Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2025

Informe
Octubre del 2026

Direcció de Serveis de Drets Humans, Justícia Global i Cooperació Internacional; Àrea de Drets Socials, Salut, Cooperació i Comunitat



Barcelona

Copyright
©Ajuntament de Barcelona, 2026

Avís legal
Es permet la reproducció total de les dades i la informació que provenen de fonts municipals, indicant-ne la procedència.

Títol
Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2025

Dipòsit legal
B 13549-2024

Coordinació de l'edició
Direcció de Serveis de Drets Humans, Justícia Global i Cooperació Internacional;
Àrea de Drets Socials, Salut, Cooperació i Comunitat,
Ajuntament de Barcelona.

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

Amb informació i participació
de l'Oficina per la No Discriminació i la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació, formada per: ACATHI, ACAPPS, Àmbit Prevenció, Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consell de la Joventut de Barcelona (CJB), Consell Assessor de la Gent Gran (CAGG), Creació Positiva, Dincat, Dones Juristes, Exil, FAGIC (Federació d'Associacions Gitanes de Catalunya), Federació ECOM, Federació Salut Mental Catalunya (FSMC), Federació Veus, Fil a l'Agulla, Fundació Secretariado Gitano (FSG), GAG (Grup d'Amics Gais, Lesbianes, Transsexuals i Bisexuals), Gais Positius, Instituto Romanó para Asuntos Sociales y Culturales, Irídia, L'Associació Drets Sexuals i Reproductius, OAR (Oficina d'Afers Religiosos), Observatori contra la LGTBI-fòbia, Plataforma per la llengua, Xarxa d'Atenció a Persones sense Llar (XAPSLL), Sindicat de Llogateres, Xarxa de Migració, Gènere i Desenvolupament (Xarxa MGD) i SOS Racisme Catalunya.

També agraïm la col·laboració
de la Unitat contra el Tràfic d'Éssers Humans (UTEH), el Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida (SARA) i el SARA Jove, el Servei d'Acompanyament a Dones en Situació de Precarietat "Dones Amunt", de la Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI, i també de la Sindicatura de Greuges de Barcelona, la Fiscalia Provincial de Barcelona-Secció de Delictes d'Odi i Discriminació i l'Institut Metròpoli.

Índex

Preàmbul 7

1. Introducció 9

2. Igualtat i no-discriminació: conceptes, mecanismes de garantia i novetats legislatives 11

3. Metodologia 23

3.1. La Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació 25

3.2. La importància de la denúncia i l'acció de l'OND 28

3.3. Categories analitzades 30

4. Les discriminacions a Barcelona 37

4.1. Percepció i vivència de les discriminacions als barris (ECAMB) 38

4.2. Discriminacions reportades a Barcelona durant el 2025 (OND i Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació) 44

4.2.1. A qui es discrimina? 45

4.2.2. Per quins motius es discrimina? 48

4.2.3. Quina mena d'accions discriminatòries? 126

4.2.4. Qui discrimina? 131

4.2.5. On es discrimina? 134

4.2.6. Drets vulnerats 138

4.2.7. Actuacions i resultats 147

4.3. La incitació a l'odi i l'impacte en els drets de les persones joves 160

5. Bones pràctiques en la prevenció de les discriminacions 166

6. Reptes de la Taula SAVD 171

7. Bibliografia 173

8. Glossari 179

Annexos 190

Annex 1. Llista de categories protegides per la no-discriminació

Annex 2. Articles de la legislació internacional que recullen els principis d'igualtat i no-discriminació

Annex 3. Lleis autonòmiques i municipals que protegeixen davant la discriminació

Preàmbul

Els drets humans tenen una dimensió universal, però és en la vida quotidiana on adquireixen el seu sentit més concret. Es defensen en els grans fòrums internacionals, però es garanteixen o es vulneren, també, en una escola, en un centre de salut, en un comerç, en un lloc de treball, en l'accés a un habitatge, davant d'una administració o en una pantalla. És aquí, en aquesta escala propera, on les ciutats assumim una responsabilitat essencial.

Vivim un moment especialment exigent. Les guerres, la confrontació geopolítica, l'augment dels discursos autoritaris, la desinformació i la capacitat de les xarxes socials per amplificar la polarització estan tensionant consensos democràtics que durant dècades havíem considerat sòlids. Els discursos que assenyalen persones pel seu origen, la seva religió, el seu gènere, la seva orientació sexual, la seva llengua, la seva edat o la seva situació social han guanyat espais de visibilitat i, en alguns casos, també una preocupant aparença de normalitat. Quan la discriminació es normalitza en el llenguatge, els drets comencen a retrocedir en la realitat.

Aquesta realitat global també arriba a Barcelona. Una ciutat oberta, diversa i profundament connectada amb el món rep les oportunitats de la globalització, però, també, les seves fractures. Per això, avui la defensa dels drets humans forma part de la defensa mateixa de la democràcia i de la convivència, i aquesta defensa reclama alguna cosa més que declaracions de principis: necessita institucions capaces de detectar les vulneracions, prevenir-les, acompanyar les persones que les pateixen, reparar el dany i transformar aquest coneixement en polítiques públiques.

Aquest és el valor profund de l'Observatori de les Discriminacions de Barcelona. El treball que fa permet convertir experiències que massa sovint quedarien invisibilitzades en coneixement públic, identificar patrons i comprendre com evoluciona la discriminació a la ciutat. És una feina construïda conjuntament per l'Oficina per la No Discriminació i una xarxa de 29 entitats especialitzades que atenen, acompanyen i defensen les persones afectades. És, per tant, molt més que una recopilació de dades: és una infraestructura democràtica de garantia de drets.

Les 1.265 situacions de discriminació registrades durant el 2025 ens obliguen a mantenir tota l'exigència. El racisme i la xenofòbia continuen encapçalant els motius de discriminació, seguits de les discriminacions lingüístiques, per motius de salut i el capacitisme. Darrere de cada registre hi ha una persona, una experiència i un dret que ha estat vulnerat.

Alhora, hem de saber interpretar aquestes dades amb rigor. Des del 2018, les situacions comunicades o denunciades que recull l'Observatori s'han multiplicat per 4,7. Aquest increment expressa l'existència d'un problema que continua exigint-nos respostes, però també evidencia que cada vegada més persones trenquen el silenci i troben espais on explicar què els ha passat. El mateix informe identifica la feina sostinguda de sensibilització, prevenció, atenció i acompanyament com un element determinant per combatre la infradenúncia. Una ciutat protegeix millor els drets quan les persones saben que, davant d'una discriminació, hi ha una institució i una xarxa social disposades a escoltar-les i actuar.

Aquesta és la direcció que Barcelona està reforçant. La ciutat disposa de l'Oficina per la No Discriminació, que combina prevenció i garantia amb atenció, assessorament, mediació i acompanyament davant les vulneracions de drets; i hem situat la prevenció, la garantia efectiva dels drets, la igualtat de tracte, l'antiracisme, els drets emergents i l'abordatge dels discursos d'odi entre les prioritats de la política municipal de drets humans per al període 2025-2027.

Aquesta voluntat exigeix també capacitat d'autocrítica. Les dades d'aquest informe interpel·len el conjunt de la societat, les empreses i les institucions, també l'Administració pública. Garantir drets significa exigir-los als altres i aplicar aquesta mateixa exigència a la pròpia actuació. Una administració democràtica es fa més forta quan és capaç d'identificar les seves mancances, corregir-les i convertir-les en serveis públics millors.

L'informe posa aquest any una atenció específica en la incidència dels discursos d'odi entre les persones joves. És una elecció especialment rellevant. Bona part de les batalles contemporànies sobre els drets, la diversitat i la mateixa idea de democràcia es lliuren avui també en l'espai digital. Els algoritmes poden alimentar bombolles informatives, desinformació i polarització, mentre els discursos antidrets busquen transformar frustracions i inseguretats en assenyalament de l'altre. L'anàlisi de l'Observatori alerta precisament d'aquest context i defensa abordar-ne les causes estructurals, donar eines de pensament crític i convertir les persones joves en protagonistes de la resposta, en lloc d'estigmatitzar-les.

Per això és tan important la feina que Barcelona està construint amb les entitats, els serveis públics i la ciutadania. Prevenir el racisme, l'LGTBI-fòbia, el capacitisme, l'edatisme, l'aporofòbia o qualsevol altra forma de discriminació, reforçar l'acompanyament jurídic i psicosocial, avançar en accessibilitat, formar professionals, combatre la infradenúncia i generar noves narratives davant els discursos d'odi són actuacions concretes que donen contingut a una política de drets.

Barcelona ha construït històricament bona part de la seva identitat sobre la llibertat, la pluralitat i la capacitat de conviure en la diferència. En el context actual, preservar aquest patrimoni democràtic requereix determinació. Els drets que deixem de defensar en qualsevol lloc acaben debilitant els drets de tothom, i cada dret que som capaços de garantir a la nostra ciutat reforça la democràcia que compartim.

Aquesta és, al capdavall, la responsabilitat que assumeix Barcelona: fer dels drets humans una realitat tangible en la vida de les persones i demostrar que, davant de qui vol convertir la diferència en divisió, una ciutat pot convertir la diversitat en convivència, la vulneració en resposta i els drets en una forma concreta de democràcia.

Maria Eugènia Gay Rosell
Tinenta d'Alcaldia de Presidència, Relacions Internacionals, Educació, Salut, Persones Grans, Drets Humans i Cicles de Vida de l'Ajuntament de Barcelona

1 Introducció

L'any 2025, l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona va registrar 1.265 situacions de discriminació, cosa que representa un increment de 163 registres respecte a l'any anterior. El racisme/xenofòbia encara és el principal motiu de discriminació, amb 348 incidències; hi segueixen la discriminació per motius lingüístics, amb 284; de salut, amb 268, i de capacitisme, amb 232. L'agent discriminador principal ha estat l'Administració pública; els quatre drets humans més vulnerats van ser la integritat moral, el servei públic de qualitat, la prestació de serveis i el lingüístic.

L'Observatori de les Discriminacions a Barcelona és una iniciativa de participació coordinada entre la **Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (Taula SAVD)** i **l'Oficina per la No Discriminació (OND) de l'Ajuntament de Barcelona** que, en coherència amb l'**article 30 de la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació**, contribueix a fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de la legislació específica en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació, en introduir informació rellevant que permet conèixer les causes, extensió, evolució, naturalesa i efectes de la discriminació a la ciutat, així com especificar les situacions de discriminació i les denúncies i identificar patrons que permetin avançar en la protecció i la garantia dels drets humans.

Aquest és el **vuitè informe anual de l'Observatori**, que recopila i analitza les situacions discriminatòries denunciades per les persones afectades mateixes, a través d'evidències quantitatives i qualitatives que han contribuït a establir mesures i polítiques de prevenció i protecció, i també a continuar superant la infradenúncia, promoure l'accés a la justícia i enfortir les capacitats per impulsar accions de suport i acompanyament a les persones afectades.

L'apartat 2 d'aquest informe explica els principis **d'igualtat i no-discriminació** en complementarietat amb l'**enfocament de drets**, la **igualtat substantiva** des de l'**enfocament de gènere** i l'**anàlisi interseccional**. A més, es fa un repàs de les novetats normatives vinculades amb la igualtat de tracte i la no-discriminació, i es fan paleses les recomanacions emeses pels mecanismes de protecció i garantia dels drets humans, en els àmbits internacional i europeu.

L'apartat 3 explica la metodologia de l'informe i les categories analitzades, aportant informació sobre els objectius de la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD), la importància de la denúncia a través del servei de l'Oficina per la No Discriminació (OND), els eixos de discriminació que treballen i el tipus d'atenció i resposta que ofereixen a les persones afectades per situacions de discriminació a la ciutat.

L'apartat 4 analitza les dades, quantitatives i qualitatives, basades en situacions discriminatòries que les persones afectades han donat a conèixer i han denunciat a través de l'OND i la Taula SAVD durant el 2025, així com algunes dades extretes de l'Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB), elaborada el 2024. També incorpora testimonis verídics de situacions reals que contextualitzen la realitat de les discriminacions a la ciutat i un **monogràfic d'anàlisi sobre drets humans en l'àmbit educatiu vinculat a la incitació a l'odi i el seu impacte en les persones joves.**

Els apartats 5 i 6 sintetitzen bones pràctiques en la prevenció de les discriminacions i reptes per al 2026 que s'han identificat des de l'Oficina per la No Discriminació i les entitats de la Taula SAVD per prevenir i erradicar les discriminacions.

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

> **La injustícia en qualsevol lloc és una amenaça per a la justícia a tot arreu**
>
> *Martin Luther King Jr.*

L'objectiu principal dels drets humans és garantir la dignitat humana i les condicions per al desenvolupament integral de cada persona. A la pràctica, **són un mitjà de protecció, garantia i empoderament per poder afrontar qualsevol vulneració, desigualtat i discriminació**. Des de diversos pobles, barris i ciutats del món va ser la població qui, des d'un gran moviment pels drets humans, va enfortir el reconeixement dels drets com a inherents a la condició humana i, després de l'aprovació de la Declaració Universal de Drets Humans (DUDH) per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides el 10 de desembre de 1948, es va forjar un compromís global entre els pobles i nacions per a fer-los realitat. En la Declaració, per primera vegada en la història de la humanitat, s'estableixen clarament els drets civils, polítics, econòmics, socials i culturals bàsics dels quals tota la humanitat ha de gaudir. Al llarg dels anys, el que estableix la Declaració s'ha acceptat de manera generalitzada com a les normes fonamentals de drets humans que s'han de respectar i protegir.

"A gairebé vuitanta anys de la Declaració Universal de Drets Humans, són els drets necessaris per sobreviure i prosperar. Es tracta d'un avenç filosòfic i polític; són el fonament de la nostra comunitat global", ha afirmat el secretari general de Nacions Unides, António Guterres.[1] Des de la seva aprovació, la DUDH reconeix la igualtat de tracte i la no-discriminació com a principis fonamentals per garantir els drets sense restriccions. Així ho assenyala el segon article: "Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça,[2] color, sexe, llengua, religió, opinió política o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, fortuna, naixement o altra condició".

1 Reflexió que forma part del discurs expressat el 10 de desembre de 2025, en el marc de la celebració del Dia Internacional dels Drets Humans, organitzada per les Nacions Unides.

2 A la DUDH i en tractats, pactes, convencions i lleis posteriors s'empra el terme *raça*; des de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona considerem que és un terme que requereix un ús crític, **perquè no hi ha races entre la humanitat**, motiu pel qual optem pel terme *racialització* (vegeu-ne la definició al glossari).

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

Què és una discriminació?[3]

> **És un acte que vulnera la dignitat, els drets humans i les llibertats fonamentals de les persones. És el tracte diferenciat, preferent, restrictiu, desfavorable, excloent i injust en qualsevol escenari de la societat, sigui institucional, públic o privat, a causa d'estereotips, prejudicis i estigma social que es concreten en una acció de rebuig i agressió amb conseqüències perjudicials, directes o indirectes, que perpetuen així la desigualtat i la violació dels drets humans.**

L'acció de prevenció i erradicació de les discriminacions és una qüestió de drets humans que es concreta en **mesures de protecció, respecte, promoció i garantia**. A més, implica actuar des d'un enfocament de drets, que significa reconèixer que **les persones són** titulars de drets (realitat inherent a la seva condició humana); que la ciutadania organitzada, entitats i empreses privades són **titulars de responsabilitats** (han de respectar i prevenir), i que els Estats, governs locals, les seves institucions i funcionariat són **titulars d'obligacions** (han de respectar, prevenir, protegir i garantir). Cada titularitat assumeix un rol fonamental per garantir el dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació i reconèixer els drets humans a totes les persones, en compliment de les polítiques nacionals i internacionals creades per a protegir-les.

Gràcies a l'acció global de les dones per aconseguir reconeixement com a titulars de drets, el principi d'igualtat davant la llei i d'igualtat de tracte es va dotar d'un significat nou des de l'anomenada **igualtat substantiva**, reconeguda per primera vegada pel Comitè de la CEDAW (Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona) que va emfasitzar que no n'hi ha prou amb proclamar la igualtat davant la llei entre les persones, sinó que el reconeixement de la igualtat implica tenir-ne en compte les realitats i condicions específiques per garantir que no hi hagi discriminació directa ni indirecta en la implementació de polítiques orientades a millorar les condicions de vida i l'exercici dels drets humans.[4]

En conseqüència, la garantia de la no-discriminació i la igualtat de tracte implica desenvolupar mesures d'acció positiva que facin realitat la igualtat substantiva. Aquestes mesures, de caràcter especial i temporal, contribueixen a accelerar les condicions d'igualtat en donar un tracte positiu a les persones i grups vulnerabilitzats, cosa que atenua i repara els danys causats per la discriminació. Per exemple, les quotes de gènere en les llistes electorals poden contrarestar els efectes del desequilibri de poder polític entre els gèneres. Les accions positives busquen corregir desigualtats i no constitueixen privilegis, i aquest tractament preferent és necessari per assegurar una igualtat substantiva.[5]

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

4 Manual de legislació europea contra la discriminació. Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA), 2018. Disponible a: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_es.pdf.

5 La Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial estipula que els programes d'acció afirmativa es poden sol·licitar a fi de rectificar la discriminació sistemàtica. Aquestes mesures, però, "en cap cas no poden tenir com a conseqüència el manteniment de drets desiguals o separats per als diversos grups un cop s'hagin assolit els objectius per als quals es van prendre".

Des de la igualtat substantiva, es pot evidenciar com una persona o un grup de persones, per les seves realitats i especificitats, en contextos de discriminació i desigualtat es poden veure afectades per problemàtiques diverses (sense accés a un habitatge, sense accés a l'educació, sense reconeixement de ciutadania i sense accés a la justícia, entre d'altres), cosa que produeix una afectació triple o quàdruple al reconeixement dels seus drets. Així, amb la igualtat substantiva es poden identificar mesures adequades per generar condicions d'equitat i no-discriminació.

Un altre factor fonamental que contribueix al reconeixement de la igualtat de tracte i no-discriminació és **l'anàlisi interseccional**,[6] que permet examinar com sistemes de desigualtat diferents —com el racisme, el sexisme, l'LGTBI-fòbia, el capacitisme, el classisme o l'edatisme— interactuen en contextos concrets i produeixen experiències específiques de discriminació. No consisteix únicament a sumar característiques o motius, sinó a analitzar-ne la interacció, les relacions de poder i les conseqüències diferenciades per a les persones afectades.

El 6 de juliol de 2022, el Parlament Europeu va adoptar una resolució titulada "Discriminació interseccional a la UE: situació socioeconòmica de les dones d'origen africà, del Pròxim Orient, llatinoamericà i asiàtic", en què reconeix per primera vegada aquesta mena de discriminació: "Considerant que moltes dones s'enfronten a desigualtats i discriminació interseccionals a la Unió; que per discriminació interseccional s'entén una situació en què intervenen diversos motius de discriminació que interactuen entre si, per exemple, el gènere juntament amb altres motius de discriminació, com la raça, el color de la pell, la situació ètnica o socioeconòmica, l'edat, l'orientació sexual, la identitat i l'expressió de gènere, les característiques sexuals, les característiques genètiques, la religió o les creences, la nacionalitat, la situació de residència, l'origen immigrant o la discapacitat, entre d'altres, d'una manera indissociable i que produeix tipus específics de discriminació."[7]

Per què es discrimina?

En un **context en què interactuen diverses opressions estructurals**, les persones, titulars de drets, a causa de l'edat, la discapacitat, l'origen ètnic, el gènere, l'origen, la racialització, la religió, la identitat i expressió de gènere, les característiques sexuals, la situació administrativa, la situació socioeconòmica, el sensellarisme, l'orientació sexual, la llengua, la cultura i altres factors, es veuen afectades per prejudicis, estereotips i una estigmatització que les exposa a rebre un tracte injust, desfavorable i excloent davant la resta de les persones que es troben en una situació comparable. En una societat en què es permet o tolera la discriminació, en què es legitimen situacions de violència i vulneració de drets humans, de manera que impedeix la convivència, limita la democràcia i l'estat de dret, les persones es veuen privades d'exercir-ne lliurement el potencial i autonomia i afectades en la dignitat humana.

6 L'anàlisi interseccional va ser una aportació analítica de la feminista afroamericana Kimberlé Williams Crenshaw (1989), acadèmica i professora estatunidenca especialitzada en el camp de la teoria crítica de la racialització. Ella defineix la interseccionalitat com "el fenomen pel qual cada persona pateix opressió o té privilegi en funció de la seva pertinença a múltiples categories socials".

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

Discriminar vol dir...

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

Motius pels quals es discrimina...



color de la pell, origen ètnic/ nacional



gènere



creences religioses



ideologia



orientació sexual, identitat i expressió de gènere



llengua



capacitats



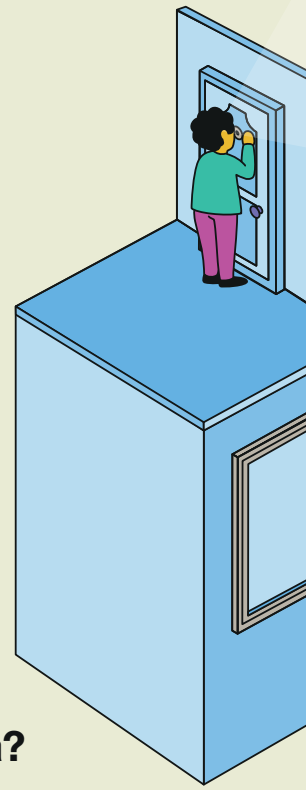
posició socio-econòmica



salut

0–99

edat



Quins tipus de discriminacions hi ha?

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

Aquestes discriminacions poden ser:



Interseccionals

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

Accions afirmatives

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

Protecció de la igualtat i la no-discriminació

La Declaració Universal dels Drets Humans (1948) assenyala: "Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets" (article 1). És a dir, tota persona pot aspirar de manera inalienable i en condicions d'igualtat al gaudi de tots els drets humans. A partir de la Declaració, **van sorgir diversos mecanismes internacionals i normatives nacionals i locals de drets humans** que han determinat principis, mesures i procediments per garantir i fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació.

A escala internacional hi ha més de vint instruments de l'Organització de les Nacions Unides (ONU) que donen resposta al problema de la discriminació, a través de convencions, declaracions, resolucions, plans d'acció i comitès de treball. Són especialment rellevants els següents:[8]

1965	**Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial**
1966	**Pacte internacional de drets civils i polítics**
1966	**Pacte internacional dels drets econòmics, socials i culturals**
1979	**Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones**
1989	**Convenció sobre els drets de la infància**
2006	**Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat**

En l'àmbit europeu, els estats membres del Consell d'Europa s'han compromès a la no-discriminació en l'article 14 del **Conveni europeu de drets humans**: "El gaudiment dels drets i les llibertats [...] 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, naixença o qualsevol altra situació". El **protocol núm. 12**, addicional a aquest conveni, augmenta la protecció contra la discriminació: "gaudiment de tot dret establert per la llei", és a dir, de qualsevol dret que la legislació interna de l'Estat signatari reconegui a les persones. Per tant, s'inclou la discriminació en qualsevol dret legal, fins i tot quan no sigui reconegut pel Conveni. Així mateix, l'article 21 de la **Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea** assenyala que: "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 altra mena, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual".

8 El nom original de la Convenció de 1979 és en singular ("totes les formes de discriminació contra la dona"), però en aquest informe el redactem en plural ("les dones") com a reconeixement a la seva diversitat i no com a col·lectiu homogeni. En el cas de la Convenció de 1989, el nom original és "Convenció sobre els drets de l'infant", però en aquest informe utilitzem "infància" per fer un ús no sexista del llenguatge. El mateix fem en la Convenció de 1990, que parla de "treballadors migratoris i els seus familiars", i ho hem canviat per "persones migrants i les seves famílies".

A l'Estat espanyol, l'article 14 de la **Constitució de 1978** (CE) proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació, i la prohibeix per qualsevol circumstància personal o social. L'apartat segon de l'article 9 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions i remoure els obstacles perquè la igualtat sigui real i efectiva. La igualtat està vinculada de manera immediata amb la dignitat de la persona, que és un dels fonaments de l'ordre polític i de la pau social.

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació. Aquesta llei té per objecte prevenir i erradicar qualsevol forma de discriminació i protegir de manera efectiva les víctimes en tots els àmbits de la societat: amplia els supòsits de discriminació amb base en qualsevol variable i introdueix expressament la malaltia o condició de salut, l'estat serològic i la predisposició genètica a patir patologies i trastorns com a possibles causes de discriminació, a més d'altres factors com l'edat, l'expressió de gènere, la llengua o la situació socioeconòmica, i manté la clàusula de tancament de l'article 14 de la Constitució espanyola ("qualsevol altra condició o circumstància personal o social"). També regula la discriminació per error,[9] la discriminació múltiple i la interseccional, i incorpora com a conductes discriminatòries en si mateixes la inducció, l'ordre o la instrucció de discriminar.

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

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

L'Estatut de Catalunya, en el seu preàmbul, proclama com a "valors superiors de la seva vida col·lectiva la llibertat, la justícia i la igualtat". Específicament, en l'**article 4, sobre drets i principis rectors**, assenyala la responsabilitat dels poders públics catalans de "promoure el ple exercici de les llibertats i els drets". Anima tots els poders públics a generar les condicions perquè la llibertat i la igualtat de les persones siguin efectives i facilitin la participació en tots els àmbits de la societat, i a impulsar valors com la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.

9 Vegeu-ne la definició al glossari.

A Barcelona hi ha diverses normes municipals, com la **Llei 22/1998, de la Carta municipal de Barcelona**, que afirma la responsabilitat de l'Ajuntament de Barcelona de vetllar perquè a la ciutat no es produeixin conductes discriminatòries. Destaca que la ciutat i la ciutadania han de fer extensiu el seu zel en la defensa i protecció dels drets fonamentals a totes les persones que es trobin a la ciutat, fins i tot sense ser-ne residents (article 38). La disposició addicional setena de la **Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, reconeix el règim jurídic especial de la ciutat de Barcelona, i, d'acord amb la Carta municipal, determina que l'Ajuntament "disposa de potestat sancionadora amb relació als comportaments xenòfobs, racistes i sexistes, i li correspon la competència per regular aquestes conductes infractores i qualsevol altra conducta discriminatòria". Igualment, en relació amb la **Llei 11/2014**, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Tot el conjunt de normes jurídiques esmentades en aquest apartat és aplicable a la ciutat de Barcelona. Per fer-les efectives hi ha un seguit de mecanismes de garantia de drets que van de l'àmbit internacional al local. En l'àmbit local, destaca la Sindicatura de Greuges de Barcelona, que supervisa l'actuació de l'Administració municipal i dels serveis públics que en depenen, especialment en tot el que es refereix als drets i les llibertats establerts en la Carta Europea de Salvaguarda dels Drets Humans a la Ciutat.

Segons la **Carta Europea de Salvaguarda dels Drets Humans a la Ciutat**: "La ciutat és un espai col·lectiu que pertany a tots els seus habitants, que tenen dret a trobar-hi les condicions per a la seva realització política, social i ecològica, cosa que comporta assumir també deures de solidaritat". A Barcelona, els drets de ciutadania s'han assumit com una pràctica inclusiva de respecte a la diversitat de la ciutat. És a dir, promoure que totes les persones tinguin un accés real, efectiu i en condicions d'igualtat a tots els drets humans reconeguts i garantits a la ciutat. Això significa fer realitat el reconeixement de la ciutadania plena i la diversitat des de la interacció positiva i la no-discriminació, tenint en compte la proximitat dins del territori.

Així mateix, cal destacar el paper de l'**Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona**, un mecanisme de garantia de drets humans a escala local, creada fa 26 anys i dirigida a atendre les vulneracions relacionades específicament amb l'àmbit de les discriminacions.

Novetats legislatives i de mecanismes internacionals de garantia i protecció durant el 2025

EIX/TEMA	NOVETAT
Capacitisme	**Es modifica la llei sobre incapacitat permanent amb un enfocament més inclusiu.** La Llei 2/2025, de 29 d'abril, elimina l'extinció automàtica del contracte de la persona treballadora després d'una declaració d'incapacitat absoluta o total. Així mateix, s'estableix que l'empresa ha d'adaptar de manera raonable el lloc de treball actual de la persona en el cas que aquesta decideixi continuar treballant o bé, alternativament, oferir-li una posició compatible amb la seva situació funcional.
Poble gitano	**El Govern espanyol aprova el primer Pla estatal d'ocupació per a la població gitana per compensar la greu desigualtat en l'àmbit laboral.** El Pla d'actuació per a la millora de l'ocupabilitat de la població gitana (2025-2028), aprovat pel Consell de Ministres, recull catorze mesures específiques per a reduir la bretxa laboral i promoure la igualtat d'oportunitats, amb formació, assessorament i col·laboració amb empreses i entitats gitanes.
Drets sexuals, dret a la integritat física i a la no-discriminació	**El Consell de Drets Humans de l'ONU aprova una resolució històrica sobre la salut i els drets sexuals i reproductius.** El 7 d'octubre es va adoptar per consens la Resolució 60/18, la qual vincula la mortalitat i morbiditat prevenibles amb violacions de drets humans. El text situa per primera vegada aquesta problemàtica al centre de les obligacions dels Estats, i se'ls exigeix la garantia d'un accés de qualitat a la salut materna i sexual i reproductiva, l'eliminació de barreres discriminatòries, especialment contra dones i nenes en situació vulnerable, i la millora de la rendició de comptes per a reduir les morts maternes evitables.
Igualtat de gènere	**La Comissió Europea adopta el Full de Ruta per als drets de les dones.** El full de ruta estableix el marc polític que guiarà la Unió Europea en matèria de drets de les dones els anys vinents. L'objectiu és promoure la igualtat de gènere, l'agenda *Women, Peace and Security* (dones, pau i seguretat), el ple gaudi dels drets humans per a totes les dones i nenes i l'empoderament d'aquestes. El full funciona com a base per al desenvolupament tant de mesures jurídiques com de mecanismes polítics en el marc de l'Estratègia per a la igualtat de gènere (2020-2025), i també serveix com a guia per a preparar el pròxim Pla d'acció de gènere de la UE en relacions exteriors (2028-2034).

EIX/TEMA	NOVETAT
Igualtat de gènere	**L'Observatori de la Igualtat valida el pla estratègic per erradicar les violències masclistes i avançar en la igualtat de gènere.** El Pla estratègic de l'Observatori de la Igualtat de Gènere (2025-2029), òrgan assessor de la Generalitat de Catalunya, situa com a objectiu principal progressar en la prevenció i abordatge de les violències masclistes a través de les dades i la recerca. Els propòsits generals també inclouen establir eines d'avaluació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, així com produir dades i informes que identifiquin les raons de la persistència de desigualtats a Catalunya.
Orientació sexual, identitat i expressió de gènere	**El Tribunal de Justícia de la Unió Europea estableix que la rectificació de dades relatives a la identitat de gènere no pot dependre de la prova d'haver-se sotmès a una cirurgia.** La Sentència del Tribunal de Justícia en l'assumpte C-247/23, del 13 de març de 2025, va dictaminar que, d'acord amb el Reglament general de protecció de dades (RGPD), una persona trans té dret a la rectificació de les seves dades personals sobre identitat de gènere sense que s'hagi d'exigir una cirurgia com a condició per exercir aquest dret. El Tribunal posa l'accent que els estats membres han de respectar els drets fonamentals, entre els quals destaca el dret a la integritat física i en la vida privada (articles 3 i 7 de la Carta de Drets Fonamentals de la UE). **Nova llei autonòmica de Catalunya pels drets de les persones LGTBI i l'erradicació de la LGTBI-fòbia.** La Llei 13/2025, de 29 de desembre, busca garantir els drets de les persones LGTBI perquè tothom pugui viure la diversitat sexual i de gènere en plena llibertat. En l'àmbit educatiu, la Llei ordena que el currículum escolar integri la perspectiva de gènere i LGTBI per promoure una educació sense estereotips ni prejudicis, i també estableix que l'educació afectivosexual estigui present en totes les etapes educatives.
Delicte d'odi	**El Ministeri de l'Interior publica el III Pla d'acció (2025-2028) per lluitar contra els delictes d'odi.** El III Pla d'acció contra els delictes d'odi (2025-2028) prioritza l'assistència a les víctimes, la prevenció i la persecució del discurs d'odi, especialment en línia. Reforça la formació dels cossos policials, la cooperació internacional i l'ús de tecnologies avançades per detectar l'odi a les xarxes socials. Inclou cent nou mesures, amb la creació de nous equips especialitzats en la Policia Nacional i la Guàrdia Civil. També s'implanta un sistema integral de coordinació d'investigacions i s'introdueixen nous indicadors per motivació discriminatòria.
Discurs d'odi i desinformació	**La Comissió Europea llança un nou Codi de conducta per combatre la incitació a l'odi en línia.** En col·laboració amb les principals plataformes digitals, la Comissió Europea ha establert aquest nou Codi amb l'objectiu de reforçar els compromisos establerts el 2016 i complementar l'aplicació de la Llei de serveis digitals (DSA). Les plataformes es comprometen a revisar almenys el 50% de les notificacions en 24 hores, millorar la transparència i col·laborar amb la societat civil. Es faran exercicis anuals de monitoratge per avaluar el compliment amb el Codi i publicar resultats.

EIX/TEMA	NOVETAT
Dret a la salut mental	**El Consell d'Europa recomana prendre mesures per promoure la salut mental de les persones preses i en llibertat condicional i la gestió dels seus trastorns mentals.** La Recomanació CM/Rec(2025)2 adreçada als Estats membres busca promoure la salut mental de les persones recluses i en llibertat condicional, per garantir l'atenció respecte de la dignitat humana. També destaca la importància de formar el personal perquè pugui abordar aquests casos de manera adequada i humana.
Igualtat de tracte i no-discriminació a la infància i adolescència migrada no acompanyada	**El nou Reial decret aprova mesures urgents per protegir la població infantil i adolescent davant situacions de contingències migratòries extraordinàries.** El Reial decret llei 2/2025 afegeix un nou article a la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, amb l'objectiu de garantir la protecció de la infància i l'adolescència migrada no acompanyada en situacions de "contingència migratòria extraordinària". El nou decret estableix que aquestes situacions es declararan quan el sistema de protecció d'un territori en superi en ocupació tres vegades la capacitat ordinària. El model estatal de gestió d'aquestes contingències estableix els criteris per repartir persones menors d'edat entre comunitats i ciutats autònomes i les garanties de protecció per als menors.
Igualtat de tracte i no-discriminació	**Nova llei estatal per millorar l'accés a la justícia de la ciutadania.** La Llei orgànica 1/2025, de 2 de gener, de mesures en matèria d'eficiència del servei públic de justícia, té com a objectiu millorar l'eficiència del sistema judicial espanyol i adaptar-lo a les necessitats actuals de la societat. La nova llei busca promoure la participació ciutadana i proporcionar a la població informació més adequada sobre els mitjans de solució de controvèrsies, per tal d'assegurar que l'accés a la justícia suposi la consolidació dels drets i garanties de la ciutadania.
Dret a l'habitatge	**S'aprova un Decret llei per contenir les rendes en els lloguers d'habitatges a Catalunya.** El Decret llei 1/2025, de 28 de gener, de mesures urgents en matèria de contenció de rendes atorga a la Generalitat de Catalunya la potestat de prendre mesures de protecció davant situacions de discriminació directa o indirecta en l'accés del dret a l'habitatge de lloguer. La nova regulació es presenta com una eina per alleujar la pressió econòmica sobre les llars que han de destinar més d'un terç dels ingressos al pagament d'aquesta mena d'habitatges.

EIX/TEMA	NOVETAT
Edatisme	**S'elimina l'obligatorietat de demanar cita prèvia en serveis de l'Administració.** Es modifica la Llei 26/2010 per retirar l'obligació de demanar cita prèvia per accedir als serveis presencials de l'Administració. La finalitat d'aquest canvi és no dificultar ni impedir l'exercici efectiu dels drets dels ciutadans, especialment en el cas de col·lectius vulnerables o afectats per la bretxa digital. A més, la llei també declara que s'ha d'ampliar el contingut del dret a una bona administració, a través de la incorporació del dret a la claredat i comprensibilitat del llenguatge administratiu, així com la prestació proactiva i personalitzada dels serveis públics. Aquestes modificacions pretenen avançar cap a una administració més accessible, comprensible, eficient i orientada a les necessitats de les persones.
Drets humans	**S'implementa la nova Mesura de govern de drets humans i no-discriminació 2025-2027 de l'Ajuntament de Barcelona.** El programa de la Direcció de Drets Humans, Justícia Global i Cooperació Internacional reafirma el compromís de Barcelona amb la diversitat i la igualtat com a bases essencials de la democràcia. Estableix, a més, nous eixos temàtics prioritaris que orientaran l'acció municipal en matèria de drets humans i no-discriminació: prevenció de vulneracions de drets, garantia de drets, igualtat de tracte i no-discriminació, antiracisme, drets emergents i prevenció i abordatge de discursos d'odi.

3 Metodologia

L'Observatori de les Discriminacions de Barcelona és una aliança entre titulars de responsabilitats i titulars d'obligacions en la prevenció de les discriminacions a la ciutat i per la protecció de la ciutadania en la seva qualitat de titulars de drets. Des que es va impulsar el 2018, s'ha consolidat una metodologia participativa en el procés d'identificació, anàlisi i sistematització de les situacions de discriminació. S'hi uneixen trajectòries, experiències i sabers que posen en relleu aquesta realitat, alhora que s'enforteixen capacitats per a la prevenció, garantia i denúncia envers la construcció d'una ciutat de drets i amb igualtat de tracte i no-discriminació.

El procés metodològic aplicat a l'Observatori concep com a agent actiu en la construcció de coneixement sobre les discriminacions la societat civil organitzada que integra la **Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD)**, que aporta dades quantitatives i qualitatives de situacions de discriminació que anualment atenen i acompanyen, així com les seves anàlisis en relació amb el context polític, socioeconòmic i normatiu que afecta el seu rol com a titulars de responsabilitats en la defensa de drets i la denúncia de les discriminacions.

Informació clau de l'Observatori: situacions de discriminació ateses i sentides

La informació quantitativa i qualitativa analitzada a l'Observatori prové del procés d'atenció directa a persones afectades per situacions de discriminació que cada entitat de la Taula SAVD du a terme, segons l'eix de discriminació sobre el qual treballi. No és només una tasca d'observació i recopilació, sinó de treball directe amb les víctimes que implica acompanyar-les i assessorar-les, fer-ne un seguiment individual i denunciar fins a trobar una solució o reparar la situació. Un altre element fonamental que té en compte l'Observatori és la discriminació sentida (experiència percebuda o viscuda de discriminació), referida a reconèixer i legitimar la percepció individual d'una persona després que l'hagin discriminada. És a dir, per més mínima que sigui la situació discriminatòria, es dona rellevància a l'experiència viscuda en primera persona, encara que el registre no equival automàticament a una qualificació jurídica.

Tots els eixos de discriminació estan representats a la Taula SAVD, tot i que és una representació desigual —perquè cada entitat té capacitats tècniques diferents en l'atenció i en el registre de casos—, la qual cosa provoca que alguns eixos quedin subrepresentats. A més, els nivells alts d'infradenúncia no permeten conèixer tots els casos.

El treball de cada entitat de la Taula SAVD està condicionat als recursos humans, tècnics i econòmics de què disposa cada any. Per aquest motiu, la quantitat de situacions que aporten dependrà de la variabilitat de la seva realitat interna. Un any poden aportar en detall informació completa de cada cas atès en l'aspecte quantitatiu, i l'any següent només ofereixen informació qualitativa. Això fa que la informació de les discriminacions varïi d'un informe a l'altre, encara que la metodologia de recollida es mantingui.

L'informe inclou també dades quantitatives i qualitatives de l'**Oficina per la No Discriminació (OND)**, que anualment rep denúncies de persones afectades per situacions de discriminació, a les quals presta acompanyament psicosocial, assistència jurídica i psicològica, i acompanya en processos de resolució de conflictes. En complementarietat, s'hi incorporen dades d'altres serveis i òrgans municipals que treballen en eixos específics de discriminació. El **Centre de Recursos en Drets Humans (CRDH)** facilita la recollida, sistematitza i analitza la informació aportada, a més d'acompanyar espais d'anàlisi participativa al costat de les entitats de la Taula SAVD i l'OND, com ara el desenvolupament d'un tema monogràfic que ressalta una problemàtica específica del context actual que, en intersecció amb els eixos de discriminació, pot condicionar el compliment i la garantia dels drets humans a la ciutat. Cada any s'aprofundeix en un tema rellevant, i enguany gira entorn de la incitació a l'odi i el seu impacte en els drets de les persones joves, recollit a l'apartat 4.3.

Des de l'any 2020, l'informe també incorpora les dades de l'**Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB)**, publicada per l'Institut Metròpoli cada dos anys, que aporta dades sobre les discriminacions a la ciutat. Aquesta informació es mostra a l'**apartat 4.1**.

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

La Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD) va sorgir l'octubre del 2017, arran del treball conjunt en matèria de defensa de drets i lluita contra les discriminacions entre l'Ajuntament de Barcelona, a través de l'OND, i les entitats socials de la ciutat que presten atenció a les persones víctimes de discriminació. **La Taula SAVD ha anat enfortint la seva participació i actualment està formada per la mateixa OND i 29 entitats:** ACATHI, ACAPPS, Àmbit Prevenció, Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consell de la Joventut de Barcelona (CJB), Consell Assessor de la Gent Gran (CAGG), Creació Positiva, Dincat, Dones Juristes, Exil, Federació d'Associacions Gitanes de Catalunya (FAGIC), Federació ECOM, Federació Salut Mental Catalunya (FSMC), Federació Veus, Fil a l'Agulla, Fundació Secretariado Gitano (FSG), Grup d'Amics Gais, Lesbianes, Transsexuals i Bisexuals (GAG), Gais Positius, Instituto Romanó para Asuntos Sociales y Culturales, Irídia, L'Associació Drets Sexuals i Reproductius, Oficina d'Afers Religiosos (OAR), Observatori contra la LGTBIfòbia, Plataforma per la llengua, Xarxa d'Atenció a Persones sense Llar (XAPSLL), Sindicat de Llogateres, Xarxa de Migració, Gènere i Desenvolupament (Xarxa MGD) i SOS Racisme Catalunya.

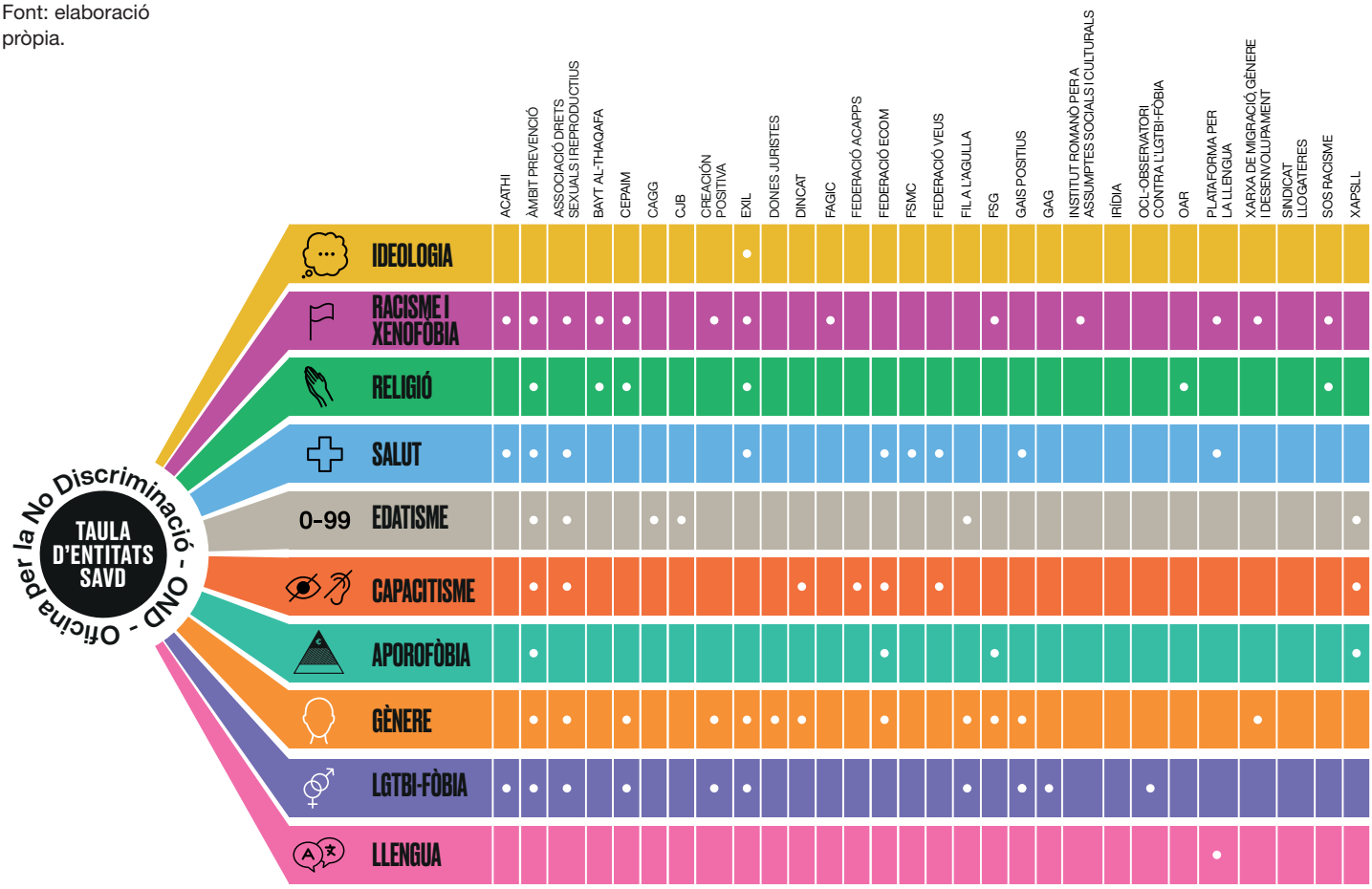
Cada entitat treballa i actua pels drets humans de determinats grups i col·lectius a la ciutat, i té experiència de treball en l'atenció de casos de més d'un eix de discriminació, tal com es mostra a la **infografia 2.**

Les entitats que integren la Taula SAVD desenvolupen un treball significatiu com a organitzacions defensores dels drets humans a la ciutat. Aquest rol de defensores està reconegut en la Resolució 68/181 de l'Assemblea General de les Nacions Unides, sobre Promoció de la Declaració sobre el dret i el deure dels individus, els grups i les institucions de promoure i protegir els drets humans i les llibertats fonamentals universalment reconeguts[10]. La resolució afirma la importància de reconèixer el treball de les persones i organitzacions defensores i donar suport a les seves activitats per al gaudi general dels drets humans. A més, condemna totes les accions que vulnerin els seus drets com a persones o organitzacions dedicades a promoure i defensar els drets humans i les llibertats fonamentals. Així mateix, exhorta els Estats a adoptar les mesures necessàries per protegir, crear un entorn segur i propici per a la defensa dels drets humans. Sens dubte, la prevenció, l'atenció i la garantia que brinden a les persones afectades per les discriminacions a la ciutat és un treball fonamental en el seu rol com a defensores dels drets humans a Barcelona.

10 A/RES/68/181 Resolució Promoció de la Declaració sobre el dret i el deure dels individus, els grups i les institucions de promoure i protegir els drets humans i les llibertats fonamentals universalment reconeguts: protecció de les defensores dels drets humans i els defensors dels drets de la dona; aprovada per l'Assemblea General el 18 de desembre de 2013. https://docs.un.org/es/A/RES/68/181

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

Font: elaboració pròpia.



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

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

Els objectius de la Taula SAVD són els següents:

- **Compartir informació de serveis d'atenció a víctimes**, així com metodologies de treball i protocols de derivació des d'un marc d'actuació amb enfocament de drets, de gènere i d'interseccionalitat. Actualment, hi ha dos protocols en marxa: el protocol municipal contra l'LGTBI-fòbia i el protocol municipal contra el racisme.[11] Aquests protocols s'apliquen a través de preguntes de registre, criteris de derivació, anàlisi de riscos, accessibilitat, traducció, atenció a persones afectades i prevenció de la revictimització.
- **Elaborar una radiografia conjunta de la ciutat**, mitjançant l'informe anual, de la realitat de les discriminacions.
- **Enfortir capacitats en la defensa de drets humans a través de processos formatius a les entitats**. Des del CRDH i l'OND s'organitzen formacions generals sobre discriminacions per a persones tècniques i usuàries de les entitats socials, així com formacions especialitzades en l'àmbit de la igualtat de tracte i la no-discriminació.

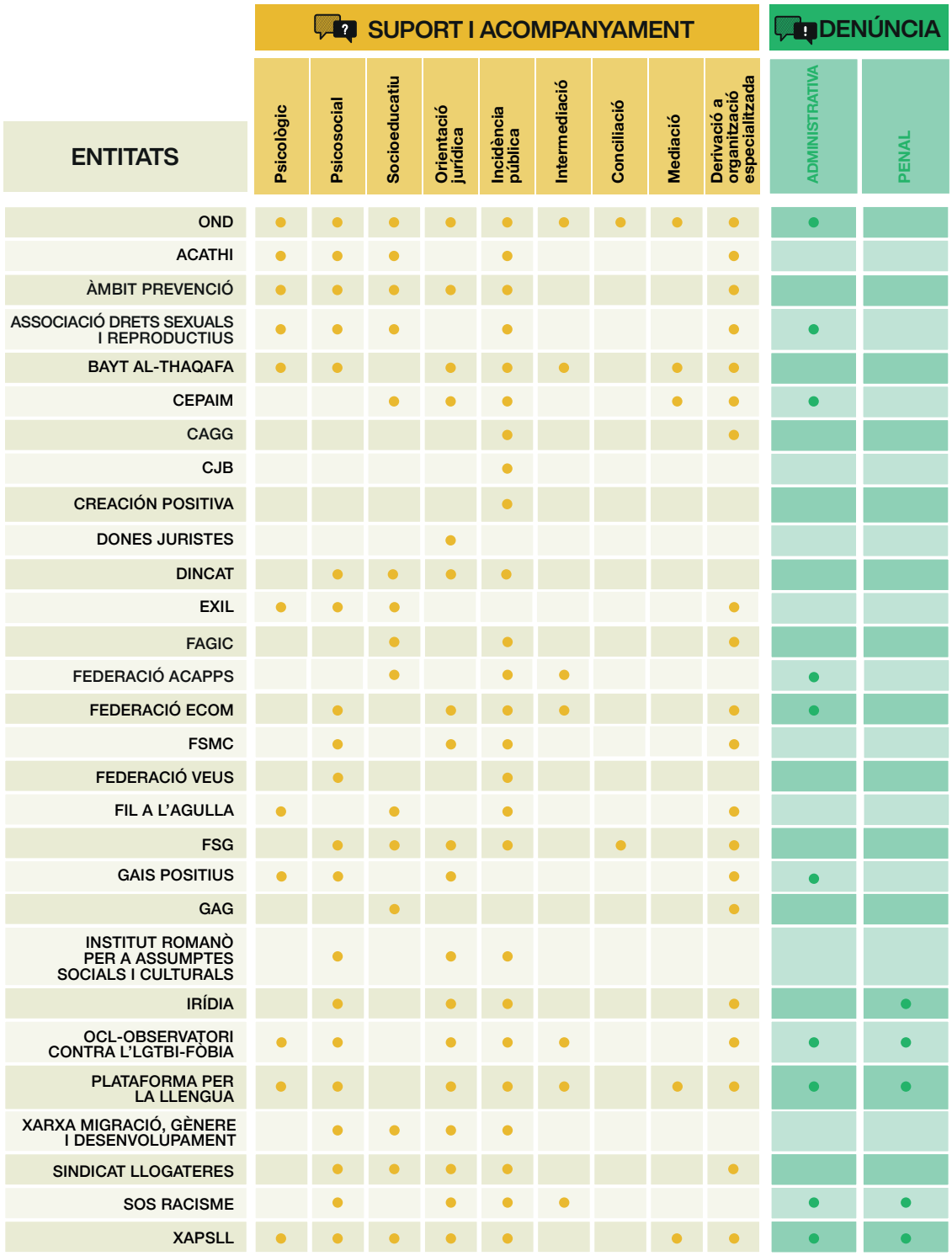
11 Protocol d'actuacions davant de situacions de discriminació per LGTBI-fòbia. Disponible a: http://lobservatori.cat/wp-content/uploads/2020/05/protocol_lgtbifobia_FINAL.pdf

Protocol d'actuacions davant de situacions de discriminació per racisme. Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL%20racisme%20BCN-DEFINITIU.pdf

Per a la Fundación Secretariado Gitano formar part de la Taula SAVD, va permetre reforçar la seva tasca en la lluita contra l'antigitanisme i en la defensa dels drets de la comunitat gitana. La seva participació permet visibilitzar les situacions de discriminació, aportar dades rellevants i enfortir la seva capacitat d'incidència. L'entitat ha apostat per la incorporació d'una jurista gitana, fet que ha millorat l'assessorament jurídic i l'acompanyament en processos de denúncia i ha contribuït a reduir la infradenúncia i a dotar d'eines les persones afectades. Així mateix, formar part de la Taula SAVD afavoreix el treball en xarxa amb altres entitats, l'intercanvi de coneixement i l'impuls d'accions de sensibilització adreçades tant a la comunitat gitana com a tota la ciutadania, amb l'objectiu d'avançar cap a una societat més igualitària.

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

Font: elaboració pròpia.



Cada entitat atén persones que s'han vist perjudicades per situacions de discriminació i les acompanya amb assessoria psicològica, socioeducativa, psicosocial, jurídica o incidència pública, entre d'altres, segons la seva trajectòria i capacitat (vegeu la **infografia 3**). Anualment, fan un registre dels casos produïts a la ciutat, els quals es comptabilitzen en aquest informe.

3.2 La importància de la denúncia i l'acció de l'OND

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

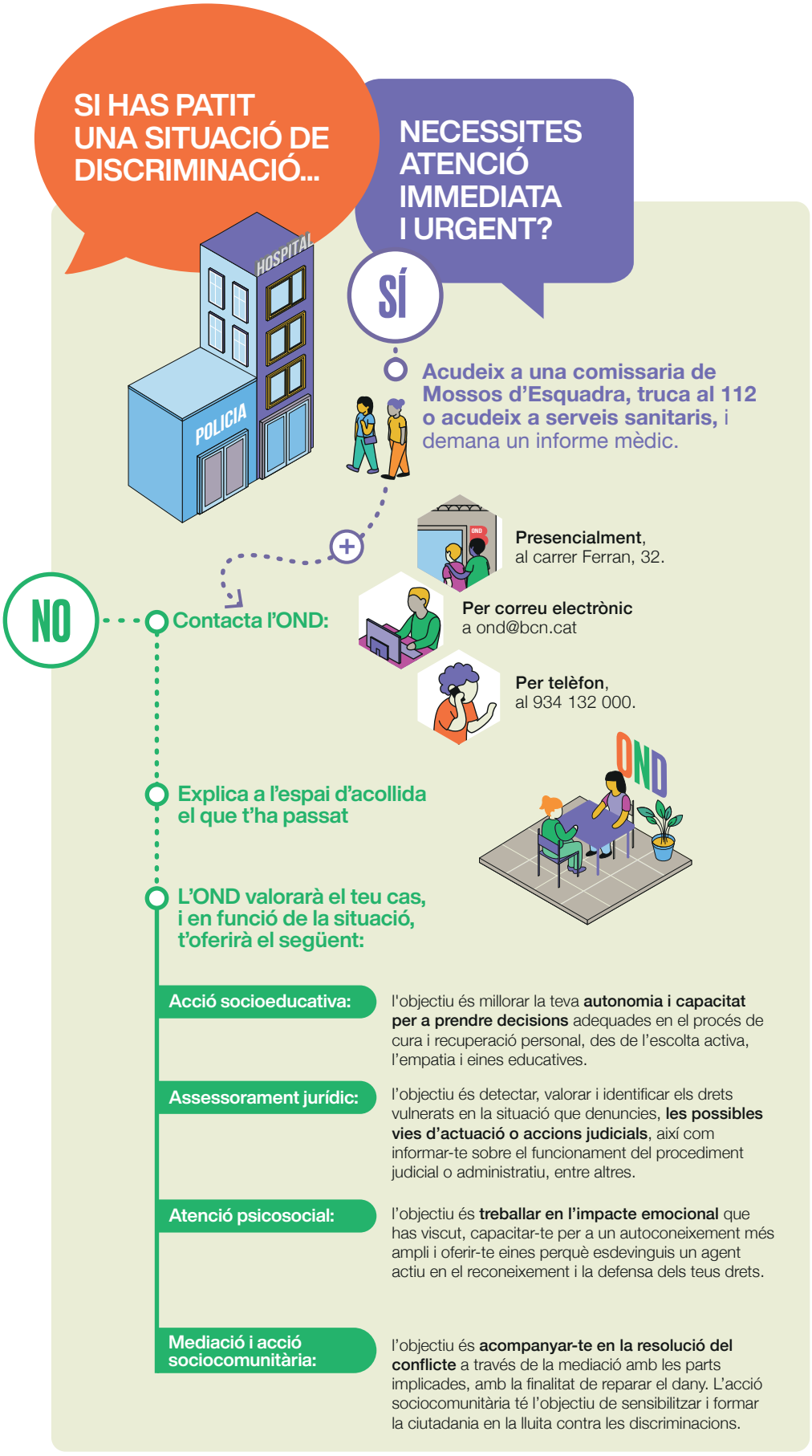
L'OND actua des d'una mirada interseccional i un enfocament de drets en el tractament de les situacions de discriminació, i està integrada per professionals d'educació social, treball social, psicologia i dret amb formació en drets humans i experiència en intervenció, assessoria i atenció a persones discriminades. Rep suport extern de persones professionals expertes en mediació. A més, treballa amb altres serveis de l'Administració, entitats defensores de drets i ciutadania en general.

Els àmbits que estructuren el treball de l'OND són dos: **l'àmbit de prevenció i l'àmbit de garantia**. La tasca de prevenció està encaminada a promoure una acció socioeducativa de promoció, divulgació i sensibilització en drets, en coordinació amb altres serveis de l'Ajuntament i el **Centre de Recursos en Drets Humans**. La tasca de garantia implica atenció, acompanyament, anàlisi i assessoria en casos de discriminació, per protegir i donar suport a les persones afectades; a més, s'utilitza la conciliació, la intermediació i la mediació com a mecanismes alternatius a la sanció per resoldre conflictes entre particulars, entitats o empreses i l'Administració. La mediació no sempre és adequada quan hi ha una forta asimetria de poder, violència, risc de represàlies o vulneració greu de drets.

Tant per a l'acció de prevenció com de garantia, la denúncia dels casos de discriminació i la seva resolució poden representar un canvi i una transformació profunds. Permeten identificar on, com, qui i cap a qui es cometen les discriminacions a la ciutat. Aquesta informació és clau per dissenyar polítiques i mesures encaminades a erradicar aquesta problemàtica, com és el cas dels dos protocols d'actuació davant situacions de discriminació per motiu d'LGTBI-fòbia i per motiu de racisme. A la **infografia 4** compartim el circuit d'atenció que presta l'OND en casos de discriminació.

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

Font: elaboració pròpia.



3.3 Categories analitzades

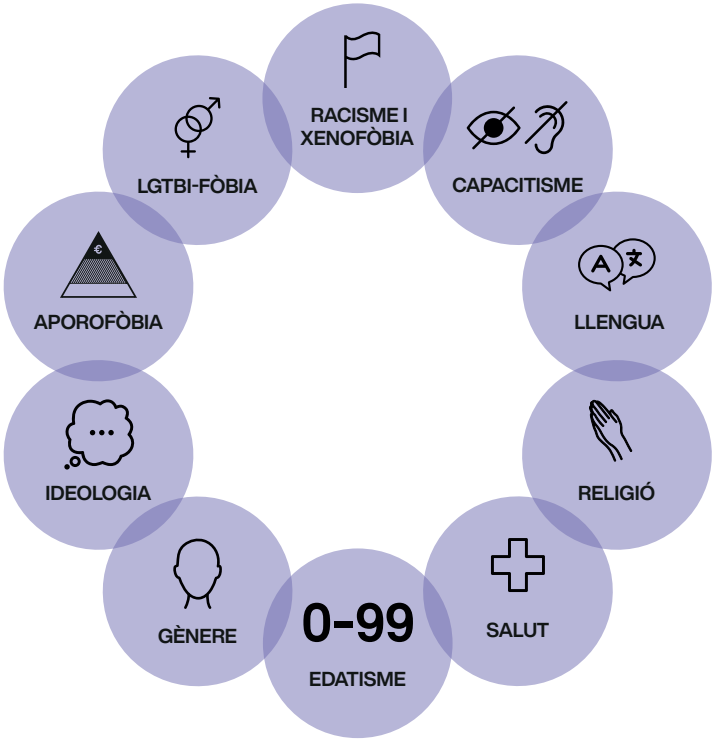
El procés de recopilació d'informació i anàlisi de l'informe de l'Observatori s'efectua des d'una mirada interseccional i un enfocament de drets, perquè evidencia que la discriminació no és un fet aïllat ni una simple suma de categories (com ara gènere més ètnia), sinó el resultat d'opressions creuades que generen vulneracions úniques i estructurals. Per a això, utilitza dades quantitatives desagregades combinades amb relats qualitatius que visibilitzen l'impacte diferenciat en grups específics, per avaluar la gravetat del cas no només pel dany individual, sinó per la sistematicitat de les barreres i la manca de garanties. Per facilitar l'anàlisi, la metodologia organitza l'informe en les categories següents:

1. **A qui es discrimina?** Conèixer el perfil de les persones a qui es discrimina és fonamental per centrar les mesures de prevenció davant les discriminacions, impulsar mesures d'acció positiva i prendre consciència ciutadana de quins sectors de població estan més exposats a patir-ne. D'aquestes persones, es recullen tres dades bàsiques: el **gènere**, l'edat i la **situació administrativa** de la **persona afectada per situacions de discriminació.**[12]

2. **Per quin motiu es discrimina?**[13] L'Observatori analitza deu eixos o motius de discriminació, tenint en compte les categories protegides reconegudes en diversos instruments de drets humans (**vegeu la figura 1**). Alguns eixos són subcategories per evidenciar els motius de les actituds discriminatòries i quins són els col·lectius més afectats per aquesta problemàtica, per tal d'impulsar mesures positives en salvaguarda dels seus drets.

Figura 1 –
Eixos de discriminació

Font: elaboració pròpia.



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

13 L'explicació detallada del significat de cada eix de discriminació es desenvolupa en el glossari de l'informe.

3 **Quina mena d'accions discriminatòries?** Són les accions que discriminen i que fan referència als tipus de discriminació: directa i indirecta. S'expliquen a través d'una sèrie d'indicadors per identificar com s'ha expressat la discriminació. Quan es posa en evidència l'acció que discrimina es pot valorar el nivell de gravetat de la situació de discriminació a la qual es veuen exposades les persones.

La **discriminació directa** fa referència **al tracte diferent de persones en situacions similars**, i es manifesta de la manera següent:

Distinció	Accions que, a partir d'identificar una o més característiques personals, situacions socials, atribucions externes o relacions de poder donen un tracte diferent, les causes del qual són prejudicis, estereotips i estigmes que es tenen sobre una persona respecte d'altra o d'altres en una mateixa situació.
Discriminació per associació	Quan una persona o grup, a causa de la seva relació amb una altra persona dels col·lectius protegits, és objecte d'un tracte discriminatori.
Discriminació per error	Quan una persona o grup és objecte de tracte discriminatori per culpa d'una apreciació incorrecta sobre ella.
Exclusió	Accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, deixen la persona que té aquestes característiques sense possibilitat d'exercir un dret.
Restricció	Accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, permeten l'exercici d'un dret de manera limitada a la persona que té les característiques esmentades.
Preferència	Accions que, a partir de la identificació d'una o més característiques personals, donen prioritat a una persona que no és la que té aquestes característiques.
Agressió verbal	Accions discriminatòries que s'expressen a través d'insults, amenaces o tracte oral vexatori.
Agressió física	Les accions discriminatòries que s'expressen a través de violència física de tota mena.
Vandalisme	Qualsevol dany a béns públics o privats dirigits específicament contra algun dels grups inclosos en les categories protegides internacionalment.
Discurs discriminatori i d'odi	Qualsevol forma d'expressió que propagui, inciti, promogui o justifiqui la violència, l'odi o la intolerància contra una persona o grup de persones, o que els denigri, per raó de les seves característiques o estatus personals, reals o atribuïts. Això inclou expressions que fomenten l'odi, la humiliació o el menyspreu, així com l'assetjament, el descrèdit i l'estigmatització (Unió Europea).

La discriminació indirecta es produeix **quan es tracta igual persones que tenen característiques o situacions diferents**, o quan una norma o pràctica aparentment neutra produeix un desavantatge particular injustificat, de manera que es provoca un efecte desproporcionadament negatiu sobre un col·lectiu, perquè no es té en compte les seves realitats específiques, la qual cosa el situa en desavantatge. Es tracta de requisits o condicions establertes per lleis, polítiques, anuncis i ofertes que algunes persones no podran o es veuran impedides de complir a causa de les seves característiques personals. (**Vegeu la figura 2**) L'Observatori identifica per a l'anàlisi de la discriminació indirecta anuncis publicitaris, lleis, mitjans de comunicació, ofertes publicitàries i d'ocupació, polítiques públiques i xarxes socials.

Figura 2 – Discriminació indirecta

Font: elaboració pròpia.



4 **Qui discrimina?** Els quatre agents discriminadors principals que s'analitzen són administracions públiques, cossos policials, entitats privades o empreses i particulars. Saber quins agents discriminen permet realitzar processos d'enfortiment de capacitats en la protecció i garantia de drets en els seus àmbits d'acció i enfortir el rol de titular de drets, de responsabilitats i d'obligació. Les tres primeres categories tenen subcategories, com es pot observar a la **figura 3**.

Figura 3 – Agents discriminadors

Font: elaboració pròpia.

ADMINISTRACIÓ PÚBLICA
Local
Provincial/supralocal
Autonòmic
Estatal

COSSOS POLICIALS
Local
Autonòmic
Estatal

ENTITAT PRIVADA/EMPRESA
Directiu/va
Treballador/a
Seguretat privada
Entitats/Associacions
Grup organitzat

PARTICULARS

5 **On es discrimina?** L'Observatori identifica de manera diferenciada l'espai públic, l'espai privat i els entorns digitals i, en cada cas, categoritza diversos àmbits. Identificar on es discrimina és fonamental per al treball de territorialització de l'acció de prevenció i de registre de les situacions discriminatòries (**figura 4**).

Figura 4 – Llocs on es produeixen les discriminacions

Font: elaboració pròpia.



6 **Quins drets s'han vulnerat?** L'Observatori identifica si la discriminació ha ocasionat la vulneració d'un o més drets humans des de la perspectiva de drets de ciutadania. Per fer-ho, a partir de l'experiència de les entitats que integren la Taula SAVD, s'han categoritzat alguns drets, que es mostren en la **figura 5**. Vincular la vulneració de drets a les situacions discriminatòries permet reforçar l'acció de garantia i protecció.

Figura 5 – Alguns dels drets vulnerats

Font: elaboració pròpia.



Addicionalment, vinculada a la vulneració de drets, s'ha incorporat la categoria de **violència institucional**, atès que entitats de la Taula SAVD i les persones afectades a les quals atenen la identifiquen com una causa de vulneració de drets. També s'ha incorporat la categoria de **delicte d'odi**, per identificar si una situació discriminatòria deriva en aquesta mena de delicte i, en conseqüència, significa una vulneració flagrant dels drets humans. D'altra banda, la categoria **compte de pagament bàsic** va ser registrada per primera vegada a l'Informe de l'Observatori 2023 com una vulneració que afecta majoritàriament persones en condició de sensellarisme, migració i racialització. La definició d'aquestes tres categories està explicada en el glossari d'aquest informe.

7 Quina resposta s'ha donat a les persones afectades i amb quin resultat?

En aquesta categoria s'evidencien els suports, l'acompanyament i la denúncia assumits per l'OND i les entitats de la Taula SAVD, així com els resultats obtinguts a partir d'aquest procés, sobretot, identificar si el dret d'accés a la justícia de les persones afectades es garanteix, tant en l'àmbit formal com en àmbits alternatius, per rescabalar-se del dany (vegeu la **figura 6**). Les entitats de la Taula SAVD, si bé fan un primer registre i una primera atenció de les situacions, no necessàriament disposen d'equips jurídics o psicològics per oferir una atenció més especialitzada. Sovint, efectuen **accions de coordinació i derivació** acompanyant les víctimes a organitzacions que disposen dels recursos i que, per exemple, poden assumir la defensa jurídica.

Figura 6 – Tipus de resposta davant les discriminacions

Font: elaboració pròpia.



Per entendre més bé les actuacions de suport i acompanyament, aquestes s'expliquen a partir de l'experiència desenvolupada per les entitats de la **Taula SAVD** i l'**OND**:

- **Suport socioeducatiu:** és una actuació integral amb la persona afectada, en què es fomenta la defensa de drets en complementarietat amb valors com l'antiracisme, la interculturalitat, la interseccionalitat, la igualtat de gènere, l'educació crítica com a eina de transformació social, la convivència en harmonia amb les persones i l'entorn, la justícia social, el principi d'igualtat i els valors democràtics.
- **Atenció psicosocial:** consisteix en l'avaluació dels impactes generats per les situacions discriminatòries a la salut mental i emocional de les persones afectades. Es tracta de fer un acompanyament que enforteixi l'"**entitulament**" (reconèixer, recuperar i enfortir el rol de titular de drets). Es duu a terme una atenció individualitzada en diàleg amb la persona afectada que no necessàriament implica una teràpia psicològica, sinó una feina basada en el suport psicoeducatiu, en l'enfortiment de l'autonomia, la capacitat de decisió i l'exercici de drets, sense traslladar a la persona la responsabilitat de superar la discriminació. A més, es presta atenció davant l'estigma.
- **Coordinació i derivació:** es tracta de la coordinació entre diversos agents/entitats implicades en la superació d'una situació discriminatòria. Es deriva l'atenció d'una situació a una entitat o servei que pugui donar una resposta més eficaç a la persona afectada. Aquesta actuació la duen a terme normalment les entitats de la **Taula SAVD**.
- **Procés de mediació:** es tracta d'impulsar una acció de mediació entre la persona afectada i qui discrimina (persona, entitat o institució assenyalada com a responsable), sempre condicionada a la decisió de la persona afectada. Es pot fer una gestió alternativa del conflicte, paral·lela a altres actuacions, la qual cosa implica un posicionament diferent des del qual s'intenta arribar a la solució o reparació del dany que ha generat la situació discriminatòria.
- **Incidència pública:** és l'acció, degudament planificada, que permet incidir en l'establiment, reforma o implementació de polítiques públiques, legislacions, mecanismes i programes dirigits a solucionar problemes vinculats a les discriminacions que afectin la població.
- **Orientació jurídica:** és l'assessoria que duu a terme un equip jurídic especialitzat en no-discriminació i defensa dels drets humans, que estudia el cas i detecta, valora i identifica el motiu de la discriminació, els drets vulnerats i les possibles vies d'actuació o accions judicials.

