

Redacció

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

Amb les dades i la col·laboració de la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació, formada per: l'Oficina per la No Discriminació, Acathi, Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Dincat, 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), Plataforma per la Llengua, Sindicat de Llogateres, SOS Racisme Catalunya, Unión Romaní i Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSELL).

Coordinació de l'edició

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

Abril del 2020

ÍNDIX

PREÀMBUL	5
1. INTRODUCCIÓ	6
2. IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ A LA CIUTAT	8
2.1. El principi d'igualtat i el dret a la no discriminació	8
2.2. Protecció de la igualtat i la no discriminació.....	10
2.2.1. Novetats legislatives i normatives durant el 2019.....	12
2.3. Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació de Barcelona	14
3. METODOLOGIA	17
3.1. Causes de la infradenúncia a Barcelona	20
3.2. La interseccionalitat de la discriminació	24
4. LES DISCRIMINACIONS A BARCELONA	27
4.1. A qui	28
4.2. Qui	30
4.3. On	34
4.4. Per quin motiu	39
4.5. Drets vulnerats.....	62
4.6. Tipus de discriminació.....	67
4.7. Resposta i actuacions.....	68
5. CONCLUSIONS	71
6. REPTES I RECOMANACIONS PER AL 2020	73
7. BIBLIOGRAFIA	78
8. GLOSSARI	81
ANNEX	85
Annex 1	85
Annex 2	86
Annex 3	88

Preàmbul

La ciutat de Barcelona és un referent internacional de ciutat oberta, democràtica i diversa on tots els veïns i veïnes, i també aquelles persones que la visiten, poden viure la ciutat amb llibertat i sense por. Una ciutat la riquesa de la qual rau en la multiplicitat d'identitats i de cultures que conviuen i fan de Barcelona la ciutat de tots i totes. Això no obstant, és una ciutat que no viu aliena al conflicte i on també tenen lloc expressions de discriminació, odi i intolerància.

La Regidoria de Drets de Ciutadania i Participació de l'Ajuntament de Barcelona té com a prioritat la protecció i la garantia del respecte dels drets i les llibertats de tots els veïns i veïnes de la ciutat, i això avui en dia vol dir fer polítiques públiques de lluita contra la discriminació.

L'informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2019 n'és un clar exemple. L'objectiu d'aquest Informe és fer una aproximació, com més acurada millor, a les situacions de discriminació que s'han donat a la ciutat per poder desenvolupar estratègies per fer-hi front. Aquest objectiu, més que necessari davant un context d'auge de l'extrema dreta i dels delictes d'odi, no es podia fer si no és de bracet amb les entitats de la ciutat que tenen serveis d'atenció a víctimes de discriminació. Des d'aquí volem agrair la generositat i la bona predisposició de totes elles, treballant en el marc de la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació, i articulant una resposta de ciutat a les discriminacions.

L'any 2019 el racisme i la xenofòbia han estat les principals causes de discriminació a la ciutat de Barcelona. Així, un dels reptes principals en la lluita contra la discriminació a la nostra ciutat avui és fer front a la xacra que representen l'estigma i els estereotips que impacten de manera quotidiana a milers de veïns i veïnes immigrants o racialitzats. Una discriminació històrica que s'encreua amb altres eixos d'opressió, com ara l'orientació sexual, la classe, la discapacitat, l'edat o la religió, i que pot relegar certs col·lectius de veïns a situacions de desprotecció dels seus drets i llibertats.

Aquest Informe de l'Observatori de la Discriminació a la ciutat és una aposta per un treball que combina el rigor en l'atenció, la documentació i la denúncia dels casos, amb la proximitat i l'acompanyament a les persones que els han patit. Darrere de cada situació de discriminació hi ha molt de patiment, però també s'obre una oportunitat de reparació i transformació per fer de la nostra 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

5

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2019

1. Introducció

“Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i en drets [...] sense cap distinció de raça, color, sexe, llengua, religió, opinió pública o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, fortuna, naixement o cap altra condició”. Set dècades després de l’aprovació de la Declaració Universal dels Drets Humans (1948), que començava defensant el principi d’igualtat entre les persones i, en conseqüència, el rebuig cap a qualsevol forma de discriminació, continua plenament vigent arreu del món, i també a la nostra ciutat.

Barcelona és ciutat de drets, tal com es defensa en la **Mesura de govern “Barcelona, ciutat de drets”** aprovada el desembre del 2017. Aquesta reafirma el compromís de la ciutat per desenvolupar polítiques municipals des de l’enfocament de drets. L’enfocament basat en els drets humans (EBDH) ha estat desenvolupat per les Nacions Unides com el marc conceptual que situa el respecte, la protecció i la garantia de drets humans com el fonament, l’objectiu i les eines per fer possible un desenvolupament humà sostenible.

D’acord amb aquesta voluntat, des de fa anys, l’Ajuntament de Barcelona té un compromís pioner amb la defensa dels drets de la ciutadania. Així, el 1992 es va crear el Comissionat per a la Defensa dels Drets Civils, i el 1995, la Regidoria de Drets Civils. A més, el 1998 es va posar en funcionament l’**Oficina per la No Discriminació (OND)**, un servei municipal pioner a Europa adreçat a atendre les vulneracions de drets humans relacionades amb els àmbits de la discriminació. El juliol del 2017, l’OND va rebre un nou impuls com a mecanisme municipal de prevenció i garantia de drets humans: per a això es va aprovar la Mesura de govern “Oficina per la No Discriminació”.

El novembre del 2017, a fi de desenvolupar una estratègia que permetés conèixer, atendre i solucionar el nombre més alt possible de situacions de vulneracions de drets que es presenten a Barcelona, diverses entitats que treballen la no discriminació a la ciutat es van plantejar la necessitat de coordinar accions en diversos àmbits i es va decidir crear la **Taula d’Entitats amb Servei d’Atenció a Víctimes de Discriminació**.

La Taula va plantejar la necessitat d’elaborar un document que mostrés les problemàtiques de la discriminació a la ciutat. De la feina de totes les persones que treballen a les entitats i a l’Oficina per la No Discriminació neix l’**Observatori de les Discriminacions a Barcelona**, que des del 2018 publica un informe amb periodicitat anual en el qual es recullen dades detallades respecte a les situacions de discriminació que s’han donat al llarg de l’any, i també aquelles accions i estratègies que s’han dut a terme per fer-hi front, així com els reptes que encara queden per endavant. L’Observatori s’impulsa mitjançant el treball conjunt entre l’Oficina per la No Discriminació, la Taula d’Entitats amb Servei d’Atenció a les Víctimes de Discriminació i el Centre de Recursos en Drets Humans de l’Ajuntament de Barcelona.

A l’apartat “**Igualtat i no discriminació a la ciutat**” s’expliquen aquests dos conceptes, tal com es treballen en el marc de la Taula, i també s’exposen les eines principals, des de l’àmbit internacional fins al local, de què es disposa per lluitar contra les actituds i pràctiques discriminatòries, fent un èmfasi especial en les novetats legislatives i normatives que s’han aprovat durant el 2019. En aquest sentit, una de les principals eines de què disposa la ciutat en la defensa de la igualtat de tracte i la lluita contra les discriminacions és, precisament, la Taula d’Entitats, que s’explica més detalladament en aquest apartat.

A l'apartat "**Metodologia**" s'expliquen les eines qualitatives i quantitatives de recollida de dades que s'han utilitzat per a l'informe; s'inclouen també els resultats dels grups focals que s'han dut a terme per reflexionar conjuntament, des del punt de vista de les persones que integren la Taula d'Entitats i també de persones afectades per situacions de discriminació, de les causes que hi ha darrere de la **infradenúncia** a Barcelona, i s'apunten algunes estratègies per continuar lluitant contra aquesta problemàtica, que contribueix a invisibilitzar les discriminacions. D'altra banda, la Taula d'Entitats s'està treballant per incloure la **perspectiva interseccional**, concepte i proposta que s'explica també en aquest apartat.

A l'apartat "**Les discriminacions a Barcelona**" es presenten les dades més rellevants recollides el 2019, que mostren **a qui** s'està discriminant, quins són els agents discriminadors, on tenen lloc les discriminacions, **per quins motius**, quins són els principals **drets vulnerats**, fruit d'aquesta problemàtica, quin **tipus de discriminació** s'està exercint i quina **resposta** hi ha donat l'Administració pública i les entitats socials.

Finalment, l'informe recull les **conclusions** principals que es desprenen de l'anàlisi quantitativa i qualitativa, i exposa els que, segons la Taula d'Entitats, són els principals **reptes** per a 2020, i que marcaran les línies d'actuació de les entitats i l'OND durant aquest any, acompanyades de **recomanacions** per tal de fer-hi front, i continuar lluitant contra les múltiples manifestacions i conseqüències de les discriminacions a Barcelona.

2. Igualtat i no discriminació a la ciutat

2.1. El principi d'igualtat i el dret a la no discriminació

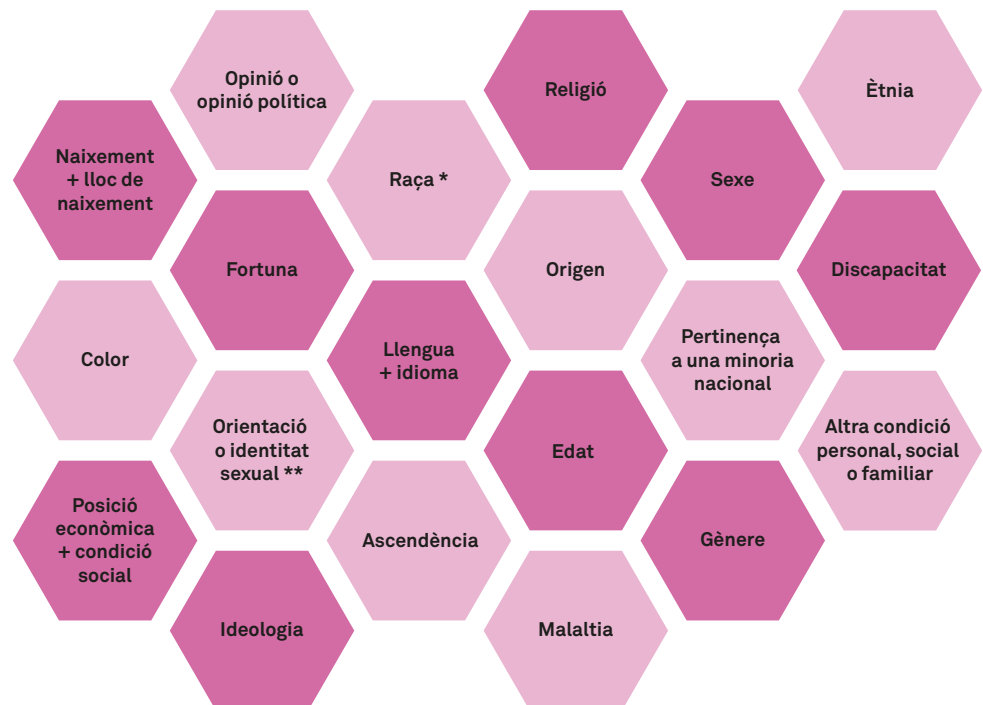
El concepte d'*igualtat* apareix com un dels elements clau del preàmbul de la **Declaració Universal dels Drets Humans**, proclamada per les aleshores acabades de constituir Nacions Unides, l'any 1948.

En aquest context, el concepte d'*igualtat* està molt vinculat a la universalitat dels drets humans, és a dir, que totes les persones tenen els mateixos drets, pel simple fet de ser persones. Per tant, la igualtat ha de ser interpretada com un **principi transversal que ha d'impregnar el desplegament de tots els drets humans**, de manera que no constitueix un dret en si mateix sinó una obligació de comportament.

Directament vinculat al principi d'igualtat trobem el dret a la **no discriminació*****, que és una garantia reforçada del principi d'igualtat, ja que busca **protegir sobretot les persones i els grups que han estat exclosos històricament de la protecció dels seus drets i llibertats**.

D'aquesta manera, s'estableixen **l·listes de categories o característiques personals que han d'estar especialment protegides**. Són característiques que pot tenir qualsevol ésser humà i, pel simple fet de tenir-les, no pot ser que una persona sigui tractada d'una manera diferent respecte a una altra persona en una mateixa situació. Aquestes categories estan recollides en diversos instruments jurídics internacionals, regionals, nacionals i locals (vegeu-ne la relació completa a l'*annex 1*), i són les següents:

Figura 1. Llista de categories protegides



* S'utilitza la paraula 'raça' per indicar una categoria de discriminació i d'acord a convenis i pactes internacionals. Tot i així, considerant que és una paraula que requereix un ús crític, en la resta de casos s'utilitzarà 'racialització' (veure *glossari*).

** En el present informe, la categoria que s'utilitza és 'orientació sexual, identitat i / o expressió de gènere' (veure *glossari*).

*** Podeu trobar la definició d'aquest concepte al *glossari* de l'informe.

Per tant, qualsevol diferenciació de tracte que es faci a una persona no és necessàriament, d'entrada, una discriminació. Hi ha una sèrie de conductes o accions concretes establertes que, si es duen a terme únicament per raó de les característiques personals que té un ésser humà o un col·lectiu, han de fer suposar que s'està discriminant. Els criteris més rellevants per classificar aquestes accions o conductes són els següents:

Figura 2. Accions que discriminen

Distingir	Accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, donen un tracte diferent a una persona respecte d'una altra o altres davant una mateixa situació (discriminació directa).
Excloure	Accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, deixen sense possibilitat d'exercir un dret a la persona que té les característiques esmentades (discriminació directa).
Restringir	Accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, permeten l'exercici d'un dret, però de manera limitada, a la persona que té les característiques esmentades (discriminació directa).
Preferir	Accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, donen prioritat a una persona que no és la que té les característiques esmentades (discriminació directa).
Situar en desavantatge	Accions i mesures (lleis, polítiques públiques, anuncis, ofertes) que estableixen requisits o condicions que algunes persones no podran complir per les seves característiques personals (discriminació indirecta).

Així, **discriminar no només inclou tota distinció, sinó també tota exclusió, restricció o preferència**. En aquests quatre casos, estaríem parlant d'una **discriminació directa**, quan es tracta d'una manera diferent, sense una justificació objectiva i raonable, persones situades en situacions substancialment similars, tant si és distingint com exclouent, restringint o preferint.

Una **discriminació indirecta**, en canvi, té lloc quan, per una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, es pot posar una o diverses persones en desavantatge respecte a d'altres per algun motiu de discriminació. Això és així tret que aquesta disposició, criteri o pràcti-

ca es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima. En el quadre que apareix més amunt queda recollida com l'acció de "Situar en desavantatge". Tanmateix, més endavant en l'informe ens hi referirem com a *discriminació indirecta*.

També hem de tenir en compte els fenòmens de *discriminació múltiple* i *discriminació interseccional*, i els casos de *discriminació per error* i *per associació*. Ens referim a **discriminació múltiple** quan en una mateixa persona es donen situacions de discriminació per diferents motius protegits. Quan parlem de **discriminació interseccional**, en canvi, ens estem referint a una situació de desigualtat que viu una persona o un grup

de persones a causa del creuament entre els diferents eixos de discriminació. Es tracta d'una desigualtat específica que en cap cas és la suma dels diferents eixos i que requereix respostes i solucions específiques.

- 👁️ Finalment, parlem de **discriminació per error** quan una persona és discriminada en atribuir-li, erròniament, la pertinença a un dels eixos protegits; per exemple, una persona que per la seva expressió de gènere s'identifica amb el col·lectiu LGTBI, i que és discriminada per aquesta raó, tot i no formar-ne part. I la **discriminació per associació** es dona quan aquest error és produït per la relació de proximitat d'una persona amb un dels grups protegits. En aquests casos, preval la intencionalitat de l'agent discriminador, i sí que es considera una acció discriminatòria.

La no discriminació és, per tant, un principi negatiu: prohibeix que es justifiqui la desigualtat basada en les categories exposades anteriorment. El que s'exigeix és que les distincions, exclusions, restriccions o preferències admissibles no es basin en el fet de ser o pertànyer, a algun col·lectiu, o en alguna condició o circumstància personal o social, sinó que, per contra, es basin en la voluntat d'igualar condicions, donar les mateixes oportunitats, equilibrar la balança, el

- 👁️ que coneixem com **accions afirmatives**.

2.2. Protecció de la igualtat i la no discriminació

El principi d'igualtat i el dret a la no discriminació estan recollits en **diversos instruments jurídics de prevenció de vulneracions i de garantia de drets humans** a diferents nivells. En aquest apartat es repassen els més destacats a escala internacional, europea, estatal, nacional i local (per a informació més detallada, consulteu *l'annex 2*).

A escala internacional, un instrument clau és la **Declaració Universal dels Drets Humans (DUDH)**, l'article 1 de la qual ja proclama que "tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i en drets", i a l'article 7 es defensa la igualtat de totes les persones davant la llei, i es constata que "tots tenen dret a igual protecció contra qualsevol discriminació".

La DUDH és una declaració d'intencions, que marca les directrius que recolliran instruments jurídics posteriors, com són els **Pactes Internacionals de Drets Civils i Polítics**, d'una banda, i de **Drets Econòmics, Socials i Culturals**, de l'altra, signats l'any 1966, que mencionen específicament la igualtat i la no discriminació i que ja defineixen les categories protegides en la lluita contra la discriminació: *raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o d'una altra mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social*.

Hi ha més de vint instruments de les Nacions Unides que aborden el problema de la discriminació, a través de *convencions, declaracions, comentaris generals, plans d'acció i grups de treball*. En aquest sentit, són rellevants les convencions sobre temàtiques específiques, entre les quals destaca la **Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial** (1965); la **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona** (1979), i la **Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat** (2008), que són algunes de les més rellevants.

En l'àmbit europeu, l'article 9 del Tractat de la Unió Europea¹ esmenta el principi d'igualtat de tota la ciutadania europea, que es beneficiarà per igual de l'atenció de les institucions, òrgans i organismes europeus, i els articles 20 i 21 de la **Carta de drets fonamentals de la Unió Europea** proclamen la igualtat davant la llei i prohibeixen "tota discriminació i, en particular, l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual".²

D'altra banda, les **directives 2000/78/CE i 2000/43/CE del Consell d'Europa**, relatives a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació,³ i a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment de l'origen racial o ètnic,⁴ reforcen la protecció jurídica contra la discriminació. A més, hi ha almenys dues directives més relacionades amb la igualtat de tracte entre home i dona.⁵

Així mateix, el principi d'igualtat i no discriminació està present **en la majoria de constitucions nacionals**. A Espanya queda recollit en la **Constitució** com a valor superior de l'ordenament jurídic, és a dir, que ha d'estar present, tant a

l'hora de legislar com d'aplicar les lleis (article 1.1); com a principi formal del qual es deriva la prohibició de la discriminació en el gaudi de tota la resta de drets fonamentals que la Constitució reconeix als ciutadans (article 14), i com a mandat als poders públics l'obligació dels quals és vetllar per tal que la igualtat sigui, no només una declaració formal reconeguda sobre el paper, sinó una realitat per als ciutadans i les ciutadanes, és a dir en el sentit d'igualtat material (article 9.2).

De la mateixa manera, hi ha un nombre important de **lleis catalanes** que regulen, reconeixen o despleguen aspectes concrets sobre la igualtat i també prohibicions de discriminació, com ara l'**Estatut de Catalunya**, que en el seu preàmbul proclama com a "valors superiors de la seva vida col·lectiva la llibertat, la justícia i la igualtat".

A **Barcelona** hi ha diverses **normes municipals** en aquest àmbit, com ara la **Llei 22/1998, de la Carta municipal de Barcelona**, en què es proclama que "l'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar perquè a la ciutat no es produeixin conductes discriminatòries negatives per raó de raça, religió, color, ascendència, edat, gènere, sexe, discapacitat o lloc de naixement". L'**Ordenança de les mesures per fomentar i garantir la convivència ciutadana en l'espai públic** (2005) prohibeix les "pràctiques discrí-

11

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2019

¹ BOE de 27 de novembre de 2009, núm. 286; rectificació del BOE de 16 de febrer de 2010, núm. 41.

² Publicada al *Diari Oficial de la Unió Europea*, núm. 83, de 30 de març de 2010, pàgines 389 a 403.

³ Es transposa per la Llei 62/2003, de 30 de desembre (BOE número 313, de 31 de desembre de 2003).

⁴ Es transposa per la Llei 62/2003, de 30 de desembre (BOE número 313, de 31 de desembre de 2003).

⁵ Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball; Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament; Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).

minatòries de contingut xenòfob, racista, sexista, homòfob, o de qualsevol altra condició o circumstància personal, econòmica o social, especialment que s'adrecin als col·lectius més vulnerables”, i sanciona amb fins a 3.000 euros aquest tipus de conductes discriminatòries. A més, pel que fa a l'àmbit autonòmic i municipal a Catalunya i Barcelona, també trobem altres normatives que prohibeixen la discriminació i volen garantir la igualtat i que es poden consultar a l'*annex 3*.

Com es pot observar, el sistema normatiu que garanteix el dret a la igualtat i la prohibició de discriminació és ampli i variat des del nivell municipal fins a l'internacional, passant per l'autonòmic i l'estatal. Hi ha diferències entre les normes i algunes protegeixen més específicament determinades categories o característiques personals. Però totes coincideixen a buscar que totes les persones siguin tractades igual davant d'una mateixa situació i que en cap cas no se les discrimini.

A Barcelona, és aplicable tot el conjunt de normes jurídiques que s'han esmentat en aquest apartat. Així, hi ha una protecció especial contra tota mena de discriminació directa o indirecta de totes i cadascuna de les condicions o les característiques personals exposades. El que es pretén és que Barcelona sigui una ciutat sense discriminació.

2.2.1. Novetats legislatives i normatives durant el 2019

Al llarg del 2019 hi ha hagut alguns avenços, i també alguns retrocessos, en la protecció de la igualtat i lluita contra la discriminació:

El **Parlament de Catalunya** continua pendent d'aprovar la tramitació de la nova **Llei per a la igualtat de tracte i la no discriminació**. La nova norma tindria com a objectiu fer efectiu el dret a la igualtat per raó de religió o conviccions, capacitat, discapacitat, edat, origen racial o ètnic, sexe o orientació sexual o per altra condició social o personal.

D'altra banda, la **Llei 6/2019**, de 23 d'octubre, de modificació del llibre quart del **Codi Civil de Catalunya**, relatiu a les successions, per garantir la igualtat de drets i la no discriminació de les **persones amb discapacitat sensorial**⁶, suprimeix les expressions que fins ara recollia el Codi Civil de Catalunya que identificaven determinades persones com a *sordes, cegues o mudes*, per contribuir a eliminar l'estigmatització que deriva de les discapacitats sensorials.

En l'àmbit de la discriminació per *origen ètnic*, és important destacar que està en marxa la creació de l'**Institut Català del Poble Gitano** amb l'aprovació de la memòria preliminar de l'avantprojecte de llei. Aquest institut serà un organisme autònom de referència per proposar les directrius sobre polítiques dirigides al poble gitano, i és molt rellevant perquè serà un espai on les persones gitanes tindran veu pròpia, i on participaran en les decisions que els afecten. Entre els objectius d'aquest organisme hi ha la lluita contra els **estereotips i prejudicis** que els afecten, millorar la inserció laboral d'aquest col·lectiu i treballar per eliminar la **segregació escolar** i millorar

⁶ DOGC de 28 d'octubre de 2019.

el rendiment educatiu. També s'espera que contribueixi en la promoció de les dones gitanes i la seva incorporació en els espais de participació i decisió.

Pel que fa a la discriminació per *orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere*, és important destacar la tramitació del **Decret d'Alcaldia sobre el dret de les persones a ser tractades i anomenades amb el nom i el gènere sentits**; l'objectiu del decret és garantir el dret i regular les condicions perquè, en l'àmbit de l'Ajuntament de Barcelona i les seves entitats municipals, les **persones transsexuals, transgènere** i les persones **intersexuals** puguin ser tractades i anomenades d'acord amb el nom i el gènere amb els quals s'identifiquen. Aquestes persones, si ho volen, podran comunicar el seu nom sentit als òrgans i serveis municipals perquè l'utilitzin (sempre que no impliquin la tramitació d'expedients administratius).

En aquesta línia, el **Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya** també ha afegit als seus formularis individuals una tercera casella al costat de la d'home i dona per a les persones que no se sentin identificades amb cap d'aquests dos gèneres. La nova opció és "**no binari**". Així mateix, en els documents familiars on fins ara constava "nom del pare" i "nom de la mare", hi figura **persona progenitora 1 i persona progenitora 2**. D'aquesta manera, les parelles homosexuals o bisexuals i les famílies monoparentals no queden excloses als documents oficials de l'Administració.

D'altra banda, el **Tribunal Suprem (TS)** de l'Estat espanyol va publicar una sentència el 17 de desembre de 2019, en què dicta que **els menors trans poden registrar el canvi de sexe**, després de plantejar una qüestió d'inconstitucionalitat al **Tribunal Constitucional (TC)** de l'Estat espanyol, envers el dubte de si s'havia d'esperar a la majoria d'edat per aprovar el canvi en el registre. El TS

va resoldre la qüestió en la sentència i va establir que "s'ha de permetre quan s'aplica a menors d'edat amb suficient maduresa i es troben en una situació estable de transsexualitat". La sentència recull explícitament: "La minoria d'edat del demandant no li priva de legitimitat per sol·licitar la rectificació de la menció registral del sexe, i no haver estat sotmès durant almenys dos anys de tractament no li impedeix obtenir la rectificació sol·licitada".

En l'àmbit de la discriminació per *ús de llengua*, s'evidencien alguns retrocessos en l'àmbit legislatiu; la **Resolució de 13 de maig de 2019**, de la Direcció General de Treball del Govern espanyol, que registra i publica el **IV Conveni col·lectiu únic per al personal laboral de l'Administració General de l'Estat**, estableix que el coneixement de les llengües oficials diferents del castellà, anomenades de manera imprecisa "**llengües cooficials**", serà un mèrit per al personal laboral de l'Administració que aspiri a treballar en els territoris en què aquests idiomes són la llengua pròpia, un mèrit que es valorarà amb un punt addicional. Això significa que, a diferència del castellà, llengua de coneixement obligat per tota la ciutadania, el català no serà un requisit per treballar en l'Administració general de l'Estat.

La Resolució de 17 d'abril de 2019 de la **Secretaria d'Estat d'Igualtat** que convoca els premis de la Delegació del Govern contra la violència de gènere per a tesis doctorals sobre violència contra la dona durant l'any 2019, obliga les persones que vulguin optar a aquests premis a haver-les fet en castellà (**no podran ser en català ni en cap altra llengua, espanyola o estrangera**) i a presentar una traducció de tots els fragments que no es presentin redactats en castellà.

2.3. Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació de Barcelona

La **Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD)** sorgeix l'octubre del 2017, fruit de la necessitat de facilitar espais de treball conjunt en matèria de defensa de drets i lluita contra les discriminacions entre l'Ajuntament de Barcelona, a través de l'Oficina per la No Discriminació (OND), i les entitats socials de la ciutat que ofereixen qualsevol tipus d'atenció a les persones víctimes de discriminació. Durant aquest temps, aquesta taula ha anat creixent i actualment està formada per la mateixa OND i 18 entitats: **Acathi, Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Dincat, Federació ECOM, Federació Salut Mental Catalunya (FSMC), Federació Veus, Fil a l'Agulla, Fundació Secretariat Gitano (FSG), Gais Positius, Irdia, Observatori contra l'Homofòbia (OCH), Plataforma per la Llengua, Sindicat de Llogateres, SOS Racisme Catalunya, Unión Romani i Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSELL)** (vegeu la *infografia 1*).

