Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2025

Informe
Octubre 2026

Dirección de Servicios de Derechos Humanos, Justicia Global y Cooperación Internacional; Área de Derechos Sociales, Salud, Cooperación y Comunidad



Barcelona

Copyright
©Ayuntamiento de Barcelona, 2026

Aviso legal
Se permite la reproducción total de los datos y la información que provienen de fuentes municipales, citando su procedencia.

Título
Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2025

Depósito legal
B 13550-2024

Coordinación de la edición
Dirección de Servicios de Derechos Humanos, Justicia Global y Cooperación Internacional; Área de Derechos Sociales, Salud, Cooperación y Comunidad, Ayuntamiento de Barcelona.

Redacción
Centro de Recursos en Derechos Humanos y Oficina por la No Discriminación (Ayuntamiento de Barcelona)

Con información y participación de la Oficina por la No Discriminación y la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación, formada por: ACATHI, ACCAPS, Àmbit Prevenció, Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consell de la Joventut de Barcelona (CJB), Consejo Asesor de las Personas Mayores (CAGG), Creación Positiva, Dincat, Dones Juristes, Exil, FAGIC (Federación de Asociaciones Gitanas de Cataluña), Federación ECOM, Federación Salut Mental Catalunya (FSMC), Federación Veus, Fil a l'Agulla, Fundación 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 de Asuntos Religiosos), Observatorio contra la LGTBIfobia, Plataforma per la llengua, Red de Atención a Personas sin Hogar (XAPSLL), Sindicat de Llogateres, Red de Migración, Género y Desarrollo (Red MGD) y SOS Racisme Catalunya.

También agradecemos la colaboración de la Unidad Contra la Trata de Seres Humanos (UTEH), el Servicio de Atención, Recuperación y Acogida (SARA) y el SARA Joven, el Servicio de Acompañamiento a Mujeres en Situación de Precariedad «Dones Amunt», de la Dirección de Servicios de Feminismos y LGTBI, así como de la Sindicatura de Greuges de Barcelona y de la Fiscalía provincial de Barcelona-Sección de Delitos de Odio y Discriminación, y al Instituto Metrópoli.

Índice

Preámbulo 7

1. Introducción 9

2. Igualdad y no discriminación: conceptos, mecanismos de garantía y novedades legislativas 11

3. Metodología 23

3.1. La Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación 25

3.2. La importancia de la denuncia y la acción de la OND 28

3.3. Categorías analizadas 30

4. Las discriminaciones en Barcelona 37

4.1. Percepción y vivencia de las discriminaciones en Barcelona (ECAMB) 38

4.2. Discriminaciones reportadas en Barcelona durante el 2025 (OND y Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación) 44

4.2.1. ¿A quién se discrimina? 45

4.2.2. ¿Por qué motivo se discrimina? 48

4.2.3. ¿Qué tipos de acción discriminatoria? 126

4.2.4. ¿Quién discrimina? 131

4.2.5. ¿Dónde se discrimina? 134

4.2.6. Derechos vulnerados 138

4.2.7. Actuaciones y resultados 147

4.3. La incitación al odio y su impacto en los derechos de las personas jóvenes 160

5. Buenas prácticas en la prevención de las discriminaciones 166

6. Retos de la Mesa SAVD 171

7. Bibliografía 173

8. Glosario 179

Anexos 190

Anexo 1. Lista de categorías protegidas por la no discriminación

Anexo 2. Artículos de la legislación internacional que recogen los principios de igualdad y no discriminación

Anexo 3. Leyes autonómicas y municipales que protegen ante las discriminaciones

Preámbulo

Los derechos humanos tienen una dimensión universal, pero es en la vida cotidiana donde adquieren su sentido más concreto. Se defienden en los grandes foros internacionales, pero se garantizan o se vulneran, también, en una escuela, en un centro de salud, en un comercio, en un puesto de trabajo, en el acceso a una vivienda, ante una administración o en una pantalla. Es aquí, en esta escala cercana, donde las ciudades asumimos una responsabilidad esencial.

Vivimos un momento especialmente exigente. Las guerras, la confrontación geopolítica, el aumento de los discursos autoritarios, la desinformación y la capacidad de las redes sociales para amplificar la polarización están tensionando consensos democráticos que durante décadas habíamos considerado sólidos. Los discursos que señalan a personas por su origen, su religión, su género, su orientación sexual, su lengua, su edad o su situación social han ganado espacios de visibilidad y, en algunos casos, también una preocupante apariencia de normalidad. Cuando la discriminación se normaliza en el lenguaje, los derechos empiezan a retroceder en la realidad.

Esta realidad global también llega a Barcelona. Una ciudad abierta, diversa y profundamente conectada con el mundo recibe las oportunidades de la globalización, pero también sus fracturas. Por eso, hoy la defensa de los derechos humanos forma parte de la defensa misma de la democracia y de la convivencia, y esta defensa reclama algo más que declaraciones de principios: necesita instituciones capaces de detectar las vulneraciones, prevenirlas, acompañar a las personas que las sufren, reparar el daño y transformar este conocimiento en políticas públicas.

Este es el valor profundo del Observatorio de las Discriminaciones de Barcelona. Su trabajo permite convertir experiencias que demasiado a menudo quedarían invisibilizadas en conocimiento público, identificar patrones y comprender cómo evoluciona la discriminación en la ciudad. Es un trabajo construido conjuntamente por la Oficina para la No Discriminación y una red de 29 entidades especializadas que atienden, acompañan y defienden a las personas afectadas. Es, por tanto, mucho más que una recopilación de datos: es una infraestructura democrática de garantía de derechos.

Las 1.265 situaciones de discriminación registradas durante el 2025 nos obligan a mantener toda la exigencia. El racismo y la xenofobia siguen encabezando los motivos de discriminación, seguidos de las discriminaciones lingüísticas, por motivos de salud y el capacitismo. Detrás de cada registro hay una persona, una experiencia y un derecho que ha sido vulnerado.

Al mismo tiempo, debemos saber interpretar estos datos con rigor. Desde el 2018, las situaciones comunicadas o denunciadas que recoge el Observatorio se han multiplicado por 4,7. Este incremento expresa la existencia de un problema que sigue exigiéndonos respuestas, pero también evidencia que cada vez más personas rompen el silencio y encuentran espacios en los que explicar qué les ha pasado. El mismo informe identifica el trabajo sostenido de sensibilización, prevención, atención y acompañamiento como

un elemento determinante para combatir la infradenuncia. Una ciudad protege mejor los derechos cuando las personas saben que, ante una discriminación, hay una institución y una red social dispuestas a escucharlas y actuar.

Esta es la dirección que Barcelona está reforzando. La ciudad dispone de la Oficina por la No Discriminación, que combina prevención y garantía con atención, asesoramiento, mediación y acompañamiento ante las vulneraciones de derechos; y hemos situado la prevención, la garantía efectiva de los derechos, la igualdad de trato, el antirracismo, los derechos emergentes y el abordaje de los discursos de odio entre las prioridades de la política municipal de derechos humanos para el periodo 2025-2027.

Esta voluntad exige también capacidad de autocrítica. Los datos de este informe interpelan al conjunto de la sociedad, las empresas y las instituciones, también la Administración pública. Garantizar derechos significa exigirlos a los demás y aplicar esta misma exigencia a la propia actuación. Una administración democrática se hace más fuerte cuando es capaz de identificar sus carencias, corregirlas y convertirlas en mejores servicios públicos.

El informe pone este año una atención específica en la incidencia de los discursos de odio entre las personas jóvenes. Es una elección especialmente relevante. Buena parte de las batallas contemporáneas sobre los derechos, la diversidad y la propia idea de democracia se libran hoy también en el espacio digital. Los algoritmos pueden alimentar burbujas informativas, desinformación y polarización, mientras los discursos antiderechos buscan transformar frustraciones e inseguridades en señalamiento del otro. El análisis del Observatorio alerta precisamente de este contexto y defiende abordar las causas estructurales, dar herramientas de pensamiento crítico y convertir a las personas jóvenes en protagonistas de la respuesta, en lugar de estigmatizarlas.

Por eso es tan importante el trabajo que Barcelona está construyendo con las entidades, los servicios públicos y la ciudadanía. Prevenir el racismo, la LGTBIfobia, el capacitismo, el edadismo, la aporofobia o cualquier otra forma de discriminación, reforzar el acompañamiento jurídico y psicosocial, avanzar en accesibilidad, formar a profesionales, combatir la infradenuncia y generar nuevas narrativas ante los discursos de odio son actuaciones concretas que dan contenido a una política de derechos.

Barcelona ha construido históricamente buena parte de su identidad sobre la libertad, la pluralidad y la capacidad de convivir en la diferencia. En el contexto actual, preservar este patrimonio democrático requiere determinación. Los derechos que dejamos de defender en cualquier lugar acaban debilitando los derechos de todos, y cada derecho que somos capaces de garantizar en nuestra ciudad refuerza la democracia que compartimos.

Esta es, al fin y al cabo, la responsabilidad que asume Barcelona: hacer de los derechos humanos una realidad tangible en la vida de las personas y demostrar que, ante quien quiere convertir la diferencia en división, una ciudad puede convertir la diversidad en convivencia, la vulneración en respuesta y los derechos en una forma concreta de democracia.

Maria Eugènia Gay Rosell
Teniente de Alcaldía de Presidencia, Relaciones Internacionales Educación, Salud, Personas Mayores, Derechos Humanos y Ciclos de Vida del Ayuntamiento de Barcelona

1 Introducción

En 2025, el Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona registró 1265 situaciones de discriminación, lo que representa un incremento de 163 registros con respecto al año anterior. El racismo/xenofobia sigue siendo el principal motivo de discriminación, con 348 incidencias; le siguen la discriminación por motivos lingüísticos, con 284; de salud, con 268, y de capacitismo, con 232. El principal agente discriminador ha sido la administración pública; los cuatro derechos humanos más vulnerados fueron la integridad moral, el servicio público de calidad, la prestación de servicios y el lingüístico.

El Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona es una iniciativa de participación coordinada entre la **Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (Mesa SAVD)** y la **Oficina por la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona (OND)**, que, en coherencia con el artículo 30 de la Ley 19/2020, de igualdad de trato y no discriminación, contribuye a hacer efectivas las disposiciones de esta ley y de la legislación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación al introducir información relevante que permita conocer las causas, extensión, evolución, naturaleza y efectos de la discriminación en la ciudad, así como especificar las situaciones de discriminación y las denuncias e identificar patrones que permitan avanzar en la protección y garantía de los derechos humanos.

Este es el **octavo informe anual del Observatorio**, que recopila y analiza las situaciones discriminatorias denunciadas por las propias personas afectadas a través de evidencias cuantitativas y cualitativas que han contribuido a establecer medidas y políticas de prevención y protección, así como a continuar superando la infradenuncia, promover el acceso a la justicia y fortalecer capacidades para impulsar acciones de apoyo y acompañamiento a las personas afectadas.

El apartado 2 del presente informe explica los principios de **igualdad y no discriminación** en complementariedad con el **enfoque de derechos,** la **igualdad sustantiva** desde el **enfoque de género** y el **análisis interseccional**. Además, se hace un repaso de las novedades normativas vinculadas con la igualdad de trato y la no discriminación, y se ponen de manifiesto las recomendaciones emitidas por los mecanismos de protección y garantía de los derechos humanos, en los ámbitos internacional y europeo.

El apartado 3 explica la metodología del informe y las categorías analizadas, aportando información sobre los objetivos de la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD), la importancia de la denuncia a través del servicio de la Oficina por la No Discriminación (OND), los ejes de discriminación que trabajan y el tipo de atención y respuesta que ofrecen a las personas afectadas por situaciones de discriminación en la ciudad.

El apartado 4 analiza los datos, cuantitativos y cualitativos, basados en situaciones discriminatorias dadas a conocer y denunciadas por las personas afectadas a través de la OND y la Mesa SAVD durante 2025, así como algunos datos extraídos de la Encuesta de relaciones vecinales y convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (ECAMB), llevada a cabo en 2024. También incorpora testimonios verídicos de situaciones reales que contextualizan la realidad de las discriminaciones en la ciudad y un **monográfico de análisis sobre derechos humanos en el ámbito educativo vinculado a la incitación al odio y su impacto en las personas jóvenes.**

Los apartados 5 y 6 sintetizan buenas prácticas en la prevención de las discriminaciones y retos para el 2026 que se han identificado desde la Oficina por la No Discriminación y las entidades de la Mesa SAVD para prevenir y erradicar las discriminaciones.

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

> **La injusticia en cualquier lugar es una amenaza para la justicia en todas partes**
>
> *Martin Luther King Jr.*

El objetivo principal de los derechos humanos es garantizar la dignidad humana y las condiciones para el desarrollo integral de cada persona. En la práctica, son **un medio de protección, garantía y empoderamiento para poder afrontar cualquier vulneración, desigualdad y discriminación**. Desde diversos pueblos, barrios y ciudades del mundo fue la población quien, desde un gran movimiento por los derechos humanos, fortaleció el reconocimiento de los derechos como inherentes a la condición humana y, tras la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, se forjó un compromiso global entre los pueblos y naciones para hacerlos realidad. En la Declaración, por primera vez en la historia de la humanidad, se establecen claramente los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales básicos de los que toda la humanidad debe gozar. A lo largo de los años, lo establecido en la Declaración se ha aceptado de forma generalizada como las normas fundamentales de derechos humanos que se deben respetar y proteger.

"A casi ochenta años de la Declaración Universal de Derechos Humanos, son los derechos necesarios para sobrevivir y prosperar. Se trata de un avance filosófico y político; son el fundamento de nuestra comunidad global", ha afirmado el secretario general de Naciones Unidas, António Guterres.[1] Desde su aprobación, la DUDH reconoce la igualdad de trato y la no discriminación como principios fundamentales para garantizar los derechos sin restricciones. Así lo señala en su segundo artículo: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza,[2] color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

1 Reflexión que forma parte del discurso expresado el 10 de diciembre de 2025, en el marco de la celebración del Día Internacional de los Derechos Humanos, organizada por las Naciones Unidas.

2 En la DUDH y en tratados, pactos, convenciones y leyes posteriores se emplea el término *raza*; desde el Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona consideramos que es un término que requiere un uso crítico, **porque no existen razas entre la humanidad**, motivo por el cual optamos por el término *racialización* (ver su definición en el glosario).

La igualdad hace referencia a la **universalidad de los derechos humanos**, y reconoce que todas las personas merecen tener derechos como factor inherente a su condición humana. La no discriminación busca **proteger a las personas y grupos históricamente excluidos** del reconocimiento de sus derechos y libertades (mujeres, personas con discapacidad, personas migrantes, personas LGTBI, entre otras), quienes tienen reconocimiento en diversos mecanismos internacionales, nacionales y locales.

¿Qué es una discriminación?[3]

Es un acto que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Es el trato diferenciado, preferente, restrictivo, desfavorable, excluyente e injusto en cualquier escenario de la sociedad, sea institucional, público o privado, debido a estereotipos, prejuicios y estigma social que se concretan en una acción de rechazo y agresión con consecuencias perjudiciales, directas o indirectas, lo que perpetua la desigualdad y la violación de los derechos humanos.

La acción de prevención y erradicación de las discriminaciones es una cuestión de derechos humanos que se concreta en **medidas de protección, respeto, promoción y garantía**. Además, implica actuar desde un enfoque de derechos, que significa reconocer que **las personas son titulares de derechos** (realidad inherente a su condición humana); que la ciudadanía organizada, entidades y empresas privadas son **titulares de responsabilidades** (han de respetar y prevenir), y que los Estados, gobiernos locales, sus instituciones y funcionariado son **titulares de obligaciones** (han de respetar, prevenir, proteger y garantizar). Cada titularidad asume un rol fundamental para garantizar el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación y reconocer los derechos humanos a todas las personas, en cumplimiento de las políticas nacionales e internacionales creadas para su protección.

Gracias a la acción global de las mujeres para lograr reconocimiento como titulares de derechos, el principio de igualdad ante la ley y de igualdad de trato se resignificó desde la denominada **igualdad sustantiva**, reconocida por primera vez por el Comité de la CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer) que enfatizó que no basta con proclamar la igualdad ante la ley entre las personas, sino que el reconocimiento de la igualdad implica tener en cuenta sus realidades y condiciones específicas para garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta en la implementación de políticas orientadas a mejorar las condiciones de vida y el ejercicio de los derechos humanos.[4]

En consecuencia, la garantía de la no-discriminación y la igualdad de trato implica desarrollar medidas de acción positiva que hagan realidad la igualdad sustantiva. Estas medidas, de carácter especial y temporal, contribuyen a acelerar las condiciones de igualdad al dar un trato positivo hacia las personas y grupos vulnerabilizados, atenuando y reparando los daños causados por la discriminación. Por ejemplo, las cuotas de género en las listas electorales pueden contrarrestar los efectos del desequilibrio de poder político entre los géneros. Las acciones positivas buscan corregir desigualdades y no constituyen privilegios, y este tratamiento preferente es necesario para asegurar una igualdad sustantiva.[5]

3 En consonancia con la Ley catalana 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.

4 Manual de legislación europea contra la discriminación. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), 2018. Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_es.pdf.

5 La Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial estipula que los programas de acción afirmativa pueden solicitarse a fin de rectificar la discriminación sistemática. Estas medidas, sin embargo, "en ningún caso podrán tener como consecuencia el mantenimiento de derechos desiguales o separados para los diversos grupos después de alcanzar los objetivos para los que se tomaron".

Desde la igualdad sustantiva se puede evidenciar cómo una persona o un grupo de personas, por sus realidades y especificidades, en contextos de discriminación y desigualdad, pueden verse afectadas por problemáticas diversas (sin acceso a una vivienda, sin acceso a la educación, sin reconocimiento de ciudadanía y sin acceso a la justicia, entre otras), lo que genera una afectación triple o cuádruple al reconocimiento de sus derechos. Así, con la igualdad sustantiva se pueden identificar medidas adecuadas para generar condiciones de equidad y no discriminación.

Otro factor fundamental que contribuye al reconocimiento de la igualdad de trato y no discriminación es el **análisis interseccional**,[6] que permite examinar cómo distintos sistemas de desigualdad —como el racismo, el sexismo, la LGTBIfobia, el capacitismo, el clasismo o el edadismo— interactúan en contextos concretos y producen experiencias específicas de discriminación. No consiste únicamente en sumar características o motivos, sino en analizar su interacción, las relaciones de poder y las consecuencias diferenciadas para las personas afectadas.

El 6 de julio de 2022, el Parlamento Europeo adoptó una resolución titulada "Discriminación interseccional en la UE: situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático", donde reconoce por primera vez este tipo de discriminación: "Considerando que muchas mujeres se enfrentan a desigualdades y discriminación interseccionales en la Unión; que por discriminación interseccional se entiende una situación en la que intervienen varios motivos de discriminación que interactúan entre sí, por ejemplo, el género junto con otros motivos de discriminación, como la raza, el color de piel, la situación étnica o socioeconómica, la edad, la orientación sexual, la identidad y la expresión de género, las características sexuales, las características genéticas, la religión o las creencias, la nacionalidad, la situación de residencia, el origen inmigrante o la discapacidad, entre otros, de una manera indisociable y que produce tipos específicos de discriminación."[7]

¿Por qué se discrimina?

En un **contexto donde interactúan diversas opresiones estructurales**, las personas, titulares de derechos, debido a la edad, discapacidad, origen étnico, género, origen, racialización, religión, identidad y expresión de género, características sexuales, situación administrativa, situación socioeconómica, sinhogarismo, orientación sexual, idioma, cultura y otros factores, se ven afectadas por prejuicios, estereotipos y una estigmatización que las expone a recibir un trato injusto, desfavorable y excluyente frente al resto de las personas que se encuentran en una situación comparable. En una sociedad donde se permite o tolera la discriminación, donde se legitiman situaciones de violencia y vulneración de derechos humanos, impidiendo la convivencia, limitando la democracia y el estado de derecho, las personas se ven privadas de ejercer libremente su potencial y autonomía y afectadas en su dignidad humana.

6 El análisis interseccional fue un aporte analítico de la feminista afroamericana Kimberlé Williams Crenshaw (1989), académica y profesora estadounidense especializada en el campo de la teoría crítica de la racialización. Ella define la interseccionalidad como "el fenómeno por el que cada persona sufre opresión u ostenta privilegio en función de su pertenencia a múltiples categorías sociales".

7 Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2022, sobre la discriminación interseccional en la Unión Europea: situación socioeconómica de las mujeres de origen africano, de Oriente Próximo, latinoamericano y asiático (2021/2243[INI]).

Discriminar quiere decir...

Tratar diferente, peor, a algunas personas o colectivos, en función de sus características o situaciones personales, e impedirles, de manera activa o bien pasiva, el pleno disfrute de sus derechos.

Motivos por los cuales se discrimina...



color de la piel, origen étnico/ nacional



género



creencias religiosas



ideología



orientación sexual, identidad y expresión de género



lengua



capacidades



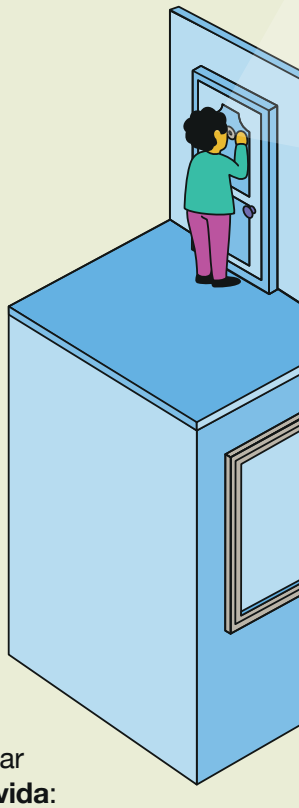
posición socioeconómica



salud

0–99

edad



¿Qué tipos de acción discriminatoria hay?

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

Estas acciones definen las discriminaciones en:



Interseccionales

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

Acciones afirmativas

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

Protección de la igualdad y la no discriminación

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) señala: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos" (art. 1). Es decir, toda persona puede aspirar de forma inalienable y en condiciones de igualdad al disfrute de todos los derechos humanos. A partir de la Declaración, **surgieron diversos mecanismos internacionales, normativas nacionales y locales de derechos humanos** que han determinado principios, medidas y procedimientos para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

A escala internacional, hay más de veinte instrumentos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que dan respuesta al problema de la discriminación, a través de convenciones, declaraciones, resoluciones, planes de acción y comités de trabajo. Son especialmente relevantes los siguientes:[8]

1965	**Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial**
1966	**Pacto internacional de derechos civiles y políticos**
1966	**Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales**
1979	**Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres**
1989	**Convención sobre los derechos de la infancia**
2006	**Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad**

En el ámbito europeo, los Estados miembros del Consejo de Europa se han comprometido a la no discriminación en el artículo 14 del **Convenio europeo de derechos humanos**: "El goce de los derechos y libertades [...] ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación". El **protocolo n.º 12**, adicional al presente convenio, aumenta la protección contra la discriminación: "goce de los derechos reconocidos por la ley", es decir, de cualquier derecho que la legislación interna del Estado signatario reconozca a las personas. Por lo tanto, se abarca la discriminación en cualquier derecho legal, incluso cuando no sea reconocido por el Convenio. Asimismo, el artículo 21 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** señala que: "Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual".

8 El nombre original de la Convención de 1979 es en singular ("todas las formas de discriminación contra la mujer"), pero en este informe lo redactamos en plural ("las mujeres") como reconocimiento a su diversidad y no como colectivo homogéneo. En el caso de la Convención de 1989, el nombre original es "Convención sobre los derechos del niño", pero en el presente informe utilizamos "infancia" para hacer un uso no sexista del lenguaje. Lo mismo hacemos en la Convención de 1990, que habla de "trabajadores migratorios y sus familiares", y lo hemos cambiado por "personas migrantes y sus familias".

En el Estado español, el artículo 14 de la **Constitución de 1978** (CE) proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la prohíbe por cualquier circunstancia personal o social. El apartado segundo del artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad sea real y efectiva. La igualdad está vinculada de forma inmediata con la dignidad de la persona, que es uno de los fundamentos del orden político y de la paz social.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Esta ley tiene por objetivo prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger de manera efectiva a las víctimas en todos los ámbitos de la sociedad: amplia los supuestos de discriminación con base en cualquier variable e introduce expresamente la enfermedad o condición de salud, el estado serológico y la predisposición genética a sufrir patologías y trastornos como posibles causas de discriminación, además de otros factores como la edad, la expresión de género, la lengua o la situación socioeconómica, manteniendo la cláusula de cierre del artículo 14 de la Constitución española ("cualquier otra condición o circunstancia personal o social"). También se regulan la discriminación por error,[9] la discriminación múltiple y la interseccional, y se incorporan como conductas discriminatorias en sí mismas la inducción, orden o instrucción de discriminar.

En Cataluña, se cuenta con la **Ley catalana 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación**. Esta ley pretende eliminar cualquier discriminación que pueda darse por razón de nacimiento o lugar de nacimiento; procedencia, nacionalidad o pertenencia a una minoría nacional; raza, color de piel o etnia; opinión política o de otra índole; religión, convicciones o ideología; lengua; origen cultural, nacional, étnico o social; situación económica o administrativa, clase social o fortuna; sexo, orientación, identidad sexual y de género o expresión de género; ascendencia; edad; fenotipo, sentido de pertenencia a grupo étnico; enfermedad, estado serológico; discapacidad o discapacidad, o por cualquier otra circunstancia de la condición humana, real o atribuida. Asimismo, promueve la erradicación del racismo y la xenofobia; del antisemitismo, la islamofobia, la arabofobia, la cristianofobia, la judeofobia o el antigitanismo; de la aporofobia y la exclusión social; del capacitismo; del sexismo; de la homofobia, la transfobia, la bifobia o la intersexofobia.

La norma regula los derechos y obligaciones de las personas físicas y jurídicas y define las medidas de los poderes públicos para prevenir, eliminar y corregir la discriminación directa o indirecta, tanto en el sector público como en el privado. Señala que la administración de justicia, los cuerpos y fuerzas de seguridad públicos y privados y las autoridades deben adoptar medidas de acción positiva, y deben impulsar políticas para fomentar la igualdad de trato en el ámbito privado y lograr acuerdos entre los diferentes sectores sociales y económicos. Asimismo, deben promover que organizaciones y empresas lleven a cabo acciones de responsabilidad social destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación.

El Estatuto de Cataluña, en su preámbulo, proclama como "valores superiores de su vida colectiva la libertad, la justicia y la igualdad". Específicamente, en su **artículo 4, sobre derechos y principios rectores**, señala la responsabilidad de los poderes públicos catalanes de "promover el pleno ejercicio de las libertades y los derechos". Anima a todos los poderes públicos a generar las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean efectivas y faciliten la participación en todos los ámbitos de la sociedad, y a promover valores como la libertad, la democracia, la igualdad, el pluralismo, la paz, la justicia, la solidaridad, la cohesión social, la equidad de género y el desarrollo sostenible.

9 Véase la definición en el glosario.

En Barcelona existen varias normas municipales, como la **Ley 22/1998, de la carta municipal de Barcelona**, que afirma la responsabilidad del Ayuntamiento de Barcelona de velar por que en la ciudad no se produzcan conductas discriminatorias. Destaca que la ciudad y la ciudadanía deben hacer extensivo su celo en la defensa y protección de los derechos fundamentales a todas las personas que se encuentren en la ciudad, aun sin ser residentes (artículo 38). La disposición adicional séptima de la **Ley 19/2020, del 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación**, reconoce el régimen jurídico especial de la ciudad de Barcelona, y, de acuerdo con la Carta municipal, determina que el Ayuntamiento "dispone de potestad sancionadora con relación a los comportamientos xenófobos, racistas y sexistas, y le corresponde la competencia para regular estas conductas infractoras y cualquier otra conducta discriminatoria". Así también, en relación con la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Todo el conjunto de normas jurídicas mencionadas en este apartado es aplicable a la ciudad de Barcelona. Para hacerlas efectivas hay una serie de mecanismos de garantía de derechos que van del ámbito internacional al local. En el ámbito local, destaca la Sindicatura de Greuges de Barcelona, que supervisa la actuación de la administración municipal y de los servicios públicos que dependen de ella, especialmente en todo lo referente a los derechos y las libertades establecidas en la Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad.

Según la **Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad**: "la ciudad es un espacio colectivo que pertenece a todos sus habitantes, que tienen derecho a encontrar las condiciones para su realización política, social y ecológica, asumiendo deberes de solidaridad". En Barcelona, los derechos de ciudadanía se han asumido como una práctica inclusiva de respeto a la diversidad de la ciudad. Es decir, promover que todas las personas tengan un acceso real, efectivo y en condiciones de igualdad a todos los derechos humanos reconocidos y garantizados en la ciudad. Significa hacer realidad el reconocimiento de la ciudadanía plena y la diversidad desde la interacción positiva y la no discriminación, tomando en cuenta la proximidad dentro del territorio.

Cabe destacar también el papel de la **Oficina por la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona**, un mecanismo de garantía de derechos humanos a escala local, creado hace 26 años, dirigida a atender las vulneraciones relacionadas específicamente con el ámbito de las discriminaciones.

Novedades legislativas y de mecanismos de garantía y protección durante el 2025

EJE/TEMA	NOVEDAD
Capacitismo	**Se modifica la ley sobre incapacidad permanente con un enfoque más inclusivo.** La Ley 2/2025, del 29 de abril, elimina la extinción automática del contrato del trabajador después de una declaración de incapacidad absoluta o total. Asimismo, se establece que la empresa tiene que adaptar de forma razonable el puesto de trabajo actual de la persona en el caso de que esta decida seguir trabajando, o alternativamente ofrecer una posición compatible con su situación funcional.
Pueblo gitano	**El Gobierno español aprueba el primer Plan estatal de empleo para la población gitana para compensar la grave desigualdad en el ámbito laboral.** El Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana (2025-2028), aprobado por el Consejo de Ministros, recoge 14 medidas específicas para reducir la brecha laboral y promover la igualdad de oportunidades, con formación, asesoramiento y colaboración con empresas y entidades gitanas.
Derechos sexuales, derecho a la integridad física y a la no discriminación	**El Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprueba una resolución histórica sobre la salud y los derechos sexuales y reproductivos.** El 7 de octubre se adoptó por consenso la Resolución 60/18, la cual vincula la mortalidad y morbilidad prevenibles con violaciones de derechos humanos. El texto sitúa por primera vez esta problemática en el centro de las obligaciones de los Estados, y se les exige la garantía de un acceso de calidad a la salud materna y sexual y reproductiva, la eliminación de barreras discriminatorias especialmente contra mujeres y niñas en situación vulnerable, y la mejora de rendición de cuentas para reducir las muertes maternas evitables.
Igualdad de género	**La Comisión Europea adopta la Hoja de Ruta sobre los derechos de las mujeres.** La hoja de ruta establece el marco político que guiará a la Unión Europea en materia de derechos de las mujeres en los próximos años. Su objetivo es promover la igualdad de género, la agenda *Women, Peace and Security* (mujeres, paz y seguridad), el pleno goce de los derechos humanos por todas las mujeres y niñas, y su empoderamiento. La hoja funciona como base para el desarrollo tanto de medidas jurídicas como de mecanismos políticos en el marco de la Estrategia para la Igualdad de género (2020-2025), y también sirve como guía para preparar el próximo Plan de Acción de género de la UE en relaciones exteriores (2028-2034).

EJE/TEMA	NOVEDAD
Igualdad de género	**El Observatorio por la Igualdad valida el plan estratégico para erradicar las violencias machistas y avanzar en la igualdad de género.** El Plan Estratégico del Observatorio de la Igualdad de Género (2025-2029), órgano asesor de la Generalitat de Catalunya, sitúa como objetivo principal progresar en la prevención y abordaje de las violencias machistas a través de los datos y la investigación. Los propósitos generales también incluyen establecer herramientas de evaluación de la perspectiva de género en las políticas públicas, así como producir datos e informes que identifiquen las razones de la persistencia de desigualdades en Cataluña.
Orientación sexual, identidad y expresión de género	**El Tribunal de Justicia de la Unión Europea establece que la rectificación de datos relativos a la identidad de género no puede depender de la prueba de haberse sometido a una cirugía.** La Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-247/23, del 13 de marzo de 2025, dictaminó que, de acuerdo con el Reglamento general de protección de datos (RGPD), una persona trans tiene derecho a la rectificación de sus datos personales sobre identidad de género sin que se deba exigir una cirugía como condición para ejercer este derecho. El Tribunal hace hincapié en que los estados miembros tienen que respetar los derechos fundamentales, destacando el derecho a la integridad física y en la vida privada (artículos 3 y 7 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE). **Nueva ley autonómica de Cataluña por los derechos de las personas LGTBI y la erradicación de la LGTBIfobia.** La Ley 13/2025, de 29 de diciembre, busca garantizar los derechos de las personas LGTBI para que todo el mundo pueda vivir la diversidad sexual y de género en plena libertad. En el ámbito educativo, la Ley ordena que el currículum escolar integre la perspectiva de género y LGTBI para promover una educación sin estereotipos ni prejuicios, y también establece que la educación afectivo-sexual esté presente en todas las etapas educativas.
Delito de odio	**El Ministerio del Interior publica el III Plan de Acción (2025-2028) para luchar contra los delitos de odio.** El III Plan de Acción contra los Delitos de Odio (2025-2028) prioriza la asistencia a las víctimas, la prevención y la persecución del discurso de odio, especialmente en línea. Refuerza la formación de los cuerpos policiales, la cooperación internacional y el uso de tecnologías avanzadas para detectar el odio en las redes sociales. Incluye 109 medidas, con la creación de nuevos equipos especializados en la Policía Nacional y la Guardia Civil. También se implanta un sistema integral de coordinación de investigaciones y se introducen nuevos indicadores por motivación discriminatoria.

EJE/TEMA	NOVEDAD
Discurso de odio y desinformación	**La Comisión Europea lanza un nuevo Código de conducta para combatir la incitación al odio en línea.** En colaboración con las principales plataformas digitales, la Comisión Europea ha establecido este nuevo Código con el objetivo de reforzar los compromisos establecidos en 2016 y complementar la aplicación de la Ley de Servicios Digitales (DSA). Las plataformas se comprometen a revisar al menos el 50 % de las notificaciones en 24 horas, mejorar la transparencia y colaborar con la sociedad civil. Se harán ejercicios anuales de monitorización para evaluar el cumplimiento y publicar resultados.
Derecho a la salud mental	**El Consejo de Europa recomienda tomar medidas para promover la salud mental de los presos y las personas en libertad condicional y la gestión de sus trastornos mentales.** La Recomendación CM/Rec(2025)2 dirigida a los Estados miembros busca promover la salud mental de las personas reclusas y en libertad condicional, garantizando la atención con respecto a la dignidad humana. También destaca la importancia de formar al personal para que pueda abordar estos casos de manera adecuada y humana.
Igualdad de trato y no discriminación a la infancia y adolescencia migrada no acompañada	**El nuevo Real Decreto aprueba medidas urgentes para proteger a la población infantil y adolescente ante situaciones de contingencias migratorias extraordinarias.** El Real Decreto-ley 2/2025 añade un nuevo artículo a la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, con el objetivo de garantizar la protección de la infancia y la adolescencia migrada no acompañada en situaciones de “contingencia migratoria extraordinaria”. El nuevo decreto establece que estas situaciones se declararán cuando el sistema de protección de un territorio exceda en ocupación tres veces su capacidad ordinaria. El modelo estatal de gestión de estas contingencias establece los criterios para repartir a personas menores de edad entre comunidades y ciudades autónomas y las garantías de protección para los menores.
Igualdad de trato y no discriminación	**Nueva ley estatal para mejorar el acceso a la justicia de la ciudadanía.** La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, tiene como objetivo mejorar la eficiencia del sistema judicial español y adaptarlo a las necesidades actuales de la sociedad. La nueva ley busca promover la participación ciudadana y proporcionar a la población información más adecuada sobre los medios de solución de controversias, con tal de asegurar que el acceso a la justicia suponga la consolidación de los derechos y garantías de la ciudadanía.

