relativitzant la situació i culpabilitzant la víctima.

Plataforma per la Llengua explica que és una obligació de les administracions reconèixer i garantir els drets lingüístics de la ciutadania en l'àmbit públic i privat. Per això, dediquen la seva tasca a revisar que les normatives i legislacions reconeguin plenament aquests drets. A més, han consolidat la seva tasca en el registre de denúncies i consultes per prestar atenció i suport a les persones afectades, informar-los dels seus drets i assessorar-los sobre com defensar els drets lingüístics.

Discriminació per aporofòbia

L'aporofòbia és l'odi, l'aversion o el rebuig cap a les persones en condició de pobresa,³¹ sobretot les que estan en situació de sensellarisme. El que provoca l'odi envers aquestes persones és el fet de ser pobres. A aquesta situació no s'hi arriba per desídia o per triar malament el camí de vida, sinó que **és resultat d'una violació sistemàtica dels drets humans**, com no tenir accés a un habitatge, ni feina, ni dret a l'alimentació, entre d'altres; patint una vulneració permanent als seus drets i discriminació per viure en situació de carer. És a dir, viuen en condició de pobresa extrema.

L'**Observatori Hatento**³² considera fonamental garantir el dret a la dignitat i a la igualtat de tracte i no-discriminació de les persones sense llar. Afirma que les manifestacions d'intolerància contra aquestes persones els nega la dignitat i evidencia l'onada de deshumanització que assola Europa i que posa en qüestió els valors democràtics.

Hatento assenyala que el rebuig a la “persona pobra” no només degrada qui el practica, sinó que atempta contra la dignitat de persones concretes, no contra la “dignitat humana” en abstracte. Se'ls rebutja per pertànyer a un grup de població, la característica distintiva del qual és la pobresa. Afirment que es fa un discurs d'odi contra aquestes persones.

“La misèria dels discursos d'odi rau en què són monològics, perquè qui els pronuncia no considera el seu oient com un interlocutor vàlid amb dret a replicar sinó com a objecte de menyspreu. Com que la paraula és una de les accions més poderoses, el discurs de l'odi malmet les persones que denigra, les humilia, les desvalora, els pren la reputació, i les priva del reconeixement i la dignitat que mereixen”, explica Hatento. A més, la desigualtat radical que estableix el discurs de l'odi entre “nosaltres i ells” és una de les seves grans adversitats. Aquests discursos provoquen una reacció col·lectiva de cerca de protecció i seguretat. D'aquesta necessitat sorgirà als Estats Units la política de la tolerància zero,³³ que posteriorment s'ha anat estenent als països europeus. La tolerància zero, sota les diverses formes en què es presenta, incrementa el control i la vigilància de diversos sectors de persones pobres.

L'aporofòbia exposa les persones a vexacions, insults, invisibilització, manca de serveis públics adequats, violència física i fins i tot perdre la vida, a causa de la seva especial condició de vulnerabilitat i indefensió.

El gràfic 19 exposa els agents de discriminació en els casos d'aporofòbia i la seva evolució en el temps. Durant el 2022 es van identificar 78 agents discriminadors: 29 van ser particulars, dos menys que el 2021; 22 van ser d'entitats/empreses privades, deu més que el 2021; 16 eren de l'Administració pública i en 11, dels cossos de seguretat, que han tingut un repunt en relació amb el 2021 (4).

Si bé en tots els sectors de la societat (particulars, entitats privades/empreses, Administració pública i cossos de seguretat) hi ha autoria d'aquesta discriminació, de manera que es torna un problema estructural, en entitats privades/empreses i cossos de seguretat va en ascens.

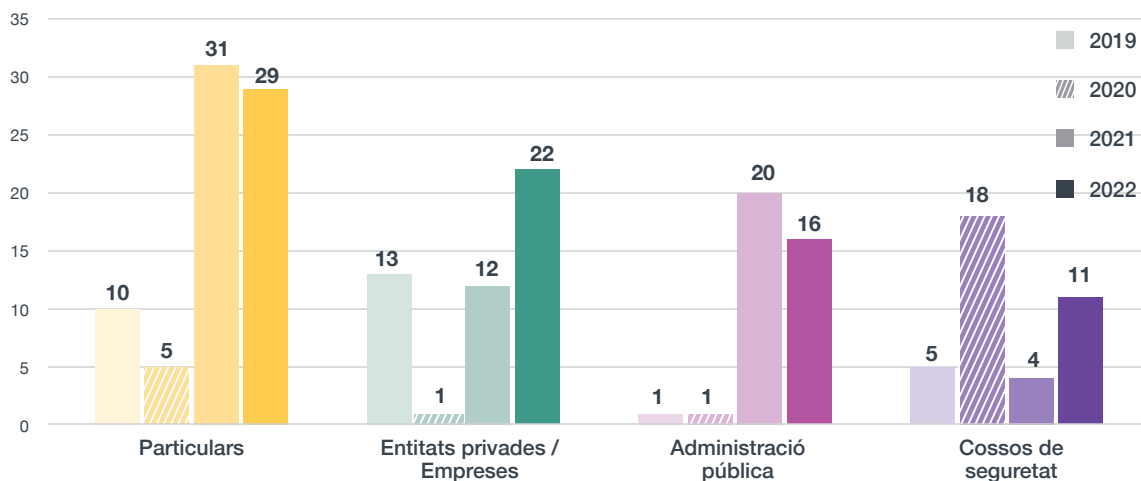
31 El terme va ser encunyat als anys noranta per la professora d'Ètica i Filosofia Política de la Universitat de València Adela Cortina Orts, per donar nom a aquesta realitat que afecta, sobretot, persones en situació de sensellarisme. El terme va ser admès per la RAE el 2017.

32 Diferents organitzacions d'atenció a persones sense llar i de defensa dels drets humans han constituït Hatento, l'Observatori de delictes d'odi contra les persones sense llar. El seu objectiu és actuar contra aquesta problemàtica, des d'una perspectiva de drets i donant una orientació clara cap a la innovació social davant d'aquesta problemàtica.

33 La política de zero tolerància va ser empresa per Rudolph Giuliani (exalcalde de Nova York) el 1994 amb la finalitat d'enfocar-se en el manteniment de la ciutat, recuperant els espais públics i atenent amb severitat els delictes “comuns” per reduir la taxa delictiva i delictes més greus. Aquesta política va tenir un alt cost social, que van acabar pagant les minories socials, que en múltiples ocasions van ser víctimes de discriminació i, en el pitjor dels casos, objecte de violència. Zero tolerància va detonar la criminalització de la pobresa i la migració.

Gràfic 19. Qui discrimina per aporofòbia, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022



Els espais on s’han registrat situacions d’aporofòbia són majoritàriament públics (56) en relació amb els privats (25). Així ho mostra la taula 15. A la categoria d’espais públics, 34 casos s’han registrat en carrers, parcs, platges i places i 21 en instal·lacions públiques. Pel que fa als espais privats, s’han registrat 18 casos en instal·lacions privades d’accés públic, i 7 en instal·lacions privades amb accés condicionat a prerequisits.

L’espai públic continua sent l’entorn on habita l’aporofòbia amb un ascens sostingut any rere any. I, encara que amb menys incidència, l’espai privat evidencia un increment en el registre de casos en aquest entorn.

“Això és Espanya i aquí no hi ha violència institucional”



Una dona, usuària de substàncies, migrant, treballadora sexual, en situació de sensellarisme amb diagnòstic en la salut mental, va ser acompanyada per una infermera a urgències hospitalàries. Allà la van atendre per urgències de psiquiatria, on li van fer analítica de tòxics que va sortir positiva. El personal mèdic li va comunicar que no reuneix criteris d’ingrés. La infermera va informar la clínica que la usuària estava en situació d’abstinència. Tot i això, insisteixen que aquest no era el circuit d’atenció que la usuària necessitava i la deriven al seu centre d’atenció de salut de referència. La infermera va insistir que no era una problemàtica social sinó de salut mental, assenyalant la possible discriminació que estava patint la dona. El psiquiatre, aleshores, va respondre dirigint-se a la usuària: “Això és Espanya i aquí no hi ha violència institucional. De violència n’exerceixen al país d’on vens, que violen les dones i les obliguen a posar-se el burca; si vens fins al cul de coca no t’ingresso i encara que fem una detox no sé si et pots mantenir en una feina normal. No crec que cap dona vingui a prostituir-se, però no crec que es pugui dedicar a una altra cosa”.

La **Xarxa d’Atenció a Persones sense Llar (XAPSLL)** afirma que la majoria dels casos de discriminació reportats des dels serveis d’atenció a persones que utilitzen substàncies pateixen discriminació interseccional en què opera el gènere, la classe social, ètnia, l’edat, etc., la qual cosa provoca situacions de doble o triple estigma.

Taula 15. On es discrimina per aporofòbia, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

		2022	2021	2020	2019
Públics		56 (68,3%)	49 (75,4%)	20 (80%)	15 (50%)
	Carrers, parcs, platges, places	34 (41,5%)	38 (58,5%)	18 (72%)	11 (36,7%)
	Instal·lacions públiques	21 (25,6%)	10 (15,4%)	2 (8%)	4 (13,3%)
	Centres hospitalaris	6	1	0	1
	Estacions o mitjans de transport	5	4	0	0
	Oficines d'atenció al públic i jutjats	5	4	1	1
	Centres escolars	2	0	1	0
	Albergs o centres d'acollida	2	1	0	0
	Dependències policials	1	0	0	1
	Serveis en línia i telefònics	1 (1,2%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Privats		25 (30,5%)	15 (23,1%)	5 (20%)	12 (40%)
	Instal·lacions privades d'accés públic	18 (22%)	3 (4,6%)	0 (0%)	10 (33,3%)
	Oficines d'atenció i serveis	6	3	0	4
	Comerços	5	0	0	1
	Restaurants i bars	4	0	0	0
	Estacions de transport	2	0	0	1
	Hotels, albergs i centres d'acollida	1	0	0	3
	Altres	0	0	0	1
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	7 (8,5%)	11 (16,9%)	4 (16%)	1 (3,3%)
	Cases, pisos i habitatges	3	5	4	0
	Empreses i entitats	2	4	0	0
	Centres escolars, hospitalaris i esportius	1	1	0	0
	Mitjans de comunicació	1	0	0	0
	Altres	0	1	0	1
	Serveis en línia i telefònics	0 (0%)	1 (1,5%)	1 (4%)	1 (3,3%)
Altres		1 (1,2%)	1 (1,5%)	0 (0%)	3 (10%)
TOTAL		82	65	25	30

La **XAPSL** assenyala que la condició de fer servir substàncies és un factor de discriminació en si, perquè hi ha molt estigma cap a les persones que viuen en aquesta situació. Durant el 2022 s'ha observat discriminació en l'accés a serveis bàsics com serveis de sensellarisme i serveis de protecció a víctimes de violència masclista. En relació amb els cossos de seguretat, aquestes persones no són reconegudes com a subjectes de dret, i és habitual el qüestionament i la invalidació del relat durant la interposició de denúncies. Per això requereixen acompanyament professional. En relació amb la salut mental, les persones usuàries de substàncies veuen condicionat el seu dret a atenció especialitzada, ja que se'ls exigeix abstinència.

“La lluita contra el sensellarisme: una prioritat per a l'Europa social”, així es va evidenciar a la conferència d'alt nivell a Lisboa el juny del 2021, quan el Consell de la Unió Europea, ministres nacionals i representants de la Comissió Europea, el Parlament Europeu, el Comitè Econòmic i Social i el Comitè de les Regions, així com organitzacions de la societat civil, van signar la Declaració de Lisboa sobre la Plataforma Europea per Combatre el Sensellarisme, on van afirmar el seu **compromís amb la promoció i protecció dels drets humans de les persones que viuen aquesta realitat**. La Plataforma és l'inici d'un procés de col·laboració per garantir avenços concrets als estats membres en la lluita contra el sensellarisme. Totes les parts s'han compromès a renovar els seus esforços en la lluita contra el sensellarisme, en particular mitjançant el reforçament de la prevenció i la implementació d'enfocaments integrats que busquin posar fi al sensellarisme, no simplement gestionar-lo. A la Declaració de la Plataforma ³⁴ s'expressa el següent:

- Ningú no hauria de dormir a la intempèrie per manca d'allotjament d'emergència accessible, segur i apropiat.
- Ningú no hauria de viure en un allotjament d'emergència o de transició més temps del necessari per passar amb èxit a una solució d'habitatge permanent.
- Cap persona no hauria de ser donada d'alta de cap institució (per exemple, presó, hospital, centre d'atenció) sense una oferta d'habitatge adequat.
- Els desallotjaments s'han d'evitar sempre que sigui possible i cap persona no hauria de ser desallotjada sense assistència per a una solució d'habitatge adequada, quan sigui necessari.
- Cap persona no hauria de ser discriminada per la seva condició de sensellarisme.

Discriminació per capacitisme

El capacitisme ³⁵ és una discriminació i perjudici social contra les persones amb discapacitat. S'expressa a través d'estereotips nocius, idees errònies, barreres físiques i opressió a escala més gran. És una actitud o discurs que devalua la discapacitat i es basa en el perjudici que, com a grup social, les persones amb discapacitat són inferiors a les persones sense discapacitat. Es referma, sobretot, en la classificació mèdica de les persones amb discapacitat com a deficientes i minusvàlides, i ignora l'experiència vivencial d'aquestes persones en la diversitat de les seves pròpies formes de vida. Els judicis de valor sobre les capacitats són tan presents a la societat i els seus efectes, excloents, que amb prou feines són percebuts ni qüestionats. Es parla de la persistència i l'omnipresència del capacitisme, però també de la seva invisibilitat, ja que opera “per sota” d'altres discursos discriminatoris.

34 Més informació sobre la Plataforma, a l'enllaç següent: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1550&langId=es>

35 El terme capacitisme va ser encunyat per primera vegada per feministes nord-americans el 1981 a la revista *Off Our Backs* en una secció anomenada “dones amb discapacitats” en la qual van esbossar els estereotips negatius cap a les persones amb discapacitat.

Al març del 2021, la Comissió Europea va adoptar l'Estratègia sobre els drets de les persones amb discapacitat 2021-2030.³⁶ Amb aquesta Estratègia es pretén millorar la vida de les persones amb discapacitat. El seu objectiu és avançar cap a una situació en què, amb independència del sexe, origen racial o ètnic, religió o creences, edat o orientació sexual, **totes les persones amb discapacitat a Europa puguin fer valer els seus drets humans**; gaudeixin d'igualtat d'oportunitats i de participació a la societat i l'economia; puguin decidir on, com i amb qui viuen; puguin circular lliurement a la Unió, independentment de les necessitats d'ajuda, i no pateixin discriminació.

Aquesta Estratègia ha tingut en compte la diversitat de les discapacitats, entre les quals cal esmentar les condicionants físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials a llarg termini (d'acord amb l'article 1 de la Convenció de les Nacions Unides sobre els Drets de les Persones amb discapacitat), que sovint resulten invisibles.

Segons dades del 2022 del Departament de Drets Socials de la Generalitat de Catalunya, s'assenyala que a Barcelona hi ha un total de 159.523 persones amb discapacitat registrades. En aquest sentit, l'**Institut Municipal de Persones amb Discapacitat de l'Ajuntament de Barcelona** col·labora amb l'OND i la Taula SAVD, com a part del treball per promoure la inclusió social de les persones amb discapacitat, promovent la garantia de l'accessibilitat universal, entesa com una condició indispensable per garantir l'autonomia, la no-discriminació i la igualtat de totes les persones.

Segons la taula 16, al llarg del 2022 es van identificar 68 situacions de capacitisme que van afectar 38 persones amb algun grau de discapacitat física o orgànica; 24 persones amb discapacitat intel·lectual, les denúncies de les quals van pujar considerablement (de 5 el 2021 a 24 el 2022). A més, les persones amb discapacitat auditiva, visual i pluridiscapacitat continuen mostrant alts nivells d'infradenúncia.

Taula 16. A qui es discrimina per capacitisme, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

	2022	2021	2020	2019
Capacitisme	68	57	52	50
Física/orgànica	38	44	44	45
Auditiva	1	5	0	0
Intel·lectual	24	5	1	3
Pluridiscapacitat	1	3	3	0
Visual	3	0	1	1
No consta	1	0	3	1

La dada més rellevant d'aquesta taula és l'increment significatiu dels casos registrats de capacitisme per discapacitat intel·lectual.

³⁶ Vegeu l'Estratègia a l'enllaç següent:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>

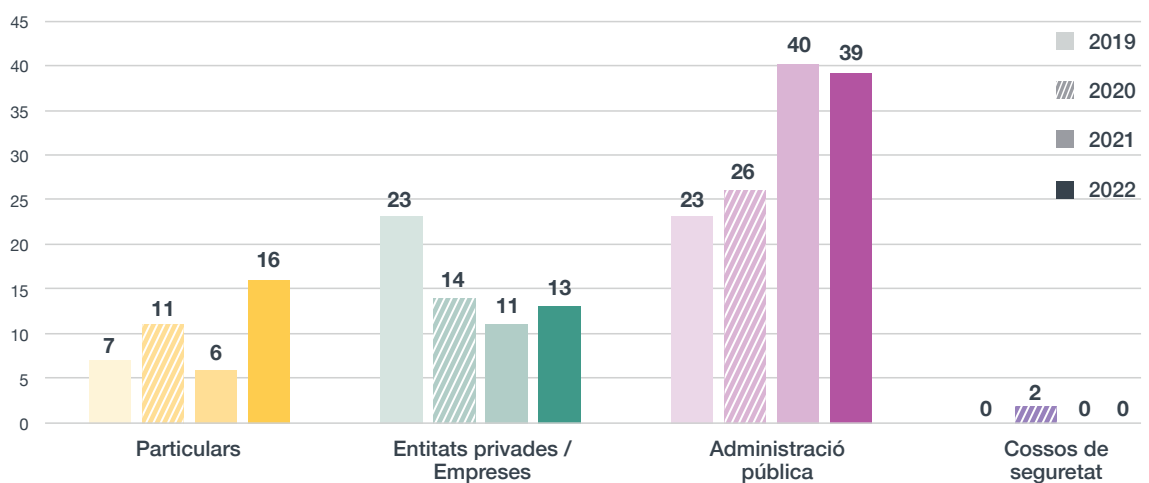
Les persones amb discapacitat intel·lectual, per exemple, són víctimes de judicis discriminatoris per part de la societat. Solen tenir dificultat per identificar el caràcter discriminatori o de vulneració de drets en certes situacions. La tendència a infantilitzar les persones amb discapacitat intel·lectual dificulta també la possibilitat que denunciïn les discriminacions que poden patir.

Segons afirma la **Federació DINCAT**, entitat defensora dels drets de les persones amb discapacitat intel·lectual, l'abordatge d'aquesta realitat implica identificar molt bé les diferents situacions en què es produeix. "No és el mateix una persona amb una discapacitat lleu que una altra amb una de greu". Assenyala que "els majors graus de discapacitat estan relacionats amb persones de més edat. Aquest fet reforça la idea que cal un abordatge de la discapacitat intel·lectual des del paradigma dels drets i de l'autonomia que proposa la Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat (Nacions Unides, 2006), des del reforçament de les competències i les capacitats de la persona i el seu apoderament com a ciutadania amb drets i llibertat de decisió per fer una vida el màxim de plena i autònoma possible."

DINCAT sosté que les polítiques públiques adreçades a les persones amb discapacitat intel·lectual les han de **dignificar com a ciutadans i ciutadanes de ple dret**, des d'una atenció integral que tingui en compte les seves diverses realitats individuals i de context, que influeixen en la situació de cada persona; i centrades en les necessitats específiques; amb la finalitat de capacitar la persona perquè visqui de manera lliure i autònoma, i sensibilitzar les administracions i la societat sobre la necessitat de dignificar la vida les persones amb discapacitat intel·lectual i el seu entorn.

Gràfic 20. Qui discrimina per capacitisme, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022



El gràfic 20 indica que el 2022 hi va haver 68 agents discriminadors per motiu de capacitisme; 39 pertanyents a les administracions públiques; 13 d'entitats privades/empreses, dos més que el 2021; i 16 particulars, que van augmentar en 10.

L'Administració pública és el principal agent discriminador del capacitisme el 2022, seguit de particulars.

Taula 17. On es discrimina per capacitisme, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

		2022	2021	2020	2019
Públics		33 (52,4%)	17 (29,8%)	20 (39,2%)	19 (36,5%)
	Carrers, parcs, platges, places	10 (15,9%)	4 (7%)	11 (21,6%)	1 (1,9%)
	Instal·lacions públiques	19 (30,2%)	13 (22,8%)	9 (17,6%)	18 (34,6%)
	Centres hospitalaris	8	1	1	2
	Oficines d'atenció al públic i jutjats	5	3	4	0
	Centres escolars	4	5	0	3
	Estacions o mitjans de transport	1	1	1	10
	Biblioteques, museus i sales d'exposició	1	0	0	0
	Sales de concerts i conferències	0	0	0	1
	Centres esportius, culturals i socials	0	2	0	0
	Albergs o centres d'acollida	0	0	0	1
	Altres	0	1	3	1
	Serveis en línia i telefònics	4 (6,4%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Privats		29 (46%)	38 (66,7%)	26 (51%)	32 (61,5%)
	Instal·lacions privades d'accés públic	3 (4,8%)	2 (3,5%)	9 (17,6%)	12 (23,1%)
	Comerços	1	1	3	0
	Oficines d'atenció o serveis	1	0	1	3
	Estacions de transport	1	0	0	2
	Restaurants i bars	0	1	2	1
	Centres d'oci	0	0	0	1
	Hotels, albergs o centres d'acollida	0	0	1	2
	Museus i sales d'exposició	0	0	0	1
	Altres	0	0	2	2
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	23 (36,5%)	35 (61,4%)	17 (33,3%)	20 (38,5%)
	Cases, pisos i habitatges	16	19	13	12
	Empreses i entitats	3	12	1	1
	Centres escolars, hospitalaris i esportius	1	4	2	3
	Centres d'oci	1	0	0	0
	Mitjans de comunicació	1	0	0	0
	Altres	1	0	0	4
	No consta	0	0	1	0
	Serveis en línia i telefònics	3 (4,8%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	Altres	1 (1,6%)	2 (3,5%)	5 (9,8%)	1 (1,9%)
	TOTAL	63	57	51	52

* Els totals no coincideixen amb els casos registrats perquè hi ha situacions que no van registrar el lloc on es va cometre el fet.

Sobre els àmbits on té lloc el capacitisme, a la taula 17 s'observa que es dona indistintament tant en l'àmbit públic com privat. Es van registrar 33 casos a l'espai públic, dels quals 10 en carrers, parcs, platges i places, 19 en instal·lacions públiques i 4 en serveis en línia i telefònics. 29 casos es van donar a l'espai privat; 3 en instal·lacions privades d'accés públic; 23 en instal·lacions privades amb accés condicionat a prerequisits i 3 en serveis en línia i telefònics.

L'espai públic continua sent l'entorn propici al capacitisme, amb un ascens sostingut any rere any. Una tendència semblant s'observa a l'espai privat.

Manca d'accessibilitat i indiferència



El 2022 van ocórrer diferents incidències, produïdes durant les festivitats de la ciutat. No es tractava només de manca d'accessibilitat, sinó d'atenció a la diversitat. Des de la **Federació ECOM**, els vam proporcionar assessorament. En un cas, els vam ajudar a redactar els fets i, en un altre cas, en tractar-se d'un grup de persones que participaven en un espectacle (tenien discapacitat), van fer un dossier explicatiu i els vam recomanar que cada artista de la companyia fes la denúncia de forma individual.

Cas 1. Una persona que assisteix a un concert ens explica que l'espai reservat per a les persones amb mobilitat reduïda no era accessible (no hi havia bona visibilitat) i la persona que atenia el públic el va qüestionar i no el va tractar adequadament. La persona ho ha denunciat per diferents canals.