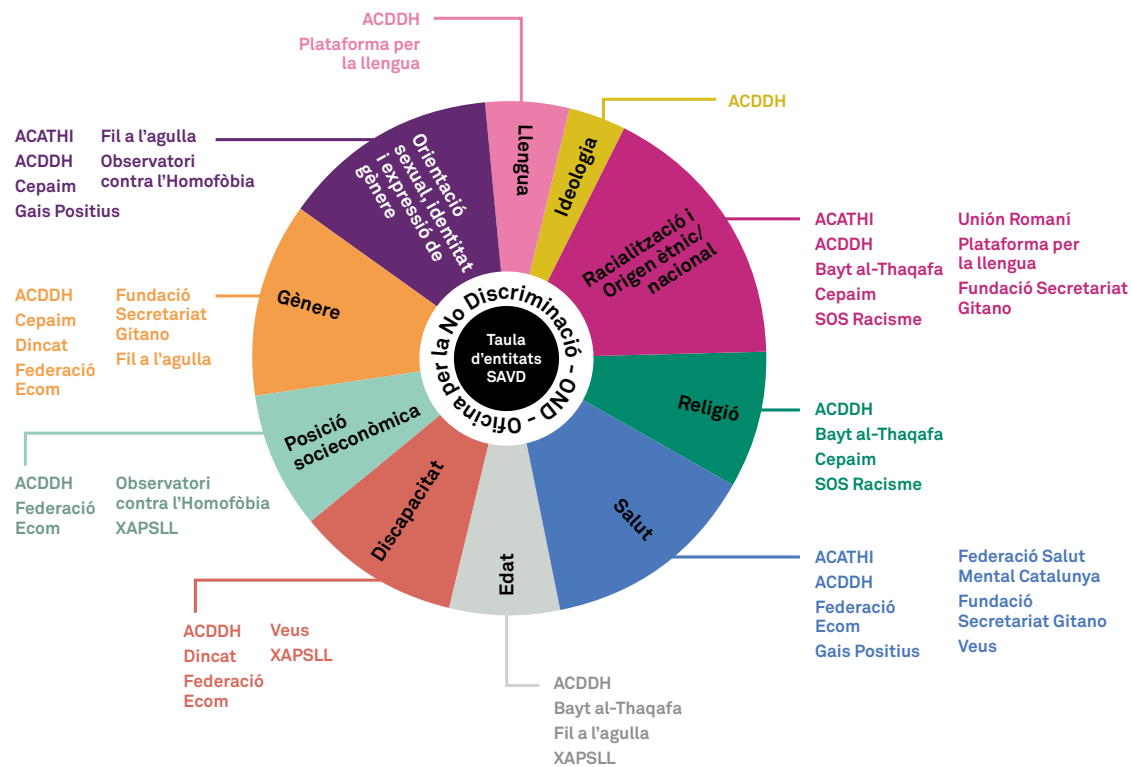
Els **objectius de la Taula d'Entitats** són els següents:

- **Compartir informació i metodologies de treball:**
 - Informació dels serveis a víctimes.
 - Protocols de derivació amb un marc general d'actuació des de la interseccionalitat.
 - Nou enfocament en victimologia. Durant el 2019 es va dur a terme la jornada de debat i reflexió "Qui són les víctimes? Jornada oberta sobre victimologia", en el si de la Taula d'Entitats, al voltant del concepte de *víctima*.

- Fer una radiografia conjunta, mitjançant un **informe anual**, de la situació de la discriminació a la ciutat. Aquest informe es va iniciar l'any 2018 amb l'elaboració d'una base de dades quantitativa compartida i unificada de totes les entitats de la Taula, i continua aquest any amb nou format i continguts, recollits en el present **Observatori de les Discriminacions**.
- En el marc de l'estratègia formativa del Centre de Recursos en Drets Humans de l'Ajuntament de Barcelona, durant el 2019 es va oferir a les entitats de la Taula una formació sobre mecanismes internacionals a l'abast de la societat civil, com ara la CEDAW i el Conveni d'Istanbul, per lluitar contra la discriminació envers les dones.

Durant aquest 2019 també s'ha elaborat el **marc general d'actuació del SAVD**, amb l'objectiu de delimitar els principis, objectius i metodologia en la relació que han d'establir les entitats i l'OND en el context de la Taula d'Entitats. Aquest marc estableix uns principis bàsics d'actuació, unes eines metodològiques de relació entre les entitats, i uns criteris de coordinació, treball conjunt i derivació.

Infografia 1. Eixos de discriminació que treballa la Taula d'Entitats



15

Observatori de les Discriminacions Informe 2019

* 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'**Irdia**, que treballa en l'àmbit de la violència institucional.

Infografia 2. Atenció i resposta de la Taula d'Entitats davant de les situacions de discriminació

Entitats	Suport i acompanyament								Denúncia		
	Psicològic	Psicosocial	Socioeducatiu	Orientació jurídica	Incidència pública	Intermediació	Conciliació	Mediació	Derivació a organització especialitzada	ADMINISTRATIVA	PENAL
OND	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ACATHI	●	●			●				●		
ACDDH				●	●					●	●
BAYT AL-THAQAFÀ	●								●		
CEPAIM			●	●	●			●	●	●	
DINCAT		●	●	●	●						
FEDERACIÓ ECOM		●		●	●	●			●		
FEDERACIÓ SALUT MENTAL CATALUNYA		●		●	●				●		
FILA L'AGULLA	●		●		●				●		
FUNDACIÓ SECRETARIAT GITANO		●		●	●	●	●		●	●	●
GAIS POSITIUS				●					●		
IRÍDIA		●		●	●				●		●
OBSERVATORI CONTRA L'HOMOFÒBIA		●		●	●	●			●	●	●
PLATAFORMA PER LA LLENGUA	●	●		●	●	●		●	●	●	●
SINDICAT LLOGATERES		●	●	●							
SOS RACISME				●	●	●				●	●
UNIÓ ROMANÍ		●		●	●						
VEUS		●	●		●						
XAPSELL	●	●	●	●	●				●		

3. Metodologia

L'informe combina l'anàlisi qualitativa amb la **quantitativa**; en ambdós casos, la principal font d'informació ha estat la Taula d'Entitats d'Atenció a Víctimes de Discriminació de Barcelona. L'anàlisi qualitativa prové de les reflexions i la informació que han aportat l'Oficina per la No Discriminació i les entitats de manera bilateral i col·lectiva, en el marc de les cinc reunions de la Taula d'Entitats durant el 2019, i fruit de la seva lluita diària contra la discriminació. Pel que fa a les xifres quantitatives, les dades provenen dels casos de discriminació recollits durant el 2019 per nou entitats ⁷ de la Taula i per l'OND. La sistematització i edició de l'informe s'ha fet des del Centre de Recursos en Drets Humans.

Pel que fa a la recollida de dades quantitativa, la informació s'estructura al voltant de **set preguntes**:

1. A qui es discrimina?

Es recullen tres dades bàsiques: **el gènere** (*masculí, femení, part del temps en un gènere i part del temps en un altre i no reflectit en aquestes categories*), **l'edat** (0-14, 15-24, 25-39, 40-64, +65) i **la situació administrativa** de la persona discriminada (*amb DNI / NIE, no regularitzada, permís de residència, sol·licitant d'asil i persona refugiada*), categories que tindran un enfocament transversal al llarg de tot l'informe, ja que es considera que són factors clau que cal visibilitzar en l'anàlisi de la discriminació a la ciutat.

Figura 3. Agents discriminadors







17

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2019

⁷ Per ordre alfabètic, Acahi, Bayt al-Thaqafa, Federació ECOM, Federació de Salut Mental Catalunya (FSMC), Fundació Secretariat Gitano (FSG), Observatori Contra l'Homofòbia (OCH), Plataforma per la Llengua, SOS Racisme Catalunya i Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSELL).

Figura 4. Àmbits on tenen lloc les discriminacions

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

2. Qui discrimina?

Els quatre principals agents discriminadors que s'analitzen són **administració pública, cossos de seguretat, entitat privada o empresa i persona particular**. Per a les tres primeres categories, s'hi afegeixen també subcategories, tal com es pot veure a la *figura 3*.

3. On es discrimina?

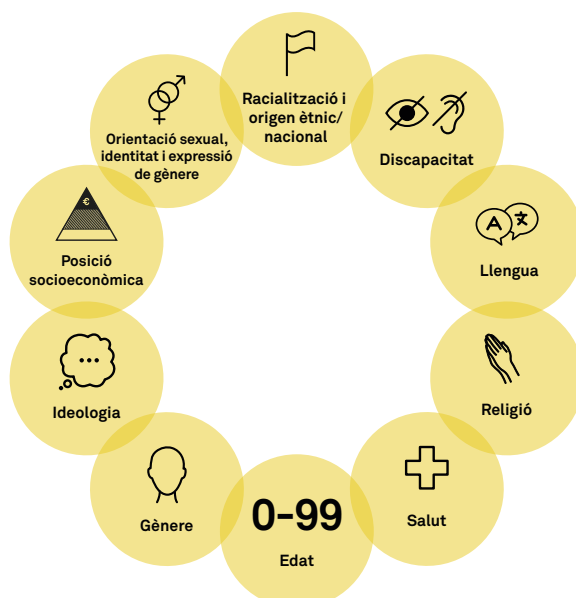
En aquest apartat es mostra si la discriminació va tenir lloc en un **espai públic** o en un **espai privat**, i per a cada un d'ells, s'han categoritzat diversos espais. Es poden consultar les categories proposades en aquest àmbit en la *figura 4*.

4. Per quin motiu?

En aquest apartat es recullen i s'analitzen els eixos de discriminació, que reflecteixen les categories protegides contra la discriminació mencionades en diferents instruments de protecció de drets humans internacionals, europeus, nacionals i locals (vegeu la *figura 1* i l'*annex 1*). S'han escollit per al present informe les categories més rellevants tenint en compte el context de Barcelona, i per a alguns eixos s'hi han afegit subcategories, acordades pel conjunt de la Taula d'Entitats, amb la intenció de poder identificar amb més precisió quins són els motius que condueixen a les actituds discriminatòries i quins són els col·lectius més afectats per aquesta problemàtica. Tots ells estan recollits a la *figura 5*.

Cal especificar que en el cas de l'abordatge de les discriminacions per raó de gènere es disposa d'un marc legal específic, i és per això que aquestes discriminacions s'atenen als recursos orientats a les dones, especialment als PIAD de cada districte i, quan escau, en altres serveis més especialitzats (SARA, UTEH, SAS).⁸ Per aquest motiu, les dades no queden recollides en aquest informe.

Figura 5. Eixos de discriminació



5. Quins són els principals drets vulnerats?

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

6. Quin tipus de discriminació s'exerceix?

Aquí s'analitzen els casos de discriminació directa i indirecta, d'una banda i, de l'altra, s'introdueixen una sèrie d'indicadors per tractar de visibilitzar més específicament de quina manera s'ha expressat la discriminació directa. Aquestes categories s'inspiren en la feina que duu a terme el projecte "Tell mama",⁹ que recull casos d'islamofòbia. En el present informe, aquestes categories s'han aplicat als dos motius principals de discriminació (*racisme i xenofòbia, i LGTBI-fòbia*), i són les següents:

- A. Tracte diferenciat:** tracte injust i discriminatori per alguna de les característiques protegides, en una àmplia gamma d'entorns.
- B. Comportament abusiu:** abús verbal i no verbal, inclosos comentaris o gestos dirigits a un individu o un col·lectiu.
- C. Comportament amenaçador:** amenaces directes i indirectes de violència física o de conseqüències de qualsevol tipus per a la persona.
- D. Agressió:** atac físic que va des de tocar, escopir o llançar objectes, fins a un atac violent contra un individu o grup.
- E. Vandalisme:** mal o profanació de la propietat, que inclou grafitis o danys a la propietat, entre altres accions.
- F. Literatura discriminadora:** contingut escrit o visual discriminatori que inclou articles, cartes, fullets,

Figura 6. Relació de principals drets vulnerats



19

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2019

⁸ Per a més informació, consulteu:
ajuntament.barcelona.cat/feminismes-lgtbi/ca

⁹ <https://tellmamauk.org>

Figura 7. Tipus de resposta davant les discriminacions

<p>Suport i acompanyament</p> 	<p>Psicològic Psicosocial Socioeducatiu Orientació jurídica Incidència pública Intermediació / Conciliació Mediació Derivació a organització especialitzada</p>
<p>Denúncia</p> 	<p>Administrativa Penal</p>

mems o cartells exhibits públicament o distribuïts a individus en línia o fora de línia.

G. Discurs d'odi: comunicació verbal o escrita expressada a una audiència amb el propòsit de generar odi i rebuig col·lectiu cap a un grup de persones.

7. Quina resposta es dona davant la discriminació?

En aquest apartat es mostra quina atenció s'ha donat a la víctima per part de les entitats o l'OND, si se li ha proporcionat algun **suport o acompanyament** i de quin tipus; també s'especifica si la discriminació s'ha arribat a **denunciar**, ja sigui per **via administrativa o penal** (vegeu la figura 7).

En el present informe s'han incorporat també dades recollides en l'informe del 2018, per tal de poder començar a introduir una comparativa i mostrar una tendència en l'evolució de les discriminacions a la ciutat; malgrat que per a l'informe del 2019 s'han revisat algunes categories i se n'han incorporat algunes de noves, i això implica que en alguns casos no es puguin comparar els indicadors, sí s'ha fet una comparativa de dades en tots aquells indicadors que s'han considerat especialment rellevants i on es disposava de les dades. L'objectiu és que als informes dels pròxims anys es puguin aportar unes dades comparatives més detallades i completes.

És important destacar que aquesta metodologia ha estat dissenyada a partir dels esforços, i tenint en compte els mètodes de treball, de totes les organitzacions que hi participen, i que tant les categories com les subcategories que es recullen són fruit de la discussió i el consens de **la Taula d'Entitats**, que **revisa cada any la llista d'indicadors i la metodologia per adaptar-los de la millor manera a la realitat que intenta mostrar i analitzar.**

3.1. Les causes de la infradenúncia a Barcelona

Malgrat els esforços que s'estan duent a terme en el si de la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació per millorar la recollida de dades sobre situacions de discriminació a la ciutat, la infradenúncia ¹⁰ continua sent una problemàtica que invisibilitza el fenomen de les discriminacions a Barcelona.

Per tal de fer-hi front, s'han dut a terme **dos grups focals per abordar les seves causes**: un amb persones d'entitats ¹¹ que treballen en l'àmbit de les discriminacions a Barcelona, i l'altre amb **persones afectades** ¹² per situacions de discriminació. Durant les dues sessions, es va partir de les causes apuntades en l'informe de l'any anterior,¹³ que apuntaven algunes problemàtiques a escala europea, que enguany s'han reformulat i complementat, i també se n'hi han afegit algunes altres de rellevants en el context barceloní. Finalment, s'han apuntat algunes recomanacions per contribuir a fer front a la infradenúncia, que s'han incorporat a l'apartat 6. "*Reptes i recomanacions per al 2020*".

¹⁰ La Taula d'Entitats entén la denúncia en el seu sentit més ampli, referit a qualsevol registre que es faci d'una situació de discriminació, tant a l'OND com a qualsevol de les entitats de la Taula, independentment de si, posteriorment, la persona afectada opta per emprendre una denúncia per via administrativa o penal.

¹¹ Hi van participar tretze persones, representants de l'OND i de les entitats següents: Acathi, ACCDH, Bayt al-Taahafa, Dincat, Federació ECOM, Federació de Salut Mental Catalunya (FSMC), Fundació Secretariat Gitano (FSG), Gais Positius, Observatori contra l'Homofòbia (OCH), Plataforma per la Llengua, SOS Racisme i Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSLL).

¹² Hi van participar set persones proposades per entitats de la Taula, afectades per diferents eixos de discriminació.

¹³ Les causes apuntades en l'informe del 2018 es basen en el *Manual pràctic per a la investigació i enjudiciament de delictes d'odi i discriminació*, dirigit pel fiscal especialitzat en delictes d'odi Miguel Ángel Aguilar, pàg. 68 i següents.

1. La discriminació com a vivència quotidiana i normalitzada. Moltes persones han conviscut amb situacions de discriminació fins al punt d'acabar normalitzant aquestes actituds en les seves vides. Aquesta normalització no només afecta les víctimes, sinó que es tracta d'una problemàtica generalitzada a escala social i institucional, que incorpora i normalitza determinats estereotips i prejudicis cap a determinades persones i col·lectius, que són la base de les actituds discriminatòries. En el grup focal de persones afectades per situacions de discriminació es va apuntar aquesta com una de les causes principals; hi van afegir un altre condicionant, i és la **frequència** de les discriminacions, ja que la situació de reiteració de vulneracions quotidianes que pateixen determinades persones i col·lectius fa que no puguin reportar totes les discriminacions, perquè això implicaria estar constantment denunciant, amb el desgast emocional i de temps que això suposa, i fins i tot la inversió de recursos econòmics que pot implicar en determinats casos.

2. Manca de confiança en un sistema poc efectiu davant les denúncies de discriminació. Moltes víctimes no tenen confiança que les forces de seguretat o el funcionariat de justícia emprenguin les investigacions o accions legals per respondre a les seves denúncies; des del grup focal d'entitats es va apuntar, en aquest sentit, que generalment un percentatge molt baix de les denúncies prosperen, i en la majoria dels pocs casos en què prosperen, acostumen a ser per delictes més greus que impliquen agressions físiques, i no són abordats des del punt de vista de la discriminació. Un factor afegit que desincentiva a denunciar és la **dificultat de demostrar la discriminació**; en el grup focal de persones afectades es va esmentar específicament la importància de comptar amb testimonis

que puguin certificar els fets; quan es tracta de situacions en què és la paraula d'una persona contra una altra, és molt difícil que la denúncia pugui tenir recorregut.

3. **Manca de proximitat i accessibilitat dels cossos de seguretat cap a la ciutadania**, que genera una sensació de desconfiança o por cap a la policia. Les víctimes que pertanyen a grups que històricament han estat subjectes a l'assetjament, la violència o la desprotecció per part de l'Estat, a vegades eviten qualsevol tipus de contacte amb agents dels cossos de policia. Tant entitats socials com persones afectades han apuntat també una **manca de coneixements específics sobre les discriminacions** i sobre els col·lectius especialment protegits, per part dels cossos de seguretat públics, així com certes actituds d'abús d'autoritat cap a determinades persones, que són font de discriminacions en si mateixes, i que retroalimenten aquesta desconfiança. En el grup focal de víctimes de discriminacions es va considerar important aquesta causa a l'hora de desincentivar les denúncies; també es va emfatitzar la por a la possible **revictimització** de la persona davant d'uns procediments de denúncia i un tracte que no té prou en compte el context i la vulnerabilitat de determinades persones i col·lectius.
4. **Por de les conseqüències**. Moltes persones temen que, si denuncien una situació de discriminació, les persones (o organitzacions, empreses, organismes...) que en són responsables puguin prendre represàlies en contra d'elles, la seva família o membres de la comunitat a la qual pertanyen. Aquest temor augmenta en aquells casos en què les persones agressores pertanyen a un grup organitzat caracteritzat per les seves posicions de violència. En el grup focal de víctimes de discriminació, es va emfatitzar que aquestes represàlies poden venir

també de la mateixa policia o Administració pública; en aquest sentit, es van compartir situacions viscudes en què arran d'una denúncia, la persona afectada rep una **contradenúncia** policial, o per manca de proves suficients perd el cas i li pertoca **pagar els costos de la defensa** de la persona a la qual ha denunciat.

5. **Extrema vulnerabilitat de certs perfils de víctimes**. Moltes persones no denuncien perquè la seva situació personal, social o econòmica les situa en un pla d'exclusió social i extrema vulnerabilitat. Un dels col·lectius més vulnerables és el de les **persones estrangeres que no tenen permís de residència**, que difícilment s'acostaran a una comissaria a denunciar una situació de discriminació, davant del temor d'una probable obertura d'un expedient d'expulsió. En aquests casos, s'ha remarcat que preval la situació administrativa irregular per davant de la situació de discriminació. Dins d'aquest col·lectiu, es van remarcar especialment les persones **joves i menors d'edat sense referent adult**. També es va emfatitzar la vulnerabilitat de persones amb una posició econòmica baixa, **persones grans amb diversitat funcional, persones amb problemes de salut mental o dones que han patit violència masclista**.
6. **Negació o vergonya**. Amb l'objectiu de fer front al trauma patit fruit d'haver viscut una situació de discriminació, algunes víctimes neguen o minimitzen l'impacte i la gravetat del delictes; d'altres poden sentir-se avergonyides després de ser víctimes d'una discriminació, i poden arribar a autoinculpar-se. En aquest punt, en el grup focal de persones afectades es va esmentar també la importància de **l'entorn de la víctima**, que es va apuntar com a clau per animar o desincentivar la persona a reportar els fets; en aquest sentit, diverses persones van explicar situacions en què l'entorn havia rebaixat la importància de la situa-

ció de discriminació i havia animat a la persona a no fer-hi res. Aquesta actitud va també molt lligada a la causa 1 sobre la normalització de les discriminacions, i es pot considerar també una conseqüència de la manca de respostes adequades davant les situacions de discriminació, que duu la víctima, i el seu entorn, a preferir no actuar.

- 7. Els procediments de denúncia no són prou accessibles.** És freqüent que moltes de les víctimes de discriminació desconeixin on, com i quan denunciar; aquest fet ve molt condicionat per la manca d'accessibilitat del sistema judicial, el llenguatge de les lleis i els itineraris jurídicoburocràtics, que sovint són només accessibles per a les persones expertes en la matèria, i queden molt distants per a la ciutadania general. En el cas de les persones d'origen estranger, poden tenir la problemàtica afegida de l'idioma, i poden tenir dificultats per entendre o parlar les llengües oficials. En el cas de les discriminacions cap a persones amb discapacitat, es va remarcar la dificultat afegida amb què es troben les persones per denunciar els fets, fins i tot en els procediments més habituals com ara demanar el full de reclamacions en un establiment, ja que aquests processos normalment no estan adaptats per a persones amb discapacitat.

En el marc dels debats i reflexions conjuntes, es van apuntar **altres causes** importants que contribueixen a la infradenúncia:

- 8. Cost econòmic.** Tant des del grup focal de víctimes com des de les entitats que atenen situacions de discriminació a la ciutat s'ha emfatitzat el cost econòmic que pot suposar per a una persona emprendre una denúncia, sobretot si s'opta per la via penal. En aquest sentit, des de les entitats coincideixen a afirmar que la fórmula de justícia gratuïta no ha funcionat

correctament, ja que els operadors jurídics no tenen suficients coneixements i formació sobre la temàtica. Hi ha una manca de sensibilitat i especialització en aquest àmbit.

- 9. Manca de reconeixement legal d'algunes discriminacions.** En aquest sentit, tant en el grup focal d'entitats socials com en el de persones afectades, es va esmentar com a causa important d'infradenúncia en determinades situacions el fet que les mateixes lleis emparen algunes actituds i situacions discriminatòries, o no els atorguen la gravetat que tenen, fet que impossibilita o dificulta la seva denúncia. Es van esmentar, específicament, les situacions discriminatòries provocades per la Llei d'estrangeria, o el fet que l'aporofòbia o el sensellarisme no es troben tipificats com a **delicte d'odi** en el codi penal, així com la manca de reconeixement de les persones amb VIH/sida, segons van apuntar algunes entitats.

- 10. Manca de coneixement dels propis drets i desorientació sobre a qui acudir.** S'ha detectat un elevat desconeixement sobre la mateixa consciència de vulneració de drets, no només per part de la ciutadania, sinó que, segons es va comentar en el grup focal de víctimes, també s'ha percebut una manca de formació específica en temes de discriminació dels ens locals i també d'algunes entitats socials, i consegüentment, **mancances en els serveis d'atenció a la ciutadania** a l'hora d'orientar i redirigir les persones cap als serveis específics als quals s'han d'adreçar davant aquestes situacions.

Els debats i les reflexions que s'han iniciat amb els dos grups focals sobre les causes de la infradenúncia de les situacions de discriminació a Barcelona servirán de punt de partida per continuar abordant aquesta problemàtica en el si de la Taula d'Entitats durant el 2020.

3.2. La interseccionalitat de la discriminació

La *interseccionalitat* és un concepte desenvolupat als Estats Units a finals 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 diferents formes de discriminació i desigualtat per múltiples eixos, incloent-hi qüestions de classe, orientació sexual, edat o identitat religiosa, entre d'altres. Actualment és un concepte central, tant en la recerca com en l'àmbit de les polítiques públiques i en l'agenda dels moviments socials. Si bé és imprescindible situar-ne els orígens en el feminisme negre i reconèixer les seves contribucions teòriques, és també rellevant mostrar com en el nostre context, des dels anys setanta, hi havia també propostes del tipus interseccional provinents de moviments socials. Un clar exemple n'és l'obra de la poeta i activista Maria-Mercè Marçal, que ja reflectia en els seus versos la triple opressió i la triple rebel·lia:

*“A l'atzar agraeixo tres dons:
haver nascut dona,
de classe baixa i nació oprimida.
I el tèrbol atzur de ser tres voltes rebel”*
(Marçal, 1977)

La premissa bàsica de la interseccionalitat és que no es pot comprendre la desigualtat social si s'analitza des de marcs conceptuals separats. És a dir, que per comprendre les dinàmiques de les relacions de poder cal partir de la complexitat de les relacions socials i comprendre que totes les persones estem situades en tots els eixos de desigualtat (de gènere, classe, origen, edat, orientació sexual, diversitat funcional, etcètera). Per tant, si es vol comprendre com funciona la discriminació sexista, s'haurà de tenir en compte que una

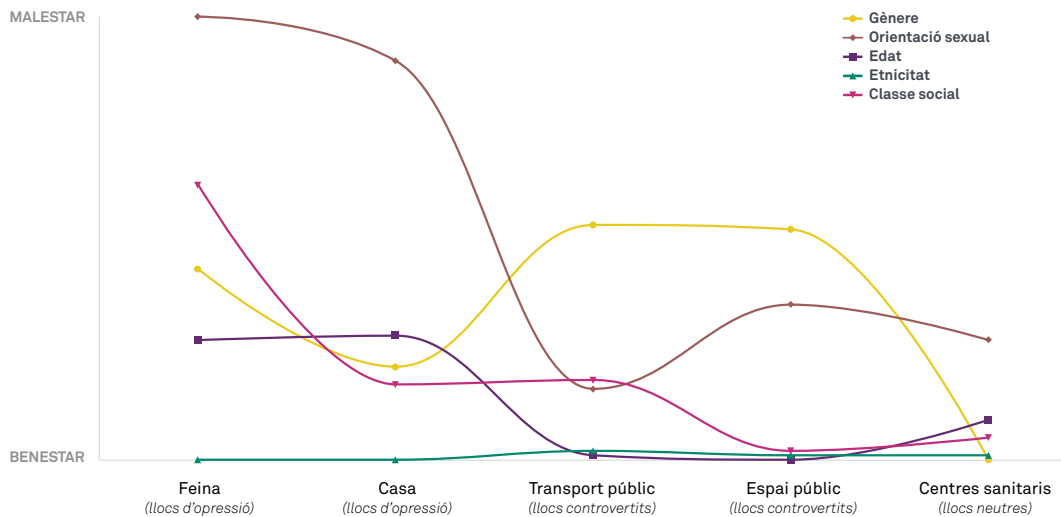
mena de 3 anys, una dona de 30 o una altra de 70 patiran discriminacions diferents, com també si són blanques, gitanes, lesbianes, benestants o migrades. Tots els eixos configuren la desigualtat i, per tant, cal tenir en compte aquesta mirada per comprendre com es materialitza la discriminació.