Les **actuacions de denúncia** es posen en pràctica en l'àmbit jurídic per canalitzar envers l'àmbit de la justícia els fets discriminatoris i s'ofereix suport i assistència jurídica davant els tribunals a la persona afectada. Els tipus de denúncia són els següents:

- La **denúncia administrativa** implica les queixes i reclamacions davant diverses autoritats administratives per part de la persona afectada pels casos que puguin constituir una infracció administrativa o invocar la capacitat sancionadora del mateix Ajuntament o d'altres Administracions, així com diferents mecanismes de control de l'Administració (síndic de greuges de Catalunya, Sindicatura de Greuges de Barcelona, Unitat de Deontologia i Afers Interns [UDAI] de la GUB, Afers Interns del Cos de Mossos d'Esquadra [CME], etc.).
- La **denúncia penal** té lloc en casos constitutius de delicte, la denúncia penal directa per part de la persona afectada o la recomanació a l'Ajuntament de personar-se com a acusació popular, i la coordinació directa amb els cossos policials en les seves divisions determinades per a la temàtica, així com amb la fiscalia especialitzada en delictes d'odi i discriminació.
- La **denúncia pública** es du a terme sobre una situació concreta per activar una denúncia en mitjans de comunicació i autoritats competents a fi de fer pressió per tal que el procés jurídic i d'investigació s'acceleri.
- La **denúncia civil** és un procés legal mitjançant el qual una persona (demandant) presenta una sol·licitud davant un tribunal per resoldre un conflicte amb una altra persona (demandada). Aquest procés vol obtenir una resolució judicial per danys o perjudicis causats, o per l'incompliment d'una obligació.
- La **denúncia laboral** comunica davant la Inspecció de Treball fets que puguin constituir una infracció laboral o que afectin els drets de les persones treballadores. És una eina per reclamar la protecció dels drets laborals i exigir el compliment de la normativa.

En conclusió, són set categories principals que, a manera de preguntes, des d'una mirada pedagògica, s'analitzen en el procés de tractament de dades quantitatives i qualitatives de l'Observatori. Aquest procés metodològic considera que l'anàlisi de les discriminacions és una eina fonamental per contribuir a la prevenció, l'accés a la justícia i la garantia i protecció dels drets humans a Barcelona.

Una de les eines que integra la metodologia de l'informe és el glossari ubicat al final del document. En aquest, s'hi expliquen de manera conceptual totes les categories de l'anàlisi de les discriminacions.

4 Les discriminacions a Barcelona

En el subapartat 4.1 es comparteix informació de l'Enquesta biennal de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB) del període 2025, que evidencia l'estat de les relacions veïnals i de la convivència als barris. En el subapartat 4.2 se sistematitzen i analitzen les situacions de discriminació registrades i ateses durant el 2025 a l'Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona i les entitats de la Taula SAVD. Així mateix, es comparteixen dades proporcionades per altres serveis de l'Ajuntament, com la Unitat contra el Tràfic d'Éssers Humans (UTEH), el Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida (SARA) i SARA Jove, el Servei d'Acompanyament a Dones en Situació de Precarietat "Dones Amunt", de la Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI, a més de la Sindicatura de Greuges de Barcelona i la Fiscalia Provincial de Barcelona-Secció de Delictes d'Odi i Discriminació. Finalment, en el subapartat 4.3 es presenta una anàlisi monogràfica sobre la incitació a l'odi i el seu impacte sobre els drets de la joventut.

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

Un 31,7% de la població barcelonina afirma haver patit discriminació, segons les dades de l'Enquesta de Relacions Veïnals i Convivència (ECAMB 2024), efectuada sobre una mostra de 3.183 persones. L'anàlisi de les respostes revela que el **gènere és el motiu de discriminació principal** (13,9 %), seguit de prop per la **llengua utilitzada** (13,4%). En grau més baix, les persones enquestades assenyalen l'origen, ètnia o color de pell (10%) i les idees polítiques (8,4%) com a causes de tracte discriminatori.

Per primera vegada, **l'enquesta inclou l'autoidentificació** basada en el color de pell, origen, racialització, discapacitat, pertinença a la comunitat gitana i les persones LGTBI. En ser l'autoidentificació el dret fonamental a definir la identitat pròpia, es fa fonamental no ignorar-la en les enquestes perquè pot limitar la capacitat de detectar desigualtats.

La **taula 1** mostra que la incidència de la discriminació està vinculada a les identitats de les persones residents a la ciutat, especialment a les de grups protegits. Per exemple, el 58,21% de les persones autoidentificades com a racialitzades enquestades va patir algun acte discriminatori (55,21% dones i 38,95% homes). Així mateix, aquest problema va afectar el 55,40% de la població negra (45,10% dones i 38,65% homes) i el 53,98% de les persones LGTBI (51,72% dones i 37,77% homes).

Les dades reflecteixen un clar patró de **discriminació múltiple a la ciutat de Barcelona**, on el gènere actua com un factor agreujant dins dels grups protegits. En examinar els col·lectius exposats, s'observa que les dones registren un percentatge d'incidència de la discriminació sistemàticament més elevat que els homes, amb una bretxa de gènere mitjana de 12,22 punts percentuals. Aquesta disparitat és especialment greu en el col·lectiu de persones racialitzades, en què la diferència assoleix els 16,26 punts percentuals (55,21% en dones davant el 38,95% en homes), seguida per les persones LGTBI amb 13,95 punts de diferència i la població negra, amb una distància de 6,45 punts.

Taula 1 – Discriminació global segons categories d'autoidentificació i distribució per sexe

Font: ECAMB, 2024-2025.

Elaboració: Institut

*Els percentatges no sumen 100 perquè les persones poden adscriure's a més d'una categoria alhora.

***Percentatge sobre la població discriminada (per qualsevol motiu).*

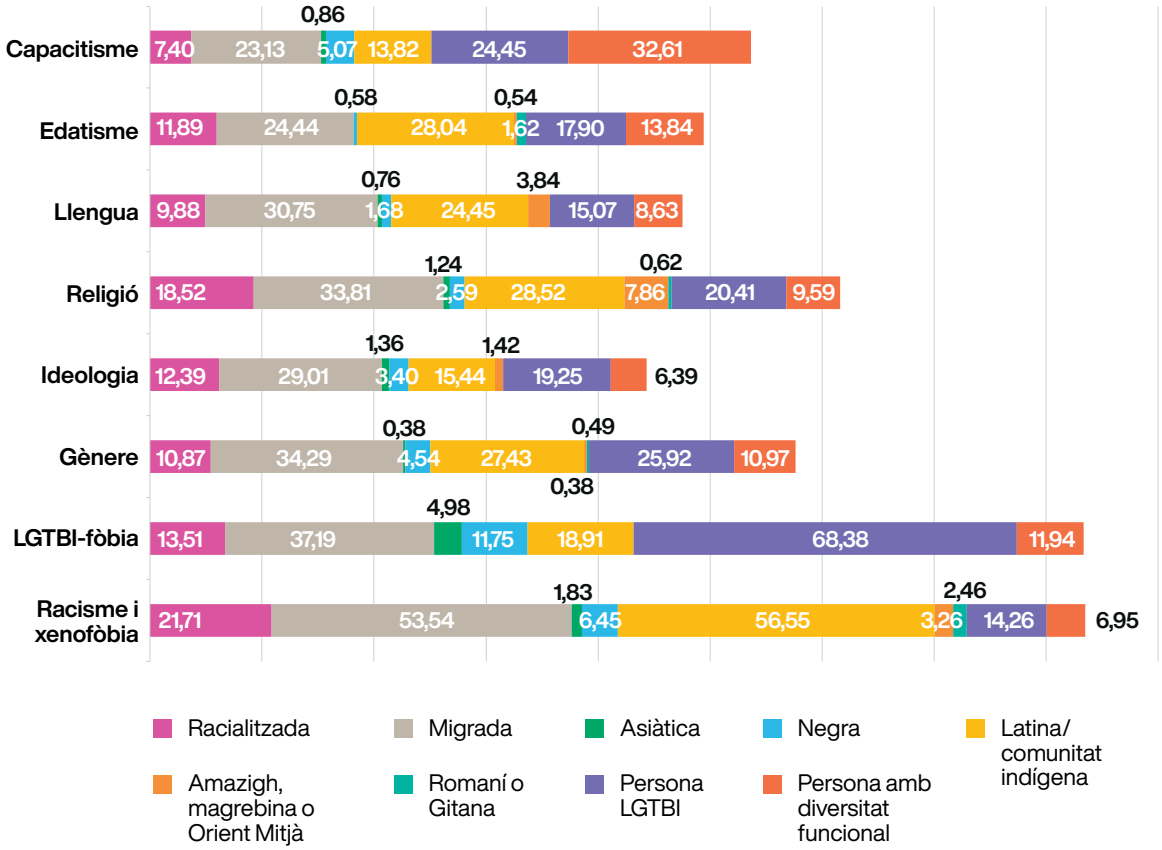
Subpoblació segons categoria d'autoidentificació	%*	Dona	Home
		%**	%**
Racialitzada	58,21	55,21	38,95
Negra	55,40	45,10	38,65
LGTBI	53,98	51,72	37,77
Llatina i comunitats indígenes	47,42	59,59	40,02
Migrada	47,34	58,44	37,58
Diversitat funcional	44,69	66,92	28,02
Romaní o Gitana	43,19	28,49	71,51
Amazigh, magrebí o Orient Mitjà	31,51	52,29	47,71
Asiática	22,71	40,05	22,43
Altres	29,20	52,44	32,74

El **gràfic 1** mostra els motius de discriminació per criteris d'autoidentificació de les persones enquestades, en què cada persona pot haver triat més d'un criteri per autoidentificar-se. S'observa que la subpoblació autoidentificada com a migrada concentra l'impacte més transversal d'afectació per nombrosos motius de discriminació: Registra els percentatges més alts de discriminació en gairebé totes les categories, destacant-hi de manera crítica en racisme i xenofòbia (53,54%), LGTBI-fòbia (37,19%), gènere (34,29%) i religió (33,81%). La comunitat llatina/indígena experimenta nivells elevats de discriminació per racisme i xenofòbia (56,55%) i també per motius religiosos (28,52%) i edatisme (28,04%). La discriminació envers la subpoblació LGTBI es concentra massivament en l'LGTBI-fòbia (68,38%), categoria que mostra el percentatge individual més alt de tota la taula, seguida de motius de gènere (25,92%). Les persones amb discapacitat pateixen discriminació en gran manera per capacitisme (32,61%), edatisme (13,84%) i LGTBI-fòbia (11,94%). La subpoblació autoidentificada com a racialitzada té percentatge alt per racisme i xenofòbia (21,71%) i també per religió (18,52%) i LGTBI-fòbia (13,51%). Les subpoblacions asiàtiques, negra, romaní/gitana i amazigh/magrebí mostren percentatges baixos i amb pics específics (per exemple, la població negra en LGTBI-fòbia amb un 11,75%, o l'amazic en religió amb un 7,86%).

Gràfic 1 – Autoidentificació i motius de discriminació

Font: ECAMB, 2024-2025.

Elaboració: Institut Metròpoli



En termes generals, el gràfic 1 revela quatre factors sobre com opera la discriminació:

- **Primer, les persones migrades representen una elevada exposició a diversos motius de discriminació.** La subpoblació "migrada" no només té percentatges altíssims en racisme, sinó que duplica o triplica altres subpoblacions en discriminació per gènere, religió, llengua i ideologia. Ser migrant intensifica qualsevol altra condició de vulnerabilitat.
- **Segon, les dades mostren que la discriminació no es reparteix de manera idèntica, sinó que segueix dos patrons clars:** La discriminació focalitzada, com el cas de les persones LGTBI i les persones amb discapacitat, evidencia l'afectació discriminatòria extremadament dirigida. Els percentatges en són significatius: 68,38% en LGTBI-fòbia i 32,61% en capacitisme.
- **Tercer, s'observen comunitats (com l'asiàtica, negra o romaní/gitana) que registren percentatges espectacularment baixos en gairebé totes les caselles.** Això no significa generalment que no pateixin discriminació, sinó que apunta a un problema d'infradenúncia o aïllament d'aquestes subpoblacions respecte als mecanismes de recollida de dades.
- Quart, si bé l'enquesta no pregunta si els motius de discriminació que van afectar les persones enquestades van ser en un moment determinat i de manera simultània i interseccional, **s'evidencia que el racisme, la xenofòbia i la discriminació per gènere o religió impacten nombrosos grups alhora** (especialment a persones migrades, racialitzades i comunitat llatina).

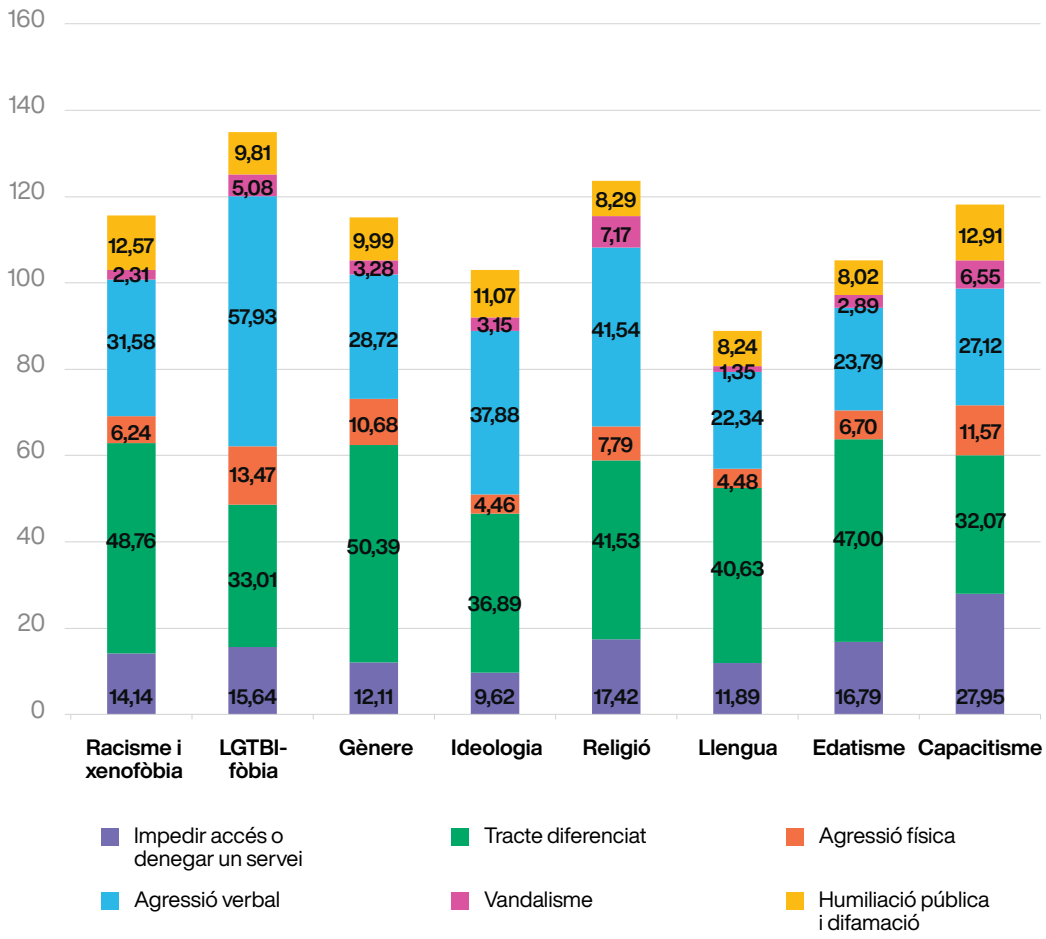
La discriminació es manifesta a través de diversos actes. Hi destaca el tracte diferenciat, que consisteix a distingir negativament una persona enfront d'altres. També inclou l'exclusió de serveis o la restricció d'accés a determinats espais. En les formes més greus, abasta l'agressió física —actes violents i deliberats que afecten la integritat personal— i l'agressió verbal, caracteritzada per insults, comentaris despectius i paraules pejoratives. Així mateix, es pot expressar mitjançant la humiliació pública, la difamació o actes de vandalisme que destrueixen propietats i objectes personals. En el **gràfic 2** s'observa quina mena d'actes discriminatoris van identificar les persones enquestades

Els punts crítics que mostra el gràfic estan relacionats amb el fet **que l'LGTBI-fòbia presenti més expressions d'agressió verbal, amb un preocupant 57,93% (la dada més alta de tot el gràfic) i d'agressió física, amb un 13,47%.** El capacitisme evidencia més exclusió estructural, ja que representa de manera absoluta la categoria d'impedir l'accés a serveis o denegar-los, amb un 27,95%, xifra que duplica la mitjana de la resta de motius. La discriminació de gènere presenta la xifra més alta quant a tracte diferenciat, amb un 50,39%, seguida molt de prop pel racisme i la xenofòbia (48,76%).

Gràfic 2 – Tipus de comportament discriminatori i motius de discriminació

Font: ECAMB, 2024-2025.

Elaboració: Institut Metròpoli



El tracte diferenciat, que s'acosta o supera el 40% en gairebé totes les categories, implica discriminació silenciosa (normalment, acostumen a ser mirades, menyspreu, pitjor atenció en comerços o rebuig en entorns laborals). L'agressió verbal, per sobre del 20%, demostra que l'insult, la burla i el discurs d'odi són sovint una expressió primària per afectar la identitat d'una persona i és l'esglaó previ al clima d'hostilitat que "normalitza" el fet que un grup social es consideri "inferior". A més, en repetir-se l'agressió verbal i el tracte diferenciat de manera reiterada i significativa en tots els motius, això reflecteix que la societat té automatitzats aquests dos actes discriminatoris per marcar qui "hi pertany" i qui "és diferent".

A continuació, a la **taula 2** les persones afectades manifesten qui van ser els agents discriminadors. L'anàlisi de les dades revela que **gairebé la meitat de les situacions de discriminació s'agrupen sota la categoria abstracta d'"altres" (46,82%), cosa que evidencia una gran dispersió d'agents que queden fora de les classificacions principals**. Dins dels actors plenament identificats, destaca de manera significativa l'entorn laboral privat, on les persones treballadores d'empreses representen gairebé una quarta part del total (23,86%); això supera per més del doble els incidents atribuïts a persones treballadores de l'administració pública (10,78%). Aquest àmbit se situa en un nivell d'afectació pràcticament idèntic al de l'entorn comunitari i residencial, on el veïnat de l'edifici o barri acumulen un 10,30%. En contrast amb l'alta incidència en els espais laborals i de convivència diària, els entorns amb menys impacte corresponen a l'àmbit familiar o proper, amb un 4,61%, i als cossos de seguretat i vigilància, en què els agents de policia (1,32%) i el personal de seguretat privada (1,02%) registren els índexs més baixos de la mostra. Això pot explicar-se per l'existència d'infradenúncia o menys exposició; tanquen amb un marginal 1,29% les persones que no saben o no contesten.

Taula 2 – Agents discriminadors

Font: ECAMB, 2024-2025.

Elaboració: Institut Metròpoli

*** Percentatge sobre la població discriminada (per qualsevol motiu).*

Agent discriminador	%**
Treballador(a) d'entitat privada/empresa	23,86
Treballador(a) de l'Administració pública	10,78
Veï/na de l'edifici o barri	10,30
Familiar o persona coneguda	4,61
Agent de policia	1,32
Treballador(a) de seguretat privada	1,02
Altres	46,82
NS/NC	1,29

A la taula es pot observar com a focus principal d'alerta el sector privat en l'entorn laboral, que duplica àmpliament els incidents provocats per funcionariat públic. A més, l'entorn comunitari i el veïnat generen gairebé el mateix nivell de conflicte que l'administració pública. Els focus amb menys incidència se situen en els entorns familiars, les forces de seguretat i la seguretat privada.

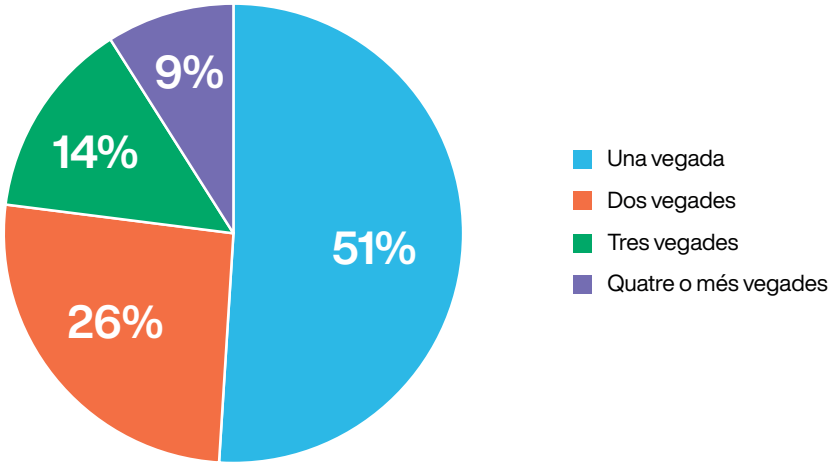
Al **gràfic 3**, l'enquesta revela que la discriminació no es limita a incidents aïllats, sinó que mostra **una preocupant tendència a la repetició**. Si bé és cert que la majoria de les persones afectades (51,37%) va experimentar un únic episodi de discriminació, pràcticament l'altra meitat de les persones enquestades (48,63%) va patir aquesta situació de manera recurrent. Dins d'aquest grup que s'enfronta a una vulnerabilitat persistent, destaca que una quarta part (25,97%) se'n va veure afectada dues vegades, mentre que un 13,91% la va viure tres vegades. L'escenari més crític s'observa en el 8,76% de les persones, que van patir quatre o més episodis al llarg de l'any. Finalment, la mitjana general d'1,84 episodis per persona evidencia que, una vegada que algú pateix un primer acte de discriminació, la probabilitat de tornar a experimentar-la és notablement alta.

Gràfic 3 – Distribució de la població sobre nombre d'episodis de discriminació

Font: ECAMB, 2024-2025.

Elaboració: Institut Metròpoli

** Percentatge sobre la població discriminada (per qualsevol motiu).*



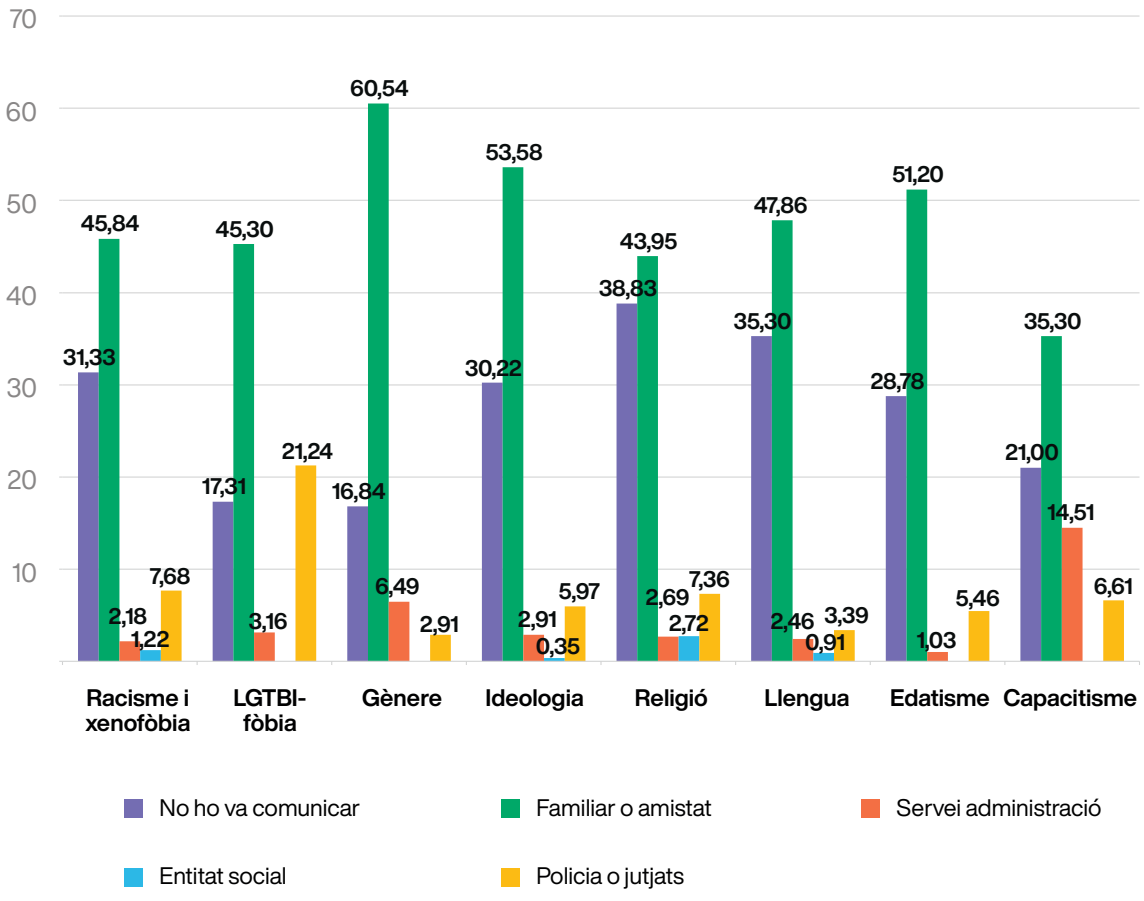
Viure episodis de discriminació de manera repetida pot generar un dany profund i acumulatiu en la salut i el benestar d'una persona. A diferència d'un fet aïllat, la discriminació constant sotmet el cos i la ment a un estat d'alerta i estrès permanent. Amb el temps, aquest desgast continu no només deteriora la salut física i mental, sinó que pot afectar l'autoestima, generar aïllament i limitar oportunitats socials i laborals.

Les dades del **gràfic 4** reflecteixen que **les persones afectades van prioritzar de manera aclaparadora el suport del seu entorn pròxim** (familiar o amistat), una tendència que assoleix el punt màxim en les situacions de discriminació de gènere (60,54%), que al seu torn registren una de les taxes de denúncia institucional més baixes (2,91%). Per contra, l'LGTBI-fòbia destaca com el motiu que més s'eleva a les autoritats i lidera les denúncies davant la policia o jutjats, amb un 21,24%, mentre que les persones afectades pel capacitisme són les que més recorren als serveis de l'administració (14,51%). Finalment, hi ha una preocupant barrera de silenci en les discriminacions per religió i llengua, categories en què més d'un terç de les persones afectades decideix no comunicar-ho, sumat a un paper gairebé residual de les entitats socials en totes les categories analitzades.

Gràfic 4 – Comunicació de la situació discriminatòria i motius de discriminació

Font: ECAMB, 2024-2025.

Elaboració: Institut Metròpoli



L'elevat percentatge d'absència de comunicació —que afecta més d'un terç de les persones afectades per discriminacions per motius de religió (38,83%) i llengua (35,30%), i raneja al 30% en racisme i ideologia— és un indicador que podria significar desconfiança institucional i barreres psicosocials, la qual cosa suggereix que les persones afectades perceben els canals formals com ineficaços, complexos o indiferents a la seva situació. Aquest silenci sistemàtic acostuma a reflectir la normalització de la discriminació, per la qual la persona afectada pot normalitzar o no identificar l'experiència com a denunciable, sumat a la por de patir represàlies, estigmatització social o pèrdues laborals si fa visible aquesta situació. En última instància, aquestes dades evidencien una invisibilització preocupant del problema, la causa de la qual pot ser la manca d'eines accessibles i entorns de cura per comunicar-lo, fet que perpetua la impunitat i desprotegeix les persones.

4.2 Discriminacions denunciades a Barcelona durant el 2025 (OND i Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació)

Aquest apartat comparteix l'anàlisi de les situacions de discriminació que han tingut lloc durant 2025, comunicades o denunciades per les persones directament afectades i que van atendre l'**OND** i les entitats de la **Taula SAVD** a través dels seus serveis de suport socioeducatiu, psicosocial o jurídic. El tractament de les dades és qualitatiu, ja que la informació extreta ens permet fer una radiografia de com operen les discriminacions i l'impacte que poden generar. Permet identificar el perfil de les persones afectades, evidenciar els motius de discriminació, de quina manera es van expressar, qui va discriminar, on es van produir els fets, quins drets es van vulnerar i quines accions es van emprendre enfront d'aquesta realitat. L'anàlisi d'aquesta informació contribueix a definir mesures i accions de prevenció més coherents i que permetin la millora dels serveis d'atenció, a més de revertir la infradenúncia. Des d'un enfocament de drets i interseccionalitat, l'informe aporta una mirada integral a aquesta problemàtica. A més, reconeix les persones afectades com a titulars de drets i admet que no es tracta de situacions individuals ni fets aïllats, sinó que són conseqüència d'opressions estructurals que generen desigualtats i discriminació. En definitiva, l'informe analitza la causa, l'extensió, l'evolució, la naturalesa i els efectes de les situacions discriminatòries, en coherència amb l'article 30, sobre estadístiques i estudis de la **Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació.**

L'anàlisi, tal com s'ha explicat a l'apartat 3, respon a les preguntes següents:

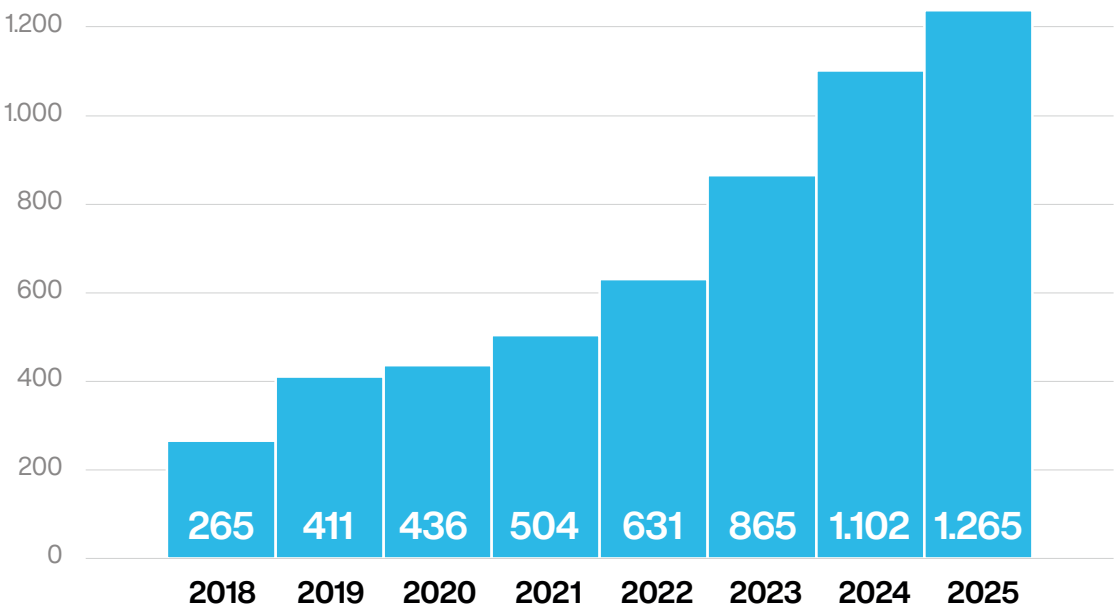
1. **A qui es discrimina?**
2. **Per quins motius es discrimina?**
3. **Quina mena d'accions discriminatòries?**
4. **Qui discrimina?**
5. **On tenen lloc aquestes discriminacions?**
6. **Quins drets s'han vulnerat?**
7. **Quines respostes s'han donat i amb quin resultat?**

Durant 2025, es van registrar 1.265 situacions de discriminació, 163 més que el 2024, tal com assenyala el **gràfic 5**. Les dades s'afirmen, una vegada més, en un creixement sostingut durant tot el període, en què el nombre de situacions discriminatòries, comunicades o denunciades per les persones afectades es va multiplicar per 4,7 vegades i va passar de 265 el 2018 a 1.265 el 2025, la qual cosa representa un increment de 1.000 casos.

Gràfic 5 – Evolució del registre de situacions de discriminació, 2018-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025

Elaboració: Institut Metròpoli



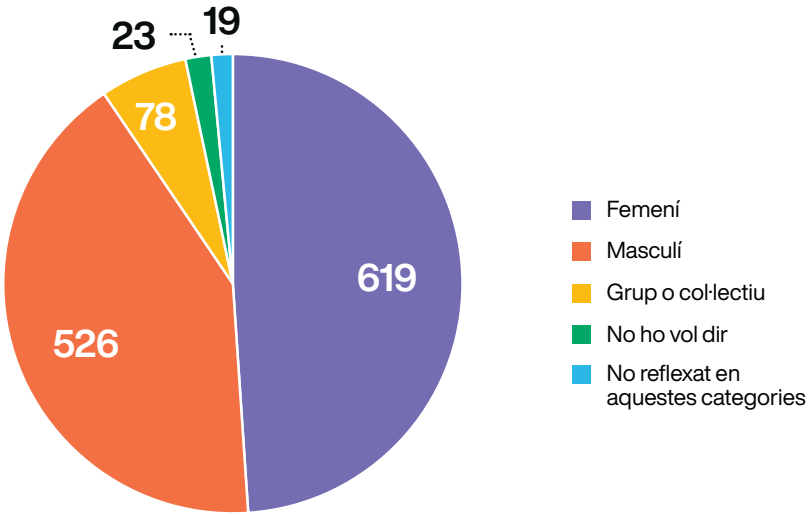
El gran increment dels registres reflecteix que cada vegada més persones decideixen trencar el silenci, perdre la por i denunciar o comunicar les situacions discriminatòries davant les entitats defensores de drets que integren la **Taula SAVD** i davant l'**Oficina per la No Discriminació**. També és conseqüència de canvis metodològics, com la mirada interseccional que s'aplica en l'anàlisi de la informació, i a la tasca sostinguda de sensibilització, prevenció, atenció i acompanyament que ha estat clau per superar la infradenúncia i ha transformat l'afectació cap a les persones en dades públiques indispensables per impulsar mesures de suport i acompanyament.

4.2.1 A qui es discrimina?

De les 1.265 situacions discriminatòries en total, com s'observa en el **gràfic 6**, el gènere femení representa la categoria majoritària, amb 619 persones afectades (48,85%), seguida del gènere masculí amb 526 (41,58%). Per la seva banda, les situacions adreçades a un grup o col·lectiu sumen 78 (6,17%), mentre que les opcions minoritàries restants –que agrupen les persones que van preferir no especificar-ho i les identitats no reflectides en les categories anteriors– acumulen de manera conjunta un total de 43, un 3,39%.

Gràfic 6 – Discriminació i identitat de gènere

Font: OND i Taula SAVD, 2025

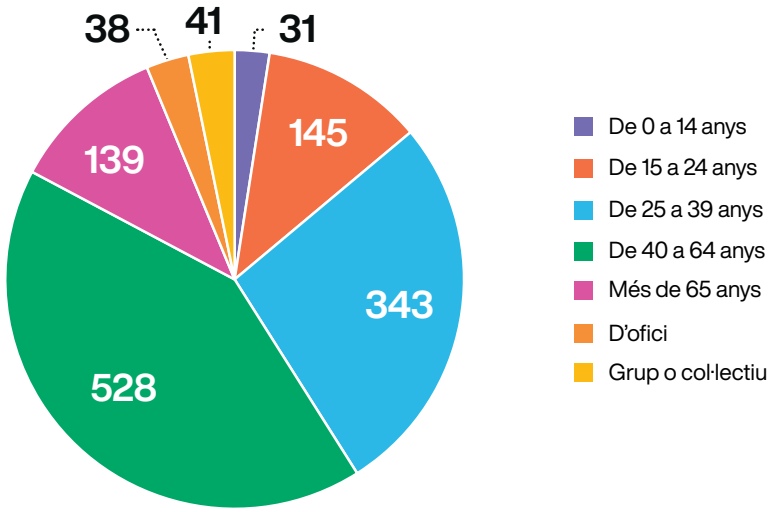


El gràfic revela un clar predomini de situacions en les quals les dones representen el grup més nombrós. La concentració més elevada en el gènere femení, tal com s'observa en les situacions discriminatòries registrades, deriva generalment de desigualtats estructurals i històriques de gènere i dinàmiques de poder asimètriques interseccionades amb altres motius de discriminació basats en l'origen, el color de pell, l'edat, la condició de salut i econòmica, la cultura i la religió; no obstant això, la notable presència d'afectació al gènere masculí visibilitza que també enfronten discriminacions relacionades amb prejudicis socials vinculats a l'origen, el color de pell, pertinença a les persones LGTBI, la condició econòmica i la salut. D'altra banda, la discriminació envers grups i col·lectius mostra una rellevància significativa en dirigir-se de forma conjunta i col·lectiva cap a persones de grups minoritzats, reflex del pes de l'estigmatització i la generalització dels prejudicis.

Segons el **gràfic 7**, s'observa que la discriminació va afectar principalment **les persones adultes de 40 a 64 anys, que van registrar la xifra més alta amb 528 situacions**, seguides pel grup de 25 a 39 anys, amb 343. En contrast, la població infantil i adolescent de 0 a 14 anys és la que va presentar la incidència més baixes, amb només 31 denúncies. Finalment, els casos que involucren persones més grans de 65 anys (139), joves de 15 a 24 anys (145) i els registres classificats d'ofici (38) o per grup/col·lectiu (41) es mantenen en nivells intermedis i relativament similars entre si.

Gràfic 7 – Discriminació i edat

Font: OND i Taula SAVD, 2025



S'observa un impacte de les discriminacions centrat en les persones que es troben en edats centrals de la vida adulta, entre els 25 i 64 anys, que sumen 871 casos (més del 65% del total). El registre més baix en la infància pot ser conseqüència d'una falta de canals adequats perquè nenes, nens i adolescents comuniquin o denunciïn la discriminació. Les situacions gestionades d'ofici i les de grup o col·lectiu són molt reduïdes (38 i 41). Això indica que la gran majoria de les denúncies es van fer de forma individual per les persones afectades mateixes o persones properes.

La **taula 3** mostra les dades sobre la situació administrativa de les persones que han patit discriminació, que comptabilitzen un total de 1.265 situacions registrades. **La gran majoria de les persones afectades, concretament 1.066, són titulars de DNI o NIE, la qual cosa demostra que tenir documentació i reconeixement residencial al país no protegeix de patir actes discriminatoris**. D'altra banda, hi ha un sector vulnerable format per 104 persones en situació no regularitzada, 20 sol·licitants d'asil i 10 persones refugiades, que enfronten barreres addicionals a causa de la seva situació de més inseguretat jurídica, mentre que en 65 casos no consten les dades administratives, perquè en tots els casos es tracta de situacions que afecten grups o col·lectius. Aquest panorama evidencia que la discriminació és un problema transversal que afecta tota la població.

Taula 3 – Discriminació i situació administrativa

Font: OND i Taula SAVD, 2025

Situació administrativa de les persones discriminades	Nre.
Persones amb DNI/NIE	**1066**
No regularitzada	**104**
Persona refugiada	**10**
Sol·licitant d'asil	**20**
No consta	**65**
Total general	**1.265**

Encara s'observa que la situació administrativa no regularitzada és una barrera que impedeix la denúncia, ja que s'arrela en la por i la vulnerabilitat estructural. El temor principal és que el fet de recórrer a les autoritats activi un expedient d'expulsió o afecti negativament la resolució de la sol·licitud de protecció internacional.

4.2.2

Per quins motius es discrimina?

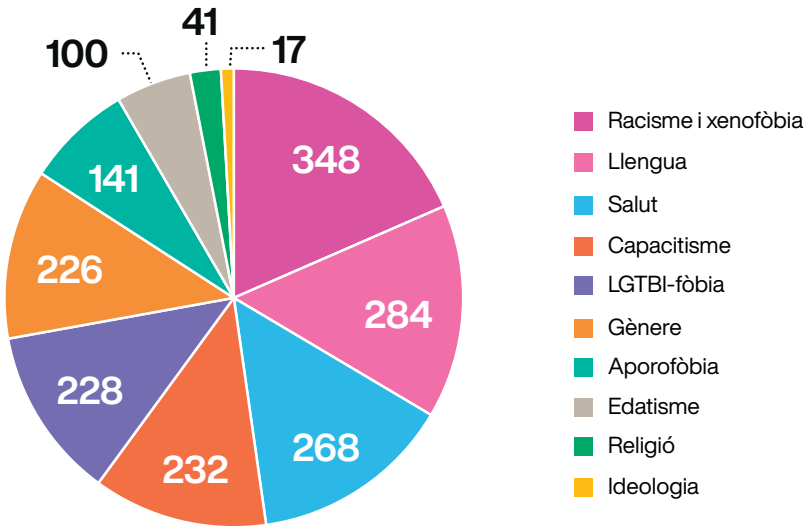
L'any 2025, el racisme i la xenofòbia són els motius principals de discriminació, seguits de la discriminació lingüística, per motius de salut, capacitisme, LGTBI-fòbia i gènere.

El racisme i la xenofòbia lideren de manera destacada els motius de discriminació amb 348 incidències, seguits pel motiu vinculat a la llengua (284) i a la salut (268). En el **gràfic 8** s'observa que hi ha un bloc intermedi molt homogeni i elevat que inclou el capacitisme (232), l'LGTBI-fòbia (228) i els motius de gènere (226). Finalment, les incidències baixen en el cas de l'aporofòbia (141) i l'edatisme (100), i la religió (41) i la ideologia (17) són els motius amb menys incidències registrades.

Gràfic 8 – Motius de discriminació

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

** Es registren més motius de discriminació que situacions discriminatòries (1.265), ja que en alguna n'hi ha més d'un motiu de discriminació.*



La identificació del racisme i la xenofòbia com a motiu principal de discriminació des de l'any 2018 a Barcelona **manifesta la pervivència d'un problema estructural i social sistèmic** que, igual que en altres grans metròpolis europees, se sosté en dinàmiques colonials històriques, desigualtats socioeconòmiques i la segregació urbana. No és un problema aïllat, sinó la suma de factors institucionals, culturals, econòmics i materials que afecten diàriament les poblacions migrants i racialitzades. La naturalització dels prejudicis, la por i el rebuig a les persones d'altres orígens o d'un color de pell diferent continuen incrustats en les estructures institucionals, de poder i espais de convivència. Així, l'estatus social i els drets d'una persona se'n condicionen a l'origen, el color de pell o l'ètnia, fet que genera racisme institucional, segregació laboral, exclusió residencial, tensions en matèria de convivència i normalització dels discursos d'odi derivats de la polarització social que relacionen el fet migratori com a problema vinculant-lo a delicte i inseguretat.

La llengua és, per primera vegada, el segon motiu de discriminació registrat, atès que ha experimentat un creixement important de situacions denunciades respecte als anys anteriors. En totes les situacions de discriminació lingüística es mostra una pauta generalitzada i reiterada de vulneració de drets lingüístics envers persones que s'expressen en català. No es tracta únicament de casos aïllats de manca de competència lingüística, sinó de dinàmiques repetides en les quals es pressiona, ridiculitza, ignora o directament exclou d'un servei la persona catalanoparlant si no canvia al castellà. La discriminació es produeix tant en comerços i restaurants com en serveis sanitaris, transport, administració pública, empreses de subministraments, bancs, asseguradores, centres educatius, serveis telefònics i espais d'oci.

La discriminació per salut, **especialment en salut mental i salut sexual i reproductiva**, mostra que les estructures socials, laborals i institucionals encara operen sota prejudicis històrics i tabús que vulneren els drets humans fonamentals.

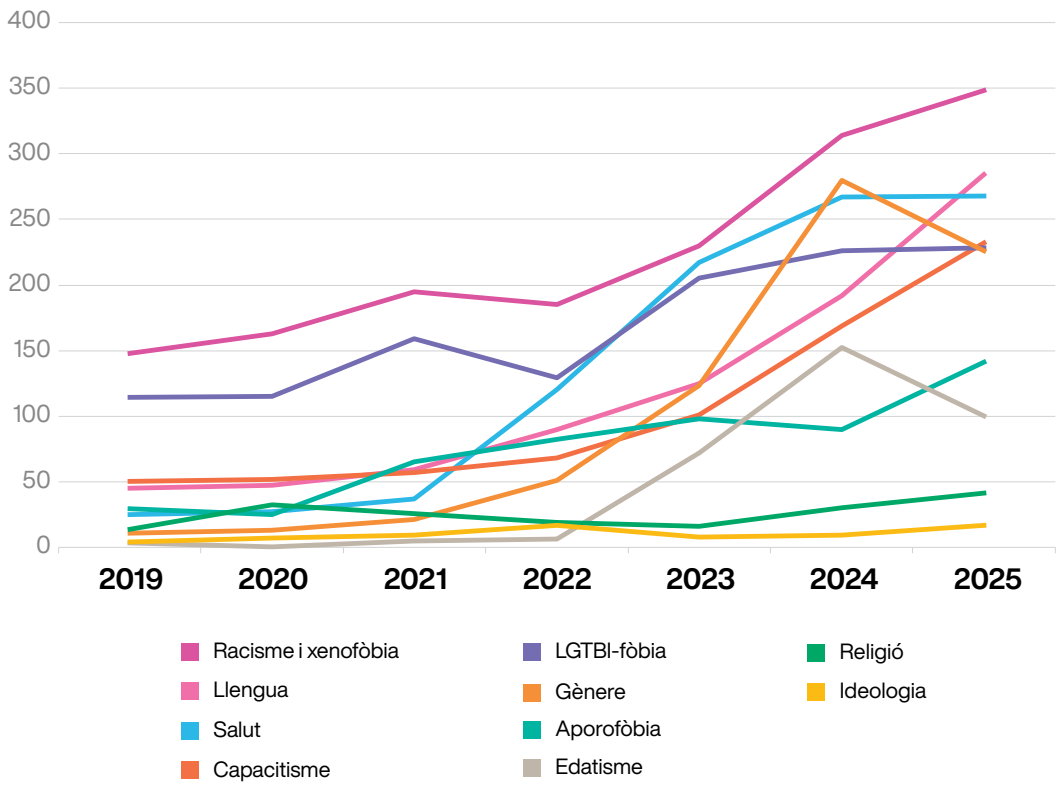
El capacitisme, l'LGTBI-fòbia i el gènere demostren que els prejudicis estructurals envers col·lectius històricament vulnerabilitzats continuen normalitzats i repartits de manera homogènia. Finalment, les incidències més baixes registrades en motius de religió o ideologia, enfront del pes de l'aporofòbia i l'edatisme, suggereixen que els factors socioeconòmics i d'exclusió de la discapacitat van superant la infradenúncia en comparació amb la discriminació vinculada a les creences i idees personals.

El **gràfic 9** explica l'evolució interanual per cada eix de discriminació. **El racisme i la xenofòbia es mantenen al llarg dels anys com el motiu més denunciat.** Destaquen especialment l'increment de situacions denunciades vinculades a la llengua, el capacitisme i l'aporofòbia, que experimenten un creixement significatiu. A més, destaquen dues realitats oposades: d'una banda, que el registre de les incidències per salut i LGTBI-fòbia va romandre pràcticament inalterat, amb variacions inferiors a l'1%; i, de l'altra, un notable descens de les incidències de discriminació de gènere (54 menys) i edatisme (52 menys), que representen les reduccions més importants de tot el període comparat.

Gràfic 9 – Evolució dels motius de discriminació, 2019-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

** Es registren més motius de discriminació que situacions discriminatòries (1.265), ja que en alguna n'hi ha més d'un motiu de discriminació.*



Si bé les incidències de racisme i xenofòbia continuen com a principal motiu de discriminació, les entitats de la Taula SAVD que treballen sobre aquest eix assenyalen que el 2025 van afrontar desafiaments en relació amb els seus recursos econòmics i humans (reducció pressupostària, disminució de finançament i equip tècnic a mínims), la qual cosa va condicionar el registre. En el cas de les incidències de discriminació de gènere passa el mateix, ja que les entitats són molt petites, tenen un pressupost escàs, i, a més, afronten un context de polarització provocat pel negacionisme de gènere (un pensament ideològic que nega l'existència de la violència de gènere, de les desigualtats estructurals entre els gèneres i rebutja els consensos científics, sociològics i jurídics internacionals, argumentant que les polítiques d'igualtat o les lleis de protecció a les dones són eines ideològiques per a discriminar els homes).

L'increment del registre d'incidències per discriminació lingüística es deu a la millora dels mecanismes per acompanyar les persones a denunciar: disposen d'un servei de recollida de queixes que els ha ajudat a agilitzar el sistema. Tot i que molta gent que tramita queixes ho fa sense adonar-se que és una discriminació, a poc a poc adquireixen consciència que és una qüestió de drets humans.

En el cas del capacitisme, s'observa una pràctica proactiva de les entitats que estan sempre amatents a possibles situacions de discriminació i vulneració de drets que puguin tenir lloc. No es limiten a esperar que les persones presentin una denúncia, sinó que desenvolupen accions preventives orientades a detectar i abordar aquestes situacions de manera precoç.

Les entitats que actuen sobre l'eix de l'aporofòbia indiquen que les incidències registrades es detecten durant el treball de camp diari que duen a terme per brindar atenció a les necessitats bàsiques de les persones que es troben vivint a peu de carrer i sense llar. Si no fos per aquesta intervenció, seria molt difícil identificar les situacions discriminatòries, perquè les persones es troben en tal estat de vulnerabilitat que no tenen manera de denunciar.

Taula 4 – Quantitat de motius per situació discriminatòria

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

Quantitat de motius	2025	2024	2023	2022
Un motiu	743	622	613	515
Dos motius	432	350	178	97
Tres motius	85	109	70	17
Més de quatre motius	5	21	4	2
Total	**1.265**	**1.102**	**865**	**631**

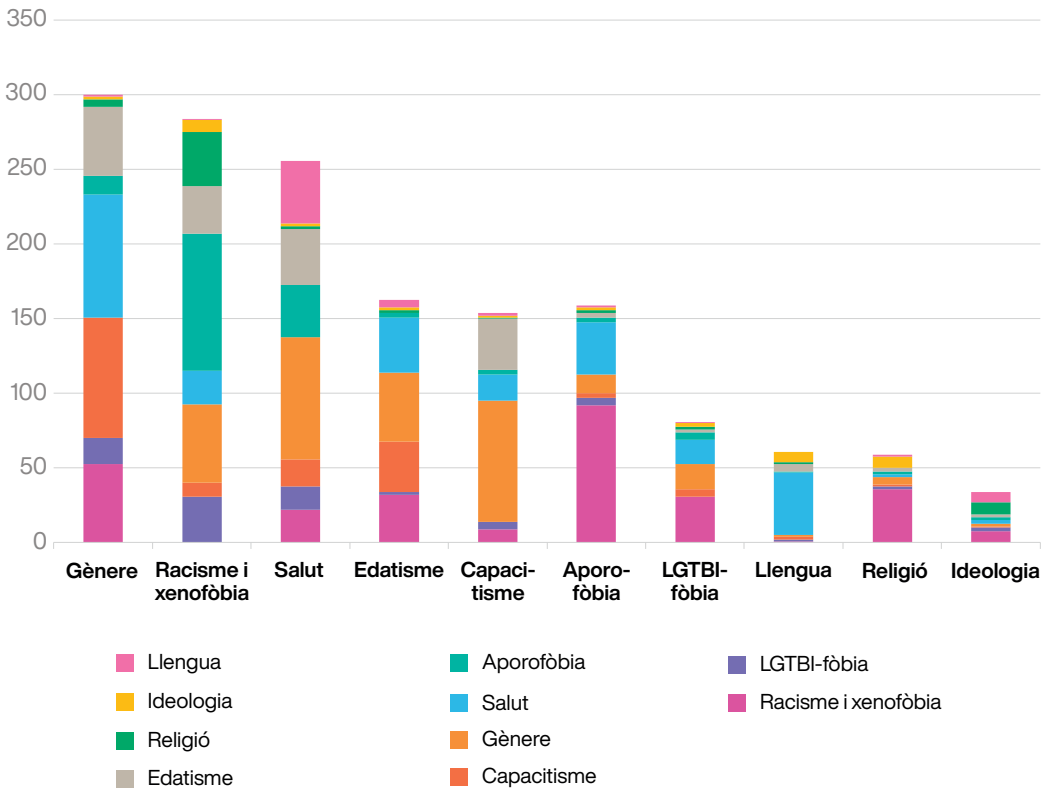
Com mostra la taula 4, més de la meitat de les situacions discriminatòries denunciades es concentren en un únic eix de discriminació. No obstant això, al voltant del 41% indica una alta incidència de la discriminació interseccional a partir de dos o més motius, la qual cosa evidencia situacions complexes en què es creuen diverses variables de vulnerabilitat en una mateixa situació. La discriminació interseccional no és només sumar dos prejudicis, sinó que els factors es combinen per crear una experiència d'exclusió completament nova i més profunda. Per exemple, els prejudicis que associen un grup racialitzat amb la criminalitat o la submissió, combinats amb els prejudicis de gènere, edat, situació administrativa, classe, religió, discapacitat o orientació sexual poden exposar dones de diversos orígens a nivells molt més alts de violència o discriminació laboral.[14]

El **gràfic 10 aprofundeix en la discriminació interseccional**, a partir de dos motius, en què destaca de manera molt clara que el racisme i la xenofòbia, el gènere i la salut són els motius que presenten més càrrega interseccional, és a dir, que acumulen més interseccions amb la resta dels motius.

14 Informe 2022 de l'Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia: "La Interseccionalidad de la Discriminación por Razones de Raza, Etnia y Género".

Gràfic 10 – Interseccionalitat de les discriminacions

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



Durant 2025, en la discriminació interseccional, les desigualtats de gènere apareixen associades a diversos motius de discriminació en registrar els pics més alts d'intersecció amb el capacitisme, la salut, el racisme i l'edatisme, la qual cosa fa palès que les dones pateixen un impacte desproporcionadament més gran per motiu d'edat, estat de salut, origen, color de pell o discapacitat. La forta concurrència entre racisme i exclusió econòmica, concretament l'aporofòbia, revela que el prejudici cap a una ètnia, origen o color de pell diferents està intrínsecament lligat al rebuig envers la pobresa socioeconòmica. A més, l'alta coincidència entre salut i gènere o racisme suggereix que l'accés a l'atenció mèdica o la manifestació de patologies està molt condicionat per biaixos demogràfics i culturals.

El racisme i la xenofòbia són el motiu principal de discriminació el 2025, amb 348 incidències que van afectar 163 dones, 157 homes, 25 grups o col·lectius i 1 a una persona que no indica el seu gènere. Destaquen situacions de racisme contra persones d'Amèrica Llatina i de racisme antimusulmà, en què l'Administració pública és l'agent discriminador principal.

De les situacions de racisme i xenofòbia denunciades s'identifica com a factor de vulneració principal l'origen estranger, amb 311 incidències, segons la taula 5. L'altre factor és la racialització, amb 33 incidències i 4 per motiu de descendència migrant. Específicament, 133 incidències van afectar persones procedents d'Amèrica Llatina; hi va haver 92 incidències de racisme envers persones musulmanes, i 49 cap a persones europees amb identitats diverses per origen, trets físics i orientació sexual. Es van registrar 37 incidències envers persones provinents de l'Àfrica subsahariana i 16 cap a persones racialitzades autòctones; finalment, les persones originàries d'Àsia Est-Oceania, persones gitanes i indopakistaneses van protagonitzar un volum mínim d'incidències.

Taula 5 – A qui es discrimina per racisme?

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

A qui per racisme	Nre.
Origen estranger / xenofòbia	311
Persones racialitzades / trets visibles perfil divers	33
Descendents migrants	4
Total	348

A qui per racisme (tipus)	Nre.
Persones Amèrica llatina	133
Racisme antimusulmà	92
Persones europees	49
Persones Àfrica subsahariana	37
Persones racialitzades autòctones	16
Persones Àsia est-Oceania	9
Antigitanisme	4
Persones indo-pakistaní	4
Altres	4
Total	348

** El total indica el nombre d'incidències identificades d'aquesta categoria en cadascuna de les 1.265 situacions registrades.*

Les persones procedents d'Amèrica Llatina van acumular la major part de les incidències racistes denunciades, principalment, situacions que descriuen obstacles en l'accés a drets bàsics: denegacions o traves per obtenir el padró sense domicili fix, dificultats per obrir un compte de pagament bàsic, exigència indeguda d'assegurances de salut, desinformació sobre targeta sanitària, informació confusa o insuficient als serveis socials i comentaris humiliants per motiu d'origen o llengua. Els indicis de discriminació institucional són especialment rellevants quan l'Administració o els serveis essencials no només deneguen un tràmit, sinó que ho fan amb un tracte despectiu, amb exigències no previstes o sense oferir alternatives reals. També s'identifiquen situacions en les quals la manca de padró o de compte bancari impedeix accedir a prestacions, regularització, atenció sanitària o escolarització de fills i filles, ja que això converteix el tracte desigual en una font de desprotecció acumulativa.

En aquesta realitat, convé diferenciar entre una mala praxi administrativa general i una discriminació vinculada a l'origen o la situació migratòria. Hi ha indicis sòlids quan apareixen expressions explícites com que la persona "ha de marxar al seu país", que "no hauria de tenir dret a prestacions" o que "sense papers no pot fer-hi res", o quan es constata que l'atenció es basa en estereotips sobre les persones migrades. També és rellevant la denegació d'informació comprensible en castellà quan això afecta la possibilitat d'entendre un tràmit o exercir un dret.

El racisme antimusulmà va ocupar el segon motiu principal d'incidència. A l'espai públic es van observar insults islamòfobs al metro, agressions verbals i físiques en contextos de convivència o d'oci, comentaris com "morolàndia", "torna al teu país" o expressions que associen directament les persones musulmanes amb criminalitat, invasió o manca de pertinença. També van ser especialment preocupants les situacions en què s'usa la religió real o atribuïda per humiliar o justificar una agressió, com quan es qüestiona si una persona és musulmana per relacionar-la amb el robatori, o quan es produeixen insults cap a menors amb hijab en centres esportius sense una resposta adequada de l'entorn institucional. Pel que fa a l'accés a serveis, és especialment preocupant quan la manca de padró impedeix obtenir novament el títol de viatge robat, accedir a serveis socials o fer tràmits bàsics de regularització i reconeixement. En aquestes situacions, la religió es va entrecreuar amb l'origen, la situació administrativa o la identitat de gènere, la qual cosa va generar una desprotecció acumulativa.

Es van presentar agressions o controls per part dels cossos policials que van apuntar a casos de perfilació per origen o religió real o atribuïda de persones del nord d'Àfrica. Això és evident quan a una persona se l'acusa d'un robatori sense base clara, quan es deté i agredeix un menor en el context de protestes relacionades amb Palestina amb comentaris racistes o quan es redueix violentament una persona perquè no entén les ordres policials en català o castellà. També van ser rellevants les situacions en què actua la seguretat privada en establiments i espais de lleure, quan s'intervé de manera desproporcionada sobre persones llegides com a àrabs o musulmanes, se'ls inspecciona el mòbil o les pertinences o es busca justificar la intervenció amb prejudicis sobre delinqüència.

En l'àmbit educatiu i comunicatiu hi ha diverses situacions que apunten a una estigmatització estructural de la comunitat musulmana. Això inclou pancartes islamòfobes en centres educatius, vídeos a TikTok que parlen de la "islamització" de Catalunya, insults en entorns escolars contra nenes o adolescents que porten hijab i comentaris discriminatoris de professionals docents que projecten expectatives desiguals sobre alumnes d'origen magribí. També són especialment rellevants els casos de comentaris islamòfobs rebuts a través d'Instagram arran de la celebració d'un *iftar*[15] al centre LGTBI, ja que mostren una hostilitat específica contra la visibilitat de persones musulmanes, especialment quan aquesta s'entrecreua amb la diversitat sexual o de gènere.

15 Menjar nocturn amb el qual la comunitat musulmana trenca el seu dejuni diari durant el mes sagrat del Ramadà.

En aquests casos, cal diferenciar la llibertat d'expressió dels missatges que, pel seu contingut o context, contribueixen a la deshumanització, l'estigmatització o la incitació a l'odi contra la comunitat musulmana. Quan els missatges associen l'islam a una amenaça col·lectiva, o converteixen nenes i dones amb hijab en objectes de rebuig públic, els indicis d'islamofòbia són especialment intensos.

Hi va haver situacions de discriminació laboral per causa de la indumentària religiosa o l'origen. Hi ha indicis especialment rellevants de discriminació religiosa i racista en l'àmbit laboral. Això es veu de manera clara en els supòsits en què es prohibeix l'ús del hijab, es descarta una candidatura exclusivament per portar hijab, o es desencadena una dinàmica de comentaris humiliants, aïllament i burla després que una treballadora decideix visibilitzar la seva identitat religiosa. També és especialment significatiu el cas d'una empresa on s'associa a treballadors musulmans o estrangers amb extremisme i terrorisme, i on es vinculen promocions i ascensos a un biaix discriminatori sostingut. En aquests contextos, el racisme antimusulmà apareix no només en comentaris concrets, sinó en una cultura laboral hostil que penalitza la religiositat visible o projecta prejudicis sobre la lleialtat, la competència o la perillositat de la persona.

En l'àmbit de l'habitatge i la convivència s'observen indicis de racisme antimusulmà quan es rebutja les persones musulmanes o d'origen magribí en el mercat de lloguer, reben un tracte despectiu per part d'arrendadors o agents immobiliaris o pateixen assetjament a la llar amb referències explícites a la seva religió. Són especialment rellevants els casos en què una arrendadora verbalitza que "no vol musulmans a casa", amenaça de canviar el pany o limita l'ús d'espais comuns, així com de dificultats reiterades per accedir a habitatges tot i disposar de nòmina, formació i prou recursos econòmics. En aquests contextos, la religió i l'origen actuen com a motiu de sospita o rebuig estructural. La valoració es reforça quan hi ha missatges, anuncis, captures de converses, justificants de pagament, testimonis de terceres persones o patrons comparatius que mostren que el canvi de tracte es produeix en saber l'origen o la religió de la persona. També és especialment rellevant l'impacte emocional i residencial que això genera: por a perdre l'allotjament, autocensura, inseguretat i desgast psicosocial. Quan la persona es troba en situació precària, sense contracte o depenent de la continuïtat de l'habitació o del pis, el desequilibri de poder incrementa la gravetat de la situació.

“M’amenaça sovint dient-me que a final de mes em farà fora i que canviarà el pany, perquè no vol musulmans a casa seva.”

Soc un home jove musulmà. Visc de lloguer en un barri de Barcelona. Des del primer moment, la propietària sap que soc musulmà i, des de llavors, m’insulta constantment. Em diu que no vol musulmans a casa seva, que ’tots els musulmans som simis’. Qualsevol excusa li serveix per recordar-m’ho i per fer-me sentir que no tinc dret a ser. Em controla l’ús dels espais comuns i em diu que, quan arriben les altres persones del pis, el bany ha d’estar buit, que jo no el puc utilitzar. M’amenaça sovint dient-me que a final de mes em farà fora i que canviarà el pany, perquè no vol musulmans a casa seva.

Totes les persones que vivim al pis som migrants, i sé que a totes els fa la vida difícil. Aquesta situació em fa sentir constantment insegur, com si en qualsevol moment em pogués quedar al carrer.

Abans vivia al pis una altra persona i un dia l’arrendadora, parlant d’aquesta persona, va dir davant meu: ’aquest negre de mer...’. Jo el coneixia i li vaig dir que era llatí, i que el que deia era racista. Ella va respondre que li era igual, que ’tots els negres venen de l’Àfrica’, i va tornar a repetir els insults. Aquell moment em va fer molta por. Des de llavors, intento evitar parlar amb ella o trobar-me-la, perquè no sé fins on pot arribar.

No tinc proves del que passa. Tinc por de gravar-la perquè crec que la llei no m’ho permet i perquè em fa por que això pugui tenir conseqüències per a mi. Les altres persones del pis també tenen por. No volen que les faci fora i intenten protegir la seva habitació, perquè saben que depenen d’aquest lloc per poder viure-hi. No tinc un contracte formal. Cada mes escriu al costat la quantitat que li pago i el signa. Tot i això, ella em recorda constantment que té poder sobre mi.

Jo no vull problemes. Només vull que aquesta senyora em deixi en pau. Vull poder continuar vivint aquí perquè és el meu dret. No estic fent res malament. Només vull viure amb tranquil·litat, sense por, sense insults i sense amenaces.

Davant aquesta situació, es va iniciar un acompanyament psicosocial i jurídic per redreçar-la. No obstant això, la complexitat del cas va fer que no es pogués resoldre de manera satisfactòria i l’única opció era el canvi d’habitatge.

Font: SOS Racisme

Les persones europees es van veure afectades per xenofòbia vinculada al seu origen, nacionalitat o perfil percebut i combinada amb LGTBI-fòbia. Els indicis són especialment forts quan hi ha insults o comentaris explícits sobre la nacionalitat, quan s’associa la persona a un conflicte geopolític pel simple fet del seu origen, o quan l’hostilitat es manté en el temps i impacta la seguretat o la vida quotidiana de la persona afectada. Això inclou situacions d’assetjament veïnal a persones i parelles LGTBI, incloent-hi persones lesbianes i *queer* europees, ja que aquí la xenofòbia pot aparèixer fortament entrellaçada amb LGTBI-fòbia.

També es van registrar situacions d'agressió per part dels cossos policials contra algunes persones d'Europa de l'Est. La identificació a l'espai públic i altres episodis de control o ús de la força van suscitar fets discriminatoris, perquè l'actuació no estava justificada objectivament i, a més, es va evidenciar una focalització específica per origen, nacionalitat o perfil percebut.

Les persones procedents de l'Àfrica subsahariana es van veure afectades per manifestacions racistes focalitzades en la perfilació racial, tractes humiliants i inacció institucional. Les accions d'humiliació es van observar en serveis públics, les actuacions policials es van relacionar amb perfilació racial i accions selectives, hi va haver inacció institucional davant l'assetjament escolar, discriminació en l'accés a recursos, obstacles administratius, exclusió lingüística i violència verbal racista a l'espai públic.

En l'àmbit educatiu, tant en escoles com en instituts, s'observa un patró preocupant entre els casos denunciats: d'una banda, l'existència d'insults racistes, burles, humiliacions i comentaris discriminatoris entre l'alumnat; de l'altra, una resposta insuficient o clarament desigual per part dels centres. Això és especialment visible quan se sanciona només una part dels fets i no es tracta el component racista, quan el professorat minimitza els insults dient que "és l'adolescència" o que la víctima és "massa sensible", o quan no s'activa una resposta efectiva per protegir el menor.

També s'observen obstacles administratius i accés desigual a drets: la denegació d'un padró sense domicili fix que impedeix la via d'accés a drets bàsics i a processos de regularització administrativa, o quan una dona que declara en castellà rep una acta només en català, generant barreres lingüístiques i amb una resposta despectiva, amb afectació de les garanties bàsiques de comprensió i participació en el procediment.

En l'àmbit sanitari, es van observar vulneracions tant de drets en l'atenció com de tracte igualitari; per exemple, una dona embarassada a qui es nega l'atenció en castellà i se li respon de manera irrespectuosa amb l'argument que "si viu aquí hauria de parlar català", fet que genera una situació d'humiliació. Es van identificar algunes situacions en què el tracte diferenciat pel no coneixement adequat de la llengua es va donar en altres escenaris, com el mercat, el centre cívic o una reunió escolar, desencadenant respostes de rebuig o d'exclusió. En aquests casos, el problema és la manera com s'utilitza la llengua per marcar una posició d'inferioritat o no pertinença de la persona racialitzada. D'altra banda, els insults com "negra de m…", "marxa al teu país", o expressions que sexualitzen o exotitzen com "bella negreta", així com amenaces i comentaris intimidatoris, constitueixen indicis sòlids de racisme i, sovint, també masclisme. En aquests fets, la repetició, el contingut explícit de menyspreu per origen i color de pell i la generació de por o d'inseguretat reforcen clarament la seva gravetat. Especialment preocupant és la situació en la qual, en intentar denunciar, la persona es troba novament amb un tracte despectiu i una negativa a activar la denúncia per odi, la qual cosa suposa una victimització secundària, quan la resposta institucional agreuja el dany patit per la persona.

Les persones racialitzades nascudes o socialitzades a Espanya es continuen llegint com a externes o sospitoses pel seu aspecte, origen familiar o identitat. Els àmbits afectats inclouen l'actuació policial, la seguretat privada, l'accés a l'habitatge, els serveis públics, l'educació, el lleure i les xarxes socials. Els indicis són especialment sòlids perquè hi ha comparadors, violència explícita o negació directa de pertinença; es genera impacte negatiu en el pla emocional, familiar i comunitari: la policia recrimina un jove per una conducta que també tenien altres persones no racialitzades; al metro la seguretat privada fa servir gas pebre contra un jove racialitzat. La discriminació evidencia que les intervencions es focalitzen en la persona racialitzada, i a més s'hi afegeix violència o humiliació.

L'accés desigual a l'habitatge és una altra realitat, com una dona descendent de família senegalesa que té dificultats reiterades per accedir a un habitatge. El tracte telefònic, aparentment cordial, de les empreses immobiliàries canvia quan es veu les persones presencialment o se les identifica com a negres o d'origen àrab, encara que hagin nascut a Espanya, i a partir d'aquí apareixen excuses sobre la disponibilitat del pis o obstacles no previstos. Aquesta mena de dinàmica evidencia patrons de discriminació en l'accés a l'habitatge basats en l'aparença o en prejudicis associats a orígens determinats, encara que la persona hagi nascut aquí.

També es presenten situacions d'expulsió o denegació d'accés a sales de lleure, ja que aquesta mena d'espais sovint funcionen amb criteris informals que poden facilitar exclusions per perfil racialitzat.

En l'àmbit educatiu, es va evidenciar tracte diferenciat com l'ús del hijab en horari lectiu, o tracte diferenciat i injust cap a un jove racialitzat amb discapacitat en una autoescola i el tracte inadequat per part d'una empresa per ser llegit com a estranger. En la majoria de les situacions, la discriminació no s'expressa sempre amb insults o negatives explícites, sinó a través de formes de menyspreu, sospita, paternalisme o exposició de determinades identitats com a problemàtiques dins de l'espai educatiu o administratiu.

Altres situacions deriven de comentaris racistes en xarxes socials que impacten en drets com l'honor, la intimitat i la imatge pròpia. Presència d'insults, discurs d'odi i exclusió simbòlica a les xarxes com les situacions relacionades amb TikTok, que mostren de manera especialment clara una forma d'exclusió simbòlica dirigida a persones racialitzades nascudes aquí. Expressions com "mai seràs catalana malgrat que parlis en català" o els insults racistes, sexistes i edatistes rebuts per defensar públicament una opinió constitueixen indicis forts de discurs d'odi i de negació de pertinença.

Diverses situacions de discriminació racista es van encreuar amb l'aporofòbia, quan persones de diversos orígens i sense llar van rebre sancions administratives; això deriva en una criminalització de la pobresa i penalització d'actes vitals bàsics que les persones sense llar es veuen obligades a fer a la via pública en mancar d'un espai privat, cosa que perpetua l'exclusió.