Cas 2. Persones amb mobilitat reduïda participants en una activitat artística denuncien la instal·lació d'una rampa il·legal de més del 14%. El grup ho va denunciar per diferents canals.

La **Federació ECOM** assenyala que, durant el 2022, moltes de les discriminacions per discapacitat que es van registrar van estar relacionades amb la dificultat que van tenir les persones en tractar de ser beneficiàries de prestacions socials: per no tenir clars els requisits d'accés, perquè se'ls havien denegat les prestacions i no hi estaven d'acord, perquè no sabien com fer els requeriments que els demanaven o, en alguns casos, per prestacions que havien disminuït d'import. Es percep l'Administració com a rígida i poc o gens accessible.

Discriminació de gènere

Les dades de discriminació de gènere registrades per l'OND i la Taula SAVD es complementen amb dades proporcionades pel Servei d'Atenció Sociosanitària (SAS – ABITS) que atén dones cis i trans-treballadores sexuals, el Servei d'Atenció, Recuperació i Acol·lida (SARA), la Unitat contra el Tràfic d'Éssers Humans (UTEH) i la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps de l'Ajuntament de Barcelona.

Aquest apartat recull dos tipus d'anàlisis. El primer, aportat per l'OND i la Taula SAVD, recollit dels 631 casos registrats, en relació amb els motius de discriminació segons el gènere de la persona denunciant. En situacions específiques de discriminació amb motivació de gènere s'anàlitza qui ha discriminat i a on.

El segon nivell d'anàlisi prové precisament de SAS-ABITS, SARA i UTEH, i de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps de l'Ajuntament de Barcelona, que destaquen les xifres que consideren rellevants en relació amb la violència masclista, les discriminacions que afecten les treballadores sexuals i dones trans, les dones que estan amb indicadors de possible TEH-FES (tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual) i com impacta la pobresa a les dones a la ciutat. Com que hi ha oficines especialitzades en discriminació per motius de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, es considera fonamental tenir en compte la informació que aquestes oficines destaquen per al present apartat.

A la taula 18 s'observa **com interactuen els motius de discriminació amb la identitat de gènere de les persones afectades**. Durant el 2022 el racisme i la xenofòbia han estat el principal motiu de discriminació denunciada tant en el gènere femení (83) com en el masculí (78). En el cas de l'LGTBI-fòbia ha afectat més persones del gènere masculí (71), a diferència del gènere femení (34). El capacitisme afecta en la mateixa mesura els dos gèneres, igual que la discriminació per motiu de llengua. La discriminació per motius de salut ha impactat més persones del gènere masculí (70) que del femení (45). En el cas de la discriminació per religió, més al gènere femení (10). I específicament, en discriminació per motius de gènere, s'han vist afectades majoritàriament persones del gènere femení (44) i només 2 del masculí. En casos d'ideologia i edatisme s'han registrat un nombre similar de casos, i en discriminació per aporofòbia hi ha hagut una afectació a 25 persones del gènere femení i 39 del masculí.

Taula 18. Gènere i motius de discriminació

Font: OND i Taula SAVD, 2022

Motius de discriminació i gènere	Femení	Masculí	Part del temps en un gènere i part del temps en un altre	No reflectit en aquestes categories	No ho indica	Tracte diferenciat	No consta
Racisme i xenofòbia	83	78				12	12
LGTBI-fòbia	34	71		8		12	4
Capacitisme	32	31				5	
Llengua	46	43					1
Salut	45	70		2		1	2
Religió	10	7					2
Gènere	44	2				4	1
Ideologia	9	7					1
Edatisme	3	2					1
Aporofòbia	25	39				7	11

Els totals de la taula no coincideixen amb el total de 631 casos registrats perquè hi ha diversos motius per cas.

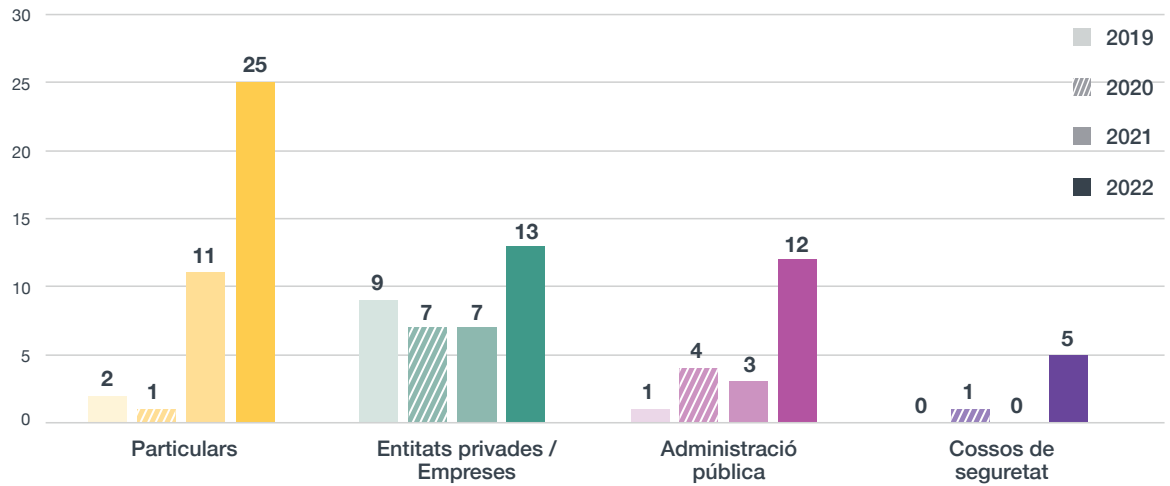
Al gràfic 21 s'identifica qui discrimina per gènere i la seva evolució en el temps. El 2022 s'han identificat 55 agents de discriminació: 25 particulars com a principals perpetradors d'aquesta discriminació, seguits de 13 casos d'entitats privades/empreses, 12 de l'Administració pública i 5 de cossos de seguretat.

Quan les persones (particulars) amb les quals es comparteix un espai de convivència són agents de discriminació es genera un entorn de més vulnerabilitat per a les víctimes. Un desafiament pendent és impulsar accions de prevenció i sensibilització cap a la ciutadania.

Gràfic 21. Qui discrimina per motius de gènere, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

Cal tenir en compte que en alguns casos hi ha hagut més d'un agent de discriminació



Durant el 2022, les situacions de discriminació per motius de gènere s'han donat gairebé en la mateixa mesura en espais públics i privats, tal com s'indica a la taula 19. Es van registrar 27 casos, un 51,9% del total en espais públics: 11 en carrers, parcs, platges i places; 16 en instal·lacions públiques, sobretot en centres hospitalaris. A més, s'han registrat 25 casos, un 48,1% del total en espais privats, 9 casos en instal·lacions privades d'accés públic i 14 en instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits.

Taula 19. On es discrimina per motius de gènere

Font: OND i Taula SAVD, 2022

		2022	2021	2020
Públics		27 (51,9%)	10 (47,6%)	7 (50%)
	Carrers, parcs, platges, places	11 (21,2%)	4 (19%)	1 (7,1%)
	Instal·lacions públiques	16 (30,8%)	6 (28,6%)	5 (35,7%)
	Centres hospitalaris	7	1	0
	Oficines d'atenció al públic i jutjats	4	2	0
	Dependències policials	2	0	1
	Centres esportius, culturals i socials	1	1	0
	Albergs o centres d'acollida	1	1	0
	Estacions o mitjans de transport	0	1	2
	Centres escolars	0	0	1
	Altres	1	0	1
Privats		25 (48,1%)	11 (52,4%)	6 (42,9%)
	Instal·lacions privades d'accés públic	9 (17,3%)	3 (14,3%)	0 (0%)
	Comerços	4	1	0
	Restaurants i bars	3	0	0
	Oficines d'atenció i servei	1	0	0
	Centres d'oci	1	1	0
	Hotels, albergs i centres d'acollida	0	1	0
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	14 (26,9%)	8 (38,1%)	5 (35,7%)
	Cases, pisos i habitatges	8	2	1
	Empreses i entitats	4	3	3
	Centres escolars, hospitalaris i esportius	2	1	0
	Centres d'oci	0	1	0
	Sales de concerts i conferències i pavellons	0	1	0
	No consta	0	0	1
	Serveis en línia i telefònics	2 (3,8%)	0 (0%)	0 (0%)
	Altres	0 (0%)	0 (0%)	1 (7,1%)
	TOTAL	52	21	14

Els totals no coincideixen amb els casos registrats perquè hi ha situacions en què s'ha registrat més d'un espai.

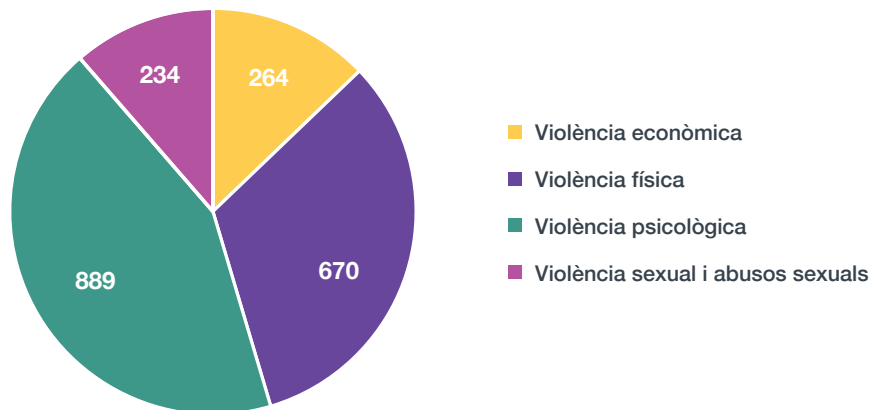
Violència masclista

Durant el 2022, el **Servei d'Atenció, Recuperació i Acolliment (SARA)** va atendre un **total de 1.095 dones per violència masclista**, de les quals 268 van ser acollides i allotjades per violència masclista. Un total de 241 infants i adolescents van rebre alternativa habitacional. Segons el gràfic 22, del total de situacions ateses, segons el tipus de violències masclistes rebudes, 264 van ser per violència econòmica, 670 per violència física, 889 per violència psicològica i 234 per violència i abusos sexuals. Un 54,9% de casos atesos van ser per violència exercida contra les dones per part de les parelles; un 33,61% per part de la seva exparella. El percentatge de dones ateses d'entre 25 i 39 anys va ser del 43,63%; d'entre 40 a 49 anys va ser del 31,11%, i de més de 50 anys, un 25,26%. Finalment, un 22,28% de dones ateses es troben a l'atur i sense subsidi.

La violència psicològica és una acció invisible que mina l'autoestima, l'autonomia física i política de les dones i que perdura internament a la víctima, de manera que en mina la resistència i genera un entorn propici per a la permissibilitat de les altres violències. Per això és tan rellevant el que evidencia el gràfic 22.

Gràfic 22. Tipus de violències masclistes

Font: Servei d'Atenció, Recuperació i Acolliment (SARA), 2022



Discriminació, treball sexual i situació administrativa irregular

El 2022, el **SAS – ABITS** (Atenció a les dones cis i trans, treballadores sexuals) va atendre 380 dones a l'oficina i, aproximadament, 100 a l'espai públic. El 18% del total de persones ateses presenten indicadors de possible TEH-FES (tràfic d'éssers humans amb finalitat d'explotació sexual). Totes elles expressen que **se'ls vulneren drets per exercir el treball sexual**, a causa de l'impacte de l'estigma vinculat a la prostitució; a més, es veuen impactades per la violència comunitària persistent experimentada per totes aquelles dones que ocupen l'espai públic. El 58% del total de dones ateses es troba en situació administrativa no regularitzada (amb un augment significatiu aquest any, ja que el 2021 eren un 47%), cosa que les situa en una situació de vulnerabilitat en múltiples àmbits, com el fet de no poder obrir un compte bancari, la impossibilitat de cobrir necessitats bàsiques mitjançant feines regulades i l'accés a un habitatge digne.

La manca de situació administrativa regular condiona els tràmits i l'accés en general a tots els drets, sobretot al treball i l'allotjament. Tal com assenyala el SAS, "l'exercici del treball sexual es converteix en una alternativa per sobreviure mentre no hi hagi possibilitat de regularitzar la situació administrativa. Per tant, les dones pateixen una múltiple discriminació: per estigma de "PUTA", per tenir situació administrativa irregular, per viure en situació de pobresa, per ser persona racialitzada i dona; i/o dona transsexual".

Persones impactades pel TEH, ho són a tots els eixos de discriminació

Per la seva banda, la **Unitat contra el Tràfic d'Éssers Humans (UTEH)** assenyala que, durant el 2022, s'han registrat un total de 60 situacions relacionades amb la dificultat en l'obertura dels comptes de pagament bàsic en diverses entitats bancàries. Any rere any, s'evidencia com es limita l'accés a sol·licitar prestacions econòmiques de qualsevol mena per la negativa de les entitats bancàries a obrir un compte.

“No vaig poder bescanviar el xec perquè no tenia documentació nacional i amb el meu passaport no podia”



“Per cobrar un ajut econòmic en format de xec emès per l’Ajuntament de Barcelona em vaig dirigir a una de les sucursals bancàries de CaixaBank. Allà vaig tenir diverses dificultats per cobrar el xec. Em vaig dirigir a una primera oficina de CaixaBank per cobrar el xec i em van respondre que en aquella sucursal no disposaven de diners en efectiu i no bescanviaven xecs, no em va informar de possibles alternatives ni solucions. Aleshores, vaig anar a una altra oficina de la mateixa entitat on sí que tenien diners en efectiu, però no em van bescanviar el xec perquè l’atenció estava limitada a una franja horària i en dies determinats. Després, em vaig dirigir a una altra oficina on tampoc vaig poder bescanviar el xec perquè em van dir que com que no vivia al barri no podia fer la gestió en aquella oficina. Després, em vaig dirigir a una altra oficina on no vaig poder bescanviar el xec perquè no tenia un compte obert associat a aquest banc. Finalment, vaig anar a una altra oficina on no vaig poder bescanviar el xec perquè no disposava de documentació nacional i amb el meu passaport no podia fer la gestió”.

Segons expliquen a **SAS**, en tot aquest procés s’ha realitzat acompanyament educatiu per revertir la situació: La primera vegada, la professional del SAS va sol·licitar a la persona de l’entitat bancària informació alternativa d’on poder cobrar el xec ja que la persona receptora de l’ajuda no va rebre cap solució ni explicació possible. La segona ocasió, la informació que es va rebre com a personal de l’Ajuntament (una vegada que es va presentar davant de l’entitat bancària) va ser diferent i van informar que no hi havia horaris ni dies concrets com indicava la pàgina web. Per tant, es va detectar que la informació no era igual per a tota la ciutadania. A la tercera vegada, des del SAS es va sol·licitar referència a alguna normativa que impedis fer la gestió per no viure dins del districte, i no existia. Posteriorment, es va sol·licitar la normativa que impedia fer la gestió per no disposar d’un compte associat dins del districte, i no existia. Finalment, des del SAS es va sol·licitar la norma que impedia fer-ne la gestió per no disposar de NIE i no existia.

Des del SAS es va fer una petició per accedir a la Direcció de sucursals sense èxit ja que no hi va haver manera de comunicar-se per telèfon amb cap sucursal (centraleta per a totes les entitats bancàries) i es va procedir a buscar altres entitats bancàries on sí que es va poder resoldre i obtenir el cobrament del xec. Aquesta situació suposa una vulneració greu de drets i fa que sigui encara més difícil accedir a les ajudes i que s’allarguin els temps d’espera. Totes les dones que han estat afectades per aquesta discriminació són persones migrants i en situació administrativa irregular; a més, algunes són racialitzades i és on es detecta situacions de vulneració en no rebre la informació concreta i/o informació correcta.

Persisteixen les denegacions d'obertures, tant si la persona té passaport, com retards no justificats en cas de persones amb permís de residència i treball (fins a 4 mesos d'espera). Es discrimina tant en el procés d'obertura com en els requeriments posteriors que s'han anat interposant, en funció de la nacionalitat.

Un altre aspecte és la **dificultat d'accés a l'habitatge** (per qüestions de racisme i exclusió social) i hi ha una quantitat significativa de persones ateses a la UTEH que es troba residint en habitatges ocupats. S'han registrat un total de 60 situacions ateses al llarg de l'any relacionades amb els processos de desnonament.

Així mateix, es van registrar 184 situacions relacionades amb el fet que les persones ateses a la UTEH accedeixin a drets bàsics de ciutadania, com el procés d'empadronament (persones que no es poden empadronar al seu lloc real de residència, per exemple) o de dificultats amb el sistema sanitari (tractes discriminatoris per raó de llengua, per exemple). També s'evidencien 59 situacions relacionades amb els fills i les filles de les víctimes, a causa de les dificultats en l'accés a la documentació, a beques, etc.

Les persones ateses a la UTEH entre els anys 2019 al 2022, segons s'explica a la taula 20, ho han estat majoritàriament per situacions d'explotació sexual. Aquest any, s'han registrat 211 casos, dels 296 atesos. En segon terme, i amb xifres molt menors, es tracta de casos d'explotació laboral que han anat incrementant-se any rere any.

Taula 20. Tipus d'explotació o TEH 2019-2022

Font: Unitat contra el Tràfic d'Éssers Humans (UTEH), 2022

Tipus d'explotació o TEH*	2022	2021	2020	2019
Laboral	29	23	16	16
Comissió de delictes	5	6	6	4
Extracció d'òrgans	0	0	3	0
Pràctiques anàlogues a l'esclavatge	1	0	3	2
Matrimoni foçat	7	2	6	6
Medicitat aliena	5	6	7	6
Servei domèstic	7	4	5	4
Sexual	211	185	218	163
Un altre	9	8	16	16
No corroborat	22	6	4	0
Total	296	240	284	217

Una mateixa persona pot patir més d'un tipus d'explotació o TEH

Des de la UTEH afirmen que les persones víctimes de tràfic d'èssers humans es veuen afectades de forma contundent per tots els eixos de discriminació, cosa que fa molt complexa la seva realitat.

Discriminació de gènere i risc de pobresa

Des de la **Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps de l'Ajuntament de Barcelona**, indiquen que la discriminació de gènere ocasiona risc de pobresa, ja que el fet que les dones assumeixin més tasques de cura en l'àmbit familiar no remunerat té efectes clars en la seva trajectòria laboral i la seva autonomia econòmica. A Barcelona, de les persones que manifesten que el principal motiu per treballar a jornada parcial són les obligacions familiars, el 91% són dones.

Al seu informe “Democratització de les cures a la ciutat de Barcelona ³⁷: balanç de l’actuació 2016-2022”, s’evidencia que la divisió sexual del treball entre les cures no remunerades i el mercat laboral genera **desigualtats salarials entre homes i dones**. A Barcelona, la bretxa salarial de gènere és del 17,5%. Així, el salari mitjà de les dones residents a Barcelona l’any 2020 va ser de 27.661 euros, davant dels 33.534 euros dels homes. Aquesta situació provoca que les dones tinguin menys autonomia econòmica i més risc de pobresa, tant a la vida adulta com a la vellesa.

Un altre indicador vinculat amb la manca d’autonomia econòmica, segons assenyala l’informe, és la **taxa de pobresa en cas d’autonomia**. ³⁸ El 18,9% de les dones de Barcelona es troben en situació de risc de pobresa, i aquesta xifra puja fins al 43,5% sota el supòsit d’autonomia econòmica. ³⁹ Les dades del 2019-2020 mostren que el 43,5% de les barcelonines es trobarien en situació de pobresa, davant del 26,9% dels homes. Així, es fa palès que una part important de les dones depenen dels ingressos d’altres persones per viure.

Aquesta situació s’agreuja en el cas de les dones estrangeres, ja que el percentatge de dones estrangeres amb ingressos individuals inferiors al llindar de pobresa arriba al 71,3%.

Discriminació per motius religiosos

La llibertat religiosa és un dret humà reconegut en els principals instruments internacionals, com ara la Declaració Universal dels Drets Humans (article 18), el Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics (article 18) i la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (article 10). Busca **protegir les persones de totes les religions** i les que volen canviar o abandonar la seva creença.

A Europa, durant molts anys, hi ha hagut una aparent uniformitat religiosa. Es va reduir l’antisemitisme i hi va haver una laïcitat progressiva dels estats. Amb el fenomen migratori s’ha enriquit la diversitat religiosa i s’han establert diferents comunitats i grups religiosos. Tot i això, s’han generat una sèrie de conflictes entre les persones de diferents comunitats, i entre les persones de la comunitat religiosa i l’ordenament jurídic del país d’acollida, sobretot, degut a allò que l’islam representa com a religió. ⁴⁰

A la ciutat de Barcelona hi conviuen 27 confessions i hi ha gairebé 500 llocs de culte. La taula 21 mostra situacions de discriminació per motius religiosos. El 2022 es van registrar 18 situacions d’islamofòbia, de les quals 13 van ser reportades per l’**Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC-SAFI)**, i 9 d’aquestes incidències van estar relacionades amb l’ús del hijab.

³⁷ L’informe es troba a l’enllaç següent: <https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2022/11/b67119f2-ece2-4f05-ae0e-2dd8ed3256a4.pdf>

³⁸ Aquest indicador mesura el risc de pobresa d’una persona si tingués exclusivament els seus ingressos, és a dir, independentment dels ingressos dels altres membres de la llar.

³⁹ El risc de pobresa en cas d’autonomia 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.

⁴⁰ *La no discriminación por motivos religiosos en España*, Jaime Rossell. Edita el Ministeri de Treball i Afers Socials d’Espanya. Madrid 2008.

Taula 21. A qui es discrimina per motius de religió

Font: OND i Taula SAVD, 2022

	2022	2021	2020
Religió	19	26	32
Islamofòbia	18	26	28
Antisemitisme	1	0	2
Cristianofòbia	0	0	1
Altres	0	0	1

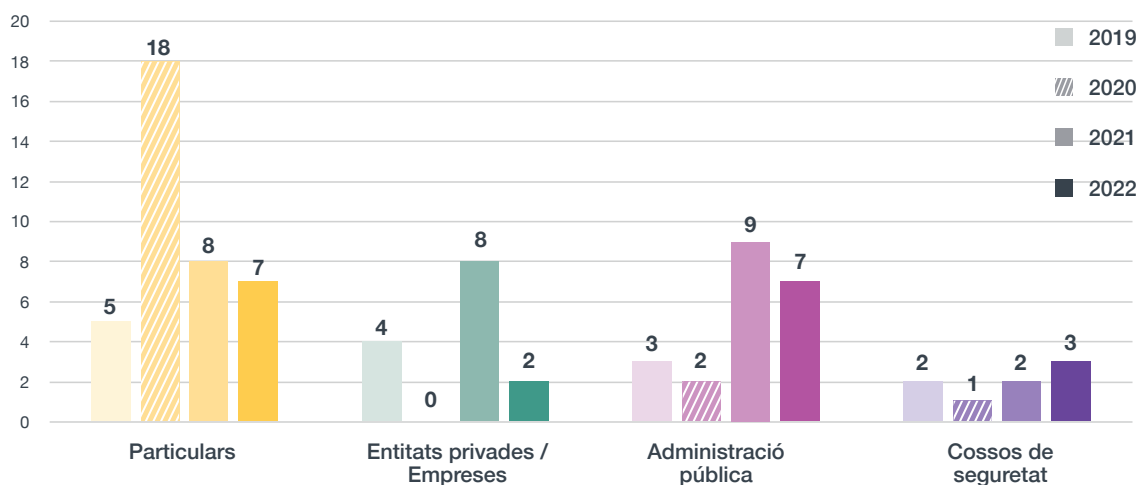
La Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació, reconeix qualsevol manifestació d'islamofòbia com un dels motius de discriminació religiosa. El **Consell d'Europa** i el **Comitè sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial** de l'ONU defineix la islamofòbia com: "(...) una forma de racisme i xenofòbia manifestada a través de l'hostilitat, l'exclusió, el rebuig i l'odi contra els musulmans, sobretot quan la població musulmana és una minoria, cosa que passa amb més impacte en països occidentals." Així, la islamofòbia es constitueix com un tipus de racisme antimusulmà. Segons l'*European Islamofobia Report* del 2017, la islamofòbia té lloc quan un grup dominant de persones té l'objectiu d'apoderar-se, establir i ampliar el seu poder mitjançant la creació d'un boc expiatori, real o inventat, a través de la construcció d'una "alteritat", diferent de la seva societat. La islamofòbia construeix una identitat musulmana a què s'atribueixen imatges i termes que homogeneïzen aquells que integren la comunitat.