Així, la interseccionalitat apareix com a proposta feminista i postcolonial crítica per explorar tant les diferències que hi ha dins d'aquestes categories (entre les dones, o entre persones migrades, per exemple) com les opressions específiques que suposa la interacció entre aquestes categories.

Un dels objectius actuals de la lluita contra la discriminació és poder incorporar aquesta perspectiva interseccional de manera que sistematitzi i mostri aquesta complexitat. Per aquest motiu, s'està treballant per incorporar al treball de detecció i denúncia de discriminacions una de les poques eines metodològiques que aborden aquesta qüestió, els **mapes de relleus** o **Relief Maps** (Rodó-de-Zárate, 2016). Aquesta és una eina pensada per a l'estudi de les desigualtats socials amb una perspectiva interseccional relacionant **tres dimensions: la social** (eixos de desigualtat), **la geogràfica** (llocs de la vida quotidiana) i **la psicològica** (emocions). Com es pot veure a la *Imatge 1*, els Relief Maps consten d'un eix de benestar/malestar a l'eix vertical, diferents llocs de la vida quotidiana a l'eix horitzontal i línies de colors diferents segons els diversos eixos de desigualtat. A la *Imatge 2*, a tall d'exemple, es poden veure els comentaris i les emocions associades a alguns dels elements. Així, aquesta eina, ara en format digital,¹⁴ permet recollir dades sobre la discriminació viscuda tenint en compte diferents causes, la variabilitat dels llocs i considerant les emocions com ara la por, la humiliació o l'angoixa com a indicadors de discriminacions.

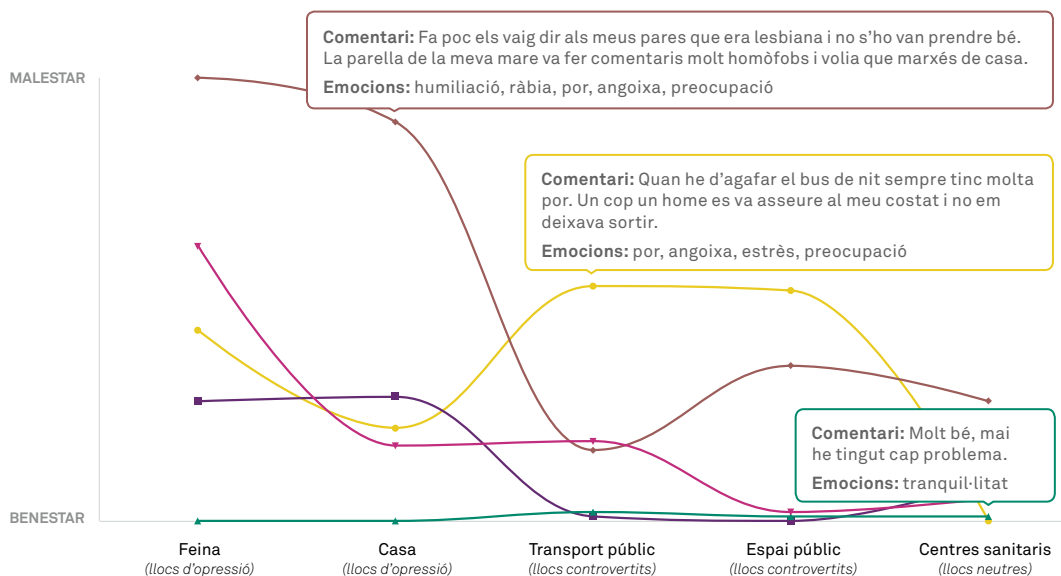
¹⁴ www.reliefmaps.cat

Imatge 1. Relief Map d'una dona jove lesbiana, blanca i de classe treballadora que viu a Barcelona al domicili familiar.



25

Imatge 2. Relief Map de la mateixa persona mostrant els comentaris i emocions vinculats a diferents llocs / eixos de desigualtat.



Actualment s'està treballant per **adaptar aquesta eina a la lluita contra la discriminació a Barcelona**. A partir de l'any 2020, es proporcionarà l'eina tant a l'OND com a la Taula d'Entitats perquè puguin utilitzar-la amb les persones que hi acudeixen a denunciar casos de discriminació.

L'objectiu és doble: d'una banda, es podran recollir dades sobre discriminació que superin el motiu concret de la denúncia, aportant informació sobre el **context vital de la persona** i podent també identificar discriminacions que rarament es denuncien, com per exemple les situacions de discriminació homòfoba dins de l'àmbit familiar o les mirades de rebuig al carrer cap a una persona racialitzada, que o bé estan normalitzades o no es consideren suficientment greus com per ser denunciades. Disposar de totes aquestes dades pot contribuir a tenir una imatge molt més complexa i matisada sobre l'experiència subjectiva de la discriminació en la vida quotidiana de les persones a Barcelona.

Amb les dades que es recullin durant el 2020 es podrà tenir una primera mostra pilot per a l'informe de l'any vivent, on es visualitzi la discriminació segons els Relief Maps i les dades tant qualitatives com quantitatives que proporciona. En aquest sentit, l'objectiu és poder **analitzar la discriminació des d'una perspectiva interseccional**, basant-se en les emocions i amb especial èmfasi en el lloc on ocorre, fet que pot donar moltes eines per a la intervenció.

D'altra banda, l'ús de l'eina també té finalitats terapèutiques i de presa de consciència, en el sentit que el fet d'elaborar el mapa en si ja provoca una **reflexió sistematitzada sobre les discriminacions patides en la vida quotidiana**, que s'ha mostrat que és una eina **rellevant per a la presa de consciència sobre la situació, tant en relació amb l'opressió com amb el privilegi**.

4. Les discriminacions a Barcelona

Durant el 2019, les discriminacions han continuat estant presents a la ciutat de Barcelona, i també la lluita activa de les persones, les entitats socials i els ens públics per fer-hi front. A continuació es recullen les **xifres** extretes de les situacions de discriminació recollides durant l'any, algunes de les **principals problemàtiques** vinculades als diferents eixos de discriminació en els quals treballa l'**Oficina per la No Discriminació** i el conjunt de la **Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació** de la ciutat, i també es destaquen algunes de les **bones pràctiques** (assenyalades en verd) que s'han iniciat o han tingut continuïtat durant l'any passat a Barcelona. En aquest sentit, és important destacar la **feina conjunta que s'ha continuat produint entre l'OND i les entitats** que formen part de la Taula, en el suport i acompanyament de casos de discriminació durant el 2019.

En total, s'han registrat **411 situacions de discriminació**, una xifra molt superior a la del 2018, en què se'n van recollir 265. Aquest augment està condicionat, en gran part, per l'ampliació de la Taula (el 2018 en formaven part tretze entitats, i el 2019 han augmentat a divuit), i consegüentment a una ampliació del radi de recollida de situacions discriminatòries.

Malgrat aquest esforç per tal de millorar la identificació de casos i la recollida de dades, és evident que les xifres que es presenten en aquest apartat no re-

cullen la totalitat de la discriminació a la ciutat; en aquest sentit, dades extremes de "l'Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona" del 2018 mostren que **un 4,6% de la població metropolitana informa que ha viscut alguna experiència de discriminació**; un 1,9% de la població ha experimentat un únic episodi, el 2,7% ha viscut l'experiència en més d'una ocasió i **un 27,4% de la població afirma que al seu barri viuen persones que estan sent discriminades**.

Així, les estratègies per combatre la **infradenúncia** continuen sent fonamentals per visibilitzar aquesta problemàtica en tota la seva dimensió, i per a fer-hi front d'una manera més eficient (vegeu l'apartat 3.1. *Les causes de la infradenúncia a Barcelona*).

A continuació es presenten les dades més rellevants, que mostren **a qui** s'està discriminant, qui són els **agents discriminadors**, **on tenen lloc** les discriminacions, **per quins motius**, quins són els principals **drets vulnerats** fruit d'aquesta problemàtica, quin **tipus de discriminació** s'està exercint i quina **resposta** s'hi ha donat per part de l'Administració pública i les entitats socials.

27

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2019

4.1. A qui

En aquest punt es presenta un perfil de les persones afectades per situacions de discriminació, basant-se en el seu **gènere**, *edat i situació administrativa*. Les xifres mostren que les persones identificades amb el **gènere masculí** han estat les que més han reportat situacions de discriminació, amb gairebé un **59%** dels casos, respecte al **31%** de les persones identificades amb el **gènere femení** (vegeu el *gràfic 1*); la diferència percentual entre gèneres s'ha incrementat amb respecte a l'any anterior, tal i com mostra el *gràfic 2*.

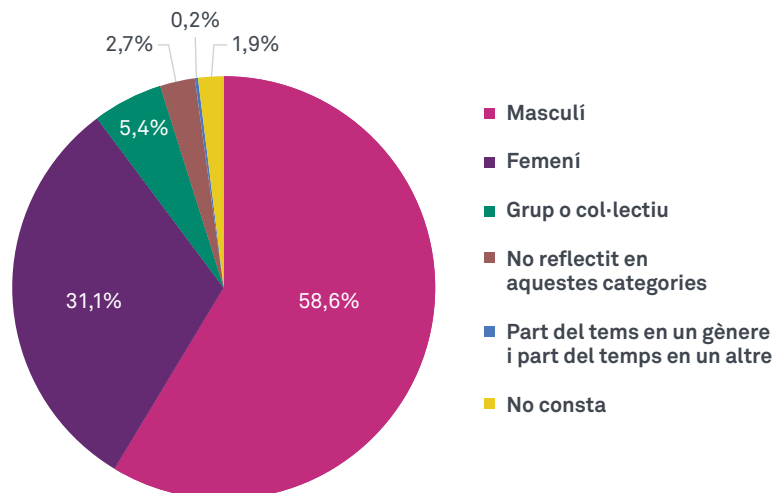
Les causes que hi ha darrere d'aquestes xifres podrien ser multifactorials: a) interiorització o assimilació de reaccions, comportaments o interessos masculistes com a normalitzats per part de força dones a partir d'una determinada franja d'edat; b) habitualment les dones encara tenen menys temps que els homes per empoderar-se i fer el pas per denunciar; c) por o vergonya en determinades

situacions de vulneracions de drets cap a les dones que comporten la incapacitat per denunciar; d) dificultat en el registre de situacions discriminatòries cap a les dones diferenciades de situacions de violència masclista; e) assimilació en l'àmbit laboral de la diferenciació de l'escala salarial no assumida com a discriminatòria i, finalment, tal com s'apuntava a l'apartat 3. "*Metodologia*", f) la diversitat important de serveis municipals com els PIAD, SARA, UTEH, SAH, SAS, etcètera (dins de l'Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI) dedicats al treball de lluita feminista, pot comportar que determinades queixes no arribin a les entitats de la Taula.

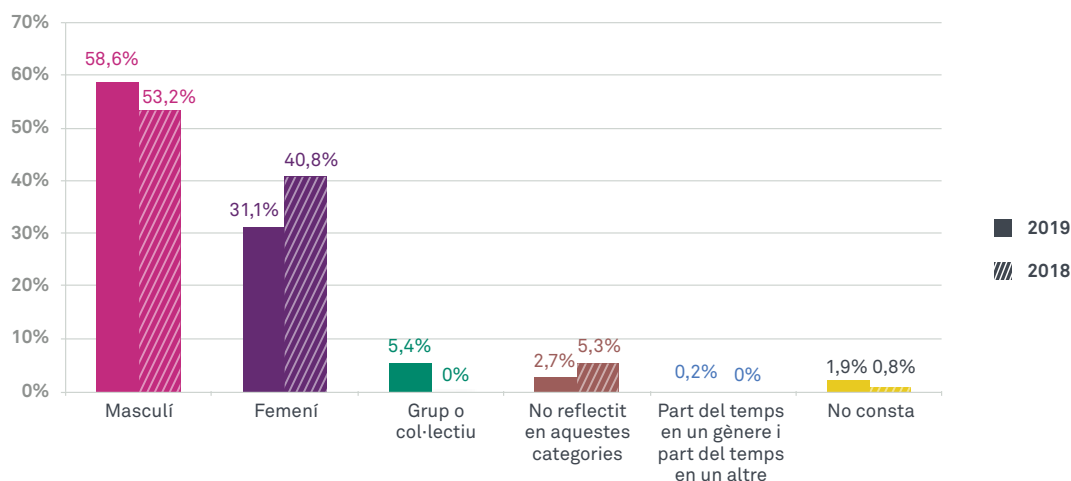
En el present informe, s'ha incorporat la categoria de **grup o col·lectiu**, que reflecteix aquelles situacions de discriminació en què es veuen afectades diverses persones alhora, i que ha suposat un **5%** dels casos registrats.

28

Gràfic 1. Discriminació i gènere



Gràfic 2. Discriminació i gènere 2018 - 2019 ¹⁵



29

Observatori de les Discriminacions Informe 2019

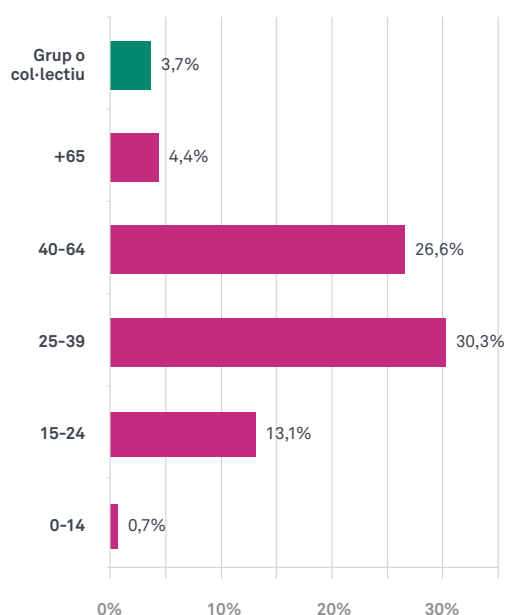
El grup d'edat més afectat per casos de discriminació, o que més els ha denunciat, és el de **25 a 39 anys**, amb un **30%** del total, seguit de molt a prop pel grup d'edat **40 a 64**, amb un **27%**, tal i com mostren la *taula 1* i el *gràfic 3*.

¹⁵ En l'informe del 2019 s'han revisat les categories de gènere i se n'han afegit de noves; per aquest motiu en la comparativa amb l'informe del 2018 algunes categories no disposen de dades.

Taula 1. Discriminació i edat ¹⁶

Franja d'edat	#	%
0-14	3	0,7
15-24	54	13,1
25-39	126	30,3
40-64	106	26,6
(+) 65	17	4,4
Grup o col·lectiu	16	3,7
No consta	89	21,3
Total	411	100%

Gràfic 3. Discriminació i edat



¹⁶ En l'informe del 2019 s'han revisat les franges d'edat i s'han incorporat categories com 'grup o col·lectiu' que l'any 2018 no es van recollir.

Taula 2. Discriminació i situació administrativa

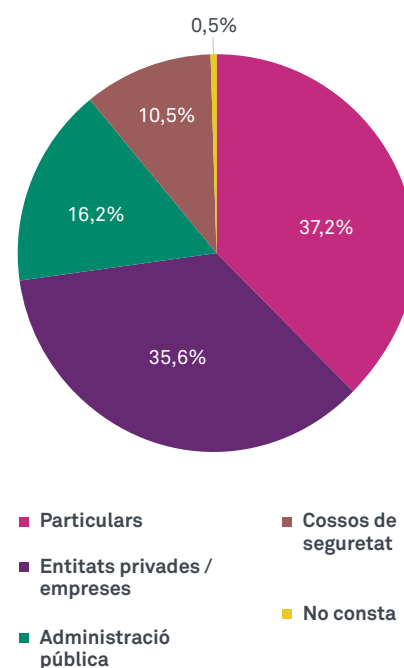
Situació administrativa	#	%
Amb DNI / NIE	237	57,7
No regularitzada	30	7,3
Sol·licitant d'asil	16	3,9
Persona refugiada	2	0,5
No consta	126	30,7
Total	411	100%

Enguany s'ha tingut en compte també la **situació administrativa** de la persona afectada, tal i com mostra la *taula 2*, amb la voluntat de visibilitzar les problemàtiques diferenciades que tenen les persones que es troben en situació administrativa no regularitzada, i la desprotecció afegida que això pot suposar a l'hora de denunciar casos de discriminació. En el present informe, les xifres de les quals disposem mostren que gairebé un **12%** de les persones que han reportat situacions de discriminació es trobava en **situació no regularitzada (7%)**, era **sol·licitant d'asil (4%)** o es trobava en **situació de refugi (0,5%)**, circumstàncies que en major o menor grau poden comportar una **vulnerabilitat afegida a l'hora de reportar situacions de discriminació** viscudes.

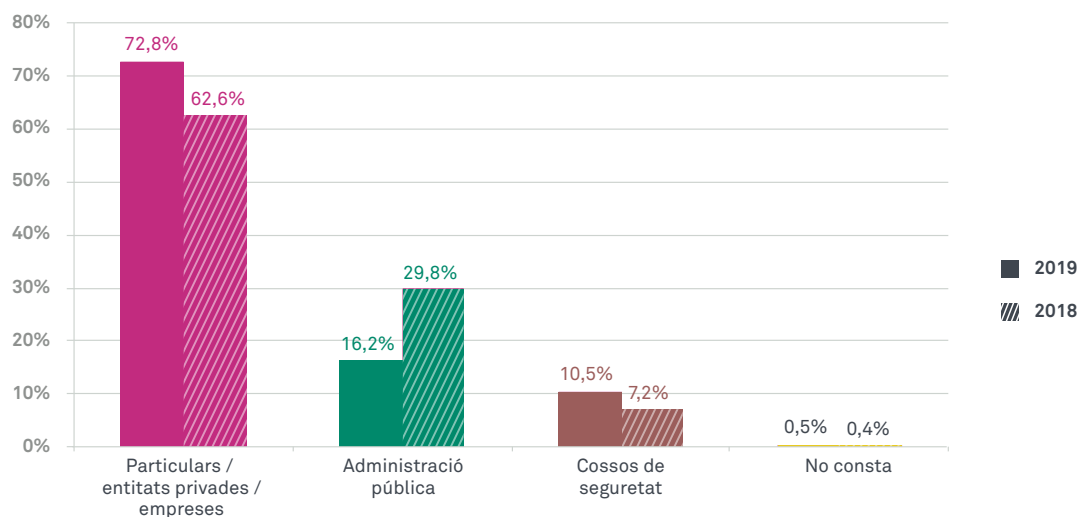
4.2. Qui

Durant el 2019, les persones **particulars (156 casos)** i les **entitats privades o empreses (149 casos)** han continuat sent els principals agents de discriminació, amb gairebé un **73%** dels casos (*gràfic 4*), més d'un **10%** més que en els casos registrats el 2018. Els **cossos de seguretat** pugen del 7 a més del **10%**, tal com mostra el *gràfic 5* on es comparen les dades de 2018 i 2019. Pel que fa a **l'Administració pública**, ha baixat del 30% durant el 2018 al **16%** en els casos analitzats el 2019; si ens fixem en números absoluts, la baixada és menys accentuada, passant de 79 casos el 2018 a **68** el 2019. La reducció a nivell percentual pot estar condicionada per l'ampliació de la recollida de casos de discriminació, en eixos com l'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, la llengua o la posició socioeconòmica, en els quals l'Administració pública no hi té un rol tan destacat com a agent discriminador.

Gràfic 4. Qui discrimina



Gràfic 5. Qui discrimina 2018 - 2019 ¹⁷



31

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2019

Una de les problemàtiques que s'ha reportat aquest any, pel que fa a l'agent discriminador, són les exercides per part d'entitats bancàries, que han denegat, restringit o demanat més requisits a l'hora d'oferir els seus serveis, principalment per raó d'origen nacional de la persona. Durant el 2019 s'han recollit 8 discriminacions d'aquest tipus.

En les discriminacions ocorregudes en entitats privades o empreses, que es recullen a la taula 3, 45 casos han estat perpetrats per una persona treballadora, i en segona posició, pràcticament s'han recollit el mateix nombre de discriminacions provinents de la seguretat privada (27 casos) i de persones directives (23 casos).

Situació de discriminació

Diferents persones migrades regularitzades i en procés de regularització denuncien situacions discriminatòries per negatives, restriccions o augment de requisits en el moment de demanar obrir un compte bancari. Les entitats bancàries al·leguen que s'estan acollint a criteris de manca de convenis i acords amb els països d'origen emparats en la normativa del Banc d'Espanya sobre blanqueig de capitals i finançament d'activitats terroristes, sense aclarir si aquesta situació és una directiva d'obligat compliment o recomanable des de la jerarquia superior bancària de cada país a les entitats del seu territori. En alguna situació d'aquestes persones s'ha trobat la solució a través d'una altra entitat diferent de les que li havien denegat. També s'està treballant en cadascuna de les situacions de manera que cada persona afectada entregui escrits personalitzats adaptats a cada situació a l'entitat bancària corresponent. L'Ajuntament de Barcelona s'ha dirigit al Banc d'Espanya demanant l'aplicació de les disposicions adients per garantir el dret a l'accés universal als serveis bancaris.

¹⁷ En l'informe del 2018 les categories de 'particulars' i 'entitats privades / empreses' es van analitzar conjuntament; en l'informe del 2019 s'ha decidit separar en dues categories, però per als gràfics comparatius s'unifiquen les dades per tal de poder-ne fer la comparació.

Taula 3. Agents discriminadors ¹⁸

Particulars	156
Entitats privades / empreses	149
Treballador/a	45
Seguretat privada	27
Directiu/iva	23
Entitats/associacions	20
Grup organitzat	13
No consta	21
Administració pública	68
Autonòmica	24
Local	22
Estatat	10
Provincial	4
No consta	8
Cossos de seguretat	44
Autonòmic	29
Local	8
Estatat	7

Les **administracions autonòmica i local** són les que més denúncies recullen, amb **24 i 22** casos cada una; en canvi, pel que fa als **cossos de seguretat**, hi ha una clara predominança dels registres de casos de discriminació comesos pels cossos de seguretat autonòmics (**Mossos d'Esquadra**). En aquest àmbit, si sumem les discriminacions comeses per cossos de seguretat **públics** (44) i per la seguretat **privada** (27), trobem que el percentatge puja del 10% al 17% de les discriminacions.

Si ens fixem en **qui ha exercit la discriminació i per quins motius**, trobem que les **persones particulars** han estat el principal agent discriminador en les situacions motivades per l'**LGTBI-fòbia** ¹⁹ (**84**), i també en el cas del **racisme i la xenofòbia** (**56**), que també és la motivació principal en el cas dels **cossos de seguretat** (**33**). L'**Administració pública**, en canvi, és qui més discriminacions ha exercit en els àmbits de la **salut** (**11**) i **discapacitat** (**23**); en aquest últim, al mateix nivell que **entitats privades o empreses** (**23**), que són també el principal agent en les discriminacions motivades per la **posició socioeconòmica** (**13**) i en les discriminacions **lingüístiques** (**29**).

¹⁸ La *taula 3* agafa de referència el total de casos registrats (411) i mira qui discrimina en cada cas, tenint en compte que pot haver-hi més d'un agent de discriminació per cada situació registrada.

¹⁹ L'LGTBI-fòbia és el fenomen que en el present informe analitzem a través dels indicadors de l'orientació sexual, identitat i expressió de gènere. El racisme i la xenofòbia els analitzem a través dels indicadors de racialització i origen ètnic / nacional (vegeu l'apartat 4.4. *Per quin motiu*).

Taula 4. Qui discrimina i per quin motiu ²⁰

Motius de discriminació	Administració pública	Cossos de seguretat	Entitats privades / empreses	Particulars
Racialització i origen ètnic/nacional	12	33	49	56
Orientació sexual, identitat i expressió de gènere	4	3	24	84
Discapacitat	23	0	23	7
Llengua	12	4	29	0
Posició socioeconòmica	1	5	13	10
Salut	11	0	8	5
Religió	3	2	4	5
Gènere	1	0	9	2
Ideològia	1	0	1	3
Edat	0	0	2	1

33

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2019

²⁰ La taula 4 agafa de referència tots els motius de discriminació (443) i mira qui és l'agent de discriminació en cada motiu.

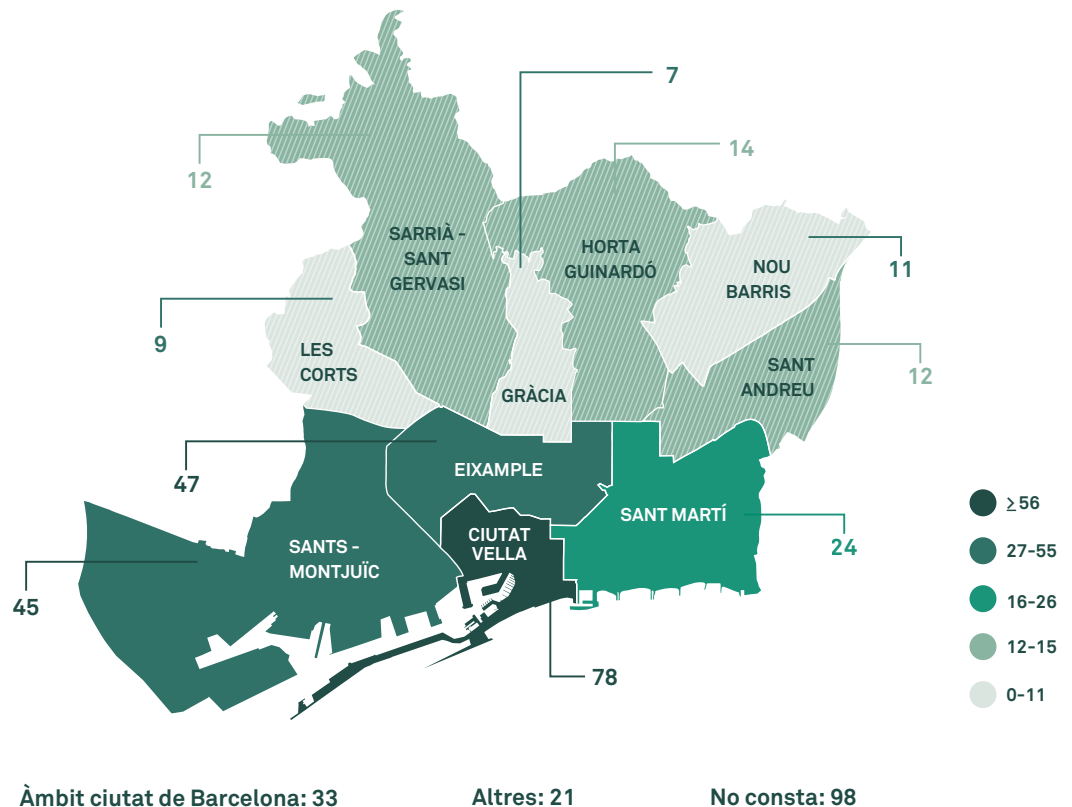
4.3. On

A fi de mostrar on s'han registrat els fets discriminatoris, ens fixarem, d'una banda, en el districte, i també l'àmbit on es produeixen els fets, principalment si és **públic** o **privat**. La *infografia 3* mostra com el **districte** on es continuen registrant més casos de discriminació és **Ciutat Vella (19%)**, seguit de **l'Eixample (11,4%)** i de **Sants-Montjuïc (10,9%)**, que recullen pràcticament el mateix número de casos, 47 i 45, respectivament. Si ens fixem en la comparativa que mostra el *gràfic 6* del número de casos registrats per districtes el 2018 i el 2019, es pot veure com Sants-Montjuïc ha gairebé duplicat el número de registres respecte l'any passat, i Gràcia, Nou Barris i Sant Martí han reduït el número de casos respecte el 2018.