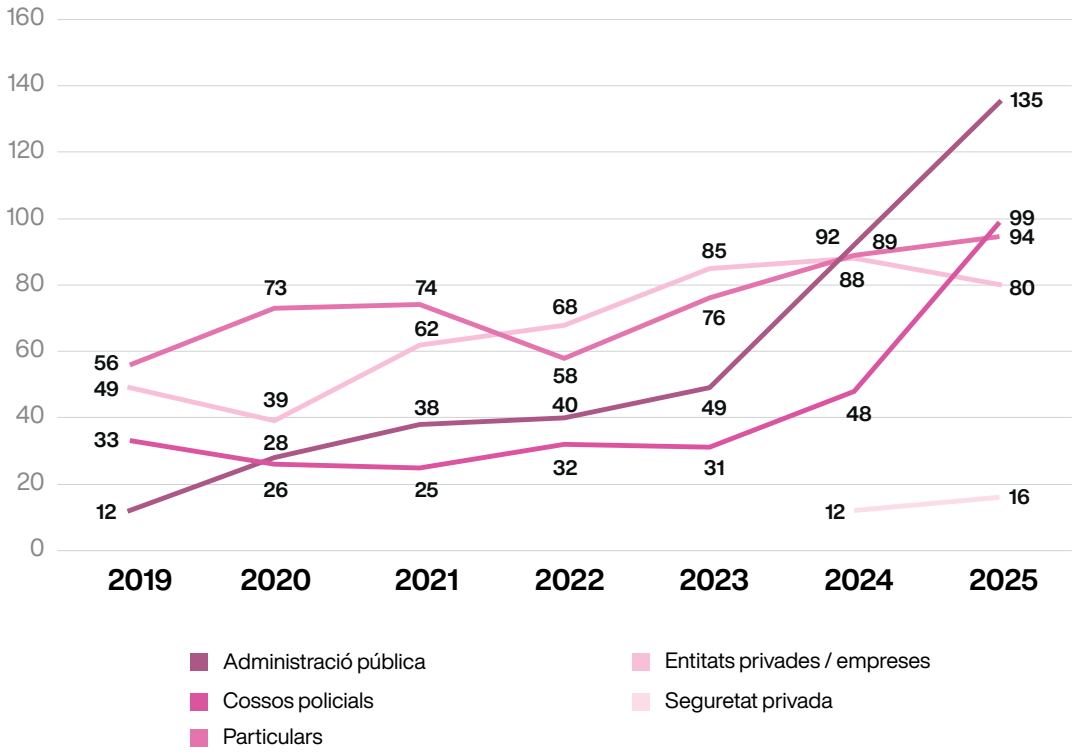
El gràfic 11 mostra l'evolució de les actuacions dels agents discriminadors per racisme entre els anys 2019 i 2025. Se n'observa un increment significatiu en l'Administració pública i els cossos policials, que passen a estar en primer i segon lloc. Les situacions vinculades a particulars i entitats privades/empreses van experimentar fluctuacions, que les deixen actualment en tercer i quart lloc. Finalment, la seguretat privada només registra dades per als anys 2024 i 2025, en què mostren un augment de 12 a 16 casos, respectivament.

L'Administració pública és l'agent discriminador principal per racisme el 2025, sobretot, per generar barreres d'accés a drets i recursos bàsics. En les situacions en què està implicada l'Administració pública es van observar dificultats recurrents vinculades a l'empadronament, accés a l'habitatge, obtenció de targeta sanitària, sol·licitud de recursos socials o accés a circuits de protecció o acompanyament quan la situació administrativa o residencial és precària. Es va observar que en alguns serveis es va oferir a les persones migrants i racialitzades informació confusa o insuficient alhora que un tracte despectiu i comentaris discriminatoris per motius d'origen o color de pell. L'exigència de requisits no previstos legalment i la manca d'alternatives reals van transformar el tracte desigual en una font de desprotecció acumulativa que va vulnerar drets.

Gràfic 11 – Qui discrimina per racisme? 2019-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

** Pot haver-hi més d'un agent discriminador per cada situació discriminatòria.*



Els cossos policials són el segon agent discriminador per racisme i mostren un canvi de tendència en el registre de situacions, que han passat d'una fase de poca incidència a un increment accelerat en els últims anys. Les intervencions policials van evidenciar discriminació i perfilament racial mitjançant controls injustificats, identificacions reiterades i operatius selectius a l'espai públic[16]. Aquesta pràctica es va manifestar en recriminar exclusivament a joves racialitzats per conductes generalitzades, formular acusacions de robatori sense base probatòria o exercir agressions amb comentaris racistes durant protestes. També hi va haver situacions interseccionades amb la transfòbia, com quan una persona refugiada en actualitzar el seu títol de viatge va comunicar que la policia nacional no el va deixar fer ús del canvi de nom i el gènere, tot i estar reconegut aquest dret a la Llei 4/2023 o quan una dona trans va anar a interposar una denúncia davant la policia i va sol·licitar que li parlessin en femení, a la qual cosa va rebre una resposta negativa: "ets un home" i va continuar redactant la denúncia sense respectar la seva petició.

Així mateix, les barreres lingüístiques deriven de vegades en reduccions violentes contra persones que no entenen les ordres en català o castellà. En conseqüència, aquestes actuacions transformen l'origen i la vulnerabilitat idiomàtica en factors de desprotecció institucional. Algunes de les situacions discriminatòries es donen envers persones racialitzades que estan en condició de sensellarisme a través de la imposició de multes per actes de supervivència inevitables com dormir o rentar-se al carrer. Com han sostingut les entitats que treballen sobre l'eix de l'aporofòbia, aquesta manera d'actuar no resol el sensellarisme, sinó que cronifica l'exclusió mitjançant el decomís de pertinences, el desplaçament forçós de les persones i l'acumulació de deutes impagables, prioritzant-hi el control de l'espai públic sobre els drets humans.

16 Tant SOS Racisme com Irídia, entitats que integren la Taula SAVD, han evidenciat durant 2025 un increment de les situacions de perfilació racial i actuacions policials discriminatòries en l'espai públic, especialment dirigides a joves racialitzats. Aquestes situacions generen un impacte negatiu en la salut emocional, en la percepció de seguretat i confiança en les administracions i reforcen la idea de criminalització constant.

El Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE) és un dels textos jurídics fonamentals que formen la Constitució o els fonaments legals de la Unió Europea. En l'Article 67(3), obliga la Unió Europea a dictar mesures per prevenir i combatre el racisme i la xenofòbia. El primer apartat d'aquest mateix article (article 67.1) deixa clar que tot aquest espai de seguretat es construirà "dins del respecte dels drets fonamentals". Això significa que qualsevol mesura policial o judicial que s'aprovi i l'utilitzi com a base ha de respectar obligatòriament la Carta dels Drets Fonamentals de la UE, que en l'article 21 prohibeix taxativament la discriminació per raça, origen, sexe, religió o orientació sexual. L'article 67(3) del TFUE és una de les eines jurídiques més importants per a combatre la discriminació policial perquè eleva la lluita contra el racisme i la xenofòbia al rang de mandat constitucional per a totes les forces de seguretat de la Unió Europea. A través d'aquest, promou que es creïn normes i se supervisi el comportament dels cossos policials davant les persones migrants a través de tres vies fonamentals:

1. **Prohibició explícita del perfilament racial:** detenir o identificar una persona pel seu aspecte físic, color de pell o ètnia en lloc de per una sospita fundada de delicte és una de les vulneracions de drets més importants cap a les persones migrants.

2. **Formació obligatòria en diversitat per als cossos policials:** perquè hi hagi una "coordinació i cooperació policial" efectiva a escala europea, els cossos de seguretat han d'operar sota estàndards comuns. La UE utilitza aquest mandat per finançar i exigir programes de formació a través d'agències com CEPOL (Escola Europea de Policia). Aquestes formacions obliguen els agents dels Estats membres a instruir-se en gestió policial de la diversitat, drets de les persones migrants i identificació de biaixos inconscients per evitar detencions arbitràries en fronteres i ciutats.

3. **Harmonització en la persecució d'abusos policials:** l'article faculta l'"aproximació de les legislacions penals". Això significa que serveix de base perquè la UE pressioni els països per tipificar de forma severa els delictes d'odi comesos per funcionaris públics i garantir així que els abusos d'autoritat de caràcter racista o xenòfob dins de les comissaries mateixes no quedin impunes i els investiguin comitès independents.

4. **Equilibri davant les polítiques de control fronterer:** Atès que la UE gestiona la seguretat de les fronteres exteriors, existeix el risc constant que les forces policials tractin les persones en moviment sota una lògica purament criminal. L'article 67(3) actua com un contrapès legal intern: recorda als cossos de seguretat que el control migratori mai justifica la xenofòbia institucional ni la vulneració dels drets humans fonamentals.

El racisme entre particulars no es redueix; es manté i augmenta de manera sostinguda al llarg del temps, i es manifesta en situacions amb evident interseccionalitat de factors de vulnerabilitat, entre els quals destaquen l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'origen ètnic, l'estatus migratori, la religió i la situació socioeconòmica. La presència d'insults explícits –com expressions de caràcter homòfob, lesbòfob, racista, islamòfob, tràsnfob i aporòfob– constitueix l'indici verbal directe més recurrent. Els indicis d'intolerància entre particulars també es digitalitzen a través de comentaris difamatoris en xarxes socials dirigits contra col·lectius específics, com la comunitat musulmana o les persones LGTBI, i mitjançant la col·locació de pancartes amb missatges d'odi en entorns educatius.

Si bé l'entorn de les entitats privades/empreses mostra signes de contenció o una lleugera baixada al final del període, les situacions discriminatòries en què s'hi han vist involucrades revelen un patró de discriminació estructural i abús de poder, en què entitats bancàries, empreses hoteleres, comerços i centres educatius privats utilitzen la seva posició per excloure persones racialitzades (com la imposició d'assegurances de salut) i excuses tècniques vinculades a la transfòbia o la serofòbia. Aquestes conductes es camuflen habitualment sota justificacions de seguretat, criteris d'imatge corporativa o acomiadaments disciplinaris per baix rendiment, de manera que consoliden barreres d'accés a l'ocupació, l'habitatge i el consum que perpetuen la impunitat mitjançant l'opacitat i la negativa a lliurar denegacions de servei per escrit.

Les actuacions de la seguretat privada mostren un increment respecte de l'any anterior amb indicis discriminatoris que evidencien perfilació racial i social, manifestats quan el personal de seguretat privada pressuposa una disposició al delicte (especialment el furt) basada exclusivament en l'origen (colombià, albanès, marroquí, magribí), la pertinença ètnica (comunitat gitana), els trets fenotípics ("aparença àrab") o la vestimenta ("estil raper"). A partir d'aquest biaix inicial, s'activa un patró de conducta reiterat que consisteix en la vigilància desproporcionada i la fustigació dins d'espais comercials, d'oci nocturn i transport públic, que sovint escala cap a la retenció il·legal o la denegació d'accés i serveis, com la retirada de documentació mèdica o l'expulsió de locals. Un altre patró crític és l'abús de força i la violència física i verbal, agreujada per la interseccionalitat, en què els prejudicis racistes interseccionen amb discursos tràsnfobs, lesbòfobs, homòfobs i estigmatitzants de la salut mental i s'utilitzen insults explícits per alliçonar o humiliar les persones. També es va detectar obstrucció de la justícia i control de la informació, en casos en què la seguretat privada va coaccionar les persones o testimonis del fet, requisant i manipulant telèfons mòbils per esborrar proves de les seves actuacions, de vegades a la via pública fora de les seves competències. Finalment, la justificació mitjançant respostes corporatives estàndard (al·legar que són "comprovacions habituals" o instrumentalitzar treballadors racialitzats) cronifica la impunitat.



La discriminació lingüística per l'ús del català és el segon motiu de discriminació, amb 284 incidències, i va afectar 130 dones, 140 homes, 2 grups o col·lectius i 12 persones que no indiquen el seu gènere. Entitats privades/empreses són l'agent discriminador principal.

Durant 2025, es van comunicar un total de 284 situacions discriminatòries per part de persones de parla catalana. **Les persones afectades van intentar fer accions quotidianes –demanar un servei en un bar o restaurant, fer una gestió mèdica, renovar documentació, contractar un servei o presentar una reclamació– utilitzant el català i les van discriminar per això.** La resposta rebuda, en nombroses situacions, va consistir a negar la comprensió, exigir el canvi de llengua, demorar l'atenció, derivar a una altra persona, no prestar el servei o convertir l'ús del català en motiu de conflicte. Expressions com "parleu-me en castellà", "estem a Espanya", "no tinc obligació d'entendre el català" o "si no parleu en castellà no us atenc" apareixen de manera reiterada i condensen la lògica de subordinació lingüística.

Específicament, en situacions de discriminació lingüística en l'àmbit de la salut, des de la mirada interseccional es pot observar que no totes les persones viuen igual la discriminació lingüística: no té el mateix efecte en una consumidora que pot marxar d'un local que en una pacient a urgències, una persona gran dependent, una alumna que necessita fer un examen o una usuària que depèn d'una asseguradora per resoldre un sinistre. En aquests casos, la llengua esdevé un factor que amplifica desigualtats.

La vulneració envers el català va impedir o dificultar l'exercici normal del dret a utilitzar una llengua oficial i pròpia del territori. En molts relats no s'exigeix que l'altra persona respongui en català, sinó simplement que entengui la persona usuària o que activi un mecanisme per garantir l'atenció. La vulneració també apareix quan l'empresa o institució no disposa de personal capacitat, quan no ofereix documentació en català, quan anuncia un servei en català, però el presta en castellà, o quan converteix la petició lingüística en una suposada falta d'educació, una imposició o fins i tot un acte discriminatori. Aquesta inversió del conflicte desplaça la responsabilitat des de qui ha de garantir el servei cap a la persona que exerceix el seu dret.

La vulneració la cometen tant persones concretes que atenen directament el públic com entitats/empreses que no garanteixen les condicions necessàries perquè el català pugui usar-se amb normalitat. Hi apareixen persones que treballen com a cambreres, recepcionistes, dependents, personal sanitari, agents de seguretat, repartidores, teleoperadores, docents, personal administratiu, conductors, funcionariat i treballadors subcontractats. En el pla estructural, vulneren les empreses, administracions i entitats que contracten personal sense assegurar la comprensió del català, que no disposen de protocols de derivació, que no ofereixen documentació en català o que toleren respostes discriminatòries.

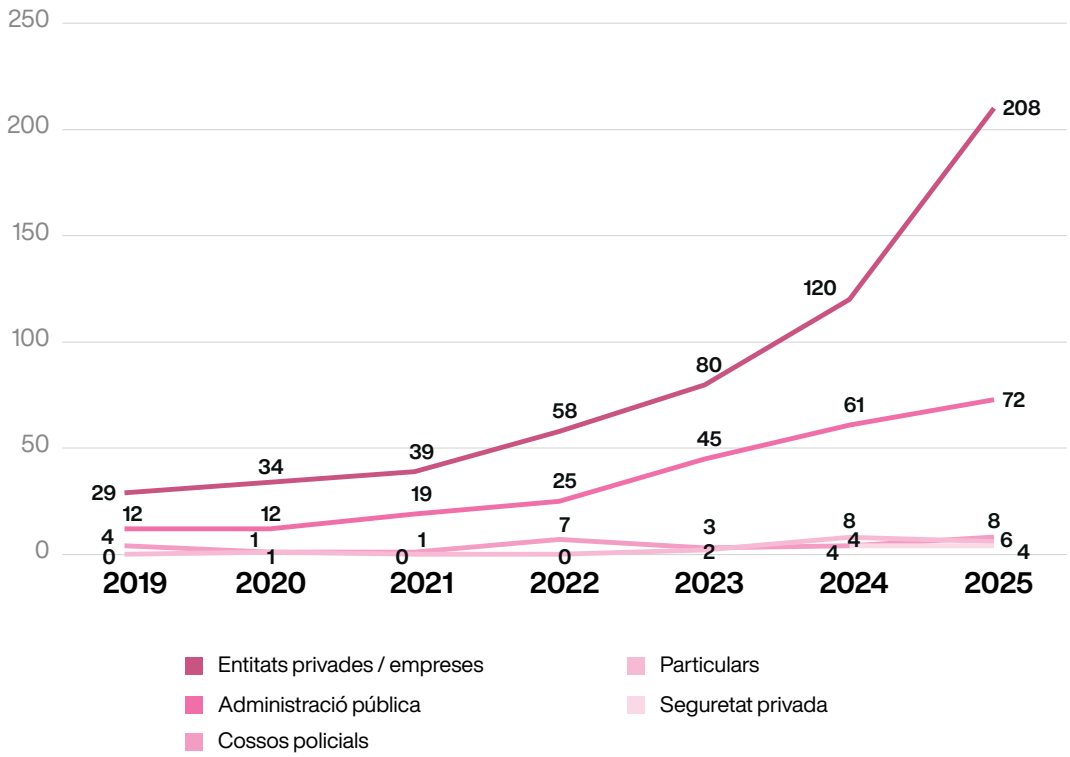
La discriminació lingüística envers el català va ser directa quan es van incloure ordres explícites de canvi de llengua, negativa a atendre, interrupcions, amenaces de no prestar el servei, burles, insults, expulsions o trucades penjades. I va ser indirecta quan van incloure esperes injustificades, derivacions sense solució, absència de documentació en català, formularis o exàmens només en castellà, serveis telefònics que ofereixen català, però no el garanteixen, o sistemes automàtics que només reconeixen el castellà. En ambdós casos, l'efecte és el mateix: la persona ha de renunciar a la seva llengua per poder accedir al servei en condicions normals.

El gràfic 12 evidencia un increment continu i generalitzat en les incidències per discriminació lingüística entre 2019 i 2025, en què el sector de les entitats privades i empreses lidera la tendència en passar de 29 a 208 incidències. L'administració pública també reflecteix un repunt important i sostingut en el mateix període, amb un increment de 12 a 72 incidents. D'altra banda, els cossos policials, particulars i seguretat privada es mantenen en xifres considerablement més baixes.

Van discriminar els qui atenien directament el públic i van negar la legitimitat del català mitjançant ordres, burles o negatives d'atenció. També van discriminar els qui, des de posicions de responsabilitat, no van corregir aquestes pràctiques: persones encarregades que la justifiquen, empreses que no responen queixes, hospitals que no garanteixen atenció lingüísticament segura, universitats que no respecten la llengua anunciada a la guia docent, administracions que obliguen a esperar o deriven sense solució i serveis telefònics que prometen atenció en català, però no la presten. La discriminació, per tant, no és només individual; és també organitzativa i estructural.

Gràfic 12 – Qui discrimina per l'ús d'una llengua? 2019-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



** Pot haver-hi més d'un agent discriminador per cada situació discriminatòria.*

Les entitats privades/empreses constitueixen el focus de discriminació principal per motius lingüístics, en col·locar barreres d'accés a serveis. Les situacions discriminatòries no es van limitar a un espai concret, sinó que van impactar de manera transversal la vida de les persones, per exemple, en el sector de serveis i restauració, en què l'àmbit més recurrent són les cafeteries, gelateries i restaurants. En alguns llocs, l'ús del català es percep com un obstacle per al negoci, en lloc de com un dret de la persona consumidora. En el sector de serveis bàsics i infraestructures de mobilitat i logística hi va haver situacions en què les persones afectades van patir la pèrdua d'un vol o la no entrega d'un paquet. Hi va haver situacions en clíniques privades en què es va veure afectada la intimitat, la seguretat mèdica i la confiança entre professional i pacient per discriminació lingüística.

Alguns patrons que es van evidenciar van ser la incomprensió passiva de l'empresa on la persona treballadora simplement no entén l'idioma, però no hi ha mecanismes interns per derivar l'atenció a un company que sí que l'entengui. Es va observar també que es trasllada la càrrega de la comunicació exclusivament a la persona ("parla'm en castellà"), ignorant el dret a l'opció lingüística. Es van presentar situacions d'humiliació i dinàmiques de poder en fer repetir la comanda de manera reiterada, ignorar el torn d'atenció o prestar el servei amb menys ganes. Es van presentar burles i actituds condescendents amb l'ús de llengües estrangeres per ridiculitzar el client. Finalment, hostilitat verbal quan va escalar el conflicte vers l'insult o l'amenaça d'agressió.

Un dels avenços per superar la discriminació lingüística ha estat l'aprovació de la Llei 10/2025, de 26 de desembre, per la qual es regulen els serveis d'atenció a la clientela (d'ara endavant, Llei SAC), de caràcter estatal, que reconeix el dret a presentar queixes i reclamacions en català, i l'obligació, per part de les empreses, de la seva aplicació per respondre les consultes, queixes i reclamacions en la mateixa llengua en què s'han formulat. Així mateix, s'exigeix a les empreses que explicitin en els contractes els mitjans d'interlocució d'atenció a la clientela, i que garanteixin l'atenció oral en català si l'usuari ho sol·licita. A més, les empreses han de formar i garantir la capacitació dels seus treballadors perquè atenguin els usuaris en la llengua oficial que escullin.

Aquesta llei és aplicable en empreses que ofereixin serveis bàsics, com ara subministrament i distribució d'aigua, serveis financers, gas i electricitat, transport de passatgers, serveis postals, comunicacions electròniques i també les empreses que tinguin, almenys, 250 treballadors o un volum de negocis de l'exercici econòmic anterior de més de 50 M d'euros, o un balanç de negocis anual de més de 43 M d'euros. Les empreses disposen d'una moratòria de nou mesos per adaptar-se als requisits de la llei.

Les barreres lingüístiques encara se sostenen en l'entorn de l'Administració pública. Sobretot, les situacions es van donar en l'àmbit de l'atenció en salut primària, en què es va veure afectada, com en el cas de les clíniques privades, la confiança entre professional i pacient. Hi va haver rigidesa burocràtica en frenar la solució i denegar un canvi de personal mèdic per motius temporals, perpetuant així la incomoditat de la persona usuària.

En l'àmbit sanitari, la discriminació lingüística adquireix una gravetat específica perquè afecta un espai on la comunicació clara, la confiança i la seguretat són essencials. En la sanitat pública apareixen casos en CAP, hospitals, urgències, pediatria, salut mental, cursos prepart i activitats comunitàries en què pacients o familiars relaten que se'ls demana canviar al castellà, que no se'ls entén en català o que la llengua anunciada o esperada del servei no es garanteix. En la sanitat privada i concertada —clíniques, mútues, asseguradores, revisions mèdiques laborals, odontologia, oftalmologia o dermatologia— es repeteixen situacions similars, sovint agreujades per la lògica comercial: el pacient paga o hi arriba derivat, però tot i això ha de renunciar a la seva llengua per rebre atenció.

"Quan ens ha vist ha dit 'Sou les del català? Prego que les treguin de l'agenda perquè mai les tornin a citar a mi'".

Cada any em faig la revisió de la vista amb la meva filla la primera setmana de juliol. Fa un any, la meva filla i jo vam ser ateses per un doctor, qui ens va demanar canviar de llengua perquè nosaltres només parlàvem català. Seguim en català i amb reticències ens va fer la visita.

Avui, 2 de juliol, tornàvem a tenir hora. Ja havíem passat per l'optometrista prèviament, així que anàvem amb els ulls dilatats, i tornàvem a tenir visita amb aquest metge. Quan ens ha vist, ha dit: 'Sou les del català? Prego que les treguin de l'agenda perquè mai les tornin a citar a mi'. Ha obert la porta i ens ha fet fora. Ens ha 'expulsat' de mala manera de la seva consulta. No ens ha deixat parlar, ni ens ha escoltat quan li hem dit que no li demanarem que canviï la llengua, però sí que entengui la nostra, que és la llengua pròpia del país on treballa. Ha resultat irrespectuós, ofensiu i maleducat.

Hem anat a recepció per demanar que ens atengués un altre professional. Després d'una sèrie de trucades per part de la gent de recepció, ens han demanat que ens desplacéssim a un altre centre proper per si ens podien atendre allà. Finalment, en aquest segon centre ens han dit que ens atendria un altre doctor, però que havíem de tornar al primer centre. L'altre doctor, que no parlava català, però l'entenia, ens ha atès finalment. He presentat un full de reclamacions igualment per la desatenció del primer professional.

Font: Plataforma per la llengua

L'impacte principal de la discriminació lingüística en l'àmbit de la salut és la inseguretat. En una consulta mèdica, una urgència o una situació de vulnerabilitat, la persona necessita explicar símptomes, antecedents, al·lèrgies, dolor, medicació o necessitats de cura amb precisió. Quan se li exigeix canviar de llengua, s'incrementa el risc de malentesos clínics i es trenca la confiança amb el professional. Això és especialment delicat en persones grans, menors, pacients amb ansietat, persones amb dependència o famílies que acompanyen pacients en situacions urgents. En els incidents registrats s'observen els patrons recurrents següents:

- **Petició directa de canvi de llengua:** professionals que diuen "en espanyol", "parleu-me en castellà" o "si voleu que ens entenguem, parleu en castellà".
- **Comprensió insuficient del català:** el problema no és només no parlar-lo, sinó no entendre'l en un context en què la precisió clínica és imprescindible.
- **Desplaçament de la responsabilitat al pacient:** s'espera que sigui la persona malalta o acompanyant qui s'adapti, fins i tot en urgències o moments d'estrès.
- **Manca de protocols de substitució o derivació:** quan un professional no entén català, no sempre s'ofereix de manera immediata un altre professional o una solució respectuosa.
- **Documentació no disponible en català:** consentiments, informes, qüestionaris, proves, autoritzacions o comunicacions es lliuren només en castellà o es tradueixen amb demora.
- **Normalització del castellà en activitats grupals:** cursos prepart, tallers o activitats de salut comunitària passen al castellà si una part del grup diu no entendre català, i deixen sense garantia l'opció lingüística de les persones catalanoparlants.

Des d'una mirada interseccional, la discriminació lingüística no s'ha de llegir només com una dificultat de comunicació, sinó com una forma de tracte desigual que s'agreuja quan coincideix amb altres eixos de vulnerabilitat. En els casos analitzats, la llengua s'encreua especialment amb la discriminació per salut, l'edatisme i la discriminació per ideologia. La persona que parla català no es troba en una relació neutral quan va a una cita mèdica; acostuma a ser pacient, familiar o acompanyant en una situació de dolor, urgència, ansietat, dependència o incertesa clínica. Per això, quan un/una professional li exigeix "si vol que ens entenguem, parleu-me en castellà", la pressió lingüística pot afectar directament la seguretat, la confiança i la qualitat de l'atenció. Aquesta vulneració s'intensifica en persones grans, menors, pacients amb diagnòstics relacionats amb la salut mental, persones amb discapacitat o familiars que cuiden persones dependents, perquè tenen menys marge per discutir, esperar, reclamar o canviar de professional. La dimensió d'edatisme l'observem quan una persona gran a urgències, una mare amb un nadó malalt o una família que acompanya una persona de 95 o 100 anys pot acabar canviant de llengua no perquè ho triï lliurement, sinó per por de rebre una pitjor atenció o de ser considerada problemàtica.

La discriminació lingüística també es creua amb la ideologia quan l'ús del català s'interpreta com una posició política, una imposició o fins i tot una forma de diferenciació. Expressions com "estem a Espanya", "què posa al teu DNI?", "no tinc obligació d'entendre el català" o "català no" mostren com una demanda ordinària d'atenció es transforma en un judici sobre la identitat, la legitimitat o les idees de la persona usuària. L'impacte, per tant, no és només simbòlic: genera inseguretat, autocensura, renúncia lingüística, retards, pèrdua de serveis, pitjor accés a drets i sensació d'indefensió.

Si bé les incidències registrades no permeten afirmar de forma concloent que la discriminació lingüística afecti més un gènere que un altre, ja que apareixen homes i dones en situacions molt diverses, sí que s'observen matisos rellevants des d'una mirada interseccional. En molts episodis protagonitzats per dones, la discriminació lingüística es combina amb rols de cura, salut, maternitat o acompanyament familiar: mares que acompanyen menors a urgències, filles que gestionen tràmits o visites mèdiques de gent gran, dones que truquen a asseguradores o serveis sanitaris per familiars dependents, o usuàries que participen en cursos prepart, activitats de salut comunitària o consultes pediàtriques. En aquests casos, l'exigència de canviar al castellà no només afecta el dret individual d'usar el català, sinó també la capacitat de cuidar, protegir, explicar símptomes o prendre decisions en nom d'una altra persona. Això pot augmentar la pressió emocional, la sensació de culpa i la renúncia lingüística, especialment quan la dona tem que la insistència de parlar català perjudiqui l'atenció a un/a menor, una mare d'edat avançada o una persona dependent. També apareixen relats en els quals es desautoritza les dones de la seva paraula pel fet de ser dona: no només es qüestiona la llengua, sinó també el to, la legitimitat i la manera de reclamar. En canvi, en alguns relats protagonitzats per homes, la discriminació lingüística s'expressa més sovint en contextos d'autoritat, control o confrontació –policia, seguretat, tràmits administratius, transport, treball o serveis tècnics–, en què el conflicte pot adoptar un to de desafiament, amenaça, sanció o acusació de falta de respecte. Els homes es poden presentar com a provocadors, nacionalistes o agressius per exercir un dret lingüístic. La diferència, per tant, no sembla estar en el dret vulnerat, que és el mateix, sinó en les formes que adopta la vulneració i en els efectes que produeix perquè la discriminació lingüística no es viu de manera homogènia, ja que el gènere pot modular tant la situació en la qual es produeix com la resposta rebuda i l'impacte de la vulneració.

Un altre factor observat és el component ideològic, en el qual la llengua s'utilitza com el principal símbol de disputa des del nacionalisme espanyol que associa la unitat de la nació espanyola a una sola llengua comuna, el castellà, i percep la promoció del català com una amenaça a la cohesió de pàtria o un intent de fragmentació política. L'acció de relegar el català a un pla marginal en empreses i entitats privades, per exemple, tenen la finalitat de forçar el castellà. Per la seva banda, en les interaccions entre particulars, la discriminació adopta la forma de prejudicis i microviolències verbals, quan es pressiona una persona de parla catalana i se l'obliga a canviar d'idioma sota l'argument que parlar català és una provocació política, associant injustament l'ús natural de la llengua amb postures separatistes.

Per comprendre com interactua la discriminació lingüística amb els àmbits en què la gent es relaciona, l**a taula 6 visibilitza els llocs tant públics com privats on s'ha viscut aquesta discriminació.** L'any 2025 es registren 199 incidències en l'espai privat, principalment en instal·lacions privades d'accés públic (106); bars i restaurants (56) i comerços (32) hi concentren el nombre més elevat d'incidències. D'altra banda, en les instal·lacions privades amb prerequisits es van registrar 42 incidències, de les quals centres escolars, hospitalaris i esportius acumulen el registre més alt (20). En l'àmbit privat, els serveis en línia i telefònics acumulen 51 incidències.

A l'espai públic es van registrar 79 incidències, de les quals el volum més gran correspon a les instal·lacions públiques (71) i, entre aquestes, els centres hospitalaris (19) i les oficines d'atenció i serveis (13) són les més destacades.

Taula 6 – On es discrimina per motius de llengua?

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

	2025
Públics	**79**
Carrers, parcs, platges, places	**2**
Instal·lacions públiques	**71**
Centres hospitalaris	19
Oficines d'atenció i serveis	13
Estacions de transport, mitjans de transport	9
Dependències policials	8
Centres escolars	7
Oficines d'atenció al públic i jutjats	4
Centres esportius, culturals i socials	2
Altres	9
Serveis en línia i telefònics	**6**
Privats	**199**
Instal·lacions privades amb accés públic	**106**
Restaurants i bars	56
Comerços	32
Hotels, albergs i centres d'acollida	5
Centres d'oci	3
Oficines d'atenció i serveis	1
Altres	8
Instal·lacions privades amb accés condicionat a prerequisits	**42**
Centres escolars, hospitalaris i esportius	20
Cases, pisos i vivendes	10
Empreses i entitats	4
Altres	7
Serveis en línia i telefònics	**51**
Xarxes socials	**8**
Altres	**3**
Total	289

En l'àmbit públic i privat en què es produeix la discriminació lingüística s'observen dos factors destacats:

- **Vulnerabilitat en el consum diari:** El perfil dels espais amb més incidències (restaurants, bars i comerços) demostra que la persona afectada experimenta les barreres lingüístiques principals en intentar dur a terme activitats comercials bàsiques del seu dia a dia. Això evidencia una manca de garantia dels drets del consumidor en el teixit empresarial privat.
- **La paradoxa dels serveis públics essencials:** Tot i que el sector públic registra menys casos totals que el privat, es destaca que els entorns d'atenció mèdica (hospitals) i de seguretat/atenció ciutadana (oficines i policia) tenen més incidències. Això implica que les situacions de desprotecció o tensió lingüística s'aguditzen en moments d'alta necessitat per a les persones, precisament en els espais on l'administració ha d'assumir el rol d'obligació per garantir la neutralitat i l'accessibilitat lingüística.



Salut és el tercer motiu de discriminació amb 268 incidències, que van afectar 171 dones, 80 homes, 6 grups o col·lectius i 11 persones que no van indicar el seu gènere. Destaca la discriminació vinculada a la salut mental, a la falta de qualitat en el servei i a la salut sexual i reproductiva. L'Administració pública és l'agent discriminador principal.

Les dades de la taula 7 revelen un gran creixement del registre de discriminació per motius de salut, que ha passat de 27 incidències el 2019 a un pic de 268 el 2025. L'evidència més preocupant que es consolida cada any és l'afectació de les persones amb un **diagnòstic de salut mental**, que acumulen 155 incidències en el darrer any (més del 57% del total).

La discriminació vinculada a la salut sexual i reproductiva és el segon factor de discriminació (amb un màxim de 57 casos el 2024 i 36 el 2025). La serofòbia (13) mostra un comportament completament atípic. A diferència de les altres problemàtiques, els registres han fluctuat de manera irregular, experimentant fins i tot un descens notable en els anys més recents després d'haver tingut un pic intermedi. Discriminacions com la grassofòbia, per diagnòstic o estat general, representen realitats d'aparició molt tardana a la taula; no constaven en els primers quatre anys del registre i han començat a visibilitzar-se de manera incipient únicament en l'últim tram. La categoria "altres" (49) està vinculada a la discriminació lingüística del català en l'àmbit de la salut, és a dir, quan les persones grans de parla catalana no reben els seus diagnòstics mèdics en la seva llengua originària.

Taula 7 – A qui es discrimina per motius de salut?

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

** El total indica el nombre d'incidències identificades d'aquesta categoria en cadascuna de les 1.265 situacions registrades.*

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Salut	**268**	**258**	**212**	**103**	**31**	**24**	**27**
Salut mental	155	154	151	70	10	17	14
Salut sexual i reproductiva	36	57	42	0	0	0	0
Serofòbia	13	11	9	31	20	5	8
Grassofòbia	7	2	0	0	0	0	0
Diagnòstic	6	11	6	2	0	0	0
Estat general	2	0	0	0	0	0	0
Altres	49	23	4	0	1	2	5

En la discriminació per salut es reflecteix la prevalença de l'estigma cap a les persones amb diagnòstics relacionats amb la salut mental, any rere any. Es percep l'estigma o el tracte desigual en situacions en què el diagnòstic es fa servir per desacreditar la persona, limitar la seva veu, justificar decisions preses sense la seva participació o negar una atenció digna. També es van registrar moltes situacions en les quals els recursos de salut mental són insuficients: llistes d'espera llargues, falta de seguiment, absència de suport psicològic, derivacions inadequades o expulsió de circuits d'atenció sense alternativa real.

Un altre gran grup de situacions està relacionat amb les violències envers les persones amb diagnòstics relacionats amb la salut mental. Hi apareixen violències masclistes, intrafamiliars, sexuals, físiques, psicològiques i també violències institucionals. En alguns casos, la violència procedeix de la parella o de familiars propers; en d'altres, de professionals, dispositius residencials, cossos policials, centres sanitaris, centres educatius, presons o serveis públics. Aquesta realitat mostra que moltes persones no només pateixen una vulneració concreta, sinó una acumulació de danys en diferents espais de la seva vida quotidiana.

La precarietat material és un altre factor limitant: manca d'habitatge o habitatge inadequat, dificultat per accedir a alternatives residencials, sensellarisme, empadronament impossible, pèrdua d'ingressos, incompatibilitats administratives difícils d'entendre, denegació de prestacions o traves per accedir a drets bàsics. Juntament amb això, apareixen problemes en l'àmbit laboral i educatiu, com acomiadaments o exclusions discriminatòries, assetjament laboral, falta d'adaptació, absència de suport a l'escola o expulsió d'espais formatius i comunitaris.

L'anàlisi transversal de totes les situacions discriminatòries vinculades a la salut mental evidencia que no estem davant de fets aïllats. Es repeteixen diversos patrons: primer, que sovint no s'escolta ni valida el patiment de les persones; segon, que el diagnòstic de salut mental pot esdevenir una etiqueta que pesa més que la paraula mateixa de la persona; tercer, que moltes respostes institucionals són fragmentades, lentes o poc coordinades; i quart, que quan es creuen diversos factors de vulnerabilitat –per exemple, salut mental, pobresa, violència, migració, dependència o discriminació per identitat– el risc d'exclusió es multiplica.

Un altre patró especialment important és la revictimització. Diverses persones, en lloc de trobar suport, es topen amb noves barreres quan demanen ajuda: se les qüestiona, se les infantilitza, se les trasllada sense acord, se'ls nega informació, se les expulsa de recursos o se les obliga a recórrer a serveis privats que no poden pagar. També és visible la manca de continuïtat entre serveis: salut, serveis socials, justícia, educació, habitatge i ocupació apareixen moltes vegades com compartiments separats, i la persona queda atrapada entre derivacions, esperes i respostes contradictòries.

"Aquesta manca de reconeixement ha generat en mi un profund sentiment de desemparament i desesperança cap a les institucions públiques".

Soc un noi de 19 anys, de classe treballadora i amb diagnòstic de trastorn psicòtic arran d'un primer episodi l'any 2024. Durant una crisi de salut mental en un espai públic a Barcelona, em van intervenir els cossos policials. La situació va acabar amb ús de força, lesions físiques i la retirada del meu gos per part de l'Administració pública, que va assumir la custòdia de l'animal. Tot i que el jutjat va arxivar la causa penal entenent el context clínic del brot, l'Administració va decidir mantenir la retirada del gos.

Considero que he estat discriminat per motiu de salut mental. La decisió administrativa es va sostenir en prejudicis sobre la meva capacitat pel fet de tenir un diagnòstic, malgrat informes mèdics, psicològics i socials favorables i el suport explícit de la meva família. L'agent discriminador és l'administració pública amb plena capacitat de decisió. Els fets han tingut lloc a l'espai públic (intervenció policial) i posteriorment en l'àmbit institucional (servei municipal). S'han vulnerat el meu dret a la igualtat de tracte i no-discriminació (Llei 19/2020), el dret a la integritat moral i el dret a desenvolupar un projecte de vida autònom, en coherència amb la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat.

Des de l'entitat se m'ha ofert acompanyament psicosocial continuat i suport en incidència institucional cap a l'Administració. També s'han presentat denúncies administratives davant els òrgans competents, inclosa l'Oficina per la No Discriminació (OND). El resultat de l'acompanyament, fins al moment, no ha estat favorable: les institucions han negat l'existència de discriminació i han mantingut la decisió. Aquesta manca de reconeixement ha generat en mi un profund sentiment de desemparament i desesperança cap a les institucions públiques.

Font: Federació Salut Mental Catalunya

Les situacions registrades sobre salut sexual i reproductiva mostren un patró molt preocupant de desinformació, barreres d'accés, tracte jutjador i falta de respecte cap a l'autonomia de les persones. Encara que els casos són diferents entre si, molts comparteixen un mateix fons: dificultats per accedir a anticoncepció, interrupció voluntària de l'embaràs, atenció ginecològica, proves d'infeccions de transmissió sexual o seguiment adequat, tot això acompanyat sovint de comentaris moralitzants, decisions mèdiques poc explicades o pràctiques que generen dolor, por i desconfiança.

Un primer bloc important de situacions registrades té a veure amb les dificultats per accedir a la interrupció voluntària de l'embaràs en condicions dignes, àgils i fonamentades. Hi apareixen retards injustificats, derivacions errònies o contradictòries entre centres, negatives a atendre per motius administratius o territorials, falta d'informació sobre les opcions disponibles i absència de seguiment posterior. En alguns casos, a més, les persones no van poder triar el mètode d'interrupció o se les va orientar de manera esbiaixada cap a una única opció, sense prou explicació ni una atenció respectuosa.

Un altre grup de situacions es relaciona amb l'anticoncepció i la salut ginecològica. Hi ha casos de manca d'accés a mètodes anticonceptius que haurien d'estar disponibles, informació incompleta o incorrecta sobre implants, DIU o altres mètodes, i consultes en què no s'expliquen bé els riscos, les alternatives o els efectes secundaris. També apareixen experiències d'exploracions ginecològiques dutes a terme sense prou informació, sense avís previ sobre què s'anava a fer i amb un tracte poc curós, la qual cosa pot fer que una atenció que hauria de ser sanitària i preventiva es visqui com a invasiva o violenta.

També es repeteixen situacions discriminatòries en què es dona un tracte moralitzant per raó d'origen, edat, situació administrativa, treball sexual, seropositivitat o decisions reproductives. Algunes persones expliquen que se les ha jutjades per avortar, per no voler ser mares, per voler ser-ho a certa edat, per exercir treball sexual o per demanar una atenció bàsica relacionada amb infeccions de transmissió sexual. Tot això mostra que la salut sexual i reproductiva no es veu afectada només per la manca de recursos, sinó també per prejudicis que condicionen la qualitat de l'atenció rebuda.

"Ens van clavar un esbronc i ens van jutjar tota l'estona".



Tinc 24 anys i fa un mes vaig mantenir sexe sense protecció, de manera que l'endemà vaig anar al CAP a demanar la postcoital i em va acompanyar la meva parella. Allà em van dir que no me la donaven i que només la donen en els casos de violació. A més, ens van clavar un esbronc i ens van jutjar tota l'estona.

En aquest cas, s'ha vulnerat el dret a l'atenció sanitària, atès que el protocol indica que se li hagués hagut de donar la pastilla de l'endemà. D'altra banda, se la va discriminar en oferir informació falsa i amb actitud ofensiva, cosa que vulnera el dret a una atenció digna i respectuosa.

Font: Associació de Drets Sexuals i Reproductius

El patró més clar és la pèrdua d'autonomia de les persones sobre el seu propi cos i les seves decisions reproductives. En diversos casos, la informació no es proporciona completa, no s'ofereixen totes les opcions disponibles, no es respecta la capacitat de decidir o fins i tot es fan intervencions sense consentiment clar. A això se suma un to sovint paternalista, en què professionals sanitaris parlen des del judici, la sospita o la imposició, en lloc de fer-ho des de l'escolta, el respecte i l'acompanyament informat.

Un altre patró repetit és la descoordinació del sistema: persones enviades d'un centre a un altre, cites que triguen massa per a situacions urgents, desconeixement sobre circuits d'atenció i respostes diferents segons el professional o el dispositiu. En salut sexual i repro-

ductiva, això pot tenir conseqüències especialment greus, perquè moltes decisions estan supeditades al temps. Quan una persona necessita una IVE, una anticoncepció d'urgència, una prova d'ITS o una revisió posterior i el sistema no respon a temps, el dany no és només administratiu: pot esdevenir dolor físic, risc per a la salut i un fort impacte emocional.

Són especialment greus les situacions en què hi va haver risc per a la salut física per falta de seguiment després d'una IVE, negatives a facilitar anticoncepció d'urgència, demores que impedeixen accedir a una interrupció de l'embaràs en temps adequat, intervencions o col·locació de mètodes anticonceptius sense consentiment clar, vulneracions de confidencialitat i exploracions o comentaris que poden viure's com a tracte vexatori. També requereixen especial atenció els casos en què menors o persones en situació de dependència especial no van poder decidir lliurement o no van tenir un espai real d'intimitat per expressar el que volien.

Les situacions registrades sobre serofòbia mostren que viure amb VIH encara provoca rebuig, por, tracte desigual i vulneracions de drets en espais molt diferents. Les incidències no es limiten a l'àmbit sanitari: també apareixen a l'habitatge, la feina, les relacions personals, l'atenció al consum, les assegurances, l'escola i l'espai públic. En conjunt, el que es veu és que l'estigma associat al VIH encara funciona com una forma d'exclusió que afecta la dignitat, la intimitat, la seguretat i l'autonomia de les persones.

Quan una persona revela que viu amb VIH, en clíniques dentals, centres estètics, revisions mèdiques laborals o consultes sanitàries, en lloc de rebre una atenció normalitzada, se l'observa amb sospita, se la qüestiona o directament se la rebutja. En diversos relats, a més, el problema no és només la negativa o el mal tracte, sinó que es funda en arguments falsos o poc rigorosos sobre el risc de transmissió, fet que mostra fins a quin punt l'estigma encara es barreja amb desinformació.

Un altre factor important reuneix situacions de vulneració de la intimitat i de difusió no consentida de l'estat serològic. En alguns casos, la informació sobre viure amb VIH circula a l'entorn de parella, entre amistats, a la feina, a l'escola o en espais administratius sense que la persona hagi decidit compartir-la. Aquesta exposició forçada pot tenir conseqüències molt greus: rebuig social, pèrdua d'habitatge, aïllament, conflicte familiar, risc de perdre clients o feina, i fins i tot sensació d'amenaça i por al rebuig constants sobre el coneixement per part de tercers de l'estat serològic i la possible instrumentalització d'aquesta informació.

També apareixen agressions verbals, insults i humiliacions obertes a l'espai públic o en relacions personals marcades per violència psicològica. En aquests casos, la serofòbia es creua sovint amb altres formes de discriminació, com la gaifòbia, la transfòbia, el racisme, la xenofòbia o l'estigma envers el treball sexual. Aquesta dimensió és important perquè mostra que moltes persones no pateixen només una discriminació, sinó diverses alhora, i que el VIH esdevé un motiu afegit de vulnerabilitat dins de trajectòries ja travessades per exclusió o precarietat.

El patró més visible és que el VIH encara es tracta socialment com una marca de perill o de culpa. En lloc d'entendre's des de l'evidència mèdica actual, moltes reaccions deriven de la por, la ignorància o el prejudici moral. Per això apareixen comentaris ofensius, tracte despectiu, sospites automàtiques i decisions que col·loquen la persona en una posició d'inferioritat o d'amenaça. En diversos casos, a més, la pregunta pel VIH no es fa per adaptar una atenció amb criteri clínic, sinó per filtrar, apartar o jutjar.

Un altre patró molt clar és la fragilitat de la confidencialitat. La possibilitat que l'estat serològic es filtri, es comenti o s'utilitzi com a arma de control apareix cada vegada. Això és especialment greu perquè no es tracta només d'una dada mèdica, sinó d'una informació íntima que pot generar i reforçar discriminacions en cadena, i aquesta discriminació se suma a altres eixos de discriminació i vulnerabilització. També es repeteix la manca de resposta protectora per part d'institucions o serveis: de vegades no es registra bé la queixa, d'altres no s'orienten adequadament sobre com denunciar, i en algunes situacions l'entorn minimitza el que ha passat, encara que l'impacte per a la persona sigui molt alt.

"Em van dir explícitament que no volien conviure amb un 'sidós' i em van fer fora del domicili".

Soc un home gai de 22 anys, nascut al Perú, que viu amb VIH des de fa pocs mesos. L'any 2025 vaig arribar a Barcelona amb l'esperança de millorar la meva situació personal i laboral. Inicialment, em vaig allotjar a casa d'una amiga, però quan els seus pares van saber que vivia amb VIH em van dir explícitament que no volien conviure amb un "sidós" i em van fer fora del domicili.

Aquesta situació em va afectar molt, ja que em trobava en un país nou, sense xarxa familiar, amb una situació administrativa encara no regularitzada i amb pocs recursos econòmics. La discriminació que vaig patir no es va produir només pel fet de viure amb VIH, sinó també pel meu origen migrant, la meva orientació sexual i la meva situació de vulnerabilitat social. El rebuig es va produir en l'àmbit privat, en un espai residencial, per part de persones amb capacitat de decisió sobre el meu allotjament.

Després que em van expulsar del domicili, vaig haver de recórrer a amistats puntuals per no quedar-me al carrer, amb una situació d'inestabilitat residencial i emocional important. Davant d'aquesta situació, vaig contactar amb Gais Positius. L'entitat em va oferir atenció psicosocial per l'impacte emocional del rebuig i assessorament jurídic per analitzar la meva situació administrativa i les possibles vies de regularització, així com per informar-me dels meus drets davant situacions de discriminació per raó de salut, orientació sexual i origen. També em van facilitar la derivació a recursos i serveis especialitzats per abordar la meva situació d'habitatge i accés a drets bàsics.

Com a resultat de l'acompanyament, vaig poder iniciar un procés d'orientació legal i social més estructurat, identificar la discriminació patida com una vulneració de drets i reduir la sensació d'aïllament i indefensió.

Font: Gais Positius

S'estan fent visibles noves realitats discriminatòries. Categories lligades al físic o a diagnòstics específics que hi eren als registres inicials i han començat a emergir recentment, la qual cosa reflecteix una diversificació dels motius pels quals la societat identifica i comunica l'estigma. La grassofòbia apareix quan una persona rep comentaris humiliants, culpabilitzadors o simplificadors sobre el seu cos, o quan qualsevol malestar de salut es redueix automàticament al pes sense explorar altres causes ni oferir una atenció rigorosa. Això pot generar vergonya, desconfiança, retard en la recerca d'ajuda i una sensació de no ser tractada com una persona completa, sinó només com un cos jutjat.

Un altre grup de situacions apareix en espais de consum, oci i vida quotidiana, com restaurants, espais públics o comerços. Aquí la discriminació pot adoptar formes directes, com comentaris ofensius o tracte humiliant, però també formes menys visibles, com mobiliari pensat només per a cossos normatius, productes que ridiculitzen determinats cossos o entorns que fan sentir algunes persones que no encaixen o que sobren. Tot i que aquestes pràctiques de vegades es presenten com a normals o anecdòtiques, en realitat transmeten un missatge clar d'exclusió.

També apareixen situacions de grassofòbia en l'àmbit laboral i en contextos en què aquesta discriminació es creua amb altres, com la transfòbia o el masclisme. En aquests casos, el cos esdevé motiu d'insult, de pèrdua d'autoritat, de menyspreu o d'hostilitat sostinguda. Aquesta dimensió és important perquè mostra que la grassofòbia poques vegades actua sola: moltes vegades s'acumula amb altres violències i agreuja encara més la vulnerabilitat i l'impacte emocional de qui la pateix.

Sobre discriminació per diagnòstic s'observen situacions en què s'incorporen etiquetes a la història clínica sense informació clara, sense consentiment o sense prou explicació del seu sentit i les seves conseqüències. Això apareix de manera molt clara quan una identitat o característica personal es registra com si fos un problema de salut actiu, o quan una persona descobreix un diagnòstic en el seu historial sense que l'hagin informat prèviament. En aquests casos, el que està en joc no és només una paraula escrita en un informe, sinó la manera com aquesta paraula pot influir després en l'atenció rebuda, en la mirada professional i en el tracte quotidià.

Es van donar situacions d'error diagnòstic, retard diagnòstic o falta d'exploració adequada. Hi ha casos en què símptomes persistents o greus es van atribuir durant molt de temps a ansietat, malestar emocional o causes inespecífiques, fins que més endavant es va confirmar una afectació física rellevant. Hi va haver situacions en què es va comunicar inicialment un diagnòstic greu que després va resultar que no es corresponia amb la realitat clínica. Tant el retard com l'error poden tenir un impacte molt fort: empitjorament de la salut, pèrdua de confiança en el sistema, angoixa prolongada i sensació de no haver estat escoltada. Es van registrar situacions en què el diagnòstic va tenir efectes que van anar més enllà de l'àmbit sanitari i es va projectar sobre la feina, les assegurances, la vida social o la relació amb l'administració. En aquests contextos, no només importa si el diagnòstic és correcte o no, sinó com s'utilitza, quin pes adquireix i si acaba funcionant com una eina d'exclusió, encariment o sospita. Això fa visible que diagnosticar no és un acte neutre: pot ajudar, però també pot perjudicar si es fa sense rigor, sense cura o amb biaixos.

En la categoria "altres" s'observen situacions que tenen a veure amb barreres d'accessibilitat i manca d'ajustos raonables. Hi apareixen, per exemple, dificultats per rebre informació per escrit en el cas d'una persona amb sordesa profunda, o problemes per comprendre instruccions mèdiques quan el sistema no adapta la comunicació a les necessitats reals de la persona que s'està atenent. En aquests casos, el problema no és només organitzatiu: el que es posa en qüestió és el dret de la persona a comprendre, participar i transitar una atenció sanitària en condicions d'igualtat.

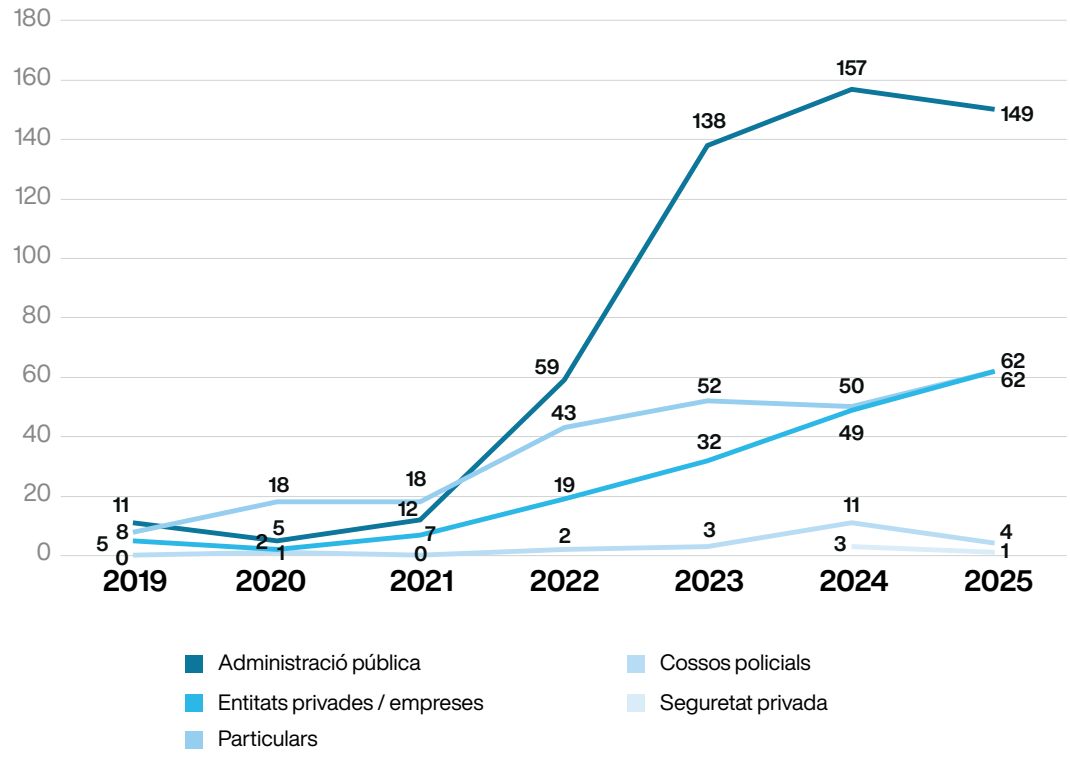
En aquesta mateixa categoria es van registrar situacions de resposta inadequada per part de serveis públics i seguretat privada. Hi ha relats d'intervencions sanitàries viscudes com agressives, desproporcionades o humiliants, especialment quan la persona estava sota els efectes de substàncies, en una situació d'alteració o d'especial fragilitat. També s'observen casos en els quals l'atenció a víctimes de violència sexual es prolonga de manera excessiva o es presta sense garantir-hi una comunicació comprensible, la qual cosa pot convertir una recerca d'ajuda en una experiència encara més dura.

També es van registrar situacions relacionades amb la discriminació lingüística en l'accés a salut. Es repeteixen experiències en les quals les persones es veuen forçades a canviar de llengua per a rebre atenció, reben un tracte discriminatori per parlar català o no poden accedir a documentació i informació en la llengua que sol·liciten. Tot això mostra que la categoria "altres", encara que heterogènia, està travessada per un mateix fons: la dificultat d'accedir a serveis bàsics d'atenció en salut amb dignitat, comprensió i respecte.

El **gràfic 13** explica qui discrimina per motius de salut, de 2019 a 2025. **S'observa un increment sostingut en la quantitat d'incidències registrades en gairebé tots els agents discriminadors, especialment a partir de 2022**. L'Administració pública és, amb diferència, l'agent principal per motius de salut, que registra un increment significatiu en passar de tot just 12 casos el 2021 a 149 el 2025, amb un pic màxim de 157 casos el 2024. Per la seva banda, la discriminació exercida per particulars i per entitats privades o empreses també mostra un clar increment al llarg del període, ja que tanca 2025 amb 62 incidències respectivament. En contrast, els cossos policials i la seguretat privada presenten xifres significativament més baixes.

Gràfic 13 – Qui discrimina per motius de salut? 2019-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



** Pot haver-hi més d'un agent discriminador per cada situació discriminatòria.*

A partir de 2022, les incidències es multipliquen exponencialment en els tres sectors principals, la qual cosa suggereix que hi ha més visibilització del problema. L'Administració pública és el principal agent discriminador i concentra la major part dels informes. Tant les empreses com les interaccions entre particulars mostren un augment constant any rere any, fet que reflecteix que la discriminació per salut és un problema estructural que travessa tota la societat. Les dades de 2024 i 2025 suggereixen que, després del creixement exponencial dels anys anteriors, la tendència general comença a assolir un replà en els seus nivells més alts. Els cossos policials i la seguretat privada mantenen una incidència marginal en comparació amb la resta de les categories estudiades.

L'actuació de l'Administració pública es manifesta en demores, manca d'informació, respostes contradictòries, absència de coordinació entre organismes, denegacions poc explicades, tracte infantilitzador o manca d'adaptació a les necessitats de la persona. Les persones afectades indiquen que tenen una sensació d'abandonament institucional. Hi apareixen incidències de llistes d'espera, manca de recursos especialitzats, errors administratius, barreres lingüístiques, descoordinació entre serveis, absència d'alternatives residencials i dificultats per accedir a prestacions o ajuts públics. El patró comú és la desigualtat en l'accés efectiu als drets. Encara que formalment hi hagi recursos, moltes persones no aconsegueixen accedir-hi en condicions reals d'igualtat per falta d'informació, per requisits administratius difícils de complir, per manca d'acompanyament o per un tracte que desacredita el seu relat. Això és especialment greu quan afecta persones amb diagnòstics relacionats amb la salut mental, discapacitat, situació de pobresa, migració, violència masclista, menors a càrrec o absència de xarxa de suport.

Les entitats privades i empreses van exercir discriminació mitjançant negatives directes d'atenció o contractació, tracte vexatori, comentaris ofensius, clàusules abusives, falta d'accessibilitat, assetjament laboral o decisions empresarials que penalitzen situacions de salut, identitat, origen, llengua o precarietat econòmica. Aquestes situacions es van donar a àmbits molt diversos com el centre de treball, habitatge, salut privada, assegurances, restauració, comerços, clíniques, centres residencials, empreses de prevenció laboral, immobiliàries, entitats de suport i serveis d'oci o consum. En l'àmbit laboral, destaquen situacions d'acomiadament, assetjament laboral (*mobbing*), exposició innecessària d'informació sensible, falta d'adaptació del lloc de treball, absència de protocols de risc psicosocial i tracte discriminatori vinculat a salut mental, identitat de gènere, orientació sexual o estat serològic. En habitatge i consum, apareixen negatives a llogar, pujades abusives, dificultats per accedir a serveis o tracte desigual en funció de l'aparença, la llengua, el VIH, la situació econòmica o l'origen.

A diferència de l'Administració, les entitats privades no sempre es perceben com a garants directes de drets, però les seves actuacions tenen un impacte material molt important. Una empresa pot deixar una persona sense ingressos; una clínica pot impedir l'accés a una atenció necessària; una immobiliària pot agreujar una situació d'exclusió residencial; una asseguradora pot penalitzar una condició de salut; i un comerç o restaurant pot convertir un servei quotidià en una experiència humiliant. Les persones afectades van percebre que a les empreses es produeix exclusió estructural quan es repeteix la discriminació i aquesta no troba resposta efectiva.

La discriminació exercida per particulars es produeix generalment en espais de proximitat: la casa, la família, la parella, la comunitat de veïns, el barri o els vincles afectius. Això fa que l'impacte sigui especialment profund, perquè la persona pot quedar exposada a la violència precisament allà on hauria de trobar seguretat, suport o reconeixement. En alguns casos, a més, la discriminació d'un particular es combina amb manca de resposta institucional, la qual cosa deixa la persona en una situació d'aïllament i desprotecció. Es van identificar insults, amenaces, agressions físiques o sexuals, violència masclista, violència intrafamiliar, homofòbia, transfòbia, serofòbia, racisme, assetjament veïnal, difusió d'informació íntima i rebuig per motius de salut mental, discapacitat, origen, llengua, cos o situació social.

És important assenyalar que la discriminació entre particulars no sempre adopta la forma d'una agressió explícita. De vegades apareix com a rumor, estigma, control, manipulació emocional, culpabilització, exclusió quotidiana o ús d'informació sensible contra la persona. Això s'observa amb especial claredat en situacions de serofòbia, salut mental, violència masclista, conflicte familiar, assetjament veïnal o rebuig per identitat de gènere o orientació sexual.

Els cossos policials apareixen en cinc situacions per motius de salut, principalment, en intervencions en l'espai públic, crisi de salut mental, consum de substàncies, conflictes veïnals, denúncies per violència, retirada d'animals, ingressos involuntaris o actuacions d'emergència. Les persones afectades van expressar que és preocupant quan la resposta policial substitueix o desplaça una resposta sanitària, social o de mediació. Això s'observa, encara que molt poc, en situacions vinculades a salut mental, alteració conductual, consum de substàncies o sensellarisme. Quan una situació de vulnerabilitat s'aborda principalment des del control, la sospita o la sanció, augmenta el risc d'escalada, lesió, criminalització o pèrdua de confiança en els serveis públics.

Encara que la seguretat privada només presenta una situació discriminatòria, aquesta va afectar una persona que estava en una posició de dependència o vulnerabilitat sanitària. En aquest context, el personal de seguretat actua com a filtre d'accés, com figura de control o com a agent que reforça decisions preses per altres professionals. La persona afectada que reclama informació o denuncia una negligència, expressa una necessitat i es troba en una situació de crisi passa a ser vigilada, tractada amb sospita o apartada de l'espai. Aquesta situació és especialment nociva quan s'hi troben el racisme, l'estigma per salut mental, el consum de substàncies i la precarietat social.

Encara que la seguretat privada no tingui la mateixa naturalesa que els cossos policials, les actuacions poden produir efectes similars: intimidació, expulsió, vigilància selectiva, reforç de l'estigma. Per això, convé analitzar aquesta realitat no només com a problemes de tracte, sinó com a possibles pràctiques de control discriminatori dins d'espais semipúblics o de serveis essencials.



El capacitisme és el quart motiu de discriminació, amb 232 incidències que van afectar 139 dones, 75 homes, 15 grups o col·lectius i 3 persones que no van indicar-ne el gènere. Destaca el capacitisme per condició física i auditiva; l'Administració pública és el principal agent discriminador.

Les dades de la taula 8 exposen un creixement exponencial i sostingut en les incidències de capacitisme entre els anys 2019 i 2025, ja que es multipliquen gairebé per cinc, en passar de 50 a 232 incidències totals. Aquest increment general afecta principalment persones amb discapacitat física i auditiva. En concret, l'afectació de les persones amb discapacitat física va experimentar el repunt més important en l'últim any, ja que les 48 incidències de 2024 es van duplicar fins a arribar a les 107 el 2025. Per la seva banda, les persones amb discapacitat auditiva van patir l'impacte del capacitisme a partir del 2024, i s'han mantingut en nivells màxims (70 casos el 2025) en comparació amb els registres pràcticament nuls dels primers anys. En contrast, el capacitisme envers les persones amb discapacitat intel·lectual va experimentar una tendència descendent després d'haver assolit el seu pic històric el 2023 amb 47 casos, en reduir-se a gairebé la meitat l'any 2025. Finalment, una categoria com la pluridiscapacitat va registrar repunts notables en l'últim any, mentre que la discapacitat orgànica apareix de manera residual únicament al final del període analitzat.

Taula 8 – A qui es discrimina per capacitisme?

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Capacitisme	**232**	**169**	**101**	**68**	**57**	**52**	**50**
Física	107	48	35	38	44	44	45
Auditiva	70	69	7	1	5	0	0
Intel·lectual	22	28	47	24	5	1	3
Pluridiscapacitat	19	5	0	1	3	3	0
Visual	6	9	5	3	0	1	1
Orgànica	3	0	0	0	0	0	0
Altres	5	10	7	1	0	3	1

** El total indica el nombre d'incidències identificades d'aquesta categoria en cadascuna de les 1.265 situacions registrades.*

El capacitisme ha mostrat un increment ininterromput any rere any. Les incidències més crítiques es concentren entre 2023 i 2025, període en el qual es van registrar més de la meitat de totes les de l'històric. S'evidencia el predomini del capacitisme cap a les condicions física i auditiva, que representen gairebé el 73% de totes les incidències reportades el 2025 i esdevenen les àrees d'intervenció social més urgents. La persistència de l'exclusió auditiva per segon any consecutiu ha estat perquè les persones afectades continuen denunciant barreres específiques. La discriminació capacitista envers la condició intel·lectual ha revertit la tendència ascendent després del pic de 2023, la qual cosa podria indicar un augment de la tendència a la infradenúncia. L'augment dràstic dels casos relacionats amb persones amb pluridiscapacitat el 2025 (gairebé quadruplicant l'any anterior) i la incorporació de la categoria de "discapacitat orgànica" entre els perfils registrats posen de manifest situacions complexes en les quals conflueixen nombrosos factors de discriminació i barreres, i contribueixen a la visibilització de la realitat d'aquests perfils.

El capacitisme vinculat a la condició física mostra una acumulació de barreres que afecten directament la mobilitat, l'autonomia personal, l'accés a l'habitatge, el transport, l'educació, l'ocupació, el lleure i la participació comunitària. En conjunt, les incidències reflecteixen que moltes persones continuen trobant entorns, serveis i procediments que no estan dissenyats ni gestionats des d'una perspectiva d'accessibilitat efectiva, la qual cosa limita la seva vida quotidiana i els obliga a mantenir un esforç constant de reclamació, negociació o adaptació individual.

No es tracta només d'incidències puntuals o tècniques, sinó d'una problemàtica estructural que apareix en contextos molt diversos: comunitats veïnals que bloquegen ajustaments d'accessibilitat, ascensors avariats que confinen persones als seus domicilis, estacions i transports no adaptats, manca de suports educatius, exclusió en processos selectius o laborals i serveis públics i privats que no adopten mesures adequades malgrat que coneixen les necessitats existents. La reiteració d'aquestes situacions evidencia que l'accessibilitat i els suports necessaris que permeten la participació i l'exercici de l'autonomia de les persones continuen tractant-se sovint com a excepcions o costos afegits, en lloc d'assumir-se com a condicions bàsiques per a l'exercici de drets.

“Quines mesures hem d’adoptar per aconseguir que una persona de la meva família pugui sortir al carrer?”

A la meva família hi ha una persona que és usuària de cadira de rodes. A l’edifici on vivim hi ha barreres arquitectòniques que li impedeixen l’accés al carrer. Ja fa temps que demanem a la comunitat de propietaris la instal·lació d’una rampa i l’adaptació de l’ascensor. Després d’un període sense resposta, ens van informar que la propietat se’n faria càrrec. Després d’innombrables correus i gestions, ens van enviar una proposta que no complia amb la normativa d’accessibilitat i descartava mesures necessàries el cost de les quals havíem d’assumir nosaltres. Els facilitem una alternativa viable amb tot el necessari per dur-la a terme. Ens van respondre que estudiarien la proposta. No obstant això, avui dia encara no hem rebut cap comunicació. Us prego que ens indiqueu quines mesures hem d’adoptar per aconseguir que pugui sortir al carrer.

Font: Federació ECOM

En la discriminació envers la condició auditiva s’evidencia un patró constant i transversal de barreres d’accessibilitat a la comunicació per a persones amb sordesa en àmbits molt diversos: instal·lacions de l’administració pública, sanitat, justícia, educació, cultura, transport, serveis privats, atenció al client i participació comunitària. No es tracta d’incidències aïllades, sinó d’una casuística reiterada en la qual la manca de canals alternatius al telèfon, l’absència o mal funcionament de mesures de suport a l’audició i a la comprensió oral i la previsió organitzativa insuficient limiten de manera efectiva l’exercici de drets en igualtat de condicions.

La informació també posa en relleu que moltes dificultats no deriven únicament de l’absència total de recursos, sinó d’una accessibilitat parcial, insuficient o mal implementada: bucles magnètics amb volum deficient, interferències o sense manteniment; falta de subtitulat en directe; pantalles mal ubicades o poc visibles; personal que desconeix el funcionament de les mesures disponibles i procediments que continuen exigint l’ús del telèfon tot i que la persona ja ha informat de la seva sordesa. En conseqüència, l’accés a serveis i activitats depèn amb massa freqüència de la insistència individual, de suports familiars o de la intervenció de tercers, en lloc de descansar en sistemes accessibles des de l’inici.

“Vaig tenir el primer judici i vaig sortir molt frustrada perquè no vaig entendre gairebé res”.

Soc una dona de 46 anys amb pèrdua auditiva i tinc un segon judici contra la meva exparella per violència domèstica contra la meva filla i contra mi. La setmana passada vaig tenir el primer judici i vaig sortir molt frustrada perquè no vaig entendre gairebé res. Vaig sentir que no es dirigien a mi adequadament perquè vaig dir que no entenia les preguntes que li feien a la meva exparella.

He anat a la Federació ACAPPS per veure si poden ajudar-me a aconseguir algunes mesures d’accessibilitat que em permetin saber el que es diu, encara que només quedin uns dies. Des de la Federació ACAPPS m’envien per correu electrònic els passos que cal seguir i parlen amb el meu advocat per informar-lo de les mesures de què puc disposar (ell no hi està familiaritzat i, al principi, sol·licita un servei d’interpretació en llengua de signes, que a mi no em serveix de res) i li indiquen que és important, en la seva qualitat d’advocat, que presenti una sol·licitud per escrit al tribunal per sol·licitar-les.

Paral·lelament, la Federació ACAPPS informa el Servei de Programes de Suport Judicial del Departament de Justícia del meu cas i de la necessitat d’un servei de subtitulat en directe, que també es posa en contacte amb el tribunal per ajudar a organitzar les mesures d’accessibilitat. La Federació ACAPPS, atesa la seva experiència, s’ofereix a proporcionar el servei professional de subtitulat en directe, encara que no té contracte amb el Departament de Justícia.

Finalment, se celebren dos judicis en els quals disposo d’un servei de subtitulat en directe pel qual puc llegir els subtítols en una pantalla que em permet saber què es diu.

Font: Federació ACAPPS

Les situacions vinculades a la condició intel·lectual mostren un conjunt de barreres que afecten l’escolarització, l’accés a suports, la vida comunitària, el lleure, l’atenció institucional, la inclusió laboral i el tracte digne en espais públics i privats. En conjunt, els casos reflecteixen que moltes persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament, trastorn de l’espectre autista (TEA), amb problemes de salut mental o de conducta o sense encara troben respostes insuficients, estigmatitzadores o directament excloents que dificulten la seva participació social i trasllladen a les famílies una càrrega constant de defensa, mediació i sosteniment quotidià.

No es tracta únicament de mala atenció o conflicte puntual, sinó d’una problemàtica estructural en la qual es combinen falta de suports adequats, desconeixement de les necessitats específiques de les persones, decisions organitzatives poc inclusives i una tendència persistent a interpretar determinades conductes o formes de comunicació des del prejudici. Les conseqüències són especialment greus quan afecten menors o persones amb gran necessitat de suport, ja que la manca de resposta adequada es pot traduir en exclusió educativa, restricció de l’accés al lleure, tracte discriminatori, desprotecció social o denegació de recursos essencials.