Pel que fa a les discriminacions cap a dones musulmanes, el desembre del 2022, durant les jornades de prevenció de l'odi a les xarxes socials (estret de Gibraltar), l'educadora social Navila Ali Ahmed, directora de l'associació Metamorfoosi, va reflexionar sobre la **islamofòbia de gènere**. Va assegurar que "les dones musulmanes estan discriminades o tenen menys privilegis i drets que la resta de les dones" i va interpel·lar la societat a imaginar-se "que són dones negres, musulmanes i amb discapacitat: com més lluny s'està del que és ser dona blanca a occident, més vulnerada s'està".

El gràfic 23 mostra l'evolució en el temps dels qui discriminen per motiu religiós. El 2022, es van identificar 19 agents de discriminació: 7 de l'Administració pública; 7 particulars, 2 d'entitats privades/empreses i 3 de cossos de seguretat.

Gràfic 23. Qui discrimina per motius de religió, 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022



Els espais públics, en els casos registrats, són els que tenen més incidència de discriminació per motius de religió, dels quals 10 són instal·lacions públiques, tal com s'observa a la taula 22. En l'àmbit privat s'han produït 7 casos: 4 en instal·lacions privades d'accés públic i 3 en instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits.

Taula 22. On es discrimina per motius de religió, 2020-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

	2022	2021	2020
Públics	11 (57,9%)	16 (61,5%)	12 (37,5%)
Carrers, parcs, platges, places	1 (5,3%)	5 (19,2%)	7 (21,9%)
Instal·lacions públiques	10 (52,6%)	11 (42,3%)	5 (15,6%)
Centres escolars	5	1	0
Estacions o mitjans de transport	2	3	1
Centres hospitalaris	1	3	1
Albergs o centres d'acollida	1	0	2
Dependències policials	1	0	1
Oficines d'atenció al públic o jutjats	0	3	0
Centres esportius, culturals i socials	0	1	0
Privats	7 (36,8%)	10 (38,5%)	15 (46,9%)
Instal·lacions privades d'accés públic	4 (21,1%)	3 (11,5%)	5 (15,6%)
Comerços	1	0	3
Restaurants i bars	1	0	0
Oficines d'atenció i serveis	0	0	1
Estacions de transport	0	0	1
Altres	2	3	0
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	3 (15,8%)	6 (23,1%)	10 (31,1%)
Cases, pisos, habitatge	1	1	7
Empreses i entitats	1	4	2
Centres escolars, hospitalaris i esportius	0	1	1
Altres	1	0	0
Serveis en línia i telefònics	0 (%)	1 (3,8%)	0 (0%)
Altres	1 (5,3%)	0 (0%)	5 (15,6%)
TOTAL	19	26	32

Els totals no coincideixen amb els casos registrats perquè hi ha situacions que no van registrar el lloc on es va cometre el fet i perquè hi ha més d'un espai identificat en algunes de les discriminacions registrades.

“Sé que em va tractar així perquè portava el hijab”



“Estava asseguda en un autobús amb el meu fill de 6 anys, jo estic embarassada. Reconec que m’havia assegut malament i ocupava lleugerament el seient del costat. Entra una dona amb el seu marit i, quan vol seure, m’empeny donant-me un cop a la panxa. Em recrimina: “Per què no t’asseus bé?”. Jo em disculpo i li dic que ho podria haver demanat bé, no calia empènyer-me. La dona comença a esbrincar-me apropant-se a la meva cara. Finalment, li dic que deixi de parlar-me així i la dona em colpeja. El seu marit es posa al mig per aturar-la. Jo li dic que trucaré a la policia i que vull les seves dades, que no em dona. El bus estava ple, però ningú no va mostrar cap intenció de donar-me suport.

La dona baixa de l’autobús i jo baixo a la mateixa parada mentre parlo amb la policia demanant que vinguin. La segueixo fins a Diagonal Mar, moment en què veig una patrulla de policia i els aviso perquè s’acostin. La dona comença a dir que l’estic seguint i que no la deixo tranquil·la, que no sap què vull. Jo explico a la policia el que ha passat i els pregunto com fer una denúncia. Ells diuen que ha estat una baralla de res i que millor deixar-ho córrer. Jo els dic que no vull deixar-ho córrer i necessito que em donin les dades de la dona per tal de fer la denúncia. Ells diuen que no em poden facilitar les dades i demano que les facin arribar a comissaria perquè quan arribi jo ja les tinguin. Finalment, hi accedeixen.

Després vaig començar a trobar-me molt malament i vaig anar a urgències fins a dues vegades per l’estrès d’aquesta situació. Per acabar, no vaig anar a fer la denúncia, però m’agradaria fer-la. No ho vull deixar passar perquè el meu fill ho va veure tot i no vull que pensi que és normal que la gent el tracti així. Tot i que no va fer cap comentari sobre la meva religió o la meva nacionalitat, sé que em va tractar així perquè portava el hijab. No hauria passat amb una altra persona”.

L’**Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC - SAFI)** va realitzar un acompanyament psicosocial a la víctima, a banda de fer la derivació del cas a una organització especialitzada. En el moment de publicació de l’informe, el cas encara no s’ha solucionat.

La **Fundació Bayt al-Thaqafa** assenyala que, en diversos casos atesos el 2022, han detectat que la discriminació per motius de racisme ha interseccionat amb la variable de gènere i religió. Destaquen, sobretot, les discriminacions viscudes per dones musulmanes que utilitzen hijab, i que, per tant, la seva adscripció religiosa pot reconèixer amb facilitat.

L’estigma contra les persones musulmanes continua sent un factor que les exposa a viure **situacions de rebuig i violència**, sobretot perquè es continua construint des de la por i l’aversió davant del que significa una expressió de la seva espiritualitat, i que en altres creences religioses no s’evidencia.

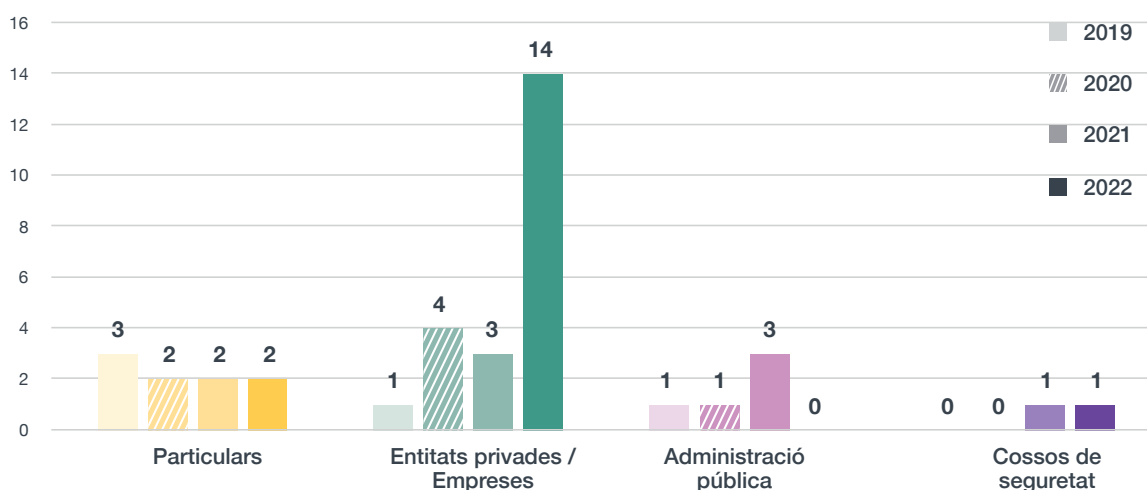
Discriminació per ideologia

Normalment, quan es produeix un tracte diferenciat, agressions verbals, físiques o discursos d'odi vinculats a la ideologia, no es llegeix com un motiu de discriminació. Tal com s'evidencia en els debats i les tertúlies polítiques en mitjans de comunicació, l'hostilitat i el prejudici envers els qui no comparteixen les mateixes idees s'accepten socialment; així, les **idees polítiques** són un condicionant que pot generar confiança o desconfiança entre les persones. L'estudi "La naturalesa dual del prejudici partidista: moralitat i identitat en un sistema multipartidista" de la Universitat de Màlaga (2019) afirma que "l'exclusió basada en simpaties polítiques és més gran que la d'altres formes de discriminació".⁴¹ Segons expressa, les persones se senten més còmodes amb les que comparteixen el mateix ideari. La majoria de les persones discriminen davant d'altres que tenen simpaties polítiques diferents, i una proporció substancial d'aquesta població es declara, fins i tot, contrària a aquelles persones que tenen simpaties polítiques oposades. L'estudi sosté que les persones no tenen consciència dels efectes d'aquesta discriminació, de la mateixa manera que tampoc no hi ha normes que la sancionin, factors que contribueixen a mantenir aquesta actitud de rebuig a qui pensa diferent.

Al gràfic 24 s'observa l'evolució en el temps dels agents discriminadors per motius ideològics. El 2022 s'han identificat 17 agents discriminadors: 14 d'entitats privades/empreses, que ha tingut un augment considerable respecte als anys anteriors, 2 de particulars i 1 de cossos de seguretat.

Gràfic 24. Qui discrimina per motius ideològics 2019-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022



Segons el registre d'aquestes dades, de les 17 situacions de discriminació per ideologia registrades, 9 estan associades a catalanofòbia i van interseccionar amb discriminació lingüística i amb el dret vulnerat d'integritat moral i física; 6 van ser ocasionades per agressors neonazis associats a proclames feixistes i agressions físiques; i 2 van associades al dret d'admissió vinculades a seguretat privada.

Els espais privats són els llocs on més es discrimina per motius d'ideologia (11 casos), tal com es pot veure a la taula 23; els restaurants i bars són els llocs on més situacions es van registrar.

41 Un treball liderat pels investigadors Hugo Viciano, de la Universitat de Màlaga, Antonio Gaitán Torres, de la Carlos III de Madrid, i Ivar Rodríguez Hannikainen, de la Pontifícia de Rio de Janeiro, ha estudiat el fenomen del partidisme quotidià com a forma de discriminació comparable a altres com el racisme i el sexisme, evidenciant que l'exclusió amb el suport de simpaties polítiques és més gran en societats avançades que la d'altres formes de discriminació. Es pot trobar a l'enllaç següent: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0219509>

Taula 23. On es discrimina per motius ideològics 2020-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

		2022	2021	2020
Públics		4 (26,7%)	4 (44,4%)	2 (28,6%)
	Carrers, parcs, platges, places	4 (26,7%)	1 (11,1%)	2 (28,6%)
	Instal·lacions públiques	0 (0%)	3 (33,3%)	0 (0%)
	Centres hospitalaris	0	2	0
	Altres	0	1	0
	Serveis en línia i telefònics	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Privats		11 (73,3%)	5 (55,6%)	5 (71,4%)
	Instal·lacions privades d'accés públic	9 (60%)	2 (22,2%)	3 (42,9%)
	Restaurants i bars	5	1	1
	Comerços	2	0	1
	Centres d'oci	1	0	0
	Hotels, albergs i centres d'acollida	0	1	0
	Estacions de transport	0	0	1
	Altres	1	0	0
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	0 (0%)	3 (33,3%)	2 (28,6%)
	Cases, pisos i habitatges	0	1	2
	Centres escolars, hospitalaris i esportius	0	2	0
	Serveis en línia i telefònics	2 (13,3%)	0 (0%)	0 (0%)
Altres		0 (0%)	0 (0%)	1 (7,1%)
TOTAL		17	9	8

Discriminació per edatisme

Les Nacions Unides afirmen que l'edatisme es produeix **quan l'edat es fa servir per categoritzar i dividir les persones**, fet que provoca danys, desavantatges i injustícies. Pot adoptar moltes formes, com ara prejudicis, discriminació i polítiques i pràctiques institucionals que perpetuen creences estereotipades. Segons l'Organització Mundial de Salut (OMS), l'edatisme ocasiona dany, desavantatge o injustícia, i menysté la solidaritat intergeneracional. L'edatisme penalitza tot allò que surt de la franja d'edat majoritària, que es considera l'adult. Així doncs, discrimina les persones més joves i les més grans.

Les persones grans i les més joves sovint es veuen desfavorides en el lloc de treball, i l'accés a una educació i formació especialitzada es redueix significativament amb l'edat. L'edatisme contra les persones més joves es manifesta en molts àmbits, com la salut, l'ocupació, l'habitatge i la política, on les seves veus solen ignorar-se o rebutjar-se. L'edatisme contra les persones més grans està relacionat amb la forma com s'entén la vellesa i l'envelliment, amb les relacions intergeneracionals i amb com es perpetuen estereotips i idees preconcebudes sobre la gent gran. Això limita la comprensió de la diversitat i l'heterogeneïtat de la vellesa. Les Nacions Unides, en el seu informe mundial sobre edatisme (2021),⁴² assenyalen que, entre les persones grans, l'edatisme s'associa amb una pitjor salut física i mental, més aïllament social i solitud, més inseguretat financera, menys qualitat de vida i taxes de mort prematura més elevades.

La informació recollida sobre edatisme que presenta l'Observatori és, sobretot, qualitativa, ja que en aquest eix de discriminació persisteix encara la infradenúncia, tal com s'evidencia al gràfic 9. A més, el **Consell Assessor de la Gent Gran** i el **Consell de la Joventut de Barcelona**, dues entitats que treballen aquest tema, tenien fins ara focalitzat el seu treball en la incidència, formació i sensibilització. Per al període següent, començaran a incorporar un treball de registre de casos. Així, la taula 24 recull les situacions que han estat denunciades directament a l'OND.

Taula 24. A qui es discrimina per edatisme

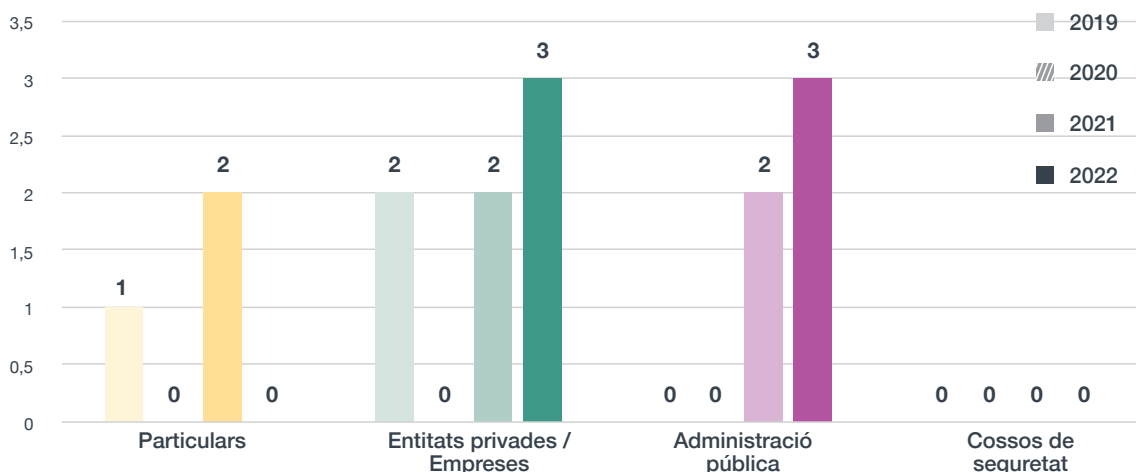
Font: OND i Taula SAVD, 2022

	2022	2021
Edatisme	6	5
Joves	2	3
Gent gran	4	2

Dels casos registrats, el gràfic 25 identifica l'Administració pública i les entitats privades/empreses com a agents discriminadors.

Gràfic 25. Qui discrimina per edatisme 2020-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022



⁴² Global Report on ageism. Vegeu l'enllaç: <https://ow.ly/5qse50P3Rv2>

Segons la taula 25, les denúncies provenen tant d'espais públics com privats. En el cas dels públics passa en instal·lacions públiques, mentre que en el cas dels privats passa en instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits.

Taula 25. On es discrimina per edatisme

Font: OND i Taula SAVD, 2022

	2022	2021
Públics	3 (50%)	3 (60%)
Carrers, parcs, platges, places	0 (0%)	0 (0%)
Instal·lacions públiques	3 (50%)	2 (40%)
Centres hospitalaris	1	0
Oficines d'atenció al públic i jutjats	1	1
Albergs o centres d'acollida	1	0
Centres esportius, culturals i socials	0	1
Serveis en línia i telefònics	0 (0%)	1 (20%)
Privats	3 (50%)	5 (55,6%)
Instal·lacions privades d'accés públic	0 (0%)	0 (0%)
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	3 (50%)	2 (40%)
Empreses i entitats	1	1
Centres escolars, hospitalaris i esportius	1	0
Mitjans de comunicació	1	0
Cases, pisos i habitatge	0	1
TOTAL	6	8

La informació que conté la taula 26 contribueix a identificar els motius de discriminació per franges d'edat de les persones afectades. Així s'aprecia entre quines franges es poden veure més exposades les persones a una discriminació i per quins motius.

Les persones entre 0 a 14 anys han presentat 5 interaccions amb el racisme i xenofòbia i 3 interaccions amb el capacitisme. Persones d'entre 15 i 24 anys van tenir 26 interaccions amb el racisme i xenofòbia; seguit per LGTBI-fòbia (17), salut (13) i gènere (10).

Les persones d'entre 25 i 39 anys van interactuar amb diversos motius de discriminació: racisme i xenofòbia (64), LGTBI-fòbia (52), salut (39), gènere (19), llengua (18), aporofòbia (16), capacitisme (11), religió (7), ideologia (4) i edatisme (1).

La ciutadania d'entre 40 i 64 anys ha viscut 61 interaccions amb racisme i xenofòbia, 49 amb salut, 41 amb aporofòbia, 30 amb capacitisme, 30 amb llengua, 26 amb LGTBI-fòbia, 13 amb gènere, 6 amb religió, 4 amb ideologia i 2 amb edatisme.

Les persones amb més de 65 anys van interactuar amb menor quantitat de motius de discriminació: llengua (13), capacitisme (5), aporofòbia (4), salut (3), i amb 2 de racisme i xenofòbia, gènere, ideologia i edatisme, respectivament.

Es conclou que entre les franges de 25 a 39 anys i de 40 a 64 anys, hi ha més tendència a interactuar amb més quantitat de motius de discriminació, com ara racisme i xenofòbia, LGTBI-fòbia, salut, capacitisme, aporofòbia, llengua i gènere.

Taula 26. Motius de discriminació i edat

Font: OND i Taula SAVD, 2022

Motius de discriminació	Edat						
	De 0 a 14 anys	De 15 a 24 anys	De 25 a 39 anys	De 40 a 64 anys	Més de 65 anys	No consta	Grup o col·lectiu
Racisme i xenofòbia	5	27	66	64	2	12	9
LGTBI-fòbia	0	17	52	26	1	21	12
Capacitisme	3	2	11	30	5	12	5
Llengua	0	3	18	30	13	26	0
Salut	0	13	39	49	3	15	1
Religió	2	2	7	6	0	2	0
Gènere	0	10	19	13	2	5	2
Ideologia	0	1	4	4	2	6	0
Edatisme	0	0	1	2	2	1	0
Aporofòbia	2	5	16	41	4	7	7

Les dades de la taula no coincideixen amb el total de 631 casos registrats perquè hi ha més de dos motius de discriminació per cas.

“A vosaltres us veuran com si fossin nenes i no valoraran la vostra opinió”

0-99

Això em va passar en un context associatiu, quan era monitora de lleure. Hi havia la visió estesa que les monitores, tot i tenir molt clars els nostres arguments i ser perfectament capaces d'expressar-los, guanyàrem credibilitat davant del districte amb la presència de les famílies. Tan forta era aquesta creença i l'adultocentrisme inherent a la nostra societat, que les mateixes famílies, els qui confiaven i coneixien perfectament les monitores, deien coses com ara: “a vosaltres us veuran com si fóssiu nenes i no valoraran la vostra opinió igual que si estem nosaltres, les adultes.” Aquest tipus d'opinions eren un fet molt normalitzat, tant per les famílies com sovint per l'equip de monitores que exercien conductes adultocentristes, amb elles mateixes també.

Des del **Consell de la Joventut de Barcelona (CJB)** afirmen que fa temps que denuncien que l'adultocentrisme travessa totes les àrees i condiona la manera de promoure l'associacionisme i treballar al voltant dels drets de les persones joves. La concepció i el tractament cap al col·lectiu jove demana un canvi social, i aquest ha de tenir present la discriminació per edat cap a la joventut per poder combatre-la, ja que afecta de manera directa i indirecta el seu benestar i les seves trajectòries personals.

Una de les problemàtiques que destaca el **CJB** amb relació a l'edatisme és la limitada anàlisi teòrica i acadèmica dels **processos de construcció de l'adultocentrisme** i els seus efectes en la societat i, en concret, en les persones no adultes. Hi ha un desconeixement ampli sobre aquest terme i, en conseqüència, sobre la discriminació que pateixen les persones joves perquè no encaixen en l'etapa vital de l'adultesa. Per aquesta raó, el **CJB** considera necessari col·locar en el debat públic l'existència de l'adultocentrisme. Alhora, vol incloure una mirada interseccional sobre la realitat juvenil que permeti entendre l'heterogeneïtat existent dins de la condició de persona jove i visibilitzar les diferències internes entre les diverses generacions.

UNICEF defineix l'adultocentrisme com la superioritat de les persones adultes sobre les generacions joves, i assenyala l'accés a certs privilegis pel simple fet de ser adultes. Ser persona adulta és el model ideal de persona pel qual el subjecte pot integrar-se, ser productiu i assolir el respecte en la societat.

El **CJB** assenyala que hi ha poca perspectiva juvenil en tots els àmbits de l'Ajuntament, i reivindiquen incorporar-la a l'agenda política per erradicar l'adultocentrisme de les polítiques públiques. Algunes de les problemàtiques vinculades a aquesta situació són la no existència d'una regidoria de joventut; la manca de formació del personal municipal en perspectiva juvenil; la mirada adultocèntrica dels consells de ciutat i de districte; la no existència d'un departament que transversalitzï la perspectiva de l'edat; el poc valor que hi ha cap a l'associacionisme juvenil a la ciutat i el seu no reconeixement com a agent comunitari, i la poca representació juvenil als espais de participació del districte.

Principals problemes que afronten les persones grans

Segons el **Consell Assessor de la Gent Gran**, els principals problemes recollits a l'informe 2021 encara són presents el 2022:

1 Habitatge i residències:

les persones grans amb pensions baixes amb prou feines es poden permetre assumir el cost de la vida i han de fer front a pujades dels preus de lloguer abusives. Es registren casos de *mobbing* a gent gran, a qui es vol expulsar de casa seva perquè tenen lloguers antics, amb preus molt per sota del preu de mercat actual.

S'ha detectat que els ajuts per a les millores a la llar han de tramitar-se en línia, i això dificulta que moltes persones grans puguin completar els tràmits correctament o les porta a veure's obligades a demanar ajuda a terceres persones.