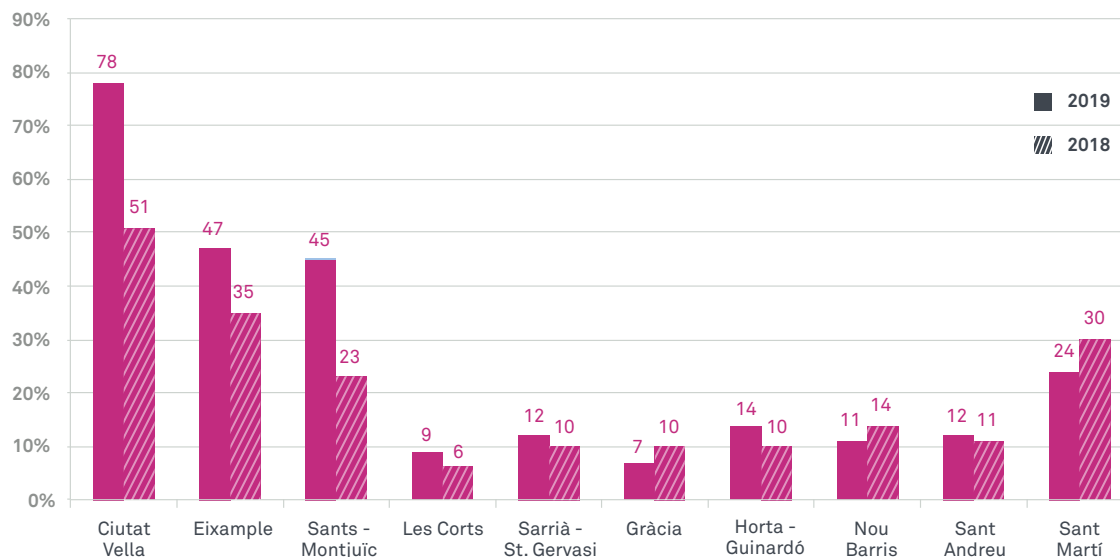
De totes maneres, cal remarcar que **en un 24% dels casos no s'ha especificat el districte**, i que atès el fenomen de la infradenúncia en la discriminació, es fa difícil concloure si aquests són els districtes on més discriminació es produeix, o si les xifres reflecteixen una millor recollida de dades, atesa la presència de les seus i àmbit d'actuació de l'OND i les entitats de la Taula en aquestes zones de la ciutat.

34

Infografia 3. La discriminació per districtes



Gràfic 6. La discriminació per districtes 2018 - 2019



35

Observatori de les Discriminacions
Informe 2019

Pel que fa a l'àmbit concret on passen els fets (*taula 5*), hi ha gairebé un equilibri entre els **espais públics i privats**, amb **196 i 206 casos**, respectivament. Si analitzem més en detall on tenen lloc exactament les discriminacions, veiem que on més es reporten, en l'espai públic, és als **carrers, parcs, platges i places de la ciutat**, amb **97** casos, seguit del **transport (41)**, principalment al metro de Barcelona. En l'àmbit privat, els espais que més discriminacions acumulen són les **cases, els pisos i els habitatges (42)** i els **bars i restaurants (34)**.

Taula 5. On es discrimina ²¹

Públics (196)	Carrers, parcs, platges, places	97
	Instal·lacions públiques	98
	Estacions de transport o mitjans de transport	41
	Centres hospitalaris	18
	Oficines d'atenció al públic i jutjats	9
	Centres escolars	7
	Dependències policials	5
	Centres esportius, culturals i socials	3
	Albergs o centres d'acollida	2
	Biblioteques, museus i sales d'exposicions	2
	CIE	2
	Mitjans de comunicació	2
	Sales de concerts i conferències	1
	Altres	6
	Serveis en línia i telefònics	1
Privats (206)	Instal·lacions privades d'accés públic	91
	Restaurants i bars	34
	Centres d'oci	14
	Comerços	11
	Oficines d'atenció i serveis	9
	Hotels, albergs i centres d'acollida	8
	Estacions de transport	3
	Mercat	1
	Museus i sales d'exposicions	1
	Altres	10
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	99
	Cases, pisos i habitatges	42
	Empreses i entitats	23
	Centres escolars, hospitalaris i esportius	11
	Mitjans de comunicació	6
	Centres d'oci	5
	Sales de concerts i conferències i pavellons	2
	Assemblea	1
	Biblioteques, museus i sales d'exposicions	1
	Altres	8
	Serveis en línia i telefònics	16
	Altres (18)	

²¹ El total d'àmbits on han tingut lloc les discriminacions (420) no coincideix amb el total de situacions reportades (411) perquè en alguns casos les discriminacions s'han registrat en més d'una localització.

Davant de l'alt percentatge de situacions de discriminació que es produeixen en l'espai públic, una iniciativa que s'està impulsant des de l'Ajuntament, a través de l'**Oficina per la No Discriminació (OND)** i l'**Oficina per la Convivència (OC)**, és la implementació de l'**Ordenança de mesures per fomentar i garantir la convivència ciutadana a l'espai públic de Barcelona**. A la Mesura de govern "Oficina per la No Discriminació" del juliol del 2017 s'explicita que una de les funcions que es vol incorporar a l'OND és la de la capacitat sancionadora per motius discriminatoris. Per potenciar aquesta funció es va treballar en l'àmbit intern de l'estructura municipal per coordinar i compartir diferents vies d'actuació en aquesta matèria. Fruit d'aquest treball, el 2018 es van iniciar tasques de col·laboració amb l'OC amb l'objectiu de potenciar les sancions administratives des de l'OND amb peticions jurídiques raonades juntament amb les actes recollides per la Guàrdia Urbana (GUB). Aquestes actes eren les eines que desenvolupava el Procediment operatiu 15/18 de "Normes d'actuació per a la detecció, prevenció i gestió operativa dels comportaments discriminatoris" que s'havia desenvolupat conjuntament entre GUB, OC i OND.

Aquest procediment potencia la intervenció dels agents de la GUB en aplicació de l'Ordenança, en concret "les conductes a l'espai públic de menyspreu a la dignitat de les persones i comportaments discriminatoris". I també permet l'atenció a les persones víctimes de discriminació per part de l'OND. Alhora, aquesta via pretén donar resposta a les situacions de racisme que es donen en espais públics, i combina les estratègies de sanció amb les de visibilització d'aquestes situacions, plantejant la possibilitat de sancions alternatives, relacionades amb la formació i el treball comunitari, com una fórmula més de sensibilització i prevenció. Dins d'aquestes situacions de racisme, s'ha treballat també conjuntament amb entitats com ara **SOS Racisme** en el seguiment i acompanyament

a les persones víctimes en el procés de denúncia. Les actuacions que s'han fet amb aquesta eina metodològica conjunta han comportat: **46 denúncies imposades l'any 2019**, 5 de les quals gestionades a l'OND en l'acompanyament a víctimes per no poder-se tramitar com a sanció, 4 d'anul·lades i 37 de tramitades com a sanció administrativa.

Situació de discriminació

El 22 d'octubre de 2019 una persona que es trobava a l'estació de Sants del metro de la línia 3 va veure un home escridassant uns nois afrodescendents, i va decidir intervenir-hi per calmar els ànims. Però l'home, exaltat, va reaccionar encara més agressivament i va començar a insultar tant els nois com la persona que estava intentant donar suport als joves, amb insults racistes i amenaces. La persona que va intervenir va gravar l'autor d'aquests fets i es van aconseguir també les dades d'una testimoni; també es va sol·licitar la retenció i custòdia de les imatges enregistrades per les càmeres de seguretat del metro d'aquell dia. Davant d'aquesta situació es va presentar una denúncia basant-se en l'Ordenança de mesures per fomentar i garantir la convivència ciutadana a l'espai públic de Barcelona, i en cas d'acreditar-se la identitat de l'autor, s'estaria davant d'uns fets possiblement constitutius d'una infracció de l'article 16.1 d'aquesta ordenança, que estableix que "*Resta prohibida a l'espai públic tota conducta de menyspreu a la dignitat de les persones, així com qualsevol comportament discriminatori, sigui de contingut xenòfob, racista, sexista o homòfob, o de qualsevol altra condició o circumstància personal o social, de fet, per escrit o de paraula, mitjançant insults, burles, molèsties intencionades, coacció psíquica o física, agressions o altres conductes vexatòries*". Aquesta infracció és considerada greu i comporta la sanció regulada a l'article 17.1 de la mateixa normativa, que consisteix en una multa de 750,01 a 1.500 euros.

37

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2019

Un altre àmbit rellevant, tal com mostren tant les dades quantitatives recollides com les tendències discriminatòries apuntades per la Taula d'Entitats, és el del transport. Tal com es comenta a l'apartat 4.4. “*Motius de discriminació*”, una de les situacions que més preocupa en aquest àmbit són les **agressions físiques cap a persones LGTBI**. Per tal de fer front a aquestes situacions especialment greus, que vulneren la integritat física i moral de les persones afectades, **l'Ajuntament de Barcelona i l'Observatori contra l'Homofòbia** estan treballant en unes directrius contra les violències cap a la **diversitat afectivo-sexual i de gènere en el transport públic**. En aquest àmbit també s'ha elaborat un **protocol d'actuació davant les agressions LGTBI-fòbiques**, en el qual ha participat l'OND, el **centre LGTBI Barcelona** i les entitats LGTBI de la ciutat, principalment **l'Observatori contra l'Homofòbia**.

Un altre dels àmbits importants de treball pel que fa a la discriminació són els **centres educatius**, a través de la detecció i actuació davant de dinàmiques de discriminació a les aules de primària i secundària; els eixos de discriminació més detectats en aquest àmbit són els de **racisme i xenofòbia, islamofòbia, LGTBI-fòbia i gènere**. En aquest sentit, es treballa amb la dinàmica grupal, amb l'objectiu de detectar situacions que no es veuen, o bé perquè es normalitzen i no se'ls dona la importància que tenen, tant per part del mateix grup d'iguals com de la institu-

ció escolar, o bé perquè el professorat no les detecta. En aquest àmbit destaca la feina de **Fil a l'Agulla**, a través del projecte **“Benvinguda diversitat”**, subvencionat per **l'Ajuntament de Barcelona**. Es tracta d'un projecte que acompanya escoles i instituts durant dos anys, formant professorat, treballant amb les famílies i la comunitat i fent intervencions a les aules, amb l'objectiu final que **el professorat estigui més capacitada per llegir les dinàmiques de discriminació** i disposi de més eines i habilitats per a la gestió dels conflictes i la millora de la convivència.

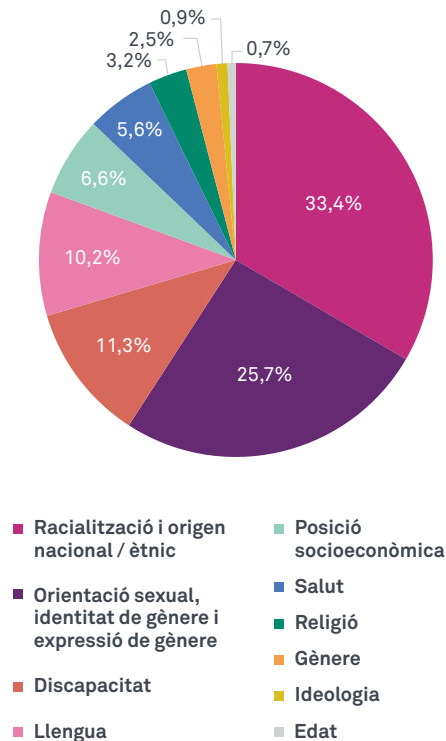
També destaca el programa **“Escoles per la igualtat i la diversitat”**²², que neix de la convocatòria unificada de programes del **Consorci d'Educació de Barcelona**, on hi participa la Direcció de Drets de Ciutadania de **l'Ajuntament de Barcelona**. La duració d'aquest programa és de tres anys, en els quals es fa formació i assessorament al professorat en **prevenció de discriminacions basades en els eixos de diversitat sexual i de gènere, diversitat per raons d'origen o diversitat religiosa i diversitat funcional**. A partir del segon any, les escoles disposen d'un catàleg de tallers que poden demanar per fer a l'aula amb el seu alumnat, amb l'objectiu que el professorat els pugui replicar un cop hagin passat els tres anys del programa. **Durant el curs 2018-2019, hi han participat 13 centres educatius (9 de primària i 4 de secundària) i aquest any 2020 està previst que s'hi incorporin 6 centres més.**

²² <https://igualtatidiversitat.edubcn.cat/el-programa/els-centres>

4.4. Per quin motiu

En aquest punt es recullen les motivacions que hi ha darrere de les situacions de discriminació registrades durant el 2019. Tal i com mostra el *gràfic 7*, el **racisme** i la **xenofòbia** continuen sent les principals causes de la discriminació a la ciutat, amb més d'un **33%** dels casos reportats; la segona causa, igual que durant el 2018, és l'**LGTBI-fòbia**, que suposa un **26%** del total, seguida de les discriminacions motivades per raons de **discapacitat**, que representen més d'un **11%** dels casos. Enguany, les discriminacions **lingüístiques** augmenten ²³, i passen a ser la quarta causa, amb un **10%**; les discriminacions per motius **socioeconòmics** sumen gairebé el **7%** dels casos reportats, i les motivades per raons de **salut** se situen al voltant del **6%**.

Gràfic 7. Motius de discriminació ²⁴

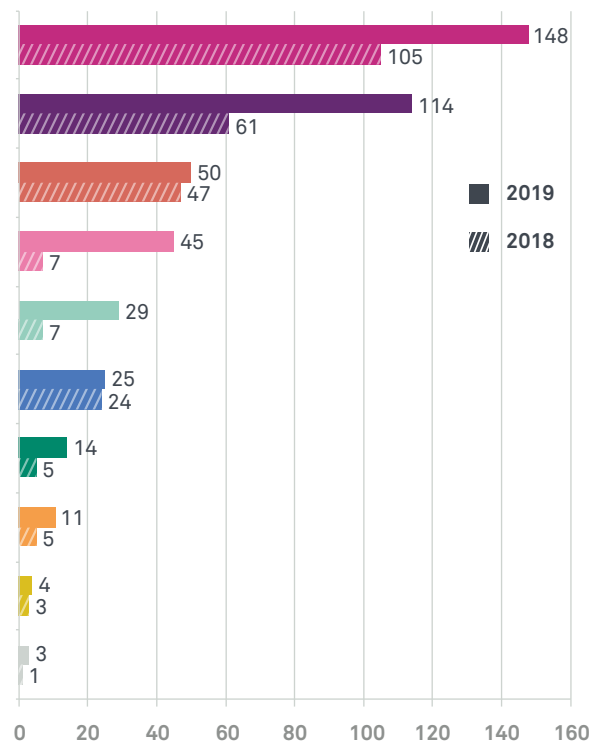


²³ En aquest cas, un factor determinant ha estat la incorporació de la Plataforma per la Llengua a la Taula d'Entitats.

²⁴ D'ara en endavant, els gràfics que mostren els diferents eixos de discriminació es poden identificar amb el mateix color.

El *gràfic 8* mostra la comparativa de les motivacions que hi ha darrere de les situacions de discriminació recollides el 2018 i el 2019. Veiem com el número de casos motivats pel racisme i xenofòbia, i l'**LGTBI-fòbia** segueixen al capdavant de les causes de les discriminacions a la ciutat, i també són els que més creixen en números absoluts, especialment pel que fa als **casos de discriminació contra el col·lectiu LGTBI, que gairebé dupliquen els de l'any 2018**. Les xifres relatives a les **discriminacions lingüístiques** i les motivades per la **posició socioeconòmica** de la persona també creixen considerablement respecte els casos recollits el 2018, coincidint amb la incorporació, durant el 2019, d'aportacions d'entitats que treballen aquests eixos de discriminació ²⁵.

Gràfic 8. Motius de discriminació 2018 - 2019



²⁵ Concretament, per a aquest dos eixos de discriminació han estat clau les aportacions de Plataforma per la Llengua i de la Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSLL).

Racisme i xenofòbia

- Entenem per discriminació motivada pel **racisme** la que està basada en la creença i l'actitud de considerar la superioritat natural d'un grup sobre un altre, tant en l'aspecte individual com en l'institucional; en aquest cas, el grup ve identificat pel color de la pell o l'atribució fictícia a una suposada raça. Pel que fa a la discriminació expressada a través del fenomen de la **xenofòbia**, la descrivim com la que es dona per una por irracional o rebuig de persones d'altres països o ètnies; normalment, tant el racisme com la xenofòbia tenen un creuament molt rellevant amb l'eix socioeconòmic, ja que el rebuig acostuma a ser cap a les persones amb baixos recursos econòmics. Els indicadors que s'utilitzen en aquest informe per analitzar el racisme i la xenofòbia són la **racialització** i l'**origen ètnic i nacional**.

Segons les dades de la *taula 6*, veiem més afectació en persones que s'identifiquen com a **magrebines o àrabs**, amb **43** casos registrats. Les situacions de discriminació cap a **persones negres i llatines** sumen **26** i **20** casos, respectivament. Pel que fa a l'agent discriminador (*gràfic 9*), es veu una clara predominança de les **discriminacions comeses per persones particulars (37%)**, seguida de prop per **entitats privades o empreses (33%)**; també són rellevants en aquest àmbit les discriminacions comeses per **cossos de seguretat (22%)** (vegeu l'apartat 4.3. "Qui").

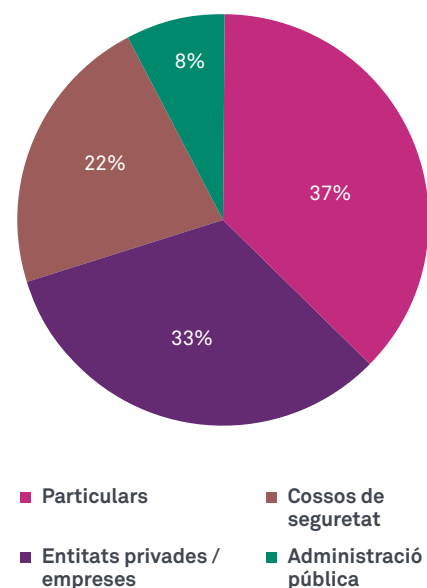
Si ens fixem en la comparativa de qui discrimina per racisme i xenofòbia els anys 2018 i 2019 que mostra el *gràfic 10* veiem com la principal tendència que s'observa és una reducció percentual significativa de les discriminacions comeses per l'Administració pública en els casos de racisme i xenofòbia, que baixa d'un 18% al 8%.

Una pràctica discriminatòria que s'ha continuat produint a la ciutat, directa-

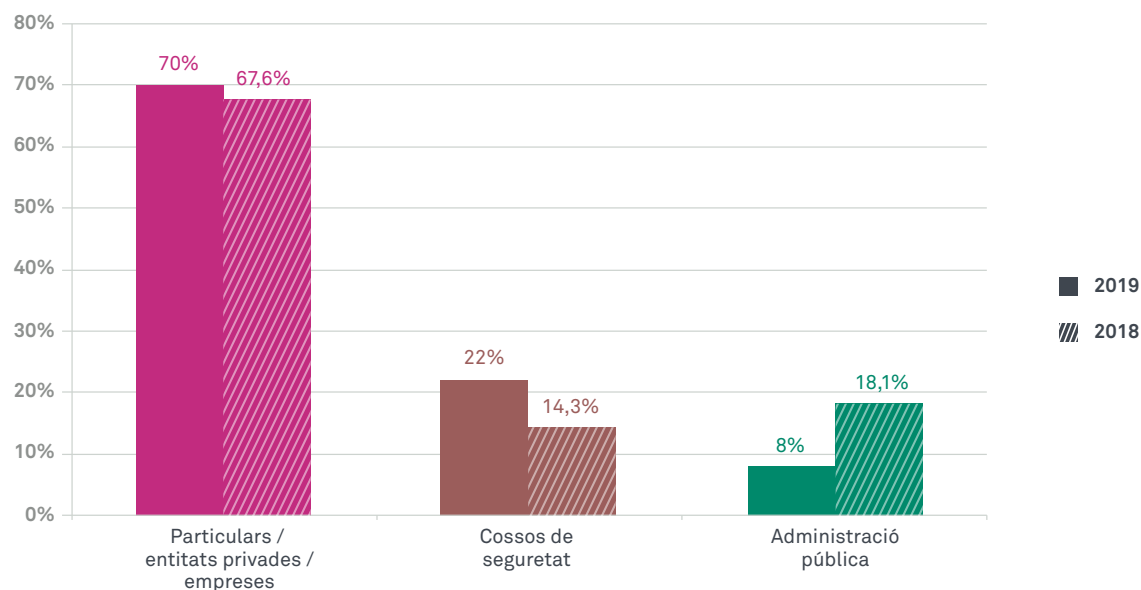
Taula 6. A qui es discrimina per racisme i xenofòbia

Racialització i origen ètnic / nacional	148
Persones magrebines o àrabs	43
Persones negres	26
Persones d'Amèrica llatina / trets aborígens	20
Persones d'ètnia gitana	10
Persones del sud-est asiàtic	3
Altres	4
No consta	42

Gràfic 9. Qui discrimina per racisme i xenofòbia



Gràfic 10. Qui discrimina per racisme i xenofòbia 2018 - 2019 ²⁶



41

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2019

ment vinculada al **racisme i la xenofòbia**, són les detencions i parades policials per **perfil ètnic**, que han afectat **persones racialitzades, migrades i persones d'ètnia gitana**, principalment. Durant aquestes aturades, en molts casos, s'han vulnerat els seus drets, no només pel racisme i la xenofòbia inherent en la decisió de parar unes persones pel seu color de pell o les seves característiques físiques, sinó que també s'han reportat agressions físiques i psicològiques, se'ls han requisat béns personals, se'ls han atribuït delictes que no han comès i s'han dut a terme detencions sense motius fermes. Aquesta ha estat una de les situacions que més han atès les entitats que treballen amb **persones joves migrades**, que denuncien la normalització d'aquesta pràctica discriminatòria, d'una banda, i la vulnerabilitat dels joves, de l'altra, que fa que els sigui molt difícil sostenir un seguiment del cas. En aquesta línia, destaquen els 40 casos de discriminació registrats en carrers, parcs, platges i places, i els 17 reportats en l'àmbit del transport públic, que es recullen a la *taula 7*.

²⁶ En l'informe del 2018 les categories de 'particulars' i 'entitats privades / empreses' es van analitzar conjuntament; en l'informe del 2019 s'ha decidit separar en dues categories, però per als gràfics comparatius s'unifiquen les dades per tal de poder-ne fer la comparació.

Taula 7. On es discrimina per racisme i xenofòbia 2018 - 2019 ²⁷

		2019		↑↓	2018	
		#	%		#	%
Públics		74	47,4	↓	50	47,6
	Carrers, parcs, platges, places	40	25,6	↑	22	21
	Instal·lacions públiques	33	21,2	↓	28	26,7
	Estacions de transport o mitjans de transport	17			14	
	Oficines d'atenció al públic i jutjats	4			2	
	Centres hospitalaris	2			1	
	Biblioteques, museus i sales d'exposicions	2			0	
	Centres escolars	2			5	
	CIE	2			0	
	Dependències policials	2			2	
	Mitjans de comunicació	1			0	
	Albergs o centres d'acollida	1			0	
	Centres penitenciaris	0			1	
	Centres esportius, culturals i socials	0			1	
	Altres	0			2	
	Serveis en línia i telefònics	1	0,6	↑	0	0
Privats		77	49,4	↓	54	51,4
	Instal·lacions privades d'accés públic	32	20,5	↓	34	32,4
	Restaurants i bars	15			0	
	Comerços	6			0	
	Centres d'oci	3			12	
	Hotels, albergs i centres d'acollida	2			0	
	Mercats	1			4	
	Oficines d'atenció i serveix	1			12	
	Museus i sales d'exposicions	0			1	
	Altres	3			5	
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	41	26,3	↑	15	14,3
	Cases, pisos i habitatges	20			5	
	Empreses i entitats	11			0	
	Mitjans de comunicació	4			0	
	Centres d'oci	2			5	
	Assemblea	1			0	
	Sales de concerts i conferències i pavellons	1			1	
	Centres escolars, hospitalaris i esportius	0			2	
	Altres	1			2	
	Serveis en línia i telefònics	2	1,3	↑	1	1
	No consta	2	1,3		4	3,8
Altres	Altres	5	3,2		1	1
Total		156 ²⁸	100		105	100

Situació de discriminació

Un jove està mirant els seus dos telèfons mòbils al metro de Barcelona, i és aturat per persones integrants de les autoanomenades “brigades de seguretat ciutadana”, que pressuposen que els mòbils són robats; el porten davant el revisor de l'estació, que avisa els Mossos d'Esquadra. El jove es troba en situació irregular i té una ordre d'expulsió, i és traslladat a la comissaria de la Policia Nacional. D'allà és traslladat al CIE i posteriorment és expulsat del país. Aquest és un clar exemple de discriminació a través de la pràctica de perfilació ètnica, que pateixen especialment persones racialitzades, d'origen divers i persones d'ètnia gitana, per part de revisors de transport públic i forces de seguretat, públiques, privades i particulars, com en aquest exemple.

Taula 8. A qui es discrimina per motius religiosos

Religió	14
Islamofòbia	11
Antisemitisme	3

²⁷ Les fletxes mostren si hi ha hagut una pujada o baixada en termes percentuals (no en números absoluts) entre el 2018 i el 2019.

²⁸ El total d'àmbits on han tingut lloc les discriminacions per racisme i xenofòbia (156) no coincideix amb el total de situacions reportades (148) perquè en alguns casos les discriminacions s'han registrat en més d'una localització.

La **plataforma d'entitats Pareu de Parar-me**, de la qual formen part **SOS Racisme**, **Fundació Secretariat Gitano**, **Fundació Bayt al-Thaqafa** i **Irdia**, entre d'altres, ha estat denunciant aquesta pràctica discriminatòria, arran de la publicació de l'informe, a finals de 2018, “L'aparença no és motiu. Identificacions policials per perfil ètnic a Catalunya”, i d'una guia sobre com protegir-se, intervenir i denunciar els casos de perfilació ètnica. Segons dades de l'informe, “a Catalunya, un **54,1% del total d'identificacions s'adrecen a persones estrangeres**, quan aquestes només representen un 13,7% de la població catalana”. Durant el 2019, aquesta iniciativa ha servit per recollir denúncies de casos de perfilació ètnica a través del web de la plataforma.

En el cas específic de les **persones sol·licitants d'asil**, una discriminació de tipus indirecte (vegeu l'apartat 4.6. “*Tipus de discriminació*”) és la denegació per part de l'Administració de la concessió del **número de la Seguretat Social** si la persona no disposa d'un precontracte o un contracte firmat per part de l'empresa; a la pràctica, cap empresa accepta aquesta condició. Aquesta mesura arbitrària només s'aplica a Barcelona i a la resta de Catalunya, perquè els altres territoris de l'Estat faciliten el número de la Seguretat Social sense contracte. Aquesta problemàtica, que va iniciar-se durant el 2018, ha estat un dels principals reptes que han afrontat les entitats que treballen amb les persones sol·licitants d'asil durant el 2019 a Barcelona.

Si ens fixem en les discriminacions causades per **motius religiosos** (taula 8), que sumen 14 registres (un 3% del total), trobem que en un 86% de les situacions la motivació ha estat també vinculada al racisme i la xenofòbia. Observem també una predominança clara en les discriminacions vinculades a la **islamofòbia**, amb 11 casos, respecte als 3 casos d'**antisemitisme**. No obstant això, el baix nombre de situacions discriminatòries motivades per les creences religi-

oses permet deduir que és un dels àmbits més afectats per la infradenúncia, i on cal continuar treballant per millorar la recollida de dades que mostrin millor la realitat d'aquesta problemàtica.