Les situacions sobre pluridiscapacitat mostren una acumulació de factors i característiques que no es pot entendre des d'una sola dimensió funcional. Els casos reflecteixen com la combinació de condicions físiques, intel·lectuals, orgàniques, del desenvolupament o de salut mental produeix necessitats de suport més complexes, que sovint no encaixen bé en respostes sectorials o estandarditzades. En conseqüència, les persones afectades i les seves famílies troben entorns, serveis i procediments que atenen parcialment una necessitat, però en desatenen d'altres igual de determinants per a la seva participació i inclusió efectiva.

En les situacions registrades, la pluridiscapacitat posa especialment a prova la capacitat dels sistemes per oferir respostes coordinades, individualitzades i sostingudes. Es mostren dificultats en educació, mobilitat, lleure, accés a serveis públics, valoració administrativa, participació comunitària i suport a les famílies. Aquestes experiències apunten a una comprensió institucional insuficient de les situacions complexes, en què l'absència d'un recurs, la rigidesa d'un procediment o la manca d'accessibilitat en un sol aspecte pot bloquejar de manera desproporcionada la participació i l'autonomia de la persona.

Tres situacions sobre la condició orgànica mostren barreres que afecten especialment l'accés a l'educació infantil, al suport per a cures de salut en entorns ordinaris i al tracte digne en la vida quotidiana. Encara que el nombre de situacions és mínim, la rellevància n'és molt alta perquè fan palès com determinades necessitats sanitàries o de cura contínua continuen tractant-se com a incompatibles amb la inclusió ordinària, fet que trasllada a les famílies una càrrega d'organització i defensa que hauria d'assumir el sistema.

Les situacions reflecteixen, d'una banda, dificultats per escolaritzar en igualtat menors que requereixen suports lligats a condicions orgàniques complexes, com diabetis de tipus 1 o necessitats de sondatge vesical intermitent; i, de l'altra, tracte degradant o de sospita injustificada cap a una persona amb seqüeles orgàniques derivades d'un ictus. En conjunt, aquestes situacions evidencien que la condició orgànica diferent encara es comprèn poc en molts entorns i que sovint no s'articulen els suports intersectorials necessaris entre salut, educació i serveis socials per garantir una inclusió real.

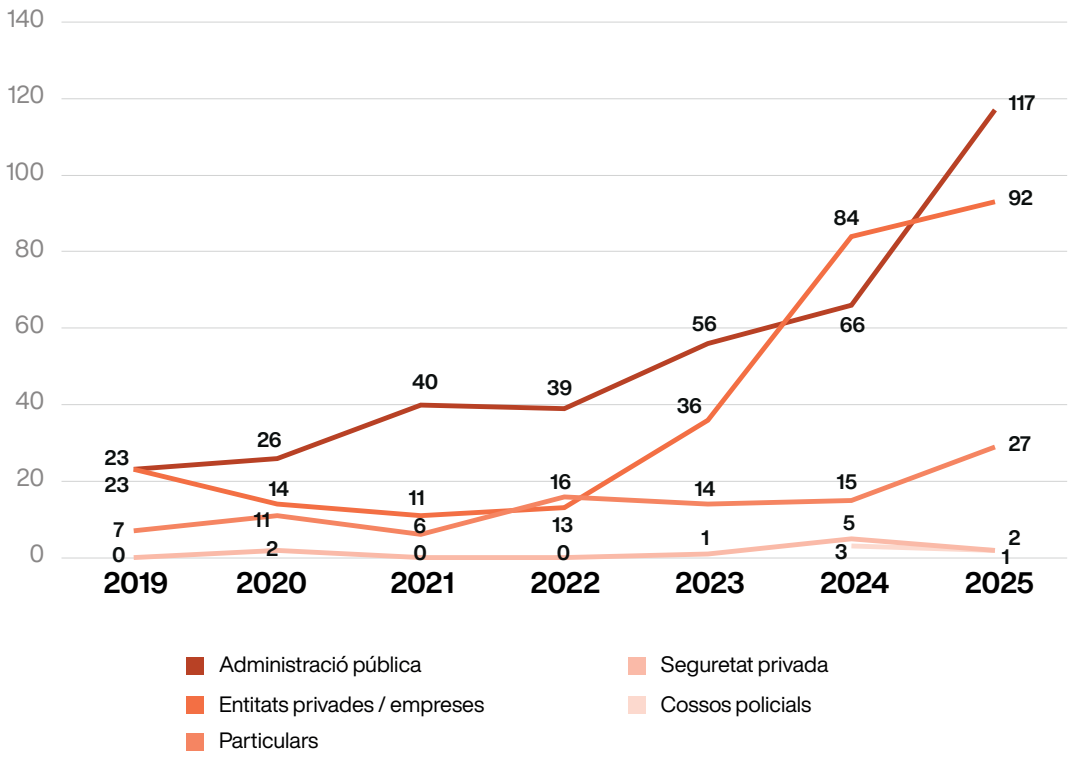
El gràfic 14 explica qui discrimina per capacitisme entre els anys 2019 i 2025. L'aspecte més destacable és l'increment generalitzat en gairebé totes les categories. **L'Administració pública és l'agent que acumula més incidències i mostra un increment gairebé ininterromput,** de 23 casos el 2019 a 117 el 2025 (un augment del 408%). Per la seva banda, les entitats privades i empreses, encara que van experimentar un descens notable entre 2020 i 2022, van augmentar en els anys posteriors, passant de tot just 13 incidències el 2022 a 92 el 2025. En el cas dels particulars, gairebé s'han duplicat, i han arribat a 27 l'any 2025. Finalment, la seguretat privada i els cossos policials mantenen xifres significativament més baixes i fluctuants.

Es manifesta un augment considerable de l'Administració pública com a agent discriminador principal, que no només lidera històricament el nombre d'incidències, sinó que mostra el creixement més sostingut, ja que ha multiplicat per cinc els seus registres inicials per a l'any 2025. També es dona un fort repunt en el sector privat, que es consolida com el segon agent de discriminació. L'increment de denúncies tant en el sector públic com en el privat suggereix que les barreres de l'entorn i la falta d'adaptació per a persones amb discapacitat encara són un problema sistèmic. Els cossos policials i la seguretat privada es mantenen com els sectors amb menys representativitat en les dades, ja que mostren xifres marginals.

Gràfic 14 – Qui discrimina per capacitisme? 2019-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

** Pot haver-hi més d'un agent discriminador per cada situació discriminatòria.*



L'Administració pública apareix com a agent discriminador quan no garanteix l'accessibilitat, els suports o els ajustos necessaris en serveis essencials. S'observen barreres vinculades a procediments administratius lents o no clars, manca de resposta davant sol·licituds de reconeixement de discapacitat, insuficiència de recursos educatius, absència de transport adaptat, inaccessibilitat en serveis sanitaris, teleassistència basada en canals no accessibles, problemes en justícia, dèficits en transport públic i manca de manteniment d'espais o equipaments públics.

El capacitisme institucional s'expressa especialment quan l'Administració actua des d'una lògica estandarditzada que no preveu la discapacitat real de la ciutadania. Això passa, per exemple, quan s'exigeix l'ús del telèfon a una persona amb sordesa, es demora durant anys una valoració de discapacitat, es neguen ajuts escolars per manca de recursos, es mantenen estacions o vies públiques inaccessibles, o es deriva la persona entre administracions sense assumir una responsabilitat clara. En aquestes situacions, la discriminació no sempre adopta la forma d'una negativa explícita, sinó d'una falta de previsió, coordinació i diligència que acaba produint exclusió.

També es detecta una tendència a tractar l'accessibilitat com una millora opcional o com una resposta posterior a la queixa, en lloc d'incorporar-la de manera preventiva en el disseny de polítiques, serveis i procediments. Aquesta actuació reactiva col·loca les persones amb discapacitat i les seves famílies en una posició de càrrega probatòria permanent: han d'explicar, reclamar, insistir i demostrar cada vegada necessitats que haurien d'estar previstes institucionalment. El resultat és una administració que, tot i tenir obligacions reforçades de garantia, pot esdevenir un agent generador de desigualtat quan no actua amb enfocament de drets.

Les entitats privades i empreses discriminen per capacitisme quan presten béns o serveis sense garantir-ne condicions d'accessibilitat, tracte digne i ajustos raonables. Es van registrar situacions en bancs, companyies telefòniques, subministraments, hotels, teatres, cinemes, gimnasos, comerços, farmàcies, restaurants, centres esportius, plataformes de reserva, comunitats de propietaris, empreses de transport, centres de treball i equipaments culturals de gestió privada. En molts casos, la barrera sorgeix perquè els serveis no tenen en compte la diversitat de les persones ni les seves necessitats d'accessibilitat i suport, i no disposen d'alternatives efectives o no les ofereixen.

El capacitisme empresarial es manifesta, per exemple, quan una companyia exigeix que es facin gestions per telèfon malgrat saber que la persona no pot utilitzar aquest canal; quan un teatre, cinema o sala cultural no ofereix subtitulat, bucle magnètic o places accessibles; quan un hotel cobra més per una habitació adaptada; quan una empresa no adapta un lloc de treball; quan un establiment nega l'accés amb gos guia o quan una comunitat de veïns bloqueja una rampa, un ascensor o una porta accessible. En totes aquestes incidències, la discapacitat esdevé motiu de sobrecost, dependència, exclusió o tracte diferenciat injustificat.

És especialment rellevant que moltes entitats privades responen des de la voluntarietat o la disponibilitat econòmica, entenent que l'accessibilitat depèn de la sensibilitat de l'establiment i no d'una obligació legal i ètica. Algunes entitats privades mostren una disposició a millorar, però d'altres no contesten, retarden la solució, traslladen el cost a la persona afectada o minimitzen l'impacte de la barrera. Aquest patró reforça una idea capacitista: que la participació de les persones amb discapacitat és secundària i pot quedar condicionada a la rendibilitat, comoditat o planificació interna de l'empresa.

Els particulars també apareixen com a agents discriminadors quan reprodueixen prejudicis, burles, sospites o conductes d'hostilitat cap a persones amb discapacitat. Es registren situacions de burla veïnal cap a un menor, tracte injust per part d'altres usuaris de transport, acusacions infundades de robatori, buidatge de pertinences, manca d'ajuda davant una situació de vulnerabilitat, conflictes en comunitats de propietaris i actituds de rebuig o incomprensió davant suports com gossos guia, cadires de rodes, patinets utilitzats com a suport a la mobilitat o necessitats d'acompanyament.

El capacitisme en els particulars s'expressa mitjançant mirades, comentaris, sospites, humiliacions, resistències veïnals o falta de solidaritat. Aquestes conductes poden semblar episodis aïllats, però tenen un efecte acumulatiu molt important: generen inseguretat, retraïment, por a participar, desgast emocional i pèrdua de confiança en els espais comunitaris. La persona afectada no només s'enfronta a una barrera material, sinó també a un entorn social que qüestiona la seva presència o les seves necessitats.

Les comunitats de veïns constitueixen un cas especialment rellevant, perquè les seves decisions poden condicionar de manera directa la vida independent. La negativa a instal·lar rampes, adaptar portes, reparar ascensors o permetre solucions d'accessibilitat converteix la convivència privada en un espai de vulneració de drets. En aquests casos, la discriminació no procedeix únicament de la manca d'empatia individual, sinó de dinàmiques col·lectives que prioritzen la comoditat, el cost o la resistència al canvi per sobre del dret d'una persona a sortir de casa seva, accedir al seu habitatge o viure amb autonomia.

Els cossos policials van protagonitzar dues actuacions en les quals les persones afectades refereixen tracte denigrant acompanyat de manca d'informació adequada, absència de resposta accessible o desatenció de necessitats vinculades a la discapacitat. Aquesta realitat deriva en una interpretació errònia de conductes, la manca d'adaptació comunicativa, l'ús de respostes desproporcionades o l'absència de suports durant la intervenció. És especialment rellevant en persones amb diversitat intel·lectual.

Pel que fa a la seguretat privada, s'evidencien dues situacions en què actua amb desconsideració: fustiga una persona per utilitzar un ajut a la mobilitat o respon des de la sospita i el control, en lloc de fer-ho des de la garantia de drets. Encara que aquestes actuacions puguin produir-se en espais gestionats per empreses o serveis públics, l'agent directe que materialitza la discriminació és el personal de seguretat. Aquest capacitisme en seguretat privada s'expressa mitjançant un enfocament centrat en la norma interna, el control de l'accés o la gestió del risc, sense valorar prou les necessitats d'accessibilitat i suport.



L'LGTBI-fòbia és el cinquè motiu de discriminació, amb 228 incidències que van afectar 69 dones, 114 homes, 28 grups o col·lectius i 17 persones que no indiquen el seu gènere i entre les quals destaquen la gaifòbia i la transfòbia. Els particulars són l'agent discriminador principal.

La taula 9 mostra l'evolució de les discriminacions motivades per l'LGTBI-fòbia entre els anys 2019 i 2025, període que mostra un creixement sostingut i en el qual pràcticament s'ha duplicat el nombre de casos, de 112 casos el 2019 a un pic històric de 228 casos el 2025. Aquest increment es concentra de manera molt evident en dues categories principals. D'una banda, **la gaifòbia** es manté constantment com la causa amb més incidents cada any; va registrar-ne el màxim el 2024 amb 117 incidències i va tancar 2025 amb 103. D'altra banda, **la transfòbia** és la modalitat que experimenta l'increment més preocupant i accelerat de tota la sèrie, ja que ha multiplicat gairebé per quatre les seves xifres en escalar de 18 casos el 2020 a 82 casos el 2025. En contrast, la resta de les categories com la lesbofòbia, la bifòbia o els incidents amb persones *queer* mostren valors considerablement més baixos al llarg del temps.

Taula 9 – A qui es discrimina per LGTBI-fòbia?

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
LGTBI-fòbia	**228**	**226**	**205**	**129**	**159**	**115**	**112**
Gaifòbia	103	117	109	68	99	74	60
Transfobia	82	63	58	32	41	18	23
LGTBI-fòbia	25	31	22	10	10	14	14
Lesbofòbia	14	13	14	16	9	7	15
Pel fet de ser persona *queer*	0	1	0	0	0	0	0
Bifòbia	0	0	2	1	0	0	0
Altres	4	1	0	2	0	2	0

** El total indica el nombre d'incidències identificades d'aquesta categoria en cadascuna de les 1.265 situacions registrades.*

L'impacte global de l'LGTBI-fòbia ha experimentat una tendència ascendent preocupant, ja que ha duplicat pràcticament el volum d'incidències totals entre l'any 2019 i l'any 2025. Hi ha un repunt de la transfòbia, les xifres de la qual es multipliquen per més de 3,5 des del 2020 fins a consolidar-se en el seu punt més alt l'any 2025. La gaifòbia es posiciona de manera crònica com la principal manifestació registrada a la taula durant tot el septenni; arriba al seu pic el 2024 i es manté per sobre del centenar l'últim any. A diferència del repunt de persones gais i persones trans, les discriminacions vinculades a la lesbofòbia, bifòbia i persones *queer* s'han mantingut en nivells baixos, estables i amb variacions mínimes any rere any.

Les situacions de gaifòbia presenten un patró molt reiterat vinculat a la violència que s'activa davant la visibilitat de persones gais o percebudes com a tals, especialment quan expressen afecte en públic, caminen amb les seves parelles, porten símbols LGTBI, es troben en espais d'oci nocturn o simplement se les llegeix com a no normatives. Els insults, amenaces i agressions físiques apareixen com a mecanismes de càstig i control social, amb l'objectiu de limitar la seva presència al carrer, el transport, l'oci, l'habitatge i la feina. Les incidències registrades mostren com la gaifòbia opera tant en episodis puntuals com en assetjaments continuats: "ens van cridar 'putos maricons' perquè ens vam fer un petó", "a aquests sí que caldria donar-los una pallissa", "em van dir 'maricó de merda' al lavabo", "els veïns ens van amenaçar de tallar-nos el coll". Aquestes expressions no són insults aïllats; funcionen com a missatges d'expulsió, intimidació i disciplinament de l'orientació sexual visible.

Les barreres principals detectades són la dificultat per identificar els agressors, la pèrdua de contacte amb les persones afectades, la manca de proves, la minimització institucional i la tendència a tramitar alguns fets com a conflictes ordinaris sense reconèixer-ne el component d'odi. Això deriva en infradenúncia, sensació d'impunitat i desconfiança cap als circuits de protecció. Pel que fa als drets, es vulneren la integritat física i moral, la llibertat d'expressió afectiva, la seguretat, la igualtat de tracte, l'accés a l'ocupació sense discriminació, el dret a l'habitatge segur i el dret a una tutela efectiva davant delictes o incidents motivats per prejudici.

Les situacions de transfòbia evidencien un patró especialment estructural que no es limita a agressions verbals o físiques, sinó que les travessen tràmits administratius, atenció sanitària, accés a serveis, ocupació, habitatge, educació, transport, oci nocturn i tracte policial o judicial. La negació del nom i del gènere sentit, l'ús intencionat del masculí, l'exigència d'ajustar-se a documents no actualitzats o l'exclusió de banys i vestidors mostren que la identitat trans es qüestiona de manera recurrent des d'institucions, empreses i particulars.

Algunes situacions il·lustren aquesta vulneració quotidiana: "em van dir que havia de venir vestida com surto a la foto del NIE", "no em deixen fer el canvi de nom i gènere", "em van tractar com un home repetides vegades", "em van negar la promoció perquè el meu cos era diferent", "en l'informe mèdic va aparèixer 'transsexualitat' com a problema de salut actiu". Aquestes frases mostren com la transfòbia pot produir humiliació, patologització, exclusió i pèrdua d'autonomia.

Les barreres més freqüents són la burocràcia, el desconeixement normatiu, la manca de formació de professionals, l'absència de protocols en empreses i serveis, la revictimització policial o sanitària i la dependència institucional de moltes persones trans migrades, refugiades, joves, amb VIH, amb discapacitat o en situació de precarietat. La vulneració de drets afecta el reconeixement de la identitat, la dignitat, la salut, l'ocupació, l'habitatge, l'educació, la llibertat de moviment, la intimitat, la protecció davant la violència i l'accés efectiu a recursos públics sense discriminació.

Les situacions específicament registrades en la subcategoria d'LGTBI-fòbia mostren una dimensió més àmplia i col·lectiva de la discriminació. A més d'agressions a persones concretes, hi apareixen atacs a símbols, espais, esdeveniments, exposicions, banderes, continguts culturals i presència pública del col·lectiu. El patró central és la impugnació de l'existència visible i organitzada de la diversitat sexual i de gènere: s'ataca tant a persones com a grup o col·lectiu, els seus llocs de referència i les seves formes de representació.

Les incidències permeten identificar aquesta dimensió simbòlica: "van arrencar la bandera LGTBI i va aparèixer llençada a les escombraries", "van cremar la bandera que pengem cada any pel Pride", "van publicar un vídeo burlant-se de persones de la comunitat", "en el recurs de dutxes ens van dir: 'Aquí no hi ha marietes'". Aquestes situacions generen dany individual, però també un efecte intimidatori sobre tot el col·lectiu.

Les barreres es relacionen amb la dificultat d'abordar violències difuses o col·lectives, la lentitud dels mecanismes de denúncia digital, la manca de protocols en espais educatius, laborals, polítics o comunitaris i l'absència de vies clares de reparació quan el dany no recau només sobre una persona identificable. Es vulneren drets vinculats a la igualtat, la participació social i cultural, la llibertat d'expressió i associació, la seguretat en espais públics, la protecció davant del discurs d'odi i l'accés a serveis sense hostilitat ni intimidació.

"Vestida d'home, res de venir com una dona"

Soc una dona trans racialitzada que estava passant per un procés de selecció perquè m'avaluessin per a un lloc en una gran empresa de distribució amb presència a tot Espanya. Durant l'entrevista, l'entrevistador em va dir que, si m'oferien el lloc, hauria d'acudir al lloc de treball "tal com apareix a la foto del NIE", posant l'accent en el fet que havia de presentar-me "vestit d'home". Aquest comentari no guarda relació amb cap requisit funcional del lloc. Es tracta d'un atac a la meva identitat de gènere i, en particular, a la meva expressió de gènere, ja que m'identifico com a dona, i demanar-me explícitament que em vesteixi com un home o que em presenti com a tal constitueix una imposició discriminatòria relacionada amb la meva expressió de gènere.

Àmbit Prevenció va dur a terme un acompanyament psicosocial i li va oferir assessorament legal per saber els seus drets i la possibilitat de fer una reclamació formal.

Font: Àmbit Prevenció

Les situacions de lesbofòbia presenten trets específics vinculats al masclisme, la sexualització i el control del cos i l'afectivitat entre dones. La violència s'activa sovint quan dues dones es mostren com a parella, es fan un petó, caminen de la mà, comparteixen imatges en xarxes o se les identifica com a lesbianes a la feina. La lesbofòbia apareix com una forma de càstig enfront de l'autonomia afectiva de les dones i enfront de vincles que desafien la norma heterosexual.

Les incidències recullen una barreja de violència lesbòfoba, masclista i racista: “ens van cridar ’bolleres de mer...’ mentre ens seguien pel carrer”, “van inventar que ens estàvem tocant el cos”, “el meu cap va començar l’assetjament quan es va assabentar per xarxes que era lesbiana”, “van difondre les meves fotos amb la meva parella entre els companys”. En aquests casos, l’agressió busca humiliar, sexualitzar, exposar públicament o aïllar les afectades.

Les barreres detectades inclouen respostes policials que no reconeixen inicialment la motivació discriminatòria, empreses que no investiguen, seguretat privada que no protegeix, por a represàlies, precarietat migratòria o laboral i dificultats per sostenir processos judicials o administratius. Les vulneracions de drets afecten la integritat física i moral, la intimitat, la llibertat afectiva, la feina digna, la protecció davant l’assetjament, l’accés a espais d’oci sense sexualització ni violència i el dret que es reconegui la motivació lesbòfoba des del primer moment.

“Em vaig sentir molt vulnerada, sense gens de respecte per la meva intimitat i tractada com si fos una mentidera que intentava enganyar-los”

Soc una dona trans, resident a Barcelona des de sempre, i em van diagnosticar el VIH fa més de vint anys. Fa uns dos anys em vaig veure obligada a tornar a viure amb la meva mare per cuidar-la, ja que s’està fent gran i pateix deteriorament cognitiu. Com que la meva única font d’ingressos és una pensió no contributiva (PNC) per discapacitat, no podia donar-me d’alta al domicili de la meva mare perquè, com que som família, la seva pensió es comptabilitzaria com a ingressos de la llar i em retirarien la PNC (ho sé per experiència, ja que em va passar fa anys). Vaig tenir la sort que a Creació Positiva em tramitessin un empadronament col·lectiu perquè no perdés la meva PNC. El cas és que, fa uns mesos, l’associació va deixar de poder oferir aquest tipus d’empadronament a causa dels canvis introduïts per l’Ajuntament. Malgrat el contratemps, em van informar degudament que tenia l’opció d’empadronar-me sense domicili fix i que, en el meu cas, seria senzill perquè estic sota la tutela dels serveis socials, la qual cosa se suposava que facilitaria tots els tràmits administratius que, en qualsevol cas, ja m’havien dit que serien llargs. Aquí és on van començar els problemes.

En primer lloc, havia de demostrar que realment visc a Barcelona, i necessitava un document de l’ICR que m’havien de proporcionar els serveis socials. Però quan vaig trucar al número dels serveis socials per demanar cita, em van dir que no, que havia de fer aquest tràmit a l’OAC. Després vaig anar a l’OAC i em van dir que per obtenir un ICR havien de fer una visita a domicili per comprovar que hi vivia. No em feia gaire gràcia perquè sentia que estava exposant la meva privacitat i la de la meva mare; no em feia sentir còmoda. Però em van dir que seria una visita senzilla i que ningú hauria d’entrar a mirar per la casa. També vaig escoltar directament d’algunes persones que, en el seu cas, la visita havia estat molt correcta i breu. En tercer lloc, a l’OAC em van dir que em trucarien per dir-me quin dia i a quina hora vindria la persona a fer la comprovació. Vaig sentir que no es tenia gaire en compte la meva agenda, però bé. Després de més de tres mesos d’espera, sense cap notificació, em van dir que vindrien amb poca antelació, però vaig poder organitzar-me. Finalment, la visita, que se suposava que seria senzilla i breu, no va ser així: la persona de l’Ajuntament va voler entrar a la meva habitació, em va obligar a obrir els armaris per veure la meva roba, va entrar al lavabo per comprovar si tenia allà els meus productes de neteja personal i també va entrar a l’habitació de la meva mare... En fi, em va agafar per sorpresa perquè no era el que m’havien dit... Em vaig sentir molt vulnerada, sense gens de respecte per la meva intimitat i tractada com si fos una mentidera que intentava enganyar-los...

Després de poder explicar a l'associació el que m'havia passat i de sentir-me acompanyada i compresa en els meus sentiments tan desagradables, vaig començar a entendre que m'havien tractat de manera diferent pel meu aspecte físic, és a dir, per ser una dona trans, i que, amb la ment plena de prejudicis, pensaven que era un pis on s'exercia el treball sexual... Dit d'una altra manera, em van discriminar en tots els fronts, i no l'hi desitjo a ningú, i ni l'Ajuntament ni ningú té dret a fer-me sentir tan malament.

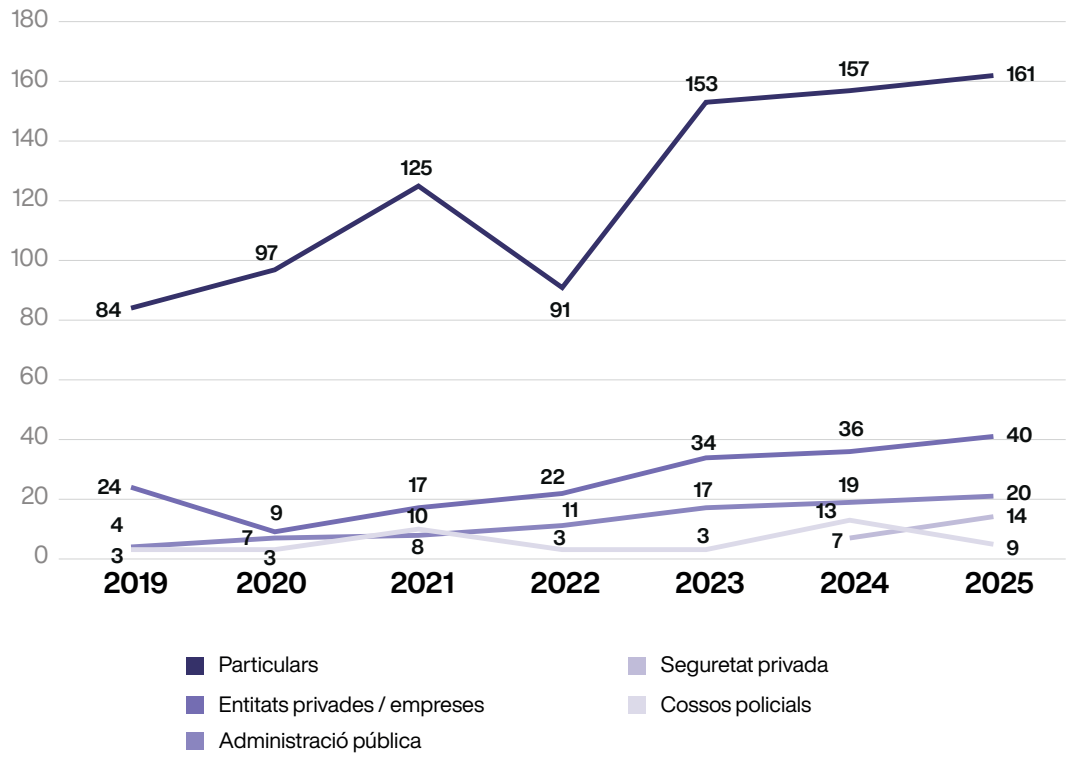
Només he pogut parlar de tot això amb la gent de l'associació; em van escoltar i no em van jutjar, i em van ajudar a entendre que el que m'havia passat era discriminació, i no només això, sinó diverses formes de discriminació alhora. També em van explicar que podia presentar una denúncia, però no vaig voler fer-ho perquè l'última cosa que necessitava era això... Ja estava passant per un moment terrible.

Font: Creación Positiva

L'anàlisi del gràfic 15 mostra un increment sostingut i preocupant dels agents discriminadors per LGTBI-fòbia entre els anys 2019 i 2025. El focus principal es concentra de manera aclaparadora en **l'àmbit dels particulars**, una categoria que no només registra les xifres més altes de tot el període, sinó que gairebé duplica el volum en passar de 84 casos el 2019 a 161 el 2025. D'altra banda, els àmbits institucionals i les empreses també reflecteixen dinàmiques a l'alça que mereixen especial atenció. Les entitats privades i empreses van experimentar un repunt significatiu després d'una marcada reducció el 2020, la qual cosa consolida una tendència a l'alça que culmina en 40 casos el 2025. De la mateixa manera, l'administració pública mostra un creixement constant i continuat any rere any, i multiplica per cinc els registres inicials en passar de 4 casos a un total de 20. En contrast, els sectors vinculats a la seguretat presenten comportaments més irregulars; mentre que els cossos policials mostren fluctuacions amb pics notables el 2021 i 2024, la seguretat privada incrementa respecte a l'any anterior.

Gràfic 15 – Qui discrimina per LGTBI-fòbia? 2019-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



** Pot haver-hi més d'un agent discriminador per cada situació discriminatòria.*

S'observa que l'entorn social quotidià és el més hostil cap a les persones LGTBI. L'àmbit dels particulars (interaccions del dia a dia entre persones) constitueix la font de discriminació principal i l'espai on més incidències es presenten, en acumular la gran majoria dels casos i registrar l'increment més alt. S'observa un increment sostingut en el sector d'entitats privades/empreses des del 2020.

La forma d'actuar dels particulars es caracteritza per l'agressió directa, la intimidació, l'insult, l'amenaça, la persecució, l'assetjament sostingut o la violència física. Són persones desconegudes al carrer, veïnat, familiars, companys de pis, clients, usuaris de locals, grups de joves, agressors en transport, persones en xarxes socials i persones de l'entorn laboral o comunitari que actuen a títol individual.

Les actituds recurrents són la vigilància de la visibilitat LGTBI, la sanció de mostres d'afecte, la burla envers expressions de gènere no normatives, la sexualització de dones lesbianes, el qüestionament d'identitats trans i l'ús de la violència com a forma d'expulsió simbòlica de l'espai. En l'àmbit veïnal o familiar, aquestes actituds s'agreugen perquè poden repetir-se durant mesos o anys, cosa que acaba afectant l'habitatge, la convivència i la salut emocional.

Les situacions són especialment explícites: "put…s maricons", "bolleres de mer...", "a aquests sí que caldria donar-los una pallissa", "maricons, tots morts", "aniràs al cementiri", "els tallarem el coll", "ah, que ets un tio". Aquestes expressions revelen una lògica de deshumanització, amenaça i control social. Quan s'acompanyen de cops, empentes, persecucions, robatoris o exposició pública en xarxes, el dany es multiplica i es reforça la sensació d'inseguretat quotidiana.

Les entitats privades i empreses neguen serveis, permeten ambients hostils, no investiguen denúncies internes, toleren comentaris degradants o prenen decisions laborals que afecten de manera desproporcionada persones LGTBI. En aquest grup s'inclouen empreses, comerços, bancs, clíniques, acadèmies, restaurants, hotels, gimnasos, centres d'estètica, locals d'oci, recursos gestionats per entitats i espais laborals privats.

La manera d'actuar més repetida combina inacció i abús de poder. En l'àmbit laboral, s'observen burles, difusió d'imatges personals, assignació desigual de tasques, sancions, acomiadaments, no renovacions i manca d'investigació després de denúncies internes. En la prestació de serveis, apareixen denegacions d'accés, excuses aparentment neutrals, tracte humiliant o exigències que col·loquen la persona afectada en una posició de sospita. Les actituds recurrents són l'evasió de responsabilitats, la protecció de la imatge corporativa, la individualització del problema i l'absència de reparació.

Les incidències registrades van identificar aquests patrons: "l'empresa no ha investigat els fets", "em van demanar retirar el símbol de l'arc de Sant Martí per no incomodar els clients", "em van negar la promoció perquè el meu cos era diferent", "a l'entrevista em van dir que havia de venir vestida com a la foto del NIE", "van difondre les meves fotos amb la meva parella entre els companys". Aquestes situacions mostren que la discriminació empresarial no només danya la dignitat, sinó que compromet la feina, els ingressos, la salut mental i l'accés a béns i serveis.

En les situacions vinculades a l'Administració pública, la manera d'actuar més recurrent apareix com una resposta burocràtica, lenta, rígida o poc sensible a la diversitat sexual i de gènere. S'observen obstacles en tràmits documentals, dificultats per reconèixer el nom i gènere sentits, derivacions poc clares, manca d'activació de protocols, tracte hostil en recursos d'atenció social, sanitària o educativa i decisions administratives que no incorporen una mirada interseccional.

Les actituds recurrents són la minimització del dany, l'exigència de proves difícils d'aportar, el desconeixement normatiu, la resistència a adaptar procediments i la tendència a tractar els fets com a incidències ordinàries en lloc de reconèixer-ne el component discriminatori. En el cas de les persones trans, aquesta actuació s'expressa amb especial claredat quan l'Administració no reconeix adequadament la identitat de gènere o converteix un tràmit bàsic en una experiència d'humiliació.

Algunes incidències il·lustren aquestes barreres: "no em deixen fer el canvi de nom i gènere", "en l'informe mèdic va aparèixer 'transsexualitat' com a problema de salut actiu", "el centre no ha activat cap mena de protocol", "em van dir que fins més tard no podien atendre'm, encara que estava sagnant". Aquestes frases mostren una forma de discriminació que no sempre adopta la forma d'insult, però que bloqueja drets, retarda la reparació i genera desconfiança cap als serveis públics.

La seguretat privada apareix de manera recurrent en espais d'oci nocturn, transport, festivals, centres comercials, gimnasos, estacions i recursos d'atenció. El seu paper és especialment ambivalent perquè en alguns casos protegeix, expulsa agressors o facilita la intervenció de punts lila i LGTBI; en d'altres, esdevé directament agent discriminador o amplifica la violència amb expulsions, ús excessiu de força, comentaris degradants, control de la vestimenta o impediments d'accés a lavabos i espais segregats.

Les formes d'actuar més problemàtiques són l'expulsió física sense proporcionalitat, l'ús d'insults, el tracte en masculí a dones trans, la negació de l'accés al lavabo corresponent, la retirada o esborrat de proves, la manca de protecció davant agressions de tercers i l'aplicació de normes aparentment neutrals de manera discriminatòria. Les actituds recurrents són l'autoritat defensiva, la manca de formació, la sospita sobre cossos i expressions dissidents i la tendència a prioritzar el control de l'ordre sobre la protecció de la persona afectada.

Les incidències són clares: "em van treure al crit de 'maric... de m...'", "em van dir que aquestes no són formes de vestir al metro", "no em van deixar entrar al lavabo de dones", "em van agafar del coll fins a perdre el coneixement", "el guàrdia va dir que portava moltes coses, com una dona". Aquestes actuacions mostren que la seguretat privada pot esdevenir un punt crític de vulneració de drets quan no disposa de protocols, supervisió i formació específica en igualtat i no-discriminació.

Els cossos policials apareixen en les situacions registrades, principalment, com a agents de resposta, però en diversos incidents també es descriuen actuacions insuficients, inadequades o revictimitzants. La manera d'actuar problemàtica s'expressa en la negativa o dificultat per recollir denúncies, l'omissió del component discriminatori, la manca d'acompanyament després d'una agressió, l'absència de recerca activa de l'agressor, el tracte incorrecte cap a persones trans o la derivació de la víctima a altres circuits sense una resposta clara.

Les actituds recurrents són el dubte sobre la credibilitat del relat, la dependència excessiva de proves immediates, la lectura dels fets com a conflicte comú, la manca de diligències inicials i l'ús de noms o gèneres no respectuosos. Aquestes pràctiques generen una segona victimització: la persona ja agredida ha d'insistir perquè se la cregui, se l'atengui o es reconegui el biaix discriminatori. En alguns casos, la mala experiència policial dissuadeix de continuar amb la denúncia o interromp el circuit de reparació.

Alguns incidents ho evidencien: “no em van permetre denunciar per falta de proves”, “la denúncia no recollia els insults discriminatoris”, “no em van acompanyar a casa ni van buscar l’agressor”, “el policia es va referir a mi com a ell, encara que li vaig demanar que em parlés en femení”. Aquestes actuacions no sempre constitueixen una agressió directa, però sí que produeixen desprotecció i poden impedir que la violència sigui reconeguda jurídicament com a LGTBI-fòbia, transfòbia, gaifòbia o lesbofòbia.



La discriminació de gènere va registrar 226 incidències que van afectar, principalment, 212 dones pel fet de ser-ho, 27 per violència masclista i 12 per altres motius vinculats. L’Administració pública és l’agent discriminador principal.

A partir de les dades de la taula 10 s’observa una tendència clara a l’increment exponencial de les incidències registrades. El motiu principal de discriminació és “pel fet de ser dona”, el qual va tenir una pujada dràstica i constant, passant de només 11 incidències el 2019 a un pic de 201 incidències el 2024, per després estabilitzar-se lleugerament en 187 incidències durant 2025. D’altra banda, la categoria de “violències masclistes” només mostra registres en els últims dos anys, amb una disminució notable en passar de 74 casos el 2024 a 27 el 2025. Finalment, les incidències catalogades com a “altres” es mantenen en xifres molt baixes i residuals, amb variacions menors entre 5 i 12 només en el període de 2023 a 2025.

Taula 10 – A qui es discrimina per gènere?

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

Gènere	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Pel fet de ser dona	187	201	123	51	21	13	11
Violències masclistes	27	74					
Altres	12	5	7				
Total	226	280	130	51	21	13	11

** El total indica el nombre d’incidències identificades d’aquesta categoria en cadascuna de les 1.265 situacions registrades.*

En les situacions registrades, la discriminació pel fet de ser dona apareix com una forma de desigualtat estructural que es manifesta a través de la deslegitimació de la paraula de les dones, la sospita sobre les seves decisions, el control de la maternitat, la minimització de les seves necessitats i la falta de reconeixement de la seva autonomia. No es tracta només d’actes explícits d’exclusió, sinó de pràctiques quotidianes i institucionals que col·loquen les dones en una posició de menys credibilitat, especialment quan concorren altres factors com la discapacitat, l’origen migrant, la racialització, la precarietat econòmica, l’edat, l’orientació sexual, la identitat religiosa o la situació administrativa. Aquesta dinàmica s’observa, per exemple, en respostes sanitàries que redueixen el malestar a una qüestió emocional, com quan es diu “Això són nervis” o “A moltes dones com tu els passa”, expressions que substitueixen una avaluació individualitzada per explicacions estereotipades travessades per gènere, origen i racialització.

Un dels patrons recurrents és el qüestionament de la credibilitat i de la capacitat de decisió de les dones. En els àmbits sanitari, educatiu, laboral, residencial i de serveis socials, els seus relats apareixen sovint tractats com a exagerats, secundaris o poc fiables. Aquest patró es reflecteix en l'atenció ginecològica quan, després d'una experiència de dolor, incertesa o falta d'informació, la resposta professional es limita a "No et ratllis", minimitzant el malestar i desplaçant la responsabilitat cap a la dona mateixa. També s'identifica en l'àmbit educatiu quan s'exigeix un esforç diferencial a nenes de famílies migrades, com mostra el testimoni "S'ha d'esforçar el doble perquè no és filla d'una catalana, és filla d'una dona migrant", que evidencia una expectativa desigual associada a l'origen familiar i a la condició de dona migrada o filla de dona migrada.

Un altre patró rellevant és el control moral sobre la maternitat, les cures i la manera com les dones gestionen la seva vida quotidiana. En alguns casos, la pobresa, la manca d'habitatge o la precarietat administrativa s'interpreten com a incapacitat personal o parental, en lloc d'abordar-se com a problemes estructurals que requereixen suport efectiu. Aquesta mirada produeix respostes de vigilància, amenaça o desconfiança, especialment cap a mares migrades, racialitzades o en situació de vulnerabilitat econòmica. De la mateixa manera, en l'accés a l'habitatge i a l'ocupació s'observen barreres vinculades a l'origen, l'aparença o la identitat religiosa, com evidencia la frase "No llogaven a estrangeres" o comentaris dirigits a dones musulmanes com "No et pica el cap amb això que portes", que converteixen la identitat religiosa en motiu de sospita, burla o exclusió laboral.

Aquestes pràctiques vulneren de manera directa el dret a la igualtat i a la no-discriminació, el dret a la salut, el dret a la feina en condicions dignes, el dret a l'educació inclusiva, el dret a l'habitatge, el dret als serveis bàsics i el dret a l'accessibilitat universal. La discriminació s'expressa tant per acció –comentaris humiliants, exclusions explícites, tracte desigual o qüestionament de l'autonomia– com per omissió, quan no s'ofereixen ajustos raonables, no es facilita informació accessible, no s'habiliten canals de comunicació adequats o no es respon amb diligència a necessitats conegudes. En el cas de dones amb discapacitat, aquestes omissions adquireixen una dimensió especialment greu, perquè limiten la participació en actes públics, educació, ocupació, cultura, transport, habitatge i tràmits administratius.

Les barreres identificades són múltiples i es reforcen entre si. Hi ha barreres institucionals, com tràmits rígids, derivacions errònies, demores i absència d'informació clara; barreres actitudinals, basades en prejudicis masclistes, racistes, capacitistes, islamòfobs o lesbòfobs; barreres econòmiques, quan l'accés a recursos, habitatge, transport o oci suposa sobrecostos; barreres comunicatives, per manca de subtitulació, bucles magnètics, alternatives al telèfon o informació comprensible; i barreres de protecció, quan no es creu a les dones, no poden denunciar amb garanties o no reben acompanyament adequat. En recursos socials, aquesta combinació de barreres pot derivar en respostes deshumanitzadores com "No és un hotel per decidir quan entrar i sortir", dirigida a una dona en situació de sensellarisme que intentava compatibilitzar feina i necessitats bàsiques.

En conjunt, la discriminació mostra que la discriminació pel fet de ser dona opera mitjançant una combinació de desconfiança, paternalisme, control, manca d'ajustos i desprotecció institucional. El gènere no actua de manera aïllada, sinó que s'entrellaça amb altres eixos de desigualtat que agreugen l'exposició al dany i redueixen la capacitat de defensa. Per això, la perspectiva interseccional contribueix a reconèixer que les dones migrades, racialitzades, amb discapacitat, mares soles, lesbianes, musulmanes o en situació administrativa precària no només s'enfronten a barreres addicionals, sinó que precisen respostes institucionals que comprenguin la complexitat de les seves trajectòries i garanteixin plenament els seus drets.

Les situacions de violències masclistes evidencien un continu d'agressions, controls, humiliacions i omissions institucionals que afecten dones en diferents àmbits de la seva vida. La violència no es redueix a la parella o exparella, sinó que apareix també en el transport, l'espai públic, el domicili, la feina, els serveis socials, l'atenció sanitària, la comunitat veïnal, els processos judicials i els recursos assistencials. Inclou violència física, sexual, psicològica, vicària, institucional, sanitària, laboral, veïnal i simbòlica, i s'agreuja quan es creua amb racisme, transfòbia, xenofòbia, discapacitat, precarietat econòmica, edat avançada, treball sexual o situació administrativa vulnerable.

Un dels patrons recurrents és la minimització del risc i del dany patit. Algunes respostes institucionals condicionen l'ajuda a requisits formals, com l'existència d'una ordre de protecció, sense atendre prou la situació de vulnerabilitat o perill. Això s'observa en el testimoni "No la podeu ajudar; el que ha de fer és marxar al seu país", que combina desprotecció davant la violència masclista i una resposta xenòfoba que desplaça la responsabilitat a la dona. També s'identifica la culpabilització moral quan una dona que exerceix treball sexual relata que se li nega atenció sanitària amb la frase "No em farà proves d'ITS; si n'he contret alguna, el problema és meu per fer treball sexual", cosa que evidencia estigma, discriminació i vulneració del dret a la salut.

Un altre patró central és la violència institucional i sanitària, especialment quan el cos de les dones es tracta sense prou informació, sense consentiment clar o des d'una posició d'autoritat que anul·la la seva autonomia. En els incidents ginecològics apareixen pràctiques invasives i comentaris humiliants, com "Em va introduir l'espècul sense ni tan sols avisar-me ni explicar-me res" o "No sembla que estiguis amb la regla; hauries de saber-ho". Aquestes expressions mostren com la manca d'informació, l'absència de consentiment informat i el tracte culpabilitzador poden constituir una forma de violència de gènere en l'àmbit sanitari, amb impacte directe en la dignitat, la seguretat corporal i la confiança de les dones en el sistema de salut.

Les violències masclistes vulneren drets fonamentals com el dret a la vida, a la integritat física i moral, a la llibertat i seguretat, a l'autonomia corporal, a la llibertat sexual, a la salut física i mental, a la igualtat i a la no-discriminació, a la protecció efectiva i a viure lliures de violència en tots els espais. En els casos de violència vicària o de fustigació familiar, l'amenaça es dirigeix també als vincles afectius de les dones, com mostra la frase "Tu em vas treure el meu fill, jo et trauré el teu", que utilitza el dany a familiars o menors com a mecanisme de control, intimidació i càstig.

Les barreres que dificulten la sortida de la violència són també persistents. Moltes dones enfronten por, dependència econòmica, amenaces, falta de xarxa, desconeixement de recursos, temor que no les creguin o impossibilitat material d'abandonar l'entorn violent. A això se sumen barreres judicials i policials, com esperes, dificultats per a denunciar, classificació inadequada dels fets, contradenúncies o absència de mesures de protecció; barreres sanitàries, com tracte invasiu, prejudicis i minimització del dany emocional; barreres socials i comunitàries, per normalització de l'assetjament i discursos que responsabilitzen la víctima; i barreres laborals i econòmiques, que impedeixen sostenir processos de denúncia, recuperació o autonomia.

A la taula 11 s'observa que el gènere és la causa amb més impacte exclusiu en les dones. D'altra banda, el racisme i la xenofòbia es consoliden com una de les problemàtiques més esteses i equilibrades entre ambdós gèneres, ja que va afectar 163 dones i 157 homes, a més de registrar una xifra significativa de 25 incidents dirigits a grup o col·lectiu. En contrast, l'LGTBI-fòbia és l'únic motiu en el qual la incidència en els homes és notablement superior a la de les dones, amb 114 casos per 69, i també destaquen els 28 incidents cap a grup o col·lectiu. Així mateix, hi ha desigualtats marcades en discriminació per salut i capacitisme, en què les dones experimenten gairebé el doble de casos que els

homes, amb una xifra de 170 i 139 incidències, respectivament, en comparació amb les 80 i 75 dels homes. La situació s'inverteix en l'aporofòbia, que afecta predominantment els homes, amb 87 incidències davant les 51 registrades per dones. En el cas de l'edatisme, l'afectació es concentra més en dones (61) que en homes (33). Finalment, motius com la religió i la ideologia presenten els índexs d'incidència més baixos de tot el conjunt de dades, i es mantenen per sota dels vint casos en totes les categories individuals.

Taula 11 – Identitat de gènere de les persones afectades i motius de discriminació

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

Identitat de gènere de les persones afectades i motius de discriminació	Femení	Masculí	Grup o Col·lectiu	No ho vol dir	No reflectit en aquestes categories
Racisme i xenofòbia	163	157	25	1	2
Llengua	130	140	2	11	1
Salut	170	80	6	8	4
Capacitisme	139	75	15	1	2
LGTBI-fòbia	69	114	28	2	15
Gènere	212	0	6	6	2
Aporofòbia	51	87	2		1
Edatisme	61	33	4	2	
Religió	10	16	14		1
Ideologia	6	6	4		1

** El total indica el nombre d'incidències identificades d'aquesta categoria en cadascuna de les 1.265 situacions registrades.*

Les dones evidencien el volum més alt d'incidències en la discriminació de gènere. El racisme i la xenofòbia constitueixen la causa més homogènia i una de les que presenta més incidència; afecta de manera gairebé idèntica dones i homes, la qual cosa demostra que impacta amb força sense distinció de gènere. S'identifica que les dones són significativament més vulnerables al capacitisme i a la discriminació per motius de salut, mentre que els homes registren una afectació notablement més gran en LGTBI-fòbia i aporofòbia. L'LGTBI-fòbia, el racisme i el capacitisme són les discriminacions que més tendeixen a afectar grups o col·lectius sencers, i no només persones de manera aïllada.

La dimensió interseccional de les violències masclistes apareix amb especial claredat quan els insults, amenaces o tractes degradants combinen misogínia amb racisme, xenofòbia, transfòbia o estigmatització social. Expressions com "La put... peruana aquesta i la seva *modern family*" no només agredeixen per raó de gènere, sinó que ataquen simultàniament l'origen, l'estructura familiar i la dignitat de la dona, reforçant una violència simbòlica que busca deshumanitzar, aïllar i disciplinar. En aquests casos, la violència masclista no es pot entendre sense atendre la racialització, la condició migrant i les relacions de poder comunitàries o familiars que sostenen la fustigació.

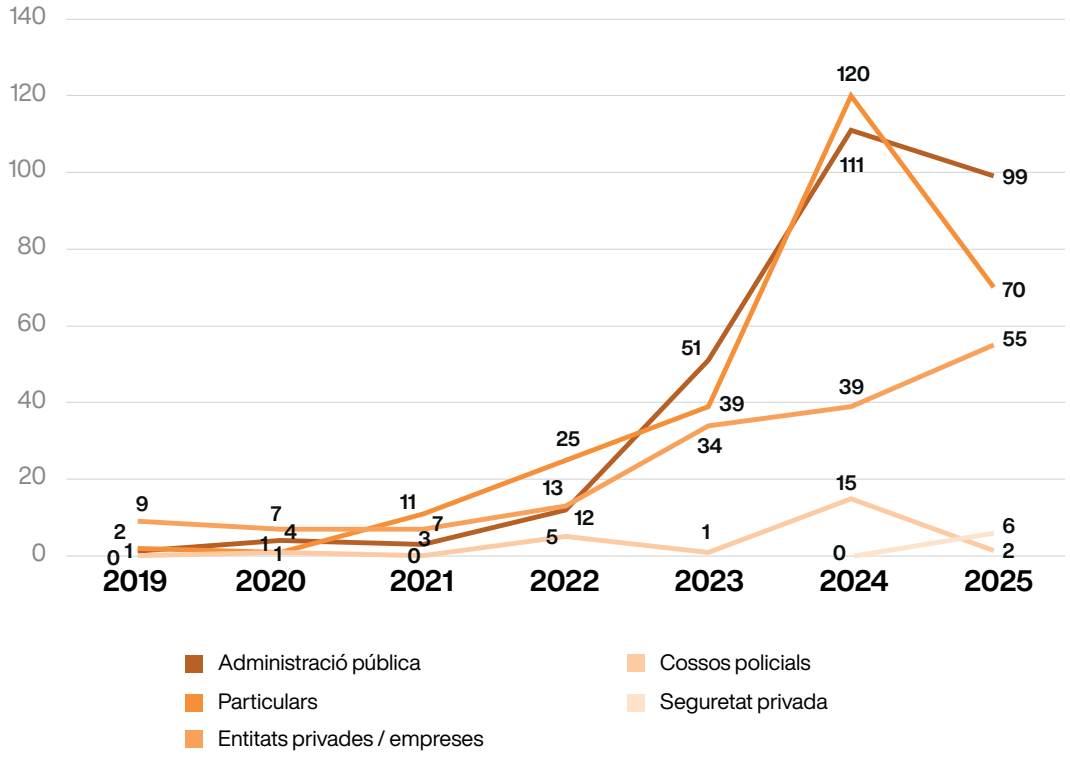
S'observa que les violències masclistes operen com un mecanisme estructural de control sobre la vida, el cos, la mobilitat, la sexualitat, la salut, la maternitat, la feina i l'autonomia de les dones. La gravetat no resideix únicament en l'agressió directa, sinó també en la resposta social i institucional que pot minimitzar, culpabilitzar, burocratitzar o invisibilitzar el dany.

En la informació del gràfic 16 sobre qui discrimina per gènere entre els anys 2019 i 2025, s'observa un increment generalitzat i molt pronunciat en el nombre de situacions reportades a partir de 2022, que assoleixen el punt màxim global el 2024 abans de mostrar un descens en la majoria de les categories durant 2025. **Els sectors de l'Administració pública i els particulars són els que registren un volum més elevat d'incidents;** l'Administració va passar de registrar a penes un incident el 2019 a un pic de 111 el 2024, mentre que els incidents vinculats a particulars van saltar de 2 el 2019 a un màxim de 120 el mateix any. Per la seva banda, les entitats privades i empreses mostren una tendència de creixement més constant i sostinguda en el temps, i són l'única categoria principal que va continuar augmentant el 2025, en registrar la seva xifra més alta amb 55 incidents. En contrast, els cossos policials i la seguretat privada mantenen xifres significativament més baixes.

Gràfic 16 – Qui discrimina per gènere? 2019-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

** Pot haver-hi més d'un agent discriminador per cada situació discriminatòria.*



Tot i que les incidències en els àmbits de l'Administració pública i els particulars van disminuir el 2025 respecte a l'any anterior, encara acumulen el volum més elevat de situacions i mostren les tendències de creixement més altes. En el cas de les entitats privades/empreses, són les úniques que mantenen un creixement ininterromput. Baixa considerablement la incidència en la seguretat privada: Tant els cossos policials com la seguretat privada presenten un impacte quantitatiu marginal en comparació amb la resta de les categories.

Les situacions discriminatòries en què l'Administració pública és l'agent discriminador no són únicament de decisions individuals, sinó de pràctiques administratives que, per acció o omissió, condicionen l'accés efectiu a drets bàsics i apareixen,

principalment, vinculades a serveis socials municipals, oficines d'atenció ciutadana, centres educatius públics o concertats amb funcions públiques, serveis sanitaris, organismes de valoració de discapacitat o dependència, equipaments culturals públics, administracions educatives i personal tècnic o professional que actua en nom d'una institució. Les actituds recurrents són la rigidesa burocràtica, la manca d'accessibilitat, la demora injustificada, la derivació errònia, l'absència d'informació clara, el tracte paternalista, el qüestionament de la necessitat o de la credibilitat de la persona afectada i la tendència a desplaçar la responsabilitat cap a qui reclama el dret.

Aquest patró s'observa amb especial claredat en els serveis socials i de protecció, en què a algunes dones migrades o mares en situació de precarietat se les tracta des de la sospita i el control abans que des de l'acompanyament. En una de les situacions, una mare monomarental sol·licita ajuda residencial i, en lloc de rebre una resposta orientada a garantir habitatge i estabilitat, s'obre un expedient de risc i s'amenaça amb la retirada de la custòdia. La lògica administrativa converteix una situació estructural –precarietat laboral, manca d'habitatge, situació documental o absència de xarxa– en un problema individual de capacitat materna. Aquesta actitud s'expressa també quan una dona en un alberg municipal, després de trobar feina amb horaris de tarda i nit, rep la resposta que no està en un hotel per entrar i sortir quan vulgui, la qual cosa il·lustra una mirada disciplinària sobre la pobresa i el sensellarisme.

En l'àmbit sanitari públic, els agents discriminadors són professionals de CAP, ASSIR, hospitals o serveis de ginecologia que, segons les persones afectades, actuen des de biaixos de gènere, origen, edat, moral sexual o situació administrativa. Es repeteixen actituds com minimitzar símptomes, jutjar decisions reproductives, no informar de totes les opcions, negar o retardar l'atenció, dur a terme exploracions sense prou explicació o respondre amb comentaris culpabilitzadors. Testimonis com "No et ratllis", "Això són nervis" o "A moltes dones com tu els passa" mostren com el malestar de les dones es pot reduir a nervis, exageració o estereotip, amb la qual cosa se substitueix una atenció clínica individualitzada per una resposta travessada per prejudicis. En casos de salut sexual i reproductiva, també apareixen frases com "Això no et pensis que ha estat un càstig de Déu" o advertències falses com que si avortava més vegades "es quedaria estèril", que revelen un tracte moralitzant incompatible amb una atenció basada en drets.

En educació i cultura, l'Administració apareix com a agent discriminador quan no garanteix suports, ajustos raonables o accessibilitat universal. En centres educatius s'identifiquen comentaris que desvaloritzen les alumnes migrants o racialitzades, respostes que minimitzen l'assetjament escolar amb fórmules com que l'alumna és "massa sensible" o que "així és l'adolescència". En equipaments públics i actes institucionals, les barreres s'expressen en l'absència de subtitulat, bucles magnètics, accessos preferents o informació accessible. La frase "No es plantejaven el subtitulat pel tema econòmic" il·lustra com l'accessibilitat s'interpreta com un cost opcional i no com una obligació per garantir participació en igualtat.

Les barreres vinculades a l'Administració són, per tant, burocràtiques, comunicatives, actitudinals, econòmiques i institucionals. Les persones afectades han d'insistir, reclamar, aportar proves, buscar assessorament extern, recórrer al síndic, presentar instàncies o activar xarxes d'acompanyament per aconseguir drets ja reconeguts. Aquesta càrrega de gestió produeix desgast emocional, pèrdua de confiança institucional i retards en drets essencials com salut, educació, habitatge, empadronament, dependència, discapacitat, protecció davant violències o participació cultural.

En l'àmbit de les entitats privades i empreses, els agents discriminadors són ocupadors, responsables de recursos humans, encarregats, companys de treball, mútues, hotels, plataformes de reserva, immobiliàries, bancs, centres d'estètica, teatres, supermercats, restaurants, clíniques privades, empreses de transport, comunitats de propietaris, equipaments culturals i establiments comercials. Les actituds recurrents consisteixen a tractar la igualtat i l'accessibilitat com a excepcions negociables, negar ajustos raonables, invisibilitzar l'assetjament, explotar la vulnerabilitat econòmica o administrativa, reproduir prejudicis racistes, sexistes, islamòfobs, capacitistes o lesbòfobs i traslladar a la dona afectada la càrrega d'adaptar-se a un entorn excloent.

En l'ocupació, les empreses apareixen com a agents discriminadors quan no respecten condicions laborals per condició de gènere, deneguen adaptacions a dones amb discapacitat, rebaixen funcions o salaris, assetgen per identitat religiosa dones que porten el hijab, entre d'altres. Les situacions sobre dones musulmanes treballadores mostren actituds de control sobre el cos i l'aparença, amb comentaris com "com pots treballar amb això al cap" o "estàs millor sense això, treu-te això del cap". Aquestes frases evidencien que el hijab es converteix en motiu de burla, sospita i exclusió, fins i tot quan no afecta l'acompliment professional. En altres casos, l'entorn laboral reprodueix lesbofòbia o masclisme mitjançant la difusió d'imatges personals, comentaris sexistes, hostilitat de superiors o inacció empresarial davant l'assetjament.

Els particulars apareixen com a agents discriminadors quan la violència, l'assetjament o l'exclusió procedeixen de veïns, familiars, companys de classe, companys de feina, usuaris d'espais d'oci, clients, agressors a la via pública, ocupadors domèstics, comunitats de propietaris, persones usuàries de xarxes socials o persones desconegudes en transport i comerços. A diferència dels agents institucionals o empresarials, aquí l'afectació acostuma a expressar-se de manera més directa: insults masclistes, amenaces, agressions físiques, assetjament sexual, fustigació veïnal, comentaris racistes, lesbòfobs, difusió d'imatges, intimidació digital, control familiar o negativa comunitària a permetre adaptacions a dones amb discapacitat, de manera que es minimitzen les seves necessitats pel fet de ser dona.

Les actituds recurrents dels particulars són la deshumanització, la invasió de l'espai personal, el control del cos i de la conducta de les dones, la violència verbal i física, la negació de la pertinença i la normalització de l'assetjament, així com l'amenaça que busca generar por a través del dany als vincles familiars. En l'àmbit digital, els particulars actuen com a agents discriminadors mitjançant discursos d'odi, missatges privats, amenaces i campanyes de fustigació. Dones joves, racialitzades o activistes reben insults sexistes, racistes i edatistes després d'expressar opinions en xarxes socials, amb missatges que indiquen que ja saben qui és la persona i on viu. Aquestes pràctiques generen por, autocensura, tancament de comptes, abandonament de l'espai digital i afectació emocional. La violència digital esdevé així una extensió de la violència social, en limitar la llibertat d'expressió i la participació pública de dones migrades, racialitzades o joves.

En comunitats veïnals i entorns familiars, els particulars generen barreres quan bloquegen obres d'accessibilitat i fustiguen a dones amb discapacitat o exerceixen violència intrafamiliar. En l'àmbit de les cures, alguns particulars ocupadors s'aprofiten de la precarietat de treballadores migrades internes o cuidadores i, estableixen relacions de dependència econòmica que dificulten denunciar assetjament sexual o explotació laboral. Els testimonis de comentaris sexualitzats a cuidadores migrades, com "A les dones del teu país sempre els agrada fer feliços als homes, no?", mostren una cosificació travessada per gènere, origen i situació laboral.

“Si denuncio serà la meva paraula contra la seva i segur que no em creuran perquè ell és espanyol i jo no tinc com provar l’assetjament”

Dona originària de la República Dominicana, en situació administrativa no regularitzada, treballadora de les cures a persones grans, manifesta que, en l’exercici de les seves funcions, l’ocupador, un home gran, s’ha dirigit a ella, en diverses ocasions, amb comentaris sexualitzats i estereotipats vinculats al seu gènere, color de pell i el seu origen: “Amb la teva manera de moure’t i somriure, segur que aquí tothom queda encantat amb tu”; “a les dones del teu país sempre els agrada fer feliços als homes, veritat?”; “Ets molt càlida i dolça, segur que fora de la feina també fas feliç a tothom”; “mai he estat amb una negra, m’hagués agradat provar”. Ella ha estat aguantant aquesta situació durant mesos, ja que no sabia a qui recórrer. Aquests comentaris la fan sentir cosificada, menyspreada i reduïda a estereotips sobre la seva nacionalitat i sexualitat, amb un impacte directe en la seva dignitat i autoestima. La situació li provoca vergonya, incomoditat i sensació de vulnerabilitat sumada a la seva situació administrativa i econòmica precària. Ella intenta parlar amb el fill de l’home i aquest li respon: “entén que el meu pare ja té una edat, no n’hi ha per tant, pren-t’ho com un elogi”.

La disjuntiva de deixar la feina, únic mitjà de subsistència, o aguantar aquesta situació, fa que s’aproximi al Servei d’Atenció Psicosocial de la Xarxa de Migració, Gènere i Desenvolupament, on actualment participa en un procés d’acollida i escolta, de contenció emocional i acompanyament per gestionar els sentiments d’humiliació i malestar, així com d’orientació per desenvolupar estratègies que li permetin afrontar i reduir l’impacte emocional d’aquestes situacions de discriminació i assetjament laboral. També se li ofereix assessoria jurídica i ella desisteix de denunciar per la seva condició de “necessitat econòmica” i perquè “si denuncio serà la meva paraula contra la seva i segur que no em creuran perquè ell és espanyol i jo no tinc com provar l’assetjament”, com ella mateixa fonamenta. L’acompanyem en la recerca d’alternatives laborals.

Font: Red de Migración, Gènere y Desarrollo

Les barreres generades per particulars són especialment difícils d’afrontar perquè moltes vegades es produeixen en espais quotidians on la dona afectada ha de continuar vivint, estudiant, treballant o desplaçant-se. A això se sumen la por a represàlies, la dificultat probatòria, la normalització social del comentari discriminatori, l’absència de testimonis o la manca de resposta suficient per part d’institucions, empreses o centres educatius. Quan l’entorn no intervé, el dany particular es transforma en desprotecció estructural.

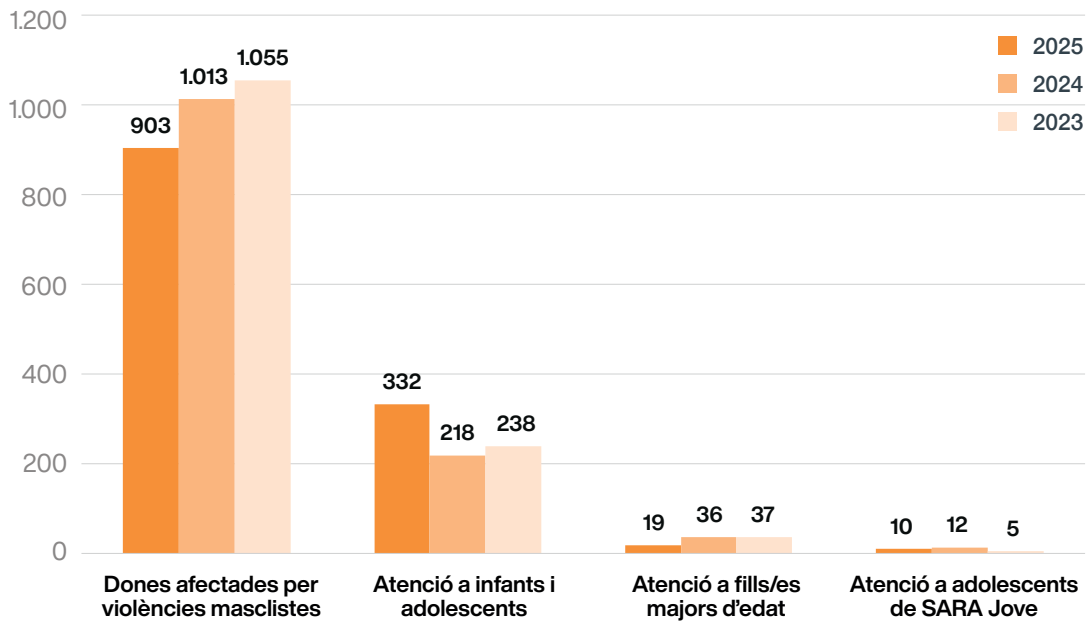
En el cas dels cossos de seguretat, encara que amb un registre de situacions limitat, la seva posició resulta especialment rellevant perquè actuen en contextos en què haurien de garantir seguretat, protecció i accés a drets. Un dels patrons més clars és el control diferencial de dones racialitzades o migrades a l'espai públic. Una dona senegalesa relata identificacions policials reiterades en un barri de la ciutat sense que se l'informi del motiu concret, cosa que li genera por constant, hipervigilància i evitació de determinats espais. Aquesta mena d'actuacions produeix una barrera de seguretat inversa: la presència policial, que hauria de generar protecció, esdevé font de temor i restricció de la mobilitat. També s'observa falta d'accés efectiu a la denúncia, com en el cas d'una dona gitana a qui, quan va a comissaria, se li nega recollir la denúncia i se li indica que ha d'anar a la Ciutat de la Justícia.

En situacions en què actua la seguretat privada és revictimitzadora quan minimitza el dany o desplaça la càrrega d'actuació a la dona afectada. Al supermercat, després d'una agressió xenòfoba i una bufetada, la seguretat indica a la dona afectada que havia de trobar la persona agressora per poder denunciar, malgrat que estava en estat d'ansietat. La situació va evidenciar frases com "aquests que venen de fora tenen molta pressa", "torna al teu país" i la posterior sensació que la seguretat tractava la situació com una cosa normal. L'actuació posterior, en demanar a la víctima que abandonés el supermercat mentre la persona agressora podia continuar comprant, reforça la percepció de desprotecció i desigualtat en el tracte i la minimització del seu relat pel fet de ser dona.

Segons registres compartits pel Servei SARA, en el període de 2023 a 2025 s'observa un descens progressiu del nombre de persones ateses, de 1.055 a 903, tal com s'observa en el **gràfic 17.** Una evolució similar a la baixa es presenta en l'atenció a fills i filles majors d'edat, que es va reduir pràcticament a la meitat, passant de 37 a 19 assistències en el mateix període. Per contra, la dada més destacable és l'increment considerable en l'atenció a nens, nenes i adolescents, la xifra de la qual es va disparar significativament el darrer any, passant de 218 casos el 2024 a 332 el 2025, la qual cosa representa un augment del 52.2%. Finalment, el servei especialitzat SARA Jove va duplicar les seves atencions entre 2023 i 2024 (de 5 a 12 casos) per després estabilitzar-se amb un lleu descens a 10 persones assistides durant l'any 2025.

Gràfic 17 – Persones ateses per violència masclista

Font: SARA, 2025.



La reducció constant en la xifra de dones adultes ateses suggereix una possible consolidació de les polítiques de prevenció, encara que també planteja el dubte de si hi ha barreres emergents que dificultin la denúncia o l'accés al sistema. El repunt dràstic en l'atenció a menors d'edat evidencia que els fills i filles s'estan deixant de veure com a mers testimonis per ser reconeguts i atesos com a víctimes directes i prioritàries de la violència masclista. L'increment sostingut en recursos específics com SARA Jove respecte al 2023 demostra un augment de la conscienciació i detecció primerenca de relacions tòxiques o abusives entre la població adolescent.

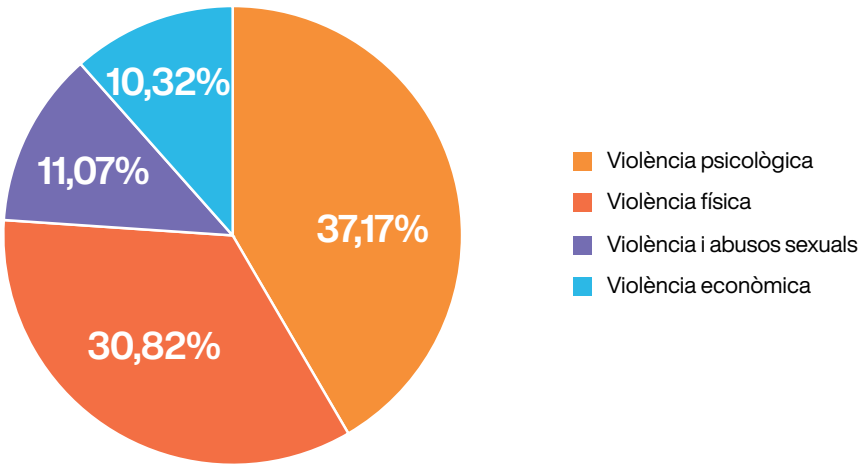
El Servei SARA assenyala la seva preocupació, especialment, en els casos de les dones amb fills o filles menors d'edat quan han d'accedir al dispositiu d'acollida com a mesura de protecció i no se n'ha regulat la guarda i custòdia. En molts casos, el o la menor, en haver d'estar en una casa amb adreça confidencial, deixa d'anar a l'escola un temps perquè es troba en zona de risc, etc.; paral·lelament, han de continuar mantenint el contacte amb els progenitors (tot i ser, en molts casos, els presumptes agressors). Aquesta situació pot facilitar la localització d'aquest nucli familiar, posant en risc novament les dones i la població infantil.

També són preocupants els casos de dones que no tenen la situació administrativa regularitzada per les dificultats greus que es troben en la inserció laboral i, a conseqüència d'això, veuen directament afectada la seva capacitat de tenir suficients ingressos econòmics. La situació s'agreuja quan ja acaben el procés de recuperació i han de sortir del dispositiu d'acollida. Moltes vegades, les fases de sortida s'allarguen i, quan aconsegueixen sortir perquè han trobat un habitatge, les condicions esdevenen precàries i de gran vulnerabilitat social.