EJE/TEMA	NOVEDAD
Derecho a la vivienda	**Se aprueba un Decreto-ley para contener las rentas en los alquileres de viviendas en Cataluña.** El Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero, de medidas urgentes en materia de contención de rentas otorga a la Generalitat de Catalunya la potestad de tomar medidas de protección ante situaciones de discriminación directa o indirecta en el acceso del derecho a la vivienda de alquiler. La nueva regulación se presenta como una herramienta para aliviar la presión económica sobre los hogares que deben destinar más de un tercio de sus ingresos al pago de este tipo de viviendas.
Edadismo	**Se elimina la obligatoriedad de pedir cita previa en servicios de la Administración.** Se modifica la Ley 26/2010 para retirar la obligación de pedir cita previa para acceder a los servicios presenciales de la administración. La finalidad de este cambio es no dificultar ni impedir el ejercicio efectivo de los derechos de los ciudadanos, especialmente en el caso de colectivos vulnerables o afectados por la brecha digital. Además, la ley también declara que se debe ampliar el contenido del derecho a una buena administración, a través de la incorporación del derecho a la claridad y comprensibilidad del lenguaje administrativo, así como la prestación proactiva y personalizada de los servicios públicos. Estas modificaciones pretenden avanzar hacia una administración más accesible, comprensible, eficiente y orientada a las necesidades de las personas.
Derechos humanos	**Se implementa la nueva medida de gobierno de Derechos humanos y no discriminación 2025-2027 del Ayuntamiento de Barcelona** El programa de la Dirección de Derechos Humanos, Justicia Global y Cooperación Internacional reafirma el compromiso de Barcelona con la diversidad y la igualdad como bases esenciales de la democracia. Establece, además, nuevos ejes temáticos prioritarios que orientarán la acción municipal en materia de derechos humanos y no discriminación: prevención de vulneraciones de derechos, garantía de derechos, igualdad de trato y no discriminación, antirracismo, derechos emergentes y prevención y abordaje de discursos de odio.

3 Metodología

El Observatorio de las Discriminaciones de Barcelona es una alianza entre titulares de responsabilidades y titulares de obligaciones en la prevención de las discriminaciones en la ciudad y por la protección de la ciudadanía en su calidad de titulares de derechos. Desde su impulso en el 2018, se ha consolidado una metodología participativa en el proceso de identificación, análisis y sistematización de las situaciones de discriminación. Se aúnan trayectorias, experiencias y saberes que ponen de relieve esta realidad, a la vez que se fortalecen capacidades para la prevención, garantía y denuncia hacia la construcción de una ciudad de derechos y con igualdad de trato y no discriminación.

El proceso metodológico aplicado en el Observatorio concibe como agentes activos en la construcción de conocimiento sobre las discriminaciones a la sociedad civil organizada que integra la **Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD)**, que aportan datos cuantitativos y cualitativos de situaciones de discriminación que anualmente atienden y acompañan, así como sus análisis en relación con el contexto político, socioeconómico y normativo que afecta a su rol como titulares de responsabilidades en la defensa de derechos y la denuncia de las discriminaciones.

Información clave del Observatorio: situaciones de discriminación atendidas y sentidas

La información cuantitativa y cualitativa analizada en el Observatorio proviene del proceso de atención directa a personas afectadas por situaciones de discriminación que cada entidad de la Mesa SAVD lleva a cabo, según el eje de discriminación sobre el que trabajen. No es solo una tarea de observación y recopilación, sino de trabajo directo con las víctimas que implica acompañarlas y asesorarlas, realizar un seguimiento individual y denunciar hasta encontrar una solución o resarcir la situación. Otro elemento fundamental que toma en cuenta el Observatorio es la discriminación sentida (experiencia percibida o vivida de discriminación), referida a reconocer y legitimar la percepción individual de una persona tras haber sido discriminada. Es decir, por más mínima que sea la situación discriminatoria, se da relevancia a su experiencia vivida en primera persona, aunque el registro no equivale automáticamente a una calificación jurídica.

Todos los ejes de discriminación están representados en la Mesa SAVD, aunque es una representación desigual —porque cada entidad tiene capacidades técnicas diferentes en la atención y en el registro de casos—, lo que provoca que algunos ejes queden subrepresentados. Además, los altos niveles de infradenuncia no permiten conocer todos los casos.

Cada entidad de la Mesa SAVD tiene condicionado su trabajo a los recursos humanos, técnicos y económicos con los que cuenta cada año. Por este motivo, la cantidad de situaciones que aportan dependerá de la variabilidad de su realidad interna. Un año pueden aportar en detalle información completa de cada caso atendido en el plano cuantitativo, y al siguiente solo aportan información cualitativa. Esto genera que la información de las discriminaciones varíe de un informe a otro, aunque la metodología de recogida se mantenga.

El informe incorpora también datos cuantitativos y cualitativos de la **Oficina por la No Discriminación (OND)**, que anualmente recibe denuncias de personas afectadas por situaciones de discriminación, a las que presta acompañamiento psicosocial, asistencia jurídica y psicológica, y acompaña en procesos de resolución de conflictos. En complementariedad, se incorporan datos de otros servicios y órganos municipales que trabajan en ejes específicos de discriminación. El **Centro de Recursos en Derechos Humanos (CRDH)** facilita la recogida de la información aportada, la sistematiza y la analiza, además de acompañar espacios de análisis participativo junto con las entidades de la Mesa SAVD y la OND, como el desarrollo de un tema monográfico que resalta una problemática específica del contexto actual que, en intersección con los ejes de discriminación, puede condicionar el cumplimiento y la garantía de los derechos humanos en la ciudad. Cada año se profundiza en un tema relevante, y este año gira en torno a la incitación al odio y su impacto en los derechos de las personas jóvenes, recogido en el apartado 4.3.

Desde el año 2020, el informe también incorpora los datos de la **Encuesta de relaciones vecinales y convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (ECAMB)**, publicada por el Instituto Metrópoli cada dos años, que aporta datos sobre las discriminaciones en la ciudad. Esta información se muestra en el **apartado 4.1.**

3.1 La Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación

La Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD) surgió en octubre de 2017, a raíz del trabajo conjunto en materia de defensa de derechos y lucha contra las discriminaciones entre el Ayuntamiento de Barcelona, a través de la OND, y las entidades sociales de la ciudad que prestan atención a las personas víctimas de discriminación. **La Mesa SAVD ha ido fortaleciendo su participación y actualmente está compuesta por la propia OND y 29 entidades:** ACATHI, ACCAPS, Àmbit Prevenció, Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consell de la Joventut de Barcelona (CJB), Consejo Asesor de las Personas Mayores (CAGG), Creación Positiva, Dincat, Dones Juristes, Exil, Federación de Asociaciones Gitanas de Cataluña (FAGIC), Federación ECOM, Federación Salut Mental Catalunya (FSMC), Federación Veus, Fil a l'Agulla, Fundación 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 de Asuntos Religiosos (OAR), Observatorio contra la LGTBIfobia, Plataforma per la llengua, Red de Atención a Personas sin Hogar (XAPSLL), Sindicat de Llogateres, Red de Migración, Género y Desarrollo (Red MGD) y SOS Racisme Catalunya.

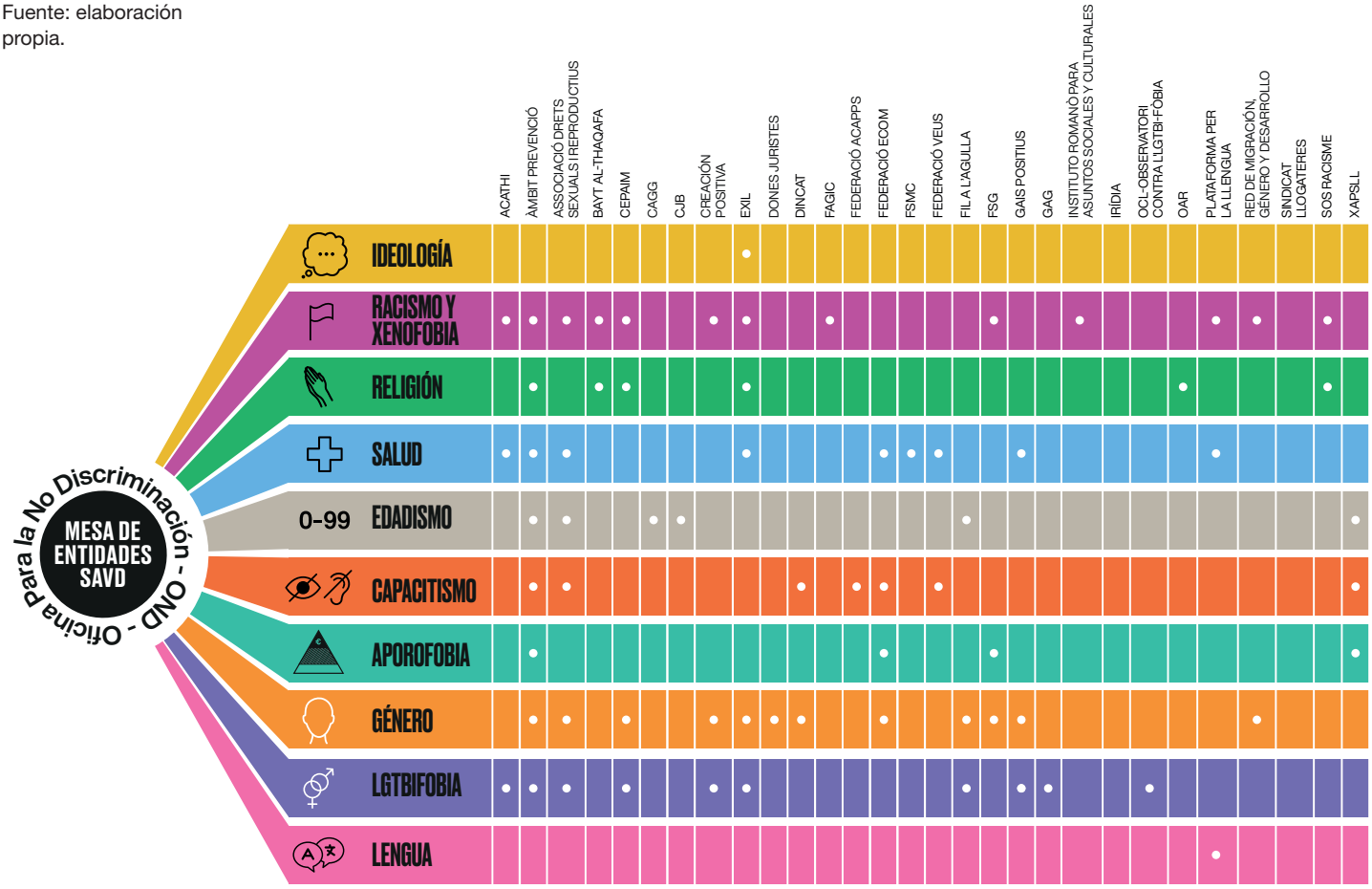
Cada entidad trabaja y actúa por los derechos humanos de determinados grupos y colectivos en la ciudad, y tiene experiencia de trabajo en la atención de casos de más de un eje de discriminación, como se muestra en la **infografía 2.**

Las entidades que integran la Mesa SAVD realizan un trabajo significativo como organizaciones defensoras de los derechos humanos en la ciudad. Este rol de defensoras está reconocido por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Resolución 68/181, sobre Promoción de la Declaración sobre el Derecho y el Deber de los Individuos, los Grupos y las Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales Universalmente Reconocidos[10]. La resolución afirma la importancia de reconocer el trabajo de las personas y organizaciones defensoras y apoyar sus actividades para el goce general de los derechos humanos. Además, condena todas las acciones que vulneren sus derechos como personas u organizaciones dedicadas a promover y defender los derechos humanos y las libertades fundamentales. Asimismo, exhorta a los Estados a adoptar las medidas necesarias para proteger, crear un entorno seguro y propicio para la defensa de los derechos humanos. Sin duda, la prevención, la atención y garantía que brindan a las personas afectadas por las discriminaciones en la ciudad es un trabajo fundamental en su rol como defensoras de derechos humanos en Barcelona.

10 A/RES/68/181.Resolución Promoción de la Declaración sobre el Derecho y el Deber de los Individuos, los Grupos y las Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales Universalmente Reconocidos: protección de las defensoras de los derechos humanos y los defensores de los derechos de la mujer; aprobada por la Asamblea General el 18 de diciembre de 2013. Disponible en: https://docs.un.org/es/A/RES/68/181

Infografía 2 – Ejes de discriminación que trabajan la OND y la Mesa SAVD

Fuente: elaboración propia.



* En la infografía se muestran solo los principales ejes de trabajo de las diferentes entidades de la Mesa; la OND se ha situado en el medio ya que trabaja de manera transversal todos los ejes de discriminación.

** Algunas entidades de la Mesa no trabajan por ejes de discriminación sino por temáticas, como es el caso de Sindicat de Llogateres, que se especializa en las discriminaciones en el ámbito de la vivienda, o bien en función del agente que ejerce la discriminación, como es el caso de Iridia, que trabaja en el ámbito de la violencia institucional.

Los objetivos de la Mesa SAVD son los siguientes:

- **Compartir información de servicios de atención a víctimas**, así como metodologías de trabajo y protocolos de derivación desde un marco de actuación con enfoque de derechos, de género e interseccionalidad. Actualmente, existen dos protocolos en marcha: el protocolo municipal contra la LGTBIfobia y el protocolo municipal contra el racismo.[11] Estos protocolos se aplican a través de preguntas de registro, criterios de derivación, análisis de riesgos, accesibilidad, traducción, atención a personas afectadas y prevención de la revictimización.
- **Elaborar una radiografía conjunta de la ciudad**, mediante el informe anual, de la realidad de las discriminaciones.
- **Fortalecer capacidades en la defensa de derechos humanos a través de procesos formativos a las entidades**. Desde el CRDH y la OND se organizan formaciones generales sobre discriminaciones para personas técnicas y usuarias de las entidades sociales, así como formaciones especializadas en el ámbito de la igualdad de trato y la no discriminación.

11 Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por LGTBIfobia. Disponible en: http://lobservatori.cat/wp-content/uploads/2020/05/protocol_lgtbifobia_FINAL.pdf

Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por racismo. Disponible en: https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL%20racisme%20BCN-DEFINITIU.pdf

Para la Fundación Secretariado Gitano formar parte de la Mesa SAVD, ha permitido reforzar su tarea en la lucha contra el antigitanismo y en la defensa de los derechos de la comunidad gitana. Su participación permite visibilizar las situaciones de discriminación, aportar datos relevantes y fortalecer su capacidad de incidencia. La entidad ha apostado por la incorporación de una jurista gitana, hecho que ha mejorado el asesoramiento jurídico y el acompañamiento en procesos de denuncia y ha contribuido a reducir la infradenuncia y a dotar de herramientas a las personas afectadas. Asimismo, formar parte de la Mesa SAVD favorece el trabajo en red con otras entidades, el intercambio de conocimiento y el impulso de acciones de sensibilización dirigidas tanto a la comunidad gitana como al conjunto de la ciudadanía, con el objetivo de avanzar hacia una sociedad más igualitaria.

Infografía 3 – Atención y respuesta de la OND y las entidades de la Mesa SAVD

Fuente: elaboración propia.

	APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO									DENUNCIA	
ENTIDADES	Psicológico	Psicosocial	Socioeducativo	Orientación jurídica	Incidencia pública	Intermediación	Conciliación	Mediación	Derivación a organización especializada	ADMINISTRATIVA	PENAL
OND	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
ACATHI	●	●	●		●				●		
ÀMBIT PREVENCIÓ	●	●	●	●	●				●		
ASSOCIACIÓ DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS	●	●	●		●				●	●	
BAYT AL-THAQAFA	●	●		●	●	●		●	●		
CEPAIM			●	●	●			●	●	●	
CAGG					●				●		
CJB					●						
CREACIÓN POSITIVA					●						
DONES JURISTES				●							
DINCAT		●	●	●	●						
EXIL	●	●	●						●		
FAGIC			●		●				●		
FEDERACIÓ ACAPPS			●		●	●				●	
FEDERACIÓ ECOM		●		●	●	●			●	●	
FSMC		●		●	●				●		
FEDERACIÓ VEUS		●			●						
FIL A L'AGULLA	●		●		●				●		
FSG		●	●	●	●		●		●		
GAIS POSITIUS	●	●		●					●	●	
GAG			●						●		
INSTITUTO ROMANÒ PARA ASUNTOS SOCIALES Y CULTURALES		●		●	●						
IRÍDIA		●		●	●				●		●
OCL-OBSERVATORI CONTRA L'LGTBIFÒBIA	●	●		●	●	●			●	●	●
PLATAFORMA PER LA LLENGUA	●	●		●	●	●		●	●	●	●
RED DE MIGRACIÓN, GÉNERO Y DESARROLLO		●	●	●	●						
SINDICAT LLOGATERES		●	●	●	●				●		
SOS RACISME		●		●	●	●				●	●
XAPSLL	●	●	●	●	●			●	●	●	●

Cada entidad atiende a personas que se han visto afectadas por situaciones de discriminación, acompañando con asesoría psicológica, socioeducativa, psicosocial o jurídica o incidencia pública, entre otras, según su trayectoria y capacidad (véase la **infografía 3**). Anualmente, hacen un registro de los casos ocurridos en la ciudad, los cuales se contabilizan en el presente informe.

3.2 La importancia de la denuncia y la acción de la OND

La **Oficina por la No Discriminación (OND)** es el servicio municipal dirigido a prestar atención a las vulneraciones de derechos humanos relacionadas con los diferentes tipos de discriminación. Se encarga de atender, asesorar, hacer mediación y solicitar sanción, y también realiza una labor de información, formación y sensibilización sobre los derechos y obligaciones reconocidas en la ciudad.

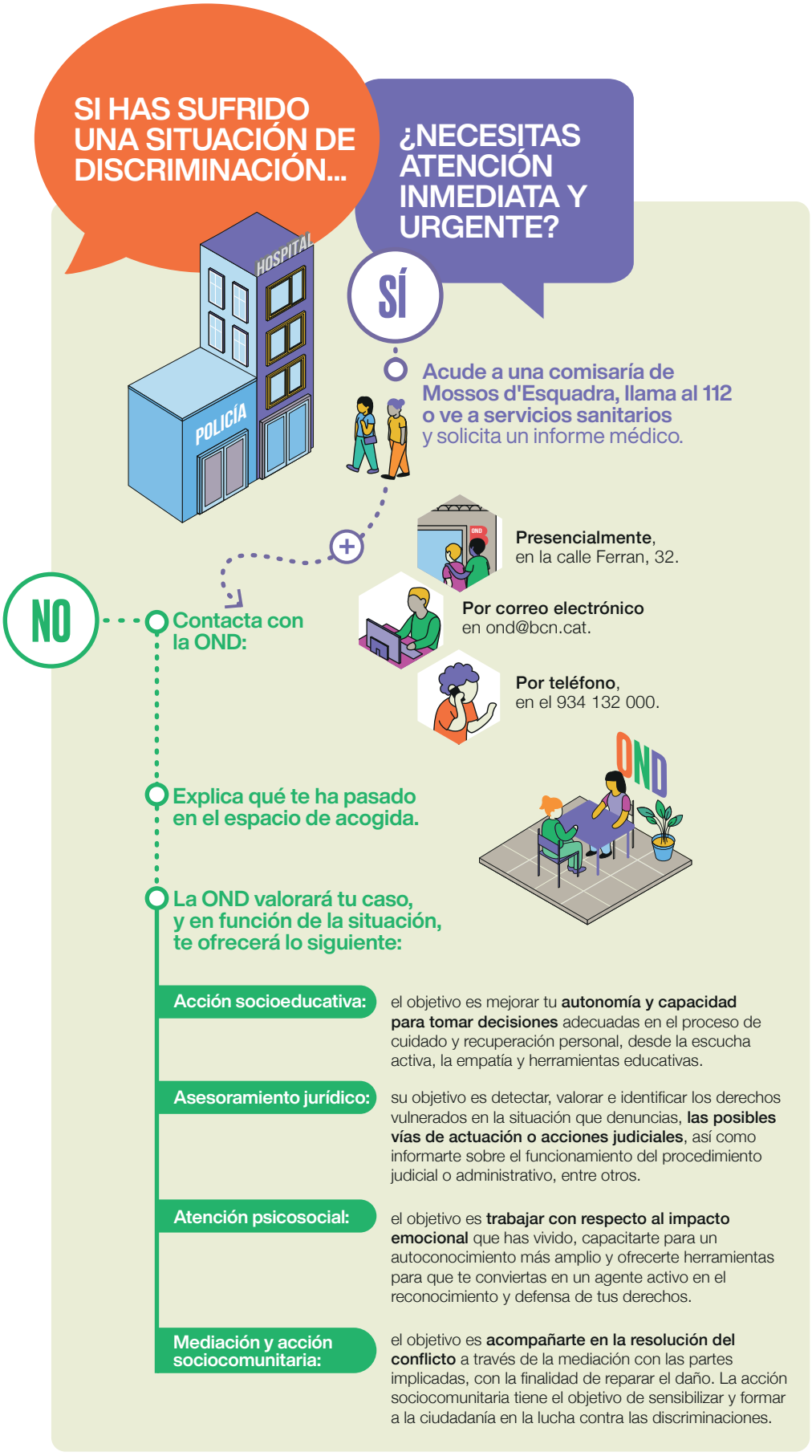
La OND actúa desde una mirada interseccional y un enfoque de derechos en el tratamiento de las situaciones de discriminación, y está integrada por profesionales de educación social, trabajo social, psicología y derecho con formación en derechos humanos y experiencia en intervención, asesoría y atención a personas discriminadas. Cuenta con soporte externo de personas profesionales expertas en mediación. Además, trabaja con otros servicios de la administración, entidades defensoras de derechos y ciudadanía en general.

Son dos los ámbitos que estructuran el trabajo de la OND: **el ámbito de prevención y el ámbito de garantía**. La tarea de prevención está encaminada a promover una acción socioeducativa de promoción, divulgación y sensibilización en derechos, en coordinación con otros servicios del Ayuntamiento y el **Centro de Recursos en Derechos Humanos**. La labor de garantía implica atención, acompañamiento, análisis y asesoría en casos de discriminación, para proteger y dar apoyo a las personas afectadas; además, se utiliza la conciliación, la intermediación y la mediación como mecanismos alternativos a la sanción para la resolución de conflictos entre particulares, entidades o empresas y la administración. La mediación no siempre es adecuada cuando existe una fuerte asimetría de poder, violencia, riesgo de represalias o vulneración grave de derechos.

Tanto para la acción de prevención como de garantía, la denuncia de los casos de discriminación y su resolución pueden suponer un cambio y una transformación profundos. Permiten identificar dónde, cómo, quién y hacia quiénes se cometen las discriminaciones en la ciudad. Esta información es clave para diseñar políticas y medidas encaminadas a erradicar esta problemática, como es el caso de los dos protocolos de actuación ante situaciones de discriminación por motivo de LGTBIfobia y por motivo de racismo. En la **infografía 4** compartimos el circuito de atención que presta la OND en casos de discriminación.

Infografía 4 – Circuito de atención en casos de discriminación OND

Fuente: elaboración propia.



3.3 Categorías analizadas

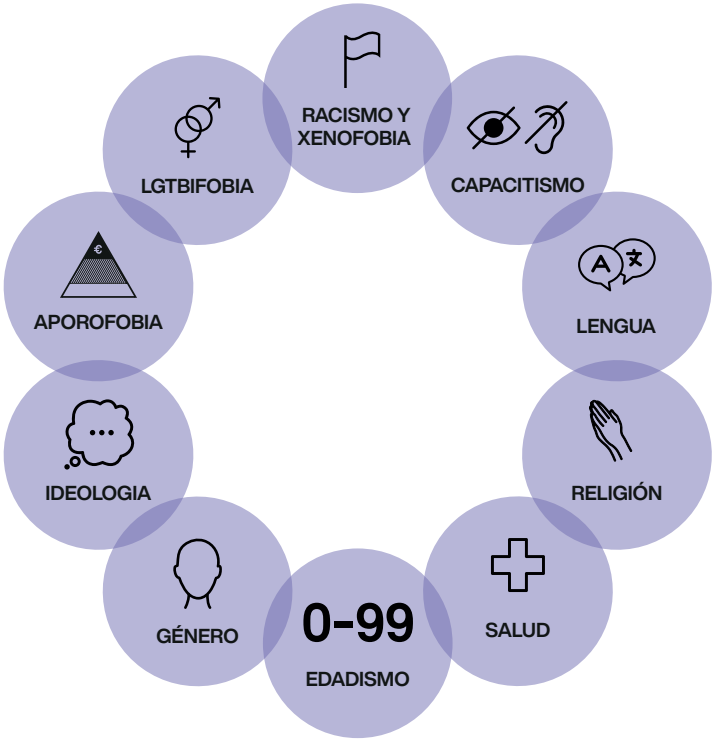
El proceso de recopilación de información y análisis del informe del Observatorio se efectúa desde una mirada interseccional y un enfoque de derechos, porque evidencia que la discriminación no es un hecho aislado ni una simple suma de categorías (como género más etnia), sino el resultado de opresiones cruzadas que generan vulneraciones únicas y estructurales. Para ello, utiliza datos cuantitativos desagregados combinados con relatos cualitativos que visibilizan el impacto diferenciado en grupos específicos, evaluando la gravedad del caso no solo por el daño individual, sino por la sistematicidad de las barreras y la falta de garantías. Para facilitar el análisis, la metodología organiza el informe en las siguientes categorías:

1. **¿A quién se discrimina?** Conocer el perfil de las personas a quienes se discrimina es fundamental para centrar las medidas de prevención ante las discriminaciones, impulsar medidas de acción positiva y tomar conciencia ciudadana de qué sectores de población están más expuestos a padecerla. De ellas, se recogen tres datos básicos: el **género**, la edad y la **situación administrativa** de la **persona afectada por situaciones de discriminación.**[12]

2. **¿Por qué motivo se discrimina?**[13] El Observatorio analiza diez ejes o motivos de discriminación, tomando en cuenta las categorías protegidas reconocidas en varios instrumentos de derechos humanos (**véase la figura 1**). Algunos ejes son subcategorías para evidenciar los motivos de las actitudes discriminatorias y cuáles son los colectivos más afectados por esta problemática, a fin de impulsar medidas positivas en salvaguarda de sus derechos.

Figura 1 – Ejes de discriminación

Fuente: elaboración propia.



12 Son las personas que, individual o colectivamente, han sufrido daños a su dignidad e incluso lesiones físicas, sufrimiento emocional o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones discriminatoria.

13 La explicación detallada del significado de cada eje de discriminación se encuentra desarrollada en el glosario del informe.

3 **¿Qué tipos de acción discriminatoria?** Es el modo cómo se expresan las discriminaciones y hacen referencia a la discriminación directa e indirecta. Se explican a través de una serie de indicadores para identificar cómo se ha expresado la discriminación. Al poner en evidencia la acción que discrimina se puede valorar el nivel de gravedad de la situación de discriminación a la que se ven expuestas las personas.

La **discriminación directa** hace referencia **al trato diferente a personas en situaciones similares,** y se manifiesta como sigue:

Distinguir	Acciones que, a partir de identificar una (o varias) característica(s) personal(es), situaciones sociales, atribuciones externas o relaciones de poder, dan un trato diferente, que se debe a prejuicios, estereotipos y estigmas que se tienen sobre una persona respecto a otra(s) en una misma situación.
Discriminación por asociación	Cuando una persona o grupo, debido a su relación con otra persona de los colectivos protegidos, es objeto de un trato discriminatorio.
Discriminación por error	Cuando una persona o grupo es objeto de trato discriminatorio debido a una apreciación incorrecta sobre ella.
Excluir	Acciones que, a partir de la identificación de una (o varias) característica(s) personal(es), dejan sin posibilidad de ejercer un derecho a la persona que tiene estas características.
Restringir	Acciones que, a partir de la identificación de una (o varias) característica(s) personal(es) permiten el ejercicio de un derecho de forma limitada a la persona que tiene estas características.
Preferir	Acciones que a partir de la identificación de una (o varias) característica(s) personal(es) dan prioridad a una persona que no es la que tiene estas características.
Agresión verbal	Acciones discriminatorias que se expresan a través de insultos, amenazas o un trato oral vejatorio.
Agresión física	Las acciones discriminatorias que se expresan a través de violencia física de todo tipo.
Vandalismo	Cualquier daño a bienes públicos o privados dirigidos específicamente contra alguno de los grupos incluidos en las categorías protegidas internacionalmente.
Discurso discriminador y de odio	Cualquier forma de expresión que propague, incite, promueva o justifique la violencia, el odio o la intolerancia contra una persona o grupo de personas, o que los denigre, por razón de sus características o estatus personales, reales o atribuidos. Esto incluye expresiones que fomentan el odio, la humillación o el menosprecio, así como el acoso, descrédito y la estigmatización (Unión Europea).

La discriminación indirecta se produce **cuando se trata igual a personas que tienen características o situaciones diferentes**, o cuando una norma o práctica aparentemente neutra produce una desventaja particular injustificada, de modo que se provoca un efecto desproporcionadamente negativo sobre un colectivo, porque no se toma en cuenta sus realidades específicas, situándolas en desventaja. Son requisitos o condiciones establecidas por leyes, políticas, anuncios y ofertas que algunas personas no podrán cumplir o se verán impedidas de hacerlo debido a sus características personales. (**Ver figura 2**) El Observatorio identifica para el análisis de la discriminación indirecta anuncios publicitarios, leyes, medios de comunicación, ofertas publicitarias y de empleo, políticas públicas y redes sociales.

Figura 2 – Discriminación indirecta

Fuente: elaboración propia.



4 **¿Quién discrimina?** Los cuatro principales agentes discriminadores que se analizan son administraciones públicas, cuerpos policiales, entidades privadas o empresas y particulares. Saber qué agentes discriminan permite realizar procesos de fortalecimiento de capacidades en la protección y garantía de derechos en sus ámbitos de acción y fortalecer el rol de titular de derechos, de responsabilidades y de obligación. Las tres primeras categorías tienen subcategorías, como puede observarse en la **figura 3**.

Figura 3 – Agentes discriminadores

Fuente: elaboración propia.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Local
Provincial/supralocal
Autonómica
Estatal

CUERPOS POLICIALES
Local
Autonómico
Estatal

ENTIDAD PRIVADA/EMPRESA
Directivo/a
Trabajador/a
Seguridad privada
Entidades/asociaciones
Grupo organizado

PARTICULARES

5 **¿Dónde se discrimina?** El Observatorio identifica de manera diferenciada el espacio público, el espacio privado y los entornos digitales y, en cada caso, categoriza varios ámbitos. Identificar dónde se discrimina es fundamental para el trabajo de territorialización de la acción de prevención y de registro de las situaciones discriminatorias (**figura 4**).

Figura 4 – Lugares donde se producen las discriminaciones

Fuente: elaboración propia.



6 **¿Qué derechos se han vulnerado?** El Observatorio identifica si la discriminación ha ocasionado la vulneración de uno o más derechos humanos desde la perspectiva de derechos de ciudadanía. Para ello, a partir de la experiencia de las entidades que integran la Mesa SAVD, se han categorizado algunos derechos, que se muestran en la **figura 5**. Vincular la vulneración de derechos a las situaciones discriminatorias permite reforzar la acción de garantía y protección.

Figura 5 – Algunos de los derechos vulnerados

Fuente: elaboración propia.



Adicionalmente, vinculada a la vulneración de derechos, se ha incorporado la categoría de **violencia institucional**, debido a que entidades de la Mesa SAVD y las personas afectadas a las que atienden la identifican como una causa de vulneración de derechos. También se ha incorporado la categoría de **delito de odio**, para identificar si una situación discriminatoria deriva en este tipo de delito y, en consecuencia, significa una vulneración flagrante de los derechos humanos. Por otro lado, la categoría **cuenta de pago básica** se registró por primera vez en el Informe del Observatorio 2023 como una vulneración que afecta mayoritariamente a personas en condición de sinhogarismo, migración y racialización. La definición de estas tres categorías está explicada en el glosario del presente informe.

7 **¿Qué respuesta se ha dado a las víctimas y con qué resultado?** En esta categoría se evidencian los apoyos, acompañamiento y denuncia asumidos por la OND y las entidades de la Mesa SAVD, así como los resultados obtenidos a partir de este proceso, sobre todo, identificar si el derecho de acceso a la justicia de las personas afectadas se garantiza, tanto en el ámbito formal como en ámbitos alternativos, para resarcir el daño (véase la **figura 6**). Las entidades de la Mesa SAVD, si bien hacen un primer registro y una primera atención de las situaciones, no necesariamente cuentan con equipos jurídicos o psicológicos para dar una atención más especializada. A menudo, desempeñan **acciones de coordinación y derivación** acompañando a las víctimas a organizaciones que disponen de los recursos y que, por ejemplo, pueden asumir la defensa jurídica.

Figura 6 – Tipos de respuesta ante las discriminaciones

Fuente: elaboración propia.



Para comprender mejor las actuaciones de apoyo y acompañamiento, estas se explican a partir de la experiencia desarrollada por las entidades de la **Mesa SAVD** y la **OND**:

- **Apoyo socioeducativo:** es una actuación integral con la persona afectada, donde se fomenta la defensa de derechos en complementariedad con valores como el antirracismo, la interculturalidad, la interseccionalidad, la igualdad de género, la educación crítica como herramienta de transformación social, la convivencia en armonía con las personas y el entorno, la justicia social, el principio de igualdad y los valores democráticos.
- **Atención psicosocial:** consiste en la evaluación de los impactos generados por las situaciones discriminatorias a la salud mental y emocional de las personas afectadas. Se trata de realizar un acompañamiento que fortalezca el **"entitulamiento"** (reconocer, recuperar y fortalecer el rol de titular de derechos). Se realiza una atención individualizada en diálogo con la persona afectada que no necesariamente implica una terapia psicológica, sino un trabajo basado en el apoyo psicoeducativo, en el fortalecimiento de la autonomía, la capacidad de decisión y el ejercicio de derechos, sin trasladar a la persona la responsabilidad de superar la discriminación. Además, se presta atención frente el estigma.
- **Coordinación y derivación:** se trata de la coordinación entre varios agentes/entidades implicadas en la superación de una situación discriminatoria. Se deriva la atención de una situación a una entidad o servicio que pueda dar una respuesta más eficaz a la persona afectada. Esta actuación la llevan a cabo normalmente las entidades de la **Mesa SAVD**.
- **Proceso de mediación:** se trata de impulsar una acción de mediación entre la persona afectada y quien discrimina (persona, entidad o institución señalada como responsable), siempre condicionada a la decisión de la persona afectada. Se puede hacer una gestión alternativa del conflicto, paralela a otras actuaciones, lo que implica un posicionamiento distinto desde el que se intenta llegar a la solución o reparación del daño que ha generado la situación discriminatoria.
- **Incidencia pública:** es la acción, debidamente planificada, que permite incidir en el establecimiento, reforma o implementación de políticas públicas, legislaciones, mecanismos y programas dirigidos a solucionar problemas vinculados a las discriminaciones que afecten a la población.
- **Orientación jurídica:** es la asesoría que lleva a cabo un equipo jurídico especializado en no discriminación y defensa de los derechos humanos, que estudia el caso y detecta, valora e identifica el motivo de la discriminación, los derechos vulnerados y las posibles vías de actuación o acciones judiciales.