Finalment, també sorprèn el baix nombre de casos de discriminació motivada **per antigitanisme**, que només en sumen **10**, atribuïble també a l'alt índex d'infradenúncia que hi ha entre aquest col·lectiu. Un patró molt habitual que han detectat entitats que treballen per la defensa dels drets de les persones gitanes és que sovint no denuncien situacions de discriminació patides davant les autoritats (policia, fiscalia, etcètera) perquè tenen por de rebre represàlies, creuen que la denúncia no serà útil o efectiva, han tingut experiències prèvies negatives amb la policia o es desanimen davant procediments que poden ser llargs en el temps, costosos, o que poden conduir a una segona victimització ²⁹.

Situació de discriminació

El matí del 19 de març, una tècnica de la Fundació Secretariat Gitano es troba amb una usuària en un bar de Barcelona. La intenció és revisar una documentació que posteriorment havien de presentar. Primerament s'asseu ella i no hi ha cap problema. En asseure's la jove gitana, el cambrer ve de seguida i els comenta que no poden prendre'ls nota. En preguntar el perquè, el cambrer contesta que ha rebut directrius del seu cap de no atendre persones gitanes en el local. Es disculpa i diu que ell no hi té res a veure, però el seu superior ho "justifica" dient que "molesten" els clients. Finalment, la persona afectada expressa que vol canviar de bar, però decideix no emplenar un full de reclamació. A causa d'una sèrie de factors que es corresponen amb una situació d'extrema vulnerabilitat, moltes persones no es veuen amb el coratge d'emprendre accions en contra d'aquestes situacions.

Situació de discriminació

Una dona magrebina presenta una queixa per discriminació per motiu d'islamofòbia. Explica que fa unes pràctiques de 160 hores per obtenir el títol de monitora de lleure infantil i juvenil a través de la formació que desenvolupa en una empresa que organitza casals d'estiu per a infants i joves de 3 a 16 anys. Quan arriba el primer dia a fer les pràctiques li diuen que no pot treballar portant el hijab, i no li donen més explicacions. Més endavant, durant el desenvolupament de les pràctiques, li prohibeixen dirigir-se en àrab als infants i joves magrebins que participen al casal. Finalment, l'últim dia de pràctiques li manen que dediqui el dia a fer tasques de neteja i manteniment de l'espai. En acabar les pràctiques, després d'un mes, la direcció de l'empresa l'informa que és NO APTA per obtenir la titulació. Als arguments que al·lega l'empresa no hi consta cap referència als comportaments associats a la seva llengua d'origen ni a la seva vestimenta, sinó a qüestions tècniques associades a capacitats en aplicació de la normativa del monitoratge en casals de lleure. Se li proporciona atenció jurídica a la persona afectada, per informar-la que la denúncia penal no tindria recorregut, i sobre les dificultats que obtindria per la via administrativa en la impugnació de valoració de pràctiques. Es fa escrit de queixa al Departament de Joventut de la Generalitat de Catalunya; finalment, es fa intermediació i la dona accepta acabar les pràctiques de manera adaptada i personalitzada en un altre lloc.

²⁹ Conclusions extretes de l'Informe anual de la Fundació Secretariat Gitano 2019.

³⁰ Segons l'enquesta europea EU-Midis II de l'Agència de Drets Fonamentals de la Unió Europea, aquesta segregació impacta sobre el 31% d'infants d'aquesta ètnia.

³¹ www.noquierounaescuelasegregada.org

Des de les entitats que lluiten contra la discriminació que pateix el poble gitano, denuncien les discriminacions que segueix patint aquest col·lectiu en múltiples àmbits: serveis sanitaris, administracions públiques, accés a béns i serveis, via pública, feina, habitatge, sistema educatiu o serveis policials i controls. Aquesta discriminació és més accentuada en el cas de les **persones gitanes provinents de l'Europa de l'Est**, per la seva doble condició, de persona d'ètnia gitana i migrada. En l'actualitat aquest col·lectiu es troba especialment invisibilitzat i en situació d'extrema vulnerabilitat, fet que fa més difícil el procés d'identificació dels casos de discriminació i, en conseqüència, també la seva denúncia. D'altra banda, la **segregació escolar** ³⁰ que pateixen les persones gitanes a Barcelona continua sent una de les principals situacions discriminatòries cap a aquest col·lectiu, i és un dels focus d'atenció d'entitats com ara la **Fundació Secretariat Gitano**, que des del 2018 visibilitza aquesta problemàtica amb campanyes com **#NoVullUna-EscolaSegregada** ³¹.

LGTBI-fòbia

- 👁 Entenem la discriminació per **orientació sexual** com aquella que es dona cap a persones gais, lesbianes i bisexuals.
- 👁 mateix, la discriminació per **identitat de gènere** és aquella que pateixen les persones trans i intersexuals, i quan parlem de discriminació associada a
- 👁 **l'expressió de gènere**, ens referim a la que pateixen persones que són associades amb aquests col·lectius, tot i no formar-ne part. Les persones que pertanyen al col·lectiu **LGTBI** s'aparten del que considerem l'heteronormativitat, que fa referència a una societat en la qual es considera "normal" ser heterosexual, i tota conducta o imatge que surti d'aquesta "normalitat" pot donar lloc a discriminacions, que en aquest informe recollim sota el fenomen de
- 👁 **l'LGTBI-fòbia**.

Segons les dades recollides durant aquest any (*taula 9*), **l'homofòbia** (odi o rebuig cap a les persones gais) ha estat la principal motivació discriminatòria dins el fenomen de l'LGTBI-fòbia, o en tot cas la que més s'ha reportat, amb **60** casos; en segon lloc trobem que la **transfòbia**, o discriminació cap a les persones trans, s'ha donat en **23** situacions. Hi ha **15** casos de **lesbofòbia**, o discriminació cap a persones lesbianes, i en **14** situacions la discriminació ha estat dirigida cap al col·lectiu **LGTBI** en general.

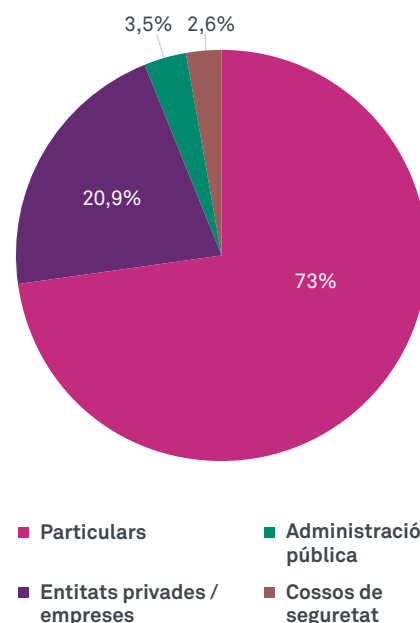
Taula 9. A qui es discrimina per LGTBI-fòbia

Orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere	114
Homofòbia	60
Transfòbia	23
Lesbofòbia	15
LGTBI-fòbia	14
No consta	1

Si ens fixem en **qui està exercint la discriminació** sobre aquest col·lectiu, trobem que principalment es tracta de **persones particulars (73%)**; en segon lloc, també és important destacar el paper de les **entitats privades i empreses**, que sumen el **21%** dels casos. Pel que fa al tipus de vulneració, les discriminacions contra el col·lectiu LGTBI són les que més **agressions físiques** registren, amb **38 casos** (vegeu l'apartat 4.5. "Drets vulnerats").

La **taula 10** recull on tenen lloc les discriminacions cap al col·lectiu LGTBI i situa en primer lloc els **carrers, parcs, platges i places (40 casos)** com a focus principal de situacions reportades; si ens fixem en la comparativa amb el 2018, es percep un augment percentual respecte l'any passat, passant del 28% al 34%. Encara dins l'espai públic, destaquen les 14 situacions de discriminació reportades en estacions o mitjans de transport; aquestes dades coincideixen amb la tendència observada per entitats de la ciutat que treballen en aquest àmbit, i que es mostren especialment preocupades per les agressions físiques cap a persones LGTBI; en concret, destaquen les **agressions en l'àmbit del transport públic** de Barcelona (vegeu l'apartat 4.3. "On").

Gràfic 11. Qui discrimina per LGTBI-fòbia



Situació de discriminació

Un jove és colpejat per un grup de quatre persones mentre viatjava en metro (Línia 1). L'atac es va produir a les sis de la matinada a les escales de l'estació d'Urquinaona. Poc després apareixen dos vigilants de seguretat que avisen els Mossos d'Esquadra i els serveis mèdics. El jove va haver de ser traslladat a l'hospital, i va patir ferides rellevants, especialment a la cara. La persona afectada denuncia la situació a través d'una xarxa social i la incidència es torna mediàtica, la qual cosa facilita la denúncia pública, on diferents agents socials i institucionals i personalitats polítiques rebutgen la pràctica discriminatòria. S'inicia un procés d'acusació particular, que en el moment de la publicació d'aquest informe continua en curs i pendent de resolució. Aquest procediment es complementa amb un acompanyament psicossocial. D'altra banda, l'Ajuntament de Barcelona es presenta en el procediment com a acusació popular.

Taula 10. On es discrimina per LGTBI-fòbia 2018 - 2019 ³²

		2019		↑↓	2018	
		#	%		#	%
Públics		62	53,5	↓	34	55,7
Carrers, parcs, platges, places		40	34,5	↑	17	27,9
Instal·lacions públiques		22	19	↓	16	26,2
Estacions de transport o mitjans de transport		14			6	
Centres hospitalaris		2			3	
Dependències policials		2			2	
Centres escolars		1			2	
Centres esportius, culturals i socials		1			1	
Oficines d'atenció al públic i jutjats		1			2	
Altres		1			0	
Serveis en línia i telefònics		0	0	↓	1	1,6
Privats		53	45,7	↑	27	44,3
Instal·lacions privades d'accés públic		27	23,3	↑	10	16,4
Restaurants i bars		9			0	
Centres d'oci		8			7	
Comerços		2			0	
Hotels, albergs i centres d'acollida		3			0	
Oficines d'atenció i serveis		1			2	
Mercats		0			1	
Altres		4			0	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits		25	21,6	↓	17	27,9
Cases, pisos i habitatges		9			12	
Empreses i entitats		6			0	
Centres escolars, hospitalaris i esportius		6			2	
Mitjans de comunicació		2			0	
Centres d'oci		1			3	
Altres		1			0	
Serveis en línia i telefònics		1	0,9	↑	0	0
Altres	Altres	1	0,9		0	0
Total		116 ³³	100		61	100

47

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2019

³² Les fletxes mostren si hi ha hagut una pujada o baixada en termes percentuals (no en números absoluts) entre el 2018 i el 2019.

³³ El total d'àmbits on han tingut lloc les discriminacions per LGTBI-fòbia (116) no coincideix amb el total de situacions reportades (114) perquè en alguns casos les discriminacions s'han registrat en més d'una localització.

Un altre àmbit clau per a la lluita contra la discriminació envers les persones LGTBI, on s'ha posat l'èmfasi aquest any, és en els **centres educatius**; en aquest sentit, cal remarcar la publicació "**L'LGTBI-fòbia entre infants i adolescents: Una problemàtica social a resoldre**",³⁴ una aproximació conceptual a la diversitat afectiva sexual i de gènere per desgranar el fenomen de **l'assetjament escolar per orientació sexual, identitat o expressió de gènere** (OSIEG), les seves característiques principals, els protocols d'actuació i diferents recursos i bones pràctiques existents realitzats per agents institucionals i socials en la matèria.

³⁴ *Dossiers de Debats Catalunya Social: Propostes des del Tercer Sector*, publicat en el número 58, el novembre del 2019, fruit d'un encàrrec de la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya i la Plataforma d'Infància de Catalunya (PINCat) a l'Observatori Contra l'Homofòbia.

³⁵ Definició de discapacitat que apareix en el Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

³⁶ Segons dades del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, de la Generalitat de Catalunya.

³⁷ Segons dades del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, el 2018, el nombre de persones amb discapacitat física valorades a Barcelona ciutat ascendia a 83.572, xifra que representa un 5,11% de la població de Barcelona (1.636.762 habitants, segons l'IDESCAT).

Discapacitat

👁 La **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'impedeixin la participació plena i efectiva a la societat, en igualtat de condicions amb les altres.³⁵ Segons les darreres dades disponibles, l'any 2018 vivien a la ciutat de Barcelona **145.347**³⁶ **persones amb algun grau de discapacitat reconegut**.

En la *taula 11* veiem com dels 50 casos registrats el 2019, el **90%** es refereixen a discriminacions motivades per una

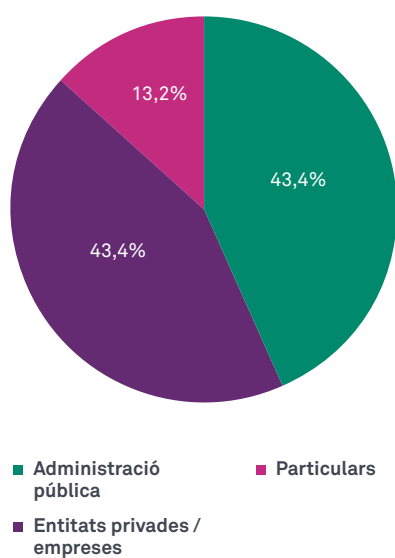
👁 **discapacitat física**³⁷. I que els principals agents que exerceixen aquestes discriminacions són, en un **43%** dels casos cada un, **l'Administració pública i les entitats privades i empreses** (*gràfic 12*); si comparem les dades amb el 2018 (*gràfic 13*) veiem com es manté la mateixa proporció, tot i que es percep un lleu descens percentual pel que fa als casos de discriminacions de l'administració pública i augmenta en els particulars, entitats privades i empreses.

La *taula 12* mostra les dades detallades d'on es discrimina per motius de discapacitat a la ciutat de Barcelona; comparant les dades recollides l'any 2018 en aquest àmbit, es mostra una tendència inversa pel que fa a les discriminacions en els àmbits públic i privat; així, les situacions de discriminació recollides l'any passat motivades per discapacitat van ser en un 61,7% dels casos en l'àmbit públic i en un 38,3% en el privat; el 2019 el percentatge ha estat del 36,5% i el 61,5%, respectivament. Aquest any destaquen, dins l'àmbit públic, els 10 casos registrats en **estacions o mitjans de transport**; i pel que fa a l'àmbit privat, els 12 que han tingut lloc en **cases, pisos i habitatges**.

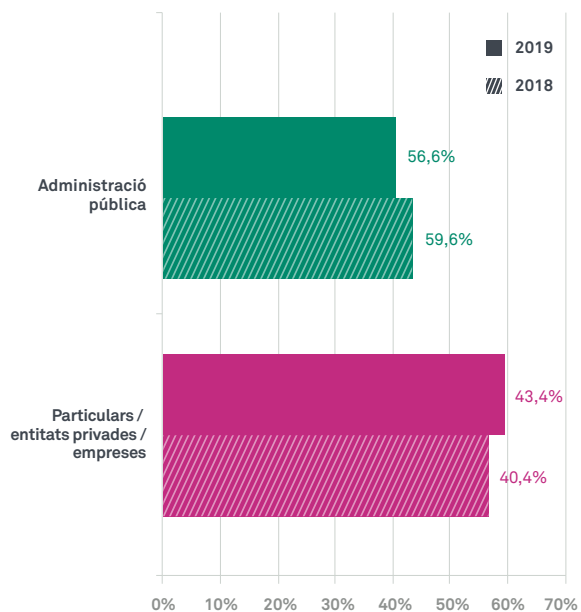
Taula 11. A qui es discrimina per motius de discapacitat

Discapacitat	50
Física	45
Intel·lectual	3
Visual	1
No consta	1

Gràfic 12. Qui discrimina per motius de discapacitat



Gràfic 13. Qui discrimina per motius de discapacitat 2018 - 2019³⁸



³⁸ En l'informe del 2018 les categories de 'particulars' i 'entitats privades / empreses' es van analitzar conjuntament; en l'informe del 2019 s'ha decidit separar en dues categories, però per als gràfics comparatius s'unifiquen les dades per tal de poder-ne fer la comparació.

Taula 12. On es discrimina per motius de discapacitat 2018 - 2019³⁹

	2019		↑↓	2018	
	#	%		#	%
Públics	19	36,5	↓	29	61,7
Carrers, parcs, platges, places	1	1,9	↓	7	14,9
Instal·lacions públiques	18	34,6	↑	13	27,7
Estacions de transport o mitjans de transport	10			7	
Centres escolars	3			1	
Centres hospitalaris	2			1	
Sales de concerts i conferències	1			0	
Albergs o centres d'acollida	1			0	
Centres esportius, culturals i socials	0			2	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	0			1	
Altres	1			1	
No consta	0	0		9	19,2
Privats	32	61,5	↑	18	38,3
Instal·lacions privades d'accés públic	12	23,1	↑	7	14,9
Oficines d'atenció i serveis	3			4	
Estacions de transport	2			0	
Hotels, albergs i centres d'acollida	2			1	
Museus i sales d'exposicions	1			1	
Centres d'oci	1			1	
Restaurants i bars	1			0	
Altres	2			0	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	20	38,5	↑	9	19,2
Cases, pisos i habitatges	12			4	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	3			3	
Empreses i entitats	1			0	
Centres d'oci	0			2	
Altres	4			0	
No consta	0	0		2	4,3
Altres	1	1,9		0	0
Total	52 ⁴⁰	100		47	100

³⁹ Les fletxes mostren si hi ha hagut una pujada o baixada en termes percentuals (no en números absoluts) entre el 2018 i el 2019.

⁴⁰ El total d'àmbits on han tingut lloc les discriminacions per motius de discapacitat (52) no coincideix amb el total de situacions reportades (50) perquè en alguns casos les discriminacions s'han registrat en més d'una localització.

Situació de discriminació

En les eleccions del passat dia 28 d'abril del 2019, una persona es va dirigir a votar al seu col·legi electoral, al districte de Sant Martí, al barri de la Vila Olímpica, i va trobar-se que l'edifici no era accessible. Davant d'aquesta situació, van haver de treure l'urna al carrer per tal que pogués votar. Es va facilitar a la persona informació sobre una campanya que lluita contra la discriminació en la participació política de persones amb discapacitat, que entre altres objectius reivindica "que s'asseguri que les instal·lacions i els materials de les campanyes electorals, els debats polítics, els programes i els llocs web dels partits polítics siguin accessibles i incloguin les persones amb discapacitat. De la mateixa manera, cal assegurar que totes les persones amb discapacitat, incloses les que viuen en institucions, puguin exercir el seu dret de vot de manera secreta i independent en totes les eleccions, i han de poder disposar dels suports necessaris per exercir-lo". També es recomana a la persona que faci la denúncia davant de diferents organismes: 1. Consorci d'Educació de Barcelona; 2. Àrea de Promoció de l'Accessibilitat i de Supressió de Barreres; 3. Oficina de Defensa de Drets Civils i Polítics. Així mateix, ho comunica a l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat de l'Ajuntament de Barcelona. Finalment, es va aconseguir canviar l'itinerari per votar i fer-lo accessible. En les eleccions municipals del maig, aquesta persona va poder votar en igualtat de condicions.

Durant el 2019, tal i com remarquen les entitats de la Taula que treballen en l'àmbit de la discapacitat, les principals discriminacions motivades per discapacitat han estat les causades per la manca d'accessibilitat. Aquesta problemàtica té conseqüències directes en molts àmbits de la vida, com per exemple en el **dret a vot**, ja que s'han reportat diferents casos de persones que no van poder votar durant les eleccions generals de l'abril i les municipals del mes de maig a causa de la **manca d'accessibilitat dels seus col·legis electorals**.

En aquest sentit, des de la **Federació ECOM denuncien la instrucció 5/2019 de la junta electoral, en considerar-la discriminatòria**, ja que atorga la potestat de valorar, subjectivament i interpretativament per part dels membres de la Mesa, interventors o apoderats, la capacitat de votar de les persones amb discapacitat; aquesta, en cap cas, hauria de ser la seva funció, segons van denunciar les entitats del sector, la Sindicatura de Greuges de Catalunya i el mateix Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, de la Generalitat de Catalunya. Des de **COCARMI**, una entitat que agrupa totes les federacions de persones amb discapacitat de Catalunya, el 2019 es va llançar una **campanya per defensar el dret de vot de les persones amb discapacitat**.

En aquesta línia, entitats com **Dincat**, que també treballen en la defensa dels drets de les persones amb discapacitat, reivindiquen el **dret a l'accessibilitat** com un dret "transversal", ja que s'articula i permet el gaudi de la resta de drets existents. Un exemple de com de discriminatori és no respectar el dret a l'accessibilitat, especialment la **cognitiva**, i les conseqüències que té en d'altres drets és, precisament, en la participació a la vida política. Si els programes electorals no són accessibles, si els col·legis electorals tampoc no ho són, si no són accessibles els processos per poder votar, si no ho és tota la infor-

Situació de discriminació

Una mare vol apuntar el seu fill amb discapacitat intel·lectual a un curs en una piscina municipal, però rep com a resposta la negativa de la piscina argumentant que no s'estan organitzant els cursos, fet que no és cert. Aquesta situació és un exemple característic de diferents casos denunciats durant el 2019, on s'exclou les persones amb discapacitat intel·lectual d'activitats comunitàries com ara piscines o centres cívics, i d'espais privats com bars o discoteques.

mació que es necessita per poder exercir el dret a participar en la vida política, aquesta participació es veu vetada.

Així, la participació en la vida política i pública, en la cultura, en l'oci i els esports, en la ciutat, en els equipaments i serveis públics, en la informació i la comunicació, en l'expressió d'opinions i la presa de decisions i, en general, en totes les activitats i processos en què participa la ciutadania, és possible per les persones amb **discapacitat intel·lectual** si disposen de suports adequats i si no es troben amb barreres de cap tipus. En aquest sentit, denuncien la discriminació que continua patint aquest col·lectiu, que durant el 2019 ha denunciat casos d'**exclusió d'espais públics**, com piscines i centres cívics, i d'espais **privats**, com bars i discoteques.

Un altre factor clau en aquest àmbit ha estat l'actualització de l'estudi "**Greuge econòmic de les persones amb discapacitat de la ciutat de Barcelona**",⁴¹ que quantifica el sobre esforç econòmic que assumeixen les persones amb discapacitat i les seves famílies per mantenir els estàndards de vida del seu entorn immediat. L'estudi conclou que les persones amb discapacitat pateixen un greuge econòmic que se situa, de mitjana, **entre els 17.700 i els 41.200 euros anuals**. Aquestes quantitats poden incrementar-se notablement en funció de la necessitat de suport de la persona i amb la consideració dels costos indirectes o els costos d'oportunitat d'aquesta situació. La xifra varia enormement en funció de l'edat o el tipus de discapacitat, però en tot cas posa sobre la taula la necessitat que les administracions públiques prenguin mesures específiques per pal·liar aquest greuge, atès que pot arribar a ser una causa d'exclusió social.

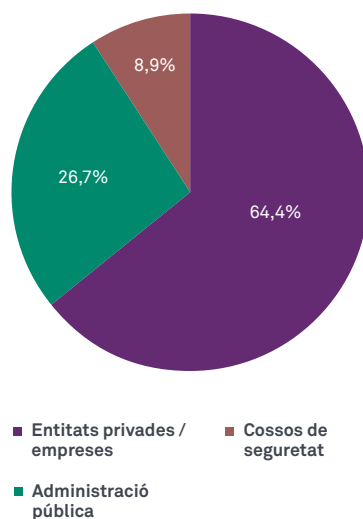
⁴¹ L'estudi ha estat impulsat per l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD) i el Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (COCARMI), i l'ha elaborat l'Escola Superior de Comerç Internacional de la Universitat Pompeu Fabra (ESCI-UPF). També han estat consultades persones expertes d'entitats com la Federació ECOM, DINCAT, la Federació de Salut Mental Catalunya i l'ONCE, entre d'altres.

Llengua

Pel que fa a les **discriminacions lingüístiques**, un **64%** de les discriminacions reportades en aquest àmbit han estat atribuïdes a **entitats privades o empreses**; en un **27%** dels casos, la discriminació ha estat exercida per la mateixa **Administració pública** (gràfic 14). Pel que fa a l'àmbit on tenen lloc les discriminacions lingüístiques (taula 13), trobem una predominança de l'**àmbit privat**, en un **60%** dels casos, enfront de les ocorregudes en l'**àmbit públic**, que representen un **33%**; destaquen especialment els **10** casos registrats en **restaurants i bars** i els **10** reportats en **serveis en línia i telefònics**.

Una tipologia de casos paradigmàtics que s'ha continuat denunciant a la ciutat durant el 2019 són **actituds hostils a l'ús del català en serveis a la ciutadania, tant per part d'ens privats com públics**. Segons afirmen entitats que treballen en la defensa dels drets lingüístics, l'hostilitat o rebuig cap a les persones que utilitzen català en contextos quotidians no es pot considerar, en cap cas, un fet aïllat. Ben al contrari: són la mostra d'una ideologia lingüística determinada, lligada a una concepció monolingüe de l'Estat que considera que l'ús de llengües diferents del castellà és una falta de respecte. Aquestes discriminacions en l'atenció al públic són una clara vulneració dels drets lingüístics reconeguts en els articles 32 i 34 de l'Estatut de Catalunya, així com de l'article 8.1 de la Llei de comerç, serveis i fires.

Gràfic 14. Qui discrimina per raó de llengua



53

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2019

Situació de discriminació

Tres amigues van a recollir el seu cotxe al pàrquing Saba de l'Estació de Sants, i abans de marxar pregunten a un vigilant de seguretat de l'empresa Comfica on són els banys; s'adrecen a ell en català, i automàticament això produeix una reacció hostil cap a les noies, que malgrat que acaben adreçant-se al vigilant de seguretat en castellà, les acaba escridassant acusant-les de manca "d'amabilitat" pel fet de dirigir-se a ell en aquesta llengua. Aquesta situació de discriminació lingüística és una tipologia de casos paradigmàtics que s'ha continuat denunciant a la ciutat durant el 2019, i que mostren actituds hostils envers l'ús del català en serveis a la ciutadania.

Taula 13. On es discrimina per raó de llengua

	#	%
Públics	15	33
Carrers, parcs, platges, places	4	9
Instal·lacions públiques	11	24
Estacions de transport o mitjans de transport	1	
Centres escolars	1	
Centres hospitalaris	1	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	4	
Altres	4	
Serveis en línia i telefònics	0	0
Privats	27	60
Instal·lacions privades d'accés públic	13	29
Comerços	2	
Hotels, albergs i centres d'acollida	1	
Restaurants i bars	10	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	4	9
Sales de concerts i conferències i pavellons	1	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	2	
Empreses i entitats	1	
Serveis en línia i telefònics	10	22
Altres	3	7
Total	45	100

En aquest sentit, una iniciativa que s'ha dut a terme durant el 2019 ha estat la publicació d'un **manual de vocabulari bàsic en català per al sector de les telecomunicacions**, editat per l'Indian Cultural Center, l'Eix de Comerciants de Sant Antoni, l'Eix Fort Pienc i l'Associació de Dones de Bangladesh, conjuntament amb la **Plataforma per la Llengua**. El manual va destinat als comerciants de parla urdú, panjabi i bengalí a la ciutat de Barcelona, amb l'objectiu, d'una banda, de contribuir a fer que es pugui garantir una atenció lingüística en català, tal com estableix la llei, i de l'altra, el dret a no ser discriminats per la privació de l'ús de la llengua catalana per raó d'origen ètnic dels comerciants pakistanesos, indis i bangladeshians a la ciutat de Barcelona.

⁴² Dades facilitades per la Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (Diagnosi 2019).