Al **gràfic 18** es mostra la distribució percentual dels diversos tipus de violències masclistes registrades el 2025 pel Servei SARA, en què la violència psicològica és la més prevalent, amb un 37,17%. Aquesta mena de violència, basada en humiliacions, amenaces i control, és generalment invisible i constitueix la base d'altres agressions. Hi segueix de prop la violència física, amb un preocupant 30,82%, la qual cosa demostra que gairebé una de cada tres situacions registrades pel SARA implica un risc directe a la integritat corporal. Per la seva banda, la violència i els abusos sexuals arriben a l'11,07%, una xifra que evidencia l'existència de situacions que atempten directament contra la llibertat sexual. Finalment, la violència econòmica, amb el 10,32%, mostra com s'utilitza el control dels recursos financers per sabotejar la independència de les dones i atrapar-les en el cicle de l'abús. La realitat d'aquestes dades és que poques vegades es produeixen de manera aïllada, sinó que s'entrellacen i cronifiquen el perill per a les víctimes.

Gràfic 18 – Tipus de violències masclistes

Font: SARA, 2025.



El SARA indica que els autors majoritaris de les violències exercides contra les dones són directament les parelles i exparelles. L'any 2025, el 89,30% de les situacions ateses tenien aquest component, la qual cosa significa que l'entorn afectiu i la llar constitueixen, de manera aclaparadora, l'escenari de més risc per a les dones. Aquesta dada és alarmant perquè demostra que la violència masclista no és un perill extern o aleatori, sinó una estructura de control que s'exerceix en la intimitat i que destrueix per complet l'espai de seguretat de la víctima. A més, evidencia l'enorme dificultat que enfronten les dones per trencar el cicle de l'abús a causa dels vincles emocionals, de convivència o econòmics amb l'agressor. Finalment, la inclusió explícita de les exparelles en aquesta xifra subratlla que el perill persisteix i fins i tot acostuma a intensificar-se després de la separació, cosa que consolida les relacions sentimentals com el nucli central d'aquesta problemàtica.

El projecte Dones Amunt és una iniciativa de grups de dones a diferents barris de Barcelona que mobilitza i posa en acció recursos estructurals i personals envers dones en situació de precarietat i vulnerabilitat, i les acompanya en el desenvolupament de plans d'acció personals per promoure'n l'empoderament. **Durant 2025, tal com s'observa en la taula 12, han atès 45 dones que pateixen o han patit violència masclista** i 23 que van manifestar haver rebut maltractament per part dels serveis públics mateixos; només 9 dones van iniciar accions concretes per revertir la seva situació de violència i únicament 6 dones van aconseguir vincular-se als serveis especialitzats en violència.

Taula 12 – Dones en situació de precarietat i motius d'atenció

Font: Servei d'acompanyament a dones en situació de precarietat, 2025

Indicadors d'atenció	Nre.
Dones que han patit o pateixen violència masclista	45
Dones que manifesten haver sigut maltractades per serveis públics	23
Dones que han iniciat accions per revertir la situació de violència que viuen	9
Dones que s'han vinculat a serveis especialitzats de violència	6

Des del projecte Dones Amunt assenyalen que en les diferents atencions es troben gairebé sempre discriminacions simultànies. A més de viure situacions de discriminació marcades pel gènere (violències masclistes, bretxa salarial, terra enganxós, etc.) les dones que participen en el projecte són generalment dones migrades, moltes en una situació administrativa no regularitzada, i acostumen a viure situacions discriminatòries per aquest motiu. Algunes de les discriminacions que tenen lloc corresponen a l'atenció i tracte rebut per part de serveis socials que responen a estereotips existents en l'imaginari cultural, i d'altres es deuen a la dificultat per accedir a prestacions, aconseguir un habitatge o entrar al mercat laboral a causa de la situació precària o de la condició administrativa. Les principals problemàtiques detectades són la violència masclista, problemes d'ingressos i independència econòmica i l'accés a un habitatge digne.

A la taula 13 s'observa informació proporcionada pel Servei UTEH des del 2023, que destaca l'explotació sexual com la problemàtica principal fins al 2025, tot i experimentar un descens dràstic en l'últim període en passar de 346 casos el 2024 a 140 el 2025. L'explotació laboral es consolida com la segona causa més freqüent, i mostra també una reducció després d'assolir el punt màxim el 2024 amb 42 situacions i descendir a 32 el 2025. D'altra banda, el matrimoni forçat representa una altra categoria d'alta incidència que, després d'un repunt notable el 2024 amb 23 casos, va disminuir a 18 l'any posterior.

En contrast, modalitats com la mendicitat aliena, el servei domèstic i la comissió de delictes han mantingut xifres considerablement més baixes, que s'han mantingut de manera regular entre els 5 i 8 casos anuals. Categories extremes com l'extracció d'òrgans es van mantenir en zero durant els anys amb registre, mentre que les pràctiques anàlogues a l'esclavitud van mostrar una presència marginal, però constant, amb només 2 casos anuals els anys 2024 i 2025. Finalment, destaca la reducció en la categoria de casos no corroborats, la qual va caure dràsticament de 26 el 2024 a només 2 el 2025; això pot suggerir una millora significativa en l'eficiència dels processos de recerca i classificació.

Taula 13 – Tipus d'explotació o TEH

Font: UTEH, 2025.

Tipus d'explotación o TEH	2025	2024	2023
Sexual	140	346	278
Laboral	32	42	36
Matrimoni forçat	18	23	12
Comissió de delictes	6	8	6
Mendicitat aliena	6	5	5
Servei domèstic	6	8	7
Pràctiques anàlogues a l'esclavitud	2	2	
Extracció d'òrgans	0	0	
No corroborada	2	26	
Total	212	460	344

S'observa el predomini absolut de l'explotació sexual que es consolida com la manifestació principal i més greu d'aquest problema, en superar la suma de totes les altres categories plegades. L'any 2024 va representar el pic històric en gairebé totes les modalitats crítiques (sexual, laboral i matrimoni forçat). Malgrat les variacions en les problemàtiques majoritàries, els delictes relacionats amb el servei domèstic, la mendicitat aliena i la comissió de delictes mostren una preocupant estabilitat estructural que es manté immune al descens general. A més, el Servei UTEH assenyala que aproximadament, més del 80% de les persones ateses són dones.

Actualment, i malgrat que la tendència és lleugerament en la baixa, el TEH amb finalitat d'explotació sexual encara és clarament predominant en les atencions del servei. Els anys 2024 i 2025, el nombre de casos i el perfil de TEH amb finalitat d'explotació laboral s'amplia i afecta persones originàries d'Amèrica Llatina que migren a Europa amb ofertes enganyoses trobades per mitjà de plataformes digitals o agències, en alguns dels casos fins i tot amb contractes (falsificats). L'explotació dels casos derivats durant 2024 i 2025 s'ubica territorialment també fora de les fronteres espanyoles (Polònia), fet que dificulta la interposició de denúncia o d'obertura d'un possible procediment judicial. Hi ha àmbits laborals proclius a tenir un context que dificulta la protecció dels drets laborals (restauració, serveis de cures, serveis de neteja, construcció, esdeveniments multitudinaris a la

ciutat), i són, per tant, propicis per a les xarxes d'explotació. Cal més recerca, inspeccions i prospecció d'aquests àmbits del treball.

El matrimoni forçat ha patit una evolució molt marcada. A partir de 2022, fruit d'un augment de la consciència ciutadana, es produeix un augment en la detecció i la denúncia d'aquestes situacions. Només l'any 2024 es deriven a la UTEH 14 casos nous, xifra que supera l'històric de tots els anys anteriors.

El matrimoni forçat presenta un abordatge complex per a les professionals en l'acompanyament a les persones afectades. A diferència d'altres finalitats, en aquestes situacions és més probable que els vincles entre la persona afectada i la família nuclear o extensa estiguin molt preservats fins que en l'edat de 19-25 anys es facin les primeres propostes de matrimoni. Les negatives de les adolescents i dones a accedir-hi deriven en represàlies, en el trencament d'aquests vincles i en una pèrdua dolorosa de la identitat en la vida coneguda fins al moment, i també del sentiment de pertinença al grup familiar.



L'aporofòbia va registrar 141 incidències i va afectar 52 dones, 87 homes i 2 grups o col·lectius, amb l'Administració pública com a principal agent discriminador.

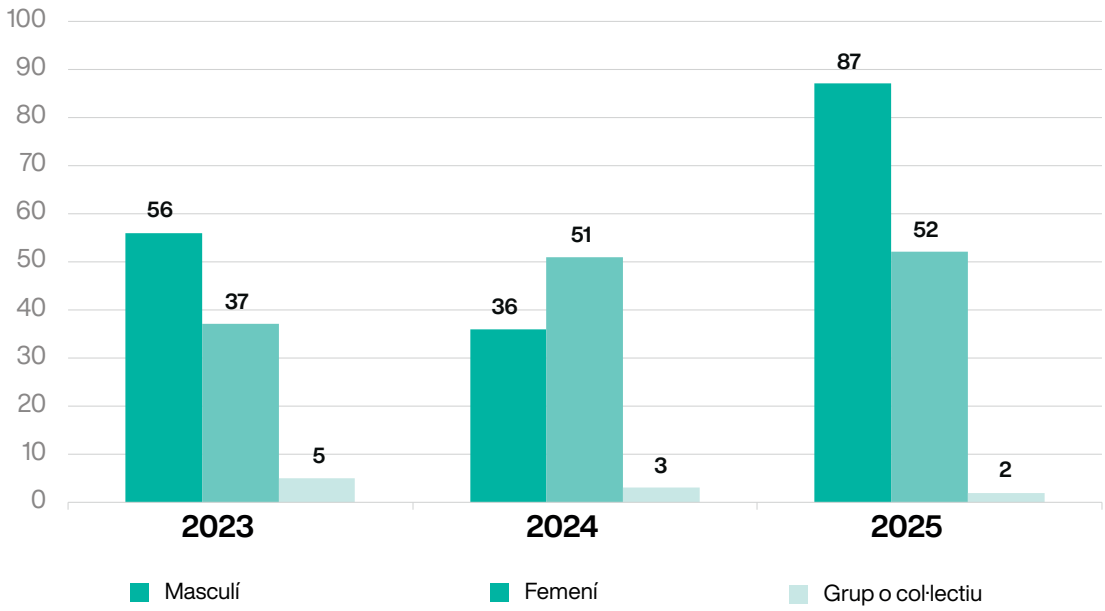
La discriminació per aporofòbia ha patit un repunt alarmant en l'últim any, fet que ha trencat amb la tendència d'estabilitat prèvia, i ha assolit el seu punt més crític en 2025, tal com s'indica en el gràfic 19. S'observa una masculinització de les incidències recents: El perfil de la persona afectada va canviar dràsticament; mentre que el 2024 l'aporofòbia envers les dones superava la dels homes en registres, l'any 2025, els homes van esdevenir, per un ampli marge (87), l'objectiu principal d'aquesta forma de discriminació. Malgrat la disminució en la quantitat de dones afectades, persisteix una cronicitat en el sector femení. D'altra banda, l'aporofòbia es manifesta de manera aclaparadora contra persones aïllades, en lloc de contra un grup o col·lectiu. Una dada addicional és que la discriminació per aporofòbia presenta dues subcategories: la condició de sensellarisme, que presenta 94 incidències, i la precarització econòmica vinculada a la discriminació, amb 47 incidències.

L'anàlisi diferenciada entre dones i homes permet observar que l'aporofòbia no impacta de la mateixa manera segons el gènere. Tot i que en ambdós casos el sensellarisme, la greu precarització econòmica o la dependència dels serveis socials generen desprotecció, sospita i obstacles en l'accés a drets, les situacions registrades mostren patrons específics: en les dones, la precarietat apareix sovint vinculada a les cures, la maternitat, la violència masclista, l'assetjament sexual, la responsabilitat sobre fills i filles i la dependència econòmica; en els homes, emergeixen amb més força la criminalització de la presència a l'espai públic, la sospita policial, la sanció administrativa i l'exposició a agressions físiques en un context de sensellarisme.

En les situacions referides a dones, la discriminació per precarització econòmica es presenta sovint associada a una càrrega més elevada de responsabilitats familiars i de cures. Diverses situacions descriuen dones soles amb fills menors, mares que depenen d'ajudes socials, dones que necessiten accedir al padró per escolaritzar els fills o obtenir targeta sanitària o dones que veuen qüestionada la seva capacitat maternal per la seva situació econòmica. Això evidencia que la pobresa no només limita els recursos materials, sinó que també pot generar judici moral sobre el rol de mare, sospita institucional i pressió emocional afegida.

Gràfic 19 – A qui es discrimina per aporofòbia?

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



** El total indica el nombre d'incidències identificades d'aquesta categoria en cadascuna de les 1.265 situacions registrades.*

També destaca la relació entre precarietat econòmica i exposició a abusos laborals o sexuals. Els incidents de dones que treballen en cures, neteja o treballs informals mostren com la necessitat d'ingressos redueix la capacitat de rebutjar condicions injustes, denunciar assetjament o abandonar una feina insegura. En aquests casos, la discriminació econòmica s'entrecreua amb el gènere, l'origen migratori i, en alguns casos, la situació administrativa, la qual cosa genera una posició de dependència que facilita l'explotació i dificulta la defensa dels drets.

En l'àmbit institucional, les dones descriuen amb freqüència un tracte basat en el control, la infantilització o la desconfiança: exigència de demostrar constantment la necessitat, qüestionament de l'ús dels ajuts, comentaris despectius, manca d'informació clara o pressions per acceptar itineraris laborals o administratius.

Aquestes pràctiques tenen un impacte emocional important, perquè reforcen la sensació d'indefensió i fan que l'accés als recursos es visqui com un espai de judici i no com l'exercici d'un dret.

Quant a l'aporofòbia cap a les dones en situació de sensellarisme o precarietat residencial, aquestes apareixen especialment exposades a formes de vulnerabilitat que combinen pobresa, inseguretat física i desprotecció institucional. Quan s'expulsa una dona d'un espai, rep un tracte degradant o no pot accedir a serveis bàsics per manca de padró o domicili, l'impacte no és només material: també augmenta el risc d'aïllament, violència, dependència i deteriorament emocional. Per això, en les situacions, la incorporació de la interseccionalitat evidencia com operen simultàniament la pobresa, el gènere, l'origen, la maternitat, les violències i la situació administrativa.

En les situacions referides a homes, l'aporofòbia apareix de manera molt vinculada a la presència visible a l'espai públic i al sensellarisme. Diverses incidències descriuen agressions físiques, llançament d'objectes, insults, assetjament per part de grups de joves o intervencions de seguretat i policials percebudes com a desproporcionades. En aquests casos, el cos masculí pobre o sense llar es llegeix sovint com una presència molesta, sospitosa o amenaçadora, fet que incrementa el risc de control, expulsió i violència.

La precarització econòmica en els homes es manifesta especialment a través de la manca d'habitatge, la impossibilitat d'accedir a recursos residencials, la dependència de menjadors socials o serveis d'acollida i les dificultats per regularitzar la situació administrativa quan no es disposa de domicili. Aquesta manca d'estabilitat genera una cadena d'exclusió: sense domicili no hi ha padró, sense padró es dificulta l'accés a serveis, i sense serveis es cronifica la situació de carrer. L'aporofòbia opera aquí com una resposta social i institucional que penalitza la pobresa visible en lloc de protegir la persona.

També s'observa més presència de sancions i actuacions de control vinculades a conductes de supervivència o a usos de l'espai públic, com dormir al carrer, consumir alcohol, orinar a la via pública o romandre en determinats espais. Tot i que aquestes situacions requereixen contextualització, quan afecten persones sense alternativa habitacional poden esdevenir formes de criminalització de la pobresa. En el cas dels homes, aquesta criminalització pot quedar reforçada per estereotips de perillositat, desordre o sospita penal.

Algunes situacions també mostren una intersecció entre aporofòbia, racisme, xenofòbia i LGTBI-fòbia. Homes migrants, refugiats, joves expulsats del nucli familiar per la seva orientació sexual o persones amb expressió de gènere dissident pateixen situacions en què la pobresa no actua sola, sinó combinada amb altres factors de discriminació. Això incrementa el risc de violència al carrer, perfilació policial, dificultats administratives i manca de xarxa de suport.

S'observa un factor comú tant en dones com homes: la situació de pobresa redueix la credibilitat i la capacitat efectiva d'exercir drets. Es pot jutjar les dones com a mares, treballadores o usuàries de serveis, i percebre els homes com a sospitosos, perillosos o responsables de la seva situació. En ambdós casos, la precarietat es transforma en un marcador social que condiciona el tracte rebut i que pot legitimar respostes discriminatòries, degradants o insuficients.

En l'aporofòbia cap a les persones en situació de sensellarisme (que viuen al carrer), les barreres d'accés s'articulen principalment al voltant de l'absència de domicili, la manca de padró, la impossibilitat de rebre notificacions, la dificultat per conservar documentació i pertinences i la dependència de recursos socials que no sempre ofereixen una resposta estable o adaptada. El document mostra com la vida al carrer esdevé un obstacle administratiu en si mateix: la persona no pot empadronar-se perquè no té domicili, no pot accedir a serveis socials per manca de padró, no pot renovar documentació o prestacions per no poder acreditar una adreça, i queda atrapada en un cercle d'exclusió. Exemples com "no em deixen empadronar-me sense domicili fix", "sense padró tampoc puc sol·licitar ajuda a serveis socials" o "no dona adreça perquè no en té" il·lustren com una necessitat bàsica no coberta —l'habitatge— acaba bloquejant l'accés a altres drets. A això se sumen barreres materials quotidianes, com la pèrdua o el robatori de pertinences, la dificultat per protegir documentació bancària o personal i l'exposició constant a controls, expulsions o sancions en l'espai públic.

Els patrons de discriminació que es repeteixen en aquest bloc tenen a veure amb la criminalització de la pobresa visible, la deshumanització dels qui dormen o romanen a l'espai públic i la sospita permanent sobre la seva conducta o credibilitat. S'observen agressions directes, com quan "uns nois llançaven pedres a una persona que estava adormida en un banc", quan "un veí llança una ampolla de vidre" a la sortida d'un centre obert, o quan una parella que pernoctava al carrer va ser "ruixada amb amoníac". També apareixen formes d'hostilitat veïnal, expulsió d'espais, tracte degradant en serveis o intervencions de seguretat i policials percebudes com a desproporcionades. La reiteració de sancions per "consum d'alcohol en espai públic", "orinar en l'espai públic" o "activitats de sosteniment vital al carrer" evidencia que moltes conductes vinculades a la supervivència poden tractar-se com a problemes d'ordre públic, sense considerar que la persona no disposa d'habitatge,

lavabo, espai privat ni alternatives reals. En aquests casos, l'aporofòbia no es limita a l'insult o a l'agressió, sinó que opera com una lògica social i institucional que interpreta la presència de la persona pobra com a molèstia, amenaça o desordre.

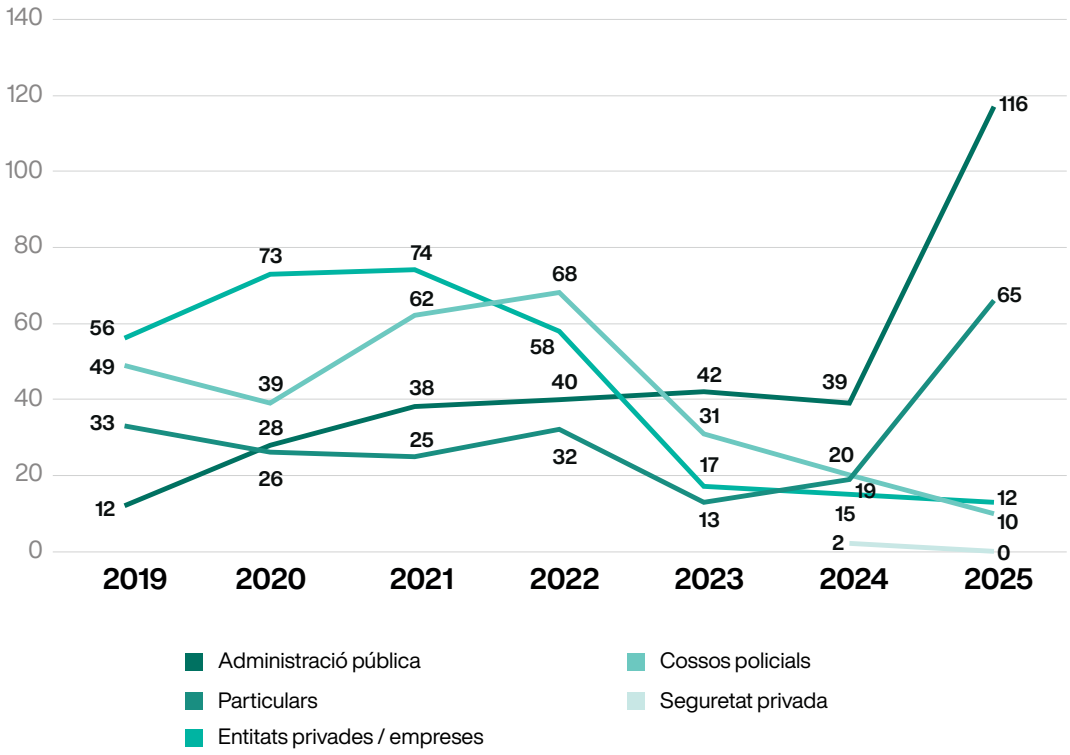
En les situacions d'aporofòbia envers les persones que es troben en greu precarització econòmica, les barreres d'accés no sempre deriven de viure literalment al carrer, sinó de la insuficiència d'ingressos, la inestabilitat laboral, la dependència de prestacions, la manca de suports familiars o la impossibilitat d'assumir costos bàsics d'habitatge, salut, tràmits o cures. Les incidències mostren obstacles per accedir a ajudes econòmiques, informes de vulnerabilitat, habitatge social, comptes bancaris, atenció sanitària, suport psicològic o serveis especialitzats. Situacions com "no em deixen obrir un compte al banc, ni tenint el meu NIE", "m'exigeixen una assegurança de salut que no puc pagar", "no volen fer l'informe de vulnerabilitat social per accedir a un habitatge" o "des del servei reconeixen que no poden atorgar el suport psicològic que necessita i que es pagui un terapeuta" mostren que la precarització econòmica es tradueix en requisits impossibles o respostes insuficients. La barrera no és únicament la manca de diners, sinó la manera com aquesta manca de recursos impedeix entrar en circuits de protecció, o fa que l'accés depengui de tràmits, pagaments, informes o capacitats de gestió que la persona no pot sostenir sola.

Els patrons de discriminació que es repeteixen es relacionen amb la sospita sobre la necessitat, la moralització de la pobresa, el control de la vida quotidiana i l'aprofitament de la dependència econòmica. En serveis socials i d'ocupació apareixen comentaris o actuacions que situen la persona en una posició subordinada: quan en una recepció diuen "això no és la caritat i no et donaran diners"; quan un professional amenaça una persona usuària dient "et trauré l'RGC", o quan es qüestiona l'aparença d'una mare perquè ella i els seus fills van "ben vestits", com si l'ajuda social exigís representar externament una imatge determinada de pobresa. En l'àmbit laboral, la precarietat facilita abusos com hores extres no reconegudes, feina sense contracte, amenaces d'acomiadament o assetjament sexual, perquè la persona no pot permetre's perdre la feina o hi ha una manca de prestacions alternatives. Exemples com "no pot deixar la feina perquè no disposa de cap prestació" o els comentaris sexualitzats dirigits a treballadores de cures mostren com la necessitat econòmica redueix la capacitat real de denunciar, negociar o protegir-se. El patró comú és que la pobresa s'interpreta com a manca de mèrit, mala gestió, dependència o sospita, en lloc de reconèixer-se com una situació que requereix garanties de drets.

Segons el gràfic 20, l'any 2025 l'Administració pública i els cossos policials pateixen un repunt històric i massiu. L'Administració pública triplica les seves xifres respecte a l'any anterior, de 39 a 116 incidències, i es consolida com l'agent discriminador principal. Per la seva banda, la policia també experimenta un augment dràstic el 2025, en què puja de 19 a 65 incidències i supera el descens que registrava des del 2022. En contrast directe amb les institucions públiques, el sector privat mostra una reducció sostinguda en els últims anys. Els casos provocats per particulars i per entitats privades/empreses, que van tenir els seus pics més alts entre 2020 i 2022, cauen dràsticament cap al final del període; els particulars passen d'un màxim de 74 casos el 2021 a només 12 el 2025, mentre que les empreses baixen de 68 el 2022 a tot just 10 el 2025. Finalment, el sector de la seguretat privada, del qual no es mostren registres en els primers anys, manté una presència gairebé nul·la amb només 2 incidències el 2024 i cap ni una el 2025.

Gràfic 20 – Qui discrimina per aporofòbia? 2019-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



** Pot haver-hi més d'un agent discriminador per cada situació discriminatòria.*

El panorama de l'aporofòbia ha donat un tomb dràstic; el gruix de la discriminació es trasllada de l'àmbit privat al sector públic i institucional. El repunt massiu en les administracions i cossos policials per al 2025 suggereix que les persones en situació de pobresa enfronten més exclusió per part dels organismes que, teòricament, haurien de garantir la seva protecció i accés a drets bàsics. La caiguda dràstica i sostinguda en el cas de particulars i empreses privades apunta a un possible èxit en les campanyes de sensibilització ciutadana, més controls ètics interns o un augment en la responsabilitat social corporativa.

L'Administració pública apareix com a agent discriminador quan els seus serveis, procediments o professionals no garanteixen un accés efectiu i igualitari a drets bàsics, especialment en contextos de pobresa, sensellarisme o precarització econòmica. Les conductes recurrents es relacionen amb la rigidesa burocràtica, la manca d'informació clara, la denegació de tràmits, la demora o l'absència de resposta, el tracte despectiu i la utilització de prestacions o recursos com a mecanismes de pressió. L'ús de poder s'expressa en la capacitat de decidir qui accedeix al padró, a serveis socials, a habitatge, a ajudes econòmiques, a salut o a recursos residencials, i s'agreuja quan aquesta potestat s'exerceix sense adaptar-la a situacions d'exclusió residencial o necessitat urgent.

També es repeteixen formes de tracte institucional basades en la sospita, el control i la moralització de la pobresa. La violència no sempre adopta una forma física, sinó que pot ser administrativa, simbòlica o psicològica: negar una cita, no recollir una denúncia, impedir l'accés a un tràmit, qüestionar l'aparença d'una mare per anar "ben vestida", retirar un recurs o amenaçar amb una prestació genera por, indefensió i desconfiança cap als serveis públics. Quan l'administració no adequa les seves intervencions a la realitat de la pobresa, no només omet protecció, sinó que pot reproduir l'exclusió.

“Considero que en el meu cas s’han creuat diversos eixos de discriminació: la meva situació de pobresa i exclusió residencial (aporofòbia) i el fet de tenir un problema de salut mental”



Tinc 42 anys, estic en seguiment a la xarxa pública de salut mental i fa anys que estic inscrit en el registre de sol·licitants d’habitatge. La meva situació econòmica és molt precària i estic empadronat sense domicili fix.

El mes de juliol em van citar a l’Institut Municipal de l’Habitatge i Rehabilitació. Allà em van comunicar que m’havia tocat un pis adjudicat per sorteig davant notari. Vaig triar el pis sobre plànol i vaig lliurar tota la documentació que em van preguntar dins del termini. Van passar els mesos i no vaig rebre cap notificació. El mes d’octubre, preocupat perquè no sabia res, hi vaig trucar jo mateix. Per telèfon em van dir que s’havien equivocat, que hi havia hagut un error i que en realitat no tenia cap pis assignat. No havia rebut cap comunicació oficial ni cap resolució per escrit.

La situació em va generar molta angoixa, frustració i sensació d’humiliació. M’he sentit desprotegit i invisible. Considero que en el meu cas s’han creuat diversos eixos de discriminació: la meva situació de pobresa i exclusió residencial (aporofòbia) i el fet de tenir un problema de salut mental. L’agent responsable és un servei públic amb capacitat de decisió directa sobre un dret fonamental com és l’habitatge. Entenc que es van vulnerar el meu dret a un habitatge digne i el dret a rebre un servei públic de qualitat, amb garanties i transparència.

Font: Federació Salut Mental Catalunya

Els cossos policials apareixen vinculats a pràctiques de control, identificació, contenció, sanció i, en alguns casos, manca de protecció efectiva. Es repeteixen situacions de perfilació, detencions o identificacions que la persona afectada percep com a vinculades al seu origen, situació administrativa o condició de carrer. Exemples com identificacions policials reiterades a l’espai públic mostren com el poder policial pot operar sobre cossos considerats sospitosos per la seva pobresa, racialització, migració o presència al carrer. També s’observa una manca de protecció quan, davant d’una agressió, no s’hi va fer res més o se li nega la recollida de denúncia. L’ús del poder és especialment rellevant perquè la policia té capacitat de control físic, identificació, expulsió, denúncia o immobilització. El patró comú és que la pobresa visible i la precarietat administrativa poden transformar la persona en objectiu preferent de control, mentre que la seva protecció davant agressions o abusos queda afeblida.

Els particulars apareixen com a agents discriminadors principalment en situacions de violència directa, hostilitat veïnal, rebuig social i agressions contra persones pobres o en situació de carrer. Les conductes recurrents inclouen insults, llançament d’objectes, agressions físiques, expulsió informal d’espais, humiliacions i assetjament reiterat. Aquestes conductes expressen una violència social que deshumanitza la persona en situació de pobresa, la percep com a molèstia o amenaça i busca expulsar-la simbòlicament o físicament de l’espai comú.

L'ús de poder per part de particulars no deriva d'una autoritat formal, sinó de la posició de superioritat social, residencial, econòmica o grupal davant persones que es troben aïllades, sense habitatge, sense xarxa de suport o amb escassa capacitat de defensa. La violència es manifesta de manera física, verbal i psicològica, però també mitjançant la pressió comunitària, com en el "rebuig per la presència de persones sensesostre al barri" o el tracte de menyspreu cap a voluntaris i persones usuàries d'un banc d'aliments. En els casos més greus, l'agressió particular no només produeix dany immediat, sinó que reforça la idea que es pot atacar, expulsar o humiliar les persones en situació de pobresa o sense llar amb menys reacció social o institucional.

Les entitats privades i empreses apareixen com a agents discriminadors quan restringeixen l'accés a béns i serveis essencials o s'aprofiten de la vulnerabilitat econòmica de les persones. S'observen pràctiques bancàries, sanitàries, immobiliàries, laborals i comercials que generen exclusió o tracte desigual. L'ús de poder es produeix perquè aquestes entitats controlen recursos imprescindibles —comptes bancaris, habitatge, ocupació, atenció sanitària, serveis bàsics— i poden condicionar l'accés a pagaments, ingressos estables, documentació o comportaments que moltes persones en precarietat no poden complir.

En l'àmbit laboral i residencial es repeteix un patró d'aprofitament de la dependència econòmica. Situacions com treballar sense contracte com a cuidadora interna, suportar comentaris sexualitzats, fer hores extres no reconegudes o rebre amenaces vetllades d'acomiadament quan es reclamen drets evidencien que la precarietat redueix la capacitat real de negociació. També apareix l'"aprofitament que una persona es troba en situació de vulnerabilitat per apujar el lloguer" per part d'una immobiliària, la qual cosa mostra com el mercat pot explotar la manca d'alternatives habitacionals. La violència pot adoptar la forma d'explotació laboral, assetjament, coacció econòmica, imposició de costos, tracte degradant o expulsió d'espais privats oberts al públic, com quan una dona sense sostre refereix que un cambrer "la va empènyer" i "la va fer fora". Els drets afectats inclouen el dret a una feina digna, a l'habitatge, a la salut, a la igualtat de tracte en el consum, a la integritat moral, a l'autonomia econòmica i a no patir assetjament ni explotació. El patró comú és que el poder privat s'exerceix sobre persones amb poques alternatives, la qual cosa transforma la necessitat en una oportunitat per restringir drets o imposar condicions abusives.

“Em sento assenyalat, vulnerable i amb por, malgrat que no he fet res de dolent.”



Soc un home d’origen algerià. Fa aproximadament catorze mesos que vaig arribar a l’Estat espanyol. Actualment, visc al carrer, en un municipi proper a Sant Cugat. Estic en contacte amb diverses entitats socials, com Serveis Socials, la Creu Roja i el CITE de Sant Cugat, des d’on m’han derivat a SOS Racisme.

Parlo àrab i tinc molt poques nocions de castellà. El dia que vaig explicar els fets vaig anar acompanyat d’un amic que parla una mica més l’idioma, i també d’un altre company, que va fer de traductor.

Els fets van tenir lloc el mes de desembre. Un dia, cap a dos quarts de nou de la tarda, sortia d’un cafè situat a la zona de l’Arc de Triomf. Anava sol perquè em dirigia a un menjador social del barri de Gràcia. Mentre caminava, un policia de paisà se’m va acostar i em va agafar. Li vaig preguntar què passava, però em va dir que callés. Em va acusar de conèixer un amic que havia robat una bossa i em va demanar el passaport, tot i que aquella persona no estava amb mi.

En aquell moment, un altre policia que estava darrere meu em va agafar pel coll de la roba. Al mateix temps, el policia que tenia davant li deia que no em toqués i que esperés. Jo estava molt espantat i vaig dir “ai, Déu meu”. L’altre policia em va respondre en àrab molt bàsic, dient-me que anés a veure el meu Déu perquè m’alliberés de la presó. Aquelles paraules em van fer sentir humiliat i tractat amb menyspreu. Després em van fer seure a terra i van registrar totes les meves pertinences. Finalment, em van detenir. Durant la detenció vaig tenir l’assistència d’un advocat, que em va recomanar que no declarés. A la comissaria vaig saber que m’acusaven del robatori d’una bossa al carrer Sardenya. Segons la policia, la víctima havia patit el robatori d’una bossa amb 2.500 dòlars i un telèfon mòbil, i els agents deien que havien vist dues persones corrent pel carrer. Tot i això, a mi em van parar caminant pel carrer Indústria, aproximadament deu minuts després de l’hora del robatori, quan jo només anava pel carrer. Posteriorment, el jutjat va deixar sense efecte la meva detenció. No vaig poder donar-hi cap adreça perquè no en tinc, ja que visc al carrer. Aquesta situació em va fer sentir especialment vulnerable, perquè em van dir que, com que no tenia domicili, això em convertia en un objectiu, ja que no tenien on enviar-me les notificacions. A conseqüència d’això, posteriorment vaig saber que constava una ordre de cerca i captura administrativa.

El dia 9 de febrer de 2025 em van tornar a parar al carrer per perfilació policial. En aquell moment em van dir que tenia una denúncia i una ordre de captura. Em va assistir un altre advocat, i la intervenció policial es va limitar a demanar-me que designés un domicili o una persona per rebre les notificacions judicials. El dia dels fets jo havia estat en un cafè des de les dues del migdia, i després vaig sortir del local amb un amic. Em trobo en situació administrativa irregular i, per recomanació legal, vaig decidir no declarar. Al bar hi ha càmeres de seguretat, tant a l’interior com a l’exterior, i jo em dirigia posteriorment a dinar a una terrassa. Vaig informar l’advocat de la possibilitat de sol·licitar les imatges de les càmeres per demostrar que no havia participat en cap robatori.

Actualment, estic molt preocupat per com tota aquesta situació pot afectar el meu procés de regularització. Em sento assenyalat, vulnerable i amb por, malgrat no que no he fet res de dolent.

Font: Sos Racisme

0–99

L'edatisme va registrar 100 incidències i va afectar 61 dones, 33 homes, 4 grups o col·lectius i 2 persones que no van indicar el seu gènere; va registrar una incidència més elevada en persones joves i l'Administració pública apareix com l'agent discriminador principal.

L'anàlisi de les dades mostra un increment dràstic dels casos globals d'edatisme entre els anys 2021 i 2024, **segons la taula 14; les xifres totals es van multiplicar de manera exponencial, en passar de tot just 5 casos el 2021 a un pic de 152 el 2024, abans d'experimentar un lleuger descens a 100 casos el 2025**. Si es desglossa la informació per grups d'edat, destaca de manera aclaparadora que la joventut és el col·lectiu més afectat en els anys de més incidència, en què acumula la gran majoria dels registres (per exemple, 114 dels 152 casos el 2024, i 75 dels 100 el 2025). Per la seva banda, la discriminació envers la gent gran també va créixer de manera sostinguda fins a assolir el seu màxim el 2024 amb 38 casos, però es manté en nivells molt inferiors en comparació amb l'impacte notificat per la població juvenil durant tot el període analitzat.

Taula 14 – A qui es discrimina per edatisme?

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

	2025	2024	2023	2022	2021
Edatisme	**100**	**152**	**72**	**6**	**5**
Joves	75	114	58	2	3
Gent gran	25	38	14	4	2

** El total indica el nombre d'incidències identificades d'aquesta categoria en cadascuna de les 1.265 situacions registrades.*

El salt numèric entre els primers anys i el període recent suggereix que l'edatisme surt de la normalització, cosa que es tradueix en un augment de la identificació i registre de les incidències, sobretot, en el registre interseccional de les situacions discriminatòries. En contra de la creença popular que l'edatisme afecta principalment la tercera edat, la realitat del registre demostra que la discriminació per edat té un biaix marcadament juvenil en el context actual, encara que també evidencia una situació de considerable infradenúncia en les persones grans.

Les situacions registrades permeten identificar un patró transversal d'edatisme envers la joventut i l'adolescència que, en molts supòsits, adopta la forma específica d'adultocentrisme. En aquest marc, l'edat no opera només com una característica biogràfica, sinó com un criteri de jerarquització social que acostuma a situar nens, nenes, adolescents i joves en una posició de menys credibilitat, menys capacitat de decisió i menys legitimitat per interpretar i explicar les experiències pròpies. L'edatisme es pot entendre com el conjunt d'estereotips, prejudicis i pràctiques discriminatòries basades en l'edat, també quan afecten persones joves, mentre que l'adultocentrisme designa una organització social i cultural que atorga centralitat, autoritat i presumpció de racionalitat al món adult i relega la infància i l'adolescència a posicions subordinades.

Un dels eixos més visibles és la deslegitimació sistemàtica de la paraula d'adolescents i joves. En diferents situacions, quan una persona jove comunica malestar, denuncia violència, explica una necessitat de suport o relata una experiència de discriminació, la seva versió es relativitza, es posa en dubte o directament es trivialitza. Aquesta lògica s'observa, per exemple, quan en l'àmbit educatiu es resta importància a l'assetjament amb expressions que el presenten com una cosa "normal" de l'adolescència, quan es considera

que la víctima “també entra al conflicte” i, per tant, es dilueix la responsabilitat institucional de protecció, o quan la sensibilitat i el patiment es reinterpreten com a exageració, immaduresa o incapacitat de gestionar els propis vincles. Aquesta forma de tracte no és neutra: reprodueix un ordre adultocèntric en el qual l’experiència juvenil val menys i en el qual la interpretació adulta s’imposa sobre el testimoni de qui viu la discriminació, fet que afecta la dignitat i la llibertat d’expressió de nens, nenes i adolescents.

Un segon patró és el paternalisme amb el qual institucions adultes intervenen sobre la vida d’adolescents i joves, especialment en els àmbits sanitari, reproductiu i residencial. En diversos relats s’observen decisions preses sense prou informació, amb informació esbiaixada o sense garantir un consentiment veritablement lliure: negació de mètodes anticonceptius per raó d’edat, derivacions incorrectes, judicis morals davant sol·licituds d’anticoncepció d’emergència o interrupció voluntària de l’embaràs, imposició de mètodes anticonceptius o absència d’explicacions completes sobre riscos i alternatives. També apareixen situacions en què una jove no pot preservar la seva intimitat ni expressar amb llibertat la seva voluntat davant la presència o el control de figures adultes institucionals. Aquestes pràctiques vulneren el principi d’autonomia progressiva i desdibuixen el dret d’infants i adolescents a ser escoltats en les decisions que els afecten, en substituir el seu criteri per una tutela excessiva que no protegeix, sinó que subordina.

Les situacions mostren, a més, una tendència a infravalorar l’impacte real que tenen sobre la joventut determinades situacions de violència, discriminació o exclusió. Quan un centre educatiu no activa respostes efectives davant el racisme, el sexisme o l’assetjament entre iguals; quan es minimitza una crisi d’ansietat lligada al context escolar; o quan les necessitats de suport es posposen fins a fer inviable una escolarització plena, el que es transmet és que el patiment adolescent pot tolerar-se durant més temps, o que no revesteix la mateixa urgència que tindria si afectés una persona adulta. Aquesta minimització també apareix en l’atenció sanitària, en què el dolor, la por o la necessitat d’informació clara es poden tractar amb condescendència, judici moral o demora injustificada. El resultat és una forma de violència institucional d’intensitat baixa o mitjana que acaba normalitzant la desatenció i debilitant el reconeixement de la joventut com a titular de drets.

Un altre tret recurrent és l’associació de la joventut amb la conflictivitat, la perillositat o la irresponsabilitat. En aquest marc, ser adolescent o jove augmenta la probabilitat de ser percebut com a problema abans que com a subjecte de protecció. La sospita sobre joves en l’espai públic, l’ús de llenguatge despectiu per referir-se a menors, la facilitat amb la qual es justifiquen controls, sancions o respostes desproporcionades i la tendència a interpretar determinats comportaments des del prejudici, revelen una mirada edatista que considera la joventut com a grup social deficitari o amenaçador. Aquesta lògica s’intensifica quan la persona jove ja carrega amb un historial previ, amb una identitat racialitzada o amb un estil corporal o relacional que no encaixa en els codis normatius del món adult. En aquests casos, l’edat no només no protegeix, sinó que agreuja l’estigma i facilita que l’autoritat institucional doni per vàlida una narrativa incriminatòria sense prou garanties.

Les situacions vinculades a xarxes socials i a l’espai públic mostren una modalitat particularment explícita d’edatisme: la desautorització de l’opinió per raó d’edat. Comentaris que invaliden una posició política, cultural o social amb frases equivalents a “ets massa jove per entendre” o que ridiculitzen la intervenció pública d’una jove per considerar-la ignorant, immadura o manipulable, expressen una forma directa d’exclusió discursiva. No es discuteix el contingut del missatge; es nega legitimitat a qui l’emet per ser jove. Aquest mecanisme erosiona el dret a la participació i a la llibertat d’expressió i reprodueix un repartiment desigual de la paraula pública, en què la veu adulta es considera autoritzada per defecte i la veu juvenil ha de defensar constantment el seu dret al fet que la prenguin seriosament.

Bona part de les situacions no responen a un edatisme aïllat, sinó a formes interseccionals de discriminació en què l'edat es combina amb la discapacitat, l'origen migrant o racialitzat, el gènere, la classe social o la situació administrativa. Així, una adolescent racialitzada pot veure desacreditada la seva vivència de racisme amb l'argument que "és massa sensible", alhora que se l'exposa a insults sexistes; una jove migrant pot trobar barreres lingüístiques i desinformació institucional en salut, reforçades per la seva posició subordinada com a jove nouvinguda; i un nen o adolescent amb discapacitat pot patir la negació d'ajuts essencials sota una lògica que qüestiona, simultàniament, la seva autonomia, la seva inclusió i el seu dret a participar-hi en igualtat de condicions. Aquesta intersecció no és accessòria: mostra que l'adultocentrisme no actua sol, sinó articulat amb altres sistemes de desigualtat, la qual cosa intensifica la desprotecció i l'exclusió.

Les situacions registrades permeten identificar diferents manifestacions d'edatisme envers la gent gran, enteses com a estereotips, prejudicis i pràctiques discriminatòries basades en l'edat que produeixen desavantatge, dany o exclusió. En el cas de les persones grans, l'edatisme adopta generalment formes associades a la presumpció de fragilitat, dependència, obsolescència, escassa capacitat de decisió o menys valor social, i sovint s'expressa a través de pràctiques paternalistes, omissions institucionals o barreres que n'acaben restringint l'autonomia, la participació i l'accés efectiu a drets.

Un primer patró és la invisibilització de les necessitats de les persones grans i la menor urgència amb la qual, de vegades, les tracten en institucions o entorns comunitaris. En alguns casos, la persona afectada explica que "no li fan cas", que les respostes administratives es demoren de manera excessiva o que els problemes es cronifiquen sense una actuació eficaç. Quan una persona d'edat avançada, amb mobilitat reduïda o usuària de cadira de rodes, es queda durant setmanes sense poder sortir de casa per una avaria de l'ascensor, o quan una família no obté resposta clara sobre una valoració o un recurs imprescindible, no s'està davant d'una mera incidència material: s'està produint una limitació severa de l'autonomia i de la participació social. Aquesta mena de desatenció revela una jerarquia implícita de necessitats en què el temps, la mobilitat o l'aïllament d'una persona gran semblen tolerar-se més fàcilment que en altres grups, cosa que constitueix una forma estructural de discriminació per edat.

Una part molt important de les situacions registrades mostra que l'edatisme envers la gent gran es materialitza a través de barreres físiques i organitzatives que limiten greument la mobilitat, la vida independent i la permanència a la pròpia llar. La manca d'ascensors operatius, la negativa o demora a instal·lar rampes, l'existència de portes no accessibles o l'absència d'alternatives durant obres o incidències converteixen l'habitatge en un espai de tancament. Tot i que moltes d'aquestes situacions s'entrecreuen amb la discapacitat o la dependència, el component edatista apareix quan aquesta privació de mobilitat es normalitza en persones grans, com si deixar de sortir de casa, reduir la vida social o resignar-se a l'aïllament fos una conseqüència esperable de l'edat. Davant d'això, els estàndards internacionals subratllen que les persones grans han de poder viure en entorns segurs, adaptables a les seves preferències i capacitats, i residir en el seu propi domicili tant temps com sigui possible.

Un altre factor recurrent és el tracte paternalista o infantilitzador que desautoritza les persones grans com a capaces de valorar riscos, expressar preferències o prendre decisions sobre la seva pròpia vida. Aquest patró pot adoptar formes subtils —parlar-los amb condescendència, pressuposar que no comprendran la informació o que no poden mantenir una conversa en els seus propis termes— o més greus, com desatendre'n les preferències en l'àmbit sanitari, imposar solucions sense explorar alternatives o reduir la seva veu a una presència passiva en decisions que afecten de manera directa el seu cos, el seu habitatge o les seves cures. El problema no és únicament la manca d'amabilitat o sensibilitat, sinó l'erosió del reconeixement de la persona gran com a interlocutora vàlida, amb desitjos,

criteri i dret a decidir. Els principis internacionals en favor de les persones d'edat insisteixen precisament en la dignitat, la independència, la participació i el control sobre la vida pròpia com a elements essencials d'una atenció respectuosa i dignificadora.

En l'àmbit sanitari i de cures, els casos apunten a un risc específic d'edatisme: considerar que el dolor, el deteriorament, la fragilitat o la pèrdua d'autonomia són realitats gairebé naturals de la vellesa i, per tant, que mereixen menys una atenció rigorosa, empàtica i centrada en la persona. Aquest marc afavoreix pràctiques com l'exploració superficial, la comunicació brusca, la manca de prou explicacions, el tracte lingüísticament inadequat o fins i tot l'administració incorrecta de tractaments en contextos residencials. També s'aprecia quan desitjos legítims —com el projecte de maternitat en edats més avançades— es reben amb burla, descrèdit o respostes taxatives en lloc d'amb informació clara, consentiment informat i accés a segones opinions. L'edatisme en salut no només s'expressa mitjançant la negació de recursos, sinó també tractant la persona gran com si el seu patiment, la seva intimitat o les seves expectatives vitals importessin menys.

Les incidències també mostren que l'edat avançada pot incrementar l'exposició a situacions d'abús, pressió o abandonament en matèria d'habitatge i cures. La impossibilitat de mudar-se per raons econòmiques, la dependència d'un edifici accessible, l'amenaça de perdre el domicili, la manca d'alternatives habitacionals o l'aprofitament d'una situació de vulnerabilitat per imposar condicions abusives configuren un escenari en el qual l'edat actua com a factor de risc. La persona gran pot veure reduïdes les seves possibilitats reals de negociació, defensa o sortida, especialment si viu sola, si té mobilitat reduïda o si depèn de suports externs per a activitats bàsiques. Quan l'entorn institucional i comunitari no compensa aquesta desigualtat material, sinó que la deixa evolucionar, el resultat és una exclusió silenciosa que limita la independència i pot derivar en confinament, empobriment o deteriorament accelerat.

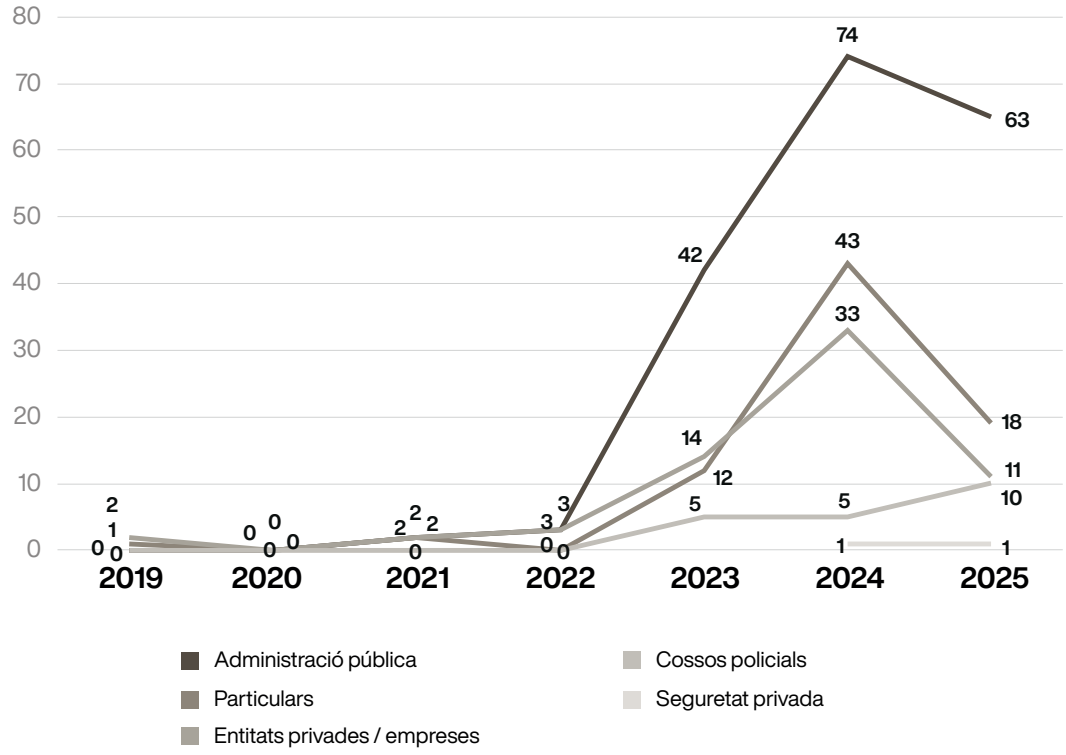
En alguns casos, l'edatisme apareix de manera explícita com a exclusió del mercat de treball. Expressions com "no és el perfil per tema d'edat", la recerca declarada de persones "més joves" o la fixació de franges d'edat en ofertes laborals mostren una discriminació directa que associa l'edat amb menys adequació, menys productivitat o capacitat física, sense una valoració individual real. Aquesta exclusió no només afecta els ingressos i l'estabilitat material, sinó també el reconeixement social, l'autoestima i la possibilitat de mantenir projectes de vida autònoms. A més, pot intensificar-se en dones migrades o racialitzades, per a qui l'edat se suma a altres biaixos que redueixen les seves oportunitats. La discriminació laboral per edat és una de les expressions més visibles de l'edatisme perquè converteix l'edat en un criteri de rebuig anticipat i normalitza la idea que certes persones ja no compten com a treballadores vàlides.

Bona part de les situacions analitzades no poden explicar-se únicament per l'edat, sinó per la interacció amb altres eixos de desigualtat. L'envelliment es combina aquí amb discapacitat, dependència, origen migrant, llengua, gènere, orientació sexual, precarietat econòmica o residència en institucions, amb la qual cosa es generen formes de desavantatge acumulat. Així, una persona gran amb mobilitat reduïda pot quedar atrapada al seu habitatge per la suma de barreres arquitectòniques i desatenció comunitària; una dona gran migrant pot experimentar simultàniament maltractament institucional, pressió lingüística i desprotecció administrativa; i una persona gran LGTBI pot patir hostilitat veïnal o exclusió agreujada per l'aïllament. L'enfocament interseccional és clau perquè evita reduir el problema a una visió homogènia de la vellesa i permet comprendre que l'edatisme actua de manera especialment intensa quan se superposa amb altres sistemes de discriminació.

El gràfic 21 reflecteix un increment exponencial i generalitzat de les incidències dels agents discriminadors per edatisme a partir de 2023, que deixa enrere un període (2019-2022) amb registres mínims o pràcticament nuls. **El sector que acumula més incidents és l'Administració pública**, que va experimentar una explosió de les xifres en passar de tot just 3 incidències l'any 2022 a 42 el 2023, i va assolir-ne el punt màxim el 2024, amb 74 denúncies, abans de baixar una mica el 2025, amb 63. Una tendència similar de repunt dràstic el 2024 s'observa en els àmbits de particulars (amb un pic de 43 casos) i entitats privades/empreses (amb un pic de 33 casos); tots dos sectors mostren una reducció notable el 2025, amb 11 i 18 incidències, respectivament. D'altra banda, els cossos policials mostren un comportament oposat, ja que són l'únic grup que manté una tendència a l'alça constant fins al tancament del període; els seus primers 5 casos es van registrar el 2023 i la xifra s'ha duplicat fins a assolir els 11 casos el 2025. Finalment, el sector de la seguretat privada té una presència marginal, ja que apareix únicament en el registre de 2024 i 2025 amb una sola situació documentada.

Gràfic 21 – Qui discrimina per edatisme? 2019-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



** Pot haver-hi més d'un agent discriminador per cada situació discriminatòria.*

Hi ha un canvi important en la tendència a partir de 2023, any en què es trenca la inèrcia de registres gairebé nuls i es dispara la visibilitat o denúncia d'aquesta mena de discriminació en tots els sectors analitzats. L'Administració pública com a focus principal és, amb diferència, l'àmbit que acumula l'impacte i volum més gran de casos d'edatisme en tot el període, ja que supera constantment les empreses privades i els particulars. La majoria dels sectors (administració, particulars i empreses) van assolir el sostre crític d'incidència el 2024, i durant 2025 van iniciar una clara tendència a la baixa o l'estabilització. Preocupa que, a diferència de la tendència general de descens al final del període, els cossos policials representin l'únic sector en creixement sostingut, en duplicar els seus casos entre 2023 i 2025. Mentrestant, la seguretat privada registra una presència insignificant en l'històric.

A l'Administració pública, l'edatisme es manifesta sobretot a través de la lentitud, la fragmentació competencial i la manca de resposta efectiva davant necessitats que afecten directament l'autonomia, la salut, l'habitatge o l'accessibilitat. El patró que es repeteix és la conversió de drets en tràmits llargs, opacs o difícils d'activar, especialment quan la persona gran depèn d'una valoració, d'una prestació, d'una adaptació de l'entorn o d'una resposta urgent per poder mantenir una vida digna. L'edat apareix com un factor que redueix la prioritat atribuïda al cas: es toleren esperes prolongades, derivacions successives o respostes administratives insuficients com si l'aïllament, la manca de mobilitat o la dependència fossin conseqüències previsibles de la vellesa i no vulneracions evitables.

Les actituds recurrents són la despersonalització, la manca d'escolta i la tendència a traslladar la càrrega de la solució a la persona afectada mateixa o a la seva família. S'observa en expedients de discapacitat o dependència que es demoren durant mesos, en serveis socials que responen que "no poden fer-hi res", en recursos educatius o sanitaris que no garanteixen prou ajuts o en administracions que no ofereixen alternatives habitacionals o d'accessibilitat quan una persona queda atrapada al seu domicili. Aquestes pràctiques vulneren el dret a la igualtat de tracte, a l'accessibilitat, a la vida independent, a la protecció social i a una atenció administrativa diligent. Com a exemples il·lustratius, apareixen expressions o situacions com "fa 25 dies que no pot sortir de casa", "encara no s'hi ha posat en contacte ningú" o "només li ofereixen una nit d'hotel", que reflecteixen una resposta institucional insuficient davant necessitats greus.

"No és el perfil que busquen per tema d'edat"

0–99

Dona de 64 anys, d'origen llatinoamericà, treballa com a cambrera de pis, manifesta haver patit situacions reiterades de discriminació per raó d'edat i origen en l'àmbit laboral a la ciutat de Barcelona.

La persona afectada exposa que ha participat en diversos processos de selecció de personal en diverses empreses, sense que finalment l'hagin contractada. En el transcurs d'algunes entrevistes de treball, se li ha comunicat de manera explícita que "no és el perfil que busquen per tema d'edat" o que "han trobat un perfil més adequat per a la posició", vinculant aquesta decisió directament a la seva edat.

Així mateix, la persona afectada assenyala que, en almenys una de les empreses, se li ha indicat que necessitaven una persona més jove i físicament resistent, fet que també s'ha vist reflectit en altres ofertes de treball en què s'establia de manera expressa el criteri d'edats, excloent-hi persones que superin una edat determinada.

Aquests fets d'exclusió reiterada dels processos de selecció han generat un impacte emocional en l'afectada, motiu pel qual és usuària del Servei d'Atenció Psicosocial, on rep suport i acompanyament davant la situació de discriminació viscuda.

Font: Red de Migración, Género y Desarrollo

En les entitats privades i empreses, l'edatisme apareix associat a criteris de rendibilitat, eficiència o perfil comercial que acaben excloent les persones per raó d'edat. En l'àmbit laboral, el patró més evident és el rebuig anticipat de candidatures per considerar que una persona gran no encaixa, no serà prou resistent o no s'adapta al ritme esperat. En l'accés a béns i serveis, el problema s'expressa mitjançant negatives, condicions desproporcionades, falta d'ajustos raonables o tracte poc respectuós. La persona gran deixa de considerar-se client, treballadora o usuària amb drets, i passa a veure's com una càrrega, un cost o un perfil poc desitjable.

Les actituds recurrents inclouen la pressuposició de menys capacitat, menys productivitat, menys adaptabilitat o menys valor econòmic. En processos de selecció es repeteixen fórmules com "no és el perfil per tema d'edat", "busquem una persona més jove" o "necessitem algú físicament resistent", que converteixen l'edat en un filtre discriminatori. En serveis privats o de gestió privada, s'observen barreres quan es neguen adaptacions, es condiciona l'accés o es respon des d'una lògica de cost-benefici, com passa quan es descarta una inversió perquè seria "per a un sol client". Aquestes pràctiques vulneren la igualtat de tracte en l'ocupació, l'accés a serveis, l'accessibilitat i la dignitat, i aixequen barreres econòmiques, físiques i organitzatives que redueixen l'autonomia de les persones grans.

En les relacions entre particulars, l'edatisme acostuma a adoptar formes quotidianes de menyspreu, pressió, abús o exclusió social. A diferència de la discriminació institucional, aquí el dany es produeix en vincles veïnals, familiars, comunitaris o de convivència, en què l'edat pot utilitzar-se per deslegitimar la persona, minimitzar-ne les necessitats o aprofitar-ne la situació de dependència. El patró repetit és la normalització de l'aïllament i de la pèrdua de poder de negociació: persones grans que no poden sortir de casa, que depenen de tercers per a gestions bàsiques, que reben pressions a l'habitatge o que són tractades com si les seves preferències no tinguessin el mateix valor que les d'altres persones.

Les actituds recurrents són la infantilització, l'aprofitament de la vulnerabilitat, l'hostilitat veïnal i la indiferència davant necessitats de suport. En les situacions registrades s'identifiquen assetjament, manipulació, xantatge emocional, pressió per abandonar un habitatge o rebuig a implantar millores comunitàries necessàries, com la instal·lació d'ascensors o rampes. També s'observa una barrera relacional: la persona afectada pot no sentir-se amb força per reclamar, insistir o enfrontar-se a l'entorn, especialment quan viu sola o té mobilitat reduïda. L'edatisme interpersonal pot traduir-se en pèrdua d'autonomia, inseguretat, aïllament i deteriorament emocional.

En els cossos policials, l'edatisme pot aparèixer tant en la manera d'intervenir com en la valoració de la credibilitat, el risc o la perillositat de les persones en funció de la seva edat. En els casos relatius a joventut, es repeteix una mirada de sospita envers adolescents i joves, especialment quan es combina amb origen racialitzat, aparença física, forma de vestir o pertinença a determinats grups d'amistat. L'edat juvenil s'interpreta com a indici de conflictivitat, desobediència o amenaça, la qual cosa facilita controls, identificacions, sancions o respostes desproporcionades. Aquesta lògica no opera de manera aïllada: s'intensifica quan es creua amb racisme, classe social, situació migratòria o antecedents previs.

Les actituds recurrents són la presumpció de culpabilitat, l'ús de llenguatge despectiu, la perfilació racial i l'escassa consideració de l'edat com a element d'especial protecció. S'observen relats de joves aturats reiteradament, registrats, sancionats o tractats amb violència, així com situacions en les quals l'autoritat policial reforça estigmes ja existents a l'escola o l'entorn social. Frases com "parem més a un negre que a un blanc", "el van tirar a terra i li van posar el genoll al coll" o "el van assenyalar per la seva aparença física" mostren com l'actuació policial pot vulnerar la igualtat de tracte, la integritat, la presumpció

d'innocència, la llibertat de circulació i el dret a una intervenció proporcionada. La barrera principal és l'asimetria de poder: la persona jove difícilment pot contradir o denunciar l'actuació sense por de represàlies o de no ser creguda.

En l'àmbit de la seguretat privada, tot i que només es registra un incident, l'edatisme s'expressa en el control d'accés o el tracte diferenciat en espais de lleure gestionats per entitats privades. Aquesta situació permet identificar que l'edat pot funcionar com a criteri informal per decidir qui resulta acceptable, sospitós, molest o fora de lloc. S'hi presenta arbitrarietat, manca d'explicació davant l'ús de criteris aparentment neutres —com vestimenta, conducta esperada o "perfil" del local— i l'absència de mecanismes clars per reclamar en el moment, com denegar l'entrada per l'edat i vestimenta com a justificació complementària.



La religió va registrar 41 incidències, que van afectar 16 homes, 10 dones, 14 grups o col·lectius i 1 persona que no indica el seu gènere; es va tractar principalment d'islamofòbia i antisemitisme, i els particulars van ser-hi l'agent discriminador principal.

Entre 2020 i 2025 es destaca un repunt, amb un total de 41 incidències registrades, tal com mostra la **taula 15. Al llarg de tot el període, la islamofòbia es posiciona de manera sistemàtica com la causa principal de discriminació;** va registrar el punt més alt el 2020 amb 28 casos, xifra que es va mantenir elevada el 2025 amb 26 incidents. D'altra banda, l'antisemitisme ha experimentat un increment l'últim any, de tot just 2 casos el 2024 a 14 incidències el 2025, després d'haver mantingut xifres mínimes en els anys anteriors. En contrast, els casos de cristianofòbia i altres categories es mantenen en nivells marginals, amb variacions insignificants que oscil·len entre 0 i 3 casos anuals, la qual cosa demostra que el gruix de la intolerància religiosa es concentra amb diferència en la islamofòbia i, més recentment, en l'antisemitisme.

Taula 15 – A qui es discrimina per religió?

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

** El total indica el nombre d'incidències identificades d'aquesta categoria en cadascuna de les 1.265 situacions registrades.*

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Religió	**41**	**30**	**16**	**19**	**26**	**32**
Islamofòbia	26	22	9	18	26	28
Antisemitisme	14	2	6	1	0	2
Cristianofòbia	0	3	1	0	0	1
Altres	1	3	0	0	0	1

Se suggereix un empitjorament recent de la convivència social o un augment de la tendència a denunciar la islamofòbia. Aquesta realitat no és conjuntural, sinó una constant majoritària en la sèrie temporal, i es consolida com la forma d'intolerància religiosa més arrelada i persistent any rere any, d'acord amb l'impacte significatiu del racisme antimusulmà esmentat en l'apartat específic de racisme. L'augment sobtat de l'antisemitisme l'any 2025 trenca amb la tendència gairebé residual dels cinc anys anteriors, la qual cosa assenyala una reactivació d'aquest biaix específic. La discriminació religiosa és molt focalitzada.

La islamofòbia es manifesta en diferents àmbits de la vida quotidiana i afecta de manera directa a l'exercici de drets fonamentals. Les situacions mostren la presència de pràctiques reiterades d'estigmatització, exclusió, fustigació i tracte desigual envers persones musulmanes o percebudes com a tals. En diversos relats, la discriminació s'articula tant mitjançant expressions verbals explícites com a través de decisions, omissions o dinàmiques institucionals i laborals que situen les persones afectades en una posició de vulnerabilitat.

S'observa una tendència a l'estigmatització i criminalització de la població musulmana. Diversos incidents mostren que, de manera automàtica, s'associa a les persones afectades amb el robatori, la violència, l'extremisme o el terrorisme, ja sigui en espais comercials, en el transport públic, en xarxes socials o fins i tot en discursos mediàtics. Aquesta construcció de sospita permanent converteix la identitat musulmana en un marcador de risc i legitima pràctiques de vigilància, control o exclusió que no s'aplicarien de la mateixa manera a altres persones.

La indumentària religiosa, especialment el hijab i, de manera indirecta, el nicab, apareix com un dels principals desencadenants de discriminació, amb un impacte de gènere diferenciat. L'ús del hijab es qüestiona com si fos incompatible amb la professionalitat, l'atenció al públic, la convivència o la pertinença a l'entorn social. Aquesta lògica es tradueix en obstacles a l'accés a l'ocupació, pressions per retirar el hijab, comentaris humiliants, burles, aïllament i exclusió d'oportunitats laborals. Es tracta d'una forma d'islamofòbia particularment intensa perquè obliga les dones musulmanes a triar entre la seva identitat religiosa i l'accés en igualtat de condicions a drets bàsics.

Aquestes situacions posen en relleu la freqüència de l'assetjament verbal, les amenaces i les agressions físiques en contextos de convivència, veïnatge, col·legi, comerç i seguretat privada. Els insults, les expressions de rebuig explícit, les referències degradants a l'origen o la religió, i els missatges del tipus "torna al teu país" o "ens envaeixen" no només produeixen dany immediat, sinó que busquen deshumanitzar la persona afectada i situar-la fora del marc de pertinença social. En alguns casos, aquesta hostilitat escala a empentes, reduccions violentes, cops o actuacions desproporcionades, la qual cosa evidencia que la islamofòbia no es limita al pla discursiu, sinó que pot traduir-se en violència física i en un ús abusiu del poder.

La islamofòbia recollida en el document travessa àmbits molt diversos. En l'espai públic i en el transport s'expressa mitjançant episodis d'hostilitat, vigilància selectiva i tracte degradant. En entorns comercials i de seguretat privada s'observen sospites infundades, seguiments i actuacions violentes basades en prejudicis sobre la identitat musulmana. En l'àmbit educatiu apareixen insults, amenaces, difusió de continguts islamòfobs i atacs dirigits fins i tot contra menors, la qual cosa revela la normalització de discursos d'odi en edats primerenques i la seva circulació per xarxes socials.

L'àmbit laboral ocupa un lloc central en els casos analitzats. Es descriuen obstacles en processos de selecció, prohibicions o qüestionaments sobre l'ús del hijab, menyspreu professional, assetjament quotidià, represàlies després de formular queixes i acomiadaments percebuts com a vinculats a la discriminació. L'accés a l'habitatge també apareix com un espai d'exclusió, tant per les dificultats per llogar com per situacions de fustigació dins del domicili mateix, en què algunes persones queden exposades a l'abús de poder de propietaris o arrendadors en contextos de molta precarietat. A això se suma la dimensió mediàtica i digital: titulars, publicacions, vídeos i comentaris en xarxes socials contribueixen a amplificar estereotips, reforçar imaginaris d'amenaça i legitimar la discriminació social contra la comunitat musulmana.

Les situacions registrades evidencien un impacte profund que va més enllà de l'incident concret. En l'aspecte emocional, es van identificar por, ansietat, angoixa, frustració, sensació d'humiliació, bloqueig i insomni. En alguns relats, les persones afectades refereixen un deteriorament significatiu del seu benestar psicològic, així com una pèrdua d'autoestima derivada de l'exposició continuada al rebuig i a la deslegitimació de la seva identitat. La repetició d'aquestes experiències afavoreix l'autocensura, l'evitació de conflictes, el silenci per temor de represàlies i la interiorització que denunciar pot empitjorar encara més la situació.

A més del dany emocional, la islamofòbia produeix conseqüències materials i socials concretes. Limita l'accés a l'ocupació, dificulta l'estabilitat habitacional, deteriora la convivència, restringeix la participació en igualtat de condicions i debilita la confiança en les institucions i en els mecanismes de protecció. Quan les persones es troben en situació de precarietat administrativa, laboral o residencial, l'impacte s'intensifica, ja que la discriminació es combina amb relacions de dependència que faciliten l'abús i redueixen la capacitat real de resposta. En aquest sentit, diverses situacions reflecteixen com la islamofòbia actua també com un mecanisme de disciplinament social que empeny les persones afectades a haver de suportar situacions injustes per no arriscar la seva feina, el seu habitatge o la seva seguretat.

"El fet de portar el hijab era un impediment per a la contractació; li van suggerir que se l'hauria de treure per poder 'encaixar'"

Dona de 36 anys, d'origen marroquí, amb residència legal vigent i mare de dos menors a càrrec, manifesta haver patit un tracte discriminatori durant un procés de selecció per a un lloc de treball d'auxiliar de geriatria a domicili. Malgrat complir amb els requisits professionals i disposar de l'experiència necessària, l'entrevistadora va centrar una part significativa de l'entrevista en la seva indumentària religiosa (ús del hijab).

Segons el seu relat, se li va comunicar de manera explícita que el fet de portar el hijab era un impediment per a la contractació, i se li va suggerir que se l'hauria de treure per poder "encaixar" tant en el lloc de treball com en els domicilis particulars. Davant d'aquesta situació, la dona va defensar la seva posició, manifestant que l'ús del hijab no suposa cap impediment per al desenvolupament correcte de les seves funcions professionals. Fins i tot, va expressar la seva disposició a buscar alternatives, com l'ús d'un hijab més senzill que li cobrís el cap, amb l'objectiu d'adaptar-se a les necessitats del servei sense renunciar a la seva identitat religiosa.

Malgrat aquesta actitud oberta i conciliadora, no es va considerar la seva candidatura, i es va mantenir el criteri excloent vinculat exclusivament a la seva indumentària religiosa i no a les competències professionals.

Aquesta situació li genera angoixa intensa, sentiment d'exclusió i injustícia, així com la percepció que la seva identitat religiosa es considera incompatible amb l'accés al mercat laboral, vulnerant el seu dret a treballar en condicions d'igualtat.

Actualment, l'atén el Servei d'Atenció Psicosocial, des d'on se li ofereix un espai d'acollida i escolta, contenció emocional i orientació per identificar la discriminació patida i reforçar l'autoestima.