Las **actuaciones de denuncia** se implementan en el ámbito jurídico para canalizar hacia el ámbito de la justicia los hechos discriminatorios, ofreciendo apoyo y asistencia jurídica frente a los tribunales a la persona afectada. Los tipos de denuncia son los siguientes:

- La **denuncia administrativa** implica las quejas y reclamaciones ante diferentes autoridades administrativas por parte de la persona afectada por los casos que puedan constituir una infracción administrativa o invocar la capacidad sancionadora del propio Ayuntamiento o de otras administraciones, así como distintos mecanismos de control de la administración (Síndic de Greuges de Catalunya, Sindicatura de Greuges de Barcelona, Unidad de Deontología y Asuntos Internos [UDAI] de la GUB, Asuntos Internos del Cuerpo de Mossos d'Esquadra [CME], etc.).
- La **denuncia penal** se da en casos constitutivos de delito, la denuncia penal directa por parte de la persona afectada, o la recomendación al Ayuntamiento de personarse como acusación popular, y la coordinación directa con los cuerpos policiales en sus divisiones determinadas para la temática, así como con la fiscalía especializada en delitos de odio y discriminación.
- La **denuncia pública** se lleva a cabo sobre una situación concreta para activar una denuncia en medios de comunicación y autoridades competentes para hacer presión a fin de que el proceso de investigación y jurídico se acelere.
- La **denuncia civil** es un proceso legal mediante el que una persona (demandante) presenta una solicitud ante un tribunal para resolver un conflicto con otra persona (demandada). Este proceso busca obtener una resolución judicial por daños o perjuicios causados o por el incumplimiento de una obligación.
- La **denuncia laboral** comunica ante la Inspección de Trabajo hechos que puedan constituir una infracción laboral o que afecten a los derechos de las personas trabajadoras. Es una herramienta para reclamar la protección de los derechos laborales y exigir el cumplimiento de la normativa.

En conclusión, son siete categorías principales que, a modo de preguntas, desde una mirada pedagógica, se analizan en el proceso de tratamiento de datos cuantitativos y cualitativos del Observatorio. Este proceso metodológico considera que el análisis de las discriminaciones es una herramienta fundamental para contribuir a la prevención, el acceso a la justicia y la garantía y protección de los derechos humanos en Barcelona.

Una de las herramientas que integra la metodología del informe es el glosario ubicado al final del documento. En este, se explican de manera conceptual todas las categorías del análisis de las discriminaciones.

4 Las discriminaciones en Barcelona

En el subapartado 4.1 se comparte información de la Encuesta bienal de relaciones vecinales y convivencia del Área Metropolitana de Barcelona (ECAMB) del periodo 2025, que evidencia el estado de las relaciones vecinales y de la convivencia en los barrios. En el subapartado 4.2 se sistematizan y analizan las situaciones de discriminación registradas y atendidas durante 2025 en la Oficina por la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona y las entidades de la Mesa SAVD. Asimismo, se comparten datos proporcionados por otros servicios del Ayuntamiento, como la Unidad Contra la Trata de Seres Humanos (UTEH), el Servicio de Atención, Recuperación y Acogida (SARA) y SARA Joven, el Servicio de Acompañamiento a Mujeres en Situación de Precariedad «Dones Amunt», de la Dirección de Servicios de Feminismos y LGTBI, además de la Sindicatura de Greuges de Barcelona y la Fiscalía Provincial de Barcelona-Sección de Delitos de Odio y Discriminación. Finalmente, en el subapartado 4.3 se presenta un análisis monográfico sobre la incitación al odio y su impacto sobre los derechos de la juventud.

4.1 Percepción y vivencia de las discriminaciones en Barcelona (ECAMB)

Un 31,7 % de la población barcelonesa afirma haber sufrido discriminación, según los datos de la Encuesta de Relaciones Vecinales y Convivencia (ECAMB 2024), realizada sobre una muestra de 3.183 personas. El análisis de las respuestas revela que el **género es el principal motivo de discriminación** (13,9 %), seguido de cerca por la **lengua utilizada** (13,4 %). En menor medida, las personas encuestadas señalan el origen, etnia o color de piel (10 %) y las ideas políticas (8,4 %) como causas de trato discriminatorio.

Por primera vez, **la encuesta incluye la autoidentificación** basada en el color de piel, origen, racialización, discapacidad, pertenencia a la comunidad gitana y personas LGTBI. Al ser la autoidentificación el derecho fundamental a definir la propia identidad, se hace fundamental no ignorarla en las encuestas porque puede limitar la capacidad de detectar desigualdades.

La **tabla 1** muestra que la incidencia de la discriminación está vinculada a las identidades de las personas residentes en la ciudad, especialmente a las de grupos protegidos. Por ejemplo, el 58,21 % de las personas autoidentificadas como racializadas encuestadas sufrió algún acto discriminatorio (55,21 % mujeres y 38,95 % hombres). Asimismo, este problema afectó al 55,40 % de la población negra (45,10 % mujeres y 38,65 % hombres) y al 53,98 % de personas LGTBI (51,72 % mujeres y 37,77 % hombres).

Los datos reflejan un claro patrón de **discriminación múltiple en la ciudad de Barcelona**, donde el género actúa como un factor agravante dentro de los grupos protegidos. Al examinar los colectivos expuestos, se observa que las mujeres registran un porcentaje de incidencia de la discriminación sistemáticamente más elevado que los hombres, con una brecha de género promedio de 12,22 puntos porcentuales. Esta disparidad es especialmente grave en el colectivo de personas racializadas, donde la diferencia alcanza los 16,26 puntos porcentuales (55,21 % en mujeres frente a 38,95 % en hombres), seguida por las personas LGTBI con 13,95 puntos de diferencia y la población negra, con una distancia de 6,45 puntos.

Tabla 1 – Discriminación global según catergorías de autoidentificación y distribución por sexo

Fuente: ECAMB, 2024-2025.

Elaboración: Instituto Metrópoli.

**Los porcentajes no suman 100 porque las personas pueden adscribirse a más de una categoría a la vez.*
***Porcentaje sobre la población discriminada (por cualquier motivo).*

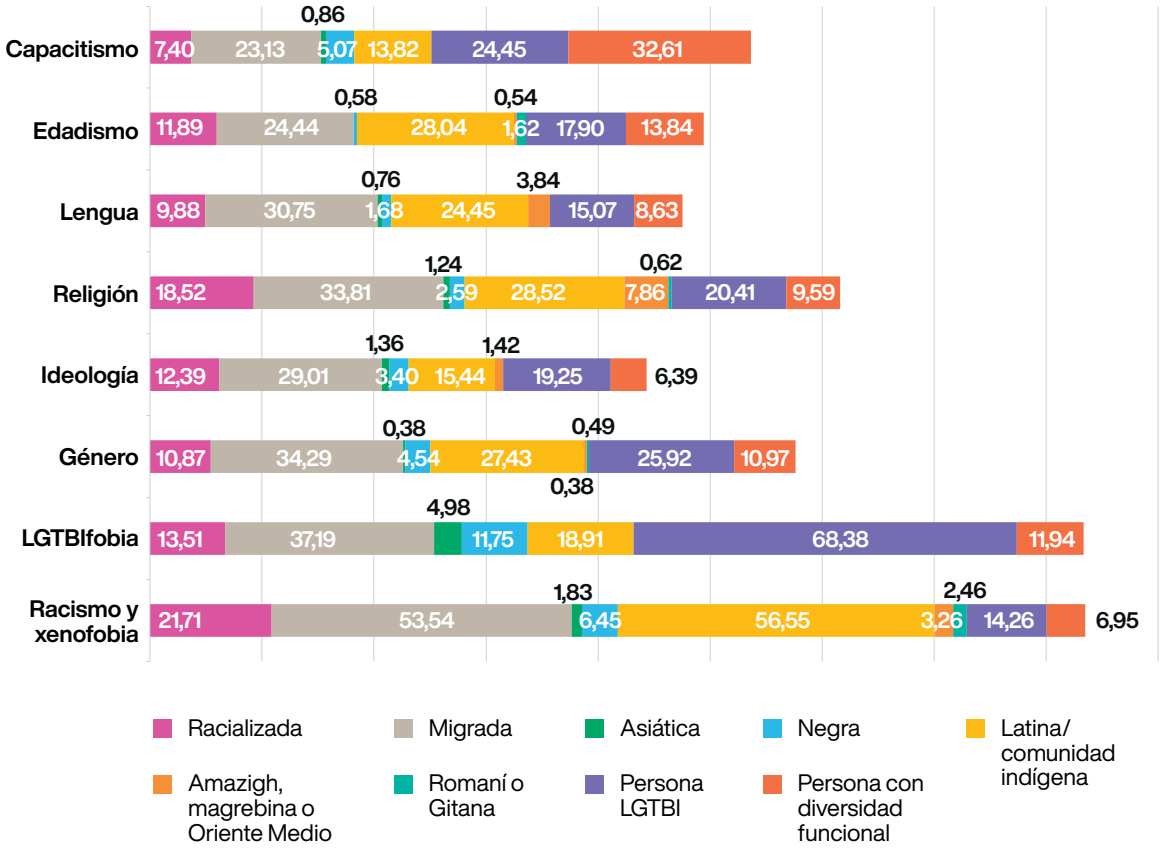
Subpoblación según categoría de autoidentificación	%*	Mujer	Hombre
		%**	%**
Racializada	58,21	55,21	38,95
Negra	55,40	45,10	38,65
LGTBI	53,98	51,72	37,77
Latina y comunidades indígenas	47,42	59,59	40,02
Migrada	47,34	58,44	37,58
Personas con discapacidad	44,69	66,92	28,02
Romaní o Gitana	43,19	28,49	71,51
Amazigh, magrebí o Oriente Medio	31,51	52,29	47,71
Asiática	22,71	40,05	22,43
Otros	29,20	52,44	32,74

El **gráfico 1** muestra los motivos de discriminación por criterios de autoidentificación de las personas encuestadas, pudiendo haber elegido cada persona más de un criterio para autoidentificarse. Se observa que la subpoblación autoidentificada como migrada concentra el impacto más transversal de afectación por múltiples motivos de discriminación: Registra los porcentajes más altos de discriminación en casi todas las categorías, destacando de forma crítica en racismo y xenofobia (53,54 %), LGTBIfobia (37,19 %), género (34,29 %) y religión (33,81 %). La comunidad latina/indígena experimenta niveles elevados de discriminación por racismo y xenofobia (56,55 %) y también por motivos religiosos (28,52 %) y edadismo (28,04 %). La discriminación hacia la subpoblación LGTBI se concentra masivamente en la LGTBIfobia (68,38 %), categoría que muestra el porcentaje individual más alto de toda la tabla, seguida de motivo de género (25,92 %). Las personas con discapacidad sufren discriminación en gran medida por capacitismo (32,61 %), edadismo (13,84 %) y LGTBIfobia (11,94 %). La subpoblación autoidentificada como racializada tiene porcentaje alto por racismo y xenofobia (21,71 %) y también por religión (18,52 %) y LGTBIfobia (13,51 %). Las subpoblaciones asiáticas, negra, romaní/gitana y amazigh/magrebí muestran porcentajes bajos y con picos específicos (por ejemplo, la población negra en LGTBIfobia con un 11,75 %, o la amazigh en religión con un 7,86 %).

Gráfico 1 – Autoidentificación y motivos de discriminación

Fuente: ECAMB, 2024-2025.

Elaboración: Instituto Metrópoli.



En términos generales, el gráfico 1 revela cuatro factores sobre cómo opera la discriminación:

- **Primero, las personas migradas representan una elevada exposición a distintos motivos de discriminación**. La subpoblación «migrada» no solo tiene porcentajes altísimos en racismo, sino que duplica o triplica a otras subpoblaciones en discriminación por género, religión, lengua e ideología. Ser migrante intensifica cualquier otra condición de vulnerabilidad.
- **Segundo, los datos muestran que la discriminación no se reparte de forma idéntica, sino que sigue dos patrones claros:** La discriminación focalizada, como el caso de las personas LGTBI y las personas con discapacidad, evidencia la afectación discriminatoria extremadamente dirigida. Sus porcentajes son significativos: 68,38 % en LGTBIfobia y 32,61 % en capacitismo.
- **Tercero, se observan comunidades (como la asiática, negra o romaní/gitana) que registran porcentajes llamativamente bajos en casi todas las casillas.** Esto no suele significar que no sufran discriminación, sino que apunta a un problema de infradenuncia o aislamiento de estas subpoblaciones respecto a los mecanismos de recogida de datos.
- Cuarto, si bien la encuesta no pregunta si los motivos de discriminación que afectaron a las personas encuestadas fueron en un momento determinado y de manera simultánea e interseccional, **se evidencia que el racismo, la xenofobia y la discriminación por género o religión impactan a múltiples grupos a la vez** (especialmente a personas migradas, racializadas y comunidad latina).

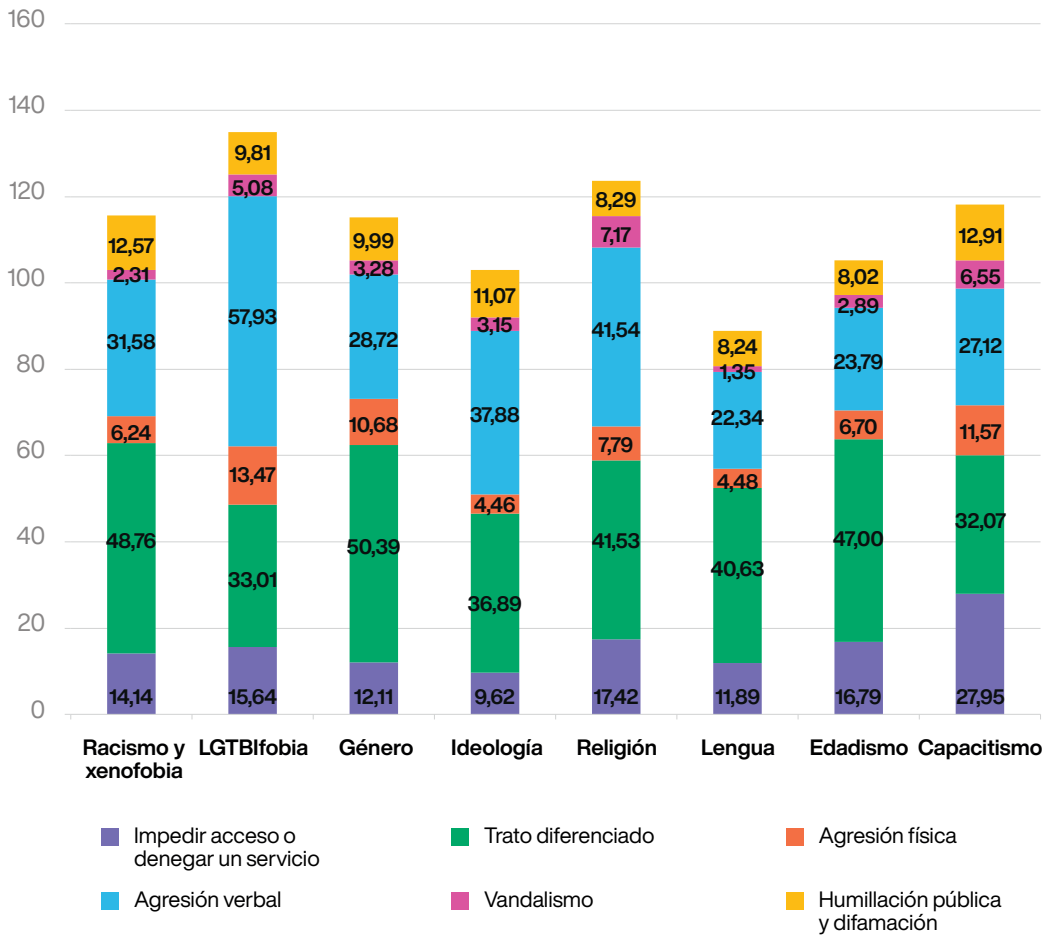
La discriminación se manifiesta a través de diversos actos. Entre ellos destaca el trato diferenciado, que consiste en distinguir negativamente a una persona frente a otras. También incluye la exclusión de servicios o la restricción de acceso a determinados espacios. En sus formas más graves, abarca la agresión física —actos violentos y deliberados que dañan la integridad personal— y la agresión verbal, caracterizada por insultos, comentarios despectivos y palabras peyorativas. Asimismo, puede expresarse mediante la humillación pública, la difamación o actos de vandalismo que destruyen propiedades y objetos personales. En el **gráfico 2** se observa qué tipos de actos discriminatorios identificaron las personas encuestadas.

Los puntos críticos que muestra el gráfico están relacionados con el hecho de que **la LGTBIfobia presente mayores expresiones de agresión verbal con un preocupante 57,93 % (el dato más alto de todo el gráfico) y de agresión física, con un 13,47 %**. El capacitismo evidencia mayor exclusión estructural, pues representa de forma absoluta la categoría de impedir el acceso o denegar servicios, con un 27,95 %, cifra que duplica la media del resto de motivos. La discriminación de género es la que presenta una cifra más alta en cuanto a trato diferenciado, con un 50,39 %, seguida muy de cerca por el racismo y la xenofobia (48,76 %).

Gráfico 2 – Tipos de comportamiento discriminatorio y motivos de discriminación

Fuente: ECAMB, 2024-2025.

Elaboración: Instituto Metrópoli.



El trato diferenciado, que roza o supera el 40 % en casi todas las categorías, implica discriminación silenciosa (normalmente, suelen ser miradas, menosprecio, peor atención en comercios o rechazo en entornos laborales). La agresión verbal, por encima del 20 %, demuestra que el insulto, la burla y el discurso de odio son frecuentemente una expresión primaria para afectar a la identidad de una persona y es el escalón previo al clima de hostilidad que «normaliza» que un grupo social se considere «inferior». Además, al repetirse la agresión verbal y el trato diferenciado de forma reiterada y significativa en todos los motivos, refleja que la sociedad tiene automatizados estos dos actos discriminatorios para marcar quién «pertenece» y quién «es diferente».

A continuación, en la **tabla 2** las personas afectadas reportan quiénes fueron los agentes discriminadores. El análisis de los datos revela que **casi la mitad de las situaciones de discriminación se agrupan bajo la categoría abstracta de «otros» (46,82 %), lo que evidencia una gran dispersión de agentes que quedan fuera de las clasificaciones principales**. Dentro de los actores plenamente identificados, destaca de manera significativa el entorno laboral privado, donde las personas trabajadoras de empresas representan casi una cuarta parte del total (23,86 %), que supera por más del doble a los incidentes atribuidos a personas trabajadoras de la administración pública (10,78 %). Este ámbito se sitúa en un nivel de afectación prácticamente idéntico al del entorno comunitario y residencial, donde el vecindario del edificio o barrio acumulan un 10,30 %. En contraste con la alta incidencia en los espacios laborales y de convivencia diaria, los entornos de menor impacto corresponden al ámbito familiar o cercano con un 4,61 %, y a los cuerpos de seguridad y vigilancia, donde los agentes de policía (1,32 %) y el personal de seguridad privada (1,02 %) registran los índices más bajos de la muestra. Esto puede explicarse por la existencia de infradenuncia o menor exposición; cierran con un marginal 1,29 % las personas que no saben o no contestan.

Tabla 2 – Agentes discriminadores

Fuente: ECAMB, 2024-2025.

Elaboración: Instituto Metrópoli.

*** Porcentaje sobre la población discriminada (por cualquier motivo)*

Agente discriminador	%**
Trabajador(a) de entidad privada/empresa	23,86
Trabajador(a) de administración pública	10,78
Vecina(o) del edificio o barrio	10,30
Familiar o persona conocida	4,61
Agente de policía	1,32
Trabajador(a) de seguridad privada	1,02
Otros	46,82
NS/NC	1,29

En la tabla se pueden detectar como focos principales de alerta al sector privado en el entorno laboral, que duplica ampliamente a los incidentes provocados por funcionariado público. Además, el entorno comunitario y vecindario generan casi el mismo nivel de conflicto que la administración pública. Los focos de menor incidencia se sitúan en los entornos familiares, las fuerzas de seguridad y seguridad privada.

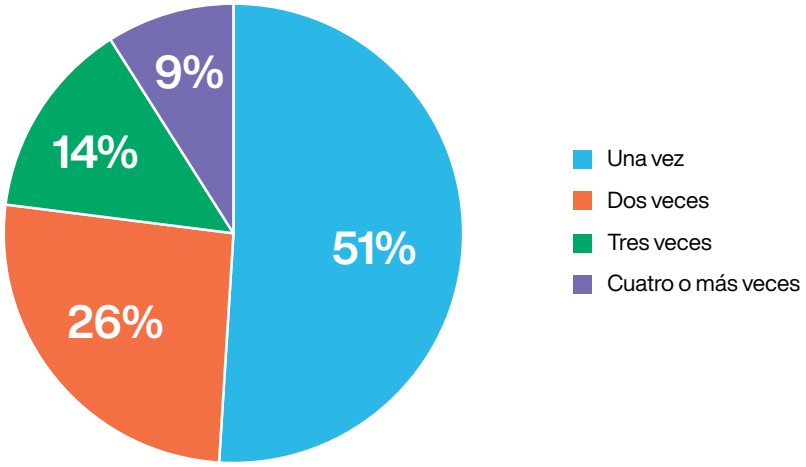
En el **gráfico 3** la encuesta revela que la discriminación no se limita a incidentes aislados, sino que muestra **una preocupante tendencia a la repetición**. Si bien es cierto que la mayoría de las personas afectadas (51,37 %) experimentó un único episodio de discriminación, prácticamente la otra mitad de las personas encuestadas (48,63 %) sufrió esta situación de manera recurrente. Dentro de este grupo que se enfrenta a una vulnerabilidad persistente, destaca que una cuarta parte (25,97 %) se vio afectada en dos ocasiones, mientras que un 13,91% lo vivió tres veces. El escenario más crítico se observa en el 8,76 % de las personas, quienes padecieron cuatro o más episodios a lo largo del año. Finalmente, la media general de 1,84 episodios por persona evidencia que, una vez que alguien sufre un primer acto de discriminación, la probabilidad de volver a experimentarla es notablemente alta.

Gráfico 3 – Distribución de la población sobre número de episodios de discriminación

Fuente: ECAMB, 2024-2025.

Elaboración: Instituto Metrópoli.

** Porcentaje sobre la población discriminada (por cualquier motivo)*



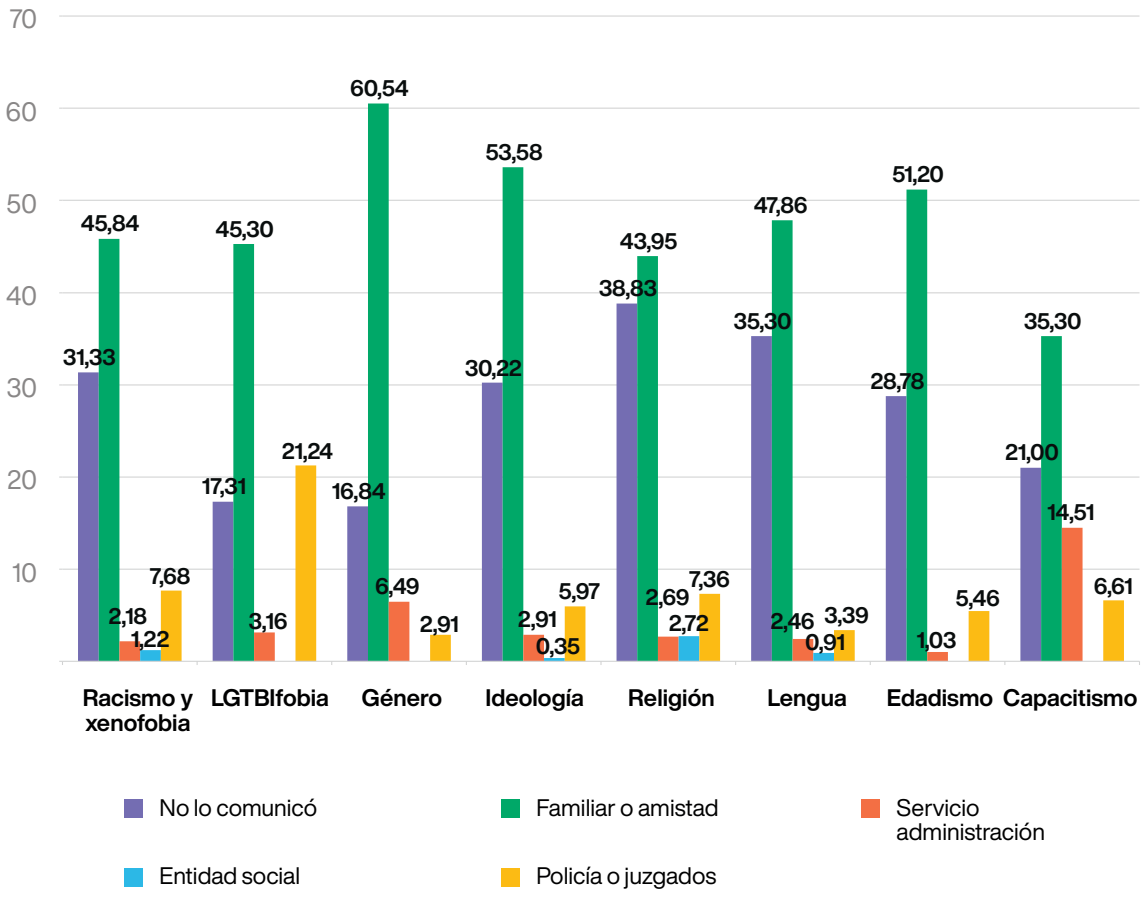
Vivir episodios de discriminación de forma repetida puede generar un daño profundo y acumulativo en la salud y el bienestar de una persona. A diferencia de un hecho aislado, la discriminación constante somete al cuerpo y a la mente a un estado de alerta y estrés permanente. Con el tiempo, este desgaste continuo no solo deteriora la salud física y mental, sino que puede afectar a la autoestima, generar aislamiento y limitar oportunidades sociales y laborales.

Los datos del **gráfico 4** reflejan que **las personas afectadas priorizaron de forma abrumadora el apoyo de su entorno cercano** (familiar o amistad), una tendencia que alcanza su punto máximo en las situaciones de discriminación de género (60,54 %), que a su vez registran una de las tasas de denuncia institucional más bajas (2,91 %). Por el contrario, la LGTBIfobia destaca como el motivo que más se eleva a las autoridades y lidera las denuncias ante la policía o juzgados, con un 21,24 %, mientras que las personas afectadas por el capacitismo son las que más recurren a los servicios de la administración (14,51 %). Finalmente, existe una preocupante barrera de silencio en las discriminaciones por religión y lengua, categorías en las que más de un tercio de las personas afectadas decide no comunicarlo, sumado a un papel casi residual de las entidades sociales en todas las categorías analizadas.

Gráfico 4 – Comunicación de la situación discriminatoria y motivos de discriminación

Fuente: ECAMB, 2024-2025.

Elaboración: Instituto Metrópoli.



El elevado porcentaje de ausencia de comunicación —que afecta a más de un tercio de las personas afectadas por discriminaciones por motivo de religión (38,83 %) y lengua (35,30 %), y roza el 30 % en racismo e ideología— es un indicador que podría significar desconfianza institucional y barreras psicosociales, lo que sugiere que las personas afectadas perciben los canales formales como ineficaces, complejos o indiferentes a su situación. Este silencio sistemático suele reflejar la normalización de la discriminación, por la que la persona afectada puede normalizar o no identificar la experiencia como denunciable, sumado al miedo a sufrir represalias, estigmatización social o pérdidas laborales si visibiliza esta situación. En última instancia, estos datos evidencian una preocupante invisibilización del problema, que puede deberse a la falta de herramientas accesibles y entornos de cuidado para comunicarlo, lo que perpetúa la impunidad y desprotege a las personas.

4.2 Discriminaciones reportadas en Barcelona durante el 2025 (OND / Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación)

El presente apartado comparte el análisis de las situaciones de discriminación ocurridas durante 2025, comunicadas o denunciadas por las personas directamente afectadas y que fueron atendidas por la **OND** y las entidades de la **Mesa SAVD**, a través de sus servicios de apoyo socioeducativo, psicosocial o jurídico. El tratamiento de los datos es cualitativo, pues la información extraída nos permite hacer una radiografía de cómo operan las discriminaciones y el impacto que pueden generar. Permite identificar el perfil de las personas afectadas, evidenciar los motivos de discriminación, de qué modo se expresaron, quiénes discriminaron, dónde sucedieron los hechos, qué derechos se vulneraron y qué acciones se emprendieron frente a esta realidad. El análisis de esta información contribuye a definir medidas y acciones de prevención más coherentes y que permitan la mejora de los servicios de atención, además de revertir la infradenuncia. Desde un enfoque de derechos e interseccionalidad, el informe aporta una mirada integral a esta problemática. Además, reconoce a las personas afectadas como titulares de derechos y admite que no se trata de situaciones individuales ni hechos aislados, sino que son consecuencia de opresiones estructurales que generan desigualdades y discriminación. En definitiva, el informe analiza la causa, extensión, evolución, naturaleza y efectos de las situaciones discriminatorias, en coherencia con el artículo 30, sobre estadísticas y estudios, de la **Ley 19/2020, de igualdad de trato y no discriminación**.

El análisis, tal como se ha explicado en el apartado 3, responde a las siguientes preguntas:

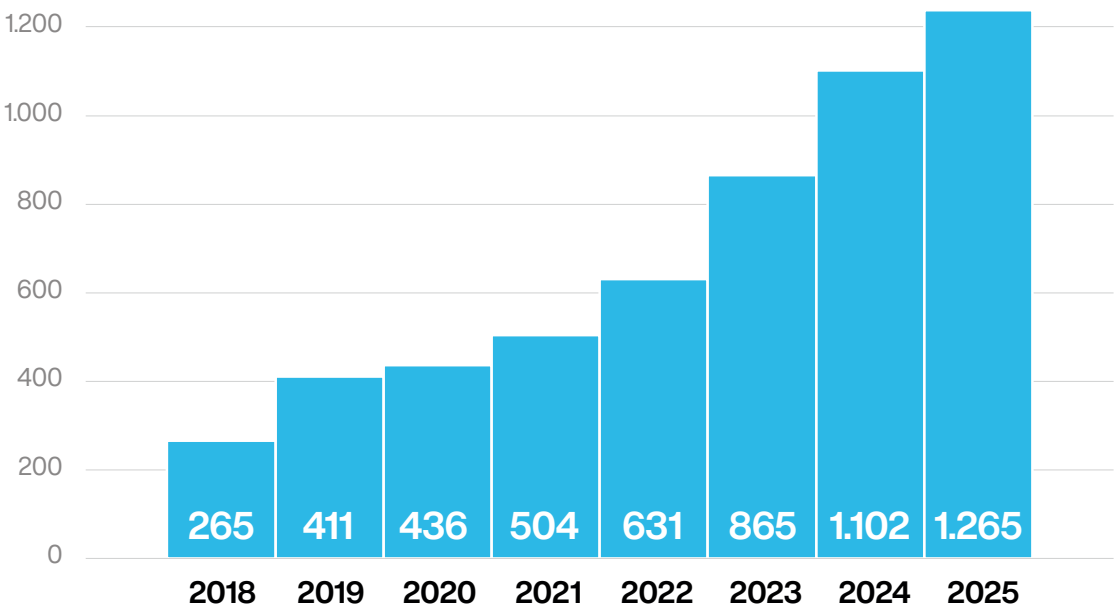
1. **¿A quién se discrimina?**
2. **¿Por qué motivos se discrimina?**
3. **¿Qué tipos de acción discriminatoria?**
4. **¿Quién discrimina?**
5. **¿Dónde tienen lugar estas discriminaciones?**
6. **¿Qué derechos se han vulnerado?**
7. **¿Qué respuestas se han dado y con qué resultado?**

Durante 2025, se registraron 1.265 situaciones de discriminación, 163 más que en 2024, tal como señala el **gráfico 5**. Los datos se afirman, una vez más, en un crecimiento sostenido durante todo el periodo, en el que el número de situaciones discriminatorias, comunicadas o denunciadas por las personas afectadas se multiplicó por 4,7 veces y pasó de 265 en 2018 a 1.265 en 2025, lo que representa un incremento de 1.000 casos.

Gráfico 5 – Evolución del registro de situaciones de discriminación 2018-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025

Elaboración: Instituto Metrópoli.



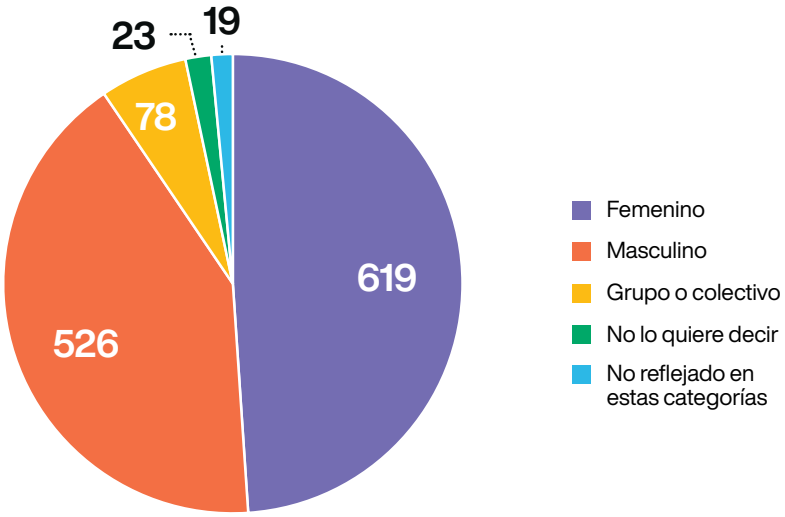
El gran incremento de los registros refleja que cada vez más personas deciden romper el silencio, perder el miedo y denunciar o comunicar las situaciones discriminatorias ante las entidades defensoras de derechos que integran la **Mesa SAVD** y ante la **Oficina por la No Discriminación**. También se debe a cambios metodológicos, como la mirada interseccional que se aplica en el análisis de la información, y a la labor sostenida de sensibilización, prevención, atención y acompañamiento que ha sido clave para superar la infradenuncia y ha transformado la afectación hacia las personas en datos públicos indispensables para impulsar medidas de apoyo y acompañamiento.

4.2.1 ¿A quién se discrimina?