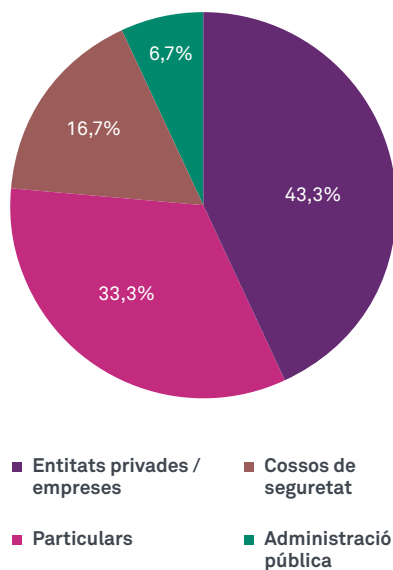
⁴³ El total d'àmbits on han tingut lloc les discriminacions per aporofòbia (30) no coincideix amb el total de situacions reportades (29) perquè en alguns casos les discriminacions s'han registrat en més d'una localització.

Aporofòbia

L'**aporofòbia** és el fenomen que s'expressa a través del menyspreu, fòbia, aversió, rebuig o odi cap a les persones en situació de pobresa; l'indicador que s'utilitza en el present informe per a aquest fenomen és la posició socioeconòmica. A Barcelona hi ha quantificades **3.696 persones en situació de sense llar**; 1.027 maldormen al carrer, 498 en assentaments, i la resta estan allotjades en centres d'acollida públics o privats i en pisos d'inclusió ⁴².

Si ens fixem en quins han estat els principals agents discriminadors en aquest àmbit (*gràfic 15*), veiem que es tracta d'**entitats privades i empreses (43%)**, i de persones **particulars (33%)**, i en la meitat dels casos les situacions de discriminació s'han produït en **espais públics** de la ciutat; en concret, destaquen els 11 casos registrats en **carrers, parcs, platges i places**, que suposa un **37%** dels casos recollits en 2019, tal i com mostra la *taula 14*.

Gràfic 15. Qui discrimina per aporofòbia



55

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2019

Taula 14. On es discrimina per aporofòbia

	#	%
Públics	15	50
Carrers, parcs, platges, places	11	36,7
Instal·lacions públiques	4	13,3
Centres esportius, culturals i socials	1	
Centres hospitalaris	1	
Dependències policials	1	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	1	
Privats	12	40
Instal·lacions privades d'accés públic	10	33,3
Oficines d'atenció i serveis	4	
Hotels, albergs i centres d'acollida	3	
Estacions de transport	1	
Comerços	1	
Altres	1	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	1	3,3
Altres	1	
Serveis en línia i telefònics	1	3,3
Altres	3	10
Total	30 ⁴³	100

La discriminació que pateixen que pateixen les persones en situació de sense llar pel fet de no poder pel fet de no poder accedir a un habitatge digne i segur fa que estiguin més exposades a violències de tota mena. Així, segons mostren les dades recollides, de les discriminacions per aporofòbia registrades a Barcelona aquest any, en un **41%** dels casos s'ha manifestat a través d'una agressió física, en forma d'**actes violents, baralles, furts i agressions** (vegeu l'apartat 4.5. "Drets vulnerats").

Una tendència que han observat les entitats que treballen en aquest àmbit és l'augment de les **gravacions** de persones en situació de sense llar (amb consum abusiu o no de substàncies tòxiques, afectacions sobre la salut mental o actituds "fora de norma") i la posterior difusió de vídeos, fotografies i àudios a **internet** i a les **xarxes socials**.

Situació de discriminació

Un home en situació de sense llar es troba al carrer, ebri i descompensat per la patologia mental que pateix, quan un grup de persones el graven en vídeo mitjançant un telèfon mòbil, i penegen els continguts a les xarxes socials. El vídeo es fa viral, es comença a difondre també a través de WhatsApp, i es comencen a multiplicar els comentaris abusius a les xarxes. Diverses webs publiquen notícies sobre el vídeo i fan comentaris despectius de tot tipus. Davant d'aquesta situació de discriminació i vulneració de drets cap a la persona afectada, es va dur a terme una mediació amb les pàgines web que havien difós el vídeo, i es va aconseguir, en algunes, retirar-ne els continguts.

Si mirem el perfil de les persones que han notificat aquestes situacions de discriminació, veiem com en un **68%** dels casos es tracta de persones del **gènere masculí**. En aquest sentit, una problemàtica històricament invisibilitzada en l'àmbit del **sensellarisme** són les afectacions específiques i agreujades que pateixen les **dones en situació de sense llar**; segons apunten entitats de la ciutat que treballen amb aquests col·lectius, un 60% de les dones en aquesta situació de vulnerabilitat ha patit violència al carrer, i un **19% ha estat víctima d'agressions sexuals**. A més, quan acudeixen a centres de suport es troben uns serveis generalment masculinitzats, que els generen por de tornar a ser violentades.

Per tal de fer-hi front, aquest any s'ha posat en marxa "**Dones amb llar**"⁴⁴, un projecte pioner d'atenció psicosocial integral dirigit a dones en situació de sense llar, liderat per **Assís Centre d'Acollida**; a més a més, a través de la **campanya #capdonasensellar** es pretén visibilitzar la realitat del sensellarisme femení i aconseguir els recursos necessaris per posar en funcionament un centre d'atenció específic per a dones, la Llar Rosario Endrinal, que oferirà deu allotjaments segurs, atenció i acompanyament individualitzat des d'una perspectiva de gènere. També cal destacar la feina que des de fa tres anys realitza l'entitat **Lola, No Estás Sola**⁴⁵, projecte feminista d'acció comunitària que pretén donar poder a dones i sensibilitzar el teixit social de Nou Barris. Lola, No Estás Sola parteix de la realitat que viuen les dones en situació de carrer, de les necessitats que tenen i de la inexistència d'un recurs que s'adapti a les seves necessitats específiques.

⁴⁴ www.assis.cat/totes/tag/dones+amb+llar

⁴⁵ <https://lolanoestassola.org>

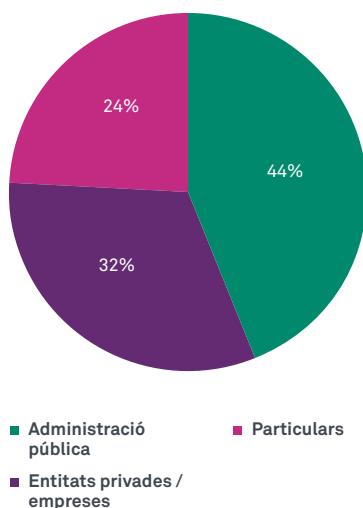
Salut

Segons l'OMS, la salut és un estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament l'absència d'afeccions o malalties. Tal i com mostra el *gràfic 16*, l'**Administració pública** ha estat l'actor que més discriminacions ha exercit per motius de salut de la persona afectada, amb un **44%** dels casos recollits el 2019, seguida de les **entitats privades o empreses**, amb un **32%** i de les persones particulars amb un **24%**. Si mirem la comparativa amb els casos recollits el 2018, que es visualitzen al *gràfic 17*, constatem que es manté la mateixa proporció percentual, aproximadament, amb un lleu ascens de les discriminacions exercides per l'administració pública durant el 2019.

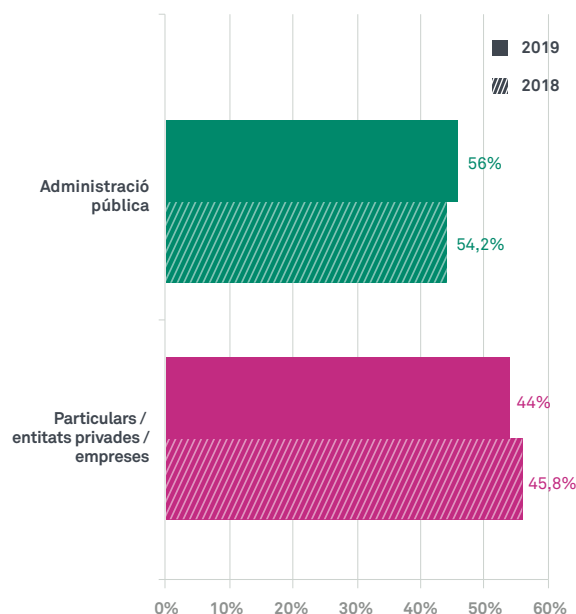
Del total de discriminacions registrades aquest any en l'àmbit de la salut, el **68%** es donen en l'àmbit de la **salut mental**,⁴⁶ entesa com la capacitat d'establir unes relacions harmonioses amb els altres, i la participació constructiva en les modificacions de l'ambient físic i social. En aquest sentit, la salut mental és la base per al benestar i el funcionament efectiu d'un individu i d'una comunitat. Les actituds de la població respecte a la salut en general, i a la salut mental en particular, han anat canviant al llarg del temps. Més actualment, la salut no se centra solament en l'aspecte curatiu, sinó que es tenen en compte aspectes com ara l'entorn, factors de risc, estils de vida, educació sanitària i tot allò que contribueixi a la seva promoció, foment i prevenció; també tot allò que continua impedit a les persones amb problemes de salut mental exercir plenament els seus drets, com són les situacions de discriminació.

Si analitzem més en detall el perfil de les persones afectades per aquest motiu de discriminació, veiem que es tracta principalment de **dones d'entre 35 i 50 anys**, i que aproximadament en un **25%** dels casos són situacions d'abordatge **d'alta complexitat**.

Gràfic 16. Qui discrimina per motius de salut



Gràfic 17. Qui discrimina per motius de salut 2018 - 2019⁴⁶



⁴⁶ En l'informe del 2018 les categories de 'particulars' i 'entitats privades / empreses' es van analitzar conjuntament; en l'informe del 2019 s'ha decidit separar en dues categories, però per als gràfics comparatius s'unifiquen les dades per tal de poder-ne fer la comparació.

Taula 15. A qui es discrimina per motius de salut

Salut	25
Mental	17
Serofòbia	5
Altres	2
No consta	1

Taula 16. On es discrimina per motius de salut 2018 - 2019 ⁴⁷

	2019		↑↓	2018	
	#	%		#	%
Públics	13	52	↓	13	54,2
Carrers, parcs, platges, places	2	8	↑	0	0
Instal·lacions públiques	11	44	↓	12	50
Centres hospitalaris	10			7	
Mitjans de comunicació	1			0	
Oficines d'atenció al públic i jutjats	0			3	
Albergs o centres d'acollida	0			1	
Centres escolars	0			1	
No consta	0	0		1	4,2
Privats	9	32	↓	9	37,5
Instal·lacions privades d'accés públic	1	4	↓	5	20,8
Centres d'oci	1			1	
Oficines d'atenció i serveis	0			3	
Estacions de transport	0			1	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	5	16	↓	4	16,7
Cases, pisos i habitatges	3			1	
Empreses i entitats	2			0	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	0			1	
Altres	0			2	
Serveis en línia i telefònics	3	12	↑	0	0
Altres	4	16		2	8,3
Total	25	100		24	100

⁴⁷ Les fletxes mostren si hi ha hagut una pujada o baixada en termes percentuals (no en número absoluts) entre el 2018 i el 2019.

Els principals drets vulnerats són la **integritat física i moral, i el dret a la salut**, i el principal agent discriminador és **l'Administració pública, en l'àmbit sanitari**; pel que fa a l'àmbit dels fets, la *taula 16* mostra com, efectivament, **el major número de discriminacions tenen lloc en centres hospitalaris, amb 10 casos registrats, xifres similars al 2018, que en van recollir 7.**

Situació de discriminació

Una persona amb problemes de salut mental, en situació de descompensació, fa ingrés involuntari amb contenció mecànica. La persona es mostra relativament tranquil·la i acaba acceptant l'ingrés, però tot i així no retiren la contenció ni atenen les peticions de la persona. La contenció es perllonga durant sis dies. Aquest cas és representatiu de la situació que viuen moltes persones amb problemes de salut mental, que suposen un important impacte per a la persona (estrès posttraumàtic, evitació del sistema de salut, ansietat, etcètera). Tot i que en el col·lectiu de salut mental les discriminacions i vulneracions de drets es produeixen molt freqüentment en l'àmbit de salut (per part de professionals i del mateix sistema), és també dels més infradenunciats. En molts pocs casos no arriben a denunciar per por ("hauré de tornar a ingressar en aquest centre, i la propera vegada serà pitjor"), desconeixement (normalització de les contencions i desconeixement dels seus drets com a pacient i com a persona, desconeixement d'on poder fer aquest tipus de denúncia o el procediment) i desconfiança en el mateix sistema ("encara que faci una queixa al centre, no servirà de res").

En aquest sentit, una pràctica discriminatòria que han continuat denunciant les entitats que treballen en aquest sector és **l'ús desproporcionat de la contenció mecànica**; aquestes són molt habituals en unitats hospitalàries de psiquiatria, especialment en les unitats d'ingrés d'aguts. El seu ús està regulat i protocol·litzat, i això en dificulta la denúncia, ja que normalment s'usen segons el protocol; però segons les entitats socials que treballen amb aquest col·lectiu, només el fet de contenir amb aquests mètodes una persona suposa un tracte vexatori, i comporta una important repercussió emocional i psicològica (estrès posttraumàtic, ansietat i rebuig cap al sistema de salut, entre d'altres afectacions). La **campanya "Zero contencions"**,⁴⁸ en la qual participa la **Federació Salut Mental de Catalunya (FSMC)**, busca fer incidència i posar fi a aquesta pràctica discriminatòria i abusiva en les unitats hospitalàries de psiquiatria.

Un altre fenomen dins les discriminacions per estat de salut és el que pateixen les persones amb **VIH/sida**, que recollim com a **serofòbia**. En aquest informe se n'han registrat només cinc casos, tal i com mostra la *taula 15*, tot i que les entitats que treballen en aquest àmbit evidencien els alts índexs d'infradenúncia que es detecten en aquest col·lectiu, atès l'estigma que encara pateixen avui en dia. Aquesta situació prové de la història del VIH i la sida al nostre país, del desconeixement de la situació actual de les persones amb VIH, així com pel fet que el VIH s'ha definit erròniament com a malaltia infectocontagiosa⁴⁹ quan, en realitat, es tracta d'una malaltia infectotransmissible⁵⁰.

⁴⁸ www.0contenciones.org

⁴⁹ Segons el Grup d'Estudi de la Sida (GeSIDA), és aquella que es pot transmetre a una altra persona a través del contacte, per exemple, en un context laboral (com podria ser la tuberculosi).

⁵⁰ Tal com expliquen des de GeSIDA, és aquella que només es pot transmetre per contacte de fluids que continguin el virus, com la sang, l'esperma, les secrecions vaginals o la llet materna.

Una de les problemàtiques principals vinculades amb la **serofòbia**, durant el 2019, ha estat la discriminació exercida en l'àmbit de les **asseguradores**. Fruit de les novetats legislatives al llarg del 2018 en la Llei general per a la defensa dels consumidors i usuaris, per eliminar les clàusules o condicions en contractes que discriminin les persones amb VIH, sida i altres condicions de salut, moltes persones van intentar accedir a serveis d'asseguradores de diversos tipus (tant assegurances de vida com d'altres tipus, així com mútues de salut, etcètera), i van denunciar la negativa que havien rebut per part d'aquestes empreses a **assegurar sense distinció per condició de salut**, malgrat la modificació legislativa.

L'accés a les assegurances i serveis similars, com ara les mútues, no sempre són opcionals per accedir a segons quins drets, serveis i, també, en alguns àmbits professionals, sobretot en negocis propis. Una de les situacions més habituals es dona a l'hora de demanar una hipoteca, atès que les entitats financeres obliguen les persones que hi volen accedir a tenir una assegurança de vida i, de vegades, fins i tot s'insta a fer-ne servir una en concret. Aquest és només un exemple de les repercussions que pot arribar a tenir el fet de vulnerar el dret d'assegurar una persona, en múltiples àmbits de la vida.

Situació de discriminació

Dues representants de l'entitat Murgons Lliures presenten una queixa de discriminació per raó de gènere en relació amb la prohibició a les dones de banyar-se amb el tors nu o topless a les piscines d'ús públic, que és extensible a les piscines interiors i centres de gestió ubicades a la ciutat de Barcelona. Aquesta situació ja s'havia denunciat anteriorment en altres municipis de Catalunya sense resultats satisfactoris. Les condicions d'accés o permanència han de ser concretes i objectives i en cap cas no poden ser arbitràries ni improcedents, ni basar-se en criteris discriminatoris que puguin produir indefensió a les persones usuàries o consumidoras. Tampoc no poden ser contràries als costums vigents a la societat (article 51 del Decret 112/2010). Per tant, si es considera que prohibir la pràctica del topless en una piscina pública és discriminatori per raó de gènere, no seria una condició que aquest tipus d'establiment podria establir per limitar l'accés o l'estada a les seves instal·lacions. Es considera que tant a les piscines de titularitat municipal com a les piscines de titularitat privada, però d'ús públic, es pot invocar l'Ordenança i el seu règim d'infraccions i sancions. Davant d'aquesta situació, es duu a terme una Coordinació amb l'Institut Barcelona Esports i una comunicació a la síndica de greuges de Barcelona. Fruit d'aquestes intervencions, des de l'Ajuntament de Barcelona es van donar indicacions d'obligat compliment a totes les piscines de la ciutat per evitar aquesta situació discriminatòria durant el mateix estiu del 2019.

Situació de discriminació

Dues persones amb VIH s'han trobat en situacions de discriminació per serofòbia. Han contactat amb diferents empreses asseguradores i en tots els casos manifesten la seva negació a contractar els seus productes amb aquestes persones per raó de la seva condició de seropositives. Davant la persistència en aquest tipus d'actuacions que comporten un incompliment flagrant de l'aplicació de la normativa jurídica del 2018, en concret la llei 4/2018 d'11 de juny, on s'especifica la prohibició expressa de discriminació per motiu de tenir VIH, s'ha treballat una estratègia d'orientació, empoderament i atenció jurídica amb aquestes persones víctimes de serofòbia. Fruit de la col·laboració entre entitats s'ha pogut gestionar la comunicació d'incompliment legal en què es troben aquestes asseguradores per encetar qualsevol de les vies jurídiques previstes: civil, administrativa i penal.

Situació de discriminació

Una parella homosexual de 79 i 72 anys es dirigeix a un local d'ambient LGBTI de Barcelona. Un d'ells compra l'entrada, i quan l'altre intenta comprar la seva, l'agent de seguretat li diu que no pot entrar perquè és "gran". A continuació s'adreça a l'altra persona, que ja tenia l'entrada, i reitera, cridant, "no podeu entrar perquè sou grans". En aquest moment la parella demana parlar amb algun responsable superior del local, però els ho deneguen. Finalment, la parella marxa, sense demanar el full de reclamacions, amb la qual cosa no disposen de cap altra prova més que els seus testimonis. Com a resposta a aquests fets discriminatoris per raó d'edat, es duu a terme un procés d'intermediació amb els responsables del local, que finalment entreguen un escrit de disculpes dirigit a la parella, com a forma de reparació de danys.

Pel que fa a la resta de motius de discriminació, trobem que les de **gènere** registren 11 situacions (vegeu l'apartat 3. "Metodologia", on s'apunten algunes de les possibles causes del baix nombre de discriminacions sexistes recollides), **4** han estat causades per **motius ideològics** i **3** per raons d'edat.

Situació de discriminació

Un jove és agredit després de la concentració independentista en protesta per les sentències del judici de l'1-O, per part d'un grup de feixistes que, segons penges a les xarxes, surten "de cacerà". Després de la manifestació, el jove marxa cap a casa amb dos amics, i de camí es troba el grup feixista a la cruïlla Gran Via / Borrell. Ell va uns metres avançat dels seus amics quan és increpat pel grup; creuen un parell d'insults mútuament i un individu l'agredeix. Tot seguit, és agredit físicament de manera col·lectiva per un grup que porta pals de fusta i barres de ferro, fets que són enregistrats per veïns de la zona, que ho publiquen a les xarxes socials per denunciar-ho. Arran dels fets, motivats per raons ideològiques, hi ha diversos detinguts, la qual cosa fa pensar que eren coneguts de la policia per la seva ideologia feixista i antecedents. Els fets poden ser constitutius d'un delictes de lesions amb instrument perillós (148.1), delictes lleus de lesions, amb l'agreujant d'abús de superioritat (22.2), d'un delictes d'odi (510.2) contra la integritat moral (173) i delictes de desordres públics (557), sens perjudici de posterior valoració. Amb posterioritat a l'atenció mèdica, s'ofereix a la víctima atenció psicossocial per explorar els efectes emocionals i psicològics que li ha pogut ocasionar l'agressió. L'Ajuntament de Barcelona està personat com a acusació popular en aquesta causa.

61

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2019

4.5. Drets vulnerats

En aquest apartat es pretén mostrar quines afectacions tenen les discriminacions pel que fa a la **vulneració de drets humans**. A la *taula 17* es recullen els drets vulnerats en cada situació de discriminació i al *gràfic 18* es fa una comparativa amb les dades recollides el 2018. Tal i com mostren les dades, continuen predominant les afectacions sobre la **integritat moral**, com ja passava el 2018, amb 177 vulneracions, un **31%** del total.

Malgrat tot, la dada més rellevant en aquest apartat són les **71** vulneracions a la integritat física, que impliquen discriminacions que s'han expressat en forma d'**agressions físiques**. Al *gràfic 19* s'encreuen les dades dels casos de vulneracions d'integritat física segons el motiu de discriminació, i es mostra que el col·lectiu més afectat en aquests casos és **l'LGTTBI, amb el 49% de les agressions** reportades, seguit de les persones **racialitzades** i les **persones estrangeres o d'origen ètnic divers (21%)** i les persones en **situació de sense llar (17%)**.

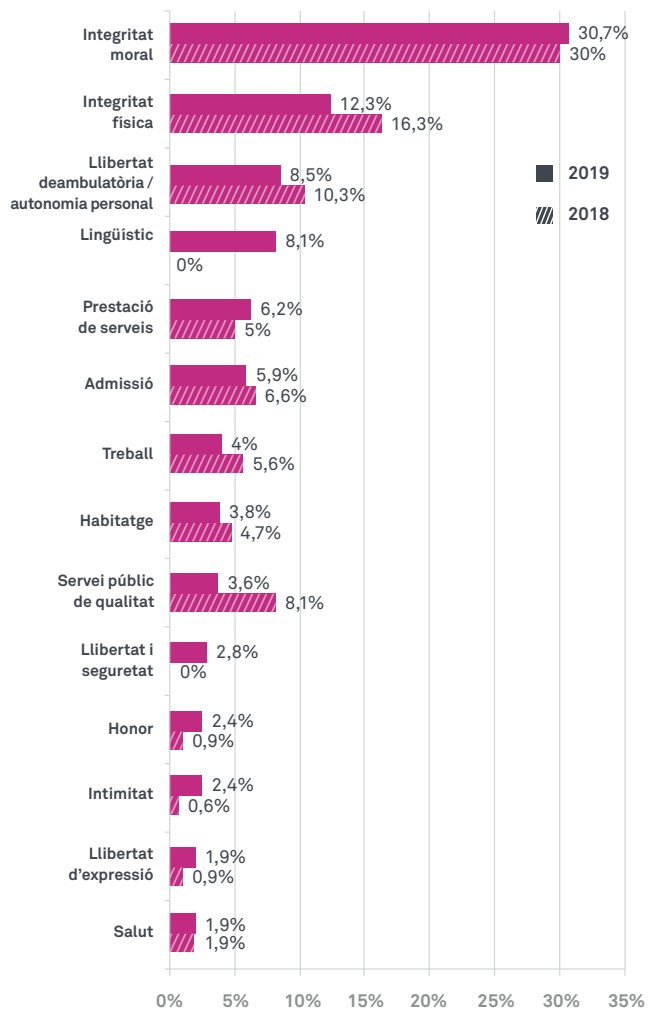
Si encreuem les dades dels casos de vulneracions d'integritat física amb l'agent de discriminació (*gràfic 20*), es constata com **la majoria d'agressions provenen de persones particulars, en un 60% dels casos**. Pel que fa al 10% d'agressions físiques per part de personal de l'Administració pública, la majoria responen a vulneracions de drets per part de personal sanitari en hospitals públics cap a persones amb problemes de salut mental.

Taula 17. Discriminació i drets vulnerats

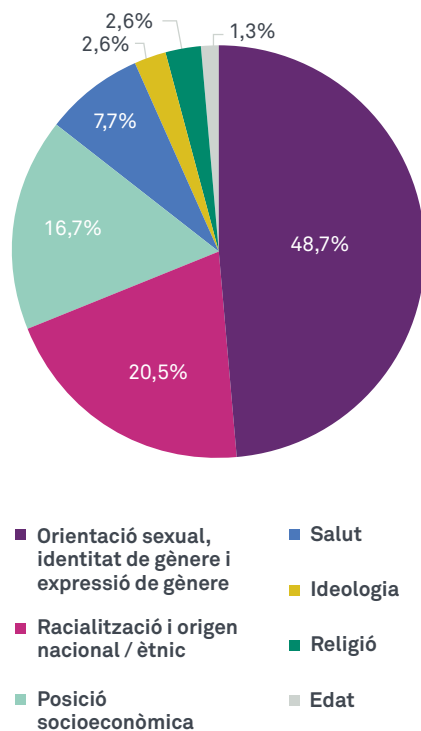
Dret vulnerat	#	%
Integritat moral	177	30,7
Integritat física	71	12,3
Llibertat deambulatòria / autonomia personal	49	8,5
Lingüístic	47	8,1
Prestació de serveis	36	6,2
Admissió	34	5,9
Treball	23	4
Habitatge	22	3,8
Servei públic de qualitat	21	3,6
Llibertat i seguretat	16	2,8
Honor	14	2,4
Intimitat	14	2,4
Llibertat d'expressió	11	1,9
Salut	11	1,9
Informació	7	1,2
Protecció de dades	6	1
Educació / formació	4	0,7
Protesta (reunió i manifestació)	2	0,3
Lleure	2	0,3
Altres drets	10	1,7
Total	577 ⁵¹	100

⁵¹ El valor total en aquest cas no correspon al total de situacions reportades (411) perquè hi ha casos en què hi ha més d'un dret vulnerat.

Gràfic 18. Discriminació i drets vulnerats 2018 - 2019 ⁵²



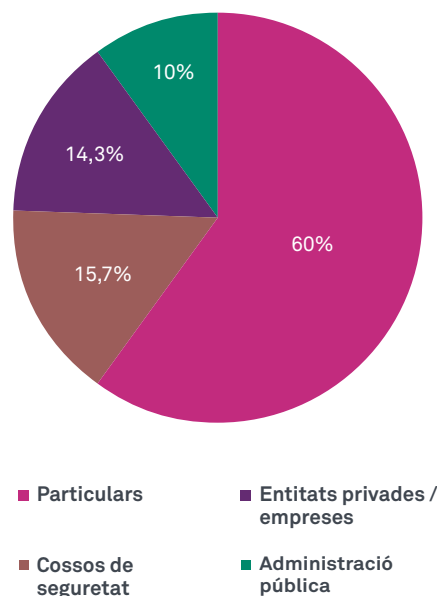
Gràfic 19. Per quins motius es vulnera el dret a la integritat física



63

Observatori de les Discriminacions
Informe 2019

Gràfic 20. Qui vulnera el dret a la integritat física



⁵² El gràfic 18 mostra la comparativa dels principals drets vulnerats per les situacions de discriminació entre els anys 2019 i 2018, no tots els drets vulnerats aquests dos anys.

Un àmbit clau durant aquest darrer any en la lluita contra la discriminació ha estat el del **dret a l'habitatge**, que ha afectat de manera transversal diversos col·lectius protegits. Entitats que treballen en la defensa dels drets de **persones d'ètnia gitana, de persones migrades, refugiades i sol·licitants d'asil, racialitzades, persones amb alguna discapacitat, i també per part de persones trans i expressió de gènere no tradicional** han evidenciat les situacions de discriminació que es produeixen, tant a través d'agències immobiliàries com de persones particulars; de fet, han destacat especialment aquest darrer cas, ja que en situacions de **discriminacions entre particulars** la vulnerabilitat és superior, i la possibilitat de demostrar la situació de discriminació és molt més difícil.