Font: Red de Migración, Género y Desarrollo

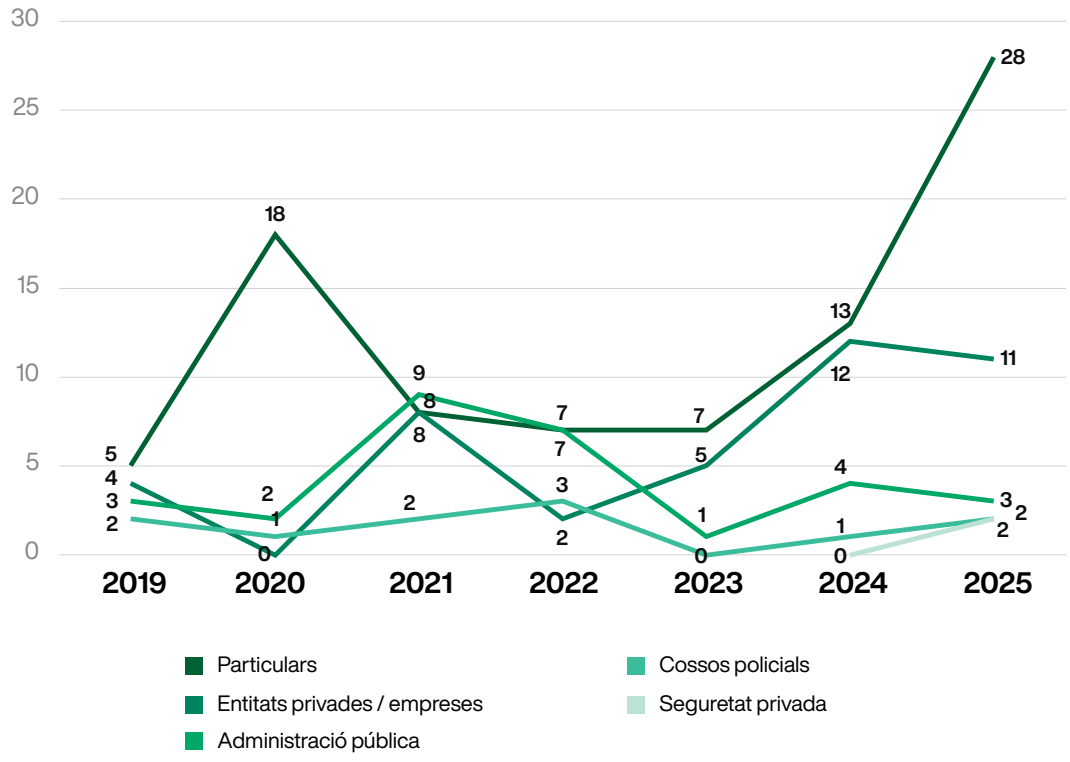
Les situacions d'antisemitisme estan connectades amb la tensió geopolítica actual. La crítica a l'Estat d'Israel deriva amb facilitat en discursos en contra del poble jueu en conjunt. S'identifica col·lectivització de la culpa, a través de l'expulsió de persones d'actes públics per considerar-les "sionistes" o assenyalar-les pel seu origen israelià. A més, s'utilitzen els símbols del nazisme per atacar la identitat jueva, es compara l'estrella de David amb l'esvàstica o es pinta *"Israel, nazi"*. En convertir formalment les víctimes històriques en els perpetradors actuals vinculats al genocidi a Palestina, les persones afectades senten que es busca infligir un dany simbòlic a la comunitat jueva, buidant de contingut la memòria històrica del feixisme a Europa.

Els particulars són, de manera constant, l'agent de discriminació principal per motius de religió, fet que a més mostra una tendència a l'alça en els últims dos anys en passar de 7 casos el 2023 a 13 el 2024, tal com es descriu al **gràfic 22**, i amb un augment fins als 28 casos el 2025. Per la seva banda, les entitats privades i empreses presenten un comportament irregular: després de registrar un mínim de 0 casos el 2020 i mantenir-se baixes, van experimentar un repunt significatiu el 2024 amb 12 incidents i es van estabilitzar en 11 durant 2025. En l'àmbit de l'Administració pública s'observa el pic més alt el 2021, amb 9 casos, i, després d'un descens notable el 2023 amb només 1 registre, la xifra va tornar a pujar lleument per tancar 2025 amb 3 casos. Els cossos policials han mantingut xifres considerablement baixes i estables al llarg de tot el període; els casos van oscil·lar entre un mínim de 0 el 2023 i un màxim de 3 el 2022, i han acabat el període amb 2 incidents. Finalment, la seguretat privada és una categoria de la qual només es mostren registres al final del període; va presentar 0 casos el 2024 i va sumar els seus primers 2 casos el 2025.

Gràfic 22 – Qui discrimina per religió? 2019-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

** Pot haver-hi més d'un agent discriminador per cada situació discriminatòria.*



S'observa que la discriminació religiosa és una realitat que es produeix sobretot en l'àmbit social i privat, ja que els particulars i les empreses acumulen de manera sistemàtica el volum més gran de casos davant les institucions públiques.

Els particulars apareixen com a agents discriminadors en contextos de convivència veïnal, habitatge, escola, xarxes socials i espai públic. Les conductes recurrents inclouen insults, amenaces, difusió de discursos d'odi, exclusió social, humiliacions, acusacions infundades i ús de relacions de poder per intimidar.

Les barreres principals en aquestes situacions són la por de denunciar, la normalització social de l'insult, l'absència de testimonis disposats a implicar-s'hi, la precarietat residencial i l'exposició contínua a l'agressor en espais quotidians. Les vulneracions afecten la dignitat, la integritat moral, la seguretat, la igualtat de tracte, el dret a l'habitatge i, quan hi ha menors implicats, el dret a créixer en un entorn lliure d'assetjament i discriminació.

Les entitats privades i empreses concentren una part significativa de les situacions descrites, especialment en l'àmbit laboral, comercial i residencial. Les conductes recurrents inclouen prohibicions o qüestionaments del hijab, comentaris humiliants sobre la religió, exclusió de processos de selecció, tracte diferenciat en promocions internes, vigilància selectiva en establiments, represàlies després de denunciar i acomiadaments que apareixen vinculats a la queixa per discriminació.

Les barreres principals són la dependència econòmica, la precarietat laboral, la dificultat per provar fets subtils o reiterats, la por de represàlies i la manca de canals interns eficaços. En alguns casos, les empreses ometen el component racista o religiós de la queixa i redueixen el conflicte a problemes de convivència o disciplina laboral. Això deixa la persona afectada en una posició de més indefensió, especialment quan la discriminació desemboca en pèrdua de la feina, bloqueig d'ascensos o deteriorament de la salut mental.

En les tres situacions registrades, en les quals l'Administració pública apareix com a agent discriminador, la situació dona lloc al fet que els serveis, normes, omissions o pràctiques institucionals generin incertesa, tracte desigual o falta de protecció efectiva davant la islamofòbia. Les conductes s'observen en consultes sobre l'ús d'indumentària religiosa en instal·lacions municipals o llocs de treball públics, en respostes insuficients davant queixes per discursos d'odi en l'espai públic o digital i en situacions en què l'actuació institucional no identifica amb claredat el component religiós o racialitzat dels fets. Exemples com "Consulta des del Servei X amb relació a la normativa vigent sobre l'ús del nicab en instal·lacions municipals" o "Sol·liciten informació sobre l'ús del hijab per part de treballadores municipals" mostren que el hijab es pot tractar com un problema administratiu abans que com una expressió legítima de llibertat religiosa.

Les barreres més importants es relacionen amb la manca de criteris homogenis, l'absència de protocols específics i la dificultat per obtenir respostes ràpides i reparadores. Quan l'Administració no actua amb diligència davant continguts islamòfobs, pintades, campanyes d'assenyalament o exclusions en serveis públics, es produeix una vulneració indirecta del dret a la igualtat de tracte, a la llibertat religiosa i a la participació en condicions de seguretat. També es detecta una barrera d'accés a la protecció: les persones afectades poden percebre que la institució no comprèn la dimensió discriminatòria del fet o que el redueix a un conflicte menor. Això reforça la desconfiança i pot desincentivar la denúncia.

Els cossos policials i la seguretat privada apareixen vinculats a situacions de vigilància selectiva, sospita preventiva, ús desproporcionat de la força i tracte degradant. En seguretat privada, els casos mostren seguiments en establiments comercials basats en prejudicis, exigències de mostrar pertinences sense indicis clars i escalades violentes que acaben en agressions físiques. El relat del supermercat és especialment il·lustratiu: un vigilant indica a un altre que segueixi una persona, se li exigeix ensenyar "què porta a sota de la camisa" i, posteriorment, la situació deriva en empentes, reducció, cops, emmanillament i trasllat a una sala. La frase "no venim a robar" reflecteix la necessitat de defensar-se davant una sospita racista i islamòfoba prèviament instal·lada.

En relació amb els cossos policials, s'identifiquen actuacions en què la barrera lingüística, la racialització i la percepció d'amenaça poden confluir en respostes desproporcionades. El cas en què una persona no s'atura perquè "no entenia ni castellà ni català" i acaba reduïda a terra, amb "el genoll al coll" i diverses multes, evidencia un risc de vulneració de drets quan no s'apliquen criteris de proporcionalitat, mediació i comprensió intercultural. Aquestes situacions poden afectar el dret a la integritat física i moral, a la igualtat de tracte, a la llibertat de circulació i al dret a rebre una actuació pública no discriminatòria.

Les barreres principals són la dificultat per contradir la versió d'agents o vigilants, el temor a represàlies, la manca de proves quan les càmeres no es revisen o no es faciliten i la tendència a interpretar la resposta de la persona afectada com a resistència o conflicte sense analitzar el prejudici inicial. En aquests casos, la islamofòbia opera a través de la sospita automàtica: la persona musulmana o percebuda com a musulmana és tractada com a potencial delinqüent, perillosa o aliena a l'espai, la qual cosa legitima controls, seguiments i usos de la força que poden ser discriminatoris.



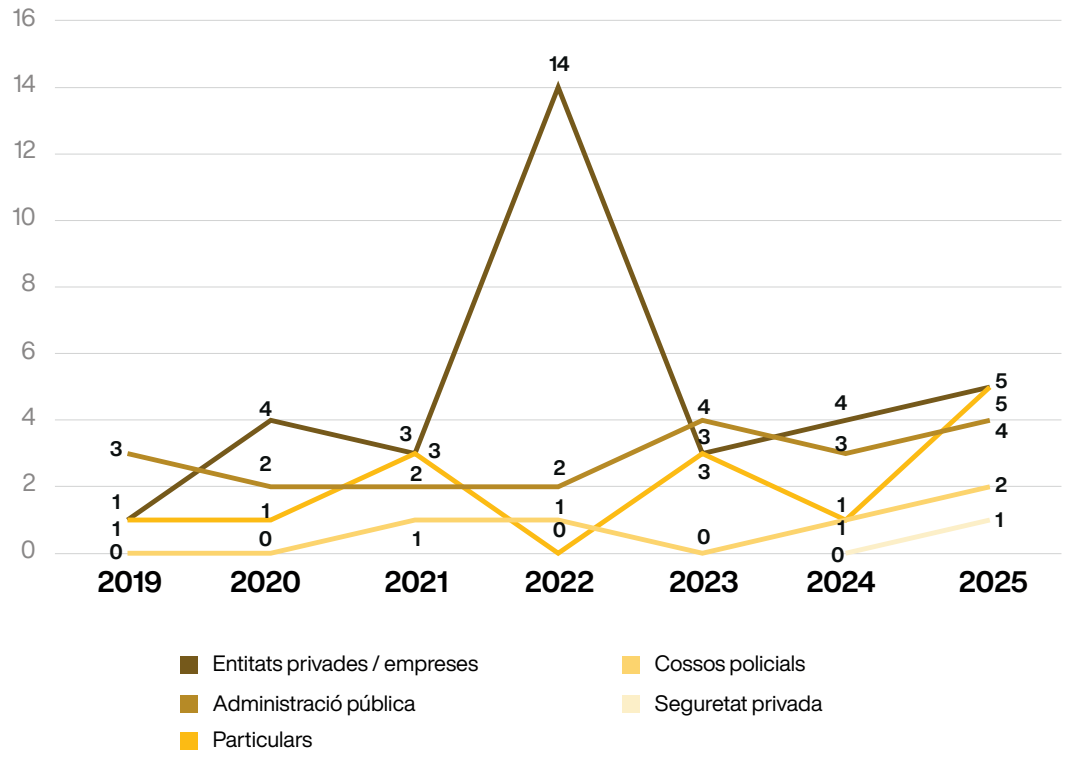
Es van registrar 17 incidències relacionades amb la ideologia, que van afectar per igual homes i dones i amb 4 incidències cap a grup o col·lectiu. Els principals agents discriminadors són entitats privades/empreses i Administració pública.

L'evolució de la discriminació per motius ideològics entre els anys 2019 i 2025 revela un comportament estable amb una lleugera tendència a l'alça, que l'any 2022 va registrar un pic històric excepcional a causa del comportament de les entitats privades i empreses, que van passar bruscament de 3 a 14 casos abans d'estabilitzar-se. **En observar el tancament del període el 2025, segons el gràfic 23, les entitats privades i l'Administració pública colideren el registre amb 5 casos cadascuna.** Per la seva banda, la discriminació per part de particulars es manté com la categoria amb menys fluctuació, ja que sempre es manté entre els 2 i 4 casos anuals. Finalment, tot i que els cossos policials i la seguretat privada mostren les xifres absolutes més baixes, ambdós sectors reflecteixen un increment cap al 2025, la qual cosa confirma una diversificació i un augment de les denúncies en tots els estaments analitzats al final del període.

L'any 2025, la discriminació per ideologia ha deixat de concentrar-se en actors específics per distribuir-se de manera homogènia, la qual cosa anivella el pes entre el sector públic i l'empresarial i l'estén cap a sectors que inicialment no registraven activitat, com la seguretat privada i les forces policials.

Gràfic 23 – Qui discrimina per ideologia? 2019-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



** Pot haver-hi més d'un agent discriminador per cada situació discriminatòria.*

En les situacions registrades, la discriminació per motius d'ideologia no es limita a opinions polítiques explícites, sinó que apareix quan determinats agents atribueixen una posició ideològica a la persona afectada per la seva llengua, origen, religió, participació en protestes, defensa de drets o vincle amb símbols determinats. Aquesta atribució funciona com a justificació per negar drets, ridiculitzar, vigilar, sancionar, excloure o exercir violència. Els agents discriminadors actuen des de posicions de poder diferents, però comparteixen un patró comú: converteixen drets ordinaris –com parlar català, reclamar un tràmit, manifestar-se o no ser sotmès a sospita racialitzada– en conductes sospitoses, provocadores o ideològicament il·legítimes.

En l'Administració pública, la discriminació per ideologia s'evidencia sobretot en la gestió dels drets lingüístics i en la interpretació institucional de determinades demandes com si fossin excessives, conflictives o políticament marcades. En relació amb el hijab, l'Administració apareix com a agent que pot fiscalitzar l'aparença religiosa de treballadores municipals sota l'argument de la neutralitat institucional quan fa la consulta si la treballadora pot o no portar el hijab. Aquesta consulta evidencia com determinades expressions religioses, especialment quan afecten dones musulmanes, es llegeixen com a signes ideològics problemàtics en un context en què ni hauria de ser necessari fer aquesta consulta. Aquí es poden veure afectats el dret a la igualtat i no-discriminació, la llibertat religiosa, el dret al treball i el principi de neutralitat entès de manera inclusiva i no excloent.

El patró més clar és la penalització indirecta dels qui exerceixen drets lingüístics. Per exemple, la incidència en què una estudiant sol·licita els exàmens en català, però en rep un en castellà i, en insistir, se li lliura tretze minuts tard sense compensació de temps. La vulneració no consisteix només en el retard, sinó que l'exercici del dret té un cost acadèmic i emocional. La frase "si l'anaven a buscar en català trigaria i tindria menys temps" evidencia una forma de coacció institucional: la persona pot exercir el seu dret, però sota l'amenaça de perdre temps i rendiment. Posteriorment, la resposta administrativa —"no s'havien vulnerat els meus drets lingüístics perquè no em van prohibir fer-ho en català"— redueix el dret a una mera absència de prohibició, ignorant-hi les condicions materials necessàries per exercir-lo en igualtat.

La conducta discriminatòria en un altre servei s'expressa mitjançant atenció deficient, qüestionament de l'ús del català i una possible omissió posterior del tràmit. La pregunta "Què vols, que t'atengui en català?" converteix una demanda de comprensió lingüística en una exigència ideològica. La possible no tramitació del carnet de conduir mostra una vulneració perquè transforma una interacció discriminatòria en una conseqüència administrativa concreta. La persona afectada identifica una barrera recurrent: "No puc demostrar res perquè tot va ser oral", cosa que mostra com la dificultat per provar la discriminació en dificulta la reparació.

En les entitats privades i empreses, la discriminació per ideologia es manifesta principalment en comerços, establiments d'atenció al públic i espais on la persona treballadora o l'empresa tenen capacitat immediata per reconèixer o negar drets. Les conductes recurrents són la ridiculització del català, la negativa a comprendre o atendre, l'associació de l'ús de la llengua amb una ideologia separatista, el lliurament incorrecte de fulls de reclamació i la tolerància de simbologia o propaganda d'extrema dreta. En aquests incidents, l'empresa esdevé un espai on es decideix quines identitats lingüístiques o polítiques són acceptables per ser ateses amb respecte.

Un patró reiterat és la construcció del català com a provocació ideològica. En una botiga de telefonia, els empleats responen amb insults i menyspreu: "gilip...", "estava a Espanya" i "el puto català". En un altre comerç, el dependent afirma "ja estem amb el català", "en espanyol podem entendre'ns tots" i "què posa en el teu DNI?". En aquests exemples, no es tracta la persona com a client amb drets, sinó com a algú que estaria imposant una ideologia. El dret lingüístic esdevé així una suposada amenaça a l'ordre nacional o al treballador.

També s'observa un patró d'obstaculització de la reclamació. En una botiga de telefonia, quan la persona demana el full de reclamacions, rep "4 fotocòpies iguals" i sospita que no són oficials. Aquesta mena de conducta vulnera drets de consum i dificulta deixar constància formal de la discriminació.

Les empreses també apareixen vinculades a la normalització d'ideologies d'odi quan permeten o allotgen propaganda o simbologia nazi en espais comercials. La "propaganda nazi en un comerç" i la "venda d'objectes amb simbologia nazi a l'espai públic" evidencien un patró de banalització de l'extremisme. No es tracta només d'expressió ideològica, sinó de missatges que històricament s'associen amb persecució, exclusió, violència i genocidi contra col·lectius concrets. La vulneració afecta la prohibició de la incitació a la violència i al genocidi, al dret a la dignitat, a la igualtat, a la no-discriminació i a la seguretat simbòlica en l'espai públic i comercial.

Els particulars actuen com a agents discriminadors quan intervenen en conflictes quotidians per reforçar una norma social dominant o per sancionar simbòlicament a qui exerceix un dret. El seu paper és important perquè mostren que la discriminació per ideologia no depèn únicament d'institucions o empreses, sinó també de la vigilància social entre iguals. En les situacions descrites, els particulars apareixen sobretot com a persones que increpen, qüestionen o pressionen els qui parlen català o reclamen que els atenguin en aquesta llengua.

L'ús de la llengua catalana esdevé un marcador ideològic que activa rebuig, fins i tot quan la conversa no afecta directament una altra persona que és testimoni d'una discriminació per aquest motiu. La conducta recurrent dels particulars denunciats consisteix a reforçar discursos de pertinença nacional excloent: es pressuposa que parlar català en determinats contextos és una manca d'educació, una provocació o una afirmació separatista. Encara que no sempre tinguin capacitat formal per negar un dret, sí que generen un clima d'hosti-

litat que produeix autocensura i aïllament. La vulneració aquí afecta especialment la dignitat, la llibertat d'expressió lingüística, el dret a no patir tracte humiliant i l'accés igualitari a serveis sense pressió social.

També es va registrar la difusió o tolerància social de discursos d'extrema dreta en espais comunitaris, com les "incidències en una parròquia per discurs discriminatori vinculat a l'extrema dreta". Tot i que la parròquia pugui ser una entitat organitzada, el cas apunta a la permissibilitat d'acollir actes i presència de discursos particulars o comunitaris que legitimen exclusions ideològiques, racistes o nacionalistes. Aquests discursos no només expressen una opinió, sinó que poden crear entorns intimidatoris per als qui pertanyen a col·lectius històricament atacats per l'extrema dreta.

Els cossos policials apareixen com a agents discriminadors quan l'exercici d'autoritat es dirigeix de manera desproporcionada cap a persones racialitzades, migrants o vinculades a posicions polítiques concretes. En el cas d'un menor marroquí detingut en una manifestació per Palestina, conflueixen origen nacional, edat, racialització i participació en una protesta política. La intervenció policial no pot analitzar-se únicament com una actuació d'ordre públic, perquè hi ha una agressió i "comentaris racistes per part dels agents". Això evidencia una forma de discriminació ideològica que s'entrecreua amb racisme: la protesta per Palestina s'interpreta des d'un marc de sospita intensificat quan qui participa és un jove marroquí.

La conducta recurrent és la criminalització de la dissidència o de determinades presències en l'espai públic. La manifestació, la solidaritat internacional o la denúncia política es poden llegir com a amenaça a l'ordre, i aquesta lectura s'agreuja quan la persona afectada pertany a un col·lectiu racialitzat. L'ús de la força, la detenció i els comentaris racistes vulneren drets fonamentals com la llibertat d'expressió, reunió i manifestació, la integritat física i moral, la igualtat i no-discriminació i la protecció especial deguda a les persones menors d'edat.

4.2.3 Quina mena d'accions discriminatòries?

L'exclusió en l'accés a serveis públics i a rebre prestació de serveis privats, l'agressió verbal i el discurs discriminatori o d'odi van ser les tres accions principals de discriminació directa el 2025. A més, les polítiques públiques i lleis es van assenyalar com les principals accions de discriminació indirecta. L'exclusió registra més incidents en la discriminació lingüística; l'agressió verbal i física es registra principalment en l'LGTBI-fòbia i el racisme i la xenofòbia, juntament amb la discriminació per salut, presenten xifres preocupants vinculades al discurs discriminatori i d'odi.

Les accions discriminatòries o maneres d'expressar una situació discriminatòria il·lustren el possible nivell d'impacte que poden generar en les persones afectades. Aquestes poden ser directes i traduir-se en la vulneració de drets, la restricció de l'accés a determinats llocs, la consolidació de l'estigma a través de narratives d'odi, en insults o amenaces o possiblement arribar a ser agressions físiques. A més, es poden produir de manera simultània en una mateixa situació, la qual cosa agreuja més l'impacte. **La taula 16 indica el registre de 1.631 accions discriminatòries directes el 2025, en les quals l'exclusió destaca com la més recurrent, amb 478 registres**. L'agressió verbal, amb 324 incidències, i el discurs discriminatori i d'odi, amb 308, ocupen el segon grup de més registres. D'altra banda, la restricció, amb 164 incidències, l'agressió física, amb 156 denúncies i la distinció, amb 141 registres, són el tercer grup més recurrent. Per contra, la preferència, el vandalisme i la discriminació per error i per associació tanquen la taula amb el volum d'incidència més baix.

En la mateixa taula, les accions discriminatòries indirectes sumen 220 incidències, entre les quals destaquen les polítiques públiques com el principal factor de discriminació indirecta, amb 109 registres, seguides de les lleis, amb 44. En segment mitjà s'ubica el discurs d'odi, amb 22 incidents, i, finalment, ofertes, mitjans de comunicació i anuncis presenten registres mínims.

Taula 16 – Tipus d'accions discriminatòries

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

Discriminació directa	
Exclusió	478
Agressió verbal	324
Discurs discriminatori d'odi	308
Restricció	164
Agressió física	156
Distinció	141
Per error	7
Preferència	31
Vandalisme	15
Per associació	7
Total	**1.631**

** El total indica el nombre d'accions discriminatòries identificades en cadascuna de les 1.265 situacions registrades.*

Discriminació indirecta	
Polítiques Públiques	109
Lleis	44
Altres	36
Discurs d'odi	22
Ofertes	6
Mijans de comunicació (premsa, radio, televisió, cinema)	2
Anuncis	1
Total	**220**

L'exclusió és l'acció discriminatòria principal que va impossibilitar l'exercici d'algun dret, sobretot, entre persones sense llar, racialitzades, amb discapacitat, per parlar una llengua determinada i per la seva condició de salut. Hi va haver situacions de persones sense llar que es van veure afectades per no poder empadronar-se sense domicili fix, que van perdre prestacions per baixes padronals d'ofici no comunicades, que van tenir impediment per renovar la seva documentació, que van veure denegada l'atenció per falta d'empadronament o que es van veure impedides d'accedir a serveis socials, prestacions o recursos residencials. Les persones catalanoparlants es van veure en la impossibilitat de rebre un servei o una atenció en salut.

Les persones amb discapacitat van patir exclusió en processos selectius o laborals i no van poder accedir a la xarxa de transport a causa de la manca d'accessibilitat dels diferents elements del sistema de transport, com ara estacions sense ascensors operatius, andanes no accessibles, autobusos i transports escolars no adaptats i insuficients, falta de taxis adaptats o que no admeten determinades cadires, així com problemes per obtenir un servei en condicions adequades. A més, hi va haver infants i adolescents amb discapacitat que van patir l'exclusió d'itineraris ordinaris educatius, se'ls van imposar trajectòries menys inclusives, es van trobar amb falta de recursos davant necessitats de suport i amb l'absència de resposta adequada.

L'agressió verbal com a segona acció discriminatòria evidencia insults, amenaces i tracte oral vexatori que va afectar persones racialitzades, persones LGTBI, dones i persones per la seva condició de salut. Els insults, la fustigació continuada o les amenaces en l'espai públic, en centres educatius, en centres hospitalaris, en la feina, en entorns veïnals, en entorns familiars i en xarxes socials es van utilitzar per degradar, aïllar o desautoritzar les persones afectades.

El discurs discriminatori d'odi —traduït en formes d'expressió que propaguen, inciten i justifiquen la violència cap a una persona o grup de persones— va afectar majoritàriament persones racialitzades, persones LGTBI, dones, persones sense llar i persones amb diagnòstics de salut mental. Per exemple, la patologització expressa envers persones LGTBI i la narrativa que hi legitima la violència; la narrativa estigmatitzadora cap a persones amb diagnòstics de salut mental; la deshumanització discursiva envers les persones sense llar en tractar-les com a gent que degrada l'espai urbà; la narrativa criminalitzadora i de falses acusacions de perillositat cap a joves musulmans, la narrativa de la substitució cultural o la invasió o les actituds de misogínia o islamofòbia contra les dones musulmanes. Les entitats que van recollir aquestes denúncies assenyalen que el perill del discurs d'odi rau en el fet que contribueix a normalitzar l'agressió física i fins i tot la violència extrema cap a les persones afectades.

Les accions discriminatòries com la restricció, agressió física i distinció (perfilació) ocupen un nivell intermedi d'incidència i afecten persones racialitzades, persones LGTBI, dones i persones per motius de salut. En les situacions discriminatòries denunciades, s'observen intervencions per perfilació racial tant de cossos policials com de seguretat privada, que restringeixen la llibertat i vulneren la integritat física de joves racialitzats; la focalització de l'agressió física per part de particulars cap a les persones gais i trans a l'espai públic que constitueixen una part considerable de les denúncies; la violència masclista física envers les dones per part de persones del seu entorn proper; o els ingressos involuntaris que es fan de manera desproporcionada, estigmatitzant, poc curosa o directament violenta de les persones amb diagnòstics de salut mental.

Finalment, els fets vinculats a preferències, vandalisme, discriminació per error o per associació, encara que presenten xifres residuals, estan diversificats en gairebé tots els motius de discriminació.

Les accions discriminatòries indirectes principals estan vinculades a polítiques públiques o normatives que poden contribuir a limitar o restringir drets. El Pla Endreça va ser assenyalat en situacions d'aporofòbia perquè prioritza l'estètica i l'ordre de l'espai públic mitjançant un enfocament punitiu que contribueix a criminalitzar la pobresa. En perseguir amb l'Ordenança de civisme actes quotidians inevitables per als qui no tenen casa —com dormir o subsistir al carrer— i aplicar multes impagables o retirar pertinences personals, les entitats que treballen sobre aquesta realitat indiquen que és una intervenció que sembla castigar la manca d'habitatge en lloc d'oferir alternatives habitacionals, la qual cosa es tradueix en una desprotecció d'un dels col·lectius més vulnerables de la ciutat. La Llei d'estrangeria es va assenyalar com un factor de discriminació pel fet que estableix un sistema legal dual que priva les persones migrants de drets polítics, laborals i socials bàsics en condicions d'igualtat amb els nacionals. En condicionar la residència legal a un contracte de treball previ, la llei empeny milers de persones migrants a la irregularitat administrativa forçada durant anys.

El discurs d'odi en accions indirectes està vinculat a l'entorn digital, en què es van registrar narratives discriminatòries, sobretot, cap a les persones racialitzades. Les entitats que van recollir aquesta denúncia troben preocupant l'ecosistema de comentaris despectius i estereotips difosos que poden escalar de manera progressiva fins a normalitzar la discriminació, l'assetjament i, finalment, les agressions als carrers. Un factor que indiquen és que els algorismes contribueixen a expandir aquests discursos en prioritzar el contingut polèmic per generar interacció; també l'ús de bots i perfils anònims que coordinen assetjament en xarxes. És un àmbit en què cal definir mecanismes de prevenció.

La taula 17 mostra quines són les accions discriminatòries que estan més presents en els motius de discriminació. L'exclusió registra més incidents en la discriminació lingüística (251), cosa que triplica la mitjana de la resta de les accions discriminatòries presents en aquest motiu de discriminació. L'agressió verbal es registra principalment en situacions d'LGTBI-fòbia (167), juntament amb l'agressió física (77), que representa el registre més alt d'aquesta tipologia en tota la taula.

El racisme i la xenofòbia (109), juntament amb la discriminació per salut (129), presenten xifres preocupants vinculades al discurs discriminatori i d'odi. Mentrestant, el capacitisme es consolida com el segon focus d'exclusió, amb 121 incidències, i el primer en restricció, amb 80 incidències. D'altra banda, la discriminació de gènere concentra 92 incidències vinculades a exclusió i gairebé igual volum de registres d'agressió verbal, discurs discriminatori i d'odi i restricció i agressió física.

Taula 17 – Tipus d'acció discriminatòria i motius

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

Tipus d'acció discriminatoria	Racisme i xenofòbia	Llengua	Salut	Capacitisme	LGTBI-fòbia	Gènere	Aporofòbia	Edatisme	Religió	Ideologia
Exclusió	78	251	73	121	25	92	12	40	12	7
Agressió verbal	93	24	62	8	167	65	13	14	14	5
Discurs discriminatori i d'odi	109	9	129	12	73	59	44	31	22	9
Restricció	42	7	34	80	17	57	12	34	3	2
Agressió física	39	0	46	6	77	43	13	17	8	4
Distinció	61	5	21	30	30	36	10	10	13	2
Per error	3	1	1	0	1	0	0	0	1	0
Preferència	18	1	4	7	0	3	1	1	0	1
Vandalisme	9	0	1	0	7	2	5	0	3	0
Per associació	1	2	2	2	0	1	1	2	1	1

Des de l'anàlisi interseccional, les accions vinculades als motius de discriminació contribueixen a evidenciar el grau d'impacte d'aquesta. Així, s'observa en les situacions denunciades que, en coincidir amb l'exclusió, l'agressió verbal o física acaben per potenciar la manera en què una discriminació afecta les persones. Per exemple, una persona racialitzada amb identitat trans, amb una afecció de salut i en condició de precarietat econòmica que pateix exclusió residencial i tracte denigrant a les oficines de l'Administració, sent una fallida emocional significativa en la manera en què el racisme, la transfòbia, la discriminació per salut i l'aporofòbia s'han expressat simultàniament, a través de l'exclusió i l'agressió verbal. Un altre exemple és el d'una família musulmana amb un fill menor amb autisme a qui se li nega l'accés al transport escolar i que rep un tracte denigrant acompanyat de narratives d'odi. La família i el menor s'exposen a una acció de restricció i discurs discriminatori que potencien el racisme antimusulmà i l'edatisme, ja que no es tenen en compte la condició i el dret del menor.

A la **taula 18** es mostra quines de les accions discriminatòries són més recurrents en els agents discriminadors. **Les entitats privades i empreses acumulen el volum més elevat d'accions d'exclusió (281)**, seguides de l'Administració pública, amb 172 registres. **D'altra banda, les accions d'agressió verbal (217) i física (116) i discurs discriminatori i d'odi (124) es concentren majoritàriament entre particulars**, que lideren amb marcada diferència l'agressió física entre tots els agents discriminadors.

En contrast, els cossos policials i la seguretat privada mostren una presència quantitativa significativament més reduïda i hi posen el focus en l'agressió verbal (24 i 14 incidents, respectivament) i l'agressió física (22 i 13 incidents, respectivament). Finalment, accions discriminatòries com "per error", "per associació" o "vandalisme" mostren valors residuals.

Taula 18 – Tipus d'acció discriminatòria i agents discriminadors

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

Tipus d'acció discriminatoria	Entitats privades/ empreses	Adminsitració pública	Particulars	Cossos policials	Seguretat privada
Exclusió	281	172	40	13	13
Agressió verbal	64	27	217	24	14
Discurs discriminatori d'odi	66	113	124	15	1
Restricció	61	90	16	7	6
Agressió física	9	9	116	22	13
Distinció	41	46	47	12	3
Per error	2	1	2	0	1
Per associació	3	5	1	0	0
Vandalisme	1	0	18	0	0
Preferència	19	7	7	2	2

** El total indica el nombre d'accions discriminatòries identificades per cada agent discriminador identificat.*

La vulneració de drets està més vinculada a l'àmbit institucional tant públic com privat. Hi va haver situacions en què les entitats privades i empreses van negar la prestació de serveis i l'Administració pública no va garantir un servei públic de qualitat.

És preocupant la concentració de més volum d'agressions verbals, discurs discriminatori i d'odi, així com agressió física en particulars. Les amenaces, insults, narratives estigmatitzadores, moltes vegades acompanyades d'agressió física, han vulnerat els drets a la integritat moral i física de les persones afectades.

En els cossos policials, les tres principals accions discriminatòries es divideixen de forma estreta entre l'agressió verbal, l'agressió física i el discurs discriminatori i d'odi. El mateix passa en el sector de seguretat privada, on preval l'agressió verbal i l'agressió física, amb l'afegit que també generen exclusió.

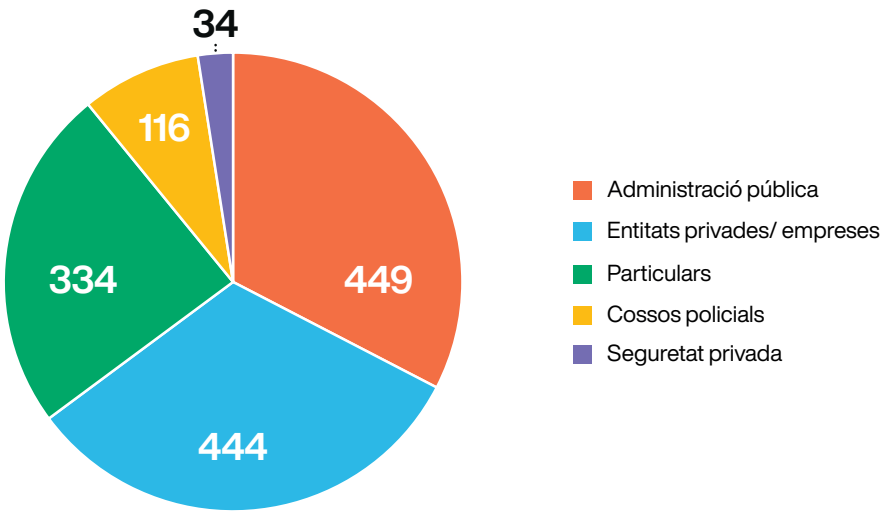
4.2.4 Qui discrimina?

L'any 2025, l'Administració pública és l'agent discriminador principal, sobretot, per racisme/xenofòbia, salut, capacitisme i aporofòbia. Les entitats privades/empreses són el segon agent discriminador per motius de llengua, racisme/xenofòbia, capacitisme i salut. Els particulars van discriminar, principalment, per LGTBI-fòbia, racisme, gènere i salut; els cossos policials, per racisme/xenofòbia i aporofòbia; la seguretat privada, per racisme/xenofòbia i LGTBI-fòbia.

L'evidència més significativa del **gràfic 24** és que, el 2025, **l'Administració pública se situa com l'agent discriminador principal, amb un registre de 449 incidències, seguida de prop per les entitats privades/empreses, amb 444; això suposa que, plegades, acumulen gairebé el 65% de la mostra general.** En un pla intermedi se situen els particulars, amb 334 registres. Finalment, els cossos policials concentren 116 incidents i la seguretat privada registra només 34 incidències.

Gràfic 24 – Qui discrimina

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



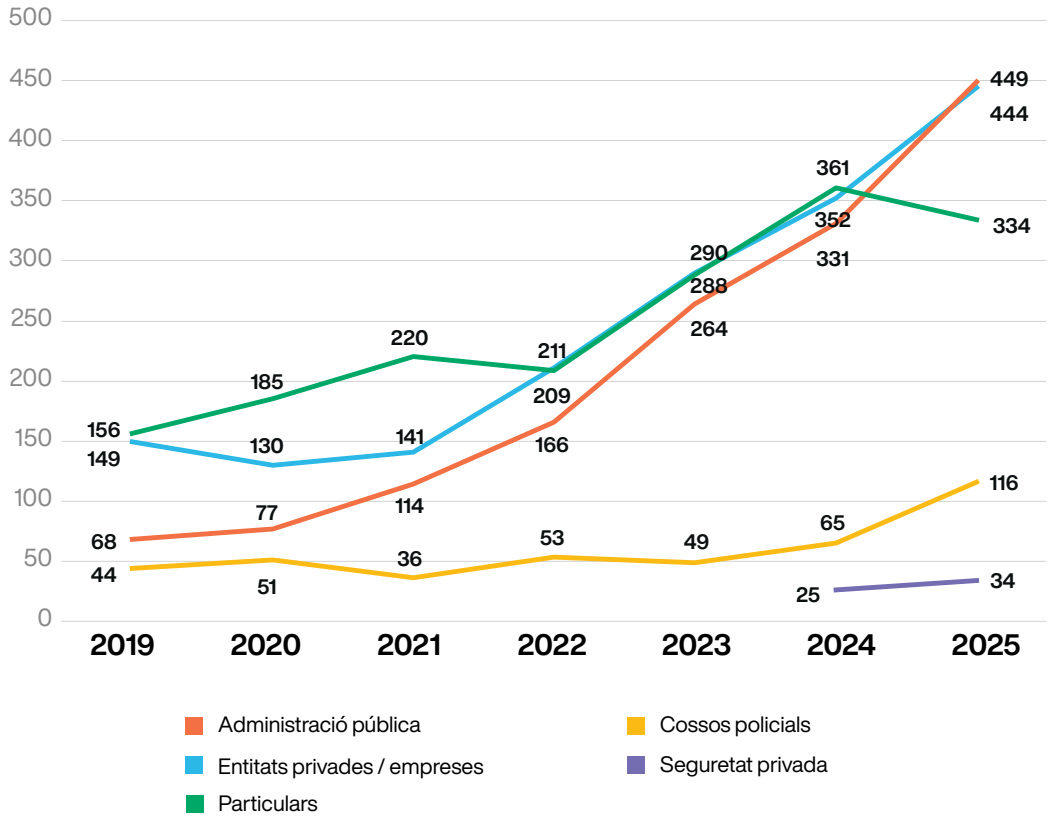
** Pot haver-hi més d'un agent discriminador per cada situació discriminatòria.*

El fet que les administracions públiques i el teixit empresarial siguin els agents discriminadors principals en les denúncies demostra que els biaixos discriminatoris operen també a través de les mateixes institucions que haurien de garantir drets i entitats que presten serveis a la comunitat. Així mateix, la presència dels cossos policials i de seguretat privada, encara que amb menys volum d'incidents, introdueixen una dimensió de vulneració crítica a la seguretat de les persones, ja que es tracta dels actors encarregats d'exercir la protecció ciutadana.

El gràfic 25 revela un creixement generalitzat en la majoria dels agents discriminadors entre 2019 i 2025. L'increment més important s'observa en l'Administració pública, els registres de la qual es van multiplicar per més de sis, de 68 el 2019 a 449 el 2025. Les entitats privades/empreses i els particulars mostren trajectòries molt similars de fort creixement; les empreses van triplicar les xifres, de 149 incidències a 444, mentre que els particulars van passar de 156 a un pic de 361 el 2024 i van experimentar una lleugera reducció a 334 el 2025. Per la seva banda, els cossos policials van mantenir una tendència relativament estable i baixa entre 2019 i 2023, però observen un increment en els últims dos anys fins a assolir els 116 registres el 2025. Finalment, la seguretat privada passa de 26 registres el 2024 a 34 el 2025.

Gràfic 25– Agents discriminadors, 2019-2025.

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



L'any 2025, les situacions discriminatòries mostren una institucionalització i expansió de l'espai de risc important per a les persones afectades per la discriminació. Lluny de ser un problema residual o circumscrit a l'àmbit privat de les relacions entre particulars, el repunt dels incidents demostra que les entitats privades/empreses i, de manera preocupant, l'Administració pública esdevenen els principals focus de vulneració de drets, de manera que igualen en volum l'esfera ciutadana en els darrers quatre anys. Les entitats que registren les denúncies afirmen que les estructures —que, teòricament, haurien de garantir la protecció de les persones i vetllar per la igualtat de tracte i no-discriminació— no estan exemptes de reproduir o permetre accions discriminatòries, la qual cosa pot agreujar la desconfiança de la ciutadania.

Un altre factor problemàtic vinculat a l'actuació de l'Administració pública, entitats privades/empreses, particulars, cossos policials i seguretat privada és la identificació de motius pels quals acostumen a discriminar normalment. **En la taula 19 s'evidencia que l'Administració pública concentra, durant 2025, un volum elevat d'incidències vinculades a la discriminació per salut (149), racisme i xenofòbia (135), capacitisme (117), aporofòbia (116) i discriminació de gènere (99).** Les entitats privades/empreses registren la xifra més alta de discriminació lingüística (208) i acumulen incidències considerables de capacitisme (92) i racisme i xenofòbia (80) i salut (62). Els particulars discriminen, sobretot, per LGTBI-fòbia (161), un valor superior a la resta d'agents discriminadors, acompanyada també per una incidència important en racisme i xenofòbia (94), discriminació de gènere (70) i salut (62). Finalment, els cossos policials registren més incidències de racisme i xenofòbia, amb 99 registres, i aporofòbia, amb 65, mentre que la seguretat privada presenta els valors més baixos de la taula, entre els quals destaca el racisme i xenofòbia, amb 16 incidents registrats.

Taula 19 – Agents discriminadors i motius de discriminació

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

Motius de discriminació	Administració pública	Entitats privades/ empreses	Particulars	Cossos policials	Seguretat privada
Racisme i xenofòbia	135	80	94	99	16
Llengua	72	208	6	8	4
Salut	149	62	62	4	1
Capacitisme	117	92	27	1	2
LGTBI-fòbia	20	40	161	9	14
Gènere	99	55	70	2	6
Aporofòbia	116	10	12	65	0
Edatisme	63	11	18	10	1
Religió	3	11	28	2	2
Ideologia	5	5	4	2	1

Alguns elements clau que es desprenen de les accions dels agents discriminadors i que impacten en les persones afectades són:

- **Desprotecció davant les institucions:** L'elevat nombre d'incidents discriminatoris per part de l'Administració pública (especialment en salut, capacitisme, racisme i xenofòbia i aporofòbia) té lloc en els àmbits d'atenció al benestar i seguretat de les persones en què, segons el relat de les persones afectades, es va trobar desemparament institucional, manca d'atenció, barreres d'accés a serveis vitals i desprotecció davant condicions de vulnerabilitat.
- **Vulneració de la identitat en l'entorn quotidià:** L'altíssima concentració d'incidències d'LGTBI-fòbia i de discriminació de gènere entre particulars reflecteix que els espais de socialització diària, el veïnat i les relacions interpersonals directes encara són entorns hostils. Això obliga les persones afectades, segons les seves pròpies paraules, a viure amb por, ocultar la seva identitat o patir un desgast psicològic constant en la seva vida privada.
- **Barreres lingüístiques en el sector privat:** El predomini de conflictes per l'ús d'una llengua en les entitats privades/empreses assenyala una exclusió activa en el mercat de consum. Això restringeix la capacitat de les persones per relacionar-se amb normalitat en el teixit de la prestació de serveis.
- **Criminalització de la pobresa i biaixos d'autoritat:** L'impacte de l'aporofòbia i el racisme i xenofòbia per part dels cossos policials evidencia una vulnerabilitat doble. Les persones en situació d'exclusió o en condició de migració o racialització no només enfronten la precarietat social, sinó que pateixen un biaix punitiu racialitzador per part de qui té el mandat de protegir-les, la qual cosa perpetua la seva marginalitat i l'estigmatització social.

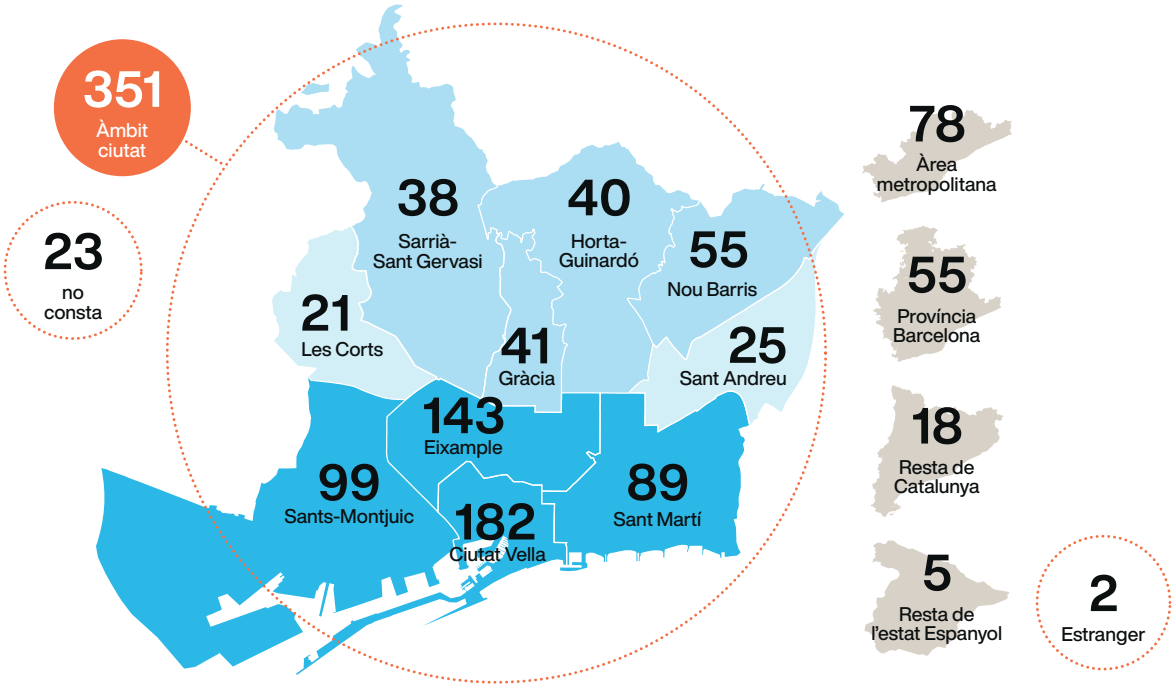
4.2.5 On es discrimina?

L'any 2025, la territorialització de la prevenció i la decisió de les persones de comunicar o denunciar va ser més elevada a la ciutat i, en l'àmbit de districte, van destacar Ciutat Vella, l'Eixample i Sants-Montjuïc, igual que el 2024. A l'espai públic es van produir més situacions discriminatòries que a l'espai privat, principalment, per racisme/xenofòbia, salut, aporofòbia i LGTBI-fòbia. A l'espai privat hi va haver més situacions de discriminació lingüística, racisme/xenofòbia i LGTBI-fòbia. Les xarxes socials encara són un espai d'impunitat per la infradenúncia i manca de mecanismes clars de prevenció.

L'anàlisi quantitativa de la **infografia 5** revela que el volum de denúncies i comunicacions per discriminació el 2025 es concentra de manera molt acusada en zones específiques de la ciutat. La dada més destacada és l'àmbit de la ciutat de Barcelona, amb 351 registres, que representen el 27,75% del total. **Quan es desglossa per districtes concrets, Ciutat Vella (182) i l'Eixample (143) es posicionen com els punts territorials amb més denúncies; entre tots dos comptabilitzen més d'una quarta part de tots els registres de l'any.** Els districtes amb menys volum són les Corts (21) i Sant Andreu (25), cosa que reflecteix una clara asimetria geogràfica. Fora dels límits estrictes dels districtes de la capital, l'Àrea metropolitana presenta 78 registres, mentre que els registres procedents de l'estranger (2) i la resta de l'Estat espanyol (5) són marginals.

Infografia 5 – Districte dels fets

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



La distribució territorial de les denúncies reflecteix una marcada concentració dels registres de denúncia al nucli urbà de la ciutat, especialment en zones amb alta densitat demogràfica, fluxos turístics i diversitat com Ciutat Vella i l'Eixample, la qual cosa, en comparació amb els districtes de les Corts o Sant Andreu, no s'ha d'interpretar necessàriament com una absència de discriminacions en aquests llocs, sinó que apunta a la infradenúncia, motivada per la manca de xarxes de suport, menys coneixement dels canals de comunicació, l'aïllament de les comunitats afectades o la desconfiança. Així mateix, el baix registre de situacions discriminatòries més enllà de l'entorn metropolità (provincial, estatal, estranger) evidencia un clar efecte de proximitat de l'Oficina per la No Discriminació i les entitats de la Taula SAVD, la qual cosa suggereix que la visibilitat i recollida d'aquestes situacions de discriminació depenen directament de la territorialització de l'acció de prevenció de les discriminacions que permet la proximitat física, l'accessibilitat i la confiança que generen dins del seu radi d'acció principal.

En aterrar la informació d'en quins espais de la ciutat es discrimina, la taula 20 mostra que l'espai públic acumula el volum més alt de denúncies, que assoleixen els 635 incidents el 2025 davant els 325 del 2022. Dins de l'espai públic, els entorns físics amb més incidència són els carrers, parcs, platges i places, que augmenten de 134 el 2022 a 201 el 2025, seguits de les instal·lacions públiques, que passen de 182 incidents el 2022 a 413 el 2025 i es consoliden com l'espai principal de conflicte discriminatori en el sector públic, en què centres hospitalaris, oficines d'atenció i serveis, estacions de transport i centres escolars destaquen pel volum d'incidències.

En l'àmbit privat es presenta un increment similar, ja que suma 585 incidents el 2025 en comparació amb els 258 de l'any 2022. Aquest sector es divideix principalment segons el tipus d'accés. A les instal·lacions privades amb accés públic, les denúncies es van duplicar entre 2022 i 2025 (de 111 a 210 casos), principalment en els sectors de restauració (restaurants i bars), els comerços i centres de lleure. Pel que fa a les instal·lacions privades amb accés condicionat a prerequisits, les xifres es van elevar de 120 el 2022 a 316 el 2025, en què l'entorn residencial de cases, pisos i habitatges destaca de forma clara, seguit de recintes d'entitats i empreses i centres escolars, hospitalaris i esportius privats. Finalment, encara que amb menys volum, hi ha les xarxes socials, en què es registren 47 incidències.

Es reflecteix una normalització o visibilització progressiva de les dinàmiques discriminatòries en tots els espais de la vida quotidiana. A l'espai públic, el carrer i les places es confirmen com a escenaris de vulneració constant; i a les instal·lacions públiques se suggereix un deteriorament preocupant en la garantia de drets dins dels mateixos entorns institucionals i de serveis essencials. Per la seva banda, l'àmbit privat reprodueix aquest patró d'exclusió, i evidencia que els espais de consum –com l'hostaleria i el comerç– continuen arrossegant biaixos d'accés que condicionen l'experiència ciutadana. Un punt crític pel que fa a l'afectació personal es localitza en l'entorn residencial (cases, pisos i habitatges), ja que la persistència d'incidents en el nucli habitacional atenta directament contra la seguretat, la intimitat i el dret fonamental a una llar segura, cosa que pot transformar el refugi privat en un dels focus de discriminació més persistents i desafiants per erradicar la discriminació.

En la infografia 6 es pot veure clarament en quins llocs persisteixen més les discriminacions i els motius que les generen. A l'espai públic es van produir més situacions discriminatòries que a l'espai privat, principalment, per racisme/xenofòbia, salut, aporofòbia i LGTBI-fòbia. A l'espai privat hi va haver més situacions de discriminació lingüística, racisme/xenofòbia i LGTBI-fòbia. Les xarxes socials encara són un espai d'impunitat per la infradenúncia i manca de mecanismes clars de prevenció.

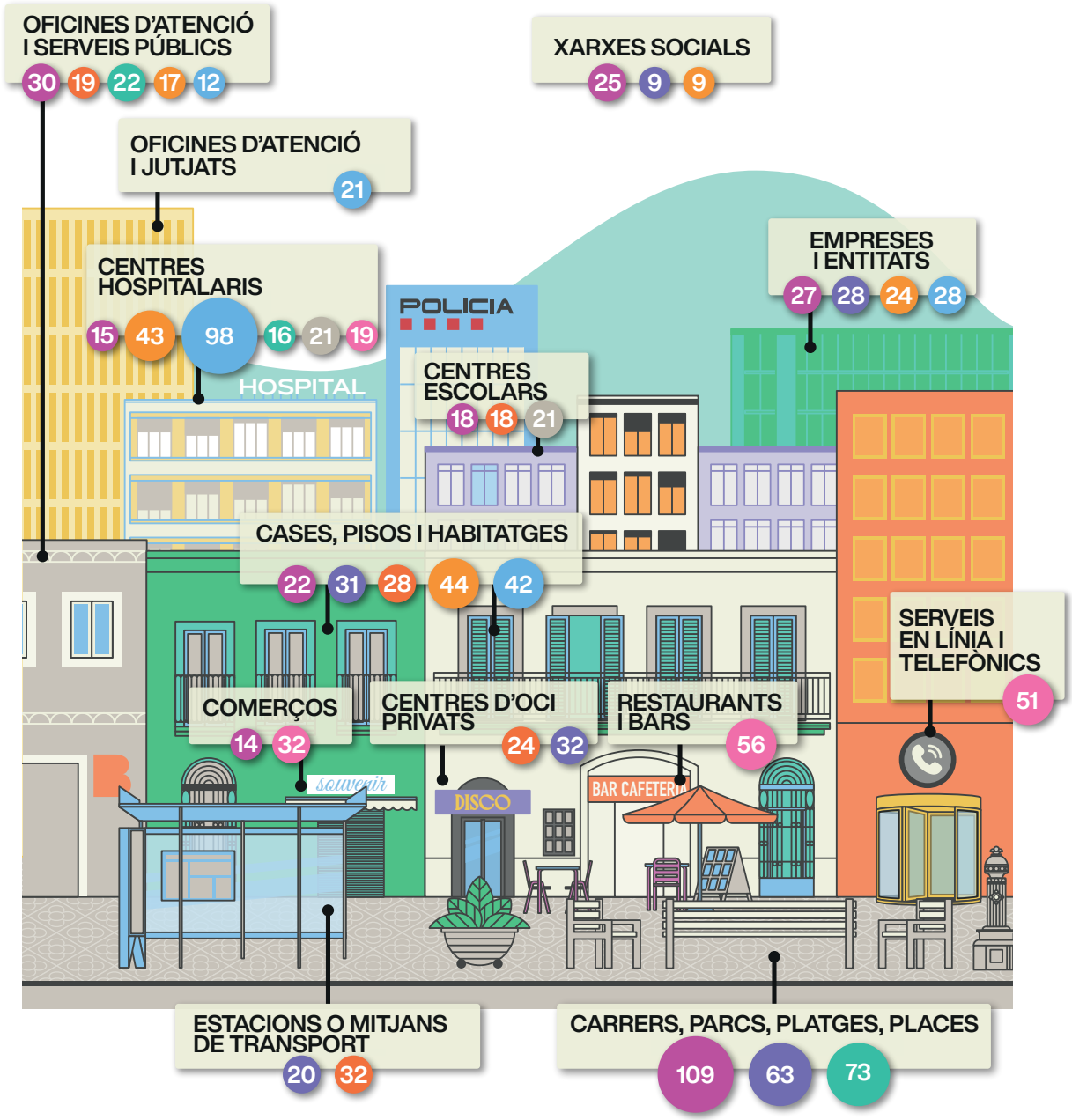
Taula 20 – On es discrimina, 2022-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

	2025	2024	2023	2022
Públics	**635**	**484**	**418**	**325**
Carrers, parcs, platges, places	**201**	**155**	**131**	**134**
Instal·lacions públiques	**413**	**302**	**278**	**182**
Centres hospitalaris	116	110	100	61
Oficines d'atenció i serveis	78	44	8	
Estacions de transport, mitjans de transport	68	40	57	32
Centres escolars	50	32	28	24
Oficines d'atenció al públic i jutjats	34	16	45	25
Dependències policials	18	21	3	13
Centres esportius, culturals i socials	13	19	22	5
Albergs o centres d'acollida	6	2	1	7
Biblioteques, museus i sales d'exposició	4	1	0	3
Centres penitenciaris o de detenció	4	2	2	0
Sales de concerts i conferències	3	0	0	0
Mercats	0	1	0	2
Medis de comunicació	0	1	2	0
Altres	19	13	10	10
Serveis en línia i telefònics	**21**	**27**	**9**	**9**
Privats	**585**	**471**	**356**	**258**
Instal·lacions privades amb accés públic	**210**	**110**	**133**	**111**
Restaurants i bars	68	34	41	31
Comerços	60	29	33	27
Centres d'oci	36	4	8	13
Oficines d'atenció i serveis	14	16	26	23
Hotels, albergs i centres d'acollida	9	2	6	2
Mitjans de transport	2	6	7	3
Museus i sales d'exposició	1	0	0	0
Mercats	1	0	0	0
Altres	19	19	12	12
Instal·lacions privades amb accés condicionat a prerequisits	**316**	**328**	**204**	**120**
Cases, pisos i vivendes	124	154	64	48
Empreses i entitats	95	77	54	45
Centres escolars, hospitalaris i esportius	37	22	35	12
Centres d'oci	36	64	46	4
Mitjans de comunicació	3	0	0	0
Sales de concerts i conferències i pavellons	1	2	0	0
Cooperatives	1	1	1	0
Altres	17	8	4	11
Serveis en línia i telefònics	**59**	**33**	**19**	**27**
Xarxes socials	**47**	**22**	**10**	
Tik Tok	11	2		
Instagram	10	0		
You Tube	3	0		
Facebook	2	3		
X (Twitter)	1	4		
WhatsApp	0	2		
Telegram	1	0		
Altres	19	11	10	
Altres	**13**	**22**	**27**	**19**
Total	**1280**	**999**	**811**	**602**

Infografia 6 – On i per quins motius es discrimina

Font: OND i Taula
SAVD, 2025.



EIXOS DE DISCRIMINACIÓ

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

NOMBRE D'INCIDÈNCIES

- >80
- 60 - 79
- 40 - 59
- 20 - 39
- <20

4.2.6

Drets vulnerats

L'any 2025, els drets a la integritat moral, servei públic de qualitat, prestació de serveis i dret lingüístic van ser els més vulnerats. Es van registrar 279 situacions de violència institucional i 146 situacions es van assenyalar com a possibles delictes d'odi.

La taula 21 ens mostra l'evolució dels drets que es van vulnerar durant les situacions discriminatòries registrades entre 2019 i 2025. S'observa un increment sostingut de la vulneració en la majoria dels drets, que registra un increment més elevat en els anys recents. **El dret més vulnerat de manera ininterrompuda és la integritat moral, que va passar de 177 incidents el 2019 als 518 el 2025**. El segon dret més vulnerat és el servei públic de qualitat, que va passar de tot just 21 incidents el 2019 a 343 el 2025. Una tendència similar s'aprecia en els drets de prestació de serveis, el dret lingüístic i el dret a la salut.

Taula 21 – Discriminació i drets vulnerats, 2019-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025

Dret vulnerat	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Integritat moral	518	557	416	306	232	164	177
Servei públic de qualitat	343	267	182	89	26	31	21
Prestació de serveis	309	319	173	67	78	56	36
Lingüístic	297	189	125	87	52	44	47
Salut	177	190	135	59	17	17	11
Accessibilitat	193	117					
Integritat física	155	243	149	120	82	57	71
Habitatge	95	64	58	41	57	55	22
Treball	82	62	37	29	27	22	23
Educació/formació	49	30	13	14	19	8	4
Oci	47	32	33	21	4	6	2
Honor	41	37	37	52	18	20	14
Sexuals i reproductius	37	57					
Llibertat deambulatòria / autonomia personal	36	30	53	55	38	43	49
Admissió	33	33	57	29	25	27	34
Intimitat	26	26	33	20	13	9	14
Informació	25	36	54	20	16	9	7
Integritat i seguretat sexuals	25	21					
Llibertat i seguretat	22	39	21	28	32	33	16
Lleure	12	5	1				
Llibertat d'expressió	7	24	14	9	7	10	11
Protecció de dades	2	5	7	4	6	3	6
Protesta (reunió i manifestació)	2	1	2				
Altres drets	43	12	85	32	17	8	12
Total	**2.576**	**2.396**	**1.685**	**1.082**	**766**	**622**	**577**

** El nombre total de vulneracions refereix la quantitat de drets vulnerats per cadascuna de les 1.265 situacions de discriminació registrades.*

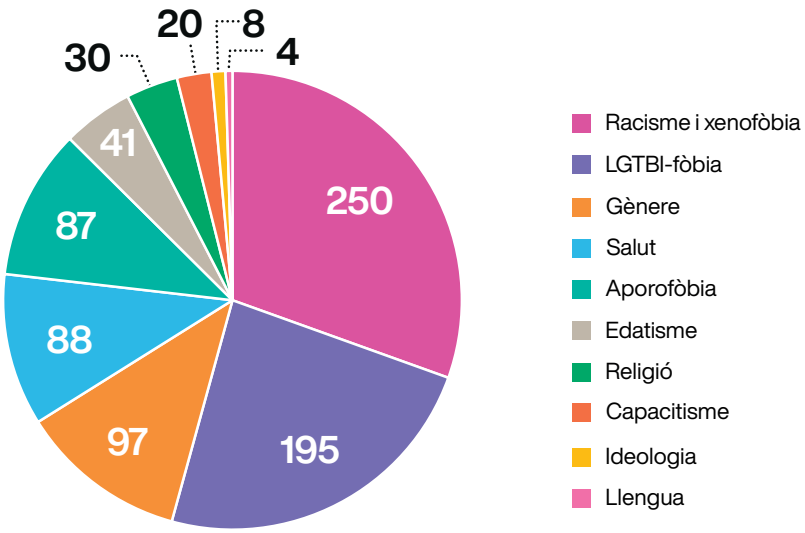
La vulneració al dret d'integritat física mostra una tendència irregular; encara que va pujar de manera notable fins als 243 incidents el 2024, va baixar-ne a 155 el 2025. La vulneració del dret de llibertat deambulatòria/autonomia personal va mantenir gairebé el mateix registre al llarg dels anys. Finalment, s'observen altres vulneracions de drets que registren xifres marginals i estables en el temps, com la del dret de protecció de dades i el dret a la protesta (reunió i manifestació).

El gran creixement de vulneracions en el tracte digne (integritat moral) i en l'accés a pilars del benestar social com la sanitat, l'educació i els serveis públics revela que la discriminació el 2025 es manifesta de manera estructural en els àmbits d'interacció ciutadana diària. Així mateix, l'increment de la vulneració del dret lingüístic i de la prestació de serveis pot suggerir una creixent polarització social que afecta la convivència i la cohesió, en què els drets fonamentals vinculats a la identitat i a l'atenció pública són els terrenys principals de disputa. En definitiva, l'evolució de les denúncies vinculades a vulneració de drets també reflecteix la cultura de denúncia de les persones afectades i, sobretot, alerta sobre la necessitat de frenar el deteriorament de la convivència i protegir la dignitat col·lectiva.

Segons el gràfic 26, el racisme i la xenofòbia (250 incidències) i l'LGTBI-fòbia (195 incidències) constitueixen el nucli majoritari en què es concentra la vulneració del dret a la integritat moral. En un pla intermedi se situen la discriminació de gènere (97), la salut (88) i l'aporofòbia (87). Per sota es troben l'edatisme (41), la religió (30) i altres motius amb menys registres, com el capacitisme, la discriminació per ideologia i la discriminació lingüística.

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

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

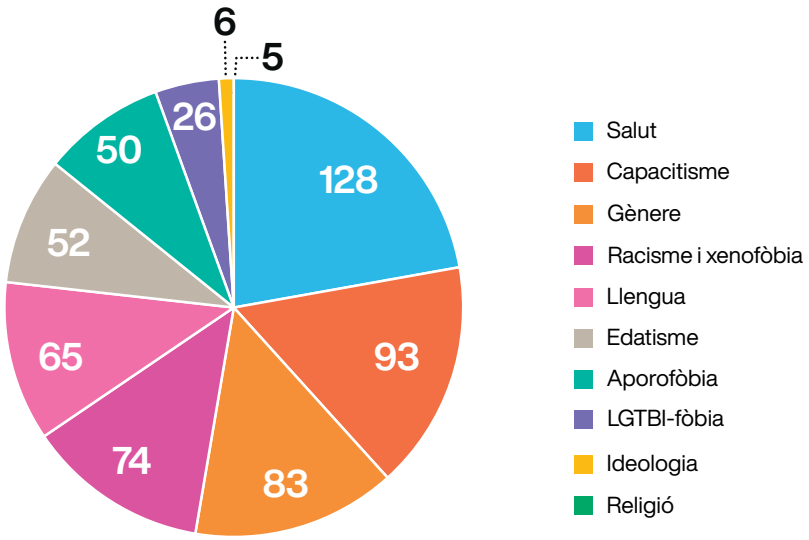


Dels relats expressats per les persones afectades s'extreu que la vulneració del dret a la integritat moral està profundament arrelada en la intolerància cap a la diversitat identitària, d'origen i afectiva. El clar predomini del racisme, la xenofòbia i l'LGTBI-fòbia evidencia que els prejudicis estructurals envers els col·lectius històricament vulnerabilitzats encara són els catalitzadors principals de l'hostilitat en la societat i de la vulneració dels seus drets humans. La presència de la discriminació de gènere, salut i aporofòbia revela la persistència de la violència econòmica i de les desigualtats sistèmiques que impacten en les dones i en les persones amb afeccions de salut.

El gràfic 27 mostra que la discriminació per motius de salut lidera la vulneració del dret a un servei públic de qualitat, amb 128 incidències. A aquesta li segueixen el capacitisme (93), la discriminació de gènere (83) i el racisme i la xenofòbia (74). Plegats, aquests quatre primers motius de discriminació concentren més de la meitat de les afectacions a aquest dret.

Gràfic 27 – Per quins motius es vulnera el dret a un servei públic de qualitat

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



Els relats de les persones afectades per la vulneració del dret a un servei públic de qualitat revelen una crisi d'equitat i accessibilitat en l'administració dels serveis públics, en què les barreres institucionals generen desemparament i desprotecció en la ciutadania. El fet que la salut, el capacitisme, el gènere i el racisme encapçalin el volum de vulneració demostra que les estructures públiques necessiten reforçar els principis d'accessibilitat universal i el seu rol com a garants de drets, per prevenir i evitar dinàmiques d'exclusió. A més, la persistència de la discriminació per motius de racisme fa palès que l'accés real a una atenció de qualitat continua condicionat per l'origen geogràfic, la perfilació racial i la condició de migració.

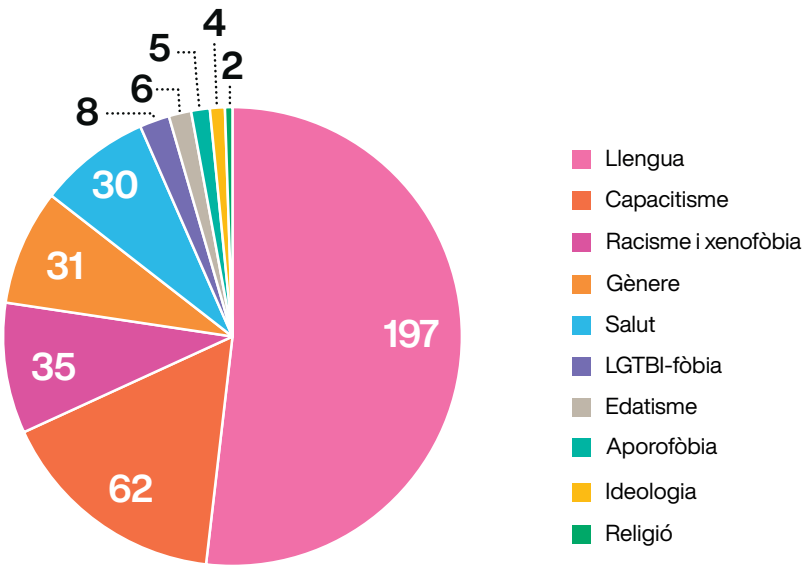
Hi ha tres factors vinculats a la vulneració del dret a un servei públic de qualitat i que destaquen les entitats que treballen en l'atenció a les persones afectades:

- **Infradenúncia per desconfiança institucional:** Les persones afectades per la discriminació per motius religiosos generalment tenen por que la mateixa administració que els ha de protegir sigui la que exerceixi la discriminació, la qual cosa frena la formalització de la queixa.
- **Manca de canals accessibles:** Les persones afectades per l'edatisme, sobretot persones grans, es troben que els sistemes de reclamació no acostumen a estar adaptats, i aïllen la seva capacitat per evidenciar la vulneració.
- **Normalització i assimilació del greuge:** Les persones afectades per l'aporofòbia acostumen a assumir el mal tracte en el servei públic com una condició inevitable de la seva situació social, la qual cosa invisibilitza el problema en les estadístiques oficials.

El gràfic 28 proporciona dades quantitatives sobre els motius de discriminació pels quals es vulnera el dret a rebre prestació de serveis. Es van registrar 380 incidències distribuïdes entre els deu eixos de discriminació que analitza l'informe. El motiu principal i prevalent és la discriminació lingüística (197) i representa més de la meitat del total. El capacitisme (62), el racisme i la xenofòbia (35), la discriminació de gènere (31) i la discriminació per salut (30) són els motius més recurrents. En contrast, els motius d'LGTBI-fòbia (8), edatisme (6), aporofòbia (5), ideologia (4) i religió (2) evidencien incidències mínimes.

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

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



De les situacions registrades vinculades a discriminació lingüística, que acumula més de la meitat de les incidències que vulneren aquest dret, s'evidencia una discriminació estructural en l'accés i interacció amb els serveis. Així mateix, s'observa la persistència de biaixos interseccionals que afecten directament l'equitat i dignitat de col·lectius vulnerabilitzats a causa de la presència de situacions de capacitisme, racisme i xenofòbia, discriminació de gènere i de salut que condicionen el dret a rebre un servei. D'altra banda, factors com la discriminació ideològica, l'aporofòbia, l'edatisme o la religió, presents a les entitats privades/empreses, tot i que de manera marginal, indiquen que la garantia del dret a la prestació de serveis està condicionada a tota mena de prejudicis i estigmatització normalitzats en aquest àmbit.