De las 1.265 situaciones discriminatorias en total, como se observa en el **gráfico 6**, el género femenino representa la categoría mayoritaria, con 619 personas afectadas (48,85 %), seguido por el género masculino con 526 (41,58 %). Por su parte, las situaciones dirigidas a un grupo o colectivo suman 78 (6,17 %), mientras que las opciones minoritarias restantes —que agrupan a quienes prefirieron no especificarlo y a las identidades no reflejadas en las categorías anteriores— acumulan de forma conjunta un total de 43, un 3,39 %.

Gráfico 6 – Discriminación e identidad de género

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025

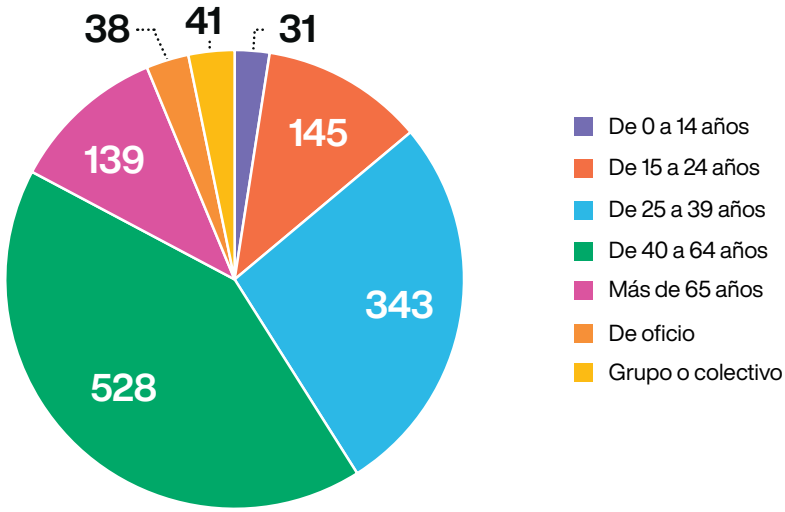


El gráfico revela un claro predominio de situaciones en las que las mujeres representan el grupo más numeroso. La mayor concentración en el género femenino, tal como se observa en las situaciones discriminatorias registradas, suele derivar de desigualdades estructurales e históricas de género y dinámicas de poder asimétricas interseccionadas con otros motivos de discriminación basados en el origen, el color de piel, la edad, la condición de salud y económica, la cultura y la religión; no obstante, la notable presencia de afectación al género masculino visibiliza que también enfrentan discriminaciones relacionadas con prejuicios sociales vinculados al origen, el color de piel, pertenencia a las personas LGTBI, la condición económica y la salud. Por otra parte, la discriminación hacia grupos y colectivos muestra una relevancia significativa al dirigirse de forma conjunta y colectiva hacia personas de grupos minorizados, reflejo del peso de la estigmatización y la generalización de los prejuicios.

Según el **gráfico 7**, se observa que la discriminación afectó principalmente **a las personas adultas de 40 a 64 años, que registraron la cifra más alta con 528 situaciones**, seguidas por el grupo de 25 a 39 años, con 343. En contraste, la población infantil y adolescente de 0 a 14 años es la que presentó la menor incidencia, con solo 31 denuncias. Por último, los casos que involucran a mayores de 65 años (139), jóvenes de 15 a 24 años (145) y los registros clasificados de oficio (38) o por grupo/colectivo (41) se mantienen en niveles intermedios y relativamente similares entre sí.

Gráfico 7 – Discriminación y edad

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025



Se observa un impacto de las discriminaciones centrado en las personas que se encuentran en edades centrales de la vida adulta, entre los 25 y 64 años, que suman 871 casos (más del 65 % del total). El menor registro en la infancia puede deberse a una falta de canales adecuados para que niñas, niños y adolescentes comuniquen o denuncien la discriminación. Las situaciones gestionadas de oficio y las de grupo o colectivo son muy reducidas (38 y 41). Esto indica que la gran mayoría de las denuncias se hicieron de forma individual por las propias personas afectadas o personas cercanas.

La **tabla 3** muestra los datos sobre la situación administrativa de las personas que han sufrido discriminación, que contabilizan un total de 1265 situaciones registradas. **La gran mayoría de las personas afectadas, concretamente 1066, son titulares de DNI o NIE, lo que demuestra que poseer documentación y reconocimiento residencial en el país no protege de sufrir actos discriminatorios**. Por otro lado, existe un sector vulnerable compuesto por 104 personas en situación no regularizada, 20 solicitantes de asilo y 10 personas refugiadas, quienes enfrentan barreras adicionales debido a su situación de mayor inseguridad jurídica, mientras que en 65 casos no constan los datos administrativos debido a que todos ellos son situaciones que afectan a grupos o colectivos. Este panorama evidencia que la discriminación es un problema transversal que afecta a toda la población.

Tabla 3 – Discriminación y situación administrativa

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025

Situación administrativa de las personas discriminadas	Nº
Personas con DNI/NIE	**1066**
No regularizada	**104**
Persona refugiada	**10**
Solicitante de asilo	**20**
No consta	**65**
Total general	**1.265**

Se sigue observando que la situación administrativa no regularizada es una barrera que impide la denuncia, pues se arraiga en el miedo y la vulnerabilidad estructural. El temor principal es que acudir a las autoridades active un expediente de expulsión o afecte negativamente a la resolución de su solicitud de protección internacional.

4.2.2

¿Por qué motivos se discrimina?

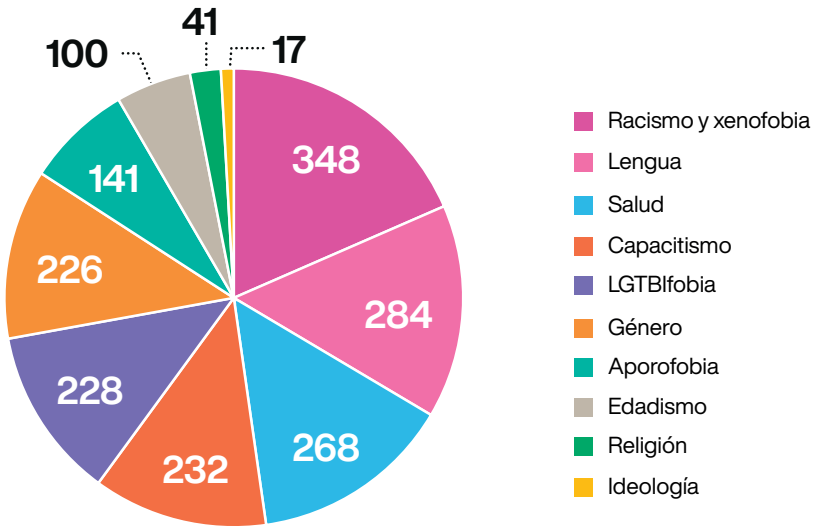
En 2025, el racismo y xenofobia es el principal motivo de discriminación, seguido de la discriminación lingüística, por motivos de salud, capacitismo, LGTBIfobia y género.

El racismo y la xenofobia lideran de forma destacada los motivos de discriminación con 348 incidencias, seguidos por el motivo vinculado a la lengua (284) y a la salud (268). En el **gráfico 8** se observa que existe un bloque intermedio muy homogéneo y elevado que incluye el capacitismo (232), la LGTBIfobia (228) y los motivos de género (226). Por último, las incidencias descienden en el caso de aporofobia (141) y edadismo (100), y la religión (41) y la ideología (17) son los motivos con menos incidencias registradas.

Gráfico 8 – Motivos de discriminación

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

** Se registran más motivos de discriminación que situaciones discriminatorias (1.265), pues en alguna de ellas existe más de un motivo de discriminación.*



La identificación del racismo y la xenofobia como motivo principal de discriminación desde el año 2018 en Barcelona **manifiesta la pervivencia de un problema estructural y social sistémico** que, al igual que en otras grandes metrópolis europeas, se sostiene en dinámicas coloniales históricas, desigualdades socioeconómicas y la segregación urbana. No es un problema aislado, sino la suma de factores institucionales, culturales, económicos y materiales que afectan diariamente a las poblaciones migrantes y racializadas. La naturalización de los prejuicios, el miedo y el rechazo a las personas de otros orígenes o de un color de piel diferente siguen incrustados en las estructuras institucionales, de poder y espacios de convivencia. Así, el estatus social y los derechos de una persona se condicionan a su origen, su color de piel o su etnia, generando racismo institucional, segregación laboral, exclusión residencial, tensiones en materia de convivencia y normalización de los discursos de odio derivados de la polarización social que relacionan el hecho migratorio como problema vinculándolo a delito e inseguridad.

La lengua es, por primera vez, el segundo motivo de discriminación registrado, pues ha experimentado un crecimiento importante de situaciones denunciadas con respecto a los años anteriores. En el conjunto de situaciones de discriminación lingüística se muestra una pauta generalizada y reiterada de vulneración de derechos lingüísticos hacia personas que se expresan en catalán. No se trata únicamente de casos aislados de falta de competencia lingüística, sino de dinámicas repetidas en las que se presiona, ridiculiza, ignora o directamente excluye de un servicio a la persona catalanohablante si no cambia al castellano. La discriminación se produce tanto en comercios y restaurantes como en servicios sanitarios, transporte, administración pública, empresas de suministros, bancos, aseguradoras, centros educativos, servicios telefónicos y espacios de ocio.

La discriminación por salud, **especialmente en salud mental y salud sexual y reproductiva**, muestra que las estructuras sociales, laborales e institucionales siguen operando bajo prejuicios históricos y tabúes que vulneran los derechos humanos fundamentales.

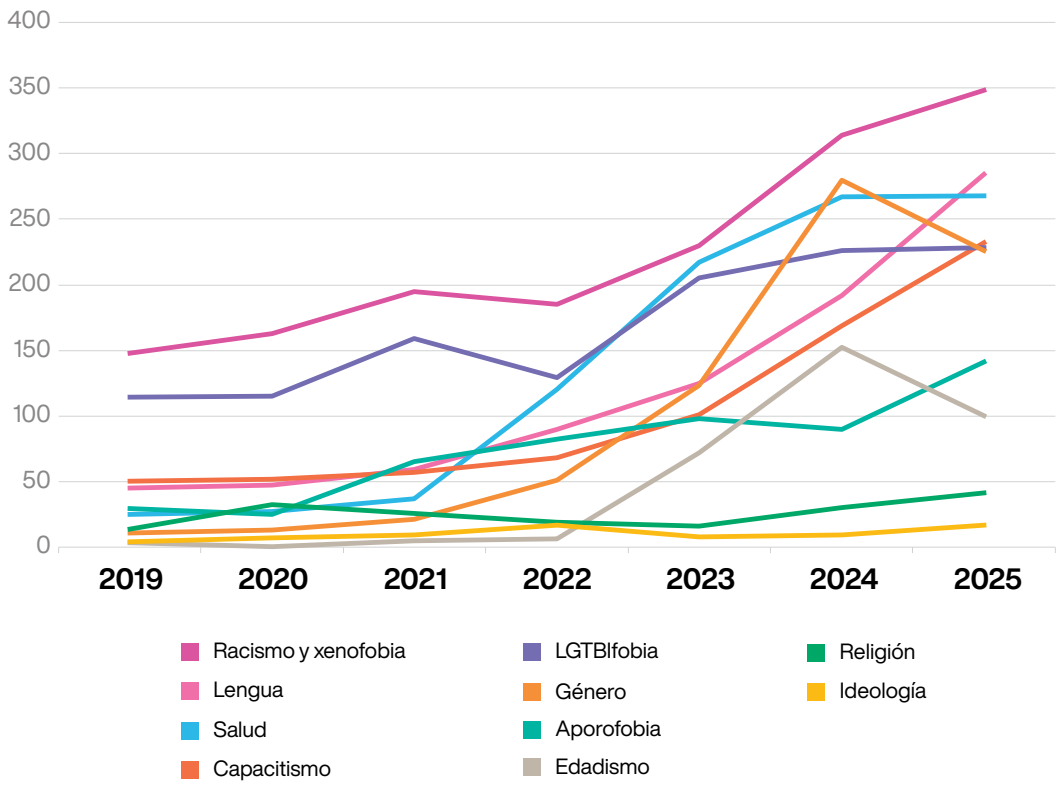
El capacitismo, la LGTBIfobia y género demuestran que los prejuicios estructurales hacia colectivos históricamente vulnerabilizados continúan normalizados y repartidos de forma homogénea. Por último, las menores incidencias registradas en motivos de religión o ideología, frente al peso de la aporofobia y el edadismo, sugiere que los factores socioeconómicos y de exclusión de la discapacidad van superando la infradenuncia en comparación con la discriminación vinculada a las creencias e ideas personales.

El **gráfico 9** explica la evolución interanual por cada eje de discriminación. **El racismo y la xenofobia se mantienen a lo largo de los años como el motivo más denunciado**. Destacan especialmente el incremento de situaciones reportadas vinculadas a la lengua, capacitismo y aporofobia, que experimentan un crecimiento significativo. Además, destacan dos realidades opuestas: por un lado, que el registro de las incidencias por salud y LGTBIfobia permaneció prácticamente inalterado, con variaciones inferiores al 1 %; y por el otro, un notable descenso de las incidencias de discriminación de género (54 menos) y edadismo (52 menos), que representan las reducciones más importantes de todo el periodo comparado.

Gráfico 9 – Evolución de los motivos de discriminación, 2019-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

** Se registran más motivos de discriminación que situaciones discriminatorias (1.265), pues en alguna de ellas existe más de un motivo de discriminación.*



Si bien las incidencias de racismo y xenofobia continúan como principal motivo de discriminación, las entidades de la Mesa SAVD que trabajan sobre este eje señalan que en 2025 afrontaron desafíos en relación con sus recursos económicos y humanos (reducción presupuestaria, disminución de financiación y equipo técnico a mínimos), lo que condicionó el registro. Sucede lo mismo en el caso de las incidencias de discriminación de género, pues las entidades son muy pequeñas, con escaso presupuesto, y, además, afrontan un contexto de polarización provocado por el negacionismo de género (un pensamiento ideológico que niega la existencia de la violencia de género, de las desigualdades estructurales entre los géneros y rechaza los consensos científicos, sociológicos y jurídicos internacionales, argumentando que las políticas de igualdad o las leyes de protección a las mujeres son herramientas ideológicas para discriminar a los hombres).

El incremento del registro de incidencias por discriminación lingüística se debe a la mejora de los mecanismos para acompañar a las personas a denunciar: cuentan con un servicio de recogida de quejas que les ha ayudado a agilizar el sistema. Si bien mucha gente que tramita quejas lo hace sin percatarse de que es una discriminación, poco a poco asumen conciencia que es una cuestión de derechos humanos.

En el caso del capacitismo, se observa una práctica proactiva de las entidades que están siempre atentas a posibles situaciones de discriminación y vulneración de derechos que puedan suceder. No se limitan a esperar a que las personas presenten una denuncia, sino que desarrollan acciones preventivas orientadas a detectar y abordar estas situaciones de manera temprana.

Las entidades que actúan sobre el eje de la aporofobia indican que las incidencias registradas se detectan durante el trabajo de campo diario que llevan a cabo para brindar atención a las necesidades básicas de las personas que se encuentran viviendo a pie de calle y sin hogar. Si no fuera por esta intervención, sería muy difícil identificar las situaciones discriminatorias, pues las personas se encuentran en tal estado de vulnerabilidad que no tienen manera de denunciar.

Tabla 4 – Cantidad de motivos por situación discriminatoria

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

Cantidad de motivos	2025	2024	2023	2022
Un motivo	743	622	613	515
Dos motivos	432	350	178	97
Tres motivos	85	109	70	17
Más de cuatro motivos	5	21	4	2
Total	**1.265**	**1.102**	**865**	**631**

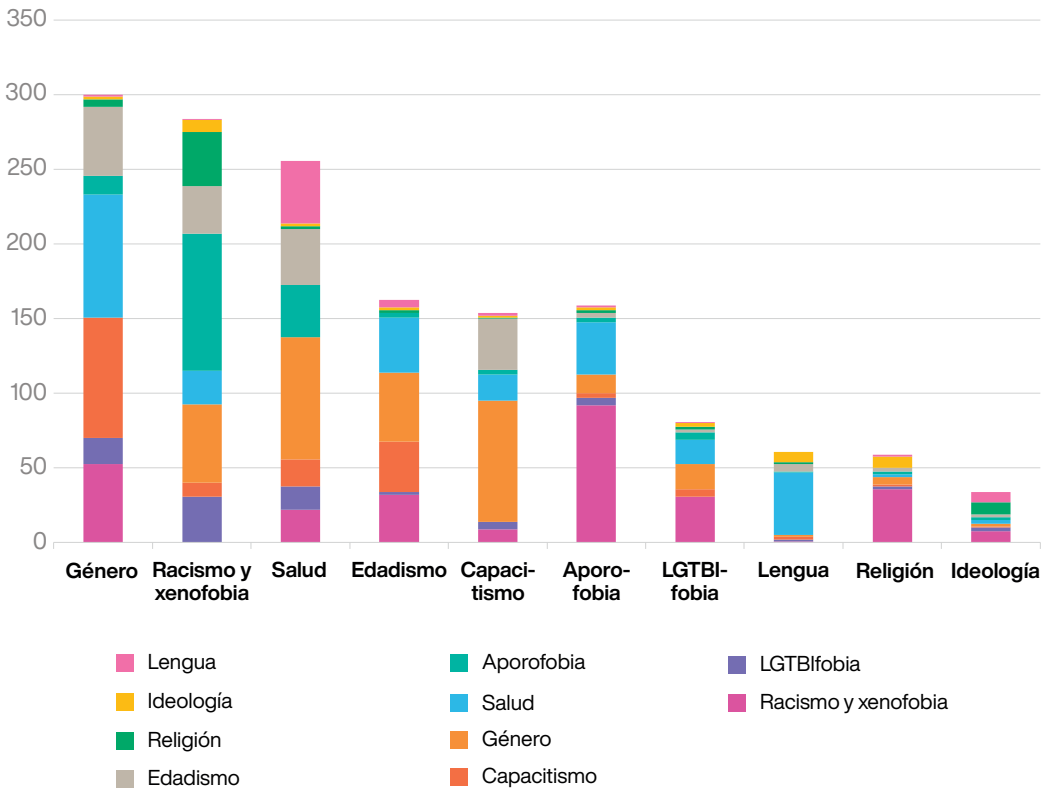
Como muestra la tabla 4, más de la mitad de las situaciones discriminatorias denunciadas se concentran en un único eje de discriminación. Sin embargo, alrededor del 41 % indica una alta incidencia de la discriminación interseccional a partir de dos o más motivos, lo que evidencia situaciones complejas donde se cruzan diversas variables de vulnerabilidad en una misma situación. La discriminación interseccional no es simplemente sumar dos prejuicios, sino que los factores se combinan para crear una experiencia de exclusión completamente nueva y más profunda. Por ejemplo, los prejuicios que asocian a un grupo racializado con la criminalidad o la sumisión, combinados con los prejuicios de género, edad, situación administrativa, clase, religión, discapacidad u orientación sexual pueden exponer a mujeres de diversos orígenes a niveles mucho más altos de violencia o discriminación laboral.[14]

El **gráfico 10 profundiza en la discriminación interseccional**, a partir de dos motivos, destacando de forma muy clara que el racismo y la xenofobia, el género y la salud son los motivos que mayor carga interseccional presentan; es decir, que acumulan mayor intersección con el resto de los motivos.

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

Gráfico 10 – Interseccionalidad de las discriminaciones

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



Durante 2025, en la discriminación interseccional, las desigualdades de género aparecen asociadas a varios motivos de discriminación al registrar los picos más altos de intersección con capacitismo, salud, racismo y edadismo, lo que pone de manifiesto que las mujeres sufren un impacto desproporcionadamente mayor por motivo de edad, estado de salud, origen, color de piel o discapacidad. La fuerte concurrencia entre racismo y exclusión económica, concretamente aporofobia, revela que el prejuicio hacia una etnia, origen o color de piel diferentes está intrínsecamente ligado al rechazo hacia la pobreza socioeconómica. Además, la alta coincidencia entre salud y género o racismo sugiere que el acceso a la atención médica o la manifestación de patologías está fuertemente condicionado por sesgos demográficos y culturales.

El racismo y la xenofobia son el principal motivo de discriminación en 2025, con 348 incidencias que afectaron a 163 mujeres, 157 hombres, 25 a grupo o colectivo y 1 a una persona que no indica su género. Destacan situaciones de racismo contra personas de América Latina y de racismo antimusulmán, siendo la administración pública el principal agente discriminador.

De las situaciones de racismo y xenofobia denunciadas se identifica como factor de vulneración principal el origen extranjero, con 311 incidencias, según la tabla 5. El otro factor es la racialización, con 33 incidencias y 4 por motivo de descendencia migrante. Específicamente, 133 incidencias afectaron a personas procedentes de América Latina; hubo 92 incidencias de racismo hacia personas musulmanas; 49 hacia personas europeas con identidades diversas tanto por origen, rasgos físicos y orientación sexual. Se registraron 37 incidencias hacia personas provenientes del África subsahariana; 16 hacia personas racializadas autóctonas y, finalmente, las personas originarias de Asia Este-Oceanía, personas gitanas e indo-paquistaní protagonizaron un mínimo volumen de incidencias.

Tabla 5 – ¿A quién se discrimina por racismo?

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

A quién por racismo	Nº
Origen estranjero / xenofobia	311
Personas racializadas / rasgos visibles perfil diverso	33
Descendientes de migrantes	4
Total	348

A quién por racismo (tipos)	Nº
Personas América latina	133
Racismo antimusulmán	92
Personas europeas	49
Personas África subsahariana	37
Personas racializadas autóctonas	16
Personas Ásia este - Oceanía	9
Antigitanismo	4
Personas indo-pakistaníes	4
Otros	4
Total	348

** El total indica el número de incidencias identificadas de esta categoría en cada una de las 1.265 situaciones registradas.*

Las personas procedentes de América Latina acumularon la mayor parte de incidencias racistas denunciadas, principalmente, situaciones que describen obstáculos en el acceso a derechos básicos: denegaciones o trabas para obtener el padrón sin domicilio fijo, dificultades para abrir una cuenta de pago básico, exigencia indebida de seguros de salud, desinformación sobre tarjeta sanitaria, información confusa o insuficiente a los servicios sociales y comentarios humillantes por motivo de origen o lengua. Los indicios de discriminación institucional son especialmente relevantes cuando la administración o los servicios esenciales no solo deniegan un trámite, sino que lo hacen con un trato despectivo, con exigencias no previstas o sin ofrecer alternativas reales. También se identifican situaciones en las que la carencia de padrón o de cuenta bancaria impide acceder a prestaciones, regularización, atención sanitaria o escolarización de hijos e hijas, puesto que esto convierte el trato desigual en una fuente de desprotección acumulativa.

En esta realidad, conviene diferenciar entre una mala praxis administrativa general y una discriminación vinculada al origen o la situación migratoria. Hay indicios sólidos cuando aparecen expresiones explícitas como que la persona "tiene que marchar a su país", que "no debería tener derecho a prestaciones" o que "sin papeles no puede hacer nada", o cuando se constata que la atención se basa en estereotipos sobre las personas migradas. También es relevante la denegación de información comprensible en castellano cuando esto afecta a la posibilidad de entender un trámite o ejercer un derecho.

El racismo antimusulmán ocupó el segundo motivo de mayor incidencia. En el espacio público se observaron insultos islamófobos en el metro, agresiones verbales y físicas en contextos de convivencia o de ocio, comentarios como "morolandia", "vuelve a tu país" o expresiones que asocian directamente a las personas musulmanas con criminalidad, invasión o carencia de pertenencia. También fueron especialmente preocupantes las situaciones en las que se usa la religión real o atribuida para humillar o justificar una agresión, como cuando se cuestiona si una persona es musulmana para relacionarla con el robo, o cuando se producen insultos hacia menores con hiyab en centros deportivos sin una respuesta adecuada del entorno institucional. En cuanto al acceso a servicios, es especialmente preocupante cuando la carencia de padrón impide obtener nuevamente el título de viaje robado, acceder a servicios sociales o completar trámites básicos de regularización y reconocimiento. En estas situaciones, la religión se entrecruzó con el origen, la situación administrativa o la identidad de género, lo que generó una desprotección acumulativa.

Se presentaron agresiones o controles por parte de los cuerpos policiales que apuntaron a casos de perfilación por origen o religión real o atribuida de personas del norte de África. Esto es evidente cuando a una persona se le acusa de un robo sin base clara, cuando se detiene y agrede a un menor en el contexto de protestas relacionadas con Palestina con comentarios racistas, o cuando se reduce violentamente a una persona porque no entiende las órdenes policiales en catalán o castellano. También fueron relevantes las situaciones en las que actúa la seguridad privada en establecimientos y espacios de ocio, cuando se interviene de manera desproporcionada sobre personas leídas como árabes o musulmanas, se les inspecciona el móvil o las pertenencias o se busca justificar la intervención con prejuicios sobre delincuencia.

En el ámbito educativo y comunicativo hay varias situaciones que apuntan a una estigmatización estructural de la comunidad musulmana. Esto incluye pancartas islamófobas en centros educativos, vídeos en TikTok que hablan de la "islamización" de Cataluña, insultos en entornos escolares contra niñas o adolescentes que llevan hiyab y comentarios discriminatorios de profesionales docentes que proyectan expectativas desiguales sobre alumnas de origen magrebí. También son especialmente relevantes los casos de comentarios islamófobos recibidos a través de Instagram a raíz de la celebración de un *iftar*[15] en el centro LGTBI, puesto que muestran una hostilidad específica contra la visibilidad de personas musulmanas, especialmente cuando esta se entrecruza con la diversidad sexual o de género.

15 Comida nocturna con la que la comunidad musulmana rompe su ayuno diario durante el mes sagrado del Ramadán.

En estos casos, hay que diferenciar la libertad de expresión de aquellos mensajes que, por su contenido o contexto, contribuyen a la deshumanización, la estigmatización o la incitación al odio contra la comunidad musulmana. Cuando los mensajes asocian el islam a una amenaza colectiva, o convierten a niñas y mujeres con hiyab en objetos de rechazo público, los indicios de islamofobia son especialmente intensos.

Hubo situaciones de discriminación laboral debido a indumentaria religiosa u origen. Se tiene indicios especialmente relevantes de discriminación religiosa y racista en el ámbito laboral. Esto se ve de forma clara en los supuestos en los que se prohíbe el uso del hiyab, se descarta una candidatura exclusivamente por llevar hiyab, o se desencadena una dinámica de comentarios humillantes, aislamiento y burla después de que una trabajadora decide visibilizar su identidad religiosa. También es especialmente significativo el caso de una empresa donde se asocia a trabajadores musulmanes o extranjeros con extremismo y terrorismo, y donde se vinculan promociones y ascensos a un sesgo discriminatorio sostenido. En estos contextos, el racismo antimusulmán aparece no solo en comentarios concretos, sino en una cultura laboral hostil que penaliza la religiosidad visible o proyecta prejuicios sobre la lealtad, la competencia o la peligrosidad de la persona.

En el ámbito de la vivienda y la convivencia se observan indicios de racismo antimusulmán cuando las personas musulmanas o de origen magrebí son rechazadas en el mercado de alquiler, reciben un trato despectivo por parte de caseros o agentes inmobiliarios o sufren acoso en el hogar con referencias explícitas a su religión. Son especialmente relevantes los casos en que una casera verbaliza que “no quiere musulmanes en casa”, amenaza con cambiar la cerradura o limita el uso de espacios comunes, así como de dificultades reiteradas para acceder a viviendas a pesar de disponer de nómina, formación y recursos económicos suficientes. En estos contextos, la religión y el origen actúan como motivo de sospecha o rechazo estructural. La valoración se refuerza cuando hay mensajes, anuncios, capturas de conversaciones, justificantes de pago, testigos de terceras personas o patrones comparativos que muestran que el cambio de trato se produce al saber el origen o la religión de la persona. También es especialmente relevante el impacto emocional y residencial que esto genera: miedo a perder el alojamiento, autocensura, inseguridad y desgaste psicosocial. Cuando la persona se encuentra en situación precaria, sin contrato o dependiendo de la continuidad de la habitación o del piso, el desequilibrio de poder incrementa la gravedad de la situación.

“Me amenaza a menudo diciéndome que a final de mes me echará y que cambiará la cerradura porque no quiere musulmanes en su casa”

Soy un hombre joven musulmán. Vivo de alquiler en un barrio de Barcelona. Desde el primer momento, la propietaria sabe que soy musulmán y, desde entonces, me insulta constantemente. Me dice que no quiere musulmanes en su casa, que ‘todos los musulmanes somos monos’. Cualquier excusa le sirve para recordármelo y para hacerme sentir que no tengo derecho a ser. Me controla el uso de los espacios comunes y me dice que, cuando llegan las otras personas del piso, el baño tiene que estar vacío, que yo no lo puedo usar. Me amenaza a menudo diciéndome que a final de mes me echará y que cambiará la cerradura porque no quiere musulmanes en su casa.

Todas las personas que vivimos en el piso somos migrantes, y sé que a todas les hace la vida difícil. Esta situación me hace sentir constantemente inseguro, como si en cualquier momento me pudiera quedar en la calle.

Antes vivía en el piso otra persona y un día la arrendadora, hablando de esta persona, dijo delante de mí: ‘este negro de mier...’. Yo lo conocía y le dije que era latino, y que lo que estaba diciendo era racista. Ella respondió que le daba igual, que ‘todos los negros vienen de África’, y volvió a repetir los insultos. Ese momento me dio mucho miedo. Desde entonces, intento evitar hablar con ella o encontrármela, porque no sé hasta dónde puede llegar.

No tengo pruebas de lo que pasa. Tengo miedo de grabarla porque creo que la ley no me lo permite y porque me da miedo que esto pueda tener consecuencias para mí. Las otras personas del piso también tienen miedo. No quieren que las eche e intentan proteger su habitación, porque saben que dependen de este lugar para poder vivir. No tengo un contrato formal. Cada mes escribe al lado la cantidad que le pago y lo firma. Aun así, ella me recuerda constantemente que tiene poder sobre mí.

Yo no quiero problemas. Solo quiero que esta señora me deje en paz. Quiero poder continuar viviendo aquí porque es mi derecho. No estoy haciendo nada mal. Solo quiero vivir con tranquilidad, sin miedo, sin insultos y sin amenazas.

Ante esta situación, se inició un acompañamiento psicosocial y jurídico para enderezar la situación. No obstante, la complejidad del caso hizo que no se pudiera resolver de forma satisfactoria y la única opción era el cambio de vivienda.

Fuente: SOS Racisme

Las personas europeas se vieron afectadas por xenofobia vinculada a su origen, nacionalidad o perfil percibido y combinada con LGTBIfobia. Los indicios son especialmente fuertes cuando hay insultos o comentarios explícitos sobre la nacionalidad, cuando se asocia a la persona a un conflicto geopolítico por el simple hecho de su origen, o cuando la hostilidad se mantiene en el tiempo y afecta a la seguridad o la vida cotidiana de la persona afectada. Esto incluye situaciones de acoso vecinal a personas y parejas LGTBI, incluidas personas lesbianas y *queer* europeas, puesto que aquí la xenofobia puede aparecer fuertemente entrelazada con LGTBIfobia.

También se registraron situaciones de agresión por parte de los cuerpos policiales contra algunas personas de Europa del Este. La identificación en el espacio público y otros episodios de control o uso de la fuerza suscitaron hechos discriminatorios, pues la actuación no estaba justificada objetivamente y, además, se evidenció una focalización específica por origen, nacionalidad o perfil percibido.

Las personas procedentes del África subsahariana se vieron afectadas por manifestaciones racistas focalizadas en la perfilación racial, tratos humillantes e inacción institucional. Las acciones de humillación se observaron en servicios públicos, las actuaciones policiales se relacionaron con perfilación racial y acciones selectivas, hubo inacción institucional ante el acoso escolar, discriminación en el acceso a recursos, obstáculos administrativos, exclusión lingüística y violencia verbal racista en el espacio público.

En el ámbito educativo, tanto en escuelas como en institutos se observa un patrón preocupante entre los casos denunciados: por un lado, la existencia de insultos racistas, burlas, humillaciones y comentarios discriminatorios entre el alumnado; de la otra, una respuesta insuficiente o claramente desigual por parte de los centros. Esto es especialmente visible cuando se sanciona solo una parte de los hechos y no se trata el componente racista, cuando el profesorado minimiza los insultos diciendo que “es la adolescencia” o que la víctima es “demasiado sensible”, o cuando no se activa una respuesta efectiva para proteger al menor.

También se observan obstáculos administrativos y acceso desigual a derechos: la denegación de un padrón sin domicilio fijo que impide la vía de acceso a derechos básicos y a procesos de regularización administrativa, o cuando una mujer que declara en castellano recibe un acta solo en catalán, generando barreras lingüísticas y con una respuesta despectiva, con afectación de las garantías básicas de comprensión y participación en el procedimiento.

En el ámbito sanitario, se observaron vulneraciones tanto de derechos en la atención como de trato igualitario; por ejemplo, una mujer embarazada a quien se niega la atención en castellano y se le responde de manera irrespetuosa con el argumento de que “si vive aquí tendría que hablar catalán” lo que genera una situación de humillación. Se identificaron algunas situaciones donde el trato diferenciado por el no conocimiento adecuado de la lengua se dio en otros escenarios, como el mercado, el centro cívico o una reunión escolar, desencadenando respuestas de rechazo o de exclusión. En estos casos, el problema es la forma en que se utiliza la lengua para marcar una posición de inferioridad o no pertenencia de la persona racializada. De otro lado, los insultos como “negra de m…”, “vete a tu país”, o expresiones que sexualizan o exotizan como “hermosa negrita”, así como amenazas y comentarios intimidatorios, constituyen indicios sólidos de racismo y, a menudo, también machismo. En estos hechos, la repetición, el contenido explícito de desprecio por origen y color de piel y la generación de miedo o de inseguridad refuerzan claramente su gravedad. Especialmente preocupante es la situación en la que, al intentar denunciar, la persona se encuentra nuevamente con un trato despectivo y una negativa a activar la denuncia por odio, lo que supone una victimización secundaria, cuando la respuesta institucional agrava el daño sufrido por la persona.

Las personas racializadas nacidas o socializadas en España siguen leyéndose como externas o sospechosas por su aspecto, origen familiar o identidad. Los ámbitos afectados incluyen la actuación policial, la seguridad privada, el acceso a la vivienda, los servicios públicos, la educación, el ocio y las redes sociales. Los indicios son especialmente sólidos porque hay comparadores, violencia explícita o negación directa de pertenencia; se genera impacto negativo en el plano emocional, familiar y comunitario: la policía recrimina a un joven por una conducta que también tenían otras personas no racializadas; en el metro la seguridad privada usa gas pimienta contra un joven racializado. La discriminación evidencia que las intervenciones se focalizan en la persona racializada, y además se añade violencia o humillación.

El acceso desigual a la vivienda es otra realidad, como una mujer descendiente de familia senegalesa que tiene dificultades reiteradas para acceder a una vivienda. El trato telefónico, aparentemente cordial, de las empresas inmobiliarias cambia cuando se ve a las personas presencialmente o se las identifica como negras o de origen árabe, aunque hayan nacido en España, y a partir de aquí aparecen excusas sobre la disponibilidad del piso u obstáculos no previstos. Este tipo de dinámica evidencia patrones de discriminación en el acceso a la vivienda basados en la apariencia o en prejuicios asociados a determinados orígenes, aunque la persona haya nacido aquí.