Les residències continuen sent un espai on les persones grans poden patir situacions de discriminació. Aquestes situacions es refereixen, principalment, al tracte rebut, atès que sovint es considera que no tenen capacitat per decidir sobre les seves pròpies vides. Això es manifesta amb aspectes quotidians com la impossibilitat d'escollir la roba que es posen o decidir quin pentinat porten, entre d'altres. També hi ha un estigma en relació amb l'orientació i la vida sexual de la gent gran, aspectes que encara es consideren tabú en l'àmbit residencial.

2 Cures i maltractaments:

Les persones grans en situació de dependència poden patir situacions de maltractament per part de les persones que en tenen cura. Aquest fet es dona dins l'àmbit domiciliari, a l'entorn familiar, de manera que es fa difícil de visualitzar.

Sovint s'adjudica a la gent gran el rol de cuidadores de familiars menors o persones dependents, una càrrega que recau, especialment, sobre les dones. La cura de la infantesa es tendeix a vincular a la realització personal de la gent gran, a l'exercici de ser avi o àvia. Tot i que aquest pot ser el cas de moltes persones, es tracta d'una decisió personal i no ha de ser una obligació imposada.

3 Escletxa digital:

la situació postpandèmica ha dut a mantenir una gran quantitat de tràmits i gestions quotidianes en mode virtual, malgrat les dificultats que impliquen per a moltes persones. Passa en entitats bancàries, administracions públiques, entre d'altres.

4 Salut i accessibilitat:

L'edat es converteix en una barrera amb relació a determinades proves mèdiques i cribratges que ja no es fan a partir de certes edats. L'àmbit sanitari és on, sovint, s'infantilitza les persones grans, relegant-les a un segon pla. Es tendeix a no considerar les persones grans com a protagonistes de les decisions, donant per fet que seran els seus familiars els qui faran les gestions i prendran les decisions necessàries.

Els canvis en la mobilitat urbana amb el gran creixement d'ús dels patinets elèctrics i de la bicicleta generen una sensació d'inseguretat als vianants amb mobilitat més reduïda, que perceben els espais propis "envaïts" (les voreres i els passos de vianants).

5 Autonomia personal, autoedatisme i interseccionalitat:

Moltes de les discriminacions i vulneracions de drets 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 a la societat. Les seves opinions ja no es tenen en compte i se'ls considera persones vulnerables i dependents. Una conseqüència directa del mateix prejudici és la pèrdua de l'autonomia personal de moltes persones grans, que veuen com van perdent la capacitat de decidir sobre la pròpia vida, que passa a ser controlada per altres persones. Sovint reben un tracte infantilitzador, en ocasions per part dels professionals que els atenen.

Cal tenir en compte el concepte d'autoedatisme, referit al sentiment d'exclusió que senten les persones grans. Així, poden arribar a interioritzar els prejudicis imperants i sentir-se com una càrrega per a la seva família i la societat.

Tal com passa amb la resta dels eixos de discriminació, l'edat està encreuada amb tres eixos, com el gènere, l'origen o la racialització, fet que provoca situacions de discriminació específiques i agreujades. En el cas de la gent gran migrant, per exemple, tenen molts problemes per a llogar una habitació o un pis; per a aconseguir feina; per a rebre formació a 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 femenins, com el de les cures, que continuen recaient sobre les dones, amb l'afegit de tots els problemes i les discriminacions vinculades a l'edatisme.

El **Consell Assessor de la Gent Gran (CAGG)** ha posat èmfasi en la discriminació relacionada amb l'escletxa digital, tant a les administracions com a entitats privades i, específicament, les bancàries. Pel que fa a les administracions, destaquen diferents situacions en què, a través de persones integrants del **CAGG**, s'han fet arribar casos concrets d'edatisme relatiu a l'escletxa digital, així com a la infantilització o ridiculització en el tracte amb gent gran, per part de professionals i/o dels sistemes establerts per diferents instàncies administratives.

S'ha registrat un cas en què una persona va intentar demanar cita prèvia per un tràmit de l'INSS de forma telefònica i telemàtica, però no se'n va sortir. Després d'això, se li va impedir sol·licitar una cita presencial, contradint així les indicacions del Govern espanyol de permetre l'atenció presencial en casos com aquest. És una situació que es repeteix en diferents administracions en què els tràmits només s'ofereixen de forma telemàtica o telefònica.

Pel que fa al tracte infantilitzador o de poc respecte, l'IMSERSO va presentar un cas el 2022, i està previst tractar-lo amb l'OND per a valorar possibles accions.

4.2.5 Tipus de discriminacions

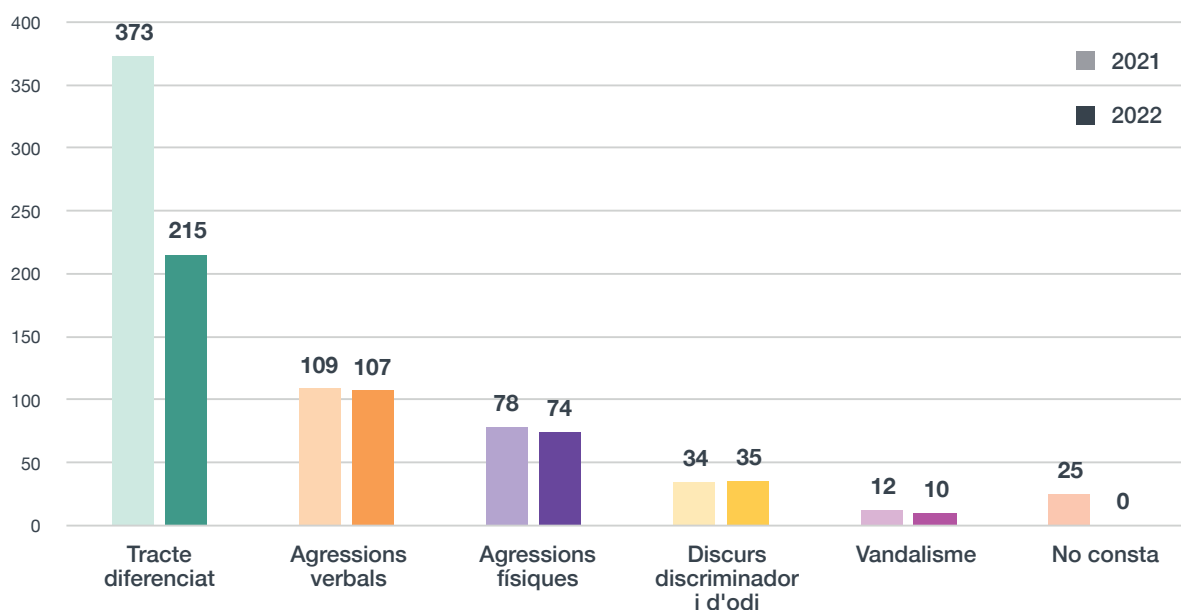
Aquest apartat analitza com s'han expressat les discriminacions el 2022, per tal d'identificar el nivell d'incidència i impacte que han tingut sobre les persones els deu eixos de discriminació que analitza l'Observatori.

El gràfic 26 visualitza els tipus d'accions de discriminació i la seva evolució des del 2021. Un 51,1% recullen un **tracte diferenciat cap a una persona o col·lectiu**, un 17,3% es van manifestar a través d'agressions verbals com ara comentaris de menyspreu, insults o amenaces; un 12,4% van ser agressions físiques; un 5,4% es van expressar com a discurs discriminador i d'odi, i l'1,9% com a vandalisme.

El tracte diferenciat s'ha incrementat significativament respecte al 2021. Les agressions verbals, físiques i vandalisme han tingut un lleuger augment, mentre que el discurs d'odi ha tingut un registre menor amb relació al 2021.

Gràfic 26.
Tipus d'accions discriminatòries 2021-2022

Font: OND i Taula SAVD, 2022

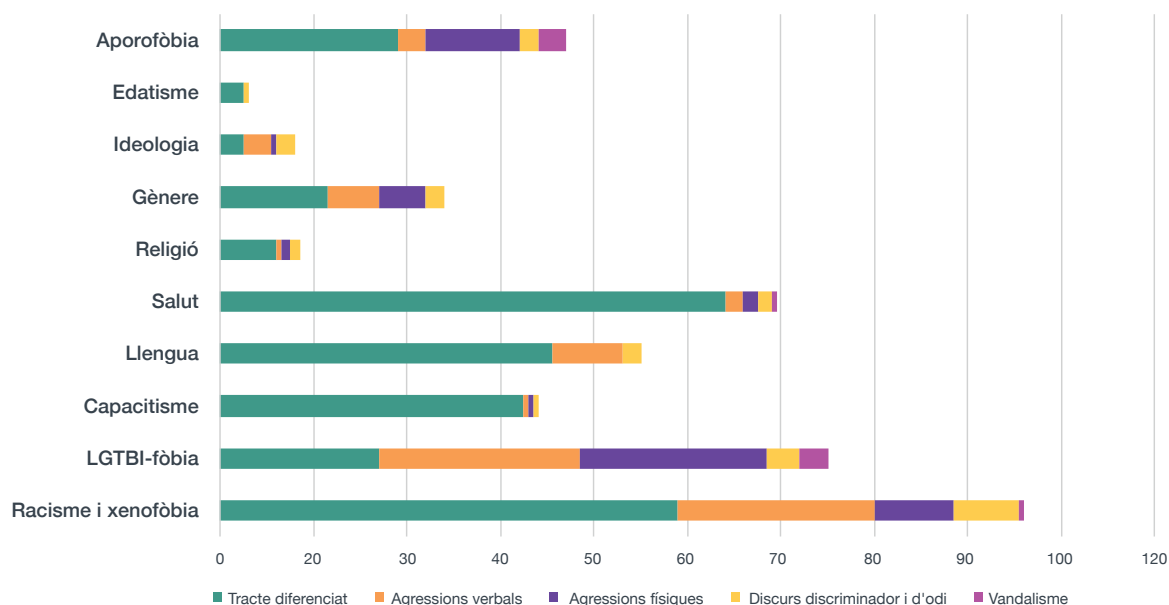


Al gràfic 27 s'analitza la interacció entre els tipus de discriminació directa i els motius que la provoquen. Aquesta informació permet visualitzar com en el fet discriminatori hi ha lògiques diferenciades segons el motiu que el causa i la manera com s'expressa, fet que genera un impacte diferenciat en cada cas. S'observa que el tracte diferenciat es dona en tots els eixos de discriminació. Les agressions verbals han estat presents, principalment, en casos de racisme i xenofòbia, LGTBI-fòbia, llengua i gènere. Les agressions físiques, sobretot, en LGTBI-fòbia, aporofòbia i racisme. El discurs discriminatori i d'odi, en casos de racisme, especialment. I el vandalisme, en aporofòbia i LGTBI-fòbia.

El tracte diferenciat, tot i que no sigui una agressió com a tal, es considera un tipus de vulneració de drets. És per això que la protecció, la **garantia i el reconeixement del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació** són imprescindibles, ja que l'acció de vulnerar aquest dret significa deixar la porta oberta que se'n restringeixin d'altres. És aquest el sentit principal de l'existència de l'OND per a la prevenció de les discriminacions a la ciutat, amb l'aliança de les entitats de la Taula SAVD. Es fa imprescindible continuar amb la tasca de sensibilització del que significa el tracte diferenciat en els casos de discriminació per tal de prendre consciència de com una acció que pot semblar insignificant o normal ocasiona malestar, trauma i vulneració de drets.

Gràfic 27. Tipus d'accions discriminatòries i motius de discriminació

Font: OND i Taula SAVD, 2022



Com que hi pot haver diversos motius de discriminació en cada cas, les quantitats totals no coincideixen amb els 631 casos registrats.

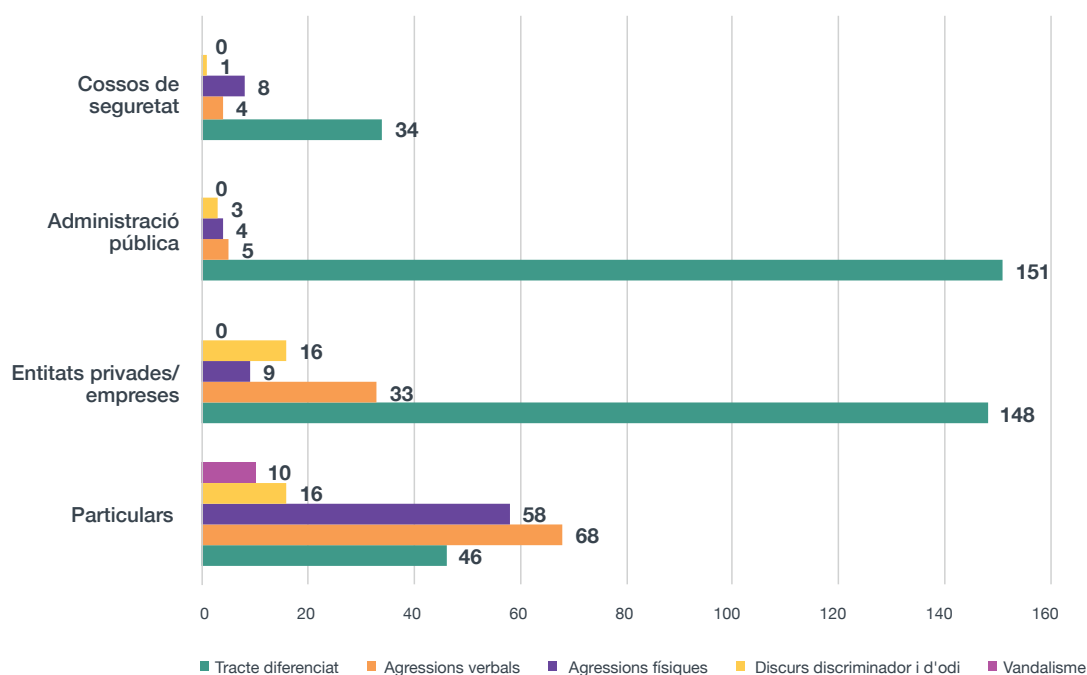
El gràfic 28 indica els tipus de discriminació exercits per cada agent el 2022 en els casos denunciats. Es pot observar que l'Administració pública i els cossos de seguretat, en la majoria dels casos on han estat identificats com a agents discriminadors, van exercir tracte diferenciat. El mateix passa amb les entitats privades/empreses. En el cas de particulars s'evidencia més incidència amb agressions verbals i físiques, a banda del tracte diferenciat.

Segons l'OND i la Taula SAVD, fer visible la manera com s'expressen les discriminacions des de cada agent discriminador contribueix a definir mesures adequades de prevenció i sensibilització adreçades a aquests agents, així com a identificar els estigmes, estereotips i prejudicis subjacents en aquestes pràctiques.

Gràfic 28. Tipus de discriminacions directes i agents discriminadors

Font: OND i Taula SAVD, 2022

Dels 631 casos registrats, es va identificar en 614 el tipus de discriminació que van exercir els agents discriminadors; a la resta de casos no consta aquesta dada.



4.2.6 Quins drets han estat vulnerats?

En aquest apartat s'analitzen les vulneracions de drets que s'han produït, vinculades a les 631 situacions de discriminació registrades per l'OND i les entitats de la Taula SAVD el 2022.

La taula 27 exposa que en el total de les 631 situacions denunciades es van vulnerar 19 drets diferents, sumant un total de 1.082 incidències (xifra més alta que els anys anteriors). És a dir, en una sola discriminació pot ocórrer la vulneració de més d'un dret, i en comptabilitzar la quantitat de vulneracions ocorregudes en tots els casos registrats sumen el total d'incidències indicades. Així, el **dret a la integritat moral** és, novament, el més afectat, seguit pel **dret a la integritat física**.

Altres drets vulnerats són el dret a un servei públic de qualitat, a l'ús d'una llengua diferent, a rebre prestació de serveis, salut, autonomia personal, honor i habitatge.

Les dades relacionades amb la vulneració de drets són importants per a fonamentar per què és important prevenir les discriminacions. Les entitats de la Taula SAVD i l'OND són conscients que una intervenció en la defensa dels drets humans implica impedir les situacions de discriminació, precisament, per evitar qualsevol mena de vulneració. També, per tal de definir mesures integrals de recuperació de les víctimes, no només garantir el seu dret d'accés a la justícia per denunciar la discriminació, sinó també per promoure accions de garantia i salvaguarda d'altres drets que s'han vist afectats i que en deterioren la qualitat de vida i dignitat com a persona.

Taula 27.
Discriminació i
drets vulnerats
2019-2022

Font: OND i Taula
SAVD, 2022

Drets vulnerats	2022	2021	2020	2019
Integritat moral	306 (28,3%)	232	164	177
Integritat física	120 (11,1%)	82	57	71
Servei públic de qualitat	89 (8,2%)	26	31	21
Llengua	87 (8%)	52	44	47
Prestació de serveis	67 (6,2%)	78	56	36
Salut	59 (5,5%)	17	17	11
Llibertat deambulatòria/ autonomia personal	55 (5,1%)	38	43	49
Honor	52 (4,8%)	18	20	14
Habitatge	41 (3,8%)	57	55	22
Altres drets	32 (3%)	17	8	12
Admissió	29 (2,7%)	25	27	34
Treball	29 (2,7%)	27	22	23
Llibertat i seguretat	28 (2,6%)	32	33	16
Oci	21 (1,9%)	4	6	2
Informació	20 (1,8%)	16	9	7
Intimitat	20 (1,8%)	13	9	14
Educació/formació	14 (1,3%)	19	8	4
Llibertat d'expressió	9 (0,8%)	7	10	11
Protecció de dades	4 (0,4%)	6	3	6
Total	1.082 (100%)	766	622	577

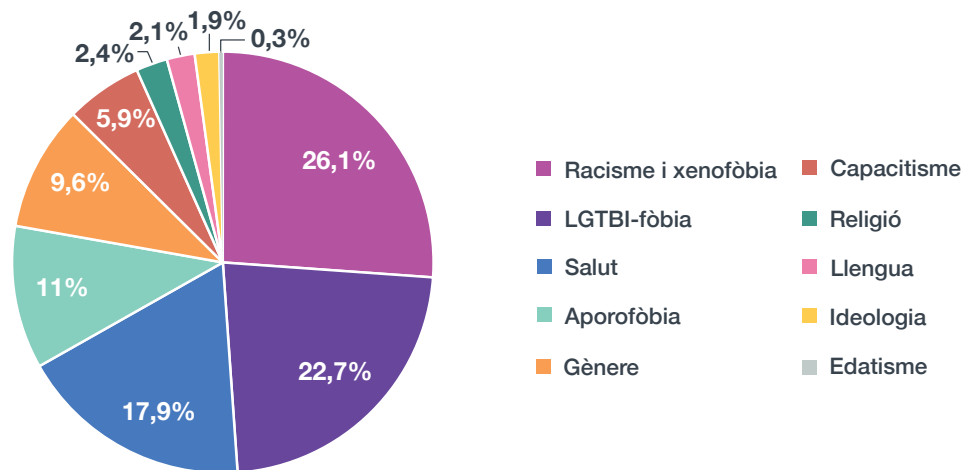
El total de vulneracions és de 1.082 i no 631 (total de casos de discriminació), perquè en alguns casos s'ha vulnerat més d'un dret.

A continuació, es fa una anàlisi dels motius que porten a vulnerar determinats drets. S'ha escollit el dret a la integritat moral, la integritat física, a la prestació de serveis i el dret a l'habitatge, en aquest darrer cas perquè es requeria evidenciar com havia evolucionat respecte al 2021, arran d'haver realitzat una sessió monogràfica degut als casos de discriminació constatats per diverses entitats de la Taula SAVD.

El gràfic 29 analitza els motius que porten a vulnerar el dret a la integritat moral en casos de discriminacions. Destaquen en un 26,1% per racisme i xenofòbia, un 22,7% per LGTBI-fòbia, un 17,9% per salut, un 11% a causa de l'aporofòbia i un 9,6% per gènere. Els insults, les vexacions, el discurs d'odi i els prejudicis associats als motius de discriminació esmentats van ser un factor important de vulneració del dret a la integritat moral de les persones afectades.

Gràfic 29. Per quin motiu es vulnera el dret a la integritat moral

Font: OND i Taula SAVD, 2022

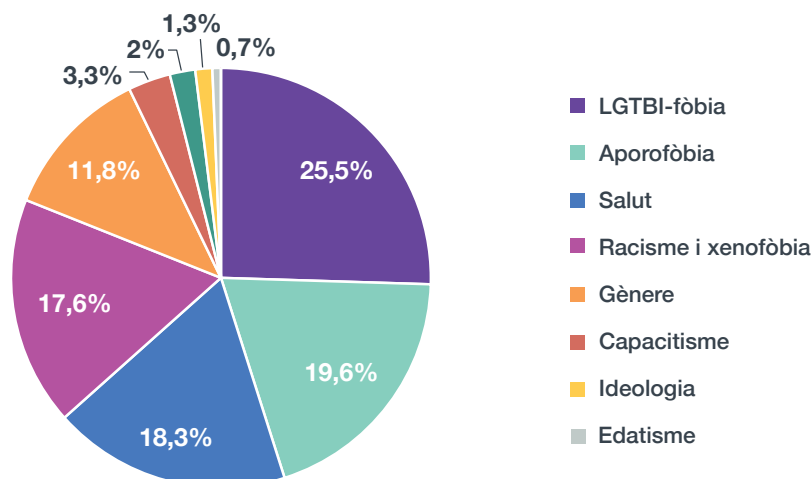


El gràfic 30, amb relació a la vulneració del dret a la integritat física, indica que un 25,5% és degut a l'LGTBI-fòbia, un 19,6% és per aporofòbia, un 18,3% és per motiu de salut, un 17,6% per racisme i xenofòbia i un 11,8% per gènere. S'observa que canvia l'ordre de motius, en comparació al dret a la integritat moral, i els principals factors de vulneració són l'LGTBI-fòbia i l'aporofòbia, coincidint en la discriminació per salut com el tercer motiu de vulneració.

Si bé molts dels casos registrats no van acabar en violència física, es van presentar situacions que van estar a punt de generar agressions físiques, com ara amenaces, tensió i accions encaminades a generar por a les persones afectades, sobretot, a les discriminacions vinculades a LGTBI-fòbia, aporofòbia, racisme i xenofòbia i gènere.

Gràfic 30. Per quin motiu es vulnera el dret a la integritat física

Font: OND i Taula SAVD, 2022

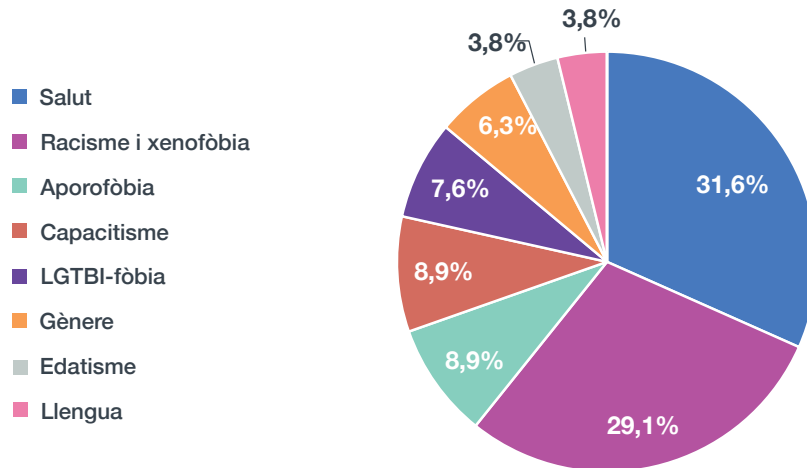


El dret a la prestació de serveis s'ha vulnerat, principalment, per motius de discriminació vinculada a la salut (31,6%) i al racisme i la xenofòbia (29,1%), tal com exposa el gràfic 31.

Les situacions de discriminació per salut mental i serofòbia són dos dels grans motius vinculats a la vulneració del dret a la prestació de serveis; de manera que també es va veure afectat el seu dret a la salut. A més, en els casos motivats per racisme i xenofòbia van ser situacions ocorregudes en oficines públiques vinculades a tràmits d'estrangeria i a serveis socials, on sovint es registren discriminacions contra les persones racialitzades.