En aquest sentit, s'han produït tant negatives a llogar pisos pel fet de pertànyer a algun d'aquests col·lectius, com també situacions de vulnerabilitat i discriminació pel fet de no poder accedir al lloguer d'un habitatge i haver de llogar una habitació en un pis compartit. Un factor clau en les situacions de discriminació en l'accés a un habitatge digne és la convivència tant en l'interior del pis com en la **comunitat de veïns**, espais que han registrat un elevat nombre de situacions discriminatòries en tots els eixos de discriminació, tal com mostren els **42 casos** recollits en l'apartat 4.3. "On".

Situació de discriminació

Un portal en línia d'habitatge publica ofertes de pisos on s'especifica que només accepten "persones espanyoles". En concret, al perfil es demana: "persones estudiants, espanyoles, amb contracte indefinit" o "persones espanyoles, parelles, estudiants de màster, executius". Un cop confirmada la veracitat de la informació, es considera que aquest tipus de missatge podria ser constituït d'una situació de discriminació en la igualtat d'accés i l'ocupació a l'habitatge, motiu pel qual el Departament de Disciplina d'Habitatge de l'Institut Municipal de l'Habitatge i Rehabilitació de l'Ajuntament de Barcelona inicia un procediment sancionador contra aquest portal en línia.

Situació de discriminació

En una comunitat veïnal, una persona relata diferents episodis d'insults, amenaces, coaccions i intents d'agressió física per part d'un altre veí; aquests episodis ja fa mesos que es produeixen, fet que causa en la persona agredida una situació d'ansietat i angouxa. La motivació d'aquestes pràctiques discriminatòries és l'orientació sexual de la persona denunciada. Dels fets denunciats se'n desprèn la comissió d'un delictes lleu de coaccions dels previstos a l'article 172.3 del Codi penal i també un delictes lleu d'amenaces, dels previstos a l'article 171 del codi penal. El 17 d'octubre de 2019 se celebra el judici per falta lleu. Aquest procediment s'anul·la perquè a instàncies de l'acusació particular es demana iniciar un procediment de procés penal amb delictes a la integritat moral. En el moment de la publicació de l'informe, el procediment continua en marxa. En paral·lel, s'ofereix a la persona afectada un acompanyament psicològic.

Els gràfics 21-25 mostren per quins motius es vulneren la resta de drets amb major afectació durant el 2019. En aquest sentit, veiem com el **racisme i la xenofòbia** són la principal motivació en la vulneració dels drets a la **llibertat deambulatória i autonomia personal (50%)**, la **prestació de serveis (37%)** i el **dret d'admissió (32%)**.

En relació amb aquest darrer, una pràctica discriminatòria que s'ha continuat produint aquest any en el sector de l'oci ha estat la **denegació d'accés** a discoteques a **persones racialitzades o estrangeres**. S'ha evidenciat que hi ha un gran desconeixement sobre la prohibició legal d'aquestes pràctiques, per part dels agents discriminadors, i per tal de fer-hi front, una de les iniciatives que s'ha impulsat des de l'**Oficina per la No Discriminació**, amb el suport de l'**Associació Catalana de Defensa dels Drets Humans (ACDDH)**, és complementar les estratègies de denúncia i sensibilització amb la formació; en concret, s'ha dut a terme un **курс de formació sobre discriminació al personal d'accés i seguretat d'una de les discoteques on s'han produït diverses denúncies**, a fi de prevenir aquestes pràctiques discriminatòries a la ciutat.

En el dret d'admissió també destaquen les discriminacions per motiu de **discapacitat**, en un **27%** dels casos; pel que fa al dret a la **prestació de serveis**, en un **16%** dels casos el motiu de discriminació ha estat la **llengua**; l'**LGTBI-fòbia** és el principal motiu de vulneració pel que fa al dret a la **integritat moral**, en un **44%** de les situacions reportades.

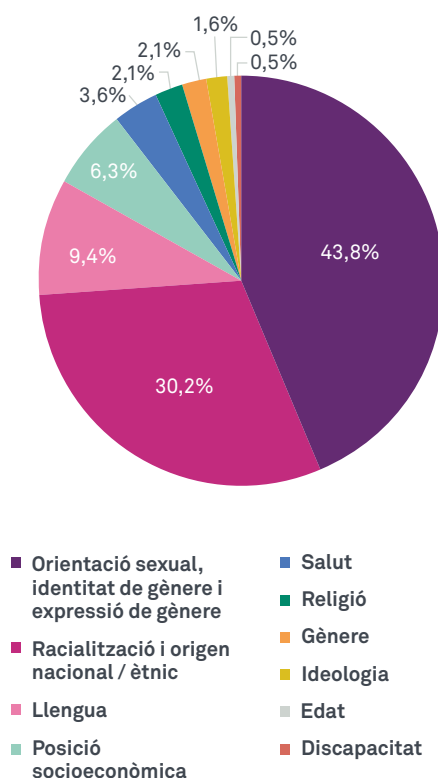
Situació de discriminació

Un grup de cinc persones va a una discoteca de Barcelona, i es denega l'accés al local a dues persones del grup, sense motiu aparent. Són cinc amics, tres d'origen català i dos d'origen llatinoamericà, i només es permet l'entrada dels tres primers. No és la primera queixa que es rep d'aquest local d'oci per situacions de discriminació vinculades al dret d'admissió. Fruit de la primera denúncia a la discoteca, s'ha dut a terme un curs de formació sobre discriminació al personal d'accés i seguretat del recinte, per tal de prevenir futures pràctiques discriminatòries com aquesta.

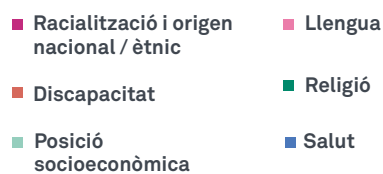
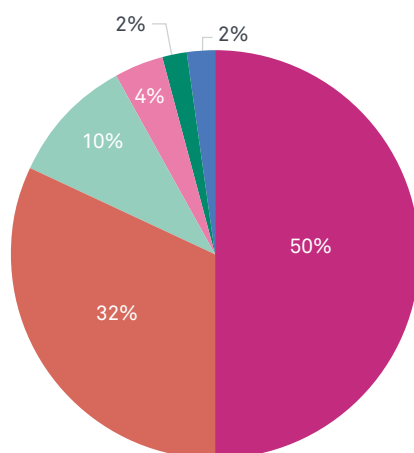
65

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2019

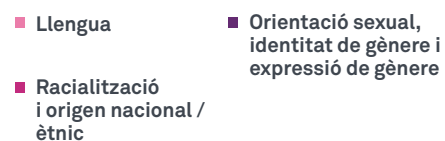
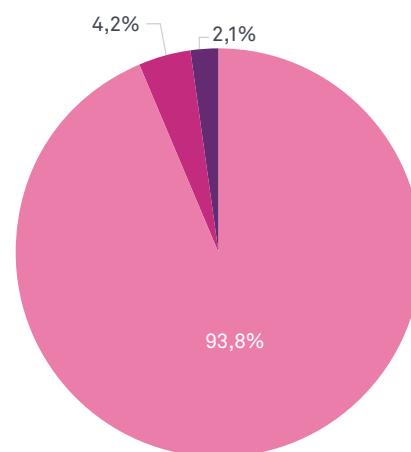
Gràfic 21. Per quins motius es vulnera el dret a la integritat moral



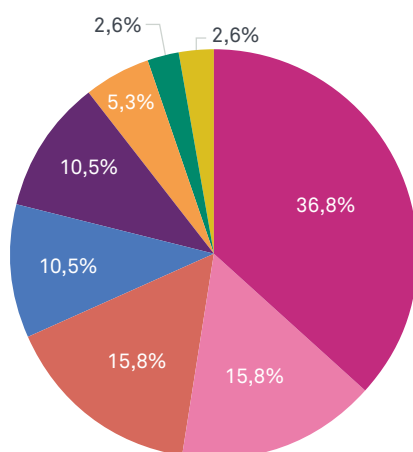
Gràfic 22. Per quins motius es vulnera el dret a la llibertat deambulatòria i d'autonomia personal



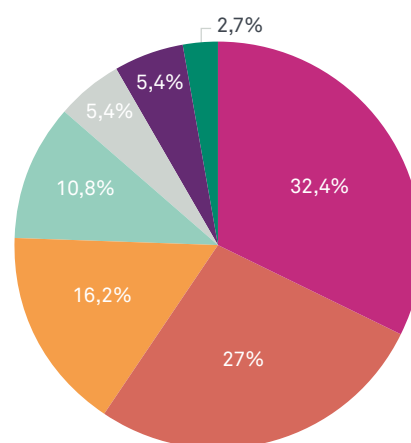
Gràfic 23. Per quins motius es vulnera el dret lingüístic



Gràfic 24. Per quins motius es vulnera el dret a la prestació de serveis



Gràfic 25. Per quins motius es vulnera el dret d'admissió



4.6. Tipus de discriminació

El **95%** dels casos recollits han estat **discriminacions directes**, és a dir, situacions en què una persona o col·lectiu ha estat tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga per algun dels motius protegits.

Les discriminacions directes poden anar des d'una mirada, o decidir no seure al costat d'una persona al transport públic, fins a una agressió física, passant per insults, amenaces, no donar una feina a algú o no deixar entrar una persona a algun recinte, per alguna de les característiques protegides, sense cap tipus de justificació legítima, entre altres múltiples manifestacions. Amb l'objectiu de visibilitzar i analitzar quines són, concretament, les accions discriminatòries, en el present informe s'han començat a utilitzar uns indicadors ⁵³ (vegeu l'apartat 3. "Metodologia") que representen possibles tipus de discriminacions directes, i que s'han aplicat en els dos principals motius de discriminació: racisme i xenofòbia i LGTBI-fòbia.

Taula 18. Tipus de discriminació directa ⁵⁴

Subcategories de discriminació directa	%
Tracte diferenciat	35
Comportament abusiu	28,8
Agressió	21,8
Comportament amenaçador	2,7
Discurs d'odi	2
Vandalisme	1,6
Literatura discriminadora	0,4
No consta	7,8
Total	100

Les dades mostren com, en un **35%**, les discriminacions s'han manifestat a través d'un **tracte diferenciat** cap a la persona afectada; no obstant això, en un **29%** dels casos s'ha donat un **comportament abusiu**, a través de comentaris o gestos abusius, i un **22%** han acabat en una **agressió física**. Tot i que en un percentatge més baix, també s'han produït comportaments amenaçadors en gairebé un **3%** dels casos, **discurs d'odi** (**2%**) i actes de **vandalisme** (**1,6%**), en què s'han provocat danys materials, i s'ha detectat un cas en què s'ha difós un article en un mitjà de comunicació amb contingut discriminatori.

Dels **19** casos en els quals s'han reportat discriminacions **indirectes**, en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situa un grup determinat de persones en desavantatge respecte a altres grups, **7** casos fan referència a **polítiques públiques**, **7** casos a **anuncis o notícies** i **5** a **lleis** que es consideren discriminatòries. En aquest sentit, s'han registrat diverses situacions de discriminació indirecta en l'àmbit de l'accessibilitat per a persones amb discapacitat, sobretot pel que fa **l'accessibilitat dels habitatges**. Pel que fa a notícies publicades en mitjans de comunicació, diversos casos es queixen de la **menció de l'ètnia de la persona**, en concret cap a persones d'ètnia gitana, en informacions que parlen de delinqüència i successos, la qual cosa contribueix a reforçar els estereotips negatius cap al poble gitano. Finalment, hi ha diverses situacions discriminatòries que s'han donat en espais públics regulats per les lleis i la normativa vigent, on, no obstant això, es donen situacions discriminatòries, com és el cas del **CIE** de la Zona Franca. També s'ha reportat la discriminació inherent en la pràctica de les **contencions mecàniques** en l'àmbit sanitari, emparada per la llei.

⁵³ La llista d'indicadors s'inspira en les categories proposades pel projecte "Tell mama", que recull i analitza casos d'islamofòbia.

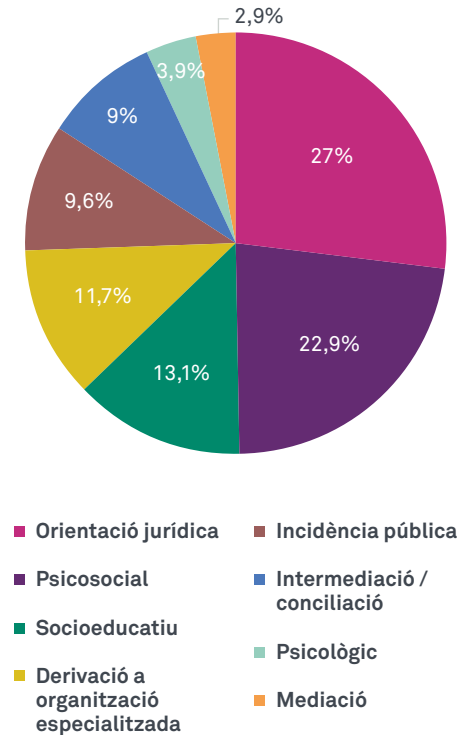
⁵⁴ Cal tenir en compte que cada cas de discriminació ha estat assignat a una única categoria.

4.7. Resposta i actuacions

En aquest apartat es mostren les actuacions que han dut a terme l'Administració pública i les entitats socials que atenen casos de discriminació a Barcelona, davant de les 411 situacions reportades durant el 2019. La *taula 19* mostra com la majoria d'accions s'emmarquen dins l'àmbit del suport i l'acompanyament a les persones afectades, especialment pel que fa a l'**orientació jurídica (27%)**, l'**atenció psicosocial (23%)** i el **suport socioeducatiu (13%)**. El *gràfic 26* mostra com en un **12% dels casos rebuts a la Taula d'Entitats van ser derivats a una organització especialitzada**. Si ens fixem en la comparativa pel que fa a números absoluts, que es mostren al *gràfic 28*, veiem com hi ha hagut un clar increment, passant de **33 casos derivats el 2018 a 94 durant el 2019**.⁵⁵

Dels 411 casos de discriminació reportats, un **15% van acabar en denúncia (61)**, més del 72% en **denúncia penal (44)**; això suposa un increment respecte les denúncies del 2018, que es van produir en un 11% dels casos; el *gràfic 28* mostra la comparativa pel que fa a denúncies presentades en números absoluts, que ha pujat de 19 el 2018 a 44 durant aquest any. **El 2019 l'Ajuntament de Barcelona s'ha personat com a acusació popular en 4 d'aquestes situacions.**

Gràfic 26. Suport i acompanyament (%)



⁵⁵ Les derivacions recollides en aquest punt s'han fet a les següents organitzacions / serveis / oficines especialitzades: Oficina per la Convivència (OC), Districtes de l'Ajuntament de Barcelona, Fiscalia de Delictes d'Odi i Discriminació, Fiscalia de Menors, Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB), Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD), Àrea LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona, Centre LGTBI Barcelona, Oficines d'Habitatge Municipals, Oficina Municipal d'Informació al Consumidor (OMIC), Institut Municipal d'Educació de Barcelona (IMEB), Síndica de Greuges de Barcelona (SGB), Centres de Serveis Socials municipals, i altres serveis municipals, Servei de convivència, diversitat i drets civils Diputació Barcelona, Àrea d'igualtat de tracte i no-discriminació a persones LGTBI de la Generalitat de Catalunya, Cos de Mossos d'Esquadra, Síndic de Greuges de Catalunya, Defensor del Pueblo, empreses i entitats especialitzades.

Taula 19. Resposta i actuacions de la Taula d'Entitats davant les discriminacions 2018 - 2019 ⁵⁶

	2019		↑↓	2018	
	#	%		#	%
Suport i acompanyament					
Orientació jurídica	217	27	↓	101	33,1
Psicosocial	184	22,9	↓	94	30,8
Socioeducatiu ⁵⁷	105	13,1	↑	0	0
Derivació a organització especialitzada	94	11,7	↑	33	10,8
Incidència pública	77	9,6	↓	63	20,7
Intermediació / Conciliació	72	9	↑	8	2,6
Psicològic	31	3,9	↑	6	2
Mediació ⁵⁸	23	2,9	↑	0	0
Total	803 ⁵⁹	100		305	100
Denúncia					
Denúncia penal	44	72,1	↑	19	63,3
Denúncia administrativa	17	27,9	↓	9	30
No consta	0	0		2	6,7
Total denúncies i % respecte el total dels casos	61	14,8	↑	30	11,3

69

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2019

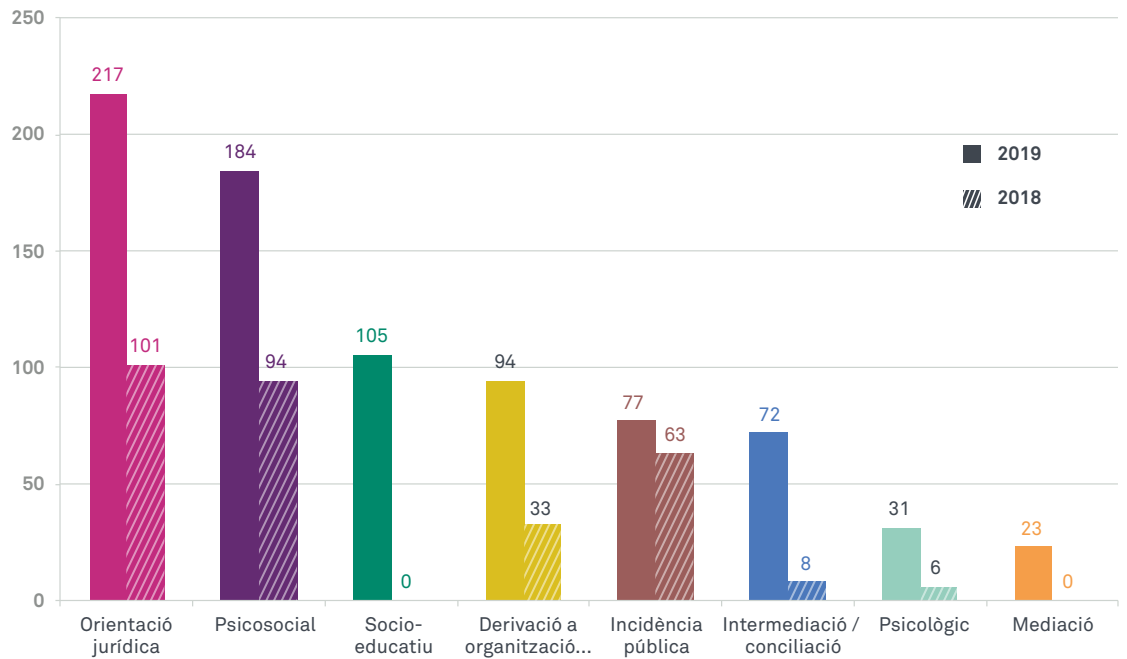
⁵⁶ Les fletxes mostren si hi ha hagut una pujada o baixada en termes percentuals (no en números absoluts) entre el 2018 i el 2019.

⁵⁷ A l'informe del 2018 algunes actuacions de l'àmbit socioeducatiu es van incloure dins la categoria de psicossocials, valorant més els efectes que tenien aquestes actuacions i no tant l'especialització del professional que les feia; per a l'informe de 2019, la Taula d'Entitats va decidir separar les dues categories, valorant cadascuna de les tipologies com a diferents actuacions, i per aquesta raó en el gràfic comparatiu no apareixen accions socioeducatives registrades en el 2018.

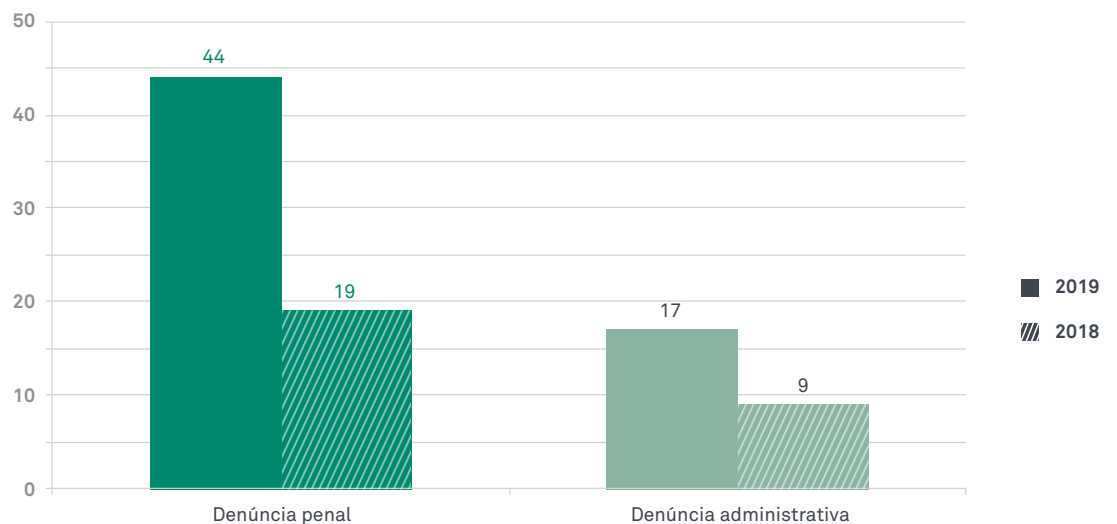
⁵⁸ A l'informe del 2018 les actuacions relatives a mediació es van incloure dins la categoria d'intermediacions; per a l'informe de 2019 la Taula d'Entitats va decidir separar les dues categories per reflectir l'especificitat de cadascuna, i per aquesta raó en el gràfic comparatiu no apareixen accions de mediació registrades en el 2018.

⁵⁹ El valor total en aquest cas no correspon al total de situacions reportades (411) perquè hi ha casos en què hi ha més d'una resposta i actuació.

Gràfic 27. Suport i acompanyament 2018 - 2019 (#)



Gràfic 28. Denúncies 2018 - 2019 (#)



5. Conclusions

Les dades quantitatives i qualitatives recollides en l'apartat 4 de l'informe dibuixen algunes situacions i tendències de la discriminació a la nostra ciutat, que ens permeten extreure les conclusions següents:

1. Durant el 2019 la Taula d'Entitats d'Atenció a Víctimes de Discriminació ha recollit **411 situacions de discriminació**, una xifra molt superior a la del 2018, en què se'n van registrar 265. Aquest augment està condicionat per la **incorporació de noves entitats a la Taula**, fet que **ha ampliat el radi de recollida de casos de discriminació**.
2. Malgrat l'augment de casos, és evident que la **infradenúncia** continua sent una problemàtica que invisibilitza la discriminació a Barcelona. Fruit dels grups focals que es van dur a terme amb les entitats de la Taula i amb persones afectades per situacions de discriminació, s'ha pogut concloure que, més enllà de les causes que ja s'havien apuntat en l'informe anterior, el possible cost econòmic que pot comportar denunciar una discriminació, la manca de reconeixement legal d'algunes discriminacions i l'emparedament legal que tenen algunes pràctiques discriminatòries, així com la manca de consciència sobre les vulneracions de drets i la desorientació que pot patir la ciutadania sobre on acudir quan es troba en una situació de discriminació, són causes que contribueixen a la infradenúncia a Barcelona.
3. **Les persones identificades amb el gènere masculí continuen denunciant més** que les identificades amb el gènere femení. Les causes que podrien interpretar-se d'aquesta situació són multifactorials; algunes raons poden ser una interiorització o assimilació de reaccions, comportaments o interessos masculistes com a normalitzats per part de força dones a partir d'una determinada franja d'edat, o disposar en la pràctica de menys temps que els homes per empoderar-se i fer el pas per denunciar. Un altre factor clau en el marc del present informe pot ser la diversitat important de serveis municipals com ara els PIAD, SARA, UTEH, SAH, SAS, etcètera (dins de l'Àrea de Drets Socials i Feminismes) dedicats al treball de lluita feminista que pot comportar que determinades queixes no arribin a les entitats d'aquesta Taula d'Entitats.
4. Les persones que més han denunciat situacions de discriminació tenien entre **25 i 39 anys** en primer lloc, seguides de prop per les persones d'entre 40 i 64 anys. Pel que fa a la seva situació administrativa, que s'ha començat a recollir en el present informe, les dades mostren com la majoria de persones que han anat a l'OND o a alguna de les entitats de la ciutat que atenen víctimes de discriminació es trobaven en **situació administrativa regularitzada**; un **12%** es trobava en situació no regularitzada, es trobava en situació de refugi o era sol·licitant d'asil, situacions que en major o menor grau comporten una **vulnerabilitat afegida a l'hora de reportar situacions de discriminació viscudes**.
5. Durant el 2019, les **entitats privades o empreses** i les persones **particulars** han continuat sent els principals agents de discriminació, amb gairebé un **73%** dels casos, un 10% més que en els casos registrats el 2018. Pel que fa a l'Administració pública, ha baixat del 30% durant el 2018 al gairebé **16%** en els casos analitzats el 2019, i els **cosos de seguretat** se situen al voltant del **10%**. Si ens fixem en qui ha exercit la discriminació i per quins motius, trobem que les **persones particulars** han estat el principal agent discriminador en les situacions

motivades per l'**LGTBI-fòbia**, i també en el cas del **racisme i la xenofòbia**, que també és la motivació principal en el cas dels **cossos de seguretat**. L'**Administració pública**, en canvi, és qui més discriminacions ha exercit en els àmbits de **salut i discapacitat**; en aquest últim, al mateix nivell que **entitats privades o empreses**, que són també el principal agent en les discriminacions motivades per raó d'**aporofòbia** i en les discriminacions **lingüístiques**.

6. El **districte** on es continuen registrant més casos de discriminació és **Ciutat Vella**, seguit de l'**Eixample** i de **Sants-Montjuïc**. Pel que fa a l'àmbit concret on passen els fets, hi ha gairebé un equilibri entre els **espais públics i privats**. Si analitzem més en detall on tenen lloc exactament les discriminacions, veiem que on més es reporten dins l'espai públic és als **carrers, els parcs, les platges i les places de la ciutat**, i també al transport públic, principalment al metro de Barcelona. En l'àmbit privat, els espais que més discriminacions acumulen són les **cases, els pisos i els habitatges i els bars i restaurants**.
7. El **racisme i la xenofòbia** continuen sent les principals causes de la discriminació a la ciutat; la segona causa és la discriminació motivada per l'**LGTBI-fòbia**, seguides de les discriminacions per motiu de discapacitat, igual que durant el 2018. Enguany les discriminacions **lingüístiques** augmenten (coincidint amb la incorporació de Plataforma per la Llengua a la Taula d'Entitats), i passen a ser la quarta causa de discriminacions, seguides de les discriminacions per motius **socioeconòmics i de salut**.
8. D'entre les conseqüències que suposen les diferents situacions de discriminació pel que fa a **vulneració de drets** sobre la persona, continuen predominant les afectacions sobre la **integritat moral**, com ja passava el 2018. Tot i que la dada més rellevant són les **71 vulneracions a la integritat física**, que impliquen discriminacions que s'han expressat en forma d'**agressions físiques**; el col·lectiu més afectat en aquests casos és l'**LGTBI**, seguit de les **persones racialitzades i les persones estrangeres o d'origen ètnic divers**, així com les **persones en situació de sense llar**.
9. Pràcticament totes les situacions recollides han estat **discriminacions directes**; de totes les que han estat motivades o bé per racisme i xenofòbia, o bé per LGTBI-fòbia (les dues que més casos han acumulat), veiem que la majoria s'han manifestat a través d'un **tracte diferenciat** cap a la persona afectada; no obstant això, en gairebé un terç dels casos s'ha donat un **comportament abusiu**, a través de comentaris o gestos abusius, i un **22%** han acabat en una **agressió física**. Pel que fa als 22 casos de discriminacions indirectes, aquests feien referència a **polítiques públiques, anuncis i a lleis** que es consideren discriminatòries.
10. Pel que fa a la resposta que s'ha donat a les persones afectades per situacions de discriminació, tant des de les entitats socials com des de l'OND, la majoria d'accions s'emmarquen dins l'àmbit del suport i l'acompanyament a les persones afectades, especialment pel que fa a l'**orientació jurídica (27%) i l'atenció psicossocial (23%)**. Dels 411 casos de discriminació reportats, **61 van acabar en denúncia**, de les quals més d'un 72% van ser **penals**.