También se presentan situaciones de expulsión o denegación de acceso a salas de ocio, puesto que este tipo de espacios a menudo funcionan con criterios informales que pueden facilitar exclusiones por perfil racializado.

En el ámbito educativo, se evidenció trato diferenciado como el uso del hiyab en horario lectivo, o trato diferenciado e injusto hacia un joven racializado con discapacidad en una autoescuela y el trato inadecuado por parte de una empresa por ser leído como extranjero. En la mayoría de las situaciones, la discriminación no se expresa siempre con insultos o negativas explícitas, sino a través de formas de desprecio, sospecha, paternalismo o exposición de determinadas identidades como problemáticas dentro del espacio educativo o administrativo.

Otras situaciones derivan de comentarios racistas en redes sociales que impactan en derechos como el honor, la intimidad y la propia imagen. Presencia de insultos, discurso de odio y exclusión simbólica en las redes como las situaciones relacionadas con Tik Tok, que muestran de manera especialmente clara una forma de exclusión simbólica dirigida a personas racializadas nacidas aquí. Expresiones como “nunca serás catalana a pesar de que hables en catalán” o los insultos racistas, sexistas y edadistas recibidos por defender públicamente una opinión constituyen indicios fuertes de discurso de odio y de negación de pertenencia.

Diversas situaciones de discriminación racista se interseccionaron con la aporofobia cuando personas de diversos orígenes y sin hogar recibieron sanciones administrativas, lo que deriva en una criminalización de la pobreza y penalización de actos vitales básicos que las personas sin hogar se ven obligadas a hacer en la vía pública al carecer de un espacio privado, perpetuando así la exclusión.

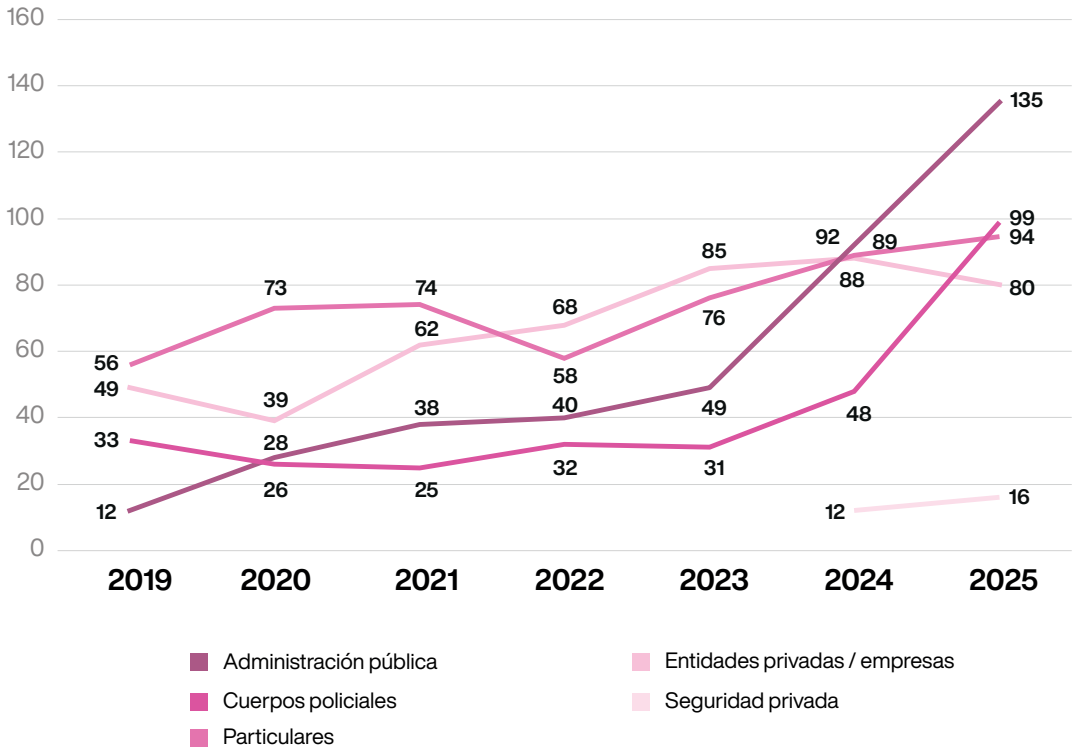
El gráfico 11 muestra la evolución de las actuaciones de los agentes discriminadores por racismo entre los años 2019 y 2025. Se observa un significativo incremento en la administración pública y los cuerpos policiales, que pasan a estar en primer y segundo lugar. Las situaciones vinculadas a particulares y entidades privadas/empresas experimentaron fluctuaciones, que las dejan actualmente en tercer y cuarto lugar. Finalmente, la seguridad privada solo registra datos para los años 2024 y 2025, mostrando un aumento de 12 a 16 casos, respectivamente.

La administración pública es el principal agente discriminador por racismo en 2025, sobre todo, por generar barreras de acceso a derechos y recursos básicos. En las situaciones en las que está implicada la administración pública se observaron dificultades recurrentes vinculadas al empadronamiento, acceso a la vivienda, obtención de tarjeta sanitaria, solicitud de recursos sociales o acceso a circuitos de protección o acompañamiento cuando la situación administrativa o residencial es precaria. Se observó que en algunos servicios se ofreció a las personas migrantes y racializadas información confusa o insuficiente a la vez que un trato despectivo y comentarios discriminatorios por motivos de origen o color de piel. La exigencia de requisitos no previstos legalmente y la falta de alternativas reales transformaron el trato desigual en una fuente de desprotección acumulativa que vulneró derechos.

Gráfico 11 – ¿Quién discrimina por racismo? 2019-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

** Puede haber más de un agente discriminador por cada situación discriminatoria.*



Los cuerpos policiales son el segundo agente discriminador por racismo y muestran un cambio de tendencia en el registro de situaciones, al pasar de una fase de poca incidencia a un incremento acelerado en los últimos años. Las intervenciones policiales evidenciaron discriminación y perfilamiento racial mediante controles injustificados, identificaciones reiteradas y operativos selectivos en el espacio público[16]. Esta práctica se manifestó al recriminar exclusivamente a jóvenes racializados por conductas generalizadas, formular acusaciones de robo sin base probatoria o ejercer agresiones con comentarios racistas durante protestas. También hubo situaciones interseccionadas con la transfobia, como cuando una persona refugiada al actualizar su título de viaje comunicó que la policía nacional no le dejó hacer uso del cambio de nombre y el género, a pesar de estar reconocido este derecho en la Ley 4/2023 o cuando una mujer trans fue a interponer una denuncia ante la policía y solicitó que le hablaran en femenino, a lo que recibió una respuesta negativa: “eres un hombre” y continuó redactando la denuncia sin respetar su petición.

Asimismo, las barreras lingüísticas derivan en ocasiones en reducciones violentas contra personas que no comprenden las órdenes en catalán o castellano. En consecuencia, estas actuaciones transforman el origen y la vulnerabilidad idiomática en factores de desprotección institucional. Algunas de las situaciones discriminatorias se dan hacia personas racializadas que están en condición de sinhogarismo a través de la imposición de multas por actos de supervivencia inevitables como dormir o lavarse en la calle. Como han sostenido las entidades que trabajan sobre el eje de la aporofobia, esta forma de actuar no resuelve el sinhogarismo, sino que cronifica la exclusión mediante el decomiso de pertenencias, el desplazamiento forzoso de las personas y la acumulación de deudas impagables, priorizando el control del espacio público sobre los derechos humanos.

16 Tanto SOS Racismo como Iridia, entidades que integran la Mesa SAVD han evidenciado durante 2025 un incremento de las situaciones de perfilación racial y actuaciones policiales discriminatorias en el espacio público, especialmente dirigidas a jóvenes racializados. Estas situaciones generan un impacto negativo en la salud emocional, en la percepción de seguridad y confianza en las administraciones y refuerzan la idea de criminalización constante.

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) es uno de los textos jurídicos fundamentales que forman la Constitución o los cimientos legales de la Unión Europea. En su Artículo 67(3) obliga a la Unión Europea a dictar medidas para prevenir y combatir el racismo y la xenofobia. El primer apartado de este mismo artículo (artículo 67.1) deja claro que todo este espacio de seguridad se construirá "dentro del respeto de los derechos fundamentales". Esto significa que cualquier medida policial o judicial que se apruebe utilizándolo como base debe respetar obligatoriamente la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, que en el artículo 21 prohíbe tajantemente la discriminación por raza, origen, sexo, religión u orientación sexual. El Artículo 67(3) del TFUE es una de las herramientas jurídicas más importantes para combatir la discriminación policial porque eleva la lucha contra el racismo y la xenofobia al rango de mandato constitucional para todas las fuerzas de seguridad de la Unión Europea. A través del mismo, promueve que se creen normas y se supervise el comportamiento de los cuerpos policiales frente a las personas migrantes a través de tres vías fundamentales:

1. **Prohibición explícita del perfilamiento racial:** detener o identificar a una persona por su aspecto físico, color de piel o etnia en lugar de por una sospecha fundada de delito es una de las mayores vulneraciones de derechos hacia las personas migrantes.

2. **Formación obligatoria en diversidad para los cuerpos policiales:** para que exista una "coordinación y cooperación policial" efectiva a nivel europeo, los cuerpos de seguridad deben operar bajo estándares comunes. La UE utiliza este mandato para financiar y exigir programas de formación a través de agencias como CEPOL (Escuela Europea de Policía). Estas formaciones obligan a los agentes de los Estados miembros a instruirse en gestión policial de la diversidad, derechos de las personas migrantes e identificación de sesgos inconscientes para evitar detenciones arbitrarias en fronteras y ciudades.

3. **Armonización en la persecución de abusos policiales:** el artículo faculta la "aproximación de las legislaciones penales". Esto significa que sirve de base para que la UE presione a los países para tipificar de forma severa los delitos de odio cometidos por funcionarios públicos y garantizar así que los abusos de autoridad de carácter racista o xenófobo dentro de las propias comisarías no queden impunes y sean investigados por comités independientes.

4. **Equilibrio frente a las políticas de control fronterizo:** Dado que la UE gestiona la seguridad de las fronteras exteriores, existe el riesgo constante de que las fuerzas policiales traten a las personas en movimiento bajo una lógica puramente criminal. El artículo 67(3) actúa como un contrapeso legal interno: recuerda a los cuerpos de seguridad que el control migratorio jamás justifica la xenofobia institucional ni la vulneración de los derechos humanos fundamentales.

El racismo entre particulares no se reduce; se mantiene y crece de forma sostenida a lo largo del tiempo, manifestándose en situaciones con evidente interseccionalidad de factores de vulnerabilidad, entre los que destacan la orientación sexual, la identidad de género, el origen étnico, el estatus migratorio, la religión y la situación socioeconómica. La presencia de insultos explícitos —como expresiones de carácter homófobo, lesbófobo, racista, islamófobo, tránsfobo y aporófobo— constituye el indicio verbal directo más recurrente. Los indicios de intolerancia entre particulares también se digitalizan a través de comentarios difamatorios en redes sociales dirigidos contra colectivos específicos, como la comunidad musulmana o las personas LGTBI, y mediante la colocación de pancartas con mensajes de odio en entornos educativos.

Si bien el entorno de las entidades privadas/empresas muestra signos de contención o ligeros descensos al final del periodo, las situaciones discriminatorias en las que se han visto involucradas revelan un patrón de discriminación estructural y abuso de poder, en el que entidades bancarias, empresas hoteleras, comercios y centros educativos privados utilizan su posición para excluir a personas racializadas (como la imposición de seguros de salud) y excusas técnicas vinculadas a la transfobia o la serofobia. Estas conductas se camuflan habitualmente bajo justificaciones de seguridad, criterios de imagen corporativa o despidos disciplinarios por bajo rendimiento, consolidando barreras de acceso al empleo, la vivienda y el consumo que perpetúan la impunidad mediante la opacidad y la negativa a entregar denegaciones de servicio por escrito.

Las actuaciones de la seguridad privada muestran un incremento respecto el año anterior con indicios discriminatorios que evidencian perfilación racial y social, manifestados cuando el personal de seguridad privada presupone una disposición al delito (especialmente el hurto) basándose exclusivamente en el origen (colombiano, albanés, marroquí, magrebí), la pertenencia étnica (comunidad gitana), los rasgos fenotípicos ("apariencia árabe") o la vestimenta ("estilo rapero"). A partir de este sesgo inicial, se activa un patrón de conducta reiterado que consiste en la vigilancia desproporcionada y el hostigamiento dentro de espacios comerciales, de ocio nocturno y transporte público, que a menudo escala hacia la retención ilegal o la denegación de acceso y servicios, como la retirada de documentación médica o la expulsión de locales. Otro patrón crítico es el abuso de fuerza y la violencia física y verbal, agravada por la interseccionalidad, donde los prejuicios racistas se cruzan con discursos tránsfobos, lesbófobos, homófobos y estigmatizantes de la salud mental y se utilizan insultos explícitos para aleccionar o humillar a las personas. También se detectó obstrucción de la justicia y control de la información, en casos en que la seguridad privada coaccionó a las personas o testigos del hecho, requisando y manipulando teléfonos móviles para borrar pruebas de sus actuaciones, a veces en la vía pública fuera de sus competencias. Finalmente, la justificación mediante respuestas corporativas estándar (alegar que son "comprobaciones habituales" o instrumentalizar a trabajadores racializados) cronifica la impunidad.



La discriminación lingüística por el uso del catalán es el segundo motivo de discriminación, con 284 incidencias, y afectó a 130 mujeres, 140 hombres, 2 a grupo o colectivo y 12 personas que no indican su género. Entidades privadas/empresas son el principal agente discriminador.

Durante 2025, se comunicaron un total de 284 situaciones discriminatorias por personas de habla catalana. **Las personas afectadas intentaron realizar acciones cotidianas —pedir un servicio en un bar o restaurante, hacer una gestión médica, renovar documentación, contratar un servicio o presentar una reclamación— utilizando el catalán**. La respuesta recibida, en numerosas situaciones, consistió en negar la comprensión, exigir el cambio de lengua, demorar la atención, derivar a otra persona, no prestar el servicio o convertir el uso del catalán en motivo de conflicto. Expresiones como "háblame en castellano", "estamos en España", "no tengo obligación de entender el catalán" o "si no habla en castellano no le atiendo" aparecen de forma reiterada y condensan la lógica de subordinación lingüística.

Específicamente, en situaciones de discriminación lingüística en el ámbito de la salud, desde la mirada interseccional se puede observar que no todas las personas viven igual la discriminación lingüística: no tiene el mismo efecto en una consumidora que puede mar-

charse de un local que en una paciente en urgencias, una persona mayor dependiente, una alumna que necesita hacer un examen o una usuaria que depende de una aseguradora para resolver un siniestro. En estos casos, la lengua se convierte en un factor que amplifica desigualdades.

La vulneración hacia el catalán impidió o dificultó el ejercicio normal del derecho a usar una lengua oficial y propia del territorio. En muchos relatos no se exige que la otra persona responda en catalán, sino simplemente que entienda a la persona usuaria o que active un mecanismo para garantizar la atención. La vulneración también aparece cuando la empresa o institución no dispone de personal capacitado, cuando no ofrece documentación en catalán, cuando anuncia un servicio en catalán, pero lo presta en castellano, o cuando convierte la petición lingüística en una supuesta falta de educación, una imposición o incluso un acto discriminatorio. Esta inversión del conflicto desplaza la responsabilidad desde quien debe garantizar el servicio hacia la persona que ejerce su derecho.

La vulneración la cometen tanto personas concretas que atienden directamente al público como entidades/empresas que no garantizan las condiciones necesarias para que el catalán pueda usarse con normalidad. Aparecen personas que trabajan como camareras, recepcionistas, dependientes, personal sanitario, agentes de seguridad, repartidoras, teleoperadoras, docentes, personal administrativo, conductores, funcionariado y trabajadores subcontratados. En el plano estructural, vulneran las empresas, administraciones y entidades que contratan personal sin asegurar la comprensión del catalán, que no disponen de protocolos de derivación, que no ofrecen documentación en catalán o que toleran respuestas discriminatorias.

La discriminación lingüística hacia el catalán fue directa cuando se incluyeron órdenes explícitas de cambio de lengua, negativa a atender, interrupciones, amenazas de no prestar el servicio, burlas, insultos, expulsiones o llamadas colgadas. Y fue indirecta cuando incluyeron esperas injustificadas, derivaciones sin solución, ausencia de documentación en catalán, formularios o exámenes solo en castellano, servicios telefónicos que ofrecen catalán, pero no lo garantizan, o sistemas automáticos que solo reconocen el castellano. En ambos casos, el efecto es el mismo: la persona debe renunciar a su lengua para poder acceder al servicio en condiciones normales.

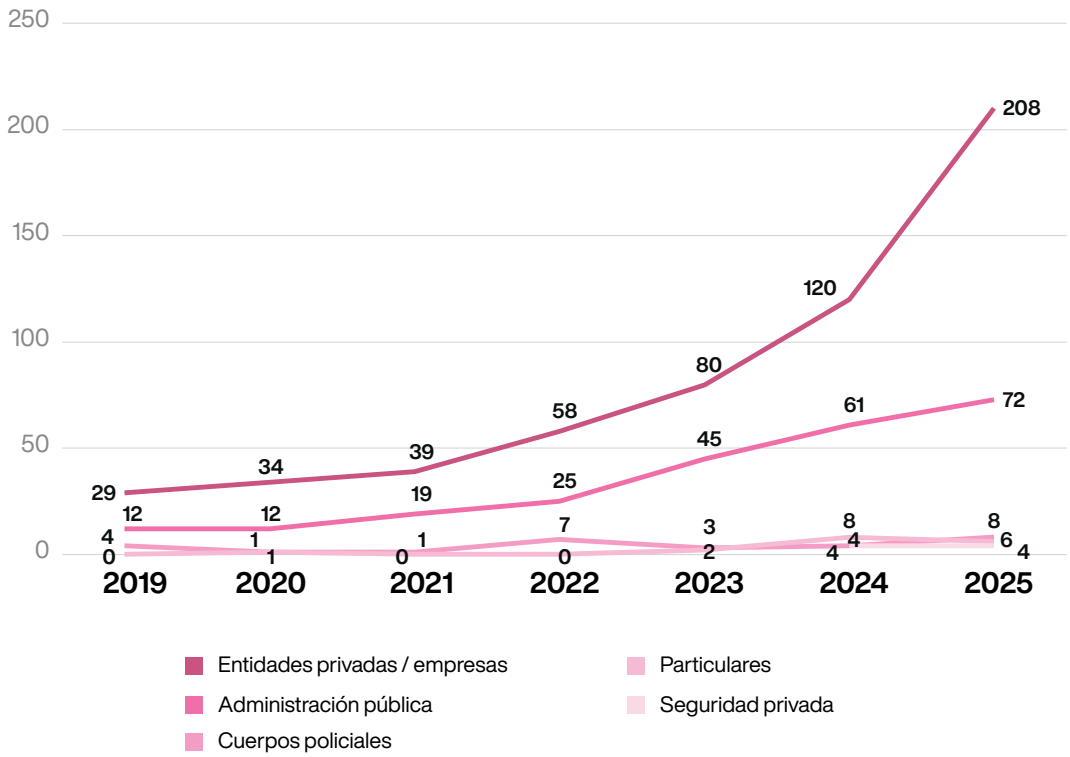
El gráfico 12 evidencia un incremento continuo y generalizado en las incidencias por discriminación lingüística entre 2019 y 2025, donde el sector de las entidades privadas y empresas lidera la tendencia al pasar de 29 a 208 incidencias. La administración pública también refleja un repunte importante y sostenido en el mismo periodo, incrementando de 12 a 72 incidentes. Por otro lado, los cuerpos policiales, particulares y seguridad privada se mantienen en cifras considerablemente más bajas.

Discriminaron quienes atendían directamente al público y negaron la legitimidad del catalán mediante órdenes, burlas o negativas de atención. También discriminaron quienes, desde posiciones de responsabilidad, no corrigieron estas prácticas: personas encargadas que la justifican, empresas que no responden quejas, hospitales que no garantizan atención lingüísticamente segura, universidades que no respetan la lengua anunciada en la guía docente, administraciones que obligan a esperar o derivan sin solución y servicios telefónicos que prometen atención en catalán, pero no la prestan. La discriminación, por tanto, no es solo individual; es también organizativa y estructural.

Gráfico 12 – ¿Quién discrimina por el uso de una lengua? 2019-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

** Puede haber más de un agente discriminador por cada situación discriminatoria.*



Las entidades privadas/empresas constituyen el principal foco de discriminación por motivos lingüísticos colocando barreras de acceso a servicios. Las situaciones discriminatorias no se limitaron a un espacio concreto, sino que impactaron de manera transversal en la vida de las personas, por ejemplo, en el sector de servicios y restauración, donde el ámbito más recurrente son las cafeterías, heladerías y restaurantes. En algunos lugares, el uso del catalán se percibe como un obstáculo para el negocio, en lugar de como un derecho de la persona consumidora. En el sector de servicios básicos e infraestructuras de movilidad y logística hubo situaciones donde las personas afectadas sufrieron la pérdida de un vuelo o la no entrega de un paquete. Hubo situaciones en clínicas privadas donde se vio afectada la intimidad, la seguridad médica y la confianza entre profesional y paciente por discriminación lingüística.

Algunos patrones que se evidenciaron fueron la incomprensión pasiva de la empresa donde la persona trabajadora simplemente no entiende el idioma, pero no hay mecanismos internos para derivar la atención a un compañero que sí lo entienda. Se observó también que se traslada la carga de la comunicación exclusivamente a la persona (“háblame en castellano”), ignorando el derecho a la opción lingüística. Se presentaron situaciones de humillación y dinámicas de poder al hacer repetir el pedido de forma reiterada, ignorar el turno de atención o realizar el servicio de peor gana. Se presentaron burlas y actitudes condescendientes con el uso de lenguas extranjeras para ridiculizar al cliente. Finalmente, hostilidad verbal cuando escaló el conflicto hacia el insulto o la amenaza de agresión.

Uno de los avances para superar la discriminación lingüística ha sido la aprobación de la Ley 10/2025, de 26 de diciembre, por la que se regulan los servicios de atención a la clientela (de ahora en adelante, Ley SAC), de carácter estatal, que reconoce el derecho a presentar quejas y reclamaciones en catalán, y la obligación, por parte de las empresas, de su aplicación para responder las consultas, quejas y reclamaciones en la misma lengua en que se han formulado. Asimismo, se exige a las empresas que expliciten en los contratos los medios de interlocución de atención a la clientela, y que garanticen la atención oral en catalán si el usuario lo solicita. Además, las empresas tendrán que formar y garantizar la capacitación de sus trabajadores para que atiendan a los usuarios en la lengua oficial que escojan.

Esta ley será de aplicación en empresas que ofrezcan servicios básicos, tales como suministro y distribución de agua, servicios financieros, gas y electricidad, transporte de pasajeros, servicios postales, comunicaciones electrónicas y también las empresas que tengan, al menos, 250 trabajadores o un volumen de negocios del ejercicio económico anterior de más de 50 M de euros, o un balance de negocios anual de más de 43 M de euros. Las empresas disponen de una moratoria de 9 meses para adaptarse a los requisitos de la ley.

Las barreras lingüísticas aún se sostienen en el entorno de la administración pública. Sobre todo, las situaciones se dieron en el ámbito de la atención en salud primaria, donde se vio afectada, como en el caso de las clínicas privadas, la confianza entre profesional y paciente. Hubo rigidez burocrática al frenar la solución y denegar un cambio de personal médico por motivos temporales, perpetuando así la incomodidad de la persona usuaria.

En el ámbito sanitario, la discriminación lingüística adquiere una gravedad específica porque afecta a un espacio donde la comunicación clara, la confianza y la seguridad son esenciales. En la sanidad pública aparecen casos en CAP, hospitales, urgencias, pediatría, salud mental, cursos preparto y actividades comunitarias en los que pacientes o familiares relatan que se les pide cambiar al castellano, que no se les entiende en catalán o que la lengua anunciada o esperada del servicio no se garantiza. En la sanidad privada y concertada —clínicas, mutuas, aseguradoras, revisiones médicas laborales, odontología, oftalmología o dermatología— se repiten situaciones similares, a menudo agravadas por la lógica comercial: el paciente paga o acude derivado, pero aun así debe renunciar a su lengua para recibir atención.

“Al vernos nos ha dicho ‘Sois las del catalán?’ Ruego las quiten de la agenda para que nunca las agenden más conmigo.”

Cada año me hago la revisión de la vista con mi hija la primera semana de julio. Hace un año, mi hija y yo fuimos atendidas por un doctor, quien nos pidió cambiar de lengua porque nosotras solo hablábamos catalán. Seguimos en catalán y con reticencias nos hizo la visita.

Hoy, 2 de julio, volvíamos a tener hora. Ya habíamos pasado por el optometrista previamente, así que íbamos con los ojos dilatados, y volvíamos a tener visita con este médico. Al vernos, nos ha dicho: ‘Sois las del catalán? Ruego las quiten de la agenda para que nunca las agenden más conmigo’. Ha abierto la puerta y nos ha echado. Nos ha ‘expulsado’ de malas maneras de su consulta. No nos ha dejado hablar, ni nos ha escuchado cuando le hemos dicho que no le pediremos que cambie la lengua, pero sí que entienda la nuestra, que es la lengua propia del país donde trabaja. Ha resultado irrespetuoso, ofensivo y maleducado.

Hemos ido a recepción para pedir que nos atendiera otro profesional. Después de una serie de llamadas por parte de la gente de recepción, nos han pedido que nos desplazáramos a otro centro cercano por si nos podían atender allá. Finalmente, en este segundo centro nos han dicho que nos atendería otro doctor, pero que teníamos que volver al primer centro. El otro doctor, que no hablaba catalán, pero lo entendía, nos ha atendido finalmente. He presentado una hoja de reclamaciones igualmente por la desatención del primer profesional.

Fuente: Plataforma per la llengua

El impacto principal de la discriminación lingüística en el ámbito de la salud es la inseguridad. En una consulta médica, una urgencia o una situación de vulnerabilidad, la persona necesita explicar síntomas, antecedentes, alergias, dolor, medicación o necesidades de cuidado con precisión. Cuando se le exige cambiar de lengua, se incrementa el riesgo de malentendidos clínicos y se rompe la confianza con el profesional. Esto es especialmente delicado en personas mayores, menores, pacientes con ansiedad, personas con dependencia o familias que acompañan a pacientes en situaciones urgentes. En los incidentes registrados se observan los siguientes patrones recurrentes:

- **Petición directa de cambio de lengua:** profesionales que dicen "en español", "háblame en castellano" o "si quiere que nos entendamos, hable en castellano".
- **Comprensión insuficiente del catalán:** el problema no es solo no hablarlo, sino no entenderlo en un contexto donde la precisión clínica es imprescindible.
- **Desplazamiento de la responsabilidad al paciente:** se espera que sea la persona enferma o acompañante quien se adapte, incluso en urgencias o momentos de estrés.
- **Falta de protocolos de sustitución o derivación:** cuando un profesional no entiende catalán, no siempre se ofrece de forma inmediata otro profesional o una solución respetuosa.
- **Documentación no disponible en catalán:** consentimientos, informes, cuestionarios, pruebas, autorizaciones o comunicaciones se entregan solo en castellano o se traducen con demora.
- **Normalización del castellano en actividades grupales:** cursos preparto, talleres o actividades de salud comunitaria pasan al castellano si una parte del grupo dice no entender catalán, dejando sin garantía la opción lingüística de las personas catalanohablantes.

Desde una mirada interseccional, la discriminación lingüística no debe leerse solo como una dificultad de comunicación, sino como una forma de trato desigual que se agrava cuando coincide con otros ejes de vulnerabilidad. En los casos analizados, la lengua intersecciona especialmente con la discriminación por salud, el edadismo y la discriminación por ideología. La persona que habla catalán no se encuentra en una relación neutral cuando va a una cita médica; suele ser paciente, familiar o acompañante en una situación de dolor, urgencia, ansiedad, dependencia o incertidumbre clínica. Por eso, cuando un/una profesional le exige "si quiere que nos entendamos, háblenme en castellano", la presión lingüística puede afectar directamente a la seguridad, la confianza y la calidad de la atención. Esta vulneración se intensifica en personas mayores, menores, pacientes con diagnósticos relacionados con la salud mental, personas con discapacidad o familiares que cuidan a personas dependientes, porque tienen menos margen para discutir, esperar, reclamar o cambiar de profesional. La dimensión de edadismo la observamos cuando una persona mayor en urgencias, una madre con un bebé enfermo o una familia que acompaña a una persona de 95 o 100 años puede acabar cambiando de lengua no porque lo elija libremente, sino por miedo a recibir una peor atención o a ser considerada problemática.

La discriminación lingüística también se cruza con la ideología cuando el uso del catalán se interpreta como una posición política, una imposición o incluso una forma de diferenciación. Expresiones como "estamos en España", "¿qué pone en tu DNI?", "no tengo obligación de entender el catalán" o "catalán no" muestran cómo una demanda ordinaria de atención se transforma en un juicio sobre la identidad, la legitimidad o las ideas de la persona usuaria. El impacto, por tanto, no es únicamente simbólico: genera inseguridad, autocensura, renuncia lingüística, retrasos, pérdida de servicios, peor acceso a derechos y sensación de indefensión.

Si bien las incidencias registradas no permiten afirmar de forma concluyente que la discriminación lingüística afecte más a un género que a otro, pues aparecen hombres y mujeres en situaciones muy diversas, sí se observan matices relevantes desde una mirada interseccional. En muchos episodios protagonizados por mujeres, la discriminación lingüística se combina con roles de cuidado, salud, maternidad o acompañamiento familiar: madres que acompañan a menores en urgencias, hijas que gestionan trámites o visitas médicas de personas mayores, mujeres que llaman a aseguradoras o servicios sanitarios por familiares dependientes, o usuarias que participan en cursos preparto, actividades de salud comunitaria o consultas pediátricas. En estos casos, la exigencia de cambiar al castellano no solo afecta al derecho individual a usar el catalán, sino también a la capacidad de cuidar, proteger, explicar síntomas o tomar decisiones en nombre de otra persona. Esto puede aumentar la presión emocional, la sensación de culpa y la renuncia lingüística, especialmente cuando la mujer teme que la insistencia en hablar catalán perjudique la atención a un/a menor, una madre anciana o una persona dependiente. También aparecen relatos en los que se desautoriza a las mujeres de su palabra por el hecho de ser mujer: no solo se cuestiona la lengua, sino también el tono, la legitimidad y la manera de reclamar. En cambio, en algunos relatos protagonizados por hombres, la discriminación lingüística se expresa con mayor frecuencia en contextos de autoridad, control o confrontación —policía, seguridad, trámites administrativos, transporte, trabajo o servicios técnicos—, donde el conflicto puede adoptar un tono de desafío, amenaza, sanción o acusación de falta de respeto. Los hombres pueden ser presentados como provocadores, nacionalistas o agresivos por ejercer un derecho lingüístico. La diferencia, por tanto, no parece estar en el derecho vulnerado, que es el mismo, sino en las formas que adopta la vulneración y en los efectos que produce porque la discriminación lingüística no se vive de manera homogénea, pues el género puede modular tanto la situación en la que se produce como la respuesta recibida y el impacto de la vulneración.

Otro factor observado es el componente ideológico, en el que la lengua se utiliza como el principal símbolo de disputa desde el nacionalismo español que asocia la unidad de la nación española a una sola lengua común, el castellano, percibiendo la promoción del catalán como una amenaza a la cohesión de patria o un intento de fragmentación política. La acción de relegar el catalán a un plano marginal en empresas y entidades privadas, por ejemplo, tienen la finalidad de forzar el castellano. Por su parte, en las interacciones entre particulares, la discriminación adopta la forma de prejuicios y microviolencias verbales, cuando a una persona de habla catalana se le presiona y obliga a cambiar de idioma bajo el argumento de que hablar catalán es una provocación política, asociando injustamente el uso natural de la lengua con posturas separatistas.

Para comprender cómo interactúa la discriminación lingüística con los ámbitos donde la gente se relaciona, **la tabla 6 visibiliza los lugares tanto públicos como privados donde se ha vivido esta discriminación**. En 2025 se registran 199 incidencias en el espacio privado, principalmente en instalaciones privadas de acceso público (106); de ellas, bares y restaurantes (56) y comercios (32) concentran las mayores incidencias. De otro lado, en las instalaciones privadas con prerrequisitos se registraron 42 incidencias, de las que centros escolares, hospitalarios y deportivos acumulan el mayor registro (20). En el ámbito privado, los servicios en línea y telefónicos acumulan 51 incidencias.

En el espacio público se registraron 79 incidencias, de las que el mayor volumen corresponde a las instalaciones públicas (71) y, entre estas, los centros hospitalarios (19) y las oficinas de atención y servicios (13) son las más destacadas.

Tabla 6 – ¿Dónde se discrimina por motivos de lengua?

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

	2025
Públicos	**79**
Calles, parques, playas, plazas	**2**
Instalaciones públicas	**71**
Centros hospitalarios	19
Oficina de atención y servicios	13
Estaciones de transporte, medios de transporte	9
Dependencias policiales	8
Centros escolares	7
Oficinas de atención al público y juzgados	4
Centros deportivos, culturales y sociales	2
Otros	9
Servicios en línea o telefónicos	**6**
Privados	**199**
Instalaciones privadas con acceso al público	**106**
Restaurantes y bares	56
Comercios	32
Hoteles, albergues y centros de acogida	5
Centros de ocio	3
Oficina de atención y servicios	1
Otros	8
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisitos	**42**
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	20
Casas, pisos y viviendas	10
Empresas y entidades	4
Otros	7
Servicios en línea o telefónicos	**51**
Redes sociales	**8**
Otros	**3**
Total	289

En el ámbito público y privado donde se sucede la discriminación lingüística se observan dos factores destacados:

- **Vulnerabilidad en el consumo diario:** El perfil de los espacios con más incidencias (restaurantes, bares y comercios) demuestra que la persona afectada experimenta las mayores barreras lingüísticas al intentar realizar actividades comerciales básicas de su día a día. Esto evidencia una falta de garantía de los derechos del consumidor en el tejido empresarial privado.
- **La paradoja de los servicios públicos esenciales:** Aunque el sector público registra menos casos totales que el privado, se destaca que los entornos de atención médica (hospitales) y de seguridad/atención ciudadana (oficinas y policía) tienen mayores incidencias. Esto implica que las situaciones de desprotección o tensión lingüística se agudizan en momentos de alta necesidad para las personas, precisamente en los espacios donde la administración tiene que asumir su rol de obligación para garantizar la neutralidad y la accesibilidad lingüística.

Salud es el tercer motivo de discriminación con 268 incidencias, que afectaron a 171 mujeres, 80 hombres, 6 a grupo o colectivo y 11 a personas que no indicaron su género. Destaca la discriminación vinculada a la salud mental, a la falta de calidad en el servicio y a la salud sexual y reproductiva. La administración pública es el principal agente discriminador.

Los datos de la tabla 7 revelan un gran crecimiento del registro de discriminación por motivos de salud, que ha pasado de 27 incidencias en 2019 a un pico de 268 en 2025. La evidencia más preocupante que se consolida cada año es la afectación a las personas con diagnósticos **relacionados con la salud mental**, que acumulan 155 incidencias en el último año (más del 57 % del total).