Gràfic 31. Per quins motius es vulnera el dret a la prestació de serveis

Font: OND i Taula SAVD, 2022

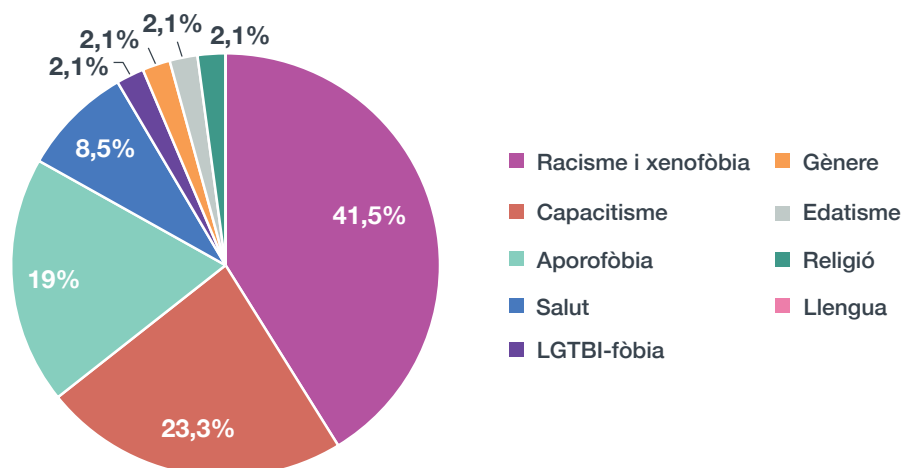


Al gràfic 32 s'evidencia com s'ha vulnerat el **dret a l'habitatge**. Novament, els motius principals pels quals es vulnera aquest dret són el racisme i la xenofòbia (41,5%); el capacitisme (23,3%) i l'aporofòbia (19%). En comparació a l'any passat, puja en percentatge el motiu de salut (en un 2,5%).

La racialització derivada en prejudicis, estigmes i desvaloracions cap a les persones migrants i racialitzades fa que es vegin limitades per a accedir a un habitatge digne. En el cas del capacitisme, les situacions principals són aquelles en què hi ha barreres arquitectòniques que impedeixen a les persones mobilitzar-se, passos a edificis infranquejables, etc. L'accessibilitat continua sent un desafiament pendent en el dret a l'habitatge. L'afectació per serofòbia de les persones en situació de sensellarisme comença amb la negació d'un dret bàsic com és l'habitatge. I els casos vinculats a la salut estan lligats, sobretot, a situacions de serofòbia, en què algunes persones afectades s'han vist excloses de llogar o compartir un pis per la seva condició de salut.

Gràfic 32. Per quins motius es vulnera el dret a l'habitatge

Font: OND i Taula SAVD, 2022



Actuacions i resultats

En aquest darrer apartat es comparteix el tipus de suport i acompanyament assumits per part de l'OND i les entitats de la Taula SAVD cap a les persones que van denunciar les discriminacions registrades el 2022. També s'exposen els resultats obtinguts del procés d'atenció en cada cas.

El gràfic 33 recull les 1.091 accions de suport i acompanyament que l'OND i la Taula SAVD van oferir el 2022 a les víctimes. S'observa que l'**orientació jurídica** ha estat la resposta més nombrosa (367), i ha augmentat en 80 respecte al 2021. El segueix l'atenció psicossocial (240) i el suport socioeducatiu (219), una cinquantena més que al 2021. La incidència pública (115) va augmentar en 66 casos respecte el 2021. Hi va haver 80 processos de mediació i 70 derivacions a una organització especialitzada.

L'OND i la Taula SAVD expliquen que l'orientació jurídica passa per identificar juntament amb les víctimes el motiu i el tipus de discriminació patida, així com identificar quins drets s'han vulnerat, i avaluar, d'acord amb la situació, si és possible obrir una denúncia administrativa o penal. També s'exploren **accions de mediació**, sempre que la part afectada així ho vulgui i estant d'acord amb la part en conflicte. L'**acompanyament psicossocial** és clau perquè és un primer pas per rescabalar l'afectació d'una discriminació, ja que hi ha una necessitat imperiosa per part de les víctimes de ser escoltades, compreses i sentir suport emocional davant de la situació viscuda. Moltes vegades, les víctimes consideren que amb el suport psicossocial n'hi ha prou. El **suport socioeducatiu** es basa en sensibilitzar i fer prendre consciència sobre l'impacte de la discriminació i sobre la importància de la denúncia. Deixar evidències de què ha passat per a evitar que els casos quedin en la impunitat, i que les persones afectades assumeixin que són titulars de drets i que hi ha lleis i normatives que les protegeixen.

Les entitats de la Taula SAVD, si bé fan un primer registre i primera atenció de les situacions, no necessàriament tenen equips jurídics o psicològics per a donar una atenció especialitzada. Així, sovint acompanyen les víctimes a derivar les seves situacions a organitzacions que disposen dels recursos i que, per exemple, poden assumir una defensa jurídica. Les accions d'incidència pública són les que evidencien la situació de les discriminacions en l'àmbit públic i davant de les autoritats pertinents. Moltes de les entitats també elaboren els seus propis informes relacionats amb l'eix de discriminació sobre el qual treballen, i incideixen cap a canvis en les polítiques públiques locals, autonòmiques, estatals o europees. Fins i tot poden arribar a acompanyar els processos de denúncia de les víctimes amb accions d'incidència.

Totes les accions de suport i acompanyament de l'OND i les entitats de la Taula SAVD són igualment vàlides i imprescindibles. Permeten a les víctimes sentir que no estan soles davant la indiferència social. A més, és un procés fonamental per a garantir el dret d'accés a la justícia.

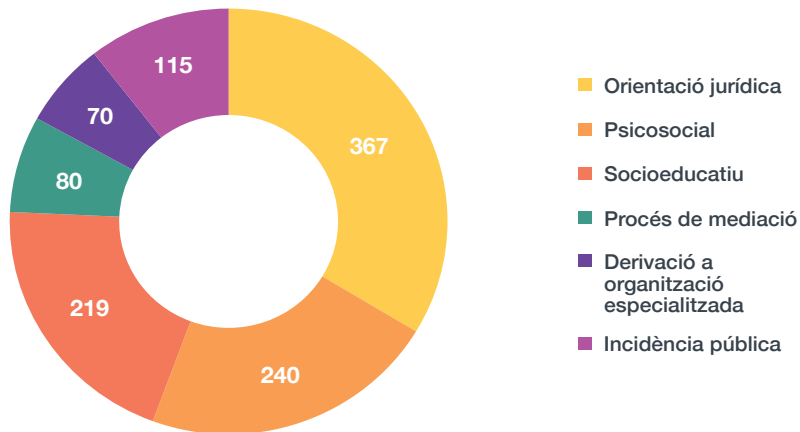
L'evolució del suport i l'acompanyament evidencia, segons el gràfic 34, que hi ha hagut un repunt significatiu de les accions d'orientació jurídica, de suport socioeducatiu i d'incidència pública. L'atenció psicossocial i la **derivació a organitzacions especialitzades** s'han mantingut, mentre que hi ha hagut una lleugera disminució dels processos de mediació.

En l'àmbit de les denúncies i la seva evolució al llarg dels anys, s'observa, al gràfic 35, que el 2022 s'han realitzat 130 denúncies del total de 631 situacions de discriminació. Ha incrementat la denúncia penal, amb 83 casos respecte els 67 del 2021. Hi ha hagut una reducció de la denúncia administrativa (47 casos) respecte del 2021 (92). Es desprèn que en 570 situacions de discriminació no es va arribar a fer la denúncia respectiva.

Gràfic 33. Suport i acompanyament

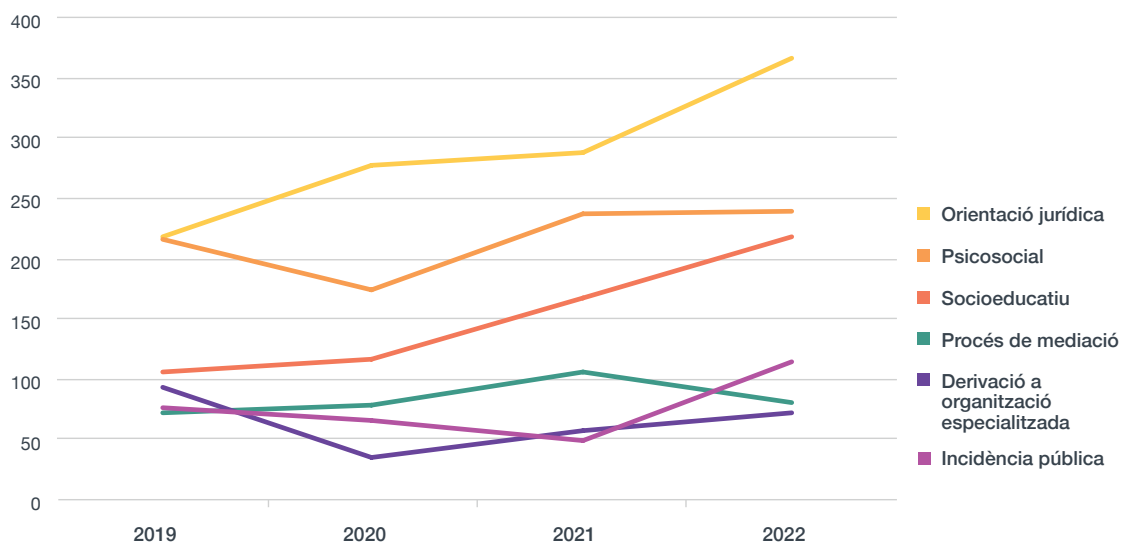
Font: OND i Taula
SAVD, 2022

El total no coincideix amb la quantitat de casos registrats (631) perquè en alguns casos hi ha hagut més d'un tipus de suport i acompanyament.



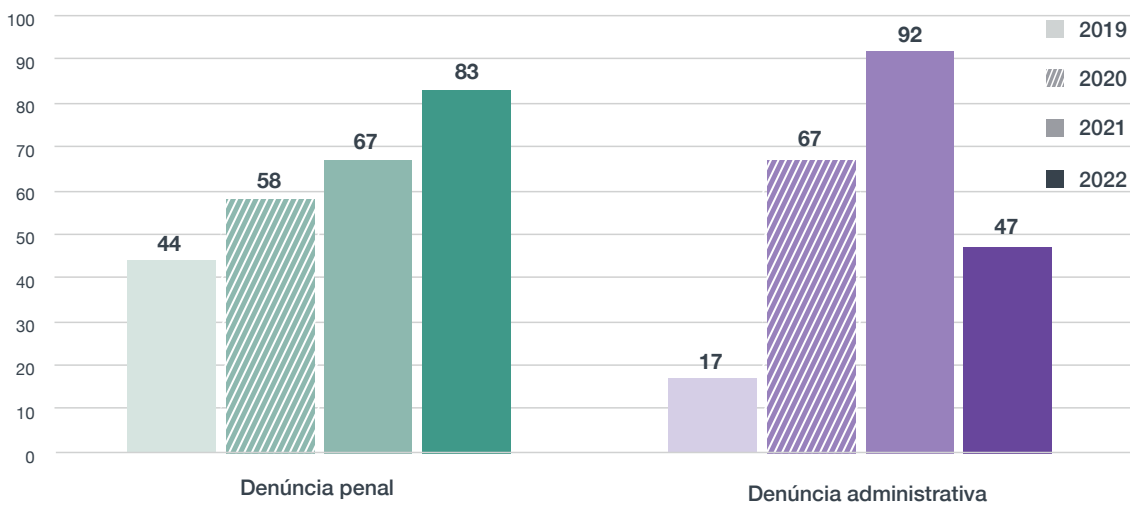
Gràfic 34. Suport i acompanyament 2019-2022

Font: OND i Taula
SAVD, 2022



Gràfic 35. Denúncies 2019-2022

Font: OND i Taula
SAVD, 2022



Per a l'**OND**, la decisió d'anar per la via penal o la via administrativa en les situacions de discriminació o vulneració de drets requereix una anàlisi específica en la matèria sobre la base dels instruments jurídics i, específicament, en l'anàlisi de cada cas des del punt de vista jurisdiccional.

Les entitats de la **Taula SAVD** afirmen que és un procés que no sempre s'està disposat a assumir, ateses les condicions vitals i el grau d'afectació o l'ànim amb què es vegin per continuar. També depèn dels recursos a disposició de què disposa l'entitat defensora per a iniciar la denúncia i el seu seguiment; és per això que consideren vital continuar enfortint les seves capacitats jurídiques i/o enfortir les aliances de defensa de drets perquè la derivació de casos sigui efectiva. El dret d'accés a la justícia està ple d'obstacles per a les víctimes, fins i tot dins del sistema de justícia mateix s'exerceix discriminació que impedeix a les víctimes confiar en el procés, i de vegades acaben per desistir en l'intent.

La **denúncia administrativa** és la presentació de queixes i reclamacions que no segueixen per la via penal davant de diferents instàncies. També és la possibilitat d'invocar la capacitat sancionadora del mateix Ajuntament o d'altres administracions, així com obrir el recurs cap a altres mecanismes de control de l'administració (Síndic de Greuges de Catalunya, Sindicatura de Greuges de Barcelona, Unitat d'Afers Interns de la Guàrdia Urbana, etc.) o iniciar una demanda judicial contenciosa-administrativa.

La via administrativa està en constant exploració per la seva diversificació. A les normatiues específiques sovint es troben règims sancionadors que preveuen preceptes específics destinats a la lluita contra la discriminació o la protecció dels drets fonamentals i valors constitucionals, que cal tenir en compte. Per exemple, la llei per la igualtat de tracte i no-discriminació, la llei contra l'LGTBI-fòbia, l'ordenança del civisme, el codi de consum o la llei general de publicitat, que preveuen sancions pecuniàries per a la persona o entitat que vulneri una norma antidiscriminatòria.

La Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació, per exemple, estableix un règim d'infraccions i sancions entre els articles 42 al 52 del títol. Les sancions imposades tenen l'objectiu de prevenir, dissuadir, reparar i corregir els perjudicis que la discriminació hagi causat o pugui causar. Les sancions, segons la llei, seran en proporció a la gravetat del fet. A més, l'import de la multa es fixarà de manera que a l'infractor no li resulti més beneficis abonar-la que cometre la infracció.

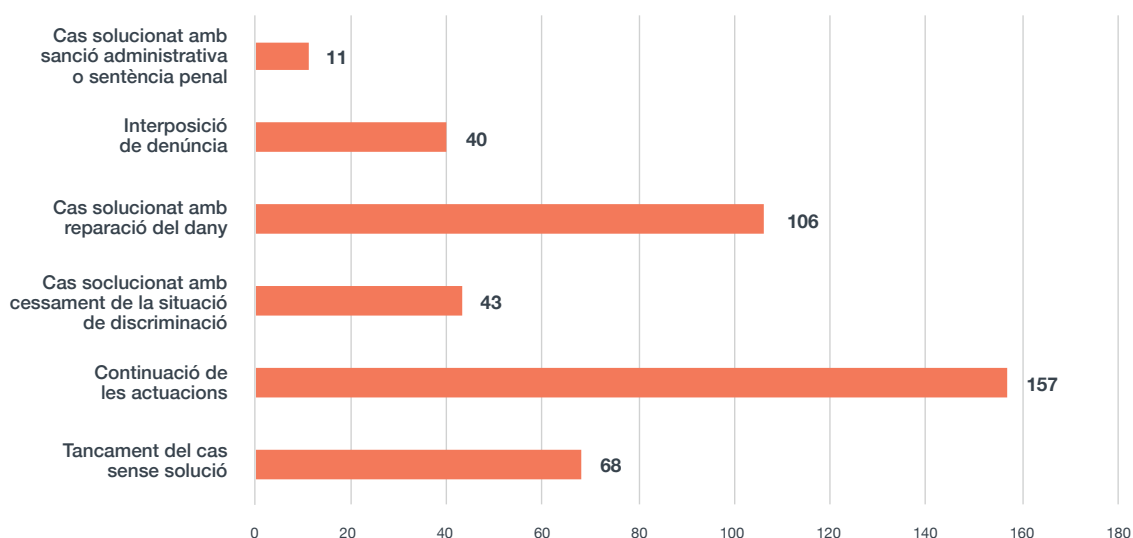
La **denúncia penal** preveu els casos que són constitutius de delictes, sigui a través d'una denúncia directa per part del ciutadà o ciutadana, acompanyant-los en el procediment davant de qualsevol de les instàncies o recomanant a l'Ajuntament la personació com a acusació popular. L'àmbit penal necessita la coordinació directa amb els cossos de seguretat en les divisions determinades per la temàtica del cas, així com amb la fiscalia especialitzada en delictes d'odi i discriminació. Aquest procés suposa la denúncia davant del Jutjat de Guàrdia dels casos que puguin ser constitutius de delictes d'odi o discriminació i/o altres delictes. Inclou la valoració sobre la personació com a acusació popular de l'Ajuntament a les diligències penals, i en cas que s'accepti, una de les advocades es persona en el procediment exercint l'acusació popular en representació de l'Ajuntament. Es tracta de supòsits que es valoren com a **litigi estratègic**. També pot incloure la valoració sobre la personació com a acusació particular per exercir la defensa jurídica de la persona usuària del servei, i en cas que s'accepti, una de les advocades es persona en el procediment exercint l'acusació particular en representació de la persona.

Al gràfic 36 s'observen els resultats finals de les actuacions dutes a terme per l'OND i les entitats de la Taula SAVD. En 157 situacions hi ha continuació en les accions. Hi ha 106 situacions solucionades amb reparació del dany. S'han registrat 68 situacions que es van tancar sense solució. Les situacions solucionades amb cessament de la situació de discriminació van ser 43. I hi va haver 40 interposicions de denúncia i 11 situacions solucionades amb sanció administrativa o sentència penal.

Gràfic 36. Resultat de les actuacions

Font: OND i Taula SAVD, 2022

Aquesta taula no recull el total de casos, només aquells dels quals es té informació. Algunes categories són excloents de la resta, mentre que altres no són excloents i, per tant, se'n pot indicar més d'una.



Sobre el tancament de les situacions sense solució reportades el 2022, es refereixen a situacions en què no s'ha aconseguit solucionar el fet discriminatori, al marge de l'atenció que tant l'OND com les entitats de la Taula SAVD han ofert a la víctima.

Pel que fa a les situacions en què encara s'estan fent actuacions, es fa referència als expedients que encara estaven oberts el 31 de desembre de 2022. Això afecta, sobretot, els expedients oberts el novembre i desembre.

Les situacions solucionades amb el **cessament de la situació de discriminació** han estat situacions en què el fet discriminatori s'ha deixat de produir durant el temps en què s'ha intervingut sense que fos associat a cap actuació concreta de l'OND o de l'entitat de la Taula SAVD. La majoria de vegades són situacions en què s'ha registrat la incidència i s'han iniciat les actuacions, però aleshores la situació discriminatòria ha cessat.

Les **situacions solucionades amb reparació del dany** són el gruix del resultat de les actuacions desenvolupades i fan referència a les situacions que s'han solucionat perquè la persona víctima se sent reparada en qualsevol de les possibilitats existents dels serveis d'atenció oferts: acció socioeducativa, atenció psicossocial, assessorament jurídic i mediació. De vegades, s'ha solucionat amb un procés de mediació tancat entre les parts i de vegades la persona afectada ha verbalitzat la reparació del dany amb l'acció socioeducativa que se li ha donat. Per tant, la reparació del dany engloba totes les situacions en què l'expedient s'ha tancat perquè la situació s'ha solucionat amb algun efecte reparador sobre la víctima.

Les situacions d'interposició de denúncia són expedients oberts el 2022 en què s'ha presentat algun tipus de denúncia.

Finalment, les situacions solucionades amb sanció administrativa o sentència penal són situacions discriminatòries en què s'ha solucionat el fet discriminatori perquè s'ha produït sanció o sentència el 2022.

Discriminacions en l'accés a la justícia

L'exercici i el gaudi real dels drets necessita mecanismes efectius de garantia davant els casos d'incompliment i vulneració i que ofereixin una resposta que permeti la restauració del dret. Sense aquests mecanismes, els drets acaben quedant buits de contingut per a moltes persones. **La garantia dels drets és possible a través de l'accés efectiu a la justícia**; per tant, l'accés a la justícia és un dret que permet garantir-ne d'altres.

La tasca de l'Oficina per la No Discriminació, en qualitat de titular d'obligació, i de les entitats de la Taula SAVD, en qualitat de titulars de responsabilitat, és precisament oferir mecanismes de garantia a la ciutadania i, per tant, d'accés a la justícia. Per aquest motiu, aquest any l'informe s'ocupa de l'accés a la justícia com a tema monogràfic.

En aquest document i en la tasca de l'OND i de les entitats de la Taula SAVD s'explica el significat d'accedir a la justícia incloent-hi totes les instàncies del procés formal des de la denúncia policial, tots els processos judicials siguin civils, penals o administratius, l'assessorament jurídic, les comunicacions judicials, fins a la resolució dels casos. I, alhora, es considera també que l'accés a la justícia és la denúncia davant d'altres instàncies com la mateixa OND i les entitats de la taula SAVD —en aquelles situacions que no tenen recorregut judicial però que impliquen un dany per a la persona—; així mateix, a les diferents accions de justícia restaurativa i/o de gestió alternativa de conflictes.

En aquest sentit, accedir a la justícia significa escoltar la persona afectada, sentir la validació de la condició de víctima, ser prou informada sobre els drets que es tenen, buscar maneres d'aconseguir reparació i restitució del dret vulnerat. La gran diversitat de situacions ateses requereix un marc ampli que faciliti a la persona **sentir que se li ha fet justícia**.

Recomanacions d'instruments nacionals i internacionals

L'**Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA)** ⁴³ estableix que el concepte d'accés a la justícia obliga els estats a garantir a totes les persones el dret d'acudir a òrgans jurisdiccionals —o, en algunes circumstàncies, a un altre òrgan de resolució alternativa de conflictes— per interposar una demanda si se n'han vulnerat els drets, incloent-hi el dret civil, penal i administratiu.

Aquesta obligació comporta que **la ciutadania ha de tenir accés, sense cap mena de discriminació, a les instàncies judicials** per defensar-se, o reclamar els seus drets, i que això passi en un procés just, sense costos prohibitius, amb garanties, imparcialitat i amb un resultat raonable en el temps i el contingut.

Així doncs, la relació entre el **dret d'accés a la justícia** i la prohibició de la discriminació es pot entendre en dos sentits:

- 1 Accés a la justícia en casos de discriminació, és a dir, possibilitat d'obtenir reparació quan ha estat víctima d'una discriminació.
- 2 Accés no discriminatori a la justícia. S'ha de garantir un sistema judicial que no impedeixi a ningú accedir a la justícia per motius físics, lingüístics, econòmics ni cap altre.

43 Manual sobre el dret europeu relatiu a l'accés a la justícia: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Handbook_access_justice_SPA

Figura 8. Marc normatiu que garanteix l'accés a la justícia

Elaboració: CRDH

Àmbit internacional	<i>Declaració Universal dels Drets Humans</i>	Articles 8 i 10 Recurs efectiu, ser escoltat públicament davant d'un tribunal independent.
	<i>Pacte internacional de drets civils i polítics</i>	Articles 2 i 14 No-discriminació, recurs efectiu, compliment de resolucions, igualtat davant de la justícia, garanties processals.
Àmbit europeu	<i>Carta de drets fonamentals (Unió Europea)</i>	Articles 47, 51 i 52 Dret a la tutela judicial efectiva, àmbit d'aplicació, abast i interpretació.
	<i>Carta Europea de Drets Humans (Consell d'Europa)</i>	Articles 6, 13, 35 i 46 Procés equitatiu, recurs efectiu, criteris d'admissibilitat, força obligatòria i execució de sentències.
Àmbit estatal	<i>Constitució espanyola</i>	Article 24 Dret a la tutela efectiva
Àmbit autonòmic	<i>Llei 19/20, d'igualtat de tracte i no-discriminació</i>	Article 21. Apartat 3 Protecció de les víctimes de discriminació garantint la investigació de les denúncies, la informació dels seus drets i l'accés a la justícia.
Àmbit local	<i>Carta europea de salvaguarda dels drets humans a la ciutat</i>	Article 25 Millorar l'accés a la justícia. Foment de solució extrajudicial de conflictes.