Hi ha tres factors vinculats a la vulneració del dret a rebre prestació de serveis que destaquen les entitats que treballen en l'atenció a les persones afectades:

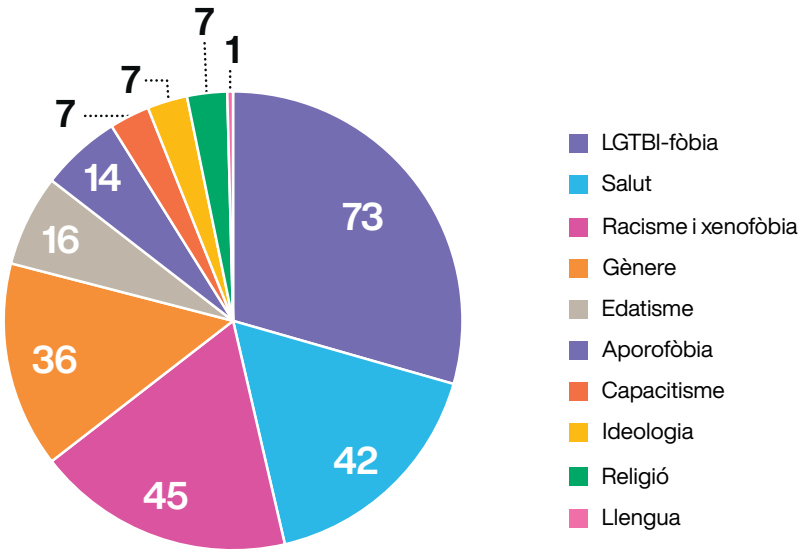
- **Asimetria i tensions de normalització lingüística:** La gran quantitat de denúncies o queixes per discriminació lingüística es vincula directament a l'ús de la llengua catalana en sectors com el comerç privat, l'atenció mèdica i les administracions. Aquesta problemàtica sorgeix sovint de tensions de normalització lingüística, una manca de formació idiomàtica del personal de primera línia o per l'exigència implícita de canviar d'idioma per rebre atenció, que limiten el lliure exercici de drets de la persona catalanoparlant.
- **Barreres d'accessibilitat i exclusió estructural:** El pes del capacitisme, el racisme i discriminació de gènere i els motius de salut reflecteix la presència d'infraestructures obsoletes i sistemes d'atenció rígids que perpetuen barreres físiques, cognitives i digitals per a les persones amb discapacitat o malalties cròniques. Els biaixos implícits o prejudicis d'origen i de gènere dels prestadors de serveis es tradueixen en denegacions indirectes o pitjor qualitat d'atenció a col·lectius migrants.

- **Subregistre de les categories amb menys incidència:** La baixa freqüència de denúncies per aporofòbia, edatisme, religió o ideologia no n'indica necessàriament l'absència en l'espai privat, sinó una taxa de registre més baixa. Això respon a la manca de canals formals específics per a denunciar-les, a la dificultat per provar aquesta mena de discriminacions en el moment de la prestació o al desconeixement i la normalització de l'exclusió per part dels mateixos col·lectius afectats (per exemple, persones en situació de pobresa extrema).

El dret a la integritat física, segons el gràfic 29, es va vulnerar principalment per LGTBI-fòbia, registrant-hi 73 incidències. El racisme i la xenofòbia (45), la discriminació per salut (42) i per motius de gènere (36) també motiven la vulneració d'aquest dret. Encara que amb registres marginals, també ho fan l'edatisme (16), l'aporofòbia (14), el capacitisme (7), la ideologia (7) i la discriminació lingüística. En conjunt, els quatre primers factors (LGTBI-fòbia, racisme, salut i gènere) concentren gairebé el 80% de totes les vulneracions registrades.

Gràfic 29 – Per quins motius es vulnera el dret a la integritat física

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



Es pot evidenciar en les situacions discriminatòries registrades que persisteix una exposició preocupant de les persones LGTBI a les agressions físiques a causa de la intolerància LGTBI-fòbica. A més, s'observa la prevalença de la vulneració a la seva integritat física de les persones amb diagnòstic de salut, les dones i les persones en condició de migració i racialitzades. Aquesta realitat, segons afirmen les persones afectades en els seus relats, genera la sensació de desprotecció estructural greu, ja que la violència no impacta de manera aleatòria en la societat, sinó que es focalitza de manera sistemàtica als trets més intrínsecs de la condició humana.

Agressió física contra una persona trans

Cossos policials detenen cinc persones com a presumptes autores d'una agressió trànsfoba en un barri de Barcelona a una persona trans. Els detinguts, tres dones i dos homes d'entre 20 i 34 anys, estan acusats d'un delicte d'odi en una actuació motivada per raons trànsfobes.

Els fets van passar quan la persona afectada, que coneixia prèviament els agressors, es va citar amb un d'ells al barri. Poc després, van aparèixer quatre persones més i la van agredir violentament amb cops de puny i puntades de peu, i la van arrossegar per terra estirant-la dels cabells. Les persones detingudes, a més, van enregistrar l'agressió amb els telèfons mòbils amb l'objectiu, segons es desprèn de la investigació, de difondre les imatges a les xarxes socials i mostrar la naturalesa de persona trans de la víctima.

Agressió física per vigilància selectiva

La seguretat privada apareix com a agent discriminador en una situació concreta de sospita de robatori, en què es mostra un patró de perfilament racial i criminalització preventiva. Un vigilant indica a un altre que segueixi la persona afectada sense que consti cap conducta objectiva prèvia, i quan un jove acompanyant de la persona afectada pregunta: "Per què volen seguir el meu amic?", la resposta es desplaça ràpidament cap a la confrontació: "No em toquis". La sospita no es basa en fets, sinó en una lectura del cos, l'origen o l'aparença com a indicadors de perillositat.

El patró recurrent és l'escalada d'una vigilància selectiva cap a violència física col·lectiva. En primer lloc, es produeix seguiment; després, exigència de mostrar el que porta sota la camisa; a continuació, empenta, caiguda a terra, intervenció de reforços i agressions repetides. El relat esmenta que li "estiren els cabells", "li posen el genoll sobre el coll", li donen cops contra el terra i l'emmanillen. Aquesta seqüència revela un ús desproporcionat de la força per part de personal privat, sense les garanties pròpies d'una actuació policial i en un context en què les persones afectades queden aïllades en una sala.

Aquí s'activa una idea d'ordre, propietat i sospita que identifica determinats joves racialitzats com a amenaça. La frase del jove afectat –"no venim a robar"– mostra que les persones afectades comprenen que se les ha col·locat prèviament al lloc del sospitós.

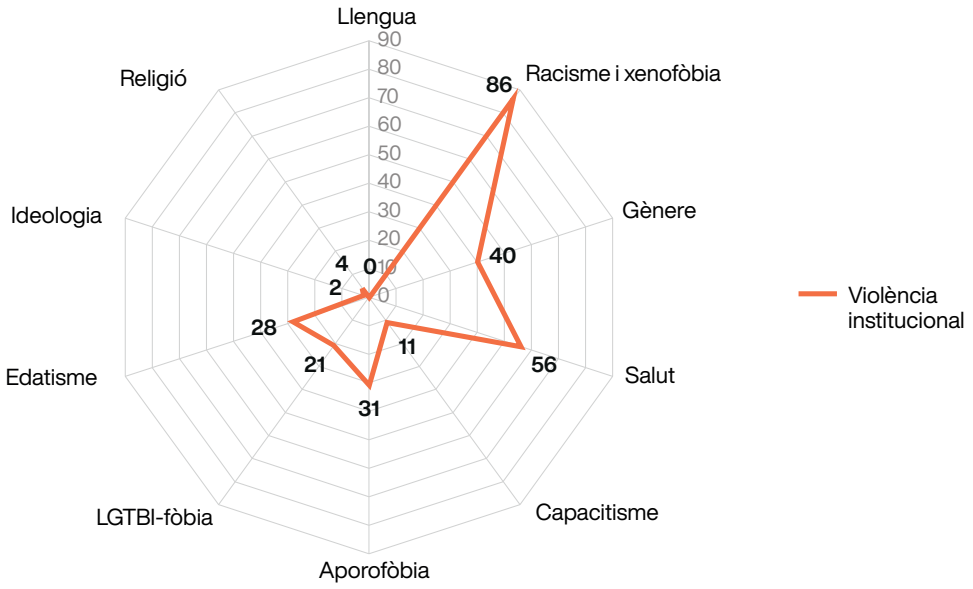
Encara que hi ha marcs normatius de protecció a aquests col·lectius com la Llei 11/2014 per garantir els drets LGTBI i erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia; la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista; i la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació, que protegeix de manera directa persones amb malalties cròniques, estigmatitzades o amb diagnòstics de salut mental davant tractes degradants o exclusions, preocupa la persistència de la vulneració a la integritat física a la ciutat.

Les entitats que treballen sobre els eixos de discriminació que analitza l'informe assenyalen que quan qualsevol d'aquestes discriminacions traspassa la línia cap a la vulneració de la integritat física, el marc de protecció principal es trasllada al Codi Penal d'Espanya; en concret, s'hi aplica l'article 22.4, que tipifica com a agreujant per motius d'odi cometre un delicte per motius de racisme, religió, orientació sexual, malaltia o exclusió social, i eleva substancialment les penes privatives de llibertat per als agressors. No obstant això, diversos condicionants, com manca de recursos jurídics, disposició de les persones afectades a recórrer el camí de la justícia perquè és tediós i estressant o les implicacions psicosocials que pugui haver-hi en les seves vides, fan que siguin molt pocs els casos que finalment es denuncien per via penal.

Un dels factors que la Taula SAVD i l'OND incorporen en l'anàlisi de les situacions discriminatòries registrades és la identificació de violència institucional, entesa com a qualsevol acció, omissió, norma o pràctica exercida per autoritats, funcionariat o agents de l'administració en l'exercici de les seves funcions que retardi, obstaculitzi o impedeixi l'accés a serveis públics i el gaudi efectiu dels drets humans, en què l'abús de poder pot causar dany, perpetuar desigualtats o discriminar persones i col·lectius. **El gràfic 30 mostra la quantitat de situacions discriminatòries en què s'ha identificat violència institucional i els factors que la van motivar.** En total, hi ha 279 incidències detectades en les quals el racisme i la xenofòbia (86) constitueixen la motivació principal de violència institucional, xifra que representa un 30,82% de l'impacte total. De manera rellevant, la discriminació per salut (56), la de gènere (40) i l'aporofòbia (31) també hi estan relacionades, i, en grau més baix, l'edatisme (28), l'LGTBI-fòbia (21), el capacitisme (11), la religió (4) i la ideologia (2).

Gràfic 30 – Violència institucional

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



S'evidencia en la identificació de la violència institucional que aquesta s'exerceix de manera desproporcionada sobre les persones racialitzades i en condició de migració i amb un clar biaix cap a factors de salut i de gènere, específicament en situacions vinculades a la salut mental i la salut sexual i reproductiva. Aquesta realitat reflecteix dinàmiques estructurals d'exclusió dins de l'aparell administratiu mateix, en què el perfilament racial i les barreres d'accés a serveis públics bàsics que generen desprotecció, inseguretat i desemparament es consoliden com les formes més agudes de discriminació. El vincle amb situacions d'aporofòbia i edatisme subratlla com la precarietat socioeconòmica i la vulnerabilitat generacional interactuen negativament amb les institucions. Les persones afectades, tal com s'evidencia en l'apartat dels agents discriminadors vinculats a l'Administració pública i els cossos policials, assenyalen en els seus relats que se senten en una situació de vulnerabilitat extrema davant aquesta situació, perquè el poder que exerceix la institució pública té un pes significatiu en l'impacte d'una discriminació, quan aquest contribueix en aquesta mena d'experiències a generar injustícia i desigualtat.

"Em van col·locar manilles metàl·liques als canells i als turmells, i brides als dits."

Vaig tenir un atac epilèptic el dia 24 de desembre i la meva companya de pis va trucar a emergències per demanar ajuda. Quan els dos sanitaris van arribar, jo ja em trobava millor, però els sanitaris, després de preguntar-me moltes vegades que "quin dia era", van decidir avisar la policia per activació de protocol antisuïcidi. Es van presentar al domicili vuit agents amb escuts i uniforme antiavalots, van entrar violentament i van apartar-hi les meves companyes de pis i la meva parella (que va arribar avisada per la companya de pis), cosa que impedia que tinguessin contacte visual amb mi.

Em van tirar a terra i em van col·locar de bocaterrosa en un racó entre dues parets de la casa, mentre la meva parella cridava que em deixessin en pau que m'estaven fent mal. Em van col·locar manilles metàl·liques als canells i als turmells, i brides als dits. Un dels agents em va posar el seu genoll al coll, aixafant-me la cara contra el terra, i com que jo intentava moure'm em van posar un genoll a les espatlles. Em vaig intentar aixecar i vaig sentir un cop fort al cap que em va fer perdre el coneixement. Al cap d'uns instants vaig despertar en sentir una olor molt forta que venia d'una substància que em van fer olorar. Quan em vaig despertar, portava una màscara posada al cap que no em deixava respirar, cosa que va fer que vomitar dins de la màscara.

Al cap d'una estona van arribar dos sanitaris més; un era metge i em va punxar diverses vegades alguna substància. Posteriorment, em van baixar al carrer entre quatre agents amb el cap per avall. Quan vaig arribar a baix, vaig veure que havien tallat el carrer pels dos extrems i que hi havia una gran quantitat de vehicles policials. Em van ficar en una ambulància i em van portar a la unitat de psiquiatria de l'hospital, on em va atendre una doctora que, finalment, em va escoltar i em va deixar anar a casa.

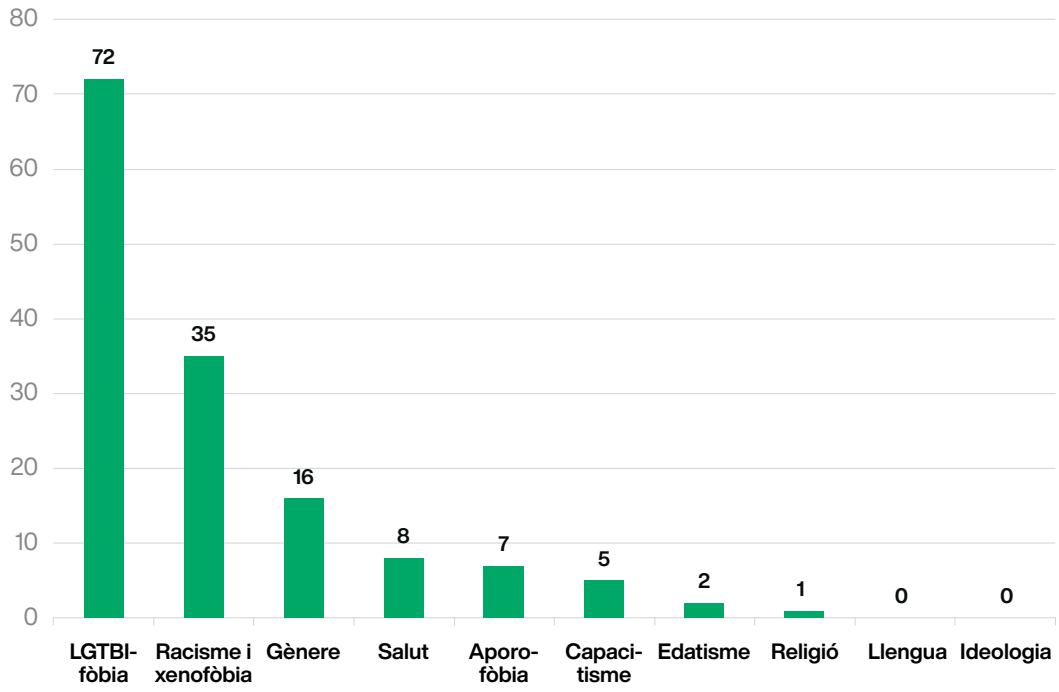
En tota l'actuació al domicili, vaig rebre un tracte discriminatori per ser transgènere, atès que en l'informe mèdic van fer constar aquesta circumstància com a malaltia i, a més, no m'anomenaven pel meu nom sentit, sinó pel que figurava en el document.

Font: Irídia

Un altre element fonamental i vinculat a la vulneració del dret a la integritat física que la Taula SAVD i l'OND incorporen en l'anàlisi de les discriminacions és la identificació del possible delicte d'odi, entès com a qualsevol infracció penal en la qual l'agressor selecciona la seva víctima a partir purament de la seva pertinença o relació amb un grup específic. El que es penalitza en aquests delictes no és només l'acte delictiu en si (una agressió, un insult o una amenaça), sinó la motivació intolerant i discriminatòria que va impulsar l'autor a cometre'l. **El gràfic 31 mostra que hi va haver un total de 146 incidències de possible delicte d'odi identificades en les situacions de discriminació esdevingudes el 2025**, de les quals 72 estan vinculades a l'LGTBI-fòbia com a indici amb més possibilitat de constituir delictes d'odi; no n'és d'estranyar, si aquest motiu de discriminació és el que acumula més de 70 accions d'agressió física i de vulneració del dret a la integritat física. El segon motiu amb més possibilitat de constituir un delicte d'odi és el racisme i la xenofòbia, amb 35 incidents identificats, seguit de discriminació de gènere (16), salut (8), aporofòbia (7), capacitisme (5), edatisme (2) i religió (1).

Gràfic 31 – Delictes d'odi

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



S'observa una profunda bretxa en la percepció i el registre de les agressions, en què l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'origen ètnic emergeixen com les dianes principals d'un possible delicte d'odi en aquest període. La prevalença aclaparadora de l'LGTBI-fòbia i el racisme suggereix la persistència de prejudicis estructurals fortament arrelats, que es tradueixen en conductes delictives més visibles. D'altra banda, les baixes xifres en categories com el capacitisme, l'edatisme o l'aporofòbia no impliquen necessàriament l'absència de discriminació, sinó que podrien evidenciar una preocupant normalització d'aquestes violències, manca d'eines institucionals per a la seva correcta tipificació o l'existència de barreres que dificulten que les víctimes reconeguin i denunciïn aquests fets com a veritables delictes d'odi.

4.2.7

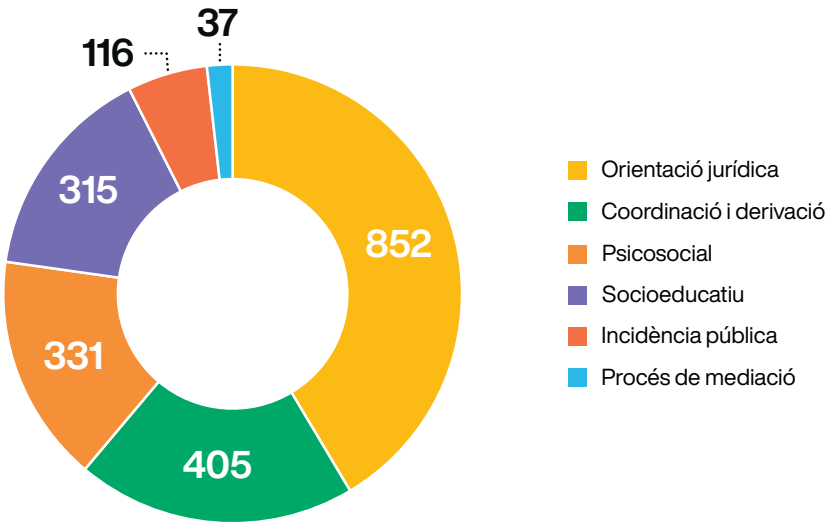
Actuacions i resultats

L'any 2025 es van posar en pràctica 2.056 actuacions de suport i acompanyament. La més freqüent va ser l'orientació jurídica. La denúncia administrativa torna a ocupar el primer lloc, seguida de la denúncia penal. Dels 1265 expedients de discriminació atesos: 456 es van solucionar, 406 estan pendents de solució, 382 no estan solucionats i 21 són expedients sense resultat.

Durant 2025, les entitats de la Taula SAVD i l'OND van dur a terme un total de 2.056 actuacions d'acompanyament i suport a través dels seus serveis d'atenció a les persones afectades per situacions discriminatòries. **El gràfic 32 destaca l'orientació jurídica com la principal amb 852 actuacions, que representen el 41,44% de totes les intervencions**. A aquest servei prioritari li segueixen la coordinació i derivació (405), l'atenció psicosocial (331) i el suport socioeducatiu (315). Finalment, les actuacions amb menys registres corresponen a la incidència pública (116) i els processos de mediació, amb 37 intervencions.

Gràfic 32 – Suport i acompanyament

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



La distribució de les intervencions revela el 2025 una pràctica d'atenció centrada en l'assistència tècnica i legal a demanda de les persones afectades per accedir a suports que donin resposta a les barreres estructurals o burocràtiques que requereixen un assessorament formal prioritari en l'exercici dels seus drets. Aquestes accions també s'han acompanyat d'actuacions de coordinació i derivació, atès que moltes de les entitats deriven la persona afectada a entitats especialitzades o a la mateixa OND. També, quan es tracta de situacions en què la mateixa administració municipal ha estat agent discriminador, l'OND acostuma a derivar el cas cap a la Sindicatura de Greuges de Barcelona.

Així mateix, la presència d'actuacions en les àrees psicosocial i socioeducativa reflecteix una demanda d'atenció integral i multidisciplinària del servei per part de les persones afectades, perquè es pugui acompanyar el seu benestar emocional i desenvolupament social. Per exemple, des de l'OND l'enfocament d'atenció psicosocial es dirigeix a l'"entitulament", és a dir, a enfortir el rol de "titular de drets" de les persones afectades per una situació discriminatòria, més enllà de la recuperació davant l'afectació emocional. El baix volum d'atencions en processos de mediació i incidència pública evidencia que la neces-

sitat de les persones afectades ha estat, sobretot, prioritzar la resolució de problemàtiques individuals i internes, i no estratègies de transformació comunitària o de visibilitat a l'espai públic. D'altra banda, les entitats, en el seu rol com a defensores de drets, es troben amb una sèrie d'obstacles per a la seva feina en el context actual de polarització política que dificulten l'acció d'incidència pública: discursos d'odi antidrets, atacs carregats d'ideologia feixista cap a la seva feina i difusió de rumors falsos que posen en qüestió la defensa i la protecció dels drets humans de les persones LGTBI, dones, migrants, persones sense llar, persones amb discapacitat, persones amb diagnòstic de salut mental i persones que per la seva religió es veuen exposades a la violència.

Les entitats de la Taula SAVD indiquen que les actuacions de suport i acompanyament són essencials no només per a la recuperació i rescabalament del dany de les persones afectades, sinó també per enfortir la tasca de prevenció de les discriminacions i consolidar una cultura de drets a la ciutat. Alguns factors imprescindibles que cal tenir en compte són:

1. **Enfortiment del rol com a entitats defensores de drets humans a la ciutat:** L'Administració pública ha de donar suport amb accés a recursos socials i econòmics a les entitats perquè puguin impulsar i mantenir accions de prevenció i atenció directa, a més de poder enfortir-ne el rol com a titulars de responsabilitats.

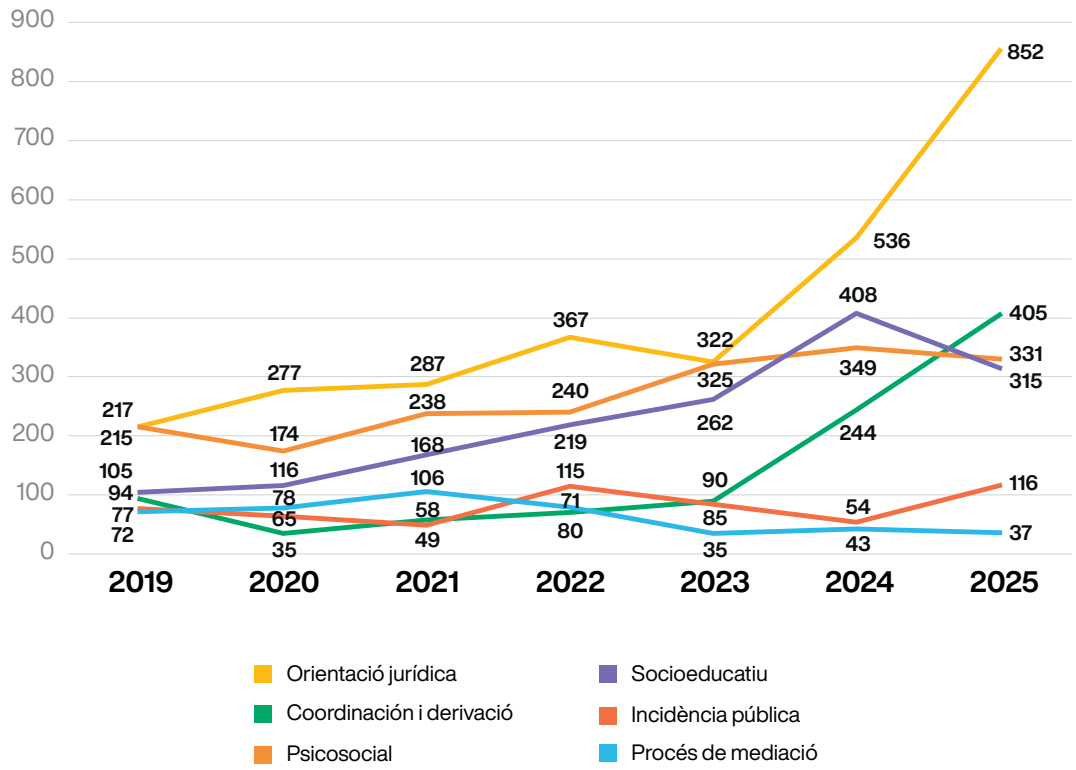
2. **Consolidació de la pràctica d'interseccionalitat política entre la Taula SAVD i l'OND:** Afavorir una feina més integral i coordinada que doni resposta a la discriminació interseccional amb l'impuls de pràctiques de prevenció compartides i que incideixin en les polítiques públiques. Les discriminacions que impacten en les persones no són només fets vinculats a un únic motiu, sinó que s'encreuen diversos motius de manera simultània, pels quals cal respondre amb accions positives que prioritzin les necessitats i realitats diverses de les persones afectades.

3. **Que els resultats de l'Observatori de les Discriminacions es concretin,** cada vegada més, en iniciatives sòlides, siguin mesures, polítiques o accions, que garanteixin la implementació d'actuacions de prevenció, mediació i convivència en l'àmbit públic i privat de la ciutat.

El **gràfic 33** revela una evolució general d'increment de la majoria de les actuacions de suport i acompanyament entre 2019 i 2025. **El servei d'orientació jurídica és la intervenció que ha experimentat més creixement, de 217 accions el 2019 a 852 el 2025. Les àrees de coordinació i derivació i l'àmbit socioeducatiu mostren increments significatius en el tram final del període; la primera es multiplica a partir del 2024, fins a assolir les 405 accions el 2025**, mentre que el suport socioeducatiu baixa a 315 respecte al 2024. L'atenció psicosocial, encara que baixa lleugerament, manté una demanda alta, amb 331 el 2025. El procés de mediació és l'única actuació que presenta un descens constant a llarg termini; s'ha reduït gairebé la meitat, en passar de 72 casos inicials a només 37 el 2025. Finalment, la incidència pública és irregular i fluctuant.

Gràfic 33 – Suport i acompanyament, 2019-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



Les actuacions de suport i acompanyament durant aquests set anys han refermat un model d'atenció de creixent formalització de l'orientació jurídica i complementada amb l'acció de coordinació i derivació. L'opció de les vies legals i un suport administratiu estructurat representa un desafiament important per a les entitats, ja que molt poques disposen de prou recursos que permetin mantenir els serveis jurídics. Hi ha entitats que ofereixen orientació jurídica condicionada a l'obtenció de recursos que els garanteixi la permanència en el temps. Les que no tenen servei jurídic duen a terme accions de derivació i coordinació.

En aquests set anys, el repunt de les actuacions del suport socioeducatiu i psicosocial evidencia la importància de l'acompanyament integral i sostingut que contribueix a superar l'impacte emocional i enfortir el rol de titulars de drets de les persones afectades. Les entitats sostenen que quan les persones afectades comuniquen una situació discriminatòria no ho fan amb la finalitat d'iniciar un procés judicial, sinó perquè necessiten ser escoltades i reparades en el dany psicològic. En algunes entitats, moltes de les persones ateses prioritzen l'atenció psicosocial per proximitat, perquè les professionals són també persones amb els seus mateixos perfils i senten que poden comprendre millor la seva afectació.

Quant a la mediació, segons afirmen les entitats, són les mateixes persones afectades les que decideixen accedir a aquest servei, prioritzant-hi la restitució formal de drets sobre la resolució dialogada dels conflictes.

Un element fonamental en l'atenció que brinden les entitats de la Taula SAVD i l'OND és encaminar les seves actuacions cap a la implementació d'un model més efectiu i interdisciplinari que tingui la justícia restaurativa. Des d'un enfocament de drets, la justícia restaurativa és una manera de pensar la justícia que posa el focus en la restitució dels drets vulnerats i en la reparació integral del dany causat per la discriminació, i que s'allunya del punitivisme tradicional del Codi Penal. Així, aquest enfocament es caracteritza per:

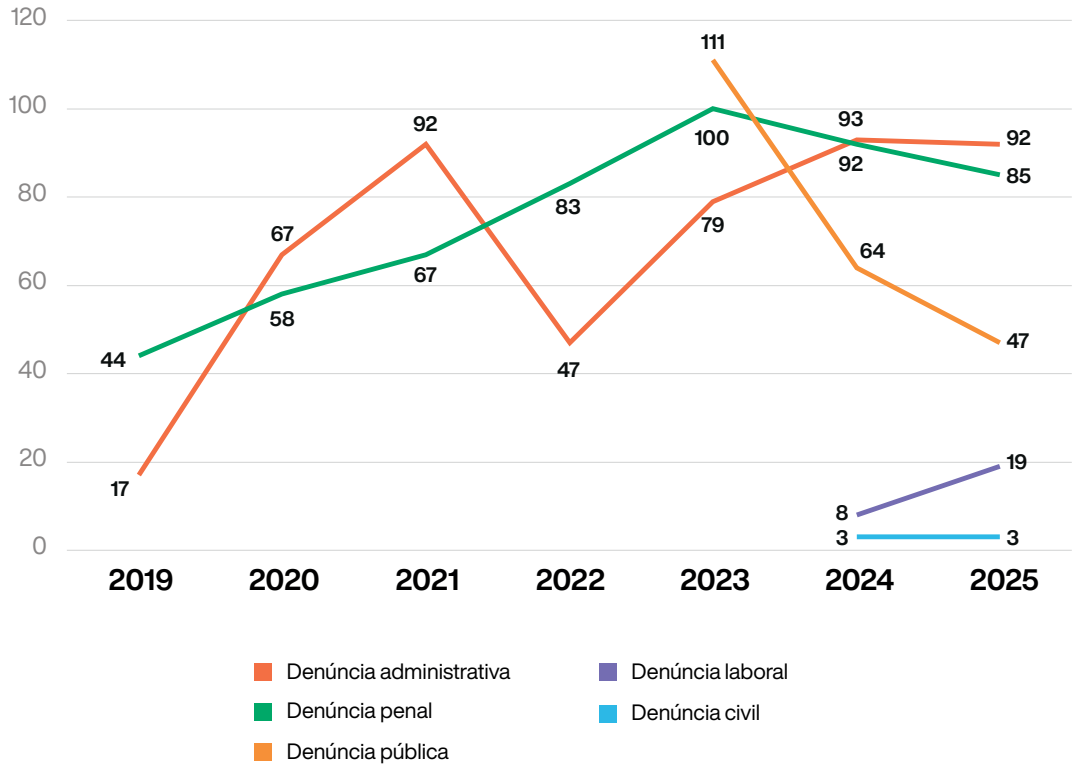
- **Restitució i garantia de no repetició:** Alhora de buscar atendre l'experiència traumàtica individual, generar un impacte col·lectiu per assegurar que cap altra persona torni a patir aquesta mateixa discriminació.
- **Procés col·lectiu i inclusiu:** Implicar la persona afectada, l'agent discriminador i la comunitat per retornar-los el control de la resolució del conflicte, transformant l'estructura que va permetre la discriminació.
- **Ampliació del concepte de víctima:** Qualsevol persona afectada per un esdeveniment discriminatori o d'odi, independentment que els fets constitueixin formalment un delicte penal o no, és titular de drets, subjecta activa amb poder legítim, la veu, decisions i necessitats de reparació de la qual són el centre absolut de tot el procés. Ella decideix com vol ser reparada.
- **Superació de les barreres del sistema penal** Les accions d'atenció i reparació són alternatives al sistema judicial tradicional que sovint manca de sensibilitat envers els eixos de discriminació (racisme, LGTBI-fòbia, capacitisme, entre d'altres) i que sovint falla a reparar el dany moral i social de la víctima.

L'any 2025 hi va haver un total de 246 denúncies, suma que contrasta amb la quantitat d'orientacions jurídiques indicades al gràfic 32, atès que l'assessoria no implica necessàriament representació de la persona en un judici, sinó també informar-la dels seus drets i deixar que ella decideixi si vol establir una denúncia formal, ja que això implica o un cost o anar a la justícia gratuïta. El volum total de denúncies ha experimentat un creixement sostingut i impulsat, principalment, per la diversificació de les vies legals utilitzades, segons es mostra al **gràfic 34**. Les denúncies administratives (92) tenen l'evolució més notable en tot el període. Les denúncies penals (85) reflecteixen una tendència ascendent constant, encara que registren una lleugera baixada respecte al 2024. Les denúncies públiques que van registrar 111 actuacions el 2023 es van reduir a 47 el 2025. Finalment, les denúncies laborals (19) van augmentar lleugerament i les civils (3) es van mantenir en mínims.

L'any 2025, la denúncia administrativa va cobrar rellevància davant situacions discriminatòries que van infringir una normativa; es va activar per investigar i sancionar l'agent discriminador, sobretot amb multes, o per restablir el compliment de la legalitat. Es va presentar en situacions en què hi va haver discriminació en el consum que vulnera el dret d'admissió (denunciar una discoteca o restaurant que prohibeix l'entrada a persones pel seu origen, orientació sexual o color de pell); també en situacions d'inspecció de treball quan una empresa va discriminar una treballadora; per denunciar barreres d'accessibilitat d'un edifici públic que no té condicions per a persones amb mobilitat reduïda; per denunciar la vulneració d'un servei públic de qualitat davant la Sindicatura de Greuges quan neguen un suport social per motius de discriminació; o per denunciar discriminacions indirectes com a publicitat discriminatòria en llocs de consum o comerç.

Gràfic 34 – Denúncies, 2019-2025

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



La denúncia penal va implicar assessoria per comunicar la situació davant el jutjat sobre un acte discriminatori greu, i considerat delicte d'odi o una violació flagrant dels drets fonamentals. Es va buscar la intervenció de fiscalia perquè s'estableixin antecedents penals per a la persona perpetradora i salvaguardar també la persona afectada. La majoria de les situacions van ser discriminacions expressades en agressions físiques i verbals (colpejar i insultar greument una persona), principalment per motivació racista, transfoba, islamòfoba, aporòfoba, per motius de gènere i de salut.

La denúncia pública va implicar accions encaminades a visibilitzar i exposar socialment l'acció discriminatòria en lloc de recórrer en primer lloc als tribunals. Va buscar generar pressió social, conscienciar la població i assenyalar públicament l'agent discriminador i així incidir perquè les entitats/empreses o l'Administració pública puguin rectificar immediatament, principalment mitjançant les xarxes socials, els mitjans de comunicació, manifestacions i comunicats. Les actuacions que es van dur a terme es van dirigir, principalment, a denunciar discriminacions per capacitisme, LGTBI-fòbia i racisme.

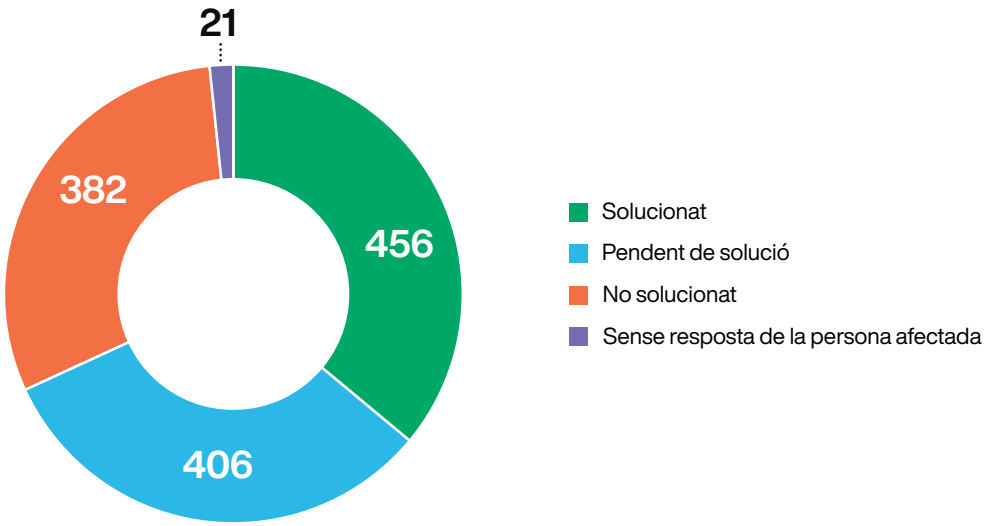
La denúncia laboral va implicar accions davant entitats privades/empreses per incomplir les lleis laborals, per frenar la conducta hostil cap a la persona treballadora, protegir la feina, sancionar econòmicament l'empresa o exigir una indemnització per la vulneració dels drets. Les situacions més comunes van ser assetjament laboral, tractes vexatoris, acomiadaments improcedents i exclusió laboral, principalment per transfòbia, racisme envers dones de diversos orígens i islamofòbia envers dones per portar el hijab.

Tot i que la denúncia civil va implicar només tres actuacions, van tenir l'objectiu d'acompanyar les persones als jutjats civils per exigir reparació econòmica o moral davant la discriminació pels perjudicis psicològics soferts. Van ser dues situacions motivades per transfòbia i una altra per discriminació per motius de salut.

El gràfic 35 indica que, dels 1.265 expedients de discriminació atesos el 2025, uns 456 es van valorar com a "solucionats"; 406, com a "pendents de solució"; 382, com a "no solucionats"; i 21 com a "sense resposta de la persona afectada". Aquest resultat indica que la gran majoria de les persones manté el contacte i el seguiment durant el procés. També s'identifica que, en el moment de redactar aquest informe, continuen pendents de solució un important volum de situacions, mentre que els expedients no solucionats visibilitzen la persistència de barreres per resoldre de manera satisfactòria les situacions registrades.

Gràfic 35 – Resultat de les actuacions

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



Els resultats de les actuacions tenen molts matisos i depenen de diversos factors: primer, de la capacitat de resposta de les entitats i l'OND per aconseguir canalitzar de manera positiva el volum més elevat de les actuacions registrades, a través de les seves intervencions; segon, de les barreres que es puguin trobar per accedir a la justícia (estructurals, burocràtiques o de mediació); tercer, dels recursos en personal per abastar tota la demanda d'atenció que està condicionada no per la manca de capacitats, sinó per la manca d'economia per sostenir els serveis; quart, de la demora en el procés de resolució que genera llargues esperes de mesos per obtenir resultats, i cinquè, encara que s'evidencia un nombre molt petit, algunes persones afectades que comuniquen o denuncien una discriminació, acostumen a no continuar posteriorment el contacte amb les entitats per diversos motius: per manca de temps, perquè prioritzen les qüestions més urgents en el seu dia a dia, per motius de desconfiança en el fet que es faci justícia i per afectació emocional. Per aquest motiu, les entitats subratllen la necessitat de reforçar els recursos tècnics i humans per agilitzar els processos i reduir el volum de casos que queden encallats o sense una resolució favorable.

Del total de les 456 situacions solucionades, la taula 22 detalla els motius que ho van fer possible. La resolució més freqüent va ser l'acció de derivació (249), la qual cosa indica la importància d'organismes o serveis especialitzats que puguin oferir respostes específiques per acompanyar les persones afectades. En segon lloc, hi ha la reparació del dany (183) quan s'aconsegueix rescabalar el dany a la persona afectada. Els mecanismes basats en acords o resolucions legals van ser l'acord entre les parts, sentències i modificacions legislatives.

Taula 22 – Situacions solucionades (tipus)

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

Situacions solucionades (tipus)	Nre.
Derivació	249
Reparació del dany	183
Acord entre les parts	18
Sentència	5
Modificació legislativa	1
Total	**456**

Tant l'OND com les entitats de la Taula SAVD estan orientant el seu model d'atenció cap a la justícia restaurativa i la intermediació, de manera que es prioritzi la reparació directa del dany sobre les solucions punitives o els litigis formals. Les entitats assenyalen també que la via judicial es percep com un recurs lent, de difícil accés o poc efectiu per abordar les situacions discriminatòries el dia a dia. L'elevat volum de situacions que es deriven a altres organismes revela la manca de serveis especialitzats en l'estructura de les entitats a causa, sobretot, de la manca de recursos. No totes disposen de serveis jurídics, psicosocials o socioeducatius, ni de mediació, per això recorren a altres organitzacions perquè puguin assumir una atenció més especialitzada. Tot i això, brinden una atenció propera i d'acompanyament i escolta les persones afectades i, després d'aconseguir que una altra organització especialitzada les continuï donant suport, consideren el cas com solucionat, des de les seves capacitats.

L'anàlisi quantitativa de la taula 23 detalla els motius pels quals unes 382 situacions no van ser solucionades durant 2025. Quan es desglossen les dades, el motiu amb més incidència són les derivacions (258), seguides de la desestimació amb 122 registres i 2 contradenúncies.

Taula 23 – Situacions no solucionades (tipus)

Font: OND i Taula SAVD, 2025.

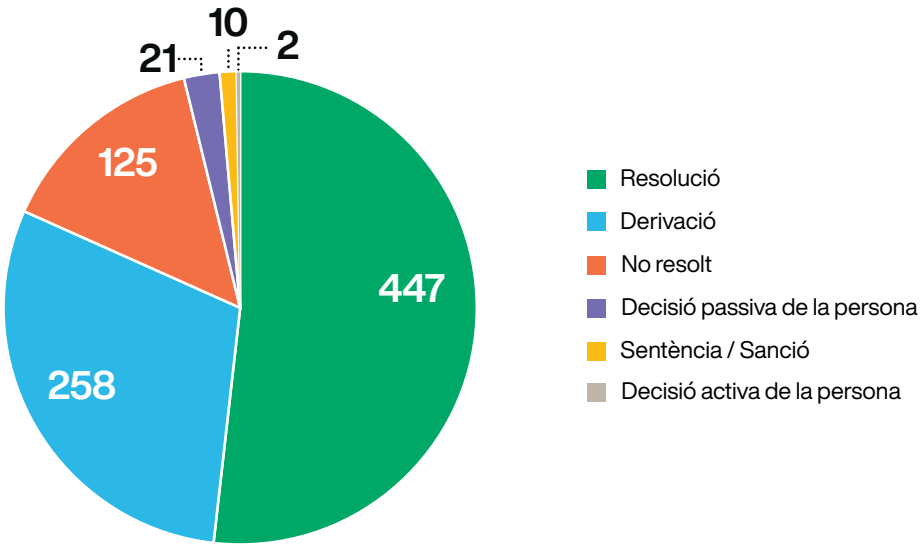
Situacions no solucionades (tipus)	Nre.
Derivació	258
Desestimació	122
Contradenúncia	2
Total	**382**

Les derivacions vinculades a situacions no solucionades fan referència a processos de denúncia que no es resolen en primera instància i requereixen el trasllat a altres organismes o vies administratives, per la qual cosa s'allarga el procés i es presenta la incertesa de si es resoldran, a causa dels obstacles en la primera instància. Pel que fa a les desestimacions, implica que hi ha hagut una decisió formal per part d'un jutge, un fiscal o una autoritat administrativa per rebutjar la denúncia i tancar el cas i sense condemnar/sancionar l'agent discriminador. Les desestimacions confirmen que el nucli del problema no és la manca de fonament en les queixes, sinó la dificultat operativa i processal per donar-los una solució definitiva. A més, encara que amb presència mínima, les contradenúncies suggereixen que poden presentar-se situacions de confrontació i una actitud defensiva per part dels agents discriminadors que dificulten l'esclariment dels fets i que la persona afectada pugui tenir justícia.

El gràfic 36 mostra els motius de tancament del cas: en 447 expedients es va posar fi al procediment i 258 situacions es van tancar per derivació a altres entitats. Les situacions no solucionades sumen 125. El motiu de decisió passiva de la persona afectada es relaciona amb la seva acció de no resposta, la qual s'explica en l'anàlisi del gràfic 35. Les sentències/sanció sumen 10: 5 van ser desfavorables, 4 favorables i 1 va ser una contradenúncia. Finalment, hi ha dos motius de tancament motivats per decisió activa de la persona afectada, qui va decidir no continuar amb la denúncia.

Gràfic 36 – Motiu de tancament del cas

Font: OND i Taula SAVD, 2025.



El fet que la resolució efectiva sigui majoritària demostra la capacitat dels serveis de les entitats de la Taula SAVD i l'OND per intervenir, reparar o solucionar els conflictes. Cal recordar que també van quedar 406 casos pendents de resoldre (tal com indica el gràfic 35) en el moment de tancar aquest informe. La derivació indica la complicació de resoldre una situació en primera instància i que requereix, moltes vegades, anar-hi a una segona per trobar una solució que triga a arribar. Si bé el volum de casos sense resoldre és més baix, evidencia les barreres estructurals, els buits legals o la manca d'eines vinculants per garantir la justícia. Aquest escenari de desprotecció acostuma a impactar directament en l'estat anímic de les persones afectades, la fatiga o desconfiança de les quals en el sistema es manifesta en decisions passives o actives d'abandonament. Així mateix, la poca presència de sentències o sancions confirma que la via punitiva encara és un recurs de difícil accés o de llarga resolució, cosa que consolida la idea que l'atenció a la discriminació el 2025 va dependre de la voluntat d'acord i de la resistència de la persona afectada més que de mecanismes impositius de justícia.

Per comprendre la magnitud de les actuacions de suport i acompanyament, és fonamental compartir informació de la Sindicatura de Greuges de Barcelona sobre les seves intervencions executades davant drets vulnerats que no sempre es vinculen a situacions discriminatòries. Entre aquestes intervencions es troben situacions derivades en les quals, sobretot, l'Administració pública va ser l'agent discriminador. **La taula 24 mostra la distribució de 1.623 intervencions que es van dur a terme durant 2025.** El primer dret més afectat va ser la igualtat i la diversitat, amb 347 incidències, i el segon més afectat va ser el dret a una bona administració, amb 246 registres. Plegats, acumulen més del 40% de les vulneracions que va atendre la Sindicatura.

En un segon esglaó d'afectació s'observa un bloc de drets socials i de benestar. Aquest grup inclou el dret a serveis de protecció social (128), el dret a la mobilitat (125), el dret

al descans (116) i el dret a l'habitatge (111). A partir d'aquí, les xifres baixen de manera progressiva per sota del llindar de les 80 incidències; hi destaquen de forma intermèdia el dret al medi ambient, amb 79 registres, i el dret a la salut, amb 46. La base de la taula està formada per una llarga llista de drets amb incidències mínimes, i el balanç anual es tanca amb categories com el dret a una vida lliure de violències, els drets de la infància i l'adolescència i el dret a la informació, cadascuna amb tot just 3 incidències de vulneració registrades, cosa que reflecteix el llindar de la infradenúncia en aquesta mena de vulneració.

Taula 24 – Intervencions arran de drets vulnerats

Font: Sindicatura de Greuges de Barcelona, 2025.

Dret vulnerat	Total
2.5 Dret a la igualtat i a la diversitat	347
4.1 Dret a una bona administració	246
1.1 Dret als serveis de protecció social	128
3.4 Dret a la mobilitat	125
3.7 Dret al descans	116
1.7 Dret a l'habitatge	111
3.3 Dret al medi ambient	79
3.5 Dret a l'espai públic	57
1.2 Dret a l'educació i lleure	56
1.3 Dret a la salut	46
4.3 Drets dels consumidors	45
4.5 Dret a la seguretat ciutadana	39
3.6 Dret a l'accessibilitat i la inclusivitat	35
1.6 Dret al treball	29
3.2 Dret a una convivència pacífica	25
1.5 Dret a l'esport	17
3.8 Dret al benestar animal	17
4.6 Dret a l'empadronament	14
3.1 Dret a un urbanisme harmoniós	12
1.4 Dret a la cultura	11
1.8 Drets d'acollida	10
2.4 Drets de participació	9
2.6 Drets lingüístics i religiosos	9
4.8 Dret a la integritat física	6
2.7 Dret a les cures	4
4.2 Drets digitals	4
4.4 Drets funeraris	4
1.9 Dret a una vida lliure de violències	3
2.1 Drets de la infància i l'adolescència	3
4.7 Dret a la informació	3
No consta	13
Total general	**1.623**

Segons indica la Sindicatura de Greuges "durant l'any 2025 s'han rebut un total de 1.623 queixes, de les quals 347 afectaven el dret a la igualtat i a la no-discriminació (322 referides a una mateixa situació). En tots aquests casos, la presumpta discriminació hauria estat ocasionada per l'Ajuntament, per algun dels seus organismes dependents o bé per empreses adjudicatàries d'un servei públic. Les situacions plantejades abasten diversos àmbits de la gestió municipal —com l'escolar, l'esportiu, el policial o el de serveis socials— i s'han incorporat als expedients corresponents per al seu estudi. Així mateix, s'han iniciat les actuacions administratives pertinents per determinar l'abast de cada cas i, si escau, formular les recomanacions de millora oportunes a l'Ajuntament".

La taula 25 mostra el desglossament de 210 intervencions penals sobre delictes d'odi durant 2025, organitzades segons la seva tipologia i proporcionades per la Fiscalia Provincial de Barcelona. Secció de delictes d'odi i discriminació. Les intervencions amb més volum de casos estan vinculades a la lesió a la dignitat de les persones, amb 95 registres. En segon lloc, se situen les intervencions vinculades a delictes amb circumstància agreujant de discriminació, amb 66 registres. La incitació a l'odi i a la violència constitueix el tercer bloc, amb 40 registres. D'altra banda, es registren 5 casos per la denegació d'un servei públic per motius discriminatoris i 3 casos per la denegació de prestació de servei d'activitat empresarial. Finalment, hi ha una intervenció sobre tortura per discriminació.

Taula 25 – Intervencions penals sobre delictes d'odi i discriminatoris

Font: Fiscalia Provincial de Barcelona. Secció de delictes d'odi i discriminació

Intervencions por delicte d'odi i discriminatori	Nre.
Lesió a la dignitat de les persones	95
Delictes amb circumstància agreujant genèrica de discriminació	66
Incitació a l'odi i violència	40
Denegació d'un servei públic per motius discriminatoris	5
Denegació de prestació de servei d'activitat empresarial	3
Tortura per discriminació	1
Total	**210**

S'observa que els delictes d'odi i discriminació operen principalment a través d'agressions morals directes (humiliació, menyspreu o descrèdit) contra els drets fonamentals, ja que la gran majoria de les intervencions estan vinculades a l'afectació de la dignitat personal. Un altre element important és l'alt nombre d'intervencions vinculades als delictes de qualsevol mena amb circumstància agreujant de discriminació, és a dir, qualsevol infracció penal comuna (com donar un cop de puny, amenaçar, trencar un aparador o estafar) rep una pena molt més alta si es demostra que l'agressor va actuar mogut per l'odi o el rebuig cap a les característiques personals de la víctima. A més, s'han identificat delictes de foment i promoció de la violència i l'odi a través de discursos hostils que duplica àmpliament els delictes per denegació d'un servei públic o de la prestació de serveis per part d'empreses. La realitat que mostren les dades de la Fiscalia suggereix una problemàtica social en què la intolerància interpersonal i la violència relacional són els motors predominants, mentre que les expressions de discriminació estructural o de violència extrema com la tortura, encara que existents i greus, apareixen de forma molt minoritària en les intervencions.

Per conèixer el detall de les intervencions, a continuació, es comparteix la **taula 26**, que incorpora una descripció de cadascun dels registres i dades estadístiques de la Fiscalia. S'observa que el motiu de discriminació vinculat a delicte d'odi més recurrent va ser el racisme i xenofòbia (identificat com a "nació"), seguit d'LGTBI-fòbia, islamofòbia, capacitisme, discriminació de gènere, ideologia i només un de vinculat a antisemitisme. Específicament, s'observa que la intervenció sobre el delicte de tortura per discriminació està vinculada a un motiu d'orientació sexual. La gran majoria dels fets es van cometre en l'espai físic i altres a través d'internet i les xarxes socials.

Taula 26 – Registre i dades estadístiques 2025

Font: Fiscalia Provincial de Barcelona. Secció de delictes d'odi i discriminació

Articles relacionats	Intervenció	Detall	Nre.	Descripció
Art. 174.1 i 2 CP Delicte de tortura per discriminació.	Escrits d'acusació		1	Motiu de discriminació objecte d'acusació: orientació sexual. Els fets es van cometre en: Espai físic
Art. 510.1 apartat a): Delicte de foment, promoció o incitació a l'odi, hostilitat, discriminació o violència.	Diligències d'investigació (art. 5 EOMF i 773 LECrim)	Diligències de recerca incoades	17	Motiu de discriminació objecte de la recerca: antisemitisme: 1; ideologia: 2; islamofòbia: 9; orientació sexual: 1; nació: 3; discapacitat: 1 Els fets es van cometre en: Espai físic: 5 Per mitjà d'internet o xarxes socials: 12
		Decrets d'arxius	17	Motiu de discriminació objecte de la recerca: antisemitisme: 1; ideologia: 2; islamofòbia: 7; orientació sexual: 1; nació: 5; discapacitat: 1 Els fets es van cometre en: Espai físic: 14 Per mitjà d'internet o xarxes socials: 3
		Denúncies	2	Motiu de discriminació objecte de la investigació: islamofòbia: 1; nació: 1 Els fets es van cometre per mitjà d'internet o xarxes socials: 2
	Escrits d'acusació		3	Motiu de discriminació objecte d'acusació: islamofòbia: 1; nació: 1; orientació sexual: 1 Els fets es van cometre per mitjà d'internet o xarxes socials: 3
	Sentències		1	Sentències dictades en primera instància: 1 Sentències condemnatòries contradictòries: 1 Motiu de discriminació discutit: ideologia. Els fets es van cometre per mitjà d'internet o xarxes socials: 1

Articles relacionats	Intervenció	Detall	Nre.	Descripció
Art. 510.2 a) delicte de lesió de la dignitat de les persones per motius discriminatoris.	Diligències de recerca	Diligències de recerca incoades	9	Motiu de discriminació objecte de la recerca: antisemitisme: 1; ideologia: 1; religió: 3; nació: 2; orientació sexual: 1; discapacitat: 1 Els fets es van cometre en: Espai físic: 7 Per mitjà d'internet o xarxes socials: 1 En l'àmbit esportiu: 1 Nombre de decrets d'arxiu: 4 Motiu de discriminació objecte de la recerca: ideologia: 2; religió: 2. Els fets es van cometre en: Espai físic: 3 Per mitjà d'internet o xarxes socials: 1 Nombre de denúncies: 3 Motiu de discriminació objecte de la recerca: nació: 2; orientació sexual: 1. Els fets es van cometre en: Espai físic: 2 Per mitjà d'internet o xarxes socials: 1
	Escrits d'acusació		42	Motiu de discriminació objecte d'acusació: raça: 7; ideologia: 1; islamofòbia: 5; nació: 6; orientació sexual: 11; identitat de gènere: 3; gènere: 3; discapacitat: 1 Els fets es van cometre en: Espai físic: 41 Per mitjà d'internet o xarxes socials: 1
	Sentències dictades en primera instància	Sentències condemnatòries contradictòries	25	Motiu de discriminació discutit en cada sentència: raça: 3; ideologia: 1; islamofòbia: 1; nació: 9; orientació sexual: 11 Els fets es van cometre en: Espai físic: 24 Per mitjà d'internet o xarxes socials: 1
		Sentències condemnatòries de conformitat	14	Motiu de discriminació: raça: 1; antisemitisme: 1; nació: 3; orientació sexual: 3; identitat de gènere: 5; gènere: 1. Els fets es van cometre en: Espai físic: 13 En l'àmbit esportiu: 1 Regles de conducta: impartició de programes formatius o educatius en igualtat i contra la discriminació de l'article 83 CP: 6
		Sentències absolutòries	1	Motiu de discriminació discutit: identitat de gènere: 1 Els fets es van cometre en: Espai físic: 1
	Sentències d'apel·lació	Sentències condemnatòries	2	Motiu de discriminació discutit en cada sentència: orientació sexual: 2 Els fets es van cometre en: Espai físic: 2
		Sentències absolutòries	2	Motiu de discriminació discutit en cada sentència: nació: 1; orientació sexual: 1 Els fets es van cometre en: Espai físic: 2

Articles relacionats	Intervenció	Detall	Nre.	Descripció
Art. 511 CP delicte de denegació d'un servei públic per motius discriminatoris.	Escrits d'acusació		2	Motiu de discriminació objecte d'acusació: discapacitat: 2 Els fets es van cometre en: Espai físic: 2
	Sentències dictades en primera instància	Sentències condemnatòries contradictòries	1	Motiu de discriminació discutit: orientació sexual: 1 Els fets es van cometre en: Espai físic: 1
		Sentències condemnatòries de conformitat	1	Motiu de discriminació: discapacitat. Els fets es van cometre en: Espai físic: 1 Regles de conducta: impartició de programes formatius o educatius en igualtat i contra la discriminació de l'article 83 CP: 1
	Sentències dictades en apel·lació	Sentència absolutòria	1	Motiu de discriminació discutit: orientació sexual: 1 Els fets es van cometre en: Espai físic: 1
Art. 512 CP delicte de denegació de prestació en l'exercici d'una activitat empresarial.	Escrits d'acusació		1	Motiu de discriminació objecte d'acusació: antisemitisme: 1 Els fets es van cometre en: Espai físic: 1
	Sentències dictades en primera instància	Sentències condemnatòries contradictòries	1	Motiu de discriminació discutit en cada sentència: discapacitat: 1 Els fets es van cometre en: Espai físic: 1
		Sentències absolutòries	1	Motiu de discriminació: orientació sexual: 1 Si els fets es van cometre en: Espai físic: 1
Delictes de qualsevol naturalesa, llevat de delictes lleus, comesos per algun dels motius de discriminació previstos en l'art. 22. 4a CP.	Escrits d'acusació		34	Motiu de discriminació objecte d'acusació: raça: 5; ideologia: 3; islamofòbia: 1; nació: 4; orientació sexual: 17; identitat de gènere: 3; gènere: 1 Si els fets es van cometre en: Espai físic: 33 Per mitjà d'internet o xarxes socials: 1
	Sentències dictades en primera instància	Sentències condemnatòries contradictòries	10	Motiu de discriminació discutit en cada sentència: ideologia: 2; nació: 3; orientació sexual: 4; identitat de gènere: 1 Els fets es van cometre en: Espai físic: 10
		Sentències condemnatòries de conformitat	14	Motiu de discriminació: raça: 1; ideologia: 3; islamofòbia: 3; nació: 3; orientació sexual: 3; discapacitat: 1 Els fets es van cometre en: Espai físic: 13 Per mitjà d'internet o xarxes socials: 1 Regles de conducta: impartició de programes formatius o educatius en igualtat i contra la discriminació de l'article 83 CP: 5 Sentències absolutes: 4 Motiu de discriminació: antigitanisme: 1; orientació sexual: 3 Els fets es van cometre en: Espai físic: 4
	Sentències dictades en apel·lació	Sentències condemnatòries	6	Motiu de discriminació discutit en cada sentència: ideologia: 4; nació: 2. Els fets es van cometre en: Espai físic: 6
		Sentències absolutòries	2	Motiu de discriminació discutit en cada sentència: nació: 1; discapacitat: 1 Els fets es van cometre en: Espai físic: 2

4.3 La incitació a l'odi i l'impacte en els drets de les persones joves

Aquest monogràfic aborda la creixent incitació a l'odi a la qual se sotmet les persones joves avui dia. A través dels tallers i cursos de formació adreçats a l'àmbit educatiu de la ciutat que duu a terme el CRDH, s'ha pogut evidenciar i identificar una preocupació creixent de la comunitat educativa davant l'augment de discursos d'odi, actituds discriminatòries i defensa d'ideologies d'extrema dreta entre alumnat i professorat. La idea d'aprofundir en aquesta temàtica respon a aquest fenomen i el seu impacte negatiu en la convivència dins i fora de l'aula.

Tant estudis com fonts periodístiques alerten sobre l'impacte negatiu dels discursos antidrets entre la joventut, situant-los com un element de risc per a la garantia del dret a l'educació. Aquest monogràfic va un pas més enllà, i posa també el focus sobre el seu efecte en el dret al lliure pensament, atesa la seva exposició contínua a contingut digital i a estratègies deliberades de desinformació, i en el dret a la infància, per la manera com aquests discursos es transformen en una incitació a la violència entre joves.

Des de les entitats de la Taula SAVD, s'ha compartit durant una sessió sobre el tema l'obstacle que suposa aquest fenomen per a la garantia dels drets a l'educació, la infància i la llibertat de pensament dels joves. Setze entitats van participar en la sessió.

En aquest apartat s'ofereixen, de manera complementària, alguns elements d'informes internacionals, i també les conclusions i experiències aportades per les entitats.

> **El que impulsa el pensament crític és l'afany de saber, d'entendre el mecanisme de la vida. Els infants tenen una predisposició biològica a ser pensadors crítics. Per damunt de les fronteres de raça, classe i gènere i de les circumstàncies, les criatures entren al món de les meravelles i del llenguatge plens de desig de saber.**
>
> (bell hooks, *Ensenyar pensament crític,* 2010)

Figura 7 — La incitació a l'odi és un obstacle al gaudi dels drets de les persones joves



Un enfocament de drets humans

L'exposició constant a discursos d'odi té un efecte distorsionador en el desenvolupament cognitiu i emocional del cervell, provocant estats de dessensibilització o baixos nivells d'autoestima (Ramón Ortiz i Vilchez Guizado, 2023, p.11). D'aquesta manera, **la socialització de l'odi constitueix com un impediment per al desenvolupament sa i l'educació lliure de la infància i de l'adolescència, que estan en una etapa fonamental d'aprenentatge vital i formació del sentit crític**. A conseqüència d'això, l'exposició limita també la seva capacitat de convivència i empatia, tant dins com fora de l'aula.

En l'**informe "Afianzar el derecho a la educación: avances y obstáculos críticos", la relatora especial sobre el dret a l'educació, Farida Shaheed**, determina que aquest dret ha d'empoderar les persones perquè arribin al seu màxim potencial, no només en l'àmbit individual, sinó també com a integrants de les comunitats i societats, i a través d'una participació social, cultural, econòmica i política efectiva. Així, més enllà de la transmissió d'aprenentatges i coneixements, l'educació ha de promoure el "Marc ABCDE" (per les sigles en anglès): acceptació, pertinença, pensament crític, diversitat i empatia (Shaheed, 2023a, p.8). Per tant, "l'educació ha d'estar lliure de propaganda i adoptar sempre un enfocament centrat en el lliure desenvolupament i exercici del pensament crític, que és el nucli del dret a aprendre" (*ibid*.). La relatora especial explica com la mateixa Declaració de les Nacions Unides sobre Educació i Formació en matèria de Drets Humans (2011) especifica que tota persona té dret a posseir, buscar i rebre informació sobre tots els drets humans i llibertats fonamentals. També afegeix la responsabilitat de l'administració de donar accés a l'educació i la formació en matèria de drets humans, ja que la no-discriminació, la igualtat, l'equitat i la inclusió són condicions indispensables per garantir el dret a l'educació.

En aquesta línia, la relatora també aborda en un informe el paper fonamental i els drets del professorat, i destaca que és essencial **"promoure la inclusió garantint que la diversitat del personal docent reflecteixi la diversitat de l'alumnat"**, ja que es troben en primera línia a l'hora de garantir que l'educació sigui inclusiva quant a gènere, discapacitat, origen ètnic, classe social i altres aspectes (Shaheed, 2023b, p.8). Per tant, la formació del professorat ha d'incloure un fort component intercultural que promogui el desenvolupament d'escoles interculturals i inclusives, en estreta col·laboració amb les famílies i les comunitats locals (Shaheed, 2023b, p.10). Per garantir aquest espai de convivència, el professorat mateix ha de sentir-se segur. Per aquesta raó, la relatora especial recomana que els Estats proporcionin formació i suport a docents i estableixin mecanismes de denúncia per respondre a la violència i l'assetjament a les aules (Shaheed, 2023b, p.12). És precisament important garantir l'autonomia i salvaguardar el benestar dels i les docents, tant en el sector de l'educació formal com la no formal. Per empoderar l'alumnat, cal empoderar els educadors i les educadores com a facilitadores d'aprenentatge.

No obstant això, un repte identificat tant per la relatora especial com per altres experts és el fet que el professorat ja no és la principal font de coneixement de l'alumnat, ja que aquest rep una considerable quantitat d'informació i dades a través d'Internet. **La joventut és la màxima usuària de les xarxes socials**, que utilitza per raons lúdiques, però també com a forma de participació cultural i social i per accedir a notícies d'actualitat (Alegría-Morán, 2025, p.133).

L'informe sobre **"L'impacte de les noves tecnologies digitals en la llibertat d'expressió"** de l'Institut de Drets Humans de Catalunya, explica com el perfilat digital i l'algorisme poden tenir un efecte en la llibertat d'expressió i disminuir la capacitat de les persones de triar, accedir i buscar informació que els sigui rellevant (Pont, Passera i Kastilla, 2022). Així, l'algorisme provoca que les persones usuàries no tinguin accés a informació diversa, plural o dissonant a les seves creences i, a més, moltes vegades la informació prové d'altres

persones usuàries, i no de fonts primàries. Aquesta manca d'escrutini provoca un grau important de desinformació, els efectes de la qual inclouen una limitació del pensament crític, l'augment de la polarització social i el foment de la discriminació i l'odi a grups minoritzats i vulnerables. Totes aquestes conseqüències ja són palpables a les aules.

Marc normatiu

Hi ha legislacions internacionals, nacionals i autonòmiques que protegeixen el dret a la infància, l'educació i la llibertat d'expressió davant actituds discriminatòries, així com plans per fomentar la garantia d'aquests drets.

Normativa internacional

- La **Resolució aprovada pel Consell de Drets Humans de Nacions Unides el 10 d'octubre de 2024, sobre l'educació com a instrument per a prevenir el racisme, la discriminació racial, la xenofòbia i les formes connexes d'intolerància**, reconeix que una educació inclusiva i equitativa de qualitat pot contribuir a promoure societats menys excloents, relacions estables i harmonioses, una cultura de pau i el respecte dels drets humans per a totes les persones.

Normativa estatal

- L'article 22.1 de la **Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència** assenyala que "les administracions públiques han de promoure, en l'àmbit de les seves competències, campanyes i accions concretes d'informació avaluables i basades en l'evidència, destinades a **conscienciar la societat sobre el dret dels infants i adolescents a rebre un bon tracte**. Aquestes campanyes han d'incloure mesures contra les conductes, els discursos i els actes que afavoreixen la violència sobre la infància i l'adolescència en les seves diferents manifestacions, inclosa la discriminació, la criminalització i l'odi, amb l'objectiu de promoure el canvi d'actituds en el context social. Així mateix, les administracions públiques han d'impulsar **campanyes específiques de sensibilització per promoure un ús segur i responsable d'Internet**, des d'un enfocament d'aprofitament de les oportunitats i el seu ús en positiu, incorporant la perspectiva i opinions dels mateixos infants i adolescents".

Normativa autonòmica

- L'article 10 de la **Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, vinculat a l'Educació, determina que "el departament competent en matèria educativa, les universitats i els centres educatius, independentment de la titularitat, han de **garantir la igualtat d'oportunitats, l'equitat i l'absència de qualsevol forma de discriminació o d'assetjament discriminatori als centres educatius**, d'acord amb els principis rectors del sistema educatiu que estableix la legislació específica en matèria educativa i el que determinen els tractats i convenis internacionals que garanteixen els drets i les llibertats fonamentals, entre els quals l'escola inclusiva i la coeducació".

  L'article 13 estableix que "les administracions públiques, les entitats i les persones incloses en l'àmbit d'aplicació subjectiu d'aquesta llei han de **garantir els drets d'infants, adolescents, joves, gent gran, persones amb discapacitat o trastorn mental, minories culturals i religioses i joves migrants sols a una vida digna**, a l'autonomia personal i a no ésser subjectes de discriminació, i han d'establir, si s'escau, les accions positives destinades a protegir-los, amb l'objectiu de millorar-ne les condicions de vida, afavorir-ne la incorporació al món laboral o l'accés a béns i serveis essencials, promoure'n l'apoderament i garantir-los l'acompanyament necessari per a poder desenvolupar llur projecte de vida".

- El **Pla de Govern 2024-2027 de la Generalitat de Catalunya destaca la Prioritat 3. Equitat social, igualtat, feminisme i benestar.** El seu cinquè objectiu busca adaptar els serveis públics a les noves necessitats de la població, derivades dels canvis socials i demogràfics, garantint serveis i programes específics per a infants, joves i col·lectius vulnerables per reduir l'estigma i reforçar la salut mental i el benestar emocional. Per la seva banda, el setè objectiu pretén garantir la inclusió de la població migrada i la seva promoció social i laboral, inclosa la **promoció de la convivència interreligiosa com a mesura preventiva al discurs d'odi**.

Acció municipal

- El **Pla d'Infància 2021-2030 de l'Ajuntament de Barcelona**, defineix actuacions enfocades en el dret a la protecció contra les discriminacions i les violències i el dret a la participació, l'escolta i a rebre una informació adequada. Sota el primer àmbit trobem el Repte 18, que busca "fer sensibilització sobre qualsevol tipus de discriminació (tots els infants i adolescents tenen els mateixos drets)", i el Repte 19 té com a objectiu "reforçar els programes de prevenció contra les violències, potenciant el bon tracte i entorns segurs i protectors, i activar sistemes àgils i eficaços de detecció i atenció dels infants víctimes de violències, abusos o maltractaments a la seva llar, *bullying* a l'escola o violències digitals". Pel que fa al segon àmbit, el Repte 22 pretén "**facilitar que els infants rebin una informació adequada, amb formació crítica sobre el coneixement que arriba mitjançant les tecnologies de la informació i les xarxes socials** com a base per a l'exercici de la seva ciutadania activa, i es potenciï la difusió i vivència dels seus drets".

Discriminacions en l'àmbit educatiu

Les entitats de la Taula SAVD manifesten que l'expansió del discurs d'odi en l'àmbit social s'ha traduït en un nombre creixent de casos de discriminacions en l'àmbit escolar, tant entre el professorat i l'alumnat, com entre l'alumnat mateix.

L'àmbit escolar és un reflex de la societat en la qual es troba, i per això, els professors i professores, com a membres d'aquesta, de vegades reprodueixen les discriminacions estructurals. En casos d'antigitanisme, per exemple, destaquen les discriminacions del professorat a l'alumnat, per les quals s'han dut a terme expulsions injustificades dels centres, o bé s'ha evitat activar protocols quan les nenes abandonen l'educació prematurament. Aquestes actituds reprodueixen estereotips sobre la comunitat gitana, de manera que limiten el desenvolupament de la joventut i en provoquen la desvinculació del sistema educatiu. Similarment, diverses entitats denuncien la manca de reconeixement de les queixes d'alumnat racialitzat en casos d'agressions. Hi ha hagut nens i nenes que han estat expulsats del servei de menjador per dejunar durant el Ramadà, però quan s'han queixat, les famílies han estat assenyalades i se n'ha qüestionat els relats. La deslegitimació de les experiències del jovent racialitzat restringeix el seu accés a espais segurs a què puguin recórrer per demanar ajuda.