La discriminación vinculada a la salud sexual y reproductiva es el segundo factor de discriminación, (con un máximo de 57 casos en 2024 y 36 en 2025). La serofobia (13) muestra un comportamiento completamente atípico. A diferencia de las demás problemáticas, sus registros han fluctuado de manera irregular, experimentando incluso un descenso notable en los años más recientes tras haber tenido un pico intermedio. Discriminaciones como la gordofobia, por diagnóstico o estado general representan realidades de aparición muy tardía en la tabla; no constaban en los primeros cuatro años del registro y han comenzado a visibilizarse de forma incipiente únicamente en el último tramo. La categoría “otros” (49) está vinculada a la discriminación lingüística del catalán en el ámbito de la salud, es decir, cuando las personas mayores de habla catalana no reciben sus diagnósticos médicos en su lengua originaria.

Tabla 7 – ¿A quién se discrimina por motivos de salud?

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

** El total indica el número de incidencias identificadas de esta categoría en cada una de las 1.265 situaciones registradas.*

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Salud	**268**	**258**	**212**	**103**	**31**	**24**	**27**
Salud mental	155	154	151	70	10	17	14
Salud sexual y reproductiva	36	57	42	0	0	0	0
Serofobia	13	11	9	31	20	5	8
Gordofobia	7	2	0	0	0	0	0
Diagnóstico	6	11	6	2	0	0	0
Estado general	2	0	0	0	0	0	0
Otros	49	23	4	0	1	2	5

En la discriminación por salud se refleja la prevalencia del estigma hacia las personas con diagnósticos relacionados con la salud mental, año tras año. Se percibe el estigma o trato desigual en situaciones donde el diagnóstico se usa para desacreditar a la persona, limitar su voz, justificar decisiones tomadas sin su participación o negar una atención digna. También se registraron muchas situaciones en las que los recursos de salud mental son insuficientes: listas de espera largas, falta de seguimiento, ausencia de apoyo psicológico, derivaciones inadecuadas o expulsión de circuitos de atención sin alternativa real.

Otro gran grupo de situaciones está relacionado con las violencias hacia las personas con diagnósticos relacionados con la salud mental. Aparecen violencias machistas, intrafamiliares, sexuales, físicas, psicológicas y también violencias institucionales. En algunos casos, la violencia procede de la pareja o de familiares cercanos; en otros, de profesionales, dispositivos residenciales, cuerpos policiales, centros sanitarios, centros educativos, prisiones o servicios públicos. Esta realidad muestra que muchas personas no solo sufren una vulneración concreta, sino una acumulación de daños en distintos espacios de su vida cotidiana.

La precariedad material es otro factor limitante: falta de vivienda o vivienda inadecuada, dificultad para acceder a alternativas residenciales, sinhogarismo, empadronamiento imposible, pérdida de ingresos, incompatibilidades administrativas difíciles de entender, denegación de prestaciones o trabas para acceder a derechos básicos. Junto a esto, aparecen problemas en el ámbito laboral y educativo, como despidos o exclusiones discriminatorias, acoso laboral, falta de adaptación, ausencia de apoyo en la escuela o expulsión de espacios formativos y comunitarios.

El análisis transversal de todas las situaciones discriminatorias vinculadas a la salud mental evidencia que no estamos ante hechos aislados. Se repiten varios patrones: primero, que a menudo no se escucha ni valida el sufrimiento de las personas; segundo, que el diagnóstico de salud mental puede convertirse en una etiqueta que pesa más que la propia palabra de la persona; tercero, que muchas respuestas institucionales son fragmentadas, lentas o poco coordinadas; y cuarto, que cuando se cruzan varios factores de vulnerabilidad —por ejemplo, salud mental, pobreza, violencia, migración, dependencia o discriminación por identidad— el riesgo de exclusión se multiplica.

Otro patrón especialmente importante es la revictimización. Varias personas, en lugar de encontrar apoyo, se topan con nuevas barreras cuando piden ayuda: se les cuestiona, se les infantiliza, se les traslada sin acuerdo, se les niega información, se les expulsa de recursos o se les obliga a recurrir a servicios privados que no pueden pagar. También es visible la falta de continuidad entre servicios: salud, servicios sociales, justicia, educación, vivienda y empleo aparecen muchas veces como compartimentos separados, y la persona queda atrapada entre derivaciones, esperas y respuestas contradictorias.

"Esta carencia de reconocimiento ha generado en mí un profundo sentimiento de desamparo y desesperanza hacia las instituciones públicas"

Soy un chico de 19 años, de clase trabajadora y con diagnóstico de trastorno psicótico a raíz de un primer episodio en 2024. Durante una crisis de salud mental en un espacio público en Barcelona, fui intervenido por los cuerpos policiales. La situación acabó con uso de fuerza, lesiones físicas y la retirada de mi perro por parte de la administración pública, que asumió la custodia del animal. A pesar de que el juzgado archivó la causa penal entendiendo el contexto clínico del brote, la administración decidió mantener la retirada del perro.

Considero que he sido discriminado por motivo de salud mental. La decisión administrativa se sostuvo en prejuicios sobre mi capacidad por el hecho de tener un diagnóstico, a pesar de informes médicos, psicológicos y sociales favorables y el apoyo explícito de mi familia. El agente discriminador es la administración pública con plena capacidad de decisión. Los hechos han tenido lugar en el espacio público (intervención policial) y posteriormente en el ámbito institucional (servicio municipal). Se han vulnerado mi derecho a la igualdad de trato y no discriminación (Ley 19/2020), el derecho a la integridad moral y el derecho a desarrollar un proyecto de vida autónomo, en coherencia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Desde la entidad se me ha ofrecido acompañamiento psicosocial continuado y apoyo en incidencia institucional hacia la administración. También se han presentado denuncias administrativas ante los órganos competentes, incluida la Oficina por la No Discriminación (OND). El resultado del acompañamiento, hasta el momento, no ha sido favorable: las instituciones han negado la existencia de discriminación y han mantenido la decisión. "Esta carencia de reconocimiento ha generado en mí un profundo sentimiento de desamparo y desesperanza hacia las instituciones públicas".

Fuente: Federació Salut Mental Catalunya

Las situaciones registradas sobre salud sexual y reproductiva muestran un patrón muy preocupante de desinformación, barreras de acceso, trato juzgador y falta de respeto hacia la autonomía de las personas. Aunque los casos son distintos entre sí, muchos comparten un mismo fondo: dificultades para acceder a anticoncepción, interrupción voluntaria del embarazo, atención ginecológica, pruebas de infecciones de transmisión sexual o seguimiento adecuado, todo ello acompañado a menudo de comentarios moralizantes, decisiones médicas poco explicadas o prácticas que generan dolor, miedo y desconfianza.

Un primer bloque importante de situaciones registradas tiene que ver con las dificultades para acceder a la interrupción voluntaria del embarazo en condiciones dignas, ágiles e informadas. Aparecen retrasos injustificados, derivaciones erróneas o contradictorias entre centros, negativas a atender por motivos administrativos o territoriales, falta de información sobre las opciones disponibles y ausencia de seguimiento posterior. En algunos casos, además, las personas no pudieron elegir el método de interrupción o se las orientó de manera sesgada hacia una única opción, sin una explicación suficiente ni una atención respetuosa.

Otro grupo de situaciones se relaciona con la anticoncepción y la salud ginecológica. Hay casos de falta de acceso a métodos anticonceptivos que deberían estar disponibles, información incompleta o incorrecta sobre implantes, DIU u otros métodos, y consultas en las que no se explican bien los riesgos, las alternativas o los efectos secundarios. También aparecen experiencias de exploraciones ginecológicas realizadas sin suficiente información, sin aviso previo sobre lo que se iba a hacer y con un trato poco cuidadoso, lo que puede hacer que una atención que debería ser sanitaria y preventiva se viva como invasiva o violenta.

También se repiten situaciones discriminatorias donde se da un trato moralizante por razón de origen, edad, situación administrativa, trabajo sexual, seropositividad o decisiones reproductivas. Algunas personas relatan haber sido juzgadas por abortar, por no querer ser madres, por querer serlo a cierta edad, por ejercer trabajo sexual o por pedir una atención básica relacionada con infecciones de transmisión sexual. Todo esto muestra que la salud sexual y reproductiva no se ve afectada solo por la falta de recursos, sino también por prejuicios que condicionan la calidad de la atención recibida.

“Nos estuvieron metiendo la bronca, juzgándonos todo el rato”



Tengo 24 años y hace un mes tuve sexo sin protección, así que al día siguiente fui al CAP a pedir la poscoital y me acompañó mi pareja. Allí me dijeron que no me la daban y que solo la dan en los casos de violación. Además, nos estuvieron metiendo la bronca, juzgándonos todo el rato.

En este caso, se ha vulnerado el derecho a la atención sanitaria, dado que el protocolo indica que se le hubiera tenido que dar la pastilla del día después. Por otro lado, se la discriminó al ofrecer información falsa y con actitud ofensiva, vulnerando el derecho a una atención digna y respetuosa.

Fuente: Associació de Drets Sexuals i Reproductius

El patrón más claro es la pérdida de autonomía de las personas sobre su propio cuerpo y sus decisiones reproductivas. En varios casos, la información no se da de forma completa, no se ofrecen todas las opciones disponibles, no se respeta la capacidad de decidir o incluso se hacen intervenciones sin consentimiento claro. A esto se suma un tono frecuentemente paternalista, en el que profesionales sanitarios hablan desde el juicio, la sospecha o la imposición, en lugar de hacerlo desde la escucha, el respeto y el acompañamiento informado.

Otro patrón repetido es la descoordinación del sistema: personas enviadas de un centro a otro, citas que tardan demasiado para situaciones urgentes, desconocimiento sobre circuitos de atención y respuestas distintas según el profesional o el dispositivo.

En salud sexual y reproductiva esto puede tener consecuencias especialmente graves, porque muchas decisiones están supeditadas al tiempo. Cuando una persona necesita una IVE, una anticoncepción de urgencia, una prueba de ITS o una revisión posterior y el sistema no responde a tiempo, el daño no es solo administrativo: puede convertirse en dolor físico, riesgo para la salud y un fuerte impacto emocional.

Son especialmente graves las situaciones en las que hubo riesgo para la salud física por falta de seguimiento tras una IVE, negativas a facilitar anticoncepción de urgencia, demoras que impiden acceder a una interrupción del embarazo en tiempo adecuado, intervenciones o colocación de métodos anticonceptivos sin consentimiento claro, vulneraciones de confidencialidad y exploraciones o comentarios que pueden vivirse como trato vejatorio. También requieren especial atención los casos en los que menores o personas en situación de especial dependencia no pudieron decidir libremente o no tuvieron un espacio real de intimidad para expresar lo que querían.

Las situaciones registradas sobre serofobia muestran que vivir con VIH sigue provocando rechazo, miedo, trato desigual y vulneraciones de derechos en espacios muy distintos. Las incidencias no se limitan al ámbito sanitario: también aparecen en la vivienda, el trabajo, las relaciones personales, la atención al consumo, los seguros, la escuela y el espacio público. En conjunto, lo que se ve es que el estigma asociado al VIH sigue funcionando como una forma de exclusión que afecta a la dignidad, la intimidad, la seguridad y la autonomía de las personas.

Cuando una persona revela que vive con VIH, en clínicas dentales, centros estéticos, revisiones médicas laborales o consultas sanitarias, en lugar de recibir una atención normalizada, se la observa con sospecha, se la cuestionada o directamente se la rechaza. En varios relatos, además, el problema no es solo la negativa o el mal trato, sino que se apoya en argumentos falsos o poco rigurosos sobre el riesgo de transmisión, lo que muestra hasta qué punto el estigma sigue mezclándose con desinformación.

Otro factor importante reúne situaciones de vulneración de la intimidad y de difusión no consentida del estado serológico. Hay casos en los que la información sobre vivir con VIH circula en el entorno de pareja, entre amistades, en el trabajo, en la escuela o en espacios administrativos sin que la persona haya decidido compartirla. Esta exposición forzada puede tener consecuencias muy graves: rechazo social, pérdida de vivienda, aislamiento, conflicto familiar, riesgo de perder clientes o empleo, e incluso sensación de amenaza y miedo al rechazo constantes acerca del conocimiento por parte de terceros del estado serológico y la posible instrumentalización de tal información.

También aparecen agresiones verbales, insultos y humillaciones abiertas en el espacio público o en relaciones personales marcadas por violencia psicológica. En estos casos, la serofobia se cruza a menudo con otras formas de discriminación, como la gayfobia, la transfobia, el racismo, la xenofobia o el estigma hacia el trabajo sexual. Esta dimensión es importante porque muestra que muchas personas no sufren una única discriminación, sino varias a la vez, y que el VIH se convierte en un motivo añadido de vulnerabilidad dentro de trayectorias ya atravesadas por exclusión o precariedad.

El patrón más visible es que el VIH se sigue tratando socialmente como una marca de peligro o de culpa. En lugar de entenderse desde la evidencia médica actual, muchas reacciones parten del miedo, la ignorancia o el prejuicio moral. Por eso aparecen comentarios ofensivos, trato despectivo, sospechas automáticas y decisiones que colocan a la persona en una posición de inferioridad o de amenaza. En varios casos, además, la pregunta por el VIH no se hace para adaptar una atención con criterio clínico, sino para filtrar, apartar o juzgar.

Otro patrón muy claro es la fragilidad de la confidencialidad. La posibilidad de que el estado serológico se filtre se comente o se utilice como arma de control aparece una y otra vez. Esto es especialmente grave porque no se trata solo de un dato médico, sino de una información íntima que puede generar y reforzar discriminaciones en cadena, sumándose esta discriminación a otros ejes de discriminación y vulnerabilización. También se repite la falta de respuesta protectora por parte de instituciones o servicios: a veces no se registra bien la queja, otras no se orientan adecuadamente sobre cómo denunciar, y en algunas situaciones el entorno minimiza lo ocurrido, aunque el impacto para la persona sea muy alto.

"Me dijeron explícitamente que no querían convivir con un 'sidoso' y me echaron del domicilio"

Soy un hombre gay de 22 años, nacido en Perú, que vive con VIH desde hace pocos meses. En 2025 llegué a Barcelona con la esperanza de mejorar mi situación personal y laboral. Inicialmente me alojé en casa de una amiga, pero cuando sus padres supieron que vivía con VIH me dijeron explícitamente que no querían convivir con un "sidoso" y me echaron del domicilio.

Esta situación tuvo un fuerte impacto en mí, puesto que me encontraba en un país nuevo, sin red familiar, con una situación administrativa todavía no regularizada y con pocos recursos económicos. La discriminación que sufrí no se produjo solo por el hecho de vivir con VIH, sino también por mi origen migrante, mi orientación sexual y mi situación de vulnerabilidad social. El rechazo se produjo en el ámbito privado, en un espacio residencial, por parte de personas con capacidad de decisión sobre mi alojamiento.

Después de ser expulsado del domicilio, tuve que recurrir a amistades puntuales para no quedarme en la calle, con una situación de inestabilidad residencial y emocional importante. Ante esta situación, contacté con Gais Positivos. La entidad me ofreció atención psicosocial por el impacto emocional del rechazo y asesoramiento jurídico para analizar mi situación administrativa y las posibles vías de regularización, así como para informarme de mis derechos ante situaciones de discriminación por razón de salud, orientación sexual y origen. También se facilitó la derivación a recursos y servicios especializados para abordar mi situación de vivienda y acceso a derechos básicos.

Como resultado del acompañamiento, pude iniciar un proceso de orientación legal y social más estructurado, identificar la discriminación sufrida como una vulneración de derechos y reducir la sensación de aislamiento e indefensión.

Fuente: Gais Positius

Se están haciendo visibles nuevas realidades discriminatorias. Categorías ligadas al físico o a diagnósticos específicos que no existían en los registros iniciales y han empezado a emerger recientemente, lo que refleja una diversificación de los motivos por los que la sociedad identifica y reporta el estigma. La gordofobia aparece cuando una persona recibe comentarios humillantes, culpabilizadores o simplificadores sobre su cuerpo, o cuando cualquier malestar de salud se reduce automáticamente al peso sin explorar otras causas ni ofrecer una atención rigurosa. Esto puede generar vergüenza, desconfianza, retraso en la búsqueda de ayuda y una sensación de no ser tratada como una persona completa, sino solo como un cuerpo juzgado.

Otro grupo de situaciones aparece en espacios de consumo, ocio y vida cotidiana, como restaurantes, espacios públicos o comercios. Aquí la discriminación puede adoptar formas directas, como comentarios ofensivos o trato humillante, pero también formas menos visibles, como mobiliario pensado solo para cuerpos normativos, productos que ridiculizan determinados cuerpos o entornos que hacen sentir a algunas personas que no encajan o que sobran. Aunque estas prácticas a veces se presentan como normales o anecdóticas, en realidad transmiten un mensaje claro de exclusión.

También aparecen situaciones de gordofobia en el ámbito laboral y en contextos donde esta discriminación se cruza con otras, como la transfobia o el machismo. En estos casos, el cuerpo se convierte en motivo de insulto, de pérdida de autoridad, de desprecio o de hostilidad sostenida. Esta dimensión es importante porque muestra que la gordofobia rara vez actúa sola: muchas veces se acumula con otras violencias y agrava todavía más la vulnerabilidad y el impacto emocional de quien la sufre.

Sobre discriminación por diagnóstico se observan situaciones donde se incorporan etiquetas a la historia clínica sin información clara, sin consentimiento o sin una explicación suficiente de su sentido y sus consecuencias. Esto aparece de forma muy clara cuando una identidad o característica personal se registra como si fuera un problema de salud activo, o cuando una persona descubre un diagnóstico en su historial sin que la hayan informado previamente. En estos casos, lo que está en juego no es solo una palabra escrita en un informe, sino la forma en que esa palabra puede influir después en la atención recibida, en la mirada profesional y en el trato cotidiano.

Se dieron situaciones de error diagnóstico, retraso diagnóstico o falta de exploración adecuada. Hay casos en los que síntomas persistentes o graves se atribuyeron durante mucho tiempo a ansiedad, malestar emocional o causas inespecíficas, hasta que más adelante se confirmó una afectación física relevante. Hubo situaciones en las que se comunicó inicialmente un diagnóstico grave que luego resultó no corresponderse con la realidad clínica. Tanto el retraso como el error pueden tener un impacto muy fuerte: empeoramiento de la salud, pérdida de confianza en el sistema, angustia prolongada y sensación de no haber sido escuchada. Se registraron situaciones en las que el diagnóstico tuvo efectos que fueron más allá del ámbito sanitario y se proyectó sobre el trabajo, los seguros, la vida social o la relación con la administración. En estos contextos, no solo importa si el diagnóstico es correcto o no, sino cómo se utiliza, qué peso adquiere y si termina funcionando como una herramienta de exclusión, encarecimiento o sospecha. Esto hace visible que diagnosticar no es un acto neutro: puede ayudar, pero también puede dañar si se hace sin rigor, sin cuidado o con sesgos.

En la categoría “otros” se observan situaciones que tienen que ver con barreras de accesibilidad y falta de ajustes razonables. Aparecen, por ejemplo, dificultades para recibir información por escrito en el caso de una persona con sordera profunda, o problemas para comprender instrucciones médicas cuando el sistema no adapta la comunicación a las necesidades reales de quien está siendo atendida. En estos casos, el problema no es solo organizativo: lo que se pone en cuestión es el derecho de la persona a comprender, participar y transitar una atención sanitaria en condiciones de igualdad.

En esta misma categoría se registraron situaciones de respuesta inadecuada por parte de servicios públicos y seguridad privada. Hay relatos de intervenciones sanitarias vividas como agresivas, desproporcionadas o humillantes, especialmente cuando la persona estaba bajo los efectos de sustancias, en una situación de alteración o de especial fragilidad. También se observan casos en los que la atención a víctimas de violencia sexual se prolonga de forma excesiva o se presta sin garantizar una comunicación comprensible, lo que puede convertir una búsqueda de ayuda en una experiencia todavía más dura.

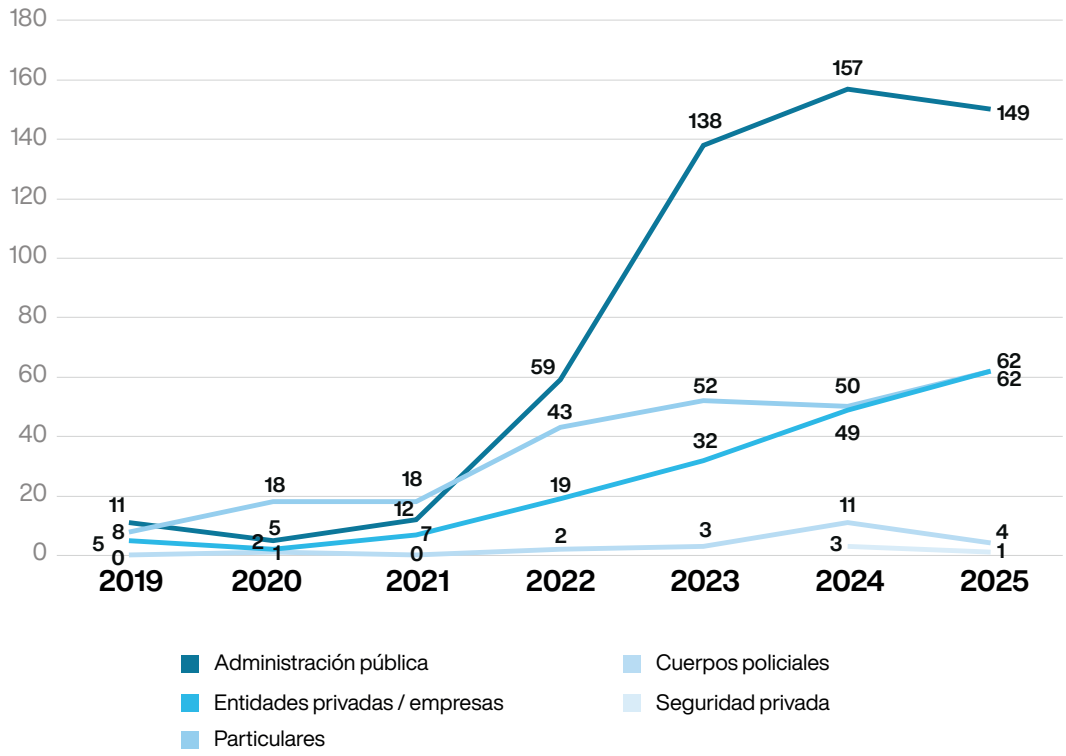
También se registraron situaciones relacionadas con la discriminación lingüística en el acceso a salud. Se repiten experiencias en las que las personas se ven forzadas a cambiar de lengua para ser atendidas, reciben un trato discriminatorio por hablar catalán o no pueden acceder a documentación e información en la lengua que solicitan. Todo ello muestra que la categoría "otros", aunque heterogénea, está atravesada por un mismo fondo: la dificultad de acceder a servicios básicos de atención en salud con dignidad, comprensión y respeto.

El **gráfico 13** explica quién discrimina por motivos de salud, 2019 y 2025. **Se observa un incremento sostenido en la cantidad de incidencias registradas en casi todos los agentes discriminadores, especialmente a partir de 2022**. La administración pública es, con diferencia, el agente principal por motivos de salud, registrando un incremento significativo al pasar de apenas 12 casos en 2021 a 149 en 2025, con un pico máximo de 157 casos en 2024. Por su parte, la discriminación ejercida por particulares y por entidades privadas o empresas también muestra un claro incremento a lo largo del periodo, cerrando 2025 con 62 incidencias respectivamente. En contraste, los cuerpos policiales y la seguridad privada presentan cifras significativamente menores.

Gráfico 13 – ¿Quién discrimina por motivos de salud? 2019-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

** Puede haber más de un agente discriminador por cada situación discriminatoria.*



A partir de 2022, las incidencias se multiplican exponencialmente en los tres sectores principales, lo que sugiere una mayor visibilización del problema. La administración pública es el principal agente discriminador, concentrando la gran mayoría de los reportes. Tanto las empresas como las interacciones entre particulares muestran un aumento constante año tras año, reflejando que la discriminación por salud es un problema estructural que permea toda la sociedad. Los datos de 2024 y 2025 sugieren que, tras el crecimiento exponencial de los años anteriores, la tendencia general comienza a alcanzar una meseta en sus niveles más altos. Los cuerpos policiales y la seguridad privada mantienen una incidencia marginal en comparación con el resto de las categorías estudiadas.

La actuación de la administración pública se manifiesta en demoras, falta de información, respuestas contradictorias, ausencia de coordinación entre organismos, denegaciones poco explicadas, trato infantilizador o falta de adaptación a las necesidades de la persona. Las personas afectadas indican sentir la sensación de abandono institucional. Aparecen incidencias de listas de espera, falta de recursos especializados, errores administrativos, barreras lingüísticas, descoordinación entre servicios, ausencia de alternativas habitacionales y dificultades para acceder a prestaciones o apoyos públicos. El patrón común es la desigualdad en el acceso efectivo a los derechos. Aunque formalmente existan recursos, muchas personas no logran acceder a ellos en condiciones reales de igualdad por falta de información, por requisitos administrativos difíciles de cumplir, por falta de acompañamiento o por un trato que desacredita su relato. Esto es especialmente grave cuando afecta a personas con diagnósticos relacionados con la salud mental, discapacidad, situación de pobreza, migración, violencia machista, menores a cargo o ausencia de red de apoyo.

Las entidades privadas y empresas ejercieron discriminación mediante negativas directas de atención o contratación, trato vejatorio, comentarios ofensivos, cláusulas abusivas, falta de accesibilidad, acoso laboral o decisiones empresariales que penalizan situaciones de salud, identidad, origen, lengua o precariedad económica. Estas situaciones se dieron ámbitos muy diversos como el centro de trabajo, vivienda, salud privada, seguros, restauración, comercios, clínicas, centros residenciales, empresas de prevención laboral, inmobiliarias, entidades de apoyo y servicios de ocio o consumo. En el ámbito laboral, destacan situaciones de despido, *mobbing*, exposición innecesaria de información sensible, falta de adaptación del puesto de trabajo, ausencia de protocolos de riesgo psicosocial y trato discriminatorio vinculado a salud mental, identidad de género, orientación sexual o estado serológico. En vivienda y consumo, aparecen negativas a alquilar, subidas abusivas, dificultades para acceder a servicios o trato desigual en función de la apariencia, la lengua, el VIH, la situación económica o el origen.

A diferencia de la administración, las entidades privadas no siempre se perciben como garantes directas de derechos, pero sus actuaciones tienen un impacto material muy importante. Una empresa puede dejar a una persona sin ingresos; una clínica puede impedir el acceso a una atención necesaria; una inmobiliaria puede agravar una situación de exclusión residencial; una aseguradora puede penalizar una condición de salud; y un comercio o restaurante puede convertir un servicio cotidiano en una experiencia humillante. Las personas afectadas percibieron que en las empresas se produce exclusión estructural cuando se repite la discriminación y no encuentra respuesta efectiva.

La discriminación ejercida por particulares suele producirse en espacios de cercanía: la casa, la familia, la pareja, la comunidad de vecinos, el barrio o los vínculos afectivos. Esto hace que el impacto sea especialmente profundo, porque la persona puede quedar expuesta a la violencia precisamente allí donde debería encontrar seguridad, apoyo o reconocimiento. En varios casos, además, la discriminación de un particular se combina con falta de respuesta institucional, lo que deja a la persona en una situación de aislamiento y desprotección. Se identificaron insultos, amenazas, agresiones físicas o sexuales, violencia machista, violencia intrafamiliar, homofobia, transfobia, serofobia, racismo, acoso vecinal, difusión de información íntima y rechazo por motivos de salud mental, discapacidad, origen, lengua, cuerpo o situación social.

Es importante señalar que la discriminación entre particulares no siempre adopta la forma de una agresión explícita. A veces aparece como rumor, estigma, control, manipulación emocional, culpabilización, exclusión cotidiana o uso de información sensible contra la persona. Esto se observa con especial claridad en situaciones de serofobia, salud mental, violencia machista, conflicto familiar, acoso vecinal o rechazo por identidad de género u orientación sexual.

Los cuerpos policiales aparecen en cinco situaciones por motivos de salud, principalmente, en intervenciones en el espacio público, crisis de salud mental, consumo de sustancias, conflictos vecinales, denuncias por violencia, retirada de animales, ingresos involuntarios o actuaciones de emergencia. Las personas afectadas expresaron que lo preocupante es cuando la respuesta policial sustituye o desplaza una respuesta sanitaria, social o de mediación. Esto se observa, aunque muy poco, en situaciones vinculadas a salud mental, alteración conductual, consumo de sustancias o sinhogarismo. Cuando una situación de vulnerabilidad se aborda principalmente desde el control, la sospecha o la sanción, aumenta el riesgo de escalada, lesión, criminalización o pérdida de confianza en los servicios públicos.

Aunque la seguridad privada solo presenta una situación discriminatoria, ésta afectó a una persona que estaba en una posición de dependencia o vulnerabilidad a nivel sanitario. En este contexto, el personal de seguridad actúa como filtro de acceso, como figura de control o como agente que refuerza decisiones tomadas por otros profesionales. La persona afectada que reclama información o denuncia una negligencia, expresa una necesidad y se encuentra en una situación de crisis pasa a ser vigilada, tratada con sospecha o apartada del espacio. Esta situación es especialmente dañina cuando se intersecciona el racismo, el estigma por salud mental, consumo de sustancias y la precariedad social.

Aunque la seguridad privada no tenga la misma naturaleza que los cuerpos policiales, sus actuaciones pueden producir efectos similares: intimidación, expulsión, vigilancia selectiva, refuerzo del estigma. Por ello, conviene analizar esta realidad no solo como problemas de trato, sino como posibles prácticas de control discriminatorio dentro de espacios semipúblicos o de servicios esenciales.



Capacitismo es el cuarto motivo de discriminación, con 232 incidencias que afectaron a 139 mujeres, 75 hombres, 15 a grupo o colectivo y 3 personas que no indicaron su género. Destaca el capacitismo por condición física y auditiva; la administración pública es el principal agente discriminador.

Los datos de la tabla 8 exponen un crecimiento exponencial y sostenido en las incidencias de capacitismo entre el 2019 y 2025, multiplicándose casi por cinco al pasar de 50 a 232 incidencias totales. Este incremento general afecta principalmente a personas con discapacidad física y auditiva. En concreto, la afectación a las personas con discapacidad física experimentó el repunte más importante en el último año, ya que las 48 incidencias de 2024 se duplicaron hasta alcanzar las 107 en 2025. Por su parte, las personas con discapacidad auditiva sufrieron el impacto del capacitismo a partir de 2024, manteniéndose en niveles máximos (70 casos en 2025) en comparación con los registros prácticamente nulos de los primeros años. En contraste, el capacitismo hacia las personas con discapacidad intelectual experimentó una tendencia descendente tras haber alcanzado su pico histórico en 2023 con 47 casos, al reducirse a casi la mitad en 2025. Por último, categoría como la pluridiscapacidad registró repuntes notables en el último año, mientras que la discapacidad orgánica aparece de forma residual únicamente al final del periodo analizado.

Tabla 8 – ¿A quién se discrimina por capacitismo?

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

** El total indica el número de incidencias identificadas de esta categoría en cada una de las 1.265 situaciones registradas.*

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Capacitismo	**232**	**169**	**101**	**68**	**57**	**52**	**50**
Física	107	48	35	38	44	44	45
Auditiva	70	69	7	1	5	0	0
Intelectual	22	28	47	24	5	1	3
Pluridiscapacidad	19	5	0	1	3	3	0
Visual	6	9	5	3	0	1	1
Orgánica	3	0	0	0	0	0	0
Otros	5	10	7	1	0	3	1

El capacitismo ha mostrado un incremento ininterrumpido año tras año. Las incidencias más críticas se concentran entre 2023 y 2025, periodo en el que se registraron más de la mitad de todas las del histórico. Se evidencia el predominio del capacitismo hacia las condiciones física y auditiva, que representan casi el 73 % de todas las incidencias reportadas en 2025 y se convierten en las áreas de intervención social más urgentes. La persistencia de la exclusión auditiva por segundo año consecutivo ha sido porque las personas afectadas siguen denunciando barreras específicas. La discriminación capacitista hacia la condición intelectual ha revertido su tendencia ascendente tras el pico de 2023, lo que podría indicar mayor tendencia a la infradenuncia. El aumento drástico de los casos relacionados con personas con pluridiscapacidad en 2025 (casi cuadruplicando el año anterior) y la incorporación de la categoría de "discapacidad orgánica" entre los perfiles registrados ponen de manifiesto situaciones complejas en las que confluyen múltiples factores de discriminación y barreras, contribuyendo a la visibilización de la realidad de estos perfiles.

El capacitismo vinculado a la condición física muestra una acumulación de barreras que afectan de forma directa a la movilidad, la autonomía personal, el acceso a la vivienda, el transporte, la educación, el empleo, el ocio y la participación comunitaria. En conjunto, las incidencias reflejan que muchas personas siguen encontrando entornos, servicios y procedimientos que no están diseñados ni gestionados desde una perspectiva de accesibilidad efectiva, lo que limita su vida cotidiana y les obliga a sostener un esfuerzo constante de reclamación, negociación o adaptación individual.

No se trata solo de incidencias puntuales o técnicas, sino de una problemática estructural que aparece en contextos muy diversos: comunidades vecinales que bloquean ajustes de accesibilidad, ascensores averiados que confinan a personas en sus domicilios, estaciones y transportes no adaptados, falta de apoyos educativos, exclusión en procesos selectivos o laborales, y servicios públicos y privados que no adoptan medidas adecuadas pese a conocer las necesidades existentes. La reiteración de estas situaciones evidencia que la accesibilidad y los apoyos necesarios que permiten la participación y el ejercicio de la autonomía de las personas siguen tratándose con frecuencia como excepciones o costes añadidos, en lugar de asumirse como condiciones básicas para el ejercicio de derechos.

“Qué medidas tenemos que adoptar para conseguir que una persona de mi familia pueda salir a la calle?”

En mi familia, hay una persona que es usuaria de silla de ruedas. En el edificio donde vivimos hay barreras arquitectónicas que impiden su acceso a la calle. Hace ya tiempo que pedimos a la comunidad de propietarios la instalación de una rampa y la adaptación del ascensor. Tras un período sin respuesta, nos informaron de que la propiedad se haría cargo. Tras innumerables correos y gestiones, nos enviaron una propuesta que no cumplía con la normativa de accesibilidad, descartaba medidas necesarias y cuyo coste debíamos asumir nosotros. Les facilitamos una alternativa viable con todo lo necesario para llevarla a cabo. Nos respondieron que estudiarían la propuesta. Sin embargo, hoy en día, seguimos sin recibir ninguna comunicación. Les ruego nos indiquen qué medidas tenemos que adoptar para conseguir que pueda salir a la calle.

Fuente: Federació ECOM

En la discriminación hacia la condición auditiva se evidencia un patrón sostenido y transversal de barreras de accesibilidad a la comunicación para personas con sordera en ámbitos muy diversos: instalaciones de la administración pública, sanidad, justicia, educación, cultura, transporte, servicios privados, atención al cliente y participación comunitaria. No se trata de incidencias aisladas, sino de una casuística reiterada en la que la falta de canales alternativos al teléfono, la ausencia o mal funcionamiento de medidas de apoyo a la audición y a la comprensión oral, y la insuficiente previsión organizativa limitan de forma efectiva el ejercicio de derechos en igualdad decondiciones.