Obstacles que vulneren el dret d'accés a la justícia

D'acord amb la legislació europea, les **taxes i els costos judicials** poden constituir una restricció il·legal del dret d'accés a la justícia si són molt alts. Així mateix, ho seria una **interpretació massa estricta de les normes processals** que acabi privant la persona processada del seu dret i que dificulti la comprensió de les comunicacions. La legislació també considera que la **imposició de llimdars probatoris molt alts** pot crear obstacles per accedir a la justícia, i que la **presumpció de fet o de dret** pot ajudar en casos de discriminació. El dret a l'accés a la justícia inclou també uns **terminis de prescripció proporcionals** i que serveixin a un **objectiu legítim**; un **temps de resolució** raonable; i el dret al fet que **s'executi la sentència de forma efectiva**.

Per a les entitats de la Taula SAVD, d'acord amb el seu coneixement i trajectòria en la prevenció i denúncia de les discriminacions, l'accés a la justícia és un dret legítim de garantia i protecció davant d'una vulneració i el compliment del qual, en el context actual, implica diferents problemàtiques i limitacions. Per a comprendre les situacions per les quals pot passar una persona víctima de discriminació en el procés d'accedir a la justícia, s'han identificat quatre àmbits amb una sèrie d'obstacles que vulneren el dret d'accés a la justícia.

En primer lloc, les entitats participants assenyalen una sèrie d'aspectes del punt de partida de les persones víctimes, que incideixen en la possibilitat d'accedir o no a la justícia. La **normalització interioritzada i social de les agressions i discriminacions** són un primer gran obstacle que dificulta la pròpia identificació de les vulneracions de drets i, per tant, la reparació posterior. En això incideix també l'**estigma social** de certs col·lectius, que en pateixen els efectes quotidianament i que en molts casos fan que es culpabilitzi la víctima de les discriminacions o afectacions que pateix. D'altra banda, en els casos en què les vulneracions són identificades com a tal, la por a l'exposició pública, la **desconfiança en les institucions** que gestionaran les denúncies i la por al fet que denunciar afecti la situació administrativa de la persona, fan necessari un gran esforç d'acompanyament per part de les entitats per fer possible iniciar processos de denúncia i cerca de justícia, i deixen també moltes situacions sense denúncia ni reparació, invisibles a les estadístiques.

En segon lloc, ens fixem en obstacles que es donen en el moment de la primera denúncia o la comunicació del cas davant alguna entitat. En aquest sentit, val la pena destacar que, en molts casos, la comunicació de les situacions de vulneració o discriminacions afluïren en entrevistes o converses amb les entitats arran d'altres temes, però en molts casos la persona no les planteja directament. Això vol dir que, si la persona que l'atén no té l'habilitat de fer aflorar les problemàtiques o d'identificar-les en el discurs de la víctima, fàcilment podrien passar desapercebudes i quedar-se sense comunicar. Pel que fa a la denúncia policial, les entitats reconeixen el valor del treball de la unitat de víctimes, però refereixen que cal un contacte previ per part seva per tal d'assegurar que la persona és atesa per aquesta unitat, cosa que observen que no passa quan la persona va a denunciar pel seu compte. Les entitats també manifesten que es dona una **revictimització** en el moment de la denúncia, la qual cosa fa que les persones se sentin jutjades en la pròpia denúncia, culpabilitzades i maltractades. D'altra banda, la manca de serveis de traducció en algunes comissaries també representa un problema.

El tercer àmbit d'anàlisi es refereix al procés judicial formal mateix, en què s'identifica una gran varietat d'obstacles de diversa índole. Un primer grup de qüestions són les relatives a les **traduccions**: s'observa que no estan disponibles al llarg de tot el procés, i es generen buits, com ara la manca de traducció assegurada per a les entrevistes amb l'advocat/ada d'ofici, per exemple; les entitats també han posat en relleu que en alguns casos han tingut traduccions deficientes o que fins i tot han perjudicat la persona afectada, així com dificultats per poder desenvolupar els processos íntegrament en català.

Un altre tipus d'accessibilitat, com el bucle magnètic, o la possibilitat de declarar en llengua de signes, així com la pròpia accessibilitat física dels edificis tampoc no està garantida en totes les situacions, sent això en si mateix una vulneració de drets, a més d'obstaculitzar l'accés a la justícia.

El següent bloc de dificultats té a veure amb els problemes per accedir a la justícia gratuïta, i a disposar d'un advocat d'ofici. La **limitació econòmica** és aleshores un obstacle que es percep com a important.

D'altra banda, les entitats manifesten la manca d'especialització del torn d'ofici per atendre casos de discriminació o en què hi ha involucrats col·lectius vulnerabilitzats, en alguns casos es reproduïxen **prejudicis** i fins i tot es recomana abandonar el cas. Aquestes limitacions deriven de vegades a una menor qualitat de l'assessoria jurídica, fet que genera un desavantatge en el procés. Les entitats, que sí que tenen aquesta especialització, no disposen dels recursos necessaris per poder assumir la representació jurídica de les persones afectades.

Proposta d'accions per garantir el dret d'accés a la justícia

Davant d'aquesta sèrie d'obstacles, la tasca de l'OND i de les entitats de la Taula SAVD té una gran rellevància per tal de facilitar a les persones denunciants un accés real a la justícia. En aquest sentit, s'identifiquen propostes i eines que garanteixen el dret d'accés a la justícia, i que depenen de diferents actors:

- Desenvolupar **sensibilització i formació a la ciutadania** en matèria de coneixement dels seus drets i vies d'exigibilitat, així com als operadors de justícia per tal de garantir un accés igualitari i el respecte a les diversitats, i així s'eviti la revictimització.
- Continuar enfortint iniciatives que combaten la infradenúncia com la Taula d'entitats d'Atenció a Víctimes de Discriminació i la coordinació amb l'OND.
- Millorar el registre de casos a les entitats defensores de drets i continuar amb la tasca de denúncia de l'Observatori de les Discriminacions.
- Avançar en l'**enfortiment de la justícia restaurativa i els diferents mecanismes de resolució alternativa de conflictes** que proporcionin vies per a la restitució del dret vulnerat.
- Descentralitzar les oficines d'atenció i **garantir més proximitat** que faciliti l'accés a la denúncia i a mecanismes d'ajuda.
- **Millorar les traduccions en l'àmbit de justícia.** Exigència que siguin traduccions jurades, més disponibilitat i cobertura al llarg de tots els moments del procés. Supervisió del compliment de les condicions de contracte de l'empresa adjudicatària.
- **Millorar els informes mèdics de reconeixement**, tot assegurant que incloguin tots els elements que aporta la persona, i que es facin sense presència policial.
- **Formar de manera transversal en no-discriminació els professionals del torn d'ofici.**
- **Garantir assessorament jurídic adequat** en casos de denúncies encreuades i contradenúncies. Oferiment de mediació en els casos que convingui.
- Facilitar l'**accessibilitat (cognitiva, física, sensorial...)** en totes les fases del procés. En aquest sentit, la **Federació ACAPPS** disposa d'un informe jurídic ⁴⁴ sobre el dret a l'accessibilitat a l'Administració de justícia, i d'una sèrie de models per demanar als jutjats les mesures de suport a la comunicació oral per fer accessible un procés penal, civil o administratiu, quan hi participa una persona amb sordesa que es comunica oralment, sigui com a acusada, testimoni o víctima.
- Assegurar, a partir de la reforma del codi civil, **que la figura del facilitador, com a mesura d'ajust per a l'accés igualitari a la justícia per a persones amb discapacitat, estigui present en el procés.** Amb aquesta nova figura, podran accedir a la justícia persones que altrament s'haurien considerat incapacitades.
- **Coordinar-se amb el Servei d'Atenció a la Víctima dels Mossos d'Esquadra i altres cossos de seguretat** i recomanar a les entitats contactar prèviament amb la unitat per tal de garantir que la persona víctima sigui atesa per aquest servei especialitzat.

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

5 Conclusions

- **El 2022 es van registrar 631 situacions de discriminació a la ciutat**, fet que suposa un augment en el registre; concretament, un augment de 127 casos més respecte al 2021. El **racisme i la xenofòbia són el principal motiu de discriminació**, amb 185 incidències que van afectar persones migrants, d'origen magribí o àrab, persones negres, gitanes, d'origen llatinoamericà i asiàtic, a través del tracte diferenciat i les agressions verbals, principalment. El color de la pell, l'origen, l'ètnia, la nacionalitat i la cultura interpretats des de la racialització i la por a allò desconegut o diferent formen part dels estigmes, estereotips i prejudicis que provoquen també vulneracions de drets humans en les víctimes. Per segon any consecutiu, aquest motiu de discriminació pren "protagonisme" (encara que representi 10 situacions menys que el 2021) i exigeix, tal com s'impulsa des de la mesura de Govern "Per una Barcelona antiracista", la incorporació de la perspectiva antiracista en tots els àmbits de la ciutat. Les entitats de la Taula SAVD han reiterat la necessitat de dirigir els esforços cap al sector educatiu perquè és on se socialitza les noves generacions i cap al sector de les empreses privades, en què persisteix l'estigma de la racialització. També consideren necessari involucrar els cossos de seguretat i el funcionariat públic en accions de formació i de sensibilització.
- **L'LGTBI-fòbia ocupa el segon motiu de discriminació**, amb 129 incidències (30 situacions menys que el 2021) que van afectar persones trans, gais, lesbianes i bisexuals, principalment, a través d'accions de tracte diferenciat, agressions verbals i físiques. Fer visible la diversitat afectivosexual i d'identitat o expressió de gènere de les víctimes permet identificar quins motius de discriminació són subjacents en l'LGTBI-fòbia (bifòbia, homofòbia, transfòbia, entre d'altres) i com vulnereu la dignitat i els drets de les persones LGTBI. L'any 2022 s'han registrat més casos d'homes del col·lectiu gai afectats per l'LGTBI-fòbia. En els casos registrats s'han identificat tractes vexatoris, insults, i fins i tot agressions físiques contra els qui no s'ajusten a la idea dels "cossos normatius". La diversitat sexual i de gènere no és acceptada, fet que provoca que l'LGTBI-fòbia signifiqui una vulneració sistemàtica dels drets humans de les persones del col·lectiu.

- **La salut ha estat el tercer motiu de discriminació**, amb 120 incidències (83 més que el 2021) expressades, sobretot, en el tracte diferenciat cap a persones amb VIH i amb trastorns de salut mental. L'augment tan significatiu de casos respecte l'any anterior es deu principalment a la incorporació de l'enfocament de drets en el procés de registre de les situacions de salut mental i a l'augment de denúncies en els casos de serofòbia. És important destacar que les persones amb diagnòstic en la seva salut mental són vulnerades en el dret al consentiment informat, se les sotmet a ingressos involuntaris, a tractaments forçosos i a mesures de coerció violentes, com les contencions mecàniques. Aquestes discriminacions deriven en greus vulneracions de drets humans de manera sistemàtica i estructural. Els casos relacionats amb la serofòbia recullen incidències per denegació de serveis a persones amb VIH, principalment en la contractació d'assegurances i serveis d'odontologia o capil·lars, així com amenaces, peticions perquè se'n vagin del pis de lloguer, etc. L'estigma continua sent un problema malgrat l'existència de lleis i normatives que garanteixen els drets de les persones amb VIH.
- Les 90 incidències de **discriminació per ús d'una llengua determinada** (31 més que el 2021) situen aquest tipus de discriminació **en el quart lloc**. El tracte diferenciat va ser la forma més repetida en què es va expressar. El 100% dels registres van ser per l'ús del català. Aquestes situacions han augmentat significativament respecte del 2019. Moltes de les incidències s'han originat en l'àmbit de la salut, en què les persones usuàries de la sanitat pública van denunciar la discriminació lingüística. Sovint, els agents discriminadors modificaven la narrativa dels fets ocorreguts per no fer front a la denúncia, acabaven relativitzant la situació o culpabilitzant la víctima.
- El 2022 s'han registrat 82 situacions **d'aporofòbia** (17 més que el 2021). Aquest **augment és degut a la participació activa en el procés de registre de casos de quatre entitats de la XAPSLL**. S'ha observat manca d'accés a serveis bàsics com ara serveis per a combatre el sensellarisme o serveis de protecció a víctimes de violència masclista. La relació de les persones en situació de sensellarisme amb els cossos de seguretat està en permanent tensió, ja que els segons no reconeixen les primeres com a subjectes de dret, i és habitual el qüestionament i la invalidació del relat durant la interposició de denúncies. També s'han registrat casos de persones usuàries de substàncies diverses que van veure condicionat el seu dret a una atenció especialitzada perquè se'ls va exigir abstinència.
- El capacitisme ha afectat 68 persones (11 més que el 2021), concretament, persones amb discapacitat física/orgànica, auditiva, intel·lectual, pluridiscapacitat i visual. A diferència d'anys anteriors, **han augmentat les situacions de discapacitat intel·lectual, ja que les entitats estan treballant molt per a incloure l'enfocament de drets en el registre de casos**. No és el mateix una persona amb una discapacitat lleu que una altra amb una de greu. Els graus de discapacitat més elevats estan relacionats amb persones de més edat, fet que indica que cal un abordatge de la discapacitat intel·lectual des de l'enfocament de drets i de l'autonomia. Cal formar i sensibilitzar la ciutadania sobre les capacitats de les persones amb discapacitat i reconèixer-les com a subjectes de drets, reconeixent que necessiten tenir una vida digna, plena i amb autonomia.
- De les situacions denunciades a l'OND i les entitats de la Taula SAVD, el **18,3% de les persones va dir que havia estat afectada per dos o més motius de discriminació**. A l'enquesta de l'ECAMB, el 50% va experimentar dos motius o més. **La discriminació múltiple destaca sobretot en racisme i xenofòbia**, que va interseccionar amb tots els altres motius de discriminació que analitza l'Observatori, sobretot amb aporofòbia, gènere, salut i religió. En segon lloc, l'eix de salut va interseccionar amb gènere, capacitisme, llengua, aporofòbia, LGTBI-fòbia i racisme i xenofòbia.

El compromís col·lectiu per part de les entitats de la Taula SAVD i l'OND d'incorporar la perspectiva interseccional en la detecció de les discriminacions ha permès que l'anàlisi vagi més enllà d'identificar la quantitat de vegades que una persona ha estat afectada. També ha permès promoure la consciència que les discriminacions no són actituds concretes que succeeixen en un moment determinat a una persona i prou, sinó que formen part d'un sistema d'opressió estructural, en què diferents eixos de discriminació (tal com s'evidencia en els casos registrats) interactuen de manera simultània i es retroalimenten. Això exigeix mesures d'acció positiva sostingudes en el temps i amb implicació multisectorial, tant de l'àmbit públic com del privat.

- Encara que són més de mig miler les persones que van denunciar la situació de discriminació davant l'OND i la Taula SAVD, **la infradenúncia és encara present especialment entre les persones en situació administrativa no regularitzada, les que tenen discapacitat auditiva, visual i pluridiscapacitat i les persones de més de 65 anys.** Sobre això, l'enquesta ECAMB indica que el 31% de la població barcelonina va estar subjecta a alguna forma de discriminació en l'àmbit de la ciutat, i el 12,6% a l'entorn del seu barri. De les persones afectades, el 20,9% no va comunicar a ningú el fet; el 62,4% ho va comunicar a una persona de confiança; el 2,6% ho va comunicar a la policia o jutjats; el 2,4% ho va informar a un servei de l'Administració i el 0,6% es van dirigir a una entitat social. És a dir, només el 5,6% de les persones afectades van valorar el fet com a denunciable. D'entre les persones que no ho van comunicar a ningú, el 54,5% no hi va donar importància, el 35,9% pensa que no serveix de res, el 8,7% no ho va fer per falta de proves i el 7,4% per desconeixement. Tal com s'observa, una indefensió més gran davant d'una discriminació (sigui per edat, origen, discapacitat o altres) impossibilita denunciar el fet. A més, la naturalització o poca importància que es dona i la desconfiança en els mecanismes de justícia també són rellevants. Per tant, la no denúncia de les discriminacions i de la vulneració de drets impedeixen identificar la totalitat de persones afectades i determinar els àmbits en què es produeixen i quins són els agents de discriminació. Sense la denúncia és impossible visibilitzar i conscienciar sobre aquesta realitat i elaborar polítiques preventives. En aquest sentit, l'informe anual de l'Observatori de les Discriminacions és una eina que vol mobilitzar tots els agents implicats perquè cerquin solucions i mesures que facin efectius els drets i erradiquin les discriminacions a la ciutat i als barris.
- **Els principals agents de discriminació el 2022 han estat entitats privades i empreses (33%) i particulars (32,7%).** En situacions de racisme i xenofòbia, llengua, salut, LGTBI-fòbia i aporofòbia, les entitats privades i empreses van exercir més protagonisme. En les situacions d'LGTBI-fòbia, racisme i xenofòbia, aporofòbia i gènere, han estat els particulars. Les entitats privades/empreses van exercir, sobretot, tracte diferenciat, mentre que en el cas de particulars hi va haver més presència d'agressions verbals i físiques. Segons l'OND i la Taula SAVD, fer visible la manera com s'expressen les discriminacions des de cada agent discriminador contribueix a definir mesures adequades de prevenció i sensibilització, així com identificar en quin sector de la societat persisteixen els estigmes, estereotips i prejudicis per iniciar processos de canvi.
- L'Administració pública ha estat un agent de discriminació destacat en situacions de racisme i xenofòbia, salut, capacitisme i llengua (26%). Tanmateix, els cossos de seguretat (8,3%) ho han estat en casos de racisme i xenofòbia i aporofòbia. **L'Administració pública i els cossos de seguretat han exercit l'acció de tracte diferenciat en la majoria de casos en què han estat considerats agents discriminadors.** Davant d'aquesta realitat, l'acció de prevenció dirigida al sector públic institucional -basada en l'oferta d'activitats de formació i impulsada per la Direcció de Drets de Ciutadania- ha estat una gran prioritat durant el 2022 i ha anat encaminada a enfortir el rol de titulars d'obligació en la defensa i protecció dels drets humans.

- **El 53,5% de les discriminacions ha tingut lloc a l'espai públic i un 43,3% a l'àmbit privat.** Al públic (carrers, parcs, platges, places, centres hospitalaris, estacions o mitjans de transport, oficines d'atenció al públic o jutjats) han hagut més discriminacions per LGTBI-fòbia, aporofòbia, capacitisme i religió. A l'àmbit privat (comerços, oficines d'atenció i serveis, bars i restaurants, cases, pisos i habitatges, empreses i entitats) han tingut lloc, principalment, discriminacions per motiu de llengua i ideologia. I amb un nombre de casos similar a l'àmbit públic i el privat, trobem el racisme i la xenofòbia, salut, gènere i edatisme. Identificar els llocs especialment sensibles a les discriminacions a la ciutat permet definir la territorialització del treball de prevenció de les discriminacions, així com definir mesures concretes per a generar espais i àmbits lliures de discriminacions.
- **Els drets més vulnerats per situacions de discriminació han estat el dret a la integritat moral, a la integritat física i a accedir a un servei públic de qualitat.** Hi ha hagut tres motius de discriminació principals en què s'ha vulnerat el dret a la integritat moral: racisme i xenofòbia (26,1%), LGTBI-fòbia (22,7%) i salut (17,9%). En el cas del dret a la integritat física, els principals són: LGTBI-fòbia (25,5%), aporofòbia (19,6%) i racisme i xenofòbia (18,3%). Els motius de discriminació basats en la desqualificació, deslegitimació i menyspreu cap a les persones considerades "diferents" a causa del seu origen, color de pell, condició de salut, identitat de gènere i condició social i econòmica evidencien com l'acció de discriminar pot derivar en la vulneració de drets, fet que augmenta la gravetat del dany i el seu impacte en la dignitat de la persona afectada. Aquí rau la persistència de continuar amb la tasca de prevenció de les discriminacions a la ciutat.
- **La discriminació de gènere vulnera els drets relacionats amb l'autonomia física, política i econòmica i impacta, sobretot, a dones en situació administrativa no regularitzada, dones trans, treballadores sexuals i les afectades per la violència masclista.** Segons el Servei d'Atenció, Recuperació i Acol·lida (SARA), un 22,28% de les dones ateses es trobaven a l'atur i sense subsidi. A SAS - ABITS (Servei d'Atenció a les dones cis i trans i treballadores sexuals) van indicar que el 58% de les ateses es trobava en situació administrativa no regularitzada i un 18% van presentar indicadors de possible TEH-FES (tràfic d'éssers humans amb finalitat d'exploració sexual).
- **L'OND i les entitats de la Taula SAVD han realitzat 1.091 accions de suport i acompanyament a víctimes.** Un total de 367 d'orientació jurídica, 240 d'acció psicossocial i 219 de suport socioeducatiu, entre d'altres. Es van realitzar 130 denúncies: 83 de penals i 47 d'administratives. Els resultats finals són de 106 casos tancats amb reparació del dany i 157 que segueixen amb actuacions actives. Totes les accions de suport i acompanyament són igualment vàlides i imprescindibles. Permeten a les víctimes un primer rescabament, és a dir, sentir que no estan soles davant de la indiferència social i que hi ha un sentit de justícia davant de la situació de discriminació. A més, representen un pas fonamental per a garantir el dret d'accés a la justícia.
- **Accedir a la justícia és un dels principals desafiaments que afronten les víctimes quan inicien una denúncia.** El pes de l'estigma social, la por a denunciar, la normalització de les vulneracions, la desconfiança i l'exposició pública són els primers obstacles. Si es decideix continuar, hi ha un contacte limitat amb la unitat de víctimes, manca de mediació intercultural i traducció especialitzada, es pateix maltractament, prejudici i revictimització. Durant el procés judicial formal, la dificultat principal és accedir a la justícia gratuïta i a l'advocacia d'ofici. També ho són la manca de consciència sobre els drets humans en els òrgans judicials i la possibilitat per part de les víctimes d'haver de fer front a una contradenúncia de la part agressora.

Si la persona que ha patit la discriminació compta amb una entitat que la defensa, sovint aquesta entitat no té recursos suficients per representar-la. En molts casos, hi ha informes mèdics sense garantia i incomplets i també una limitada accessibilitat a les instal·lacions de justícia. Durant el procés de resolució del cas, la llarga espera pot ser frustrant, a causa de l'actualització nul·la d'indicadors de discriminació en l'avaluació de les situacions, la dificultat per provar els fets, la revictimització, les barreres d'accessibilitat, també la humiliació en el procés i el risc d'assumir multes després de la contradenúncia. Aquesta llarga llista d'impediments reflecteix com de vulnerat es troba el dret d'accés a la justícia, que moltes vegades duu a impunitat i perpetuació de les vulneracions.