6. Reptes i recomanacions per al 2020

En aquest apartat s'exposen els principals reptes en l'àmbit de la discriminació, que marcaran les línies d'actuació de les entitats que formen part de la Taula i de l'OND, i de l'Ajuntament, en matèria de lluita contra la discriminació durant l'any 2020, i també algunes recomanacions per fer-hi front.

Per donar resposta a la manifestació del racisme i la xenofòbia

- La manifestació del **racisme** i la **xenofòbia** en els espais públics i de convivència és una de les dimensions que més preocupa, per l'increment del nombre de situacions i per la manca d'eines per intervenir.
- Un avenç important ha estat l'aplicació de la via administrativa a partir del marc normatiu de l'**Ordenança de mesures per fomentar i garantir la convivència ciutadana a l'espai públic**, però cal continuar treballant per tal de posar en comú la **normativa amb el grau d'aplicació en matèria de discriminació**.
- També es proposa **avaluar l'efectivitat de la sanció**, sobretot en aquells casos que fan referència a comportaments discriminatoris i racistes, i plantejar **sancions alternatives o mesures substitutives**, relacionades amb la formació i el treball comunitari, com una fórmula més de sensibilització i prevenció.
- Finalment, l'Ordenança dona competències a la policia, com a policia administrativa, per fer complir la normativa. La intervenció de la policia en aquest àmbit pot esdevenir un espai privilegiat per a la identificació de situacions de racisme; per això, cal potenciar el desplegament de **plans de formació continuada i obligatòria a la GUB en matèria de defensa de drets i lluita contra les discriminacions**. En aquesta línia, ja s'han realitzat formacions per combatre el discurs i l'odi i les discriminacions.
- Per tal de combatre la pràctica de les **identificacions policials per perfil ètnic**, es recomana **recopilar les dades** de les actuacions d'identificació dels cossos i forces de seguretat que actuen al municipi, com ara origen ètnic, religió, llengua i nacionalitat; sempre respectant la confidencialitat de l'individu, i la voluntarietat i prèvia obtenció del consentiment amb coneixement, seguint les experiències de les policies locals de Ciudad Lineal, Fuenlabrada o Girona, que responien als projectes europeus PIPE/STEPS.
- Es proposa adoptar mesures per **incrementar la presència de membres de minories ètniques a la Guàrdia Urbana de Barcelona** (Informe ECRI 2011, recomanació núm. 208, pàg. 46) i per implantar programes de diversificació social, tal com fan altres cossos policials com els Mossos d'Esquadra.
- També es proposa **garantir que les intervencions de mediació comunitària tinguin en compte l'eix del racisme i l'LGTTBI-fòbia**, ja que aquestes condicionen d'una manera concreta els conflictes de convivència que es puguin donar, la qual cosa exigeix una perspectiva d'actuació que les reconegui com a condicionant per poder plantejar una resolució o arribar-hi. Cal dissenyar una intervenció que, de manera integral, abordi i doni resposta a aquestes situacions des d'una òptica comunitària de resolució del conflicte i restitució del dret vulnerat, i plantejar més vies d'intervenció comunitària en l'àmbit veïnal, més enllà de l'actuació en la comunitat de veïns.
- En relació amb el col·lectiu de **persones joves migrades**, un dels principals reptes és donar una resposta col·lectiva i coordinada a les **vulneracions de drets per part de la policia a les persones joves migrades, així com lluitar contra la seva estigmatització**.

- Respecte als drets socials (**habitatge, sanitat i educació**), és imprescindible **aplicar les normes existents**. En especial, cal identificar i fer front a l'assetjament racista a l'escola i evitar les discriminacions en l'atenció sanitària, complint la norma pel fet d'estar en situació irregular. En aquesta línia, caldrà continuar treballant per denunciar la problemàtica al voltant de l'exigència del **número de la Seguretat Social a les persones sol·licitants d'asil**, tant a Barcelona com a Catalunya, que n'impossibilita la inserció laboral.
- També caldrà continuar denunciant totes les problemàtiques associades a la **Llei d'estrangeria** i a l'accés a la nacionalitat espanyola.
- En aquest recull de recomanacions s'han identificat diverses recomanacions pels cossos de seguretat (tercer agent discriminador per motiu de racisme i xenofòbia), però és un repte identificar-ne també per a **entitats i empreses privades particulars** i la pròpia **administració pública**, que són els principals agents discriminadors.

Per donar resposta a l'LGTTBI-fòbia

- En l'àmbit educatiu, un altre repte serà veure com impacten polítiques i **discursos contraris als feminismes i l'educació pública**, i estar atentes davant la possibilitat que polítiques com el **veto parental** puguin arribar a Barcelona.
- En l'àmbit legislatiu estatal, és important pressionar per tal que en aquest mandat s'aprovin dues iniciatives legislatives treballades en legislatures anteriors. D'una banda, la **Llei estatal LGTTBI**, i de l'altra, la **Llei trans**, que reculli l'especificitat que mereix aquest col·lectiu abordant les problemàtiques específiques que tenen en àmbits com l'accés al mercat laboral i a un habitatge digne.

- En l'àmbit català, cal continuar treballant per revalorar i continuar desplegant en la seva totalitat la **Llei 11/2014 per garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**.

Per donar resposta a altres discriminacions

- Un àmbit clau que afecta tots els eixos de discriminació és el de l'habitatge. En aquest sentit, des de la Taula d'Entitats s'aposta per un canvi d'enfocament, que entengui el **dret a l'habitatge com el dret a tenir una llar**, que inclou tant l'accés a un habitatge digne com el dret de gaudir-ne de manera efectiva. Per tant, també inclou la dimensió de **convivència veïnal**, dos aspectes que actualment s'aborden per separat. En aquest sentit, és imprescindible **aplicar les normes existents** i donar continuïtat al procediment sancionador.
- Respecte als **espais d'oci**, cal consolidar el **procés de reclamació administrativa que recull el Reglament d'espectacles públics i activitats recreatives**, com a instrument eficaç per denunciar les discriminacions relacionades amb el dret d'admissió.
- Pel que fa a les discriminacions per motiu de **discapacitat**, un dels reptes més importants d'aquest 2020 és **fer front a les mancances encara existents en matèria d'accessibilitat, sobretot pel que fa a l'accessibilitat cognitiva**, ja que és necessària per a la concreció d'altres drets, i és una condició prèvia perquè les persones amb discapacitat intel·lectual puguin viure de manera independent i participar plenament en la societat en igualtat de condicions.

- **El trencament de consensos bàsics pel que fa la concepció del català com a llengua comuna i de cohesió en àmbits com l'educació** pot contribuir a augmentar les actituds hostils cap a l'ús de la llengua catalana i, per tant, causar un augment en les discriminacions lingüístiques. El repte és, d'una banda, el de continuar defensant les persones afectades per les discriminacions lingüístiques i, de l'altra, el de continuar promocionant la necessitat de construir la cohesió social a la nostra ciutat sobre la base de la llengua catalana.

- En l'àmbit de la discriminació per motius **socioeconòmics**, durant el 2020 una de les prioritats és la de lluitar per tal que **l'aporofòbia sigui considerada delictes d'odi dins el codi penal**.

- En l'àmbit de la **salut**, alguns dels reptes que seran rellevants durant el 2020 són, d'una banda, el reconeixement de la **capacitat jurídica de la persona**; l'adequació de les pràctiques i protocols sanitaris, i lleis (autonòmiques i estatals) a les indicacions de la **Convenció de Nova York pel que fa a la capacitat jurídica de la persona, i l'eliminació de les contencions mecàniques** de les pràctiques sanitàries.

- Un dels temes més importants i pendents pel que fa a la protecció i la defensa dels drets de les **persones amb el VIH i la sida** és l'aprovació d'un pacte social per la no discriminació. 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 la no discriminació. En l'àmbit estatal, a través de CESIDA i FELGTB també s'està treballant un pacte social d'Estat contra la discriminació envers les persones amb el VIH i la sida. En aquest sentit, un dels objectius clau per al 2020 és que s'aprovin els continguts tant del pacte social per la **no discriminació en l'àmbit de Catalunya, com del pacte social en l'àmbit estatal**.

- Finalment, en un nivell més global (que afecta tant en l'àmbit local, com estatal, europeu o internacional) cal tenir en compte l'aparició de grups i discursos d'extrema dreta, i d'agents que tenen cada cop més visibilitat i que **propicien i normalitzen discursos d'odi i que legitimen situacions discriminatòries**.

Per garantir la igualtat de tracte i no discriminació

- Pel que fa a la **Llei per a la igualtat de tracte i la no discriminació**, de la Generalitat de Catalunya, que preveu el desplegament d'un **Pla nacional per a la igualtat de tracte i la no discriminació**, així com la designació d'un **òrgan per a la igualtat de tracte i la no discriminació**, un repte fonamental és aconseguir que s'aprovi.

- Des de l'Administració pública, un dels principals reptes per al 2020 és **blindar la capacitat sancionadora dels ens locals en matèria de discriminació**.

- Des de l'Ajuntament també es reclama el reconeixement de potestat per **personacions com a acusació popular** per part de les administracions públiques en casos de discriminació.

- Pel que fa a les situacions de discriminació en l'àmbit de les assegurances, es recomana la creació d'un codi ètic per tal que des de **l'Ajuntament de Barcelona no es contractin empreses asseguradores que discriminin i vulnerin drets de la ciutadania**.

- En l'àmbit divulgatiu, és necessari fer arribar a la ciutadania i a les persones que visiten la nostra ciutat **la normativa de les ordenances municipals que afecten la convivència**, on s'expliquin quins són els drets de totes les persones i quines actituds discriminatòries no es permeten a Barcelona.

- També reforçar la **formació obligatòria** en matèria de drets humans i no discriminació a la **polícia local**, així com a **vigilants de seguretat i transports públics**.
- La dificultat d'obtenir proves i consignar-les adequadament en les infraccions del dret a la igualtat o la prohibició de discriminació ens indiquen que **manquen formació i protocols** perquè els agents dels diferents cossos policials, i en especial la **Guàrdia Urbana de Barcelona**, **obtinguin els indicis d'aquestes infraccions de manera adequada**. D'altra banda, **falta informació, formació i sensibilització als perjudicats i als infractors** sobre conductes discriminatòries que poden ser objecte de procediment penal o administratiu.
- Pel que fa als treballadors i les treballadores de l'Ajuntament de Barcelona, en especial dels **serveis destinats a l'atenció de la ciutadania** com les OAC, serveis socials, entre d'altres, manca **formació específica en vulneració de drets i conductes discriminatòries** que permetin un empoderament de la ciutadania, detecció de situacions i derivació adequada als serveis corresponents.

Reptes per a la Taula d'Entitats

- Pel que fa a la **Taula d'Entitats**, un dels **reptes més importants és incorporar una perspectiva analítica interseccional en les situacions discriminatòries analitzades en l'informe**. Aquesta perspectiva permet analitzar les situacions en termes de pràctiques discriminatòries, que són situacionals en un entramat de diferents condicions de possibilitats, i que moltes vegades se'ns escapen reduint l'anàlisi en categories identitàries. En aquest sentit, serà clau la incorporació d'eines com el **Relief Maps**, que aporten una visió més holística de les situacions de discriminació.
- Un altre repte de la Taula és ampliar el radi d'actuació, sobretot en aquells eixos de discriminació que estan menys representats, com ara els de **gènere, motius religiosos** o discriminacions causades per l'**edat**, entre d'altres; en aquest sentit, és fonamental continuar incorporant entitats que treballen en aquests àmbits.
- També cal continuar treballant per **reduir la infradenúncia** en casos de discriminació i **visibilitzar** encara més les situacions discriminatòries que es produeixen a la ciutat, per **lluitar contra la normalització i la interiorització de la discriminació**. En aquest sentit, durant el 2020 caldrà continuar treballant a partir de les **conclusions extretes dels dos grups focals** on s'han analitzat les causes d'aquest fenomen i on entitats i persones afectades per situacions de discriminació han començat a apuntar **estratègies per fer-hi front**.
 - Fruit dels debats en el marc dels grups focals per abordar les causes de la infradenúncia, s'ha detectat que actualment hi ha una partició entre serveis d'atenció a les persones afectades per situacions de discriminació i, per tant, la víctima se sent desorientada, desubicada i no acompanyada, i això no ajuda a visibilitzar i denunciar. En aquest sentit, les entitats participants aposten per oferir uns **serveis integrals psicolegals amb visió interseccional**.
 - També es destaca la necessitat d'anar més enllà de la infradenúncia i l'acompanyament de la víctima i situar-se en la prevenció de la discriminació en si, i alhora fomentar i promoure drets com a forma de garantir-los i així evitar l'estigma social i que els drets es vegin vulnerats. En aquest sentit, es proposa **reforçar el treball en prevenció de discriminació i promoció de drets**, i multiplicar

accions i agents per fer formacions i dotar d'eines per a l'empoderament (informació sobre lleis, recursos, etcètera) dels agents vinculats a la prevenció i promoció dels drets (serveis d'atenció, cosos de seguretat, funcionaris...).

- Encara en l'àmbit de la infradenúncia, cal continuar treballant específicament amb aquells col·lectius on s'ha detectat que la infradenúncia és més elevada, com ara les discriminacions motivades per l'antigitanisme i la islamofòbia; també és fonamental dissenyar estratègies que facilitin que les dones puguin denunciar.
- Per continuar avançant en la lluita contra les discriminacions per qualsevol dels motius protegits, **cal donar més valor i suport a les entitats especialitzades que atenen casos de discriminació a la ciutat**, com a sostenidors de l'atenció directa i transversal de les persones perjudicades per les diferents discriminacions, ja que són elles les qui tenen el coneixement específic dels diferents col·lectius i es comuniquen amb les persones interessades.
- Finalment, és important potenciar el desenvolupament dels **protocols de coordinació, derivació o treball conjunt entre l'OND i cadascuna de les entitats de la Taula d'Entitats**, tal com es recollia en el marc general d'actuació del SAVD, amb l'objectiu de delimitar els principis, els objectius i la metodologia mitjançant l'establiment d'uns protocols bàsics d'actuació, unes eines metodològiques de relació entre les entitats i uns criteris de coordinació, treball conjunt o derivació.

7. Bibliografia

Articles, informes i manuals de referència

AGÈNCIA PELS DRETS FONAMENTALS DE LA UNIÓ EUROPEA (2017). *Second European Unions Minorities and Discrimination Survey. Main results*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

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

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

AJUNTAMENT DE BARCELONA. DIRECCIÓ DE DRETS DE CIUTADANIA I DIVERSITAT. INSTITUT MUNICIPAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT (2019). *El greuge econòmic de les persones amb discapacitat de la ciutat de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

AJUNTAMENT DE BARCELONA. DIRECCIÓ DE DRETS DE CIUTADANIA I DIVERSITAT. OFICINA PER LA NO DISCRIMINACIÓ (2019). *Memòria 2018*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

AJUNTAMENT DE BARCELONA. COMISSIÓ D'IMMIGRACIÓ, INTERCULTURALITAT I DIVERSITAT (2018). *Pla de ciutadania i immigració de la ciutat de Barcelona 2018-2021*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

AJUNTAMENT DE BARCELONA. DIRECCIÓ DE DRETS DE CIUTADANIA I DIVERSITAT (2017). *Mesura de govern. Programa Barcelona Ciutat de Drets. Accions de prevenció i garantia de drets de ciutadania i accions per a la inclusió de l'enfocament de drets*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

AJUNTAMENT DE BARCELONA. DIRECCIÓ DE DRETS DE CIUTADANIA I DIVERSITAT (2017). *Pla municipal de lluita contra la islamofòbia*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

AJUNTAMENT DE BARCELONA. ÀREA DE DRETS SOCIALS (2016). *Pla de salut mental de Barcelona 2016-2022*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

CASTILLA, K. (2018). "Igualdad y no discriminación. Breve análisis con referencia a México y España". *Revista Judicatus*, p. 49-99.

CASTILLA, K. (2014). "Igualdad ante la ley". *Derechos Humanos en la Constitución: Comentarios de jurisprudencia constitucional e interamericana*, p. 395-426.

CARRER, C.; CIFUENTES, F. (2019). "L'LGTB-fòbia entre infants i adolescents: Una problemàtica social a resoldre". *Dossiers de Debats Catalunya Social: Propostes des del Tercer Sector*, núm. 58.

CRENSHAW, K. (1989). "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics". *University of Chicago Legal Forum*. 140, p. 139-167.

DE INÉS, A. [et al.] (2019). *El sensellarisme a Barcelona. Evolució i joves en situació de sensellarisme. Diagnosi 2019*. Barcelona: Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar i Ajuntament de Barcelona.

DE LA TORRE, C. (2006) "El desarrollo del derecho a la no discriminación en el Sistema de Derechos Humanos de las Naciones Unidas". A: *Derecho a la no discriminación*. México, D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica, núm. 361.

EUROPEAN COMMISSION AGAINST RACISM AND INTOLERANCE (2011). *Cuarto informe sobre España*. Estrasburg: ECRI Secretariat.

EUROPEAN COMMISSION AGAINST RACISM AND INTOLERANCE (2018). *Informe de la ECRI sobre España (quinto ciclo de supervisión)*. Estrasburg: ECRI Secretariat.

EXPÓSITO, C. [et al.] (2019). *Serveis per la no discriminació i la igualtat de tracte. Guia orientativa per a la seva implementació*. Col·lecció Eines. Sèrie Benestar i Ciutadania. Barcelona: Diputació de Barcelona.

FUNDACIÓ SECRETARIAT GITANO (FSG) (2019). “Discriminación y comunidad gitana”. A: *Informe Anual FSG 2019*. Madrid: FSG.

GRUPO DE TRABAJO CRITERIOS MÉDICOS DE ACCESO, PLAN NACIONAL SOBRE EL SIDA (2018). *Criterios médicos para el acceso a los cuerpos y fuerzas de Seguridad del Estado y a las Fuerzas Armadas. Documento técnico por la no discriminación y la igualdad de trato hacia las personas VIH*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

HATENTO (2015). *Los delitos de odio contra las personas sin hogar. Informe de investigación*. Madrid: Rais Fundación.

INSTITUT D'ESTUDIS REGIONALS I METROPOLITANS DE BARCELONA – IERMB (2019). *Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, 2018*. Informe de resultats. Barcelona: Àrea Metropolitana de Barcelona.

MARÇAL, M.-M. (1977). *Cau de llunes*. Barcelona: Proa.

OBSERVATORI CONTRA L'HOMOFÒBIA (OCH) (2019). *L'estat de l'LGTBI-fòbia a Catalunya 2018*. Barcelona: OCH.

PLATAFORMA PER LA LLENGUA (2019). *Novetats legislatives en matèria lingüística aprovades el 2018 que afecten els territoris de parla catalana*. Barcelona: Plataforma per la Llengua.

RODÓ-DE-ZÁRATE, M. (2016). “Geografies de la interseccionalitat: llocs, emocions, desigualtats”. *Treballs de la Societat Catalana de Geografia*. Vol. 82, p. 141-163.

SOS RACISME CATALUNYA I PLATAFORMA D'ENTITATS PAREU DE PARAR-ME (2018). *L'aparença no és motiu. Identificacions policials per perfil ètnic a Catalunya. Informe 2018*. Barcelona: SOS Racisme Catalunya.

SOS RACISME CATALUNYA (2019). *InVísibles. L'estat del racisme a Catalunya. Informe 2018*. Barcelona: SOS Racisme Catalunya i Pol·len edicions.

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

Oficina per la No Discriminació:

<https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/ca>

Acathi:

www.acathi.org/ca

Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans:

<https://acddh.cat>

Bayt al-Taqafa:

www.bayt-al-thaqafa.org

Cepaim:

<https://cepaim.org>

Dincat:

www.dincat.cat

Federació ECOM:

www.ecom.cat

Federació Salut Mental Catalunya:

www.salutmental.org

Federació Veus:

<https://veus.cat>

Fil a l'Agulla:

filalagulla.org

Fundació Secretariat Gitano:

www.gitanos.org

Gais positius:

<https://gaispositius.org>

Irídia:

<https://iridia.cat>

Observatori contra l'Homofòbia:

<https://och.cat>

SOS Racisme Catalunya:

www.sosracisme.org

Unión Romani:

<https://unionromani.org>

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

<https://sensellarisme.cat/ca>

Altres webs consultades

Departament d'Estadística i Difusió de Dades (Ajuntament de Barcelona):

www.bcn.cat/estadistica/catala

Dones amb llar

(Assís Centre d'Acollida):

www.assis.cat/totes/tag/dones+amb+llar

Escoles per la igualtat i la diversitat (Ajuntament de Barcelona):

<https://igualtatidiversitat.edubcn.cat/el-programa/els-centres>

Lola, No Estás Sola:

<https://lolanoestassola.org>

No Quiero Una Escuela Segregada (FSG):

www.noquierounaescuelasegregada.org

Organització Mundial de la Salut (OMS):

www.who.int/es

Relief Maps (Universitat Oberta de Catalunya):

www.reliefmaps.cat/ca

Tell mama. Measuring Anti-Muslim Attacks:

<https://tellmamauk.org>

Zero contencions:

www.0contenciones.org

8. Glossari

A continuació es proposa un glossari en el qual es descriuen els termes principals vinculats amb la igualtat i la no discriminació:

Acció afirmativa: estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà d'unes mesures (temporals) que permetin contrastar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o de sistemes socials; o sigui, és un instrument que desenvolupa 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*)

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

Antisemitisme: por, odi, ressentiment, sospita, prejudici, discriminació o tracte injust de les persones d'origen jueu o dels que confessen 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 considerant-la un objecte; legalment, es tracta d'un delictes d'odi encara no reconegut en el Codi penal espanyol.

Delicte d'odi: 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, real o percebuda, connexió, simpatia, filiació, suport o pertinença a un grup com els definits en la part B; (B) Un 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*)

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'impedeixin la participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb les altres.

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 les 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. (*American Association on Intellectual and Development Disabilities – AAIDD*)

Discurs d'odi: foment, promoció o instigació [...] de l'odi, la humiliació o el menyspreu d'una persona o grup de persones, així com l'assetjament, descrèdit, difusió d'estereotips negatius, estigmatització o amenaça pel que fa a 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 ECRl*)

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 siguin rellevants 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 neutra, situa persones d'un col·lectiu determinat en 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 diferents estructures socials, entenent que la discriminació no és la suma de diferents discriminacions sinó una configuració concreta donada per les diferents posicions (de gènere, origen, edat, etcètera) que ocupa una persona. Per tant, caldrà comprendre la forma concreta com es configura la discriminació o la desigualtat en cada intersecció.

Discriminació múltiple: es dona quan una persona pateix discriminacions per diferents causes; sovint s'entén d'una manera additiva, és a dir, que les diferents causes 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" i "minusvalidesa", que vol ser menys negatiu.

Estereotip: idea preconcebuda massa simplificada, generalitzada i, sovint, inconscient sobre les persones o idees que poden portar a prejudicis i discriminació. 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 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'espera d'un determinat gènere, que ve imposat. 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 de Feminismes i diversitat sexual i de gènere, Ajuntament de Barcelona*)

Gènere: conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i dones. (*Glossari de Feminismes i diversitat sexual i de gènere, 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 amb el 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).

Islamofòbia: por, prejudicis, hostilitat o rebuig cap a l'islam o cap a les comunitats musulmanes.

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 des-constructint i qüestionant-se el gènere, l'expressió de gènere o la identitat sexual), i el símbol + fa referència a totes aquelles 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, o 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 i que es defineix a través del gènere, i que té implicacions físiques, sensorials, emocionals o afectives.

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

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, 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 reproduceix constantment. Pot manifestar-se de manera explícita en el 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.

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 jerarquitització racial hagin estat abordats ni atacats en la seva arrel.

Romafòbia o antigitanisme: forma específica de racisme, intolerància i discriminació cap a les comunitats gitanes.

Salut mental: capacitat d'establir unes relacions harmonioses amb els altres, i la participació constructiva en les modificacions de l'ambient físic i social. (*Organització Mundial de la Salut*)

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

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

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, el 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, l'individu que neix amb una anatomia reproductiva o sexual o amb patrons dels cromosomes que semblen no ajustar-se a les típiques nocions biològiques d'home o dona.

Xenofòbia: por (irracional) als estrangers o a persones d'altres països en general. La xenofòbia pot portar a la discriminació, el racisme i, en els casos més greus, a la violència.

ANNEX

Annex 1. Característiques personals protegides per la no discriminació

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

85

Observatori de les Discriminacions
Informe 2019

Annex 2.

Articles que recullen els principis d'igualtat i no discriminació

	INTERNACIONAL	UNIÓ EUROPEA	ESTAT ESPANYOL	
<p>86</p> <p>Observatori de les Discriminacions</p> <p>Informe 2019</p>	<p>Declaració Universal dels Drets Humans, DUDH, Nacions Unides (1948)</p> <p>Article 1. Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets.</p> <p>Article 7. Tots són iguals davant la llei i tenen dret, sense cap distinció, a igual protecció per la llei.</p>	<p>Tractat de la Unió Europea (1992)</p>	<p>Constitució espanyola (1978)</p> <p>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.</p>	
	<p>Pacte internacional de drets civils i polítics, PIDCP (1966)</p> <p>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.</p> <p>Article 14. Totes les persones són iguals davant dels tribunals i les corts de justícia.</p> <p>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.</p>	<p>Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000)</p> <p>Article 20. Totes les persones són iguals davant la llei.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Article 14. Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.</p> <p>Llei 34/1988, d'11 de novembre</p> <p>General de publicitat</p>	
		<p>Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, CEDH, Consell d'Europa (1950)</p>	<p>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.</p>	<p>Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener</p> <p>Drets i llibertats de les persones estrangeres a Espanya i la seva integració social</p> <p>Llei orgànica 3/2007</p> <p>Igualtat efectiva entre dones i homes</p> <p>Llei 19/2007</p> <p>En contra de la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància en l'esport.</p>

Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial (1965) continua	Protocol 12, preàmbul. Igualtat davant la llei i igualtat d'empara davant la llei.	Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre	Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (refosa)
Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, CEDAW (1979)		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.	Reial decret 1112/2018, de 7 de setembre	Accessibilitat dels llocs web i aplicacions per a mòbils del sector públic
Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat (2006)	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.	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.		
	Directiva 2000/78/CE, Consell d'Europa	Igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.		
	Directiva 2000/43/CE, Consell d'Europa	Igualtat de tracte de les persones independentment de l'origen racial o ètnic.		
	Directiva 2002/73/CE, Consell d'Europa	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.		
	Directiva 2004/113/CE, Consell d'Europa	Igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.		
	Directiva 2006/54/CE, Parlament Europeu i Consell d'Europa	Igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa)		
	Carta europea de salvaguarda dels drets humans a la ciutat (1998)	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

a. Lleis autonòmiques (Catalunya)

Estatut de Catalunya

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

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

b. 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

BCN

Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2019