La información también pone de relieve que muchas dificultades no derivan únicamente de la ausencia total de recursos, sino de una accesibilidad parcial, insuficiente o mal implementada: bucles magnéticos con volumen deficiente, interferencias o sin mantenimiento; falta de subtitulado en directo; pantallas mal ubicadas o poco visibles; personal que desconoce el funcionamiento de las medidas disponibles y procedimientos que siguen exigiendo el uso del teléfono aun cuando la persona ya ha informado de su sordera. En consecuencia, el acceso a servicios y actividades depende con demasiada frecuencia de la insistencia individual, de apoyos familiares o de la intervención de terceros, en lugar de descansar en sistemas accesibles desde el inicio.

“Tuve el primer juicio y salí muy frustrada porque no entendí casi nada”

Soy una mujer de 46 años con pérdida auditiva y tengo un segundo juicio contra mi expareja por violencia doméstica contra mi hija y contra mí. La semana pasada tuve el primer juicio y salí muy frustrada porque no entendí casi nada. Sentí que no se dirigían a mí adecuadamente porque dije que no entendía las preguntas que le hacían a mi expareja.

Acudo a la Federación ACAPPS para ver si pueden ayudarme a conseguir algunas medidas de accesibilidad que me permitan saber lo que se dice, aunque solo queden unos días. Desde la Federación ACAPPS me envían por correo electrónico los pasos a seguir y hablan con mi abogado para informarle de las medidas de las que puedo disponer (él no está familiarizado con ellas y, en un principio, solicita un servicio de interpretación en lengua de signos, que a mí no me sirve de nada) y le indican que es importante, en su calidad de abogado, que presente una solicitud por escrito al tribunal para solicitarlas.

Paralelamente, la Federación ACAPPS informa al Servicio de Programas de Apoyo Judicial del Departamento de Justicia de mi caso y de la necesidad de un servicio de subtitulado en directo, que también se pone en contacto con el tribunal para ayudar a organizar las medidas de accesibilidad. La Federación ACAPPS, dada su experiencia, se ofrece a proporcionar el servicio profesional de subtitulado en directo, aunque no tiene contrato con el Departamento de Justicia.

Finalmente, se celebran dos juicios en los que dispongo de un servicio de subtitulado en directo donde puedo leer los subtítulos en una pantalla que me permite saber qué se dice.

Fuente: Federació ACAPPS

Las situaciones vinculadas a la condición intelectual muestran un conjunto de barreras que afectan a la escolarización, el acceso a apoyos, la vida comunitaria, el ocio, la atención institucional, la inclusión laboral y el trato digno en espacios públicos y privados. En conjunto, los casos reflejan que muchas personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, trastorno del espectro autista (TEA), con o sin problemas de salud mental o de conducta siguen encontrando respuestas insuficientes, estigmatizadoras o directamente excluyentes, que dificultan su participación social y trasladan a las familias una carga constante de defensa, mediación y sostenimiento cotidiano.

No se trata únicamente de mala atención o conflicto puntual, sino de una problemática estructural en la que se combinan falta de apoyos adecuados, desconocimiento de las necesidades específicas de las personas, decisiones organizativas poco inclusivas y una persistente tendencia a interpretar determinadas conductas o formas de comunicación desde el prejuicio. Las consecuencias son especialmente graves cuando afectan a menores o a personas con gran necesidad de apoyo, ya que la falta de respuesta adecuada puede traducirse en exclusión educativa, restricción del acceso al ocio, trato discriminatorio, desprotección social o denegación de recursos esenciales.

Las situaciones sobre pluridiscapacidad muestran una acumulación de factores y características que no puede entenderse desde una sola dimensión funcional. Los casos reflejan cómo la combinación de condiciones físicas, intelectuales, orgánicas, del desarrollo o de salud mental produce necesidades de apoyo más complejas, que a menudo no encajan bien en respuestas sectoriales o estandarizadas. En consecuencia, las personas afectadas y sus familias encuentran entornos, servicios y procedimientos que atienden parcialmente una necesidad, pero desatienden otras igual de determinantes para su participación e inclusión efectiva.

En las situaciones registradas, la pluridiscapacidad pone especialmente a prueba la capacidad de los sistemas para ofrecer respuestas coordinadas, individualizadas y sostenidas. Se muestran dificultades en educación, movilidad, ocio, acceso a servicios públicos, valoración administrativa, participación comunitaria y apoyo a las familias. Estas experiencias apuntan a una insuficiente comprensión institucional de las situaciones complejas, donde la ausencia de un recurso, la rigidez de un procedimiento o la falta de accesibilidad en un solo aspecto puede bloquear de forma desproporcionada la participación y la autonomía de la persona.

Tres situaciones sobre la condición orgánica muestran barreras que afectan especialmente al acceso a la educación infantil, a los apoyos para cuidados de salud en entornos ordinarios y al trato digno en la vida cotidiana. Aunque el número de situaciones es mínimo, su relevancia es muy alta porque ponen de manifiesto cómo determinadas necesidades sanitarias o de cuidado continuo siguen tratándose como incompatibles con la inclusión ordinaria, trasladando a las familias una carga de organización y defensa que debería asumir el sistema.

Las situaciones reflejan, por un lado, dificultades para escolarizar en igualdad a menores que requieren apoyos ligados a condiciones orgánicas complejas, como diabetes tipo 1 o necesidades de sondaje vesical intermitente; y, por otro, trato degradante o de sospecha injustificada hacia una persona con secuelas orgánicas derivadas de un ictus. En conjunto, estas situaciones evidencian que la condición orgánica diferente sigue siendo poco comprendida en muchos entornos y que con frecuencia no se articulan los apoyos intersectoriales necesarios entre salud, educación y servicios sociales para garantizar una inclusión real.

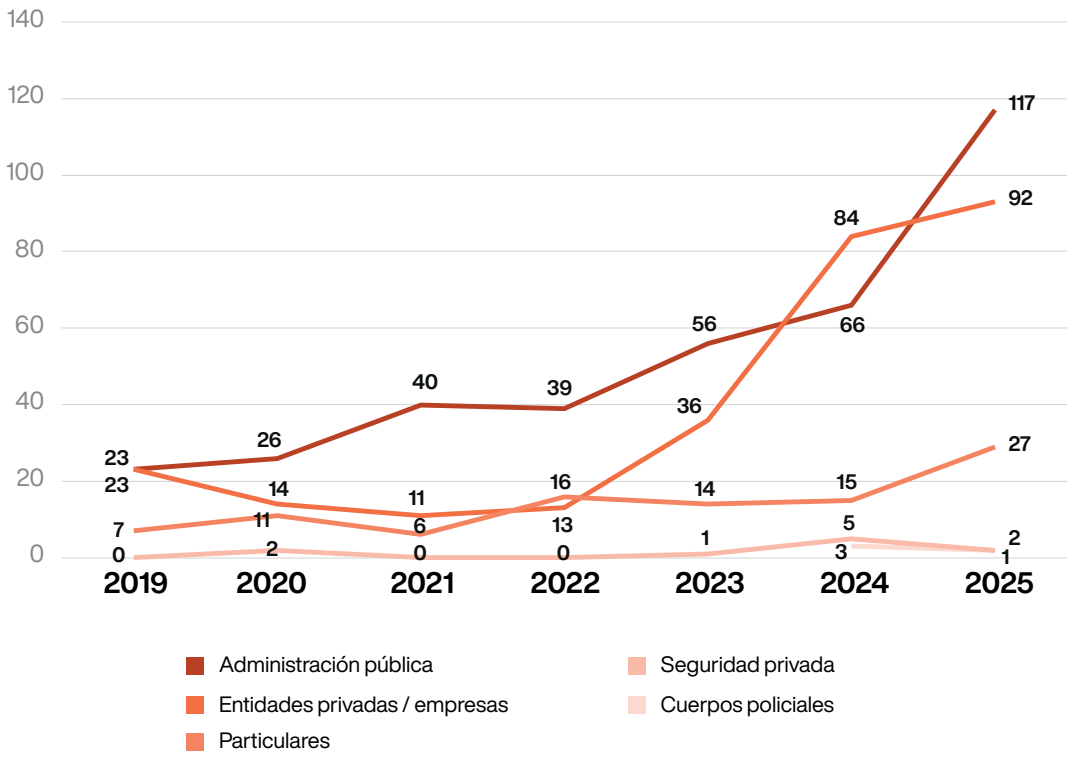
El **gráfico 14** explica quién discrimina por capacitismo entre los años 2019 y 2025. El aspecto más destacable es el incremento generalizado en casi todas las categorías. **La administración pública es el agente que acumula el mayor número de incidencias, mostrando un incremento casi ininterrumpido**, de 23 en 2019 a 117 en 2025 (un aumento del 408 %). Por su parte, las Entidades privadas y empresas, aunque experimentaron un descenso notable entre 2020 y 2022, aumentaron en los años posteriores, pasando de apenas 13 incidencias en 2022 a 92 en 2025. En el caso de particulares casi se han duplicado, al llegar a 27 en 2025. Finalmente, la seguridad privada y los cuerpos policiales mantienen cifras significativamente más bajas y fluctuantes.

Se manifiesta un aumento considerable de la administración pública como principal agente discriminador, que no sólo lidera históricamente el número de incidencias, sino que muestra el crecimiento más sostenido, multiplicando por cinco sus registros iniciales para el año 2025. También se da un repunte severo en el sector privado, consolidándose como el segundo agente de discriminación. El incremento de denuncias tanto en el sector público como en el privado sugiere que las barreras del entorno y la falta de adaptación para personas con discapacidad siguen siendo un problema sistémico. Los cuerpos policiales y la seguridad privada se mantienen como los sectores con menor representatividad en los datos, ya que muestran cifras marginales.

Gráfico 14 – ¿Quién discrimina por capacitismo? 2019-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

** Puede haber más de un agente discriminador por cada situación discriminatoria.*



La administración pública aparece como agente discriminador cuando no garantiza la accesibilidad, los apoyos o los ajustes necesarios en servicios esenciales. Se observan barreras vinculadas a procedimientos administrativos lentos o no claros, falta de respuesta ante solicitudes de reconocimiento de discapacidad, insuficiencia de recursos educativos, ausencia de transporte adaptado, inaccesibilidad en servicios sanitarios, teleasistencia basada en canales no accesibles, problemas en justicia, déficits en transporte público y falta de mantenimiento de espacios o equipamientos públicos.

El capacitismo institucional se expresa especialmente cuando la administración actúa desde una lógica estandarizada que no prevé la discapacidad real de la ciudadanía. Esto ocurre, por ejemplo, cuando se exige el uso del teléfono a una persona con sordera, se demora durante años una valoración de discapacidad, se niegan apoyos escolares por falta de recursos, se mantienen estaciones o vías públicas inaccesibles, o se deriva a la persona entre administraciones sin asumir una responsabilidad clara. En estas situaciones, la discriminación no siempre adopta la forma de una negativa explícita, sino de una falta de previsión, coordinación y diligencia que termina produciendo exclusión.

También se detecta una tendencia a tratar la accesibilidad como una mejora opcional o como una respuesta posterior a la queja, en lugar de incorporarla de forma preventiva en el diseño de políticas, servicios y procedimientos. Esta actuación reactiva coloca a las personas con discapacidad y a sus familias en una posición de carga probatoria permanente: deben explicar, reclamar, insistir y demostrar una y otra vez necesidades que deberían estar previstas institucionalmente. El resultado es una administración que, aun teniendo obligaciones reforzadas de garantía, puede convertirse en un agente generador de desigualdad cuando no actúa con enfoque de derechos.

Las entidades privadas y empresas discriminan por capacitismo cuando prestan bienes o servicios sin garantizar condiciones de accesibilidad, trato digno y ajustes razonables. Se registraron situaciones en bancos, compañías telefónicas, suministros, hoteles, teatros, cines, gimnasios, comercios, farmacias, restaurantes, centros deportivos, plataformas de reserva, comunidades de propietarios, empresas de transporte, centros de trabajo y equipamientos culturales gestionados de forma privada. En muchos casos, la barrera surge porque los servicios no tienen en cuenta la diversidad de las personas ni sus necesidades de accesibilidad y apoyo, y no disponen de alternativas efectivas o no las ofrecen.

El capacitismo empresarial se manifiesta, por ejemplo, cuando una compañía exige que se hagan gestiones por teléfono pese a conocer que la persona no puede utilizar ese canal; cuando un teatro, cine o sala cultural no ofrece subtitulado, bucle magnético o plazas accesibles; cuando un hotel cobra más por una habitación adaptada; cuando una empresa no adapta un puesto de trabajo; cuando un establecimiento niega el acceso con perro guía; o cuando una comunidad de vecinos bloquea una rampa, un ascensor o una puerta accesible. En todas estas incidencias, la discapacidad se convierte en motivo de sobrecoste, dependencia, exclusión o trato diferenciado injustificado.

Es especialmente relevante que muchas entidades privadas responden desde la voluntariedad o la disponibilidad económica, entendiendo que la accesibilidad depende de la sensibilidad del establecimiento y no de una obligación legal y ética. Algunas entidades privadas muestran apertura a mejorar, pero otras no contestan, retrasan la solución, trasladan el coste a la persona afectada o minimizan el impacto de la barrera. Este patrón refuerza una idea capacitista: que la participación de las personas con discapacidad es secundaria y puede quedar condicionada a la rentabilidad, comodidad o planificación interna de la empresa.

Los particulares también aparecen como agentes discriminadores cuando reproducen prejuicios, burlas, sospechas o conductas de hostilidad hacia personas con discapacidad. Se registran situaciones de burla vecinal hacia un menor, trato injusto por parte de otros usuarios de transporte, acusaciones infundadas de robo, vaciado de pertenencias, falta de ayuda ante una situación de vulnerabilidad, conflictos en comunidades de propietarios y actitudes de rechazo o incomprensión ante apoyos como perros guía, sillas de ruedas, patinetes utilizados como apoyo a la movilidad o necesidades de acompañamiento.

El capacitismo en los particulares se expresa mediante miradas, comentarios, sospechas, humillaciones, resistencias vecinales o falta de solidaridad. Estas conductas pueden parecer episodios aislados, pero tienen un efecto acumulativo muy importante: generan inseguridad, retraimiento, miedo a participar, desgaste emocional y pérdida de confianza en los espacios comunitarios. La persona afectada no solo se enfrenta a una barrera material, sino también a un entorno social que cuestiona su presencia o sus necesidades.

Las comunidades de vecinos constituyen un caso especialmente relevante, porque sus decisiones pueden condicionar de manera directa la vida independiente. La negativa a instalar rampas, adaptar puertas, reparar ascensores o permitir soluciones de accesibilidad convierte la convivencia privada en un espacio de vulneración de derechos. En estos casos, la discriminación no procede únicamente de la falta de empatía individual, sino de dinámicas colectivas que priorizan la comodidad, el coste o la resistencia al cambio por encima del derecho de una persona a salir de su casa, acceder a su vivienda o vivir con autonomía.

Los cuerpos policiales protagonizaron dos actuaciones en las que las personas afectadas refieren trato denigrante acompañado de falta de información adecuada, ausencia de respuesta accesible o desatención de necesidades vinculadas a la discapacidad. Esta realidad deriva en una interpretación errónea de conductas, la falta de

adaptación comunicativa, el uso de respuestas desproporcionadas o la ausencia de apoyos durante la intervención. Es especialmente relevante en personas con diversidad intelectual.

Con respecto a la seguridad privada, se evidencian dos situaciones en las que actúa de forma desconsiderada: hostiga a una persona por utilizar un apoyo a la movilidad o responde desde la sospecha y el control, en lugar de hacerlo desde la garantía de derechos. Aunque estas actuaciones puedan producirse en espacios gestionados por empresas o servicios públicos, el agente directo que materializa la discriminación es el personal de seguridad. Este capacitismo en seguridad privada se expresa mediante un enfoque centrado en la norma interna, el control del acceso o la gestión del riesgo, sin valorar suficientemente las necesidades de accesibilidad y apoyo.



LGTBIfobia es el quinto motivo de discriminación, con 228 incidencias que afectaron a 69 mujeres, 114 hombres, 28 a grupo o colectivo y 17 personas que no indican su género y entre las que destacan la gayfobia y la transfobia. Los particulares son el principal agente discriminador.

La tabla 9 muestra la evolución de las discriminaciones motivadas por la LGTBIfobia entre los años 2019 y 2025, periodo que muestra un crecimiento sostenido y en el que prácticamente se ha duplicado el número de casos, de 112 casos en 2019 a un pico histórico de 228 casos en 2025. Este incremento se concentra de manera muy evidente en dos categorías principales. Por un lado, la **gayfobia** se mantiene constantemente como la causa con mayor número de incidentes cada año, registrando su máximo en 2024 con 117 incidencias y cerrando 2025 con 103. Por otro lado, **la transfobia** es la modalidad que experimenta el incremento más preocupante y acelerado de toda la serie, ya que ha multiplicado casi por cuatro sus cifras al escalar de 18 casos en 2020 a 82 casos en 2025. En contraste, el resto de las categorías como la lesbofobia, la bifobia o los incidentes con personas *queer* muestran valores considerablemente menores a lo largo del tiempo.

Tabla 9 – ¿A quién se discrimina por LGTBIfobia?

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
LGTBIfobia	**228**	**226**	**205**	**129**	**159**	**115**	**112**
Gayfobia	103	117	109	68	99	74	60
Transfobia	82	63	58	32	41	18	23
LGTBIfobia	25	31	22	10	10	14	14
Lesbofobia	14	13	14	16	9	7	15
Por el hecho de ser queer	0	1	0	0	0	0	0
Bifobia	0	0	2	1	0	0	0
Otros	4	1	0	2	0	2	0

** El total indica el número de incidencias identificadas de esta discriminación en cada una de las 1.265 situaciones registradas.*

El impacto global de la LGTBIfobia ha experimentado una tendencia ascendente preocupante, al duplicar prácticamente el volumen de incidencias totales entre el año 2019 y el año 2025. Hay un repunte de la transfobia, que multiplica sus cifras por más de 3,5 desde 2020 hasta consolidarse en su punto más alto en 2025. La gayfobia se posiciona de manera crónica como la principal manifestación registrada en la tabla durante todo el septenio; alcanza su pico en 2024 y se mantiene por encima del centenar en el último año. A diferencia del repunte de personas gais y personas trans, las discriminaciones vinculadas a la lesbofobia, bifobia y personas *queer* se han mantenido en niveles bajos, estables y con variaciones mínimas año tras año.

Las situaciones de gayfobia presentan un patrón muy reiterado vinculado a la violencia que se activa ante la visibilidad de personas gais o percibidas como tales, especialmente cuando expresan afecto en público, caminan con sus parejas, llevan símbolos LGTBI, se encuentran en espacios de ocio nocturno o simplemente se las lee como no normativas. Los insultos, amenazas y agresiones físicas aparecen como mecanismos de castigo y control social, con el objetivo de limitar su presencia en la calle, el transporte, el ocio, la vivienda y el trabajo. Las incidencias registradas muestran cómo la gayfobia opera tanto en episodios puntuales como en acosos continuados: "nos gritaron 'putos maricones' por darnos un beso", "a estos sí que habría que darles una paliza", "me dijeron 'maricón de mierda' en el lavabo", "los vecinos nos amenazaron con cortarnos el cuello". Estas expresiones no son insultos aislados; funcionan como mensajes de expulsión, intimidación y disciplinamiento de la orientación sexual visible.

Las principales barreras detectadas son la dificultad para identificar a los agresores, la pérdida de contacto con las personas afectadas, la falta de pruebas, la minimización institucional y la tendencia a tramitar algunos hechos como conflictos ordinarios sin reconocer el componente de odio. Esto deriva en infradenuncia, sensación de impunidad y desconfianza hacia los circuitos de protección. En términos de derechos, se vulneran la integridad física y moral, la libertad de expresión afectiva, la seguridad, la igualdad de trato, el acceso al trabajo sin discriminación, el derecho a la vivienda segura y el derecho a una tutela efectiva frente a delitos o incidentes motivados por prejuicio.

Las situaciones de transfobia evidencian un patrón especialmente estructural que no se limita a agresiones verbales o físicas, sino que las atraviesan trámites administrativos, atención sanitaria, acceso a servicios, empleo, vivienda, educación, transporte, ocio nocturno y trato policial o judicial. La negación del nombre y del género sentido, el uso intencionado del masculino, la exigencia de ajustarse a documentos no actualizados o la exclusión de baños y vestuarios muestran que la identidad trans se cuestiona de forma recurrente desde instituciones, empresas y particulares.

Algunas situaciones ilustran esta vulneración cotidiana: "me dijeron que debía venir vestida como salgo en la foto del NIE", "no me dejan hacer el cambio de nombre y género", "me trataron como un hombre repetidas veces", "me negaron la promoción porque mi cuerpo era diferente", "en el informe médico apareció 'transexualidad' como problema de salud activo". Estas frases muestran cómo la transfobia puede producir humillación, patologización, exclusión y pérdida de autonomía.

Las barreras más frecuentes son la burocracia, el desconocimiento normativo, la falta de formación de profesionales, la ausencia de protocolos en empresas y servicios, la revictimización policial o sanitaria y la dependencia institucional de muchas personas trans migradas, refugiadas, jóvenes, con VIH, con discapacidad o en situación de precariedad. La vulneración de derechos afecta al reconocimiento de la identidad, la dignidad, la salud, el empleo, la vivienda, la educación, la libertad de movimiento, la intimidad, la protección frente a la violencia y el acceso efectivo a recursos públicos sin discriminación.

Las situaciones específicamente registradas en la subcategoría de LGTBIfobia muestran una dimensión más amplia y colectiva de la discriminación. Además de agresiones a personas concretas, aparecen ataques a símbolos, espacios, eventos, exposiciones, banderas, contenidos culturales y presencia pública del colectivo. El patrón central es la impugnación de la existencia visible y organizada de la diversidad sexual y de género: se ataca tanto a personas como a grupo o colectivo, sus lugares de referencia y sus formas de representación.

Las incidencias permiten identificar esta dimensión simbólica: "arrancaron la bandera LGTBI y apareció tirada en la basura", "quemaron la bandera que colgamos cada año por el Pride", "publicaron un vídeo burlándose de personas de la comunidad", "en el recurso de duchas nos dijeron: 'aquí no hay maricones'". Estas situaciones generan daño individual, pero también un efecto intimidatorio sobre el conjunto del colectivo.

Las barreras se relacionan con la dificultad de abordar violencias difusas o colectivas, la lentitud de los mecanismos de denuncia digital, la falta de protocolos en espacios educativos, laborales, políticos o comunitarios y la ausencia de vías claras de reparación cuando el daño no recae solo sobre una persona identificable. Se vulneran derechos vinculados a la igualdad, la participación social y cultural, la libertad de expresión y asociación, la seguridad en espacios públicos, la protección frente al discurso de odio y el acceso a servicios sin hostilidad ni intimidación.

"Vestida de hombre, nada de venir como una mujer"

Soy una mujer trans racializada que estaba pasando por un proceso de selección para que me evaluaran para un puesto en una gran empresa de distribución con presencia en toda España. Durante la entrevista, el entrevistador me dijo que, si me ofrecían el puesto, tendría que acudir al lugar de trabajo "tal y como aparece en la foto del NIE", haciendo hincapié en que debía presentarme "vestido de hombre". Este comentario no guarda relación con ningún requisito funcional del puesto. Se trata de un ataque a mi identidad de género y, en particular, a mi expresión de género, ya que me identifico como mujer, y pedirme explícitamente que me vista como un hombre o que me presente como tal constituye una imposición discriminatoria relacionada con mi expresión de género.

Àmbit Prevenció llevó a cabo un acompañamiento psicosocial, ofreciendo asesoramiento legal para saber sus derechos y la posibilidad de hacer una reclamación formal.

Fuente: Àmbit Prevenció

Las situaciones de lesbofobia presentan rasgos específicos vinculados al machismo, la sexualización y el control del cuerpo y la afectividad entre mujeres. La violencia se activa con frecuencia cuando dos mujeres se muestran como pareja, se dan un beso, caminan de la mano, comparten imágenes en redes o se las identifica como lesbianas en el trabajo. La lesbofobia aparece como una forma de castigo frente a la autonomía afectiva de las mujeres y frente a vínculos que desafían la norma heterosexual.

Las incidencias recogen una mezcla de violencia lesbófoba, machista y racista: “nos gritaron ‘bolleras de mier...’ mientras nos seguían por la calle”, “inventaron que nos estábamos tocando el cuerpo”, “mi jefe empezó el acoso cuando supo por redes que era lesbiana”, “difundieron mis fotos con mi pareja entre los compañeros”. En estos casos, la agresión busca humillar, sexualizar, exponer públicamente o aislar a las afectadas.

Las barreras detectadas incluyen respuestas policiales que no reconocen inicialmente la motivación discriminatoria, empresas que no investigan, seguridad privada que no protege, miedo a represalias, precariedad migratoria o laboral y dificultades para sostener procesos judiciales o administrativos. Las vulneraciones de derechos afectan a la integridad física y moral, la intimidad, la libertad afectiva, el trabajo digno, la protección frente al acoso, el acceso a espacios de ocio sin sexualización ni violencia y el derecho a que la se reconozca la motivación lesbófoba desde el primer momento.

“Me sentí muy vulnerada, sin ningún respeto por mi intimidad y tratada como si fuera una mentirosa que intentaba engañarlos”



Soy una mujer trans, residente en Barcelona desde siempre, y me diagnosticaron el VIH hace más de 20 años. Hace unos dos años me vi obligada a volver a vivir con mi madre para cuidarla, ya que está entrando en años y sufre deterioro cognitivo. Como mi única fuente de ingresos es una pensión no contributiva (PNC) por discapacidad, no podía darme de alta en el domicilio de mi madre porque, al ser familia, su pensión se contabilizaría como ingresos del hogar y me retirarían la PNC (lo sé por experiencia, ya que me pasó hace años). Tuve la suerte de que en Creación Positiva me tramitaran un empadronamiento colectivo para que no perdiera mi PNC. El caso es que, hace unos meses, la asociación dejó de poder ofrecer este tipo de empadronamiento debido a los cambios introducidos por el Ayuntamiento. A pesar del contratiempo, me informaron debidamente de que tenía la opción de empadronarme sin domicilio fijo y que, en mi caso, sería sencillo porque estoy bajo la tutela de los servicios sociales, lo que se suponía que facilitaría todos los trámites administrativos que, en cualquier caso, ya me habían dicho que serían largos. Ahí es donde empezaron los problemas:

En primer lugar, tenía que demostrar que realmente vivo en Barcelona, y necesitaba un documento del ICR que me tenían que proporcionar los servicios sociales. Pero cuando llamé al número de los servicios sociales para pedir cita, me dijeron que no, que tenía que hacer este trámite en la OAC. Después fui a la OAC y me dijeron que para obtener un ICR tenían que hacer una visita a domicilio para comprobar que vivía allí. No me hacía mucha gracia porque sentía que estaba exponiendo mi privacidad y la de mi madre; no me hacía sentir cómoda. Pero me dijeron que sería una visita sencilla y que nadie tendría que entrar a mirar por la casa. También escuché directamente de algunas personas que, en su caso, la visita había sido muy correcta y breve. En tercer lugar, en la OAC me dijeron que me llamarían para decirme qué día y a qué hora vendría la persona a realizar la comprobación. Sentí que no se estaba teniendo muy en cuenta mi agenda, pero bueno. Tras más de tres meses de espera, sin ninguna notificación, me dijeron que iban a venir con poca antelación, pero me las arreglé para organizarme. Finalmente, la visita, que se suponía que iba a ser sencilla y breve, no resultó ser así: la persona del Ayuntamiento quiso entrar en mi habitación, me obligó a abrir los armarios para ver mi ropa, entró en el baño para comprobar si tenía allí mis artículos de aseo y también entró en la habitación de mi madre... En fin, me pilló por sorpresa porque no era lo que me habían dicho... Me sentí muy vulnerada, sin ningún respeto por mi intimidad y tratada como si fuera una mentirosa que intentaba engañarlos...

Después de poder explicar a la asociación lo que me había pasado y de sentirme apoyada y comprendida en mis sentimientos tan desagradables, empecé a entender que me habían tratado de forma diferente por mi aspecto físico, es decir, por ser una mujer trans, y que, con la mente llena de prejuicios, pensaban que era un piso donde se ejercía el trabajo sexual... En otras palabras, me discriminaron en todos los frentes, y no se lo deseo a nadie, y ni el ayuntamiento ni nadie tiene derecho a hacerme sentir tan mal.

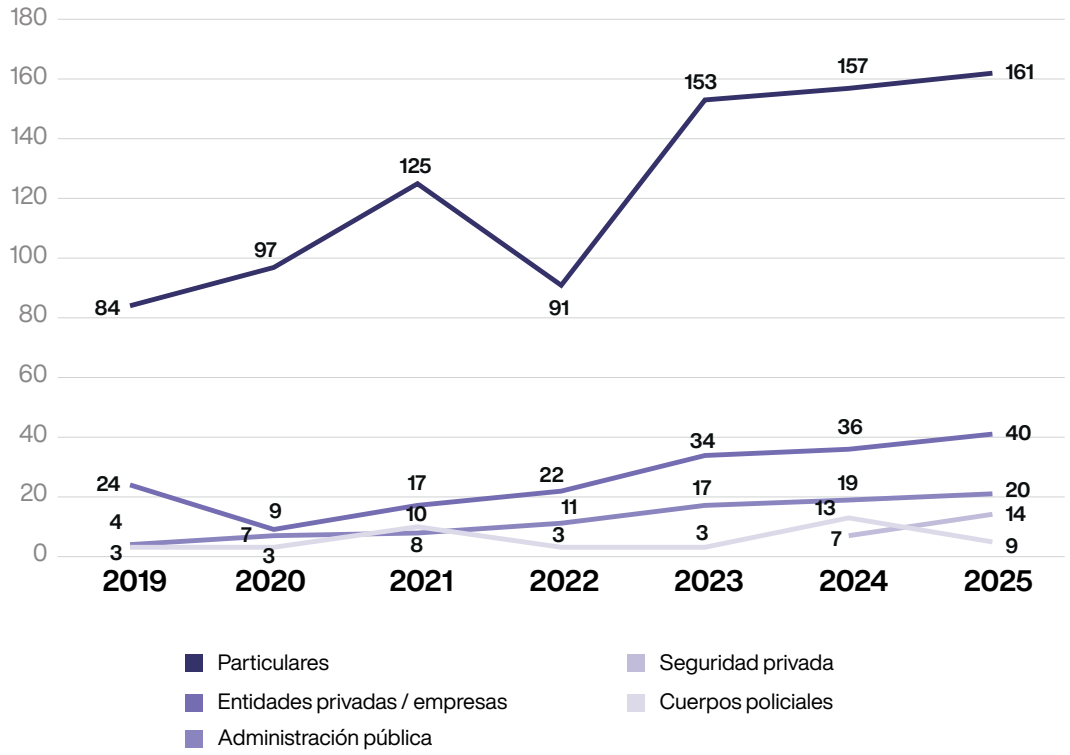
Solo he podido hablar de todo esto con la gente de la asociación; me escucharon y no me juzgaron, y me ayudaron a entender que lo que me había pasado era discriminación, y no solo eso, sino varias formas de discriminación a la vez. También me explicaron que podía presentar una denuncia, pero no quise hacerlo porque lo último que necesitaba era eso... Ya estaba pasando por un momento terrible.

Fuente: Creación Positiva

El análisis del gráfico 15 muestra un incremento sostenido y preocupante de los agentes discriminadores por LGTBIfobia entre los años 2019 y 2025. El foco principal se concentra de manera abrumadora en el **ámbito de los particulares**, una categoría que no solo registra las cifras más altas de todo el periodo, sino que casi duplica su volumen al pasar de 84 casos en 2019 a 161 en 2025. Por otro lado, los ámbitos institucionales y las empresas también reflejan dinámicas al alza que merecen especial atención. Las entidades privadas y empresas experimentaron un repunte significativo tras una marcada reducción en 2020, lo que consolida una tendencia al alza que culmina en 40 casos en 2025. De igual forma, la administración pública muestra un crecimiento constante y continuado año tras año, multiplicando por cinco sus registros iniciales al pasar de 4 casos a un total de 20. En contraste, los sectores vinculados a la seguridad presentan comportamientos más irregulares; mientras que los cuerpos policiales muestran fluctuaciones con picos notables en 2021 y 2024, la seguridad privada incrementa con respecto al año anterior.

Gráfico 15 – ¿Quién discrimina por LGTBIfobia? 2019-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



** Puede haber más de un agente discriminador por cada situación discriminatoria.*

Se observa que el entorno social cotidiano es el más hostil hacia las personas LGTBI. El ámbito de los particulares (interacciones del día a día entre personas) constituye la principal fuente de discriminación y el espacio donde más incidencias se presentan, al acumular la gran mayoría de los casos y registrar el mayor incremento. Se observa un sostenido incremento en el sector de entidades privadas/empresas desde 2020.

La forma de actuar de los particulares se caracteriza por la agresión directa, la intimidación, el insulto, la amenaza, la persecución, el acoso sostenido o la violencia física. Son personas desconocidas en la calle, vecindario, familiares, compañeros de piso, clientes, usuarios de locales, grupos de jóvenes, agresores en transporte, personas en redes sociales y personas del entorno laboral o comunitario que actúan a título individual.

Las actitudes recurrentes son la vigilancia de la visibilidad LGTBI, la sanción de muestras de afecto, la burla hacia expresiones de género no normativas, la sexualización de mujeres lesbianas, el cuestionamiento de identidades trans y el uso de la violencia como forma de expulsión simbólica del espacio. En el ámbito vecinal o familiar, estas actitudes se agravan porque pueden repetirse durante meses o años, cosa que acaba afectando a la vivienda, la convivencia y la salud emocional.

Las situaciones son especialmente explícitas: “put…s maricones”, “bolleras de mier...”, “a estos sí que habría que darles una paliza”, “maricones, todos muertos”, “vas a ir al cementerio”, “les cortaremos el cuello”, “Ah, que eres un tío”. Estas expresiones revelan una lógica de deshumanización, amenaza y control social. Cuando se acompañan de golpes, empujones, persecuciones, robos o exposición pública en redes, el daño se multiplica y se refuerza la sensación de inseguridad cotidiana.

Las entidades privadas y empresas niegan servicios, permiten ambientes hostiles, no investigan denuncias internas, toleran comentarios degradantes o toman decisiones laborales que afectan de forma desproporcionada a personas LGTBI. En este grupo se incluyen empresas, comercios, bancos, clínicas, academias, restaurantes, hoteles, gimnasios, centros de estética, locales de ocio, recursos gestionados por entidades y espacios laborales privados.

La forma de actuar más repetida combina inacción y abuso de poder. En el ámbito laboral, se observan burlas, difusión de imágenes personales, asignación desigual de tareas, sanciones, despidos, no renovaciones y falta de investigación tras denuncias internas. En la prestación de servicios, aparecen denegaciones de acceso, excusas aparentemente neutrales, trato humillante o exigencias que colocan a la persona afectada en una posición de sospecha. Las actitudes recurrentes son la evasión de responsabilidades, la protección de la imagen corporativa, la individualización del problema y la ausencia de reparación.