- Per a l'OND, la decisió d'actuar per via penal o administrativa en les situacions de discriminació implica una anàlisi profunda dels instruments jurídics de què es disposa i un estudi de cada cas des del punt de vista jurisdiccional. Les entitats de la Taula SAVD indiquen que les víctimes de discriminació no sempre estan disposades a assumir aquest procés, a causa de les seves condicions vitals davant d'una opressió, el grau d'afectació i l'ànim amb què es vegin per continuar. També depèn dels recursos a disposició de què disposa l'entitat defensora per iniciar la denúncia i el seu seguiment. És per això que **es fa imprescindible unir esforços per enfortir les capacitats jurídiques i les aliances de defensa de drets en la derivació de casos.**

6 Accions i reptes

L'acció de prevenció i lluita contra les discriminacions ha estat clau per a enfortir el treball coordinat entre titulars de responsabilitats i d'obligacions en la protecció dels titulars de drets davant de situacions de discriminació. L'OND i les entitats de la Taula SAVD informen, en l'apartat següent, sobre les accions desenvolupades el 2022 i assenyalen reptes pendents, d'acord amb els resultats que presenta l'Informe de l'Observatori de les Discriminacions.

OND i altres serveis de l'Ajuntament de Barcelona, accions i reptes:

TEMES/EIXOS

ACCIONS

REPTES

Acompanyament, assessorament i accés a la justícia

- **Revertir la infradenúncia:**
Amb la finalitat de combatre la infradenúncia a cada districte, l'OND ha iniciat el procés de territorialització amb la inauguració del primer Punt d'Atenció OND a l'equipament integral municipal Centre de Vida Comunitària de Trinitat Vella (districte de Sant Andreu). A més, ha impulsat el projecte Antenes per a potenciar la diversificació d'actuacions en l'atenció a les víctimes, combatre la infradenúncia, promoure el treball en xarxa i implicar més entitats, professionals i activistes en la defensa de drets i la lluita contra les discriminacions.
- **Mediació comunitària:**
Tal com van demanar les entitats de la Taula SAVD, l'OND ha impartit formació especialitzada en matèria de mediació comunitària, resolució de conflictes i justícia restaurativa, amb la finalitat d'enfortir capacitats jurídiques per a la defensa de les víctimes de discriminació.
- **Dret a l'habitatge:**
S'ha aconseguit una sentència condemnatòria (pionera a tot l'Estat) en aplicació de la Llei 18/2007, de 28 de desembre, del dret a l'habitatge. Es tracta d'un cas de discriminació per xenofòbia en l'accés a l'habitatge.

- **Refermar la justícia restaurativa:**
En coherència amb la Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació, i per tal d'enfortir l'acció de defensa en casos de discriminació, es consolidarà la incorporació de la justícia restaurativa al pla de treball de l'OND com a element clau en la gestió de conflictes associats amb la discriminació i per a la cura de les víctimes, com a forma de millorar els efectes reparadors i preventius.
- **Activar competències sancionadores:**
S'espera que mitjançant la Llei 19/2020 s'activin les competències sancionadores des de l'Ajuntament, independentment de si s'ha desplegat o no el reglament de la llei.
- **Revertir la infradenúncia:**
L'OND continuarà impulsant accions de sensibilització per a revertir la infradenúncia, ja que la majoria de les persones que no tenen una situació administrativa regularitzada eviten fer-ho per por que la seva situació empitjori, per desconèixerment o perquè no tenen papers.

Racisme i xenofòbia

- **Mesura de Govern "Per una Barcelona antiracista" (MGA):**
L'abril del 2022 es va aprovar la mesura de Govern "Per una Barcelona antiracista" amb la finalitat de donar a conèixer i sensibilitzar la ciutadania i el personal municipal sobre el racisme estructural, institucional i social. La mesura es desplega en diferents espais de competència municipal amb l'objectiu d'elaborar mecanismes de prevenció del racisme i de garantia de drets. Incorpora un pla d'acció de quatre anys amb mesures adreçades a sectors clau, com ara la comunitat educativa o el sector privat.

- **Mesura de Govern "Per una Barcelona antiracista":**
Entre altres actuacions, s'impulsarà un projecte pilot per a incorporar la perspectiva antiracista en els materials i recursos educatius implicant dos centres educatius de la ciutat. S'elaborarà material pedagògic adreçat a l'àmbit educatiu. Es pretén obrir un procés per a incorporar la perspectiva antiracista a les oficines d'atenció a la ciutadania a través d'accions formatives. També es planificaran accions formatives adreçades a les entitats socials de la ciutat.

(...)
Racisme i xenofòbia

- **Registre de dades:**
Amb la finalitat de potenciar el registre de dades en estudis i enquestes municipals des d'una perspectiva antiracista, el desembre del 2022 es va fer una jornada de treball amb l'Agència de Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA), l'Institut Metròpoli i l'Oficina Municipal de Dades. Durant la sessió es van proposar vies concretes per a incorporar la recollida de dades segregades per origen ètnico-racial i es van definir línies de treball conjunt.
- **Registre de dades:**
Des de la Direcció de Drets de Ciutadania s'ha obert un procés per a treballar de manera participativa la creació de categories d'auto-identificació racial adaptades a la realitat de Barcelona i a la seva població. Aquestes categories han de ser replicables per utilitzar en diferents estudis i enquestes de la ciutat per tal de millorar les dades sobre desigualtat i discriminació per racialització i implementar canvis a la política pública.
- **Prevenició en l'àmbit de les entitats privades / empreses:**
L'OND i el CRDH continuaran activant accions per a proporcionar eines informatives i de denúncia sobre el compte de pagament bàsic, a través de processos formatius adreçats a entitats socials i col·lectius de persones migrants amb la finalitat que puguin incidir en les entitats financeres en el reconeixement del seu dret a tenir un compte bancari, encara que estiguin en situació administrativa no regularitzada.

LGTBI-fòbia

- **Protecció de persones víctimes:**
Des de l'OND s'ha continuat el treball conjunt i coordinat amb l'OCH i el Centre LGTBI Barcelona per a fer seguiment al protocol de l'LGTBI-fòbia.
- **Prevenició en l'àmbit d'entitats privades / empreses:**
L'OND, en coordinació amb l'OCH, realitzarà accions formatives i de sensibilització adreçades al personal dels gimnasos; concretament, en la millora de gestió de conflictes en zones com lavabos, saunes i vestidors.

Gènere

- **Transversalització de gènere:**
L'11 de maig de 2022 va entrar en vigor una normativa municipal que obliga a la creació d'unitats de transversalitat de gènere (UTG) a totes les àrees, als deu districtes, a tots els organismes autònoms, a les societats mercantils municipals i a les entitats públiques empresarials. Aquests òrgans tenen la missió d'incorporar la perspectiva de gènere en el funcionament i l'actuació de tota la corporació municipal.
Les UTG formaran la Xarxa de Referents de Transversalitat de Gènere (presentada el desembre de 2022). Aquesta iniciativa respon a l'obligació legal recollida a l'article 21 del Reglament per l'equitat de gènere. La Xarxa serà un espai de coordinació i cooperació estable i es reunirà com a mínim dues vegades a l'any. És oberta a altres organismes vinculats a l'Ajuntament de Barcelona que, tot i no estar obligats per normativa, decideixin crear unitats de transversalitat de gènere i designar personal referent en aquest àmbit.
- **Registre de dades amb enfocament de gènere:**
L'OND continuarà millorant la integració de la diversitat de gènere al registre de situacions de discriminació; també es millorarà la incorporació de dades provinents d'altres serveis de l'Administració pública per tal de referenciar les accions que es duen a terme per a prevenir les discriminacions per raó de gènere a la ciutat.

(...)
Gènere

- **Promoció de la igualtat i erradicació de les violències masclistes:**
L'Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona i la Conselleria d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, han signat un acord de col·laboració institucional i finançament per al desplegament de polítiques d'atenció a les dones, promoció de la igualtat i erradicació de les violències masclistes i totes les discriminacions. L'acord dura fins al 2025 i preveu una dotació pressupostària de 4.721.200 euros que es destinaran a millorar el sistema d'atenció integral per a situacions de violència masclista i a posar en marxa la nova unitat específica d'atenció a les violències sexuals, del Servei d'Atenció, Recuperació i Acolliment (SARA) de la ciutat de Barcelona.

Entitats de la Taula SAVD, accions i reptes:

TEMES/EIXOS	ACCIONS	REPTES
Acompanyament, assessorament i accés a la justícia	<ul style="list-style-type: none">• Justícia restaurativa: Des de la línia d'acció de defensa dels drets humans, SOS Racisme Catalunya ha promogut l'abordatge de casos interseccionals en aliança amb Arrels, Àmbit Dona, FESOCA i OCH. A més, ha incorporat la pràctica de la justícia restaurativa en l'abordatge del racisme. S'han realitzat sessions restauratives de casos de racisme en l'àmbit laboral i en l'àmbit escolar.• Acompanyament i assessorament: Exil ha continuat amb la tasca d'atenció integral a les víctimes de discriminació des de l'avaluació comprensiva del dany i la recuperació de les víctimes, que garanteixen una intervenció efectiva en l'acompanyament de les persones afectades per les discriminacions. L'OCH va continuar amb el seu assessorament jurídic en discriminació per LGTBI-fòbia i assessorament laboral en el tema del canvi de nom.	<ul style="list-style-type: none">• Refermar la justícia restaurativa: En coherència amb la Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació, i per tal d'enfortir l'acció de defensa en casos de discriminació, es consolidarà la incorporació de la justícia restaurativa al pla de treball de les entitats de la Taula SAVD com a element clau en la gestió de conflictes associats amb la discriminació i per a la cura de les víctimes, com una forma de millorar-ne els efectes reparadors i preventius.• Activar competències sancionadores: Les entitats de la Taula SAVD faran seguiment perquè es puguin fer efectives les sancions per limitació d'accés al dret a l'habitatge i els casos de perfilament racial a través de la Llei 19/2020. A més, sota aquesta mateixa normativa promouran la inspecció laboral, ja que és un àmbit en què hi ha moltes discriminacions i no hi ha prou informació ni formació.

(...)
**Acompanyament,
assessorament i
accés a la justícia**

Gais Positiu, la Federació Salut Mental Catalunya, la Federació Veus i el CAGG han consolidat la seva autopercepció com a organitzacions defensores de drets. Durant el 2022 van realitzar accions d'acompanyament i assessorament a víctimes de discriminació, cadascun des de la seva experiència i capacitat. Gais Positiu va acompanyar, va brindar informació i assessorament a persones que necessitaven reduir l'impacte negatiu per l'ús de drogues. A més, va promoure un espai d'empoderament per a treballadores sexuals. La Federació Salut Mental Catalunya i la Federació Veus van fer acompanyament a persones amb diagnòstic en la seva salut mental. El CAGG va impulsar grups de treball en què va evidenciar la problemàtica de la gent gran i van obrir espais d'escolta i reconeixement per a incidir en la denúncia de l'edatisme.

La Federació Veus va impulsar el Grup d'Acompanyament VEUS, d'atenció a les persones, en el tractament de les seqüeles del trauma davant de la vulneració d'un dret: por, inseguretat i desconfiança en els serveis públics de salut mental i els cossos de seguretat, derivats d'actuacions irregulars i plenes d'estigma.

Creació Positiva va mantenir actiu un espai d'atenció grupal que intersecciona les violències masclistes i el VIH. És un espai de cures i acció col·lectiva per a compartir eines, estratègies, experiències i coneixements, des del suport mutu, el reconeixement de la diversitat, el respecte i la confidencialitat.

Les entitats que integren la XAPSLL van fer accions de dignificació i atenció a les persones sense llar: Arrels Fundació va fer acompanyament jurídic i orientació en casos d'agressions i discriminacions. ABD, a través del Centre residencial temporal per a persones drogodependents, va garantir allotjament, cobertura de necessitats bàsiques i atenció per al consum de substàncies supervisat. Suara va enfortir la seva participació a FEANTSA (Federació Europea d'Organitzacions Nacionals que treballen amb persones sense llar) amb l'objectiu de prevenir i erradicar el sensellarisme. Assís, amb el seu programa Mujeres con Hogar, va promoure la defensa dels drets de les dones que viuen en situació de carrer, i des del centre residencial d'inclusió La Violeta va oferir atenció social i allotjament a dones.

L'OCH farà seguiment a la tramitació de la Llei 4/2023, per la igualtat de tracte real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI, sobretot pel que fa a la potestat sancionadora que pugui assumir l'Ajuntament de Barcelona i valorar si poden iniciar expedients administratius per infraccions de la Llei 19/2020 i la Llei 11/2014.

Plataforma per la Llengua promourà l'activació de sanció davant de la discriminació lingüística, a través dels mecanismes de la Llei 19/2020.

- **Revertir la infradenúncia:**
Les entitats de la Taula SAVD continuaran impulsant accions de sensibilització per a evitar la infradenúncia i des dels diferents àmbits d'acció realitzaran accions per a silenci i a perdre la por de denunciar una discriminació.
- **Litigi estratègic i antigitanisme:**
La Fundació Secretariat Gitano continuarà treballant el litigi estratègic com a metodologia que garanteixi resolucions judicials favorables per a les víctimes de discriminació i antigitanisme. També, per a millorar la resposta dels tribunals i la seva jurisprudència en aquests casos, i sensibilitzar les autoritats i la ciutadania.
- **Reparació i atenció a les víctimes:**
Exil incidirà perquè la reparació impliqui la garantia d'una xarxa de recursos socials i institucionals que contribueixin a la recuperació emocional davant d'un fet traumàtic. A més, treballarà per a promoure un canvi de paradigma en les víctimes que superi el factor de la culpa i l'acceptació.
- **Rol dels cossos de seguretat:**
L'OCH i Irídia coincideixen en la necessitat de realitzar una formació específica cap a cossos de seguretat sobre l'obligació que tenen de recollir les denúncies sense entrar en judicis de valor o assumir la tasca de jutjat d'instrucció que no els correspon. Tenen el deure de registrar-la i millorar l'atenció de la víctima per tal d'evitar situacions de discriminació i desconfiança envers els cossos de seguretat i l'Administració pública de justícia.

(...)
**Acompanyament,
assessorament i
accés a la justícia**

- **Enfortir l'atenció jurídica:**
Les entitats de la Taula SAVD continuaran impulsant l'acció d'atenció i assessorament jurídic des del marc de les persones LGTBI, la salut mental i la realitat de la gent gran, entre d'altres, per a promoure i protegir els drets.

La Federació Veus considera fonamental complementar la seva pràctica d'atenció i acompanyament amb assessorament i orientació legal per a interposar queixes, en casos en què intervinguin els cossos de seguretat i els centres hospitalaris.

Plataforma per la Llengua promourà l'enfortiment de capacitats jurídiques per a la defensa de la llengua davant dels silencis administratius quan es denunciï una discriminació.

- **Accessibilitat en processos judicials:**
Les entitats Gais Positius, Federació Salut Mental Catalunya i CAGG incidiran en la promoció de més accessibilitat en els processos judicials i en la garantia de la figura dels facilitadors judicials.

- **Prevenió en l'àmbit de l'Administració pública:**
La Fundació Secretariat Gitano, Bayt al-Thaqafa i SOS Racisme Catalunya, com a part de la implementació de la mesura de Govern "Per una Barcelona antiracista", van realitzar accions formatives adreçades a professionals de l'Administració per a promoure la incorporació de la perspectiva antiracista. A més, la Fundació Secretariat Gitano va oferir formacions sobre la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació. Per la seva banda, SOS Racisme va formar els síndics de Greuges de tot Catalunya, en coordinació amb l'IDHC per tal de promoure la presa de consciència sobre el racisme i el seu impacte en la vulneració de drets.
- **Prevenió als cossos de seguretat:**
Al desembre de 2022 la Comissió d'Estudi sobre el Model Policial (CEMP) va aprovar la creació d'una oficina (present, com a mínim, a les 8 capitals de vegueria) especialitzada en la reparació i atenció emocional i psicològica de les víctimes de vulneracions de drets humans, ocasionades per l'ús de força dels cossos de seguretat. Irídia va fer una tasca prèvia d'incidència cap a la Comissió i va recomanar la creació d'una oficina d'atenció a persones afectades, des d'una perspectiva integral i reparadora. La Fundació Secretariat Gitano va signar un conveni amb Interior per a fer formació a l'Escola de Policia sobre interculturalitat, diversitat i antigitanisme. La finalitat és oferir als futurs/es policies la possibilitat de fer pràctiques dins de l'entitat i apropar-se a la realitat de la comunitat gitana.
- **Prevenió en l'àmbit d'entitats privades / empreses:**
La Fundació Secretariat Gitano va participar en elaboració del Protocol per a la prevenció, la detecció i la gestió de situacions d'odi i discriminació en l'àmbit de la seguretat privada, impulsat per la Direcció General d'Administració de Seguretat.
- **Prevenió en l'àmbit de l'Administració pública:**
Les entitats de la Taula SAVD continuaran participant activament en accions formatives que impliquin la presa de consciència sobre la perspectiva antiracista adreçada a l'àmbit institucional.
- **Prevenió als cossos de seguretat:**
Les entitats de la Taula SAVD preveuen fer accions d'incidència cap al Ministeri de l'Interior perquè promogui l'ús de formularis de control i registre que previnguin les actuacions policials discriminatòries per perfil ètnic i racial, i que es tingui en compte el consentiment informat, la confidencialitat i el lliurament a la víctima i al mateix Departament. Cal elaborar un manual de procediment sobre el seu ús en espais públics, adreçat a tots els cossos de seguretat. A més, consideren que el 2023 l'OND hauria d'enfortir el treball de coordinació amb els cossos de seguretat per a la prevenció de les discriminacions. La Fundació Secretariat Gitano promourà que l'alumnat de les escoles de policia tingui assignatures addicionals de prevenció de discriminacions i que puguin tenir contacte amb entitats socials abans d'iniciar la seva feina al carrer. Les entitats de la Taula SAVD incidiran en la denúncia de la sobreexposició al racisme dins dels recintes policials, vinculats a la presó injusta, en casos on la policia activa la presó provisional contra una persona sense tenir en compte la seva situació administrativa i degut al perfilament racial.
- **Prevenió en l'àmbit educatiu:**
Les entitats de la Taula SAVD continuaran treballant per a identificar el racisme a les escoles i garantir la intervenció de la inspecció territorial en situacions concretes perquè és una realitat força endèmica, així com per a promoure protocols i evitar accions segregadores.

(...)
**Racisme i
xenofòbia**

- **Prevenió en l'àmbit educatiu:**
La Fundació Secretariat Gitano va realitzar acompanyament a les escoles davant de situacions de discriminació racista i xenòfoba, on va identificar poca consciència i tendència a desplaçar i segregar l'alumnat racialitzat cap als contextos marginats. És a dir, no se l'integra en un entorn divers, sinó que l'ubiquen a "el seu propi entorn divers" (entre ells/elles). També va participar en l'elaboració del Decret de l'Escola Inclusiva i el Protocol d'actuació en casos d'assetjament escolar.
Des de SOS Racisme Catalunya es va realitzar acció de detecció, identificació i abordatge del racisme a les escoles que va permetre evidenciar la invisibilització i poca importància que es donen a les situacions de racisme i identificar estratègies per a futures intervencions.
- **Incidència pública i sensibilització:**
La Fundació Secretariat Gitano, Bayt al-Thaqafa, SOS Racisme Catalunya i l'Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC-SAFI) participen en la Taula de Protocol Antiracista, juntament amb l'OND, desenvolupant accions de sensibilització, denúncia i incidències coordinades.
Concretament, la Fundació Secretariat Gitano va impulsar la campanya de denúncia del barraquisme i els assentaments segregats. Per la seva banda, Bayt al-Thaqafa va donar suport a la campanya "Regularització Ja" per a tirar endavant una ILP i demanar la regularització de les persones en situació administrativa no regularitzada.
- **Perspectiva interseccional com a eina d'intervenció:**
Cepaim va elaborar la Guia Pràctica "De la intersecció a la intervenció" per a incorporar la perspectiva interseccional en la intervenció de casos de discriminació per racisme i xenofòbia. S'hi defineixen pautes concretes sobre com i per què intervenir des d'una perspectiva interseccional, tenint en compte les experiències viscudes i el nivell d'afectació que està condicionat per diversos motius de discriminació que impacten simultàniament en les persones.
- **Prevenió cap a la ciutadania (particulars):**
Les entitats de la Taula SAVD i l'OND consideren crucial continuar realitzant accions de sensibilització i campanyes per a promoure en la ciutadania una presa més gran de consciència sobre la racialització i el racisme i com aquest té un impacte diferenciat en les persones quan s'encreua amb altres eixos de discriminació com l'aporofòbia, la serofòbia, la transfòbia, la islamofòbia, la salut mental, l'edatisme, el gènere, entre d'altres, fet que afecta la convivència als barris i la ciutat.
- **Incidència pública i sensibilització:**
Les entitats de la Taula SAVD continuaran treballant en la presa de consciència sobre el dret a l'empadronament, davant de casos de persones que encara troben traves per a fer-lo efectiu, sobretot fora de Barcelona, o per motius procedimentals a la ciutat (trucades, cites prèvies, etc.).
- **Perspectiva interseccional com a eina d'intervenció:**
S'iniciarà un treball coordinat entre les entitats de la Taula SAVD per a incorporar a la defensa de drets la perspectiva interseccional, sobretot, pel que fa al racisme i la salut mental, ja que es presenten múltiples casos en què l'afectació a la víctima presenta més de dos motius de discriminació.

- **Protecció de persones víctimes:**
L'OCH ha continuat la feina conjunta entre l'OND i el Centre LGTBI Barcelona per a donar seguiment al protocol de l'LGTBI-fòbia.
- **Prevenció en l'àmbit de l'Administració pública:**
L'Observatori contra l'Homofòbia (OCH) ha realitzat un treball conjunt amb TMB en el desplegament del Protocol contra l'LGTBI-fòbia per a promoure la garantia dels drets humans de les persones LGTBI als mitjans de transport públic.
L'OCH s'ha coordinat amb l'Oficina d'inspecció de treball per a incidir que hi hagi sancions en l'àmbit administratiu i reconegui la vulneració de drets per discriminació i també per delictes d'odi.
- **Incidència pública i sensibilització:**
L'OCH ha participat en el Grup de Treball sobre LGTBI-fòbia del Parlament de Catalunya per a identificar problemàtiques, necessitats i recomanacions en els àmbits d'habitatge i ocupació, entre d'altres.
L'OCH va participar en la proposta de modificació de la Llei 11/2014, Llei LGTBI de Catalunya, perquè s'harmonitzi amb el règim d'infracció i sanció de la Llei 19/2020, en relació amb les sancions, per a la incorporació de la perspectiva interseccional, que integri mesures de reinserció social de curt termini i reparació simbòlica als espais públics i institucionals.
- **Incidència pública i sensibilització:**
L'OCH ha promogut el reconeixement del 22 d'abril com el Dia contra l'LGTBI-fòbia al transport públic.
A més, des del Front d'Alliberament Gai, en què l'OCH participa, es va sol·licitar al Parlament de Catalunya que el 16 de juliol es commemori com el Dia de la Memòria Històrica LGTBI.
- **Prevenció en l'àmbit de l'Administració pública:**
S'impulsarà la implementació pràctica de formació i sensibilització relacionada amb el protocol LGTBI-fòbia – TMB per a identificar indicadors de seguiment creats per TMB per a donar compliment al protocol i valorar-ne l'impacte.
Des de l'OCH s'incidirà en l'exclusió de codificacions discriminatòries en l'atenció mèdica i en l'actualització de diagnòstics per a evitar que incorporin als seus expedients el "trastorn" d'identitat de gènere, i que els informes de la visita mèdica no facin referència a la identitat quan el motiu de la visita no tingui res a veure.
Impulsar accions formatives i de sensibilització sobre l'LGTBI-fòbia dirigides al poder judicial i als cossos de seguretat
S'incidirà perquè l'Administració inclogui la categoria de diversitat de gènere i tots els models familiars que hi ha en el registre de dades, en les formacions i els tràmits administratius i institucionals.
- **Prevenció en l'àmbit educatiu:**
Incidir perquè, en l'àmbit educatiu, les escoles disposin de protocols d'assetjament escolar LGTBI i s'implementin accions d'acompanyament a alumnat trans (que permetin inspecció en situacions de discriminació).
- **Prevenció en l'àmbit d'entitats privades / empreses:**
L'OCH i l'OND han identificat incidències en gimnasos, on hi va haver polèmiques i mala gestió del personal en situacions d'LGTBI-fòbia, ja que es va revictimitzar les víctimes. Es proposa realitzar accions formatives i de sensibilització adreçada al personal dels gimnasos, específicament, en la millora de gestió de conflictes a zones com lavabos, saunes i vestidors.
L'OCH reforçarà la incidència perquè es deixin de posar obstacles a les persones seropositives en les companyies asseguradores.