L'odi genera més odi, crea un cicle de reproducció d'actituds discriminatòries i, **quan els discursos d'odi prevalen a l'aula, se sistematitza un espai d'inseguretat i exclusió que trenca amb la convivència**. Els conflictes que es generen tenen un impacte desestabilitzant tant en l'àmbit emocional com en les relacions socials: en la sessió es va esmentar la por, l'aïllament, la hipervigilància i l'autocensura com algunes de les moltes conseqüències.

La incitació a l'odi vulnera el dret a...

- la integritat moral
- l'educació
- el lleure
- la salut
- la informació
- la intimitat
- l'honor
- la llibertat d'expressió

A més, cal recalcar el component de les xarxes socials. Els algorismes no són neutrals, sinó que exclouen informació sobre grups marginats (Shaheed, 2023a, p.22) i poden presentar contingut enganyós i fals. Un membre de la Taula explica com les xarxes socials han estat un factor present en la majoria dels casos d'agressions aporofòbiques comeses per adolescents. Un altre membre destaca que s'ha de tenir en compte que la joventut no té les eines necessàries per trobar alternatives d'informació i de pensament.

Per aquest motiu, les entitats coincideixen que és crucial evitar l'estigmatització dels joves i no assenyalar-los per assumir discursos d'extrema dreta. Situar la problemàtica en el context global actual és el primer pas per poder fer-hi front. Un membre de la Taula SAVD subratllava com és necessari "apuntar a les causes estructurals, perquè el que es manifesta en el centre educatiu és el resultat del que hi ha fora". **L'extrema dreta aprofita la vulnerabilitat de les persones joves per fomentar discursos antidrets de manera organitzada i planificada.**

En alguns tallers de sensibilització impartits per les entitats, s'ha detectat que a les aules conviu alumnat molt conscienciat al costat d'un altre que rebutja aquestes "lliçons de moralitat", perquè sent que els estan renyant o atacant. Així, en comptes de culpar les persones joves s'ha de promoure el diàleg, **donar-los l'espai necessari perquè es puguin expressar i no tractar-les només com un element receptor, sinó com un motor de canvi.**

Això posa de manifest la importància de dur a terme **una identificació de responsabilitats adequada**, que se centri també en el rol de les famílies i del mateix centre educatiu. De vegades, les famílies racialitzades reprodueixen discursos racistes en contra d'altres famílies racialitzades, o l'alumnat repeteix discursos discriminatoris que ha escoltat a casa o en altres entorns socials. Diverses entitats expliquen que s'estan normalitzant els microracismes en el dia a dia, amb comentaris com "quin nom més graciós" o burles d'accents.

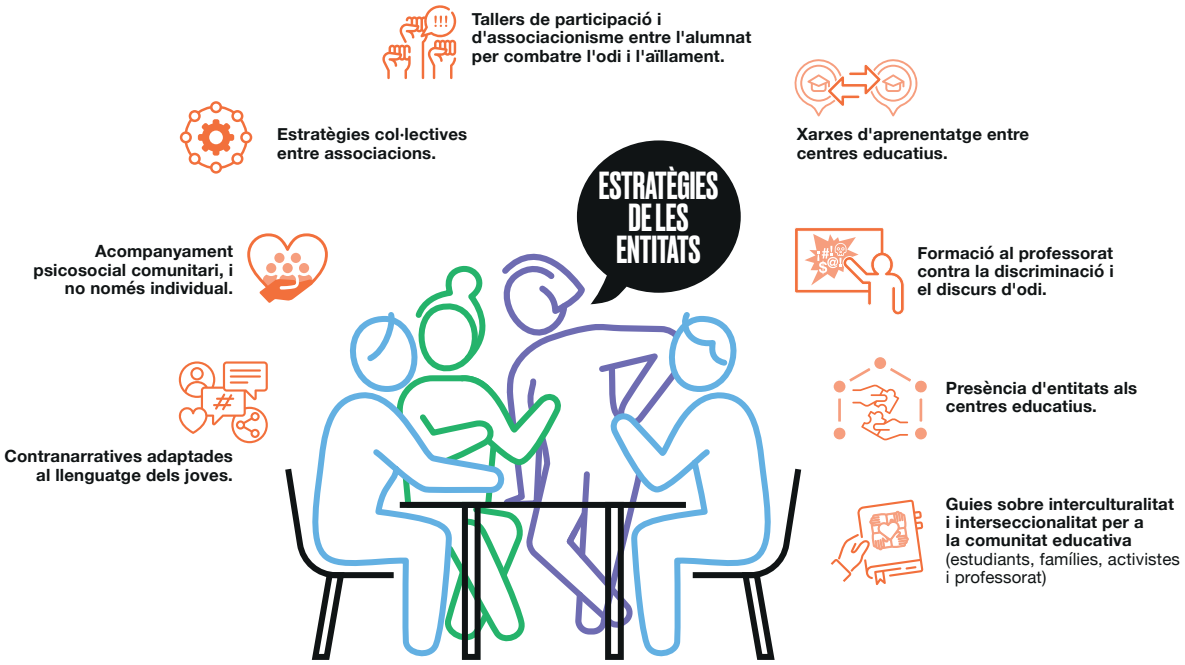
Una de les limitacions principals per treballar aquests incidents és la **falta de reconeixement del problema mateix per part del claustre**, ja que s'ha detectat que hi ha vegades que el professorat té aprensió a intervenir en les disputes i acaben minimitzant el problema. Les entitats emfasitzen la manca estructural de recursos materials i humans per activar protocols de gestió de conflictes, així com un suport deficient per part de direcció,

però també van recalcar que **el professorat ha d'entendre que la intervenció davant el foment de l'odi és una obligació en la protecció dels drets de l'alumnat**, i per això és necessari anar més enllà del relat únic de la manca de recursos. A tall d'exemple, una professora explicava que rebia treballs molt bons tècnicament, però que tenien contingut racista, i quan va manifestar el problema, el claustre l'havia avalat com a llibertat d'expressió. A més, fins i tot quan els protocols d'assetjament s'activen, aquests manquen d'una mirada interseccional que protegeixi les persones afectades.

En aquest sentit, la Taula ressalta una sensació generalitzada de desconeixement entre el personal dels centres educatius sobre l'impacte del racisme, l'antigitanisme, l'LGTBI-fòbia i altres. Moltes vegades, se li assigna al professor o la professora d'història la tasca d'explicar què és el discurs d'extrema dreta, perquè s'assumeix que es tracta d'un assumpte propi de l'assignatura, quan en realitat s'ha d'abordar transversalment des de tot el currículum educatiu.

De la mateixa manera, hi ha manca de coneixement sobre el marc normatiu que protegeix les víctimes de discriminacions, la qual cosa fomenta la impunitat. Per aquest motiu, es considera crucial donar als centres educatius eines pràctiques per a la identificació de discriminacions i l'atenció a les víctimes i establir l'**obligatorietat de formacions continuades en drets humans i accions antidiscriminatòries.**

Infografia 7 – Estratègies davant del discurs d'odi a les aules



5 Bones pràctiques en la prevenció de les discriminacions

Acció transversal

- **Creación Positiva** ha donat atenció social i acompanyament emocional a persones amb VIH des d'una perspectiva de gènere.
- La **Fundació Secretariado Gitano** ha reforçat l'atenció jurídica i psicosocial a víctimes de discriminació racial o ètnica vinculades a la comunitat gitana, i, a conseqüència, s'ha incrementat el nombre de casos atesos i s'ha aprofundit en el seguiment individualitzat.
- **Gais Positius** ha avançat en la sistematització de les situacions de serofòbia ateses mitjançant el servei d'assessorament jurídic, amb la qual cosa ha millorat el registre de casos en coherència amb els criteris de l'OND i ha reforçat l'acompanyament jurídic i psicosocial de les persones afectades.
- La **Xarxa de Migració, Gènere i Desenvolupament** ha dut a terme accions de sensibilització per erradicar la infradenúncia a través de tallers jurídics, psicosocials i d'enfortiment de capacitats organitzatives dirigides a dones migrants. A més, amb professionals racialitzades va fer acompanyament psicològic i jurídic davant l'augment de les violències interseccionals.
- **SOS Racisme** ha reforçat l'acompanyament integral a les persones afectades per racisme, oferint una atenció més coordinada i centrada en la persona. També ha consolidat el suport jurídic especialitzat amb mirada antiracista, combinat amb acompanyament psicosocial i socioeducatiu per abordar l'impacte emocional i vital de les discriminacions. Alhora, ha millorat la capacitat de mediació i derivació a recursos comunitaris, per reforçar l'accés real als drets i la reparació del dany.
- La **Federació ACAPPS** ha elaborat unes guies per donar a conèixer la realitat de les persones amb sordesa i el seu dret a l'accessibilitat en cada sector, així com donar a conèixer les condicions d'accessibilitat auditiva que s'han de tenir, en línia amb la normativa. També van desenvolupar accions per aconseguir un servei municipal de teleassistència més accessible per a les persones amb sordesa, com també per tenir una justícia més accessible a través de la implementació de subtitulació en directe en les vistes orals.

- La **Fundació Àmbit Prevenció** ha reforçat amb més hores professionals l'àmbit jurídic, psicològic i de mediació, per a poder oferir més acompanyament a les persones afectades.

Prevenció del racisme/xenofòbia

- El **Consell Assessor de la Gent Gran (CAGG)** va fer sessions de treball juntament amb el Consell Municipal d'Immigració de Barcelona i el Consell Municipal del Poble Gitano per a proposar accions i iniciatives que facilitin que totes les persones grans, independentment de la seva diversitat cultural o d'origen, puguin conèixer i se sentin cridats a participar en espais de participació existents.
- L'**FSG** ha desenvolupat sessions de sensibilització i xerrades en centres educatius, serveis públics i entitats socials per fer visible l'antigitanisme i promoure respostes institucionals més efectives a la discriminació. I també ha treballat amb la població gitana per proporcionar-li les eines necessàries perquè pugui identificar i denunciar casos de discriminació.
- La **Xarxa MGD** ha buscat descolonitzar el saber a través d'investigacions impulsades per dones migrades en què analitzen les discriminacions per raó d'origen i l'impuls de l'Escola Feminista Descolonial.
- La **Fundació Àmbit Prevenció** ha dut a terme projectes específics enfocats als drets de ciutadania i vinculats a l'estrangeria.

Prevenció de la discriminació de gènere

- El **CAGG** ha elaborat la Carta oberta de drets i deures de les persones grans que reivindica el paper d'aquestes i recull accions per evitar les situacions de discriminació que els afecten. En el document es posa de manifest el desequilibri econòmic que pateixen les dones grans en l'àmbit de les pensions de viduïtat, en què es reclamen unes pensions més equitatives que corregeixin les diferències de gènere, especialment, en els casos en què no s'ha cotitzat per tenir cura dels familiars. El CAGG també ha col·laborat amb el Consell de les Dones de Barcelona, efectuant aportacions a l'informe sobre violències masclistes en dones grans.
- **Creación Positiva** ha impartit formacions a professionals sanitàries per a l'atenció a dones amb VIH des d'una perspectiva de gènere i de drets.
- L'**FSG** executa el programa de Cali que, des d'una perspectiva interseccional en la intervenció amb dones gitanes, treballa en la discriminació doble per gènere i origen ètnic, coordinant-se amb recursos especialitzats.
- L'**OCL** va continuar enfortint els dispositius de punts liles feministes i LGTBI en espais d'oci nocturn per prevenir, detectar, intervenir i reparar situacions de violència masclista i LGTBI-fòbia en espais d'oci nocturn (com Sala Apolo, Sala Razmatazz, Festival Brunch Electronik) amb la implementació del protocol "No callem" de l'Ajuntament de Barcelona. A més, van impulsar sessions formatives sobre espais amables i festes sense masclisme ni LGTBI-fòbia adreçades a professionals de sales d'oci nocturn (caps de sala, personal de seguretat, barra, neteja, etc.) adherides al protocol "No callem" de l'Ajuntament de Barcelona. També van participar en el grup focal del projecte Intra per elaborar una guia d'abordatge de les situacions de violència intragènere per a professionals del tercer sector social i la ciutadania, amb la finalitat de donar cobertura integral davant les necessitats que sorgeixin d'aquesta problemàtica.
- La **Xarxa MGD** ha dut a terme el registre de casos i la derivació als organismes especialitzats de situacions de violència masclista interseccionada amb racisme per part de particulars envers dones racialitzades. En aquest sentit, ha impulsat tallers de cures comunitàries entre dones i generació d'espais d'escriptura com a pràctica de sanació i recuperació.

Prevenció de la discriminació per motius de salut

- El **CAGG** va incloure en la Carta oberta drets vinculats a l'atenció sanitària i les cures, i també relacionats amb l'impacte de la contaminació i el canvi climàtic en la salut.
- **Creación Positiva** ha impartit formacions a professionals sanitàries per a l'atenció a dones amb VIH des d'una perspectiva de gènere i de drets.
- **Gais Positius** ha celebrat la Matinal "Visibilitat en positiu" com a espai anual de sensibilització, formació i incidència contra la serofòbia, per reforçar la visibilització del VIH des d'una perspectiva de drets. També ha creat un espai de visibilitat virtual de persones amb VIH com a eina de reparació simbòlica, memòria col·lectiva i sensibilització en primera persona, davant l'estigma i la discriminació.
- **Irídia** ha participat amb altres col·lectius per prevenir la introducció dels dispositius conductors d'energia (Taser) al cos de la GUB.
- L'**OCL** va impulsar accions formatives i de sensibilització adreçades a les persones trans i LGTBI i a professionals del sistema de la salut pública de les regions sanitàries de Catalunya. També va dur a terme l'habilitació i el repartiment de preservatius en punts lliles feministes i LGTBI dins d'espais d'oci nocturn amb el suport i la col·laboració de Gais Positius. Finalment, va exercir funcions d'interlocució i coordinació amb les Unitats de Trànsit de Barcelona (ICS) en els casos en què intersecciona el procés de transició de persones usuàries amb situacions de transfòbia.
- **Plataforma per la llengua** ha promogut espais de diàleg sobre drets lingüístics en l'àmbit sanitari sobre el "Pla lingüístic del català a les entitats de salut". També han impulsat formacions en centres sanitaris diversos, com el CAP de Sitges / EAP Sardenya. A més, va continuar amb la seva acció d'assessoria a persones que van presentar queixes en l'entorn sanitari, denunciant vulneracions i incompliments de la normativa lingüística. També van difondre el decàleg sobre drets lingüístics de Metges – Salut pel català en diversos centres de salut de Catalunya. Finalment, van continuar amb la seva acció d'incidència política a través de reunions amb el Departament de Salut i la consellera de salut, informant el departament de queixes i vulneracions en l'àmbit sanitari i fent-ne un seguiment del tractament; així, també es van reunir amb representants de diversos centres sanitaris per enfortir la interlocució amb institucions sanitàries, com la Fundació Althaia per a la resolució de queixes lingüístiques.

Prevenció de l'LGTBI-fòbia

- L'**Observatori contra l'LGTBI-fòbia** (OCL) ha impartit formació sobre diversitat afectiva sexual i de gènere, sobre LGTBI-fòbia, l'assetjament escolar per motius d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere adreçada a alumnat de centres educatius (secundària, batxillerat, cicles formatius, etc.). A més, van elaborar l'"Informe de l'estat de l'LGTBI-fòbia a Catalunya de 2024", en què van dur a terme una anàlisi quantitativa i qualitativa de les incidències registrades per l'Observatori durant l'any, amb conclusions i recomanacions adreçades als agents socials i institucionals. Finalment, van seguir amb accions de sensibilització i incidència en el marc del Dia Internacional Contra l'LGTBI-fòbia juntament amb el teixit associatiu LGTBI a Barcelona.
- El **CAGG** va promoure la creació del curtmetratge Em quedo amb tu, i la celebració de cinefòrums per debatre sobre els temes que tracta, principalment les relacions sexoafectives i la diversitat sexual i de gènere en persones grans.
- **Creación Positiva** ha implementat un projecte per visibilitzar la lesbofòbia i prevenir la infradenúncia.

- **SOS Racisme** ha dut a terme una formació a les treballadores del Servei d'Atenció i Denúncia des d'una perspectiva antiracista i descolonial sobre les discriminacions de l'eix sexe-gènere.

Prevenció de discriminació per ús d'una llengua

- La **Xarxa MGD** ha dut a terme acompanyament psicològic i jurídic davant l'augment de les discriminacions cap a les persones migrants que es dirigeixen en castellà quan van a institucions públiques i altres organismes.
- **Plataforma per la llengua** va impulsar la campanya "Decanta la balança pel català / "Compilació de Bones pràctiques municipals" / "Guia breu per promoure la política lingüística municipal", a través de xerrades, formacions, estudis, vídeos i comunicacions informatives sobre drets lingüístics. També van ampliar la xarxa de municipis que formen part de la Xarxa ImpliCAT, arribant al País Valencià i les Illes Balears. A més, van organitzar una campanya de micromecenatge per difondre el projecte del síndic de Drets Lingüístics als municipis de les Illes Balears i el País Valencià.

Prevenció del capacitisme

- El **CAGG** ha elaborat la Carta de Drets, en què es recull el dret a l'autonomia personal al llarg de la vida i el dret a l'atenció centrada en la persona en els serveis socials i sanitaris. També planteja el dret a l'atenció personal i presencial tant per part de les administracions com per part de les empreses.
- La **Federació ECOM** ha publicat l'informe RADAR ECOM per detectar vulneracions en l'àmbit de la discapacitat física o orgànica. A més, ha intervingut perquè les polítiques públiques es concebin des de la perspectiva de la diversitat i amb una mirada interseccional, assegurant-hi la participació de persones amb discapacitat.

Prevenció de l'edatisme

- El **CAGG** ha elaborat la Carta de drets com a acció contra l'edatisme, juntament amb els curtmetratges participatius i el compromís "Barcelona, ciutat amigable amb les persones grans".
- El **Consell de la Joventut de Barcelona** ha treballat en la creació d'un marc teòric i acadèmic sòlid sobre l'adultocentrisme que permeti analitzar-ne els processos de construcció i les repercussions socials. També van impulsar campanyes de sensibilització dirigides a joves sobre les formes en què l'adultocentrisme es manifesta en la seva vida quotidiana, com a pas previ cap al seu empoderament i la defensa dels seus drets.

Prevenció de l'aporofòbia

- El **CAGG** ha abordat situacions relacionades amb l'habitatge i amb el sensellarisme, i hi ha aportat propostes.
- L'**OCL** participa en una acció crucial de memòria històrica, en el marc de l'acte d'homenatge a Sonia Rescalvo, qui va ser assassinada per un grup neonazi el 1991, a través del Consell Municipal LGTBI i amb la participació de diverses entitats LGTBI. El tema central va ser la relació entre el sexili i el món de l'espectacle, amb un conversatori de dones trans i no-binàries que s'han vist afectades per la transfòbia i aporofòbia.

Prevenció de la discriminació per motius religiosos

- La **Oficina de Asuntos Religiosos** ha llevado a cabo acciones de prevención y sensibilización con las diversas comunidades religiosas de la ciudad. Se ha impartido formación a equipos directivos de guarderías municipales, a técnicos de servicios sociales o a personal docente de CEB. También ha lanzado el proyecto de aprendizaje-servicio "¿Currículum intercultural? Revisamos nuestros materiales educativos" que ha desarrollado alumnado del IES Londres.

Prevenció de la discriminació per ideologia

- La **Fundació Àmbit Prevenció** ha dedicat espais informals per parlar d'ideologies entre professionals i dones presents, i ha intervingut quan aquestes ideologies impliquen una discriminació cap a algun col·lectiu.
- L'**OCL** va organitzar tallers formatius sobre LGTBI-fòbia i delictes d'odi a l'Escola Judicial, on s'estudien marcs normatius, doctrines i jurisprudència que versin sobre el llindar entre la llibertat d'expressió i els discursos d'odi.

6 Reptes de la Taula SAVD

- **Continuar millorant en la detecció i registre de situacions de discriminació**, amb una anàlisi més sistemàtica i interseccional que permeti orientar accions de prevenció i incidència. Això suposa enfortir les accions d'acompanyament i suport que contribueixin a la resolució de les situacions detectades i assenyalar la derivació a l'administració pública o altres institucions com la Sindicatura de Greuges de Catalunya, i el resultat del procés.
- **Reforçar la interseccionalitat en els mecanismes de justícia i de defensa de drets** per assegurar una protecció jurídica sòlida i eficaç contra totes les formes de discriminació, millorar la derivació entre serveis i orientar el focus a la justícia restaurativa.
- Continuar amb accions adreçades a **erradicar la infradenúncia des d'un enfocament estructural que no posi el pes en la persona**, investigant-hi els motius, duent a terme activitats de sensibilització, tallers jurídics i psicosocials i formacions d'enfortiment de capacitats i fent un seguiment més detallat del procés.
- **Consolidar models d'atenció encara més accessibles**, així com un enfortiment de l'acompanyament psicosocial i socioeducatiu que enforteixi l'"entitulament", és a dir, enfortir el rol de titular de drets en cada persona afectada.
- Enfortir les **capacitats de les entitats com a defensores de drets humans**, consolidant-hi un augment de la col·laboració entre elles i creant mecanismes comunicatius estables per compartir bones pràctiques i casos no resolts, amb l'objectiu d'enfortir estratègies d'intervenció, afavorir l'anàlisi i l'acció col·lectiva.
- Afavorir que hi hagi més visibilitat i difusió de **l'acció preventiva de les entitats i del treball conjunt com a Taula SAVD** dels casos d'èxit i els obstacles als quals s'enfronten, compartint noves narratives davant els discursos d'odi i consolidant la narrativa pro drets humans amb l'objectiu de no minimitzar l'impacte de les discriminacions.

- Enfortir **la incidència política i institucional** perquè es reconegui l'antigitanisme com a discriminació, així com visibilitzar nombroses situacions d'islamofòbia que no queden registrades i desenvolupar mesures de prevenció i reparació més contundents en contra de tots dos.
- **Elaborar informes sobre polítiques de cura comunitària amb perspectiva antiracista** que incideixin en un canvi de polítiques de convivència veïnal i ampliar les sessions de drets vinculades a l'estrangeria.
- Incidir **en l'enfortiment dels serveis de suport a les dones afectades per violència**, mitjançant un abordatge integral de totes les formes de violència, en particular, la que resulta de la discriminació interseccional.
- Ampliar la participació social en campanyes de **visibilització de persones amb malaltia d'Alzheimer i altres afeccions similars, així com de persones amb VIH**, per lluitar contra l'estigma i la discriminació.
- Reforçar les **capacitats del personal mèdic** en la prevenció i detecció de les discriminacions i en la interseccionalitat d'aquestes.
- Fer seguiment **dels mecanismes establerts en la nova Llei 13/2025**, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGTBI i l'erradicació de l'LGTBI-fòbia i la seva implementació a la ciutat.
- **Reforçar l'ús de la llengua catalana** en el sector públic i privat per mitjà de formacions, assessorament, reunions i altres iniciatives.
- Instar les administracions competents a posar en marxa mecanismes per garantir **els suports necessaris per al col·lectiu de persones amb discapacitat intel·lectual** i garantir el finançament dels ja existents.
- **Augmentar l'accessibilitat** en el transport, l'habitatge, la cultura, l'oci i altres espais des d'una perspectiva transversal i interseccional, de manera que s'asseguri la correcta implementació i desplegament del Decret 209/2023, que aprova el Codi d'accessibilitat de Catalunya.
- Incrementar la difusió de la **Carta oberta de drets i deures de les persones grans entre les persones grans**, així com promoure més cinefòrums i més participació de joves.
- Fer seguiment de la **implementació de les mesures proposades** pel grup de treball de pobresa, pensions i habitatge del Consell Assessor de la Gent Gran (CAGG).

7 Bibliografia

Articles, informes i manuals de referència

Agència dels Drets Fonamentals de la Unió (FRA) (2018). *Manual de legislación europea contra la discriminació.*
Disponible a: https://www.echr.coe.int/documents/handbook_non_discri_law_spa.pdf

Alegría-Morán, J. (2025). *Juventudes y redes sociales: una apropiación espacial del mundo virtual*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 33(1), pp. 131-158.
Disponible a: https://doi.org/10.11600/rlcsnj.23.1.6872

Ajuntament de Barcelona (2020). *Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per LGTBI-fòbia.*
Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL%20LGTBIf%C3%B2bia-def-es-ES.pdf

Ajuntament de Barcelona (2021). *Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme.*
Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL%20racisme%20BCN-DEFINITIU.pdf

Ajuntament de Barcelona (2021). *Pla d'infància 2021-2030: Reptes i actuacions per millorar les vides i els drets de la infància i l'adolescència a Barcelona*.
Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/infancia/sites/default/files/pla_infancia_2021-2030_actuacions_2024-2027_1.pdf

Ajuntament de Barcelona (2023). *Oficina per la No Discriminació. Enfocaments i metodologies per garantir els drets humans. Marc teòric.* Oficina per la No Discriminació.
Disponible a: https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/Marc%20te%C3%B2ric%20OND.pdf

Ajuntament de Barcelona (2025). *Drets humans i no-discriminació 2025-2027*.
Disponible a: https://api-bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/api/core/bitstreams/b3619cfc-aca7-4a7c-994b-394f2fd207e7/content

Centre per a la Justícia Interseccional (CIJ) i Xarxa Europea contra el Racisme (ENAR). (2019). *Intersectional discrimination in Europe: relevance, challenges and ways forward*.
Disponible a: https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/intersectionality-report-final-2.pdf

Comissió Europea (2020). *Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025*.
Disponible a: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:JOC_2021_300_R_0005&from=ES

Comissió Europea (2021). *Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030*.
Disponible a: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0101

Comissió Europea (2025a). *A Roadmap for Women's Rights.*
Disponible a: https://commission.europa.eu/document/download/0c3fe55d-9e4f-4377-9d14-93d03398b434_en?filename=-Gender%20Equality%20Report%20Chapeau%20Communication.pdf%20&pref%20Lang=es

Comissió Europea (2025b). *Código de conducta para la lucha contra la incitación ilegal al odio en línea +.*
Disponible a: https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/library/code-conduct-countering-illegal-hate-speech-online

Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància (ECRI) (2022). *Prohibition of discrimination: can a focus on intersectionality contribute to effective equality?.*
Disponible a: https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/seminar-2022

Consell de Drets Humans de Nacions Unides (2024). *La educación como instrumento para prevenir el racismo, la discriminació racial, la xenofobia i las formas conexas de intolerancia. Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos el 10 de octubre de 2024. 57/24.*
Disponible a: https://docs.un.org/es/a/hrc/res/57/24

Consell de Drets Humans de Nacions Unides (2025). *Mortalidad y morbilidad prevenibles asociadas a la maternidad y derechos humanos. Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos el 7 de octubre de 2025. 60/18.*
Disponible a: https://docs.un.org/es/A/HRC/RES/60/18

Consell d'Europa (2025). *CM/Rec(2025)2 - Recommendation of the Committee of Ministers to member States regarding the promotion of the mental health of prisoners and probationers and the management of their mental disorders (Adopted by the Committee of Ministers on 26 February 2025 at the 1520th meeting of the Ministers' Deputies).*
Disponible a: https://search.coe.int/cm/fre?i=0900001680b48076

Consell de la Unió Europea (2022). *CM/Rec(2022)16 - Recommendation of the Committee of Ministers to member States on combating hate speech (Adopted by the Committee of Ministers on 20 May 2022 at the 132nd Session of the Committee of Ministers).*
Disponible a: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a67955

Espanya (1995). *Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.* BOE núm. 281, de 24 de novembre de 1995.
Disponible a: https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con

Espanya (2021) *Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència.* BOE núm. 134, de 05/06/2021.
Disponible a: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-9347

Espanya (2025a). *Llei Orgànica 1/2025, de 2 de gener, de mesures en matèria d'eficiència del servei públic de justícia.* BOE num. 3, de 3 de gener de 2025.
Disponible a: https://www.boe.es/eli/es/lo/2025/01/02/1/con

Espanya (2025b). *Reial decret llei 2/2025, de 18 de març, pel qual s'aproven mesures urgents per garantir l'interès superior de la infància i l'adolescència davant situacions de contingències migratòries extraordinàries.* BOE núm. 67, de 19 de març de 2025.
Disponible a: https://www.boe.es/boe/dias/2025/03/19/pdfs/BOE-A-2025-5404.pdf

Espanya (2025c). *Llei 2/2025, de 29 d'abril, per la qual es modifiquen el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en matèria d'extinció del contracte de treball per incapacitat permanent de les persones treballadores, i el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, en matèria d'incapacitat permanent.* BOE núm. 104, de 30 d'abril de 2025.
Disponible a: https://www.boe.es/boe/dias/2025/04/30/pdfs/BOE-A-2025-8567.pdf

Generalitat de Catalunya (2020). *Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.*
Disponible a: https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2020/12/30/19

Generalitat de Catalunya (2024). *Pla de Govern.*
Disponible a: https://govern.cat/govern/docs/Pladegovern_cast.pdf

Generalitat de Catalunya (2025a). *L'Observatori de la Igualtat de Gènere aprova un pla estratègic per avançar en la igualtat i l'erradicació de les violències masclistes.*
Disponible a: https://govern.cat/salapremsa/notes-premsa/772736/lobservatori-igualtat-genere-aprova-pla-estrategic-avancar-igualtat-lerradicacio-violencies-masclistes

Generalitat de Catalunya (2025b). *Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGTBI i l'erradicació de l'LGTBI-fòbia.*
Disponible a: https://www.boe.es/ccaa/dogc/2025/9574/f00001-00048.pdf

Generalitat de Catalunya (2025c). *Decret llei 1/2025, de 28 de gener, de mesures urgents en matèria de contenció de rendes.*
Disponible a: https://www.boe.es/ccaa/dogc/2025/9339/f00001-00008.pdf

Generalitat de Catalunya (2025d). *Llei 9/2025, de 13 de novembre, de modificació de la Llei 26/2010, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.*
Disponible a: https://www.boe.es/boe/dias/2025/12/08/pdfs/BOE-A-2025-24940.pdf

Ministeri de l'Interior (2025). *III Plan de Acción de lucha contra los delitos de odio. (2025-2028).*
Disponible a: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/interior/Documents/2025/240325-III-Plan-Accion-Delitos-Odio.pdf

Ministeri de Treball i Economia Social (2025). *Plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana 2025-2028.*
Disponible a: https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/api/file/adjunto/3795

Nacions Unides (ONU) (2000). *Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas.*
Disponible a: https://www.refworld.org/es/leg/multilateraltreaty/unga/2000/es/23886

Nacions Unides – Oficina de l'Alt Comissionat (2022). *Prohibir la discriminación por motivos de desventaja socioeconómica: una herramienta esencial en la lucha contra la pobreza (A/77/157)*.
Disponible a: https://www.ohchr.org/es/documents/thematic-reports/a77157-banning-discrimination-grounds-socioeconomic-disadvantage

Observatori Espanyol del Racisme i la Xenofòbia (2025). *Eines del Consell d'Europa per identificar, prevenir i abordar la discriminació sistèmica.*
Disponible a: https://www.inclusion.gob.es/web/oberaxe/w/herramientas-del-consejo-de-europa-para-identificar-prevenir-y-abordar-la-discriminacion-sistemica

ONU Dones (2022). *Explorar los enfoques interseccionales para prevenir la violencia contra las mujeres i las niñas*.
Disponible a: https://untf.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/sp_summary_intersectionalapproaches_1.pdf

Oficina de l'Alt Comissionat de les Nacions Unides per als Drets Humans (OHCHR) (s. d.). *Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial.*
Disponible a: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial

Parlament Europeu (2022). *Discriminación interseccional en la UE: situación socioeconómica de las mujeres de ascendencia africana, de Oriente Medio, América Latina y Asia*.
Disponible a: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_ES.html

Pont, A., Passera, M.A. i Castilla, K. (2022). *Impactos de las nuevas tecnologías en los derechos humanos*. nstitut de Drets Humans de Catalunya.
Disponible a: https://www.idhc.org/wp-content/uploads/TecnologiasDerechosHumanos.pdf

Ramón Ortiz, J. A. i Vilchez Guizado, J. (2023). *Discurso de odio en educación secundaria: efectos intelectuales y emocionales*. Revista Internacional de Cultura Visual, pp. 2-12.
Disponible a: https://doi.org/10.37467/revvisual.v10.4600

Shaheed, F. (2023a). *A/HRC/53/27: Afianzar el derecho a la educación: avances y obstáculos críticos - Informe de la Relatora Especial sobre el derecho a la educación*. Consell de Drets Humans de Nacions Unides.
Disponible a: https://docs.un.org/es/A/HRC/53/27

Shaheed, F. (2023b). *A/78/364: El papel crucial y los derechos del personal docente*. Consell de Drets Humans de Nacions Unides.
Disponible a: https://docs.un.org/es/A/78/364

Tribunal de Justícia de la Unió Europea (2025). *Comunicado de prensa núm. 34/25: RGPD e identidad trans: la rectificación de datos relativos a la identidad de gènere no puede quedar supeditada a la prueba de haberse sometido a una cirugía.*
Disponible a: https://curia.europa.eu/site/upload/docs/application/pdf/2025-03/cp250034es.pdf

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

Oficina para la No Discriminació:
ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/es/

ACATHI:
www.acathi.org

ACAPPS:
acapps.org

Bayt al-Thaqafa:
www.bayt-al-thaqafa.org/es

Cepaim:
cepaim.org

Consell de la Joventut de Barcelona:
www.cjb.cat

Consejo Asesor de la Gent Gran:
https://ow.ly/NFer50P3S2W

Creación Positiva:
www.creacionpositiva.org

Dones Juristes:
donesjuristes.cat

Dincat:
www.dincat.cat

Exil:
www.centroexil.org

FAGIC (Federació d'Associacions Gitanes de Catalunya):
www.fagic.org

Federació ECOM:
www.ecom.cat/es

Federació Salut Mental Catalunya:
www.salutmental.org

Federació Veus:
federacioveus.org/es

Fil a l'agulla:
filalagulla.org

Fundació Secretariat Gitano:
www.gitanos.org

Fundació Àmbit Prevenció:
fambitprevencio.org

GAG (Grup d'Amics Gais, Lesbianes, Transsexuals i Bisexuals):
www.amicsgais.org

Gais Positius:
gaispositius.org/es

Institut Romanò per a Assumptes Socials i Culturals:
institutoromano.org

Irídia:
iridia.cat/es

Metzineres:
www.metzineres.org

L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius:
www.lassociacio.org

Observatori contra l'LGTBI-fòbia:
www.lobservatori.cat

OAR (Oficina d'Afers Religiosos):
ajuntament.barcelona.cat/oficina-afers-religiosos

Plataforma per la Llengua:
www.plataforma-llengua.cat

Xarxa d'Atenció a Persones sense Llar (XAPSLL):
sensellarisme.cat/ca

Xarxa de Migració, Gènere i Desenvolupament:
www.redmgd.org

SOS Racisme Catalunya:
www.sosracisme.org

La Taula SAVD és promoguda per l'Oficina per la No Discriminació:

OFICINA PER LA NO DISCRIMINACIÓ

CENTRE DE RECURSOS EN DRETS HUMANS

ACATHI
MIGRACIÓ, REFUGI I DIVERSITAT LGBTI+

ACAPPS
Famílies i persones amb sordesa

ACDDDHH 30 anys
Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans

50 ANYS 1974-2024
FUNDACIÓ BAYT AL-THAQAFA

convive
fundación cepaim

CJB
CONSELL DE LA JOVENTUT DE BARCELONA

Consell Assessor de la Gent Gran

Creación Positiva

dincat
Plena inclusió Catalunya

exil

FAGIC
Federació d'Associacions Gitanes de Catalunya

3ecom

federació veus

filalagulla

Fundació Secretariado Gitano
CATALUNYA

ÀMBIT PREVENCIÓ
GRUPATRA

GAG
Grup d'Amics Gais, Lesbianes, Transsexuals i Bisexuals

Gaispositius

ir

Irídia

L'OBSERVATORI DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS

OBSERVATORI CONTRA L'LGTBIFÒBIA

Oficina d'Afers Religiosos

30 ANYS
PLATAFORMA PER LA LLENGUA

RED DE MIGRACIÓN, GÉNERO Y DESARROLLO

SMC salutmental Catalunya

SINDICAT DE LLOGATERES

SOS RACISME
PER LA IGUALTAT DE DRETS

XAPSLL
Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar
BARCELONA

8 Glossari

Abús sexual: és una intrusió física (real o potencial) de naturalesa sexual, sigui per la força o en condicions desiguals o coercitives. Tota activitat sexual que involucri menors —és a dir, persones que tinguin menys de 18 anys— constitueix un abús sexual (ACNUR).

Acció positiva: són mesures destinades a compensar desigualtats i discriminació existents, mitjançant la promoció de la igualtat d'oportunitats per a grups específics que han estat històricament en desavantatge. Aquestes mesures, que poden ser legals o no vinculants, malden per assolir la igualtat real i efectiva, corregint les conseqüències de la discriminació passada o present (Unió Europea).

Assetjament sexual: qualsevol conducta, verbal o física, de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, creant un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Això inclou, entre d'altres, comentaris sexuals, xiulades, peticions de favors sexuals, mirades sexualment suggeridores, assetjament i exposició sexual (ONU Dones).

Administració pública: és el conjunt d'òrgans i entitats, d'àmbit estatal, autonòmic i local, que s'encarreguen d'aplicar les lleis i prestar serveis públics, complint els objectius que estableix la llei i servint amb objectivitat els interessos generals de la ciutadania. És responsable d'implementar polítiques públiques i gestionar els recursos públics.

Adultocentrisme: és una desigualtat social o discriminació en què l'edat s'associa a una jerarquia més elevada, cosa que limita els drets i les oportunitats dels infants i adolescents. Aquesta visió implica que es considera les persones adultes superiors i que les seves opinions i decisions són les correctes, de manera que es minimitzen o s'ignoren les de la joventut (Unicef).

Agent discriminador: és qualsevol persona, entitat, empresa o institució que perpetra o promou actes de discriminació. Aquests actes es poden manifestar de diverses maneres, com a negacions d'atenció, tracte desfavorable i exclusió o restricció de drets, i poden estar motivats per diferents factors, com la racialització, l'origen nacional, la religió, l'orientació sexual, la identitat de gènere, la salut, la llengua i el capacitisme, entre d'altres (OND).

Agressió física: és un tipus de discriminació directa que es tradueix en accions discriminatòries que s'expressen a través de violència física de tota mena.

Agressió verbal: és un tipus de discriminació directa que es tradueix en accions discriminatòries que s'expressen a través d'insults, amenaces o un tracte oral vexatori (OND).

Antigitanisme o romofòbia: és una forma específica de racisme dirigida contra les persones gitanes, que s'expressa a través de prejudicis, estereotips i discriminació. És un fenomen estructural amb arrels històriques que afecta la població gitana en diversos nivells. La UE ho considera un obstacle per a la inclusió i la igualtat de drets, per la qual cosa promou la lluita contra aquesta discriminació (Unió Europea).

Anàlisi interseccional: és una eina que permet comprendre com les diferents categories d'identitat (com gènere, racialització, classe, orientació sexual, etc.) interactuen i se superposen per originar diferents experiències de discriminació i desigualtat. Aquest enfocament ajuda a identificar com aquestes interseccions afecten les persones, i a dissenyar intervencions més efectives per abordar les desigualtats (adaptació d'ONU Dones).

Antisemitisme: es defineix com un cert rebuig envers la població jueva, que es pot expressar com a odi envers aquesta, i que es pot manifestar de maneres diferents, incloent-hi la discriminació, l'hostilitat i els prejudicis (Unió Europea).

Autoestigma: es refereix a la interiorització per part de la persona dels prejudicis i les actituds negatives cap a ella mateixa i la seva condició, fet que pot portar a la pèrdua d'autoestima i a l'autodesvalorització. És a dir, la persona accepta com a pròpies les creences estigmatitzants que la societat té sobre ella, la qual cosa impacta negativament en el seu benestar i desenvolupament (adaptació de l'OMS).

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

Autonomia emocional: és la capacitat de gestionar les pròpies emocions de manera independent, sense dependre de l'aprovació o la validació externes. Implica assumir responsabilitat per les emocions, aprendre a promoure estats emocionals positius i bregar amb els negatius. També inclou la capacitat de prendre decisions i actuar segons les eleccions pròpies, assumint les conseqüències de l'acte (adaptació d'ONU Dones).

Autonomia econòmica: es refereix a la capacitat d'una persona, especialment les dones, per controlar els seus propis recursos econòmics i prendre decisions sobre com utilitzar-los, incloent-hi ingressos, actius i temps. Implica tenir accés a oportunitats econòmiques, ingressos propis i la capacitat de prendre decisions sobre la seva vida personal i professional (ONU Dones).

Autonomia política: es refereix a la capacitat i les condicions de les persones, sobretot dones, per participar en les decisions polítiques, ocupar càrrecs de poder i garantir així la seva plena participació en la vida pública i en la presa de decisions que afecten les seves vides i la seva societat. Això implica poder votar, ser candidates, ser elegides i participar en l'elaboració de lleis i polítiques (ONU Dones).

Bifòbia: és rebuig, aversió, desconfiança, odi o discriminació envers les persones bisexuals o el concepte de bisexualitat. Dit d'una altra manera, és una forma de discriminació basada en l'orientació sexual d'una persona, concretament cap a les que se senten atretes per tots dos gèneres.

***Bullying* o assetjament escolar:** és una forma de violència repetida i agressiva que té lloc en l'àmbit escolar, amb la intenció d'intimidar, humiliar o fer mal a altres estudiants. Es caracteritza per la intenció de causar dolor, sigui a través de dany físic, mots punyents o comportaments agressius, i es repeteix al llarg del temps (Unicef).

Capacitisme: es refereix a la discriminació o prejudici social cap a les persones amb discapacitat, que es basa en la idea que les persones sense discapacitat són la norma i que les persones amb discapacitat s'han d'esforçar per assolir aquesta norma o mantenir-se'n separades. És a dir, el capacitisme subestima i rebutja els qui no s'ajusten a un ideal de capacitat, funcionalitat i productivitat (OMS).

Capacitisme intel·lectual: també conegut com a neurocapacitisme, és una forma de discriminació o prejudici social contra persones amb discapacitat intel·lectual o neurodivergents, que es manifesta en actituds, pràctiques i sistemes que exclouen, estigmatitzen o discriminen aquestes persones. Es basa en la idea que la capacitat intel·lectual plena és la norma i qualsevol desviació és un defecte o anormalitat (OMS).

Condició socioeconòmica: es refereix a la posició o estatus d'una persona dins d'una societat, tenint en compte factors com el seu nivell d'ingressos, educació i ocupació. En essència, descriu la situació social d'una persona o grup en relació amb l'economia i la societat en general (ONU).

Contenció mecànica: també anomenada condició física, és la restricció de moviments mitjançant qualsevol mètode manual, dispositiu físic o mecànic, material o equip connectat o adjacent al cos del o la pacient, i que ell o ella no es poden treure fàcilment (OMS). És una mesura restrictiva utilitzada principalment en serveis de salut mental que limita temporalment el moviment d'una persona mitjançant dispositius físics.

Compte de pagament bàsic: és un compte bancari que facilita l'accés a serveis financers bàsics per a totes les persones, especialment les que es troben en risc d'exclusió financera. És un dret regulat en els àmbits europeu i espanyol per garantir la inclusió financera (Ajuntament de Barcelona).

Delicte d'odi: és qualsevol delicte penal motivat per prejudicis o intolerància envers una persona o un grup de persones a causa de la seva pertinença a un grup específic. Aquest grup pot estar definit per característiques com racialització, ètnia, religió, orientació sexual, identitat de gènere o discapacitat (Unió Europea).

Deshumanització: és la privació de les qualitats que distingeixen les persones com a éssers humans, quan se les desposseeix dels seus drets humans o no se'ls reconeixen. Les Nacions Unides van assenyalar que les restriccions inacceptables imposades als drets humans, no disposar de reconeixement de la ciutadania plena, la desprotecció de la dignitat humana, el fet que les persones es vegin obligades a viure en habitatges superpoblats i insalubres, sense poder pagar aliments nutritius, sense atenció mèdica adequada i suportant una separació prolongada i, de vegades, obligatòria de les seves famílies és deshumanització (Oficina de Drets Humans de les Nacions Unides).

Desigualtats: són diferències en la situació o l'accés a recursos i oportunitats entre persones o grups, que impedeixen l'exercici ple dels drets humans i la igualtat. Aquestes diferències es poden manifestar en diverses àrees com l'econòmica, la política, la social i la cultural, i afectar la capacitat de les persones per viure amb dignitat i desenvolupament (Oficina de Drets Humans de les Nacions Unides).

Denúncia administrativa: és una petició amb la qual es posa en coneixement de l'Administració uns fets que poden constituir infracció administrativa per tal que l'Administració competent actuï corregint els fets il·lícits (OND).

Denúncia civil: és un procés legal mitjançant el qual una persona (demandant) presenta una sol·licitud davant un tribunal per resoldre un conflicte amb una altra persona (demandada). Aquest procés vol obtenir una resolució judicial per danys o perjudicis causats, o per l'incompliment d'una obligació (OND).

Denúncia laboral: denuncia que es comunica davant la Inspecció de Treball sobre fets que puguin constituir una infracció laboral o que afectin els drets de les persones treballadores. És una eina per reclamar la protecció dels drets laborals i exigir el compliment de la normativa (OND).

Denúncia penal: és l'acte mitjançant el qual es comunica a l'autoritat competent que s'han produït uns fets discriminatoris que poden ser constitutius d'infracció penal (OND).

Denúncia pública: s'elabora amb la finalitat de fer saber a l'opinió pública, a les autoritats competents i als mitjans de comunicació, les situacions discriminatòries amb objecte que aquestes situacions s'aclareixin i avancin les investigacions corresponents per sancionar-ne els responsables (OND).

Denúncia segura: és un sistema que permet a les persones informar de delictes de manera confidencial, sense que s'identifiquin les seves dades personals. Això és particularment important per als qui puguin estar en situació administrativa no regularitzada o tinguin por de represàlies. L'objectiu és garantir l'accés a la justícia i protegir les víctimes de delictes, fins i tot si no volen denunciar directament.

Dret a la integritat física: és un dret fonamental que protegeix les persones de qualsevol dany o agressió que pugui afectar el seu cos. Això inclou la protecció contra la tortura, tractes inhumans o degradants, i la inviolabilitat del cos, tant en el pla físic com en el psíquic (Oficina de Drets Humans de l'ONU).

Dret a la integritat moral: és un dret fonamental que protegeix l'autonomia personal i la dignitat humana, que garanteix que cap persona sigui sotmesa a tractes que menyscabin la seva integritat psicològica i moral, com humiliacions, vexacions o qualsevol altra classe de patiment que afecti el seu benestar emocional. Aquest dret es considera essencial per a la protecció de la persona i la seva capacitat de viure amb dignitat (Oficina de Drets Humans de l'ONU).

Dret a un servei públic de qualitat: es refereix a l'obligació de l'Estat de garantir a les persones l'accés a serveis essencials com salut, educació, aigua, sanejament, transport, etc., amb estàndards de qualitat que assegurin la seva eficiència, eficàcia i transparència. Això implica que els serveis han de ser accessibles, oportuns i de bona qualitat, i complir les necessitats de la població (Oficina de Drets Humans de l'ONU).

Dret a la prestació de serveis: és el dret de les persones a rebre serveis, siguin públics o privats, que cobreixen necessitats essencials com la salut, l'educació, la justícia i la seguretat social. Aquest dret implica que les institucions privades han d'organitzar i oferir aquests serveis per garantir el benestar i els drets de les persones sense restricció (Oficina de Drets Humans de l'ONU).

Drets de ciutadania: són els drets que donen la capacitat d'accedir a serveis bàsics i a un espai públic compartit a la ciutat. També es refereix a l'accés real i efectiu als drets humans reconeguts i garantits a la ciutat, els seus districtes i barris (Ajuntament de Barcelona).

Drets sexuals i reproductius: són drets humans que garanteixen a totes les persones l'autonomia i la llibertat per prendre decisions sobre la seva sexualitat i reproducció, lliures de discriminació, coerció i violència. Això inclou decidir lliurement el nombre de fills, l'espaiament dels naixements, accedir a informació i serveis de salut sexual i reproductiva, i viure lliures de violència sexual i reproductiva (ONU Dones).

Desarrelament: és l'absència o la privació de vincles amb un lloc o un grup de persones.

Discapacitat: situació que resulta de la interacció entre les persones amb deficiències previsiblement permanents i qualsevol classe de barreres que limitin o n'impedeixin la participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb les altres (OMS).

Discriminació: és un acte que vulnera la dignitat, els drets humans i les llibertats fonamentals de les persones. És el tracte diferenciat, preferent, restrictiu, desfavorable, excloent i injust entre les persones en qualsevol escenari de la societat, sigui institucional, públic o privat, a causa d'estereotips, prejudicis i estigma social que es concreten en una acció de rebuig i agressió amb conseqüències perjudicials, directes o indirectes, per a les persones que la pateixen, i que perpetuen la desigualtat i la violació dels drets humans (Observatori de les Discriminacions).

Discriminació sentida: es refereix a la percepció individual d'una persona després d'haver rebut un tracte injust o desfavorable —per una o més persones, entitats, empreses, l'Administració pública, els cossos de seguretat i la seguretat privada—, a causa de factors com origen, ètnia, gènere, llengua, edat, orientació sexual, religió, aparença física o qualsevol altra característica personal. En essència, és l'experiència subjectiva (viscuda) que té una persona enfront d'un fet discriminatori.

Discriminació estructural: es refereix a les desigualtats sistemàtiques que estan profundament arrelades en les estructures socials, polítiques i econòmiques, que afecten certs grups i perpetuen la discriminació malgrat l'absència d'actes discriminatoris individuals. És com si el mateix sistema estigués dissenyat per col·locar en desavantatge certs grups, creant barreres per a l'accés a oportunitats i drets (Oficina de Drets Humans de l'ONU).

Discriminació directa: és tractar de manera diferent persones en situacions similars a causa de prejudicis, estereotips i estigmatització, i es pot expressar en agressions físiques i verbals, discursos d'odi, vandalisme, restricció, exclusió o preferència, entre d'altres (OND).

Discriminació indirecta: es produeix quan es tracta igual persones que tenen característiques o situacions diferents, de manera que es provoca un efecte desproporcionadament negatiu sobre un col·lectiu, perquè no es tenen en compte les seves realitats específiques, cosa que les situa en desavantatge (OND).

Discriminació de gènere: discriminació contra les dones que denota tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe i que té com a objectiu o resultat menyscabar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici dels seus drets (ONU Dones).

Discriminació per motiu de salut: es refereix a qualsevol tracte desfavorable, injust o discriminatori envers una persona basat en el seu estat de salut o malaltia, sigui real o percebut. Això es pot manifestar de diverses maneres, incloent-hi l'accés a serveis de salut, l'ocupació, l'habitatge, l'educació i les relacions socials (OMS).

Discriminació lingüística: és el tracte desigual que se li dona a una persona o a un grup a causa de la seva llengua materna, dialecte o qualsevol altra característica lingüística. Això pot incloure actituds discriminatòries cap a l'accent, el vocabulari o la manera en què algú parla.

Discriminació interseccional: és una situació en la qual interactuen entre si diversos motius de discriminació, per exemple, el gènere juntament amb altres motius de discriminació, com racisme, capacitisme, edatisme, LGTBI-fòbia i aporofòbia, entre d'altres. Ho fan d'una manera indissociable i simultània, cosa que produeix un tipus únic de discriminació que impacta significativament en les persones i produeix més afectació en el reconeixement dels seus drets (Unió Europea).

Discriminació múltiple: té lloc quan una persona pateix discriminacions per causes diferents; sovint s'entén d'una manera additiva, és a dir, que les causes diferents de discriminació se sumen de forma negativa a l'experiència de la persona (Oficina de Drets Humans de l'ONU).

Discriminació per error: és una classe de discriminació directa que s'expressa quan una persona o un grup és tractat de manera discriminatòria a causa d'una apreciació incorrecta (OND).

Discriminació per associació: és una mena de discriminació directa que s'expressa quan una persona o un grup, a causa de la seva relació amb una altra persona dels col·lectius protegits, és objecte d'un tracte discriminatori (OND).

Discriminació per ideologia: o discriminació per creences, es produeix quan una persona rep un tracte injust o desfavorable per les seves idees polítiques, religioses o filosòfiques o per qualsevol altra creença, i se l'exclou o desfavoreix en àrees com la feina, l'educació o la participació social. També apareix quan determinats agents atribueixen una posició ideològica a la persona afectada per la seva llengua, origen, religió, participació en protestes, defensa de drets o vincle amb símbols determinats. Aquesta discriminació viola els drets humans i la igualtat, i es considera una forma d'intolerància (Oficina de Drets Humans de l'ONU).

Discurs discriminatori o d'odi: es defineix com a qualsevol forma d'expressió que propagui, inciti, promogui o justifiqui la violència, l'odi o la intolerància contra una persona o grup de persones, o que els denigri, per raó de les seves característiques o estatus personals, reals o atribuïts. Això inclou expressions que fomenten l'odi, la humiliació o el menyspreu, així com l'assetjament, el descrèdit i l'estigmatització (Unió Europea).

Distingir: és un tipus de discriminació que es tradueix en accions que, a partir d'identificar una o més característiques personals, donen un tracte diferent, que és degut a prejudicis, estereotips i estigmes que es tenen sobre una persona respecte d'altra o d'altres en una mateixa situació (OND).

Edatisme: es defineix com la discriminació basada en l'edat, i hi inclou estereotips, prejudicis i discriminació envers les persones en funció de la seva edat. Es manifesta en actituds, comportaments i polítiques que causen dany i desavantatge, i que afecten tant persones grans com joves (Oficina de Drets Humans de l'ONU).

Entitulament (de l'anglès *Entitlement*): En psicologia, és el sentiment de dret, es refereix a ser conscient de "mereixement" de ser titular de drets.

Enfocament de drets: és l'orientació a la promoció i la protecció dels drets humans. Implica, per tant, partir dels drets humans individuals i col·lectius com a marc de referència i situar el seu respecte, protecció i garantia com a fonaments i com a eines fonamentals de les polítiques i intervencions (Oficina de Drets Humans de l'ONU).

Enfocament de gènere: és una eina analítica i pràctica que reconeix que les diferències entre les persones no són només biològiques, sinó també socials i culturalment construïdes. A través d'aquest enfocament, es pretén analitzar les relacions de poder entre gèneres i les desigualtats que aquestes relacions provoquen, amb l'objectiu de transformar la societat per aconseguir la igualtat de gènere.

Estereotip: idees preconcebudes massa simplificades, generalitzacions negatives o positives i, sovint, inconscients sobre les persones (imatges mentals i construccions socioculturals basades en informació incompleta) i que pot portar a prejudicis i discriminació.

Estigmatització: és el procés pel qual s'atribueixen significats socials negatius a una persona o grup, cosa que condueix a la seva discriminació i exclusió. Aquest procés implica la desvalorització i deshumanització de persones de determinats grups, per crear una divisió entre nosaltres i ells/elles. Es basa en prejudicis i estereotips (Oficina de Drets Humans de l'ONU).

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

Expressió de gènere: es refereix a la manifestació externa dels trets que una persona adopta per expressar el seu gènere, sigui en la seva aparença, vestimenta, comportament o qualsevol altra forma de comunicació. No es limita al que s'espera socialment de cada gènere, sinó que permet a la persona expressar la seva identitat de gènere de manera personal i autèntica (ONU Dones).

Excloure: és una classe de discriminació directa que es tradueix en accions que, a partir de la identificació d'una o unes quantes característiques personals, deixen la persona que té aquestes característiques sense la possibilitat d'exercir un dret (OND).

Gaifòbia: odi, prejudici o discriminació cap als homes gais o percebuts com a tals.

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

Homofòbia: odi, prejudici o discriminació envers les persones gais i lesbianes o envers les persones percebudes com a tals.

Identitat de gènere: fa referència a la vivència interna i individual del gènere tal com cada persona la sent, que es pot correspondre o no amb el sexe assignat en el moment del naixement, i hi inclou 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'una altra mena, sempre que aquesta s'hagi triat lliurement).

Igualtat i no-discriminació: segons la Declaració Universal dels Drets Humans, és el dret de totes les persones a ser iguals en dignitat, a ser tractades amb respecte i consideració i a participar sobre bases iguals en qualsevol àrea de la vida econòmica, social, política, cultural o civil.

Igualtat de tracte i no-discriminació: a més de ser un principi dels drets humans, és a dir, al qual es vol arribar per viure en dignitat i sense violències, també està reconegut com un dret que s'ha de protegir i garantir perquè la seva afectació és la porta oberta a la vulneració de la resta de drets reconeguts.

Igualtat formal: significa que tots els éssers humans són iguals davant la llei i tenen els mateixos drets i deures, sense distinció de característiques personals o socials. Se centra en la igualtat legal i en la garantia que les lleis s'apliquen de manera imparcial a totes les persones.

Igualtat substantiva: es refereix a la igualtat real i efectiva, que va més enllà de la igualtat formal en les lleis. Implica garantir que totes les persones tinguin el mateix accés a oportunitats, recursos i poder, independentment del seu sexe o identitat de gènere, ètnia, edat, color de pell, orientació sexual, discapacitat o altres característiques, perquè puguin exercir plenament els seus drets i aconseguir resultats iguals, tenint en compte el seu context, les seves necessitats, especificitats i prioritats (adaptació d'ONU Dones).

Infradenúncia: és un fenomen que es produeix quan una persona o grup de persones és víctima d'una discriminació i vulneració en els seus drets, però, per diverses raons, no denuncia aquest fet davant les autoritats competents. La infradenúncia és un obstacle greu en l'accés a la justícia i impedeix el reconeixement, la protecció i la reparació o el rescabalament moral de la persona afectada.

Infrahabitatge: és aquell que no té les condicions mínimes d'habitabilitat pel fet de presentar problemes estructurals, amuntegament, il·luminació i ventilació escasses, manca d'instal·lacions bàsiques, estar ubicat en un entorn deteriorat o inadequat, etc.

Ingrés involuntari: es refereix a la internació d'una persona sense el seu consentiment, generalment a causa d'un diagnòstic de salut mental que requereix tractament, però que la persona no pot o no vol acceptar voluntàriament (OMS).

Interseccionalitat: concepte desenvolupat als Estats Units a finals dels anys vuitanta per Kimberlé Crenshaw (1989); fruit dels debats que s'estaven produint en el moviment del feminisme negre, aquest concepte va sorgir amb la voluntat de descriure les interconnexions existents entre la "raça", el gènere i la classe en la vida de les dones negres. Reconeix com les desigualtats sistèmiques es construeixen a partir de la interconnexió de diferents factors socials com gènere, raça, classe social i orientació sexual, entre d'altres. Dit d'una altra manera, la interseccionalitat ajuda a entendre que aquestes categories socials se superposen, s'influeixen mútuament i creen experiències úniques de discriminació i opressió en cada persona.

Interdependència: es refereix a la relació de dependència mútua que hi ha entre els estats, els drets humans i les persones. Implica que els problemes globals, com el canvi climàtic, la pobresa, i la seguretat, i els problemes locals, com les desigualtats, les discriminacions i la precarietat, no poden ser solucionats per una entitat, administració o grup de persones, sinó que requereixen la cooperació i col·laboració col·lectiva (ONU).

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

Islamofòbia de gènere: es refereix a la discriminació específica que experimenten les dones musulmanes a causa del seu gènere i la seva identitat musulmana, sovint combinada amb estereotips sexistes i misògins. És una forma de discriminació que es basa en la intersecció de la islamofòbia i el sexisme, i que es pot manifestar de maneres diferents, com l'estigmatització del hijab o l'ús d'estereotips sobre la vida de les dones musulmanes (ONU Dones).

Lesbofòbia: odi, prejudici o discriminació cap a les dones a causa de la seva orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere (ONU Dones).

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

LGTBI-fòbia: prejudicis, hostilitat o rebuig envers 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.

Masclisme: és una actitud de prepotència o superioritat dels homes sobre les dones, que es manifesta en una sèrie de pràctiques, creences i comportaments que perpetuen la desigualtat de gènere. És una forma de sexisme que es tradueix en la discriminació i la violència contra les dones, així com en la negació dels seus drets i oportunitats (ONU Dones).

Mobbing: o assetjament psicològic, és una classe d'assetjament laboral que consisteix en un seguit de conductes sistemàtiques i continuades de violència psicològica o verbal, perpetrades per un superior, un company o un grup d'aquests, amb l'objectiu de perjudicar, intimidar o aïllar una persona en l'entorn laboral. En essència, és una forma d'assetjament moral que pot tenir conseqüències greus per a la salut mental i física de la víctima.

Nom sentit: nom amb el qual vol ser nomenada una persona transgènere, diferent del seu nom de naixement i d'acord amb la seva identitat de gènere.

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

Persones racialitzades: l'expressió "persona racialitzada" no és un criteri d'identitat, sinó que posa en evidència el mecanisme d'inferiorització i deshumanització que injustament s'aplica sobre les persones a partir de les seves característiques vinculades als seus trets físics, l'ètnia, l'origen i la cultura "no blanques ni europees". Explica que es veuen afectades per la racialització, que és alhora una opressió i un mecanisme de socialització del racisme (*Guia per incorporar la perspectiva antiracista en els materials educatius*, Ajuntament de Barcelona).

Pobresa estructural: es refereix a una situació en què un grup de persones es troba en desavantatge crònic i sistemàtic, amb dificultats per accedir a recursos i oportunitats, la qual cosa dificulta la seva mobilitat social. Aquesta situació és deguda a desigualtats estructurals en la societat, com l'accés limitat a l'educació, la salut, l'ocupació i altres serveis bàsics (ONU).

Preferir: tipus de discriminació directa que es tradueix en accions que, a partir de la identificació d'una o unes quantes característiques personals, donen prioritat a una persona que no és la que té aquestes característiques (OND).

Prejudicis: judicis *a priori* o previs envers una persona o un grup que s'emeten sense fonament real i s'alimenten d'estereotips, provocats per emocions negatives, ignorància sobre una realitat, rebuig i fins i tot odi. És l'acció que condueix a la discriminació i a legitimar l'estigma social o estigmatització.

Racialització: és el procés mitjançant el qual es construeix la idea equivocada de l'existència de races, amb la qual es jerarquitza la humanitat: les persones considerades "blanques" ocupen la posició superior i les que no ho són estan relegades a l'opressió. Aquesta jerarquització i diferenciació dels éssers humans en termes de "races" no només és científicament incorrecta i políticament perillosa, sinó que deshumanitza i legitima la violència racista. Per això, la racialització és una condició d'opressió i és causa del racisme (*Guia per incorporar la perspectiva antiracista en els materials educatius*, Ajuntament de).

Racisme: qualsevol forma d'exclusió, segregació, discriminació o agressió a les persones per motiu del seu origen ètnic o nacional, pel color de la pell, per creences religioses o per pràctiques culturals o de qualsevol altra mena. És una ideologia basada en la racialització i alhora és una estructura d'opressió sistèmica i rutinària que manté un sistema de poder basat en l'hegemonia cultural occidental i occidentalitzada. Es manifesta en les relacions institucionals, en les relacions socials i en expressions simbòliques. Es produeix i reprodueix a causa de la racialització. És estructural, amb arrels profundes en un passat d'esclavitud, espoli, usurpació, dominació i explotació en el context de la modernitat colonial (*Guia per incorporar la perspectiva antiracista en els materials educatius*, Ajuntament de Barcelona).

Racisme antimusulmà: conjunt de pràctiques discriminatòries d'un grup dominant de persones que volen prendre el poder, estabilitzar-lo i ampliar-lo mitjançant la definició d'un boc expiatori —real o inventat— i que exclouen aquest boc expiatori dels recursos, dels drets i de la definició d'un concepte construït del "nosaltres".

Restringir: és una classe de discriminació directa que es tradueix en accions que, a partir de la identificació d'una o unes quantes característiques personals, permeten l'exercici d'un dret de manera limitada a la persona que té aquestes característiques (OND).

Revictimització: es refereix a l'experiència d'una persona que, després d'haver patit una agressió, és novament victimitzada, sigui a través d'accions o omissions que li fan reviure la situació traumàtica o que reforcen el paper de víctima (ONU Dones).

Serofòbia: és l'estigma i la discriminació envers persones que viuen amb el VIH, manifestada en prejudicis, por, rebuig i exclusió. Aquest sentiment es pot manifestar de diverses maneres, des de la marginació fins a l'exclusió social i la negació de drets. La serofòbia afecta negativament la qualitat de vida de les persones amb VIH i provoca aïllament, depressió i dificultat per accedir a serveis de salut i suport (ONU Sida).

Sexe: es refereix a les característiques biològiques, anatòmiques i fisiològiques que distingeixen els éssers humans com a femení o masculí. Aquestes característiques són determinades per la naturalesa i no per la societat. En contrast, el gènere es refereix als rols, comportaments, activitats i atributs que una societat considera apropiats per homes i dones (ONU Dones).

Sensellarisme: situació de persones que no poden conservar el seu habitatge o accedir a un habitatge adequat, adaptat a la seva situació personal, permanent i que els proporcioni un marc estable de convivència, tant per motius econòmics o per altres barreres socials com pel fet que tenen dificultats personals per portar una vida autònoma.

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

Titulars de drets: són totes les persones, arreu del món, a les quals se les reconeix com a subjectes actius dels seus processos i decisions, perquè la seva condició de drets és inherent a la seva condició humana. L'enfortiment de les seves capacitats per a l'exercici ple dels seus drets requereix un procés de construcció de ciutadania a través del coneixement dels seus drets, l'apropiació posterior d'aquests i, finalment, el seu exercici (respecte, promoció, participació i exigibilitat) (Oficina de Drets Humans de l'ONU).

Titulars d'obligacions: són tots els poders públics, administracions i funcionariat que han de respectar, protegir i garantir els drets humans en totes les seves dimensions. L'enfortiment de les seves capacitats requerirà un procés de construcció de voluntat política, la qual tindrà com a objectiu que puguin complir les seves obligacions de respectar, protegir i garantir els drets de les persones. (Oficina de Drets Humans de l'ONU).

Titulars de responsabilitats: es consideren els actors privats (entitats privades/empreses, mitjans de comunicació, comunitats i persones organitzades) que no són sector públic. L'enfortiment de les seves capacitats és un procés de construcció de la ciutadania adreçat al respecte, la promoció, la participació i l'exigibilitat dels drets humans (Oficina de Drets Humans de l'ONU).

Transfòbia: odi, prejudici o discriminació envers les persones trans i les persones percebudes com a tals.

Vandalisme: és una classe de discriminació indirecta que es tradueix en qualsevol dany a béns públics o privats dirigits específicament contra algun dels grups inclosos en les categories protegides internacionalment (Oficina de Drets Humans de l'ONU).

Violència institucional: és l'acció discriminatòria, sigui física, verbal o econòmica, exercida per agents i funcionaris de l'estat mentre compleixen les seves funcions. A més, l'acció exercida per part d'agents d'entitats i empreses privades quan actuen per delegació de funcions que són competència pública (per exemple, seguretat privada del metro). També poden ser normes, protocols, pràctiques institucionals, descurances i privacions que vulneren els drets d'una persona o grup de persones (que es definirien com a discriminació indirecta) (OND).

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

Violència sexual: es defineix com a qualsevol acte sexual perpetrat contra la voluntat d'una altra persona, inclòs quan no ha donat el seu consentiment o no pot donar-lo a causa de la seva edat, capacitat intel·lectual, intoxicació o inconsciència. Aquesta definició abasta una àmplia gamma d'actes, des de la violació i l'abús sexual fins a l'assetjament i l'explotació sexuals.

Xenofòbia: és la por o el rebuig envers persones o cultures diferents, o considerades com a estrangeres.

Annexos

Annex 1.
Característiques personals protegides per la no-discriminació

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

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

Annex 2.
Articles que recullen els principis d'igualtat i no-discriminació

INTERNACIONAL		UNIÓ EUROPEA		ESTAT ESPANYOL	
Declaració Universal dels Drets Humans, DUDH, Nacions Unides (1948)	**Article 1.** Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets.	*Tractat de la Unió Europea (1992)*	**Article 9.** La Unió respectarà en totes les seves activitats el principi de la igualtat de la seva ciutadania, que es beneficiarà per igual de l'atenció de les institucions, òrgans i organismes.	*Constitució espanyola (1978)*	**Article 1.1.** Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.
	Article 7. Tots són iguals davant la llei i tenen dret, sense cap distinció, a igual protecció per la llei.				
Pacte internacional de drets civils i polítics, PIDCP (1966)	**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.	*Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000)*	**Article 20.** Totes les persones són iguals davant la llei.		**Article 9.2.** Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.
			Article 21.1. Es prohibeix tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.		
	Article 14. Totes les persones són iguals davant dels tribunals i les corts de justícia.		**Article 21.2.** Es prohibeix tota discriminació per raó de nacionalitat en l'àmbit d'aplicació del Tractat constitutiu de la Comunitat Europea i del Tractat de la Unió Europea i sense perjudici de les disposicions particulars d'aquests tractats.		**Article 14.** 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.
	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.			*Llei 34/1988, d'11 de novembre*	General de publicitat.
		Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, CEDH, Consell d'Europa (1950)	**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.	*Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener*	Drets i llibertats de les persones estrangeres a Espanya i la seva integració social.
				Llei orgànica 3/2007	Igualtat efectiva entre dones i homes.
				Llei 19/2007	En contra de la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància en l'esport.

Pacte internacional de drets econòmics, socials i culturals, PIDESC (1966)	**Article 2.2.** Els estats part en aquest Pacte es comprometen a garantir l'exercici dels drets que s'hi s'enuncien, sense cap discriminació per motius de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o d'una altra mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social.	*... 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 racial (1965)			**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 l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, CEDAW (1979)				*Llei orgànica 3/2021, de 24 de març*	Regulació de l'eutanàsia.
			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.	*Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny*	Protecció integral a la infància i a l'adolescència davant la violència.
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.	*Directiva 2000/78/CE, Consell d'Europa*	Igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.	*Llei 8/2021, de 2 de juny*	Reforma la legislació civil i processal per al suport a les persones amb discapacitat en l'exercici de la seva capacitat jurídica.
		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.	*Llei 15/2022 de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació*	Garantia i promoció del dret a la igualtat de tracte i no discriminació i al respecte de la igual dignitat de les persones.
		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

Lleis autonòmiques (Catalunya)

Estatut de Catalunya

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

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

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

Llei 9/2017, de 27 de juny, d'universalització de l'assistència sanitària, amb càrrec a fons públics, a través 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, transgèneres i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

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

Llei 29/2010, del 3 d'agost, de l'ús dels mitjans electrònics en el 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, 2.h; 45, 46 i 123.2.a

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

Lleis i ordenances municipals (Barcelona)

Ordenança reguladora de l'Administració electrònica (2009)

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

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

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

Ordenança municipal de les activitats i els establiments de concurrència pública (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

Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2025

Informe
Octubre del 2026

Direcció de Serveis de Drets Humans, Justícia Global i Cooperació Internacional; Àrea de Drets Socials, Salut, Cooperació i Comunitat