- Acció coordinada i interseccional:**
El treball d'acció coordinada a través de la Taula SAVD ha evidenciat, el 2022, la necessitat d'interseccionar les diverses realitats. Gais Positius, Federació Salut Mental Catalunya, Federació Veus i el CAGG consideren que l'eix de salut travessa totes les realitats amb què treballen: persones impactades per la serofòbia, l'edatisme, l'estigma per una afectació en salut mental. Reconeixen que l'edatisme afecta especialment les persones LGTBI i persones amb diagnòstic en salut mental.
- Registre de situacions de discriminació:**
La Federació Salut Mental Catalunya ha incorporat l'enfocament de drets en el procés de registre de casos de discriminació, fet que va facilitar la detecció de més quantitat de vulneracions. Gais Positius també ha actuat en aquest sentit, en situacions de serofòbia. La Federació Veus i la Federació Salut Mental Catalunya aviat signaran un conveni per fer un registre conjunt de vulneracions que els permeti accedir a informació actualitzada. En el cas del CAGG, ha impulsat unes jornades de treball per a analitzar la realitat de la gent gran i ha consolidat la seva acció en el recull de dades qualitatives.
- Incidència pública i sensibilització:**
La Federació Salut Mental Catalunya ha organitzat la campanya "Drets en salut mental" 2022, promoguda per les més de setanta entitats federades per sensibilitzar la ciutadania sobre els drets humans de les persones amb problemes de salut mental. A més, ha continuat amb la tasca de detecció i denúncia de les situacions de discriminació i vulneració de drets en salut mental, implicant la participació activa de les entitats i els serveis federats.
L'Associació pels Drets Sexuals i Reproductius ha presentat l'informe "Violència institucional a l'àmbit dels drets sexuals i reproductius" per a la detecció de situacions de vulneracions exercides per les administracions. A l'àmbit de la salut, s'ha evidenciat la vulneració dels drets sexuals i reproductius de les persones amb diversitat funcional, LGTBI i migrades, observant que les discriminacions s'han donat en funció al centre de salut assignat. Creació Positiva ha participat en el procés d'elaboració del Pacte Social per la No-Discriminació i la Igualtat de Tracte associada al VIH. Aquest pacte ha permès impulsar el treball comunitari en la coproducció de la política pública.
- Enfortir la interseccionalitat en la feina coordinada:**
Les entitats Gais Positius, Federació Salut Mental Catalunya i CAGG consideren imprescindible fer un treball conjunt des de l'eix de discriminació per salut per tal de generar un suport entre iguals: LGTBI, gent gran i persones afectades en la salut mental. Enfortir la incorporació de l'enfocament de drets i la interseccionalitat per així facilitar la detecció i el registre de discriminacions.
- Prevenió en l'àmbit de les entitats privades / empreses:**
Organitzar, dissenyar i realitzar formació sobre discriminació i drets humans en empreses asseguradores per temes de VIH i diagnòstic en salut mental. Aquestes agències són els principals agents discriminadors implicats en situacions de serofòbia i salut.
- Prevenió en l'àmbit de l'Administració pública:**
Incrementar la presència i participació de totes les entitats als espais de decisió política per tal que puguin parlar amb veu i representació pròpies.
Desenvolupar la línia de treball en l'àmbit de la violència institucional amb relació a la salut mental, gent gran i LGTBI. A més, articular la línia de treball amb la Llei 19/20.
- Prevenió en l'àmbit sanitari:**
Continuar incidint per a erradicar els ingressos involuntaris, les contencions mecàniques, la sobremedicació, el tracte forçat per a la gent gran i persones amb diagnòstic en salut mental.
- Incidència pública i sensibilització:**
Gais Positius promourà el reconeixement de les treballadores sexuals i impulsarà accions que n'enforteixin l'empoderament com a subjectes de dret i en l'accés a recursos.

- **Incidència pública i sensibilització:**
Plataforma per la Llengua ha format part del Pacte nacional per la Llengua, amb l'objectiu de millorar la situació de la llengua catalana. També ha participat en la iniciativa "100 mesures pel català" impulsada per la Generalitat per a la promoció de l'ús de la llengua. Plataforma per la Llengua ha organitzat un seminari sobre supremacisme lingüístic per a analitzar els contextos de bilingüisme, en què les llengües minoritàries són discriminades. Plataforma per la Llengua també ha fet aportacions a l'Avantprojecte de Llei del Codi de consum de Catalunya, pel que fa als drets lingüístics expressats a l'article 128. També ha realitzat l'"Enquesta als professionals de l'advocacia de Catalunya sobre l'ús del català a la justícia" per tal de conèixer els usos lingüístics personals i professionals de l'advocacia i quins obstacles consideren que estan limitant l'expansió del català a la justícia. Es va evidenciar que el català és la llengua majoritària de l'advocacia en l'àmbit personal, mentre que en el professional és totalment residual, fet que es pot interpretar com discriminació institucional. La Campanya "Activa't per la llengua" de Plataforma per la Llengua ha pretès combatre l'emergència lingüística i oferir eines per a reivindicar el català en el dia a dia.
- **Incidència pública i sensibilització:**
Plataforma per la Llengua vol fer incidència perquè el Consell de Ciutat treballi específicament la discriminació lingüística. D'altra banda, té previst impulsar la iniciativa "Defensa de drets lingüístics" amb la finalitat de combatre la infradenúncia en els casos de discriminació motivats per l'ús de la llengua.
- **Prevenió en l'àmbit de l'Administració pública:**
Incidir perquè les administracions estableixin protocols contra la discriminació lingüística i evitin exclusions per superar manca de legitimació activa i incloure i fer efectius els requisits lingüístics en les externalitzacions de serveis. Realitzar capacitació lingüística adreçada al personal de l'Administració i dels centres hospitalaris, així com formació sobre l'enfocament de gènere i les discriminacions. Que les administracions trobin una forma de garantir els drets lingüístics en l'àmbit de la salut en el context de manca de professionals de la medicina. A més, que trobin una manera de combatre la catalanofòbia i el supremacisme lingüístic. Plataforma per la Llengua sol·licitarà que s'estableixi una Comissió de recerca del català a la justícia. Aquesta és una demanda que ve de l'enquesta que s'ha fet el 2022.
- **Prevenió en l'àmbit de les entitats privades / empreses:**
Plataforma per la Llengua també farà incidència en les empreses, amb l'objectiu de que se sumin a una cultura empresarial de bones pràctiques que valori l'atenció lingüística. També actuarà per a promoure una normativa que garanteixi el dret a expressar-se en català a les relacions de consum.

- **Registre de casos de discriminació:**
L'any 2022 la XAPSELL ha promogut la participació de quatre entitats en el procés de registre de casos de discriminació: ABD (Associació Benestar i Desenvolupament), Arrels Fundació, Suara Cooperativa i ASSiS - Centre d'Acollida. Aquesta acció vha permès visibilitzar la discriminació cap a les persones en situació de sensellarisme en l'accés a serveis i en la seva protecció.
- **Incidència pública i sensibilització:**
La XAPSELL en el document "Diagnosi 2022 La situació del sensellarisme a Barcelona" ha evidenciat la importància de donar suport en l'accés a ingressos econòmics de les persones en condició de sensellarisme. També fa èmfasi en la necessitat de replantejar el paper del treball assalariat, de manera que puguin tenir una vida autònoma i superar la precarietat laboral i les dificultats per a accedir a una solució habitacional.
- **Prevenió en l'àmbit de l'Administració pública:**
S'incidirà perquè les administracions públiques actualitzin categories d'anàlisis que contribueixin a identificar les vulneracions i tenir una comprensió millor de les especificitats que caracteritzen la realitat de les víctimes d'aporofòbia. En aquest sentit, és essencial la incorporació de l'eix de discriminació específic "ús de substàncies" als registres i bases de dades relacionades amb les discriminacions.
És imprescindible garantir l'acompanyament professional a la víctima d'aporofòbia, sobretot davant dels cossos de seguretat, perquè aquests no reconeixen les persones que estan afectades pel sensellarisme com a subjectes de dret, i és habitual el qüestionament i la invalidació del relat durant la interposició de denúncies.
Cal atenció especialitzada en salut mental cap a les persones usuàries de substàncies que veuen condicionat el dret a una atenció digna i adequada de manera permanent.
- **Incidència pública i sensibilització:**
La XAPSELL té com a prioritat continuar sumant entitats per al registre de casos perquè és una eina fonamental per a sensibilitzar i fer incidència i, sobretot, per tal d'evidenciar la realitat de les discriminacions i promoure mesures per a superar-les.

Capacitisme

- **Incidència pública i sensibilització:**

La Federació ECOM publicat l'informe RADAR ECOM per a la detecció de vulneracions en l'àmbit de la discapacitat física i/o orgànica. A més, ha elaborat un qüestionari per a detectar les vulneracions que les persones amb discapacitat física i/o orgànica han patit el 2022, en què hi han participat més de 360 persones.

També ha organitzat una taula en línia sobre la infradenúncia amb participació de l'OND.

La Federació ACAPPS ha presentat l'Informe ACAPPS 2022 per a denunciar la discriminació que viu el col·lectiu per la manca de mesures d'accessibilitat. L'informe ha registrat 55 experiències de persones amb sordesa els drets de les quals van ser vulnerats per no poder accedir, autònomament i en igualtat de condicions, a serveis, formacions, centres de salut o llocs de treball.

ACAPPS ha participat en jornades d'intercanvi de metodologies i bones pràctiques convocades per la Direcció General d'Economia Social i Solidària, el tercer sector i les cooperatives, en què va exposar el programa d'inserció i orientació laboral i va explicar com es fa acompanyament en la recerca de feina a les persones amb sordesa.

- **Prevenició en l'àmbit de l'Administració pública:**

S'incidirà perquè les polítiques públiques es concebin des de la perspectiva de la diversitat i amb una mirada interseccional, incorporant la discapacitat de manera transversal a tots els àmbits per a prevenir vulneracions de drets. A més, s'assegurarà la participació de les persones amb discapacitat física i/o orgànica, i de les entitats que les representen, en la construcció i implementació de les polítiques i estratègies públiques.

S'incidirà per a promoure la revisió i la modificació de tota la normativa autonòmica per tal de garantir que s'adapti al marc normatiu instaurat amb la ratificació de l'Estat espanyol de la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat.

Gènere

- **Enfocament de gènere i interseccionalitat:**

ECOM ha incorporat la perspectiva de gènere de manera transversal a l'organització, als seus projectes i accions, des d'una manera interseccional, per tal d'evidenciar la discriminació múltiple que pateixen les dones amb discapacitat física. Aquest procés estarà liderat per les mateixes dones amb discapacitat física per tal de promoure la igualtat de drets i oportunitats.

- **Registre de dades amb enfocament de gènere:**

La Taula SAVD continuarà millorant en la integració de la diversitat de gènere al registre de situacions de discriminació; també es vol millorar en la incorporació de dades provinents de les entitats socials que treballen en aquest àmbit. Un element d'especial rellevància és que algunes entitats de la Taula SAVD estan incorporant la perspectiva de gènere, fet que contribuirà a optimitzar l'obtenció de dades que evidencin la realitat de les discriminacions per motius de gènere a Barcelona.

Religió / Islamofòbia

- **Incidència pública i sensibilització:** SOS Racisme Catalunya, en el seu informe "Islamofòbia institucional i securització", expressa que les organitzacions de persones musulmanes reben molt poc suport, tant de les institucions com d'altres organitzacions de la societat civil i recomana promoure estratègies de suport i treball conjunt per tal de situar la islamofòbia a les agendes polítiques de totes les organitzacions antiracistes.
- **Registre de casos:** L'Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC - SAFI) ha fet un gran treball en el registre de casos d'islamofòbia. S'ha centrat a posar en qüestió l'estigma contra les persones musulmanes i a incidir en la defensa dels seus drets.
- **Prevenició en l'àmbit d'entitats privades / empreses:** SOS Racisme Catalunya, Bayt al-Thaqafa i Irdia promouran accions de sensibilització i formació per tal d'evitar la islamofòbia a les entitats privades i empreses en què es donen casos d'agressions verbals i físiques vinculades a l'estigma de la seguretat.
- **Prevenició en l'àmbit de les administracions públiques:** Les entitats de la taula SAVD consideren imprescindible que les administracions ofereixin recursos a les organitzacions que actuen per a combatre la islamofòbia per tal d'enfortir les capacitats de sensibilització cap a la ciutadania.
- **Incidència pública i sensibilització:** Cal afavorir el vincle de les organitzacions de persones afectades per aquest eix de discriminació amb les entitats de la Taula SAVD per tal d'impulsar accions de sensibilització i incidència pública.

Edatisme

- **Prevenició en l'àmbit de l'Administració pública:** El Consell de la Joventut de Barcelona (CJB) ha establert una col·laboració amb la Sindicatura de Greuges de Barcelona per a elaborar un informe sobre adultocentrisme i polítiques públiques a la ciutat. El CJB ha seguit amb les seves demandes d'incloure la perspectiva juvenil i transversal a l'Ajuntament de Barcelona, i evidenciar com afecta l'adultocentrisme en les administracions. S'ha participat de manera activa al Consell de Ciutat per a introduir la perspectiva juvenil i l'eix de discriminació adultocèntric.
- **Prevenició en l'àmbit de les entitats privades / empreses:** En l'àmbit de l'habitatge i l'esclatxa digital que afecta les persones grans, el Consell Assessor de la Gent Gran (CAGG) ha realitzat col·laboracions amb ens municipals com el Consell d'Habitatge Social de Barcelona o el Consell de Ciutat per tal de traslladar peticions, tant a la mateixa Administració pública com a les entitats bancàries i a associacions de consumidors, per tal de garantir els drets de la gent gran.
- **Sobre registre de dades:** El CJB pretén millorar el registre de dades quantitatives i qualitatives promovent una estreta col·laboració amb l'Observatori PRISMA perquè es converteixi en un agent actiu en la recollida i el processament de dades. El CAGG continuarà col·laborant amb l'OND en la millor difusió i coneixement de la discriminació per edatisme i en el registre de casos. El seu propòsit és millorar el procés de detecció de casos mitjançant les entitats membres i també vol crear indicadors per a una millor anàlisi i la interpretació. A més, pretén registrar dades a tots els observatoris municipals, sobretot en relació amb el sensellarisme.
- **Incidència pública i sensibilització:** El CJB vol enfortir l'acció de sensibilització sobre l'adultocentrisme cap a les persones joves i entitats juvenils per tal de promoure la seva participació activa en la denúncia de la discriminació adultocèntrica i per a empoderar el jovent en la protecció i la defensa dels seus drets. A més, continuarà la seva acció d'incidència per a promoure la incorporació a l'Administració i a l'Ajuntament de Barcelona de la mirada juvenil i no adultocèntrica.

(...)
Edatisme

- **Registre de casos i enfocament de drets:**

El CAGG ha assumit entre les seves línies de treball l'eix de discriminació per edatisme i ha impulsat un procés d'enfortiment intern per a incorporar l'enfocament de drets en la denúncia de l'edatisme en múltiples àmbits de la vida de les persones grans.

- **Incidència pública i sensibilització:**

En la Convenció "Les veus de la gent gran" iniciada el 2022 (i organitzada cada quatre anys), el CAGG ha organitzat espais de debat i reflexió sobre edatisme i discriminacions amb la participació del CJB, fent èmfasi en les problemàtiques que tenen les persones grans i les discriminacions que els afecten.

Amics de la Gent Gran, Consell Assessor de la Gent Gran, Xarxa de Drets dels Infants, Departament de Promoció de la Infància, Departament de Drets de Ciutadania i el CJB van formar el Grup motor intergeneracional contra l'adultocentrisme, amb l'objectiu de consolidar un treball en xarxa horitzontal, en què s'han establert aliances encaminades a la conscienciació al voltant de l'adultocentrisme.

El CAGG prioritzarà la presència en mitjans de comunicació i el contacte amb professionals de diferents àmbits del periodisme per a contribuir a una millor difusió, conscienciació i formació sobre l'edatisme.

- **Prevenió en l'àmbit de les entitats privades / empreses:**

El CAGG involucrarà entitats bancàries perquè tinguin en compte la realitat de la gent gran en l'ús de l'atenció virtual i les cites prèvies.

El CAGG seguirà identificant situacions que generen discriminació per edat als supermercats i que afecten les persones grans, de manera que puguin denunciar-les i promoure millores en l'atenció (lletres grans a les etiquetes dels productes alimentaris, respecte a les persones que necessiten més temps per caminar als supermercats i per fer la cua de la compra, etc.).

7 Bibliografia

Articles, informes i manuals de referència

AGÈNCIA DE DRETS FONAMENTALS DE LA UNIÓ EUROPEA (FRA) (2022). Guia: Com fer que els drets humans formin part de la vida quotidiana de tothom: una guia per a les autoritats locals.

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

AGÈNCIA DE DRETS FONAMENTALS DE LA UNIÓ EUROPEA (FRA) (2018). “Manual de legislació europea contra la discriminació”.

Disponible a: https://www.echr.coe.int/documents/handbook_non_discr_law_spa.pdf

AGÈNCIA DE DRETS FONAMENTALS DE LA UNIÓ EUROPEA (FRA) (2016). “Manual sobre el dret europeu relatiu a l'accés a la justícia”.

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

AJUNTAMENT DE BARCELONA, Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps Gerència Municipal. Informe Democratització de les cures a la ciutat de Barcelona: balanç d'actuació 2016-2022.

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

AJUNTAMENT DE BARCELONA, SERVEI D'ATENCIÓ A IMMIGRANTS, EMIGRANTS I REFUGIATS (SAIER). Memòria anual 2021 del SAIER.

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

COMISSIÓ EUROPEA (2021). “Estratègia sobre els drets de les persones amb discapacitat 2021-2030”.

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

CONSELL DE LA UNIÓ EUROPEA. Directiva 2000/43/CE, de 29 de juny del 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic.

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

CONSELL DE LA UNIÓ EUROPEA. Directiva 2000/78/CE, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte a l'ocupació.

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

CONSELL DE LA UNIÓ EUROPEA. “La interseccionalitat i la discriminació múltiple”.

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

CONSELL DE LA UNIÓ EUROPEA. Recomanació CM/Rec(2022)16 del Comitè de Ministres als estats membres sobre la lluita contra el discurs d'odi.

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

CONSELL DE LA UNIÓ EUROPEA. Recomanació CM/Rec(2022)22 del Comitè de Ministres als estats membres sobre principis de drets humans i directrius sobre l'avaluació de l'edat en el context de la migració i exposició de motius.

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

CONSELL DE LA UNIÓ EUROPEA. Recomanació del 12 de març de 2021 sobre la igualtat, la inclusió i la participació de la població gitana.

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

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

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

FEDERACIÓ ECOM (2021). Informe Radar.

Disponible a: <https://drive.google.com/file/d/1gk69S6NHSJqbNe1xOnlp2BalzP78rPBk/view>

LEMA QUINTANA, F (2016). “El aporte del trabajo social para la innovación en la acción glo-cal”. Institut de Migracions, Etnicitat i Desenvolupament Social de la Universitat Autònoma de Madrid – IMEDES-UAM).

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

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

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

ORGANITZACIÓ DE LES NACIONS UNIDES (ONU) (2016). “La Nova Agenda Urbana de les Nacions Unides”.

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

ORGANITZACIÓ DE LES NACIONS UNIDES (ONU) (2017). Resolució específica sobre salut mental aprovada pel Consell de Drets Humans.

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

ORGANITZACIÓ MUNDIAL DE LA SALUT (OMS) (2021). Global Report on ageism.

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

PARLAMENT EUROPEU (2021). iniciativa Roma Civil Monitor (RCM).

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

PARLAMENT EUROPEU (2022). Resolució de 6 de juliol de 2022, sobre la discriminació interseccional a la Unió Europea: situació socioeconòmica de les dones d'origen africà, del Pròxim Orient, llatinoamericà i asiàtic (2021/2243(INI)).

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

ROSELL, J. “La no discriminació per motius religiosos a Espanya”. Editat pel Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales d'Espanya. Madrid 2008.

Disponible a: <https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/ficheros/documentos/LaNoDiscriminacionMotivosReligiosos.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

Consell Assessor de la Gent Gran:

<https://ow.ly/NFer50P3S2W>

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:

federacioveus.org

Fil a l'agulla:

filalagulla.org

Fundació Secretariado Gitano:

www.gitanos.org

Fundació Àmbit Prevenció:

<https://fambitprevencio.org>

Gais Positius:

gaispositius.org

Írdia:

iridia.cat

L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius:

<https://lassociacio.org>

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

8 Glossari

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 de 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: 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, cardíques, 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

musulmanes; 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 influent 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

PIDCP (art. 2 i 26)	PIDESC (art. 2.2)	Conveni Europeu (art. 14)	Constitució d'Espanya (art. 14)	Codi penal (art. 22.4 i 510)	Estatut de Catalunya (art. 40.8)	Generalitat de Catalunya (Llei 19/20 del 30 de desem- bre d'Igualtat de Tracte i No- Discriminació)	Carta municipal BCN (art. 38.1)
Naixement	Naixement	Naixement	Naixement			Raó de naixement o lloc de naixement	Lloc de naixement
Opinió política o d'una altra índole	Opinió política o d'una altra índole	Opinions polítiques o altres	Opinió			Opinió política o d'una altra índole	
Raça	Raça	Raça	Raça	Raça	Raça	Raça	Raça
Religió	Religió	Religió	Religió	Religió o creences	Religió	Religió	Religió
Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe
Qualsevol altra condició social	Qualsevol altra condició social	Qualsevol altra situació	Qualsevol altra condició o circumstància personal o social			Origen cultural o fenotip	
Color	Color	Color				Color de pell	Color
Idioma	Idioma	Llengua			Lingüístiques (art. 32)	Llengua	
Origen nacional o social	Origen nacional o social	Origen nacional o social		Nació a la qual pertanyi	Origen/nacionalitat	Origen nacional, ètnic o social	
		Pertinença a una minoria nacional				Procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional	
Posició econòmica	Posició econòmica				Condició social	Situació econòmica o administrativa	
				Orientació o identitat sexual	Orientació sexual:	Orientació o identitat sexual	
						Ascendència	Ascendència
					Edat, persones grans (art. 18)	Edat	Edat

PIDCP (art. 2 i 26)	PIDESC (art. 2.2)	Conveni Europeu (art. 14)	Constitució d'Espanya (art. 14)	Codi penal (art. 22.4 i 510)	Estatut de Catalunya (art. 40.8)	Generalitat de Catalunya (Llei 19/20 del 30 de desembre d'Igualtat de Tracte i No-Discriminació)	Carta municipal BCN (art. 38.1)
				Gènere	Gènere (art. 19, 41 i 45)	Identitat de gènere o expressió de gènere	Gènere
				Discapacitat		Discapacitat o diversitat funcional	Discapacitat
				Ideologia		Conviccions o ideologia	
				Ètnia		Ètnia o sentit de pertinença a un grup ètnic	
				Malaltia que pateixi		Malaltia o estat serològic	
				Situació familiar		Classe social o fortuna	

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.	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 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>		<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'empareda 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 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 racial (1965)</i>				<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 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>Llei 15/2022 de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació</i>	Garantia i promoció del dret a la igualtat de tracte i no discriminació i al respecte de la igual dignitat de les persones.
		<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