Las incidencias registradas identificaron estos patrones: “la empresa no ha investigado los hechos”, “me pidieron retirar el símbolo del arcoíris para no incomodar a los clientes”, “me negaron la promoción porque mi cuerpo era diferente”, “en la entrevista me dijeron que debía venir vestida como en la foto del NIE”, “difundieron mis fotos con mi pareja entre los compañeros”. Estas situaciones muestran que la discriminación empresarial no solo daña la dignidad, sino que compromete el empleo, los ingresos, la salud mental y el acceso a bienes y servicios.

En las situaciones vinculadas a la administración pública, la forma de actuar más recurrente aparece como una respuesta burocrática, lenta, rígida o poco sensible a la diversidad sexual y de género. Se observan obstáculos en trámites documentales, dificultades para reconocer el nombre y género sentido, derivaciones poco claras, falta de activación de protocolos, trato hostil en recursos de atención social, sanitaria o educativa y decisiones administrativas que no incorporan una mirada interseccional.

Las actitudes recurrentes son la minimización del daño, la exigencia de pruebas difíciles de aportar, el desconocimiento normativo, la resistencia a adaptar procedimientos y la tendencia a tratar los hechos como incidencias ordinarias en lugar de reconocer su componente discriminatorio. En el caso de personas trans, esta actuación se expresa con especial claridad cuando la administración no reconoce adecuadamente la identidad de género o convierte un trámite básico en una experiencia de humillación.

Algunas incidencias ilustran estas barreras: “no me dejan hacer el cambio de nombre y género”, “en el informe médico apareció ‘transexualidad’ como problema de salud activo”, “el centro no ha activado ningún tipo de protocolo”, “me dijeron que hasta más tarde no podían atenderme, aunque estaba sangrando”. Estas frases muestran una forma de discriminación que no siempre adopta la forma de insulto, pero que bloquea derechos, retrasa la reparación y genera desconfianza hacia los servicios públicos.

La seguridad privada aparece de forma recurrente en espacios de ocio nocturno, transporte, festivales, centros comerciales, gimnasios, estaciones y recursos de atención. Su papel es especialmente ambivalente porque en algunos casos protege, expulsa a agresores o facilita la intervención de puntos lila y LGTBI; en otros, se convierte directamente en agente discriminador o amplifica la violencia con expulsiones, uso excesivo de fuerza, comentarios degradantes, control de la vestimenta o impedimentos de acceso a baños y espacios segregados.

Las formas de actuar más problemáticas son la expulsión física sin proporcionalidad, el uso de insultos, el trato en masculino a mujeres trans, la negación del acceso al baño correspondiente, la retirada o borrado de pruebas, la falta de protección ante agresiones de terceros y la aplicación de normas aparentemente neutrales de forma discriminatoria. Las actitudes recurrentes son la autoridad defensiva, la falta de formación, la sospecha sobre cuerpos y expresiones disidentes y la tendencia a priorizar el control del orden sobre la protección de la persona afectada.

Las incidencias son claras: “me sacaron al grito de ‘maric... de m…’”, “me dijeron que esas no son formas de vestir en el metro”, “no me dejaron entrar al lavabo de mujeres”, “me agarraron del cuello hasta perder el conocimiento”, “el guardia dijo que llevaba muchas cosas, como una mujer”. Estas actuaciones muestran que la seguridad privada puede convertirse en un punto crítico de vulneración de derechos cuando no cuenta con protocolos, supervisión y formación específica en igualdad y no discriminación.

Los cuerpos policiales aparecen en las situaciones registradas, principalmente, como agentes de respuesta, pero en varios incidentes también se describen actuaciones insuficientes, inadecuadas o revictimizantes. La forma de actuar problemática se expresa en la negativa o dificultad para recoger denuncias, la omisión del componente discriminatorio, la falta de acompañamiento tras una agresión, la ausencia de búsqueda activa del agresor, el trato incorrecto hacia personas trans o la derivación de la víctima a otros circuitos sin una respuesta clara.

Las actitudes recurrentes son la duda sobre la credibilidad del relato, la dependencia excesiva de pruebas inmediatas, la lectura de los hechos como conflicto común, la falta de diligencias iniciales y el uso de nombres o géneros no respetuosos. Estas prácticas generan una segunda victimización: la persona ya agredida debe insistir para que se la crea, se la atienda o se reconozca el sesgo discriminatorio. En algunos casos, la mala experiencia policial disuade de continuar con la denuncia o interrumpe el circuito de reparación.

Algunos incidentes lo evidencian: “no me permitieron denunciar por falta de pruebas”, “la denuncia no recogía los insultos discriminatorios”, “no me acompañaron a casa ni buscaron al agresor”, “el policía se refirió a mí como él, aunque le pedí que me hablara en femenino”. Estas actuaciones no siempre constituyen una agresión directa, pero sí producen desprotección y pueden impedir que la violencia sea jurídicamente reconocida como LGTBIfobia, transfobia, gayfobia o lesbofobia.



La discriminación de género registró 226 incidencias que afectaron, principalmente, a 212 mujeres por el hecho de serlo, a 27 por violencia machista y 12 por otros motivos vinculados. La administración pública es el principal agente discriminador.

A partir de los datos de la tabla 10 se observa una clara tendencia al incremento exponencial de las incidencias registradas. El motivo principal de discriminación es “por el hecho de ser mujer”, el cual tuvo una subida drástica y constante, pasando de apenas 11 incidencias en 2019 a un pico de 201 incidencias en 2024, para luego estabilizarse ligeramente en 187 incidencias durante 2025. Por otro lado, la categoría de “violencias machistas” solo muestra registros en los últimos dos años, con una disminución notable al pasar de 74 casos en 2024 a 27 en 2025. Finalmente, las incidencias catalogadas como “otros” se mantienen en cifras muy bajas y residuales, con variaciones menores entre 5 y 12 únicamente en el periodo de 2023 a 2025.

Tabla 10 – ¿A quién se discrimina por género?

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

Género	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Por el hecho de ser mujer	187	201	123	51	21	13	11
Violencias machistas	27	74					
Otros	12	5	7				
Total	226	280	130	51	21	13	11

** El total indica el número de incidencias identificadas de esta discriminación en cada una de las 1.265 situaciones registradas.*

En las situaciones registradas, la discriminación por el hecho de ser mujer aparece como una forma de desigualdad estructural que se manifiesta a través de la deslegitimación de la palabra de las mujeres, la sospecha sobre sus decisiones, el control de la maternidad, la minimización de sus necesidades y la falta de reconocimiento de su autonomía. No se trata únicamente de actos explícitos de exclusión, sino de prácticas cotidianas e institucionales que colocan a las mujeres en una posición de menor credibilidad, especialmente cuando concurren otros factores como la discapacidad, el origen migrante, la racialización, la precariedad económica, la edad, la orientación sexual, la identidad religiosa o la situación administrativa. Esta dinámica se observa, por ejemplo, en respuestas sanitarias que reducen el malestar a una cuestión emocional, como cuando se dice “Eso son nervios” o “A muchas mujeres como tú les pasa”, expresiones que sustituyen una evaluación individualizada por explicaciones estereotipadas atravesadas por género, origen y racialización.

Uno de los patrones recurrentes es el cuestionamiento de la credibilidad y de la capacidad de decisión de las mujeres. En los ámbitos sanitario, educativo, laboral, residencial y de servicios sociales, sus relatos aparecen con frecuencia tratados como exagerados, secundarios o poco fiables. Este patrón se refleja en la atención ginecológica cuando, tras una experiencia de dolor, incertidumbre o falta de información, la respuesta profesional se limita a "No te rayes", minimizando el malestar y desplazando la responsabilidad hacia la propia mujer. También se identifica en el ámbito educativo cuando se exige un esfuerzo diferencial a niñas de familias migradas, como muestra el testimonio "Se tiene que esforzar el doble porque no es hija de una catalana, es hija de una mujer migrante", que evidencia una expectativa desigual asociada al origen familiar y a la condición de mujer migrada o hija de mujer migrada.

Otro patrón relevante es el control moral sobre la maternidad, los cuidados y la forma en que las mujeres gestionan su vida cotidiana. En varios casos, la pobreza, la falta de vivienda o la precariedad administrativa se interpretan como incapacidad personal o parental, en lugar de abordarse como problemas estructurales que requieren apoyo efectivo. Esta mirada produce respuestas de vigilancia, amenaza o desconfianza, especialmente hacia madres migradas, racializadas o en situación de vulnerabilidad económica. Del mismo modo, en el acceso a la vivienda y al empleo se observan barreras vinculadas al origen, la apariencia o la identidad religiosa, como evidencia la frase "No alquilaban a extranjeras" o comentarios dirigidos a mujeres musulmanas como "No te pica la cabeza con eso que llevas", que convierten la identidad religiosa en motivo de sospecha, burla o exclusión laboral.

Estas prácticas vulneran de forma directa el derecho a la igualdad y a la no discriminación, el derecho a la salud, el derecho al trabajo en condiciones dignas, el derecho a la educación inclusiva, el derecho a la vivienda, el derecho a los servicios básicos y el derecho a la accesibilidad universal. La discriminación se expresa tanto por acción —comentarios humillantes, exclusiones explícitas, trato desigual o cuestionamiento de la autonomía— como por omisión, cuando no se ofrecen ajustes razonables, no se facilita información accesible, no se habilitan canales de comunicación adecuados o no se responde con diligencia a necesidades conocidas. En el caso de mujeres con discapacidad, estas omisiones adquieren una dimensión especialmente grave, porque limitan la participación en actos públicos, educación, empleo, cultura, transporte, vivienda y trámites administrativos.

Las barreras identificadas son múltiples y se refuerzan entre sí. Existen barreras institucionales, como trámites rígidos, derivaciones erróneas, demoras y ausencia de información clara; barreras actitudinales, basadas en prejuicios machistas, racistas, capacitistas, islamófobos o lesbófobos; barreras económicas, cuando el acceso a recursos, vivienda, transporte u ocio supone sobrecostes; barreras comunicativas, por falta de subtitulación, bucles magnéticos, alternativas al teléfono o información comprensible; y barreras de protección, cuando no se cree a las mujeres, no pueden denunciar con garantías o no reciben acompañamiento adecuado. En recursos sociales, esta combinación de barreras puede derivar en respuestas deshumanizadoras como "No es un hotel para decidir cuándo entrar y salir", dirigida a una mujer en situación de sinhogarismo que intentaba compatibilizar empleo y necesidades básicas.

En conjunto, la discriminación muestra que la discriminación por el hecho de ser mujer opera mediante una combinación de desconfianza, paternalismo, control, falta de ajustes y desprotección institucional. El género no actúa de forma aislada, sino que se entrelaza con otros ejes de desigualdad que agravan la exposición al daño y reducen la capacidad de defensa. Por ello, la perspectiva interseccional contribuye a reconocer que las mujeres migradas, racializadas, con discapacidad, madres solas, lesbianas, musulmanas o en situación administrativa precaria no solo se enfrentan a barreras adicionales, sino que precisan respuestas institucionales que comprendan la complejidad de sus trayectorias y garanticen plenamente sus derechos.

Las situaciones de violencias machistas evidencian un continuo de agresiones, controles, humillaciones y omisiones institucionales que afectan a mujeres en distintos ámbitos de su vida. La violencia no se reduce a la pareja o expareja, sino que aparece también en el transporte, el espacio público, el domicilio, el trabajo, los servicios sociales, la atención sanitaria, la comunidad vecinal, los procesos judiciales y los recursos asistenciales. Incluye violencia física, sexual, psicológica, vicaria, institucional, sanitaria, laboral, vecinal y simbólica, y se agrava cuando se cruza con racismo, transfobia, xenofobia, discapacidad, precariedad económica, edad avanzada, trabajo sexual o situación administrativa vulnerable.

Uno de los patrones recurrentes es la minimización del riesgo y del daño sufrido. Algunas respuestas institucionales condicionan la ayuda a requisitos formales, como la existencia de una orden de protección, sin atender suficientemente a la situación de vulnerabilidad o peligro. Esto se observa en el testimonio "No la puede ayudar; lo que tiene que hacer es marcharse a su país", que combina desprotección ante la violencia machista y una respuesta xenófoba que desplaza la responsabilidad a la mujer. También se identifica la culpabilización moral cuando una mujer que ejerce trabajo sexual relata que se le niega atención sanitaria con la frase "No me va a hacer pruebas de ITS; si he contraído alguna, el problema es mío por hacer trabajo sexual", evidenciando estigma, discriminación y vulneración del derecho a la salud.

Otro patrón central es la violencia institucional y sanitaria, especialmente cuando el cuerpo de las mujeres se trata sin información suficiente, sin consentimiento claro o desde una posición de autoridad que anula su autonomía. En los incidentes ginecológicos aparecen prácticas invasivas y comentarios humillantes, como "Me introdujo el espéculo sin ni siquiera avisarme ni explicarme nada" o "No parece que estés con la regla; deberías saberlo". Estas expresiones muestran cómo la falta de información, la ausencia de consentimiento informado y el trato culpabilizador pueden constituir una forma de violencia de género en el ámbito sanitario, con impacto directo en la dignidad, la seguridad corporal y la confianza de las mujeres en el sistema de salud.

Las violencias machistas vulneran derechos fundamentales como el derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad, a la autonomía corporal, a la libertad sexual, a la salud física y mental, a la igualdad y a la no discriminación, a la protección efectiva y a vivir libres de violencia en todos los espacios. En los casos de violencia vicaria o de hostigamiento familiar, la amenaza se dirige también a los vínculos afectivos de las mujeres, como muestra la frase "Tú me quitaste a mi hijo, yo te voy a quitar al tuyo", que utiliza el daño a familiares o menores como mecanismo de control, intimidación y castigo.

Las barreras que dificultan la salida de la violencia son también persistentes. Muchas mujeres enfrentan miedo, dependencia económica, amenazas, falta de red, desconocimiento de recursos, temor a que no las crean o imposibilidad material de abandonar el entorno violento. A ello se suman barreras judiciales y policiales, como esperas, dificultades para denunciar, clasificación inadecuada de los hechos, contradenuncias o ausencia de medidas de protección; barreras sanitarias, como trato invasivo, prejuicios y minimización del daño emocional; barreras sociales y comunitarias, por normalización del acoso y discursos que responsabilizan a la víctima; y barreras laborales y económicas, que impiden sostener procesos de denuncia, recuperación o autonomía.

En la tabla 11 se observa que el género es la causa con mayor impacto exclusivo en las mujeres. Por otro lado, el racismo y la xenofobia se consolidan como una de las problemáticas más extendidas y equilibradas entre ambos géneros, ya que afectó a 163 mujeres y 157 hombres, además de registrar una cifra significativa de 25 incidentes dirigidos a grupo o colectivo. En contraste, la LGTBIfobia es el único motivo en el que la incidencia en los hombres es notablemente superior a la de las mujeres, con 114 casos frente a 69,

destacando también los 28 incidentes hacia grupo o colectivo. Asimismo, existen marcadas desigualdades en discriminación por salud y capacitismo, en las que las mujeres experimentan casi el doble de casos que los hombres, con una cifra de 170 y 139 incidencias, respectivamente, en comparación con las 80 y 75 de los hombres. La situación se invierte en la aporofobia, que afecta predominantemente a los hombres, con 87 incidencias frente a las 51 registradas por mujeres. En el caso del edadismo, la afectación se concentra más en mujeres (61) que en hombres (33). Finalmente, motivos como la religión e ideología presentan los índices de incidencia más bajos de todo el conjunto de datos, manteniéndose por debajo de los 20 casos en todas las categorías individuales.

Tabla 11 – Identidad de género de las personas afectadas y motivos de discriminación

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

Identidad de género de la persona afectada y motivos de discriminación	Femenino	Masculino	Grupo o Colectivo	No lo dice	No reflejado en estas categoría
Racismo y xenofobia	163	157	25	1	2
Lengua	130	140	2	11	1
Salud	170	80	6	8	4
Capacitismo	139	75	15	1	2
LGTBIfobia	69	114	28	2	15
Género	212	0	6	6	2
Aporofobia	51	87	2		1
Edadismo	61	33	4	2	
Religión	10	16	14		1
Ideología	6	6	4		1

** El total indica el número de incidencias identificadas de esta categoría en cada una de las 1.265 situaciones registradas.*

Las mujeres evidencian el mayor volumen de incidencias en la discriminación de género. El racismo y la xenofobia constituyen la causa más homogénea y una de las que muestra mayor incidencia; afecta de manera casi idéntica a mujeres y hombres, lo que demuestra que impacta con fuerza sin distinción de género. Se identifica que las mujeres son significativamente más vulnerables al capacitismo y a la discriminación por motivos de salud, mientras que los hombres registran una afectación notablemente mayor en LGTBIfobia y aporofobia. La LGTBIfobia, el racismo y el capacitismo son las discriminaciones que más tienden a afectar a grupos o colectivos enteros, y no solo a personas de manera aislada.

La dimensión interseccional de las violencias machistas aparece con especial claridad cuando los insultos, amenazas o tratos degradantes combinan misoginia con racismo, xenofobia, transfobia o estigmatización social. Expresiones como “La put... peruana esa y su *modern family*” no solo agreden por razón de género, sino que atacan simultáneamente el origen, la estructura familiar y la dignidad de la mujer, reforzando una violencia simbólica

que busca deshumanizar, aislar y disciplinar. En estos casos, la violencia machista no puede entenderse sin atender a la racialización, la condición migrante y las relaciones de poder comunitarias o familiares que sostienen el hostigamiento.

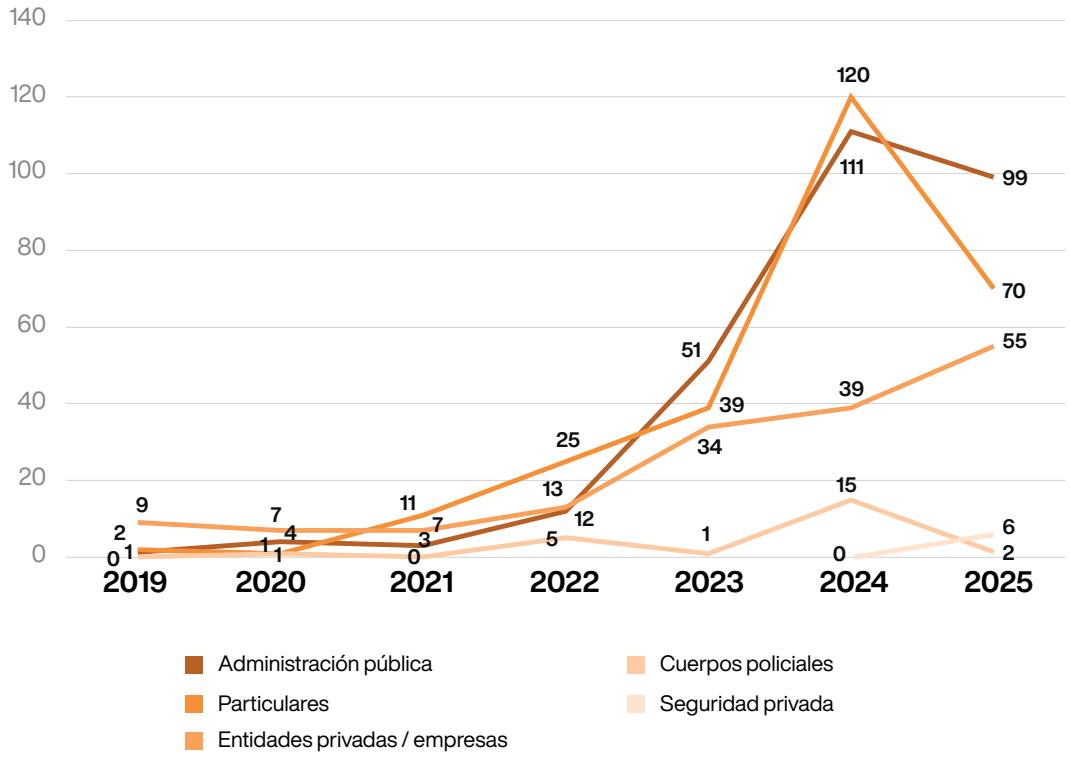
Se observa que las violencias machistas operan como un mecanismo estructural de control sobre la vida, el cuerpo, la movilidad, la sexualidad, la salud, la maternidad, el trabajo y la autonomía de las mujeres. Su gravedad no reside únicamente en la agresión directa, sino también en la respuesta social e institucional que puede minimizar, culpabilizar, burocratizar o invisibilizar el daño.

En la información del gráfico 16 sobre quién discrimina por género entre los años 2019 y 2025, se observa un incremento generalizado y muy pronunciado en el número de situaciones reportadas a partir de 2022, que alcanzan su punto máximo global en 2024 antes de mostrar un descenso en la mayoría de las categorías durante 2025. **El sector de la administración pública y los particulares son los que registran un mayor volumen de incidentes**; la administración pasó de registrar apenas un incidente en 2019 a un pico de 111 en 2024, mientras que los incidentes vinculados a particulares saltaron de 2 en 2019 a un máximo de 120 en el mismo año. Por su parte, las entidades privadas y empresas muestran una tendencia de crecimiento más constante y sostenida en el tiempo, y son la única categoría principal que siguió aumentando en 2025, al registrar su cifra más alta con 55 incidentes. En contraste, los cuerpos policiales y la seguridad privada mantienen cifras significativamente más bajas.

Gráfico 16 – ¿Quién discrimina por género? 2019-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

** Puede haber más de un agente discriminador por cada situación discriminatoria.*



Aunque las incidencias en los ámbitos de la administración pública y los particulares disminuyeron en 2025 con respecto al año anterior, siguen acumulando el mayor volumen de situaciones y muestran las tendencias de crecimiento más altas. En el caso de las entidades privadas/empresas, son las únicas que mantienen un crecimiento ininterrumpido. Baja considerablemente la incidencia en la seguridad privada: Tanto los cuerpos policiales como la seguridad privada presentan un impacto cuantitativo marginal en comparación con el resto de las categorías.

Las situaciones discriminatorias en las que la administración pública es el agente discriminador no son únicamente de decisiones individuales, sino de prácticas administrativas que, por acción u omisión, condicionan el acceso efectivo a derechos básicos y aparecen, principalmente, vinculados a servicios sociales municipales, oficinas de atención ciudadana, centros educativos públicos o concertados con funciones públicas, servicios sanitarios, organismos de valoración de discapacidad o dependencia, equipamientos culturales públicos, administraciones educativas y personal técnico o profesional que actúa en nombre de una institución. Las actitudes recurrentes son la rigidez burocrática, la falta de accesibilidad, la demora injustificada, la derivación errónea, la ausencia de información clara, el trato paternalista, el cuestionamiento de la necesidad o de la credibilidad de la persona afectada y la tendencia a desplazar la responsabilidad hacia quien reclama el derecho.

Este patrón se observa con especial claridad en los servicios sociales y de protección, donde a algunas mujeres migradas o madres en situación de precariedad se las trata desde la sospecha y el control antes que desde el acompañamiento. En una de las situaciones, una madre monomarental solicita ayuda habitacional y, en lugar de recibir una respuesta orientada a garantizar vivienda y estabilidad, se abre un expediente de riesgo y se amenaza con la retirada de la custodia. La lógica administrativa convierte una situación estructural —precariedad laboral, falta de vivienda, situación documental o ausencia de red— en un problema individual de capacidad materna. Esta actitud se expresa también cuando una mujer en un albergue municipal, tras encontrar empleo con horarios de tarde y noche, recibe la respuesta de que no está en un hotel para entrar y salir cuando quiera, lo que ilustra una mirada disciplinaria sobre la pobreza y el sinhogarismo.

En el ámbito sanitario público, los agentes discriminadores son profesionales de CAP, ASSIR, hospitales o servicios de ginecología que, según las personas afectadas, actúan desde sesgos de género, origen, edad, moral sexual o situación administrativa. Se repiten actitudes como minimizar síntomas, juzgar decisiones reproductivas, no informar de todas las opciones, negar o retrasar la atención, realizar exploraciones sin explicación suficiente o responder con comentarios culpabilizadores. Testimonios como “No te rayes”, “Això són nervis” o “A moltes dones com tu els passa” muestran cómo el malestar de las mujeres puede ser reducido a nervios, exageración o estereotipo, con lo que se sustituye una atención clínica individualizada por una respuesta atravesada por prejuicios. En casos de salud sexual y reproductiva, también aparecen frases como “Esto no te pienses que ha sido un castigo de Dios” o advertencias falsas como que si abortaba más veces “se quedaría estéril”, que revelan un trato moralizante incompatible con una atención basada en derechos.

En educación y cultura, la administración aparece como agente discriminador cuando no garantiza apoyos, ajustes razonables o accesibilidad universal. En centros educativos se identifican comentarios que desvalorizan a las alumnas migrantes o racializadas, respuestas que minimizan el acoso escolar con fórmulas como que la alumna es “demasiado sensible” o que “así es la adolescencia”. En equipamientos públicos y actos institucionales, las barreras se expresan en la ausencia de subtitulado, bucles magnéticos, accesos preferentes o información accesible. La frase “No se planteaban el subtitulado por el tema económico” ilustra cómo la accesibilidad se interpreta como un coste opcional y no como una obligación para garantizar participación en igualdad.

Las barreras vinculadas a la administración son, por tanto, burocráticas, comunicativas, actitudinales, económicas e institucionales. Las personas afectadas deben insistir, reclamar, aportar pruebas, buscar asesoramiento externo, acudir al Síndic, presentar instancias o activar redes de acompañamiento para conseguir derechos ya reconocidos. Esta carga de gestión produce desgaste emocional, pérdida de confianza institucional y retrasos en derechos esenciales como salud, educación, vivienda, empadronamiento, dependencia, discapacidad, protección frente a violencias o participación cultural.

En el ámbito de las entidades privadas y empresas, los agentes discriminadores son empleadores, responsables de recursos humanos, encargados, compañeros de trabajo, mutuas, hoteles, plataformas de reserva, inmobiliarias, bancos, centros de estética, teatros, supermercados, restaurantes, clínicas privadas, empresas de transporte, comunidades de propietarios, equipamientos culturales y establecimientos comerciales. Las actitudes recurrentes consisten en tratar la igualdad y la accesibilidad como excepciones negociables, negar ajustes razonables, invisibilizar el acoso, explotar la vulnerabilidad económica o administrativa, reproducir prejuicios racistas, sexistas, islamófobos, capacitistas o lesbófobos y trasladar a la mujer afectada la carga de adaptarse a un entorno excluyente.

En el empleo, las empresas aparecen como agentes discriminadores cuando no respetan condiciones laborales por condición de género, deniegan adaptaciones a mujeres con discapacidad, rebajan funciones o salarios, acosan por identidad religiosa a mujeres que llevan el hiyab, entre otras. Las situaciones sobre mujeres musulmanas trabajadoras muestran actitudes de control sobre el cuerpo y la apariencia, con comentarios como "cómo puedes trabajar con eso en la cabeza" o "estás mejor sin eso, quítate eso de la cabeza". Estas frases evidencian que el hiyab se convierte en motivo de burla, sospecha y exclusión, incluso cuando no afecta al desempeño profesional. En otros casos, el entorno laboral reproduce lesbofobia o machismo mediante difusión de imágenes personales, comentarios sexistas, hostilidad de superiores o inacción empresarial frente al acoso.

Los particulares aparecen como agentes discriminadores cuando la violencia, el acoso o la exclusión proceden de vecinos, familiares, compañeros de clase, compañeros de trabajo, usuarios de espacios de ocio, clientes, agresores en la vía pública, empleadores domésticos, comunidades de propietarios, personas usuarias de redes sociales o personas desconocidas en transporte y comercios. A diferencia de los agentes institucionales o empresariales, aquí la afectación suele expresarse de forma más directa: insultos machistas, amenazas, agresiones físicas, acoso sexual, hostigamiento vecinal, comentarios racistas, lesbófobos, difusión de imágenes, intimidación digital, control familiar o negativa comunitaria a permitir adaptaciones a mujeres con discapacidad, de modo que se minimizan sus necesidades por el hecho de ser mujer.

Las actitudes recurrentes de los particulares son la deshumanización, la invasión del espacio personal, el control del cuerpo y de la conducta de las mujeres, la violencia verbal y física, la negación de la pertenencia y la normalización del acoso, así como la amenaza que busca generar miedo a través del daño a los vínculos familiares. En el ámbito digital, los particulares actúan como agentes discriminadores mediante discursos de odio, mensajes privados, amenazas y campañas de hostigamiento. Mujeres jóvenes, racializadas o activistas reciben insultos sexistas, racistas y edadistas tras expresar opiniones en redes sociales, con mensajes que indican que ya saben quién es la persona y dónde vive. Estas prácticas generan miedo, autocensura, cierre de cuentas, abandono del espacio digital y afectación emocional. La violencia digital se convierte así en una extensión de la violencia social, al limitar la libertad de expresión y participación pública de mujeres migradas, racializadas o jóvenes.

En comunidades vecinales y entornos familiares, los particulares generan barreras cuando bloquean obras de accesibilidad y hostigan a mujeres con discapacidad o ejercen violencia intrafamiliar. En el ámbito de los cuidados, algunos particulares empleadores se aprovechan de la precariedad de trabajadoras migradas internas o cuidadoras y, establecen relaciones de dependencia económica que dificultan denunciar acoso sexual o explotación laboral. Los testimonios de comentarios sexualizados hacia cuidadoras migradas, como "A las mujeres de tu país siempre les gusta hacer felices a los hombres, ¿no?", muestran una cosificación atravesada por género, origen y situación laboral.

“Si denuncio será mi palabra contra la de él y seguro que no me creerán porque él es español y yo no tengo como probar el acoso”

Mujer originaria de la República Dominicana, en situación administrativa no regularizada, trabajadora de los cuidados a personas mayores, manifiesta que, en el ejercicio de sus funciones, el empleador, un hombre mayor, se ha dirigido a ella, en varias ocasiones, con comentarios sexualizados y estereotipados vinculados a su género, color de piel y su origen: “Con tu manera de moverte y sonreír, seguro que aquí todo el mundo queda encantado contigo”; “a las mujeres de tu país siempre les gusta hacer felices a los hombres, verdad?”; “Eres muy cálida y dulce, seguro que fuera del trabajo también haces feliz a todos"; “nunca he estado con una negra, me hubiera gustado probar”. Ella ha estado aguantando esta situación por meses, pues no sabía a quién recurrir. Estos comentarios la hacen sentir cosificada, despreciada y reducida a estereotipos sobre su nacionalidad y sexualidad, con un impacto directo en su dignidad y autoestima. La situación le provoca vergüenza, incomodidad y sensación de vulnerabilidad sumada a su situación administrativa y económica precaria. Ella intenta hablar con el hijo del hombre y éste le responde: “comprende que mi padre ya tiene una edad, no es para tanto, tómalo como un elogio”.

La disyuntiva de dejar el trabajo, único medio de subsistencia, o aguantar esta situación, hace que se aproxime al Servicio de Atención Psicosocial de la Red de Migración, Género y Desarrollo, donde actualmente participa en un proceso de acogida y escucha, de contención emocional y acompañamiento para gestionar los sentimientos de humillación y malestar, así como de orientación para desarrollar estrategias que le permitan afrontar y reducir el impacto emocional de estas situaciones de discriminación y acoso laboral. También se le ofrece asesoría jurídica y ella desiste de denunciar por su condición de “necesidad económica” y porque “si denuncio será mi palabra contra la de él y seguro que no me creerán porque él es español y yo no tengo como probar el acoso”, como así ella misma fundamenta. Se la acompaña en la búsqueda de alternativas laborales.

Fuente: Red de Migración, Género y Desarrollo

Las barreras generadas por particulares son especialmente difíciles de afrontar porque muchas veces se producen en espacios cotidianos donde la mujer afectada debe seguir viviendo, estudiando, trabajando o desplazándose. A ello se suman el miedo a represalias, la dificultad probatoria, la normalización social del comentario discriminatorio, la ausencia de testigos o la falta de respuesta suficiente por parte de instituciones, empresas o centros educativos. Cuando el entorno no interviene, el daño particular se transforma en desprotección estructural.

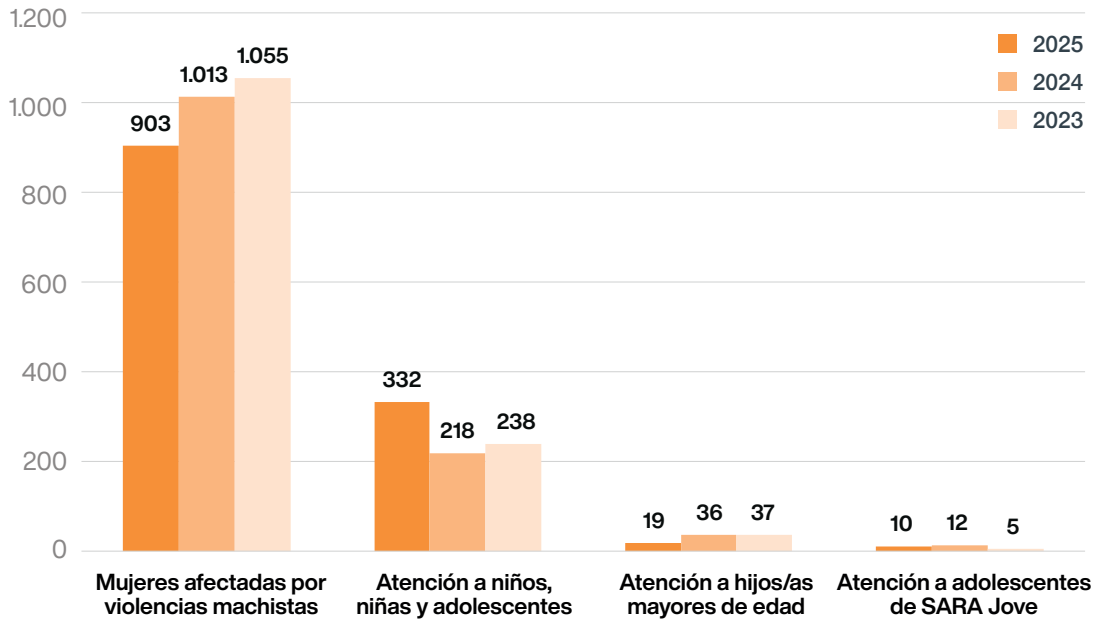
En el caso de los cuerpos de seguridad, aunque con un registro de situaciones limitado, su posición resulta especialmente relevante porque actúan en contextos donde deberían garantizar seguridad, protección y acceso a derechos. Uno de los patrones más claros es el control diferencial de mujeres racializadas o migradas en el espacio público. Una mujer senegalesa relata identificaciones policiales reiteradas en un barrio de la ciudad sin que se le informe del motivo concreto, cosa que le genera miedo constante, hipervigilancia y evitación de determinados espacios. Este tipo de actuaciones produce una barrera de seguridad inversa: la presencia policial, que debería generar protección, se convierte en fuente de temor y restricción de la movilidad. También se observa falta de acceso efectivo a la denuncia, como en el caso de una mujer gitana a quien, al acudir a comisaría, se le niega recoger la denuncia y se le indica que debe ir a la Ciudad de la Justicia.

En situaciones donde actúa la seguridad privada resulta revictimizadora cuando minimiza el daño o desplaza la carga de actuación a la mujer afectada. En el supermercado, tras una agresión xenófoba y una bofetada, la seguridad indica a la mujer afectada que debía encontrar a la persona agresora para poder denunciar, pese a que estaba en estado de ansiedad. La situación evidenció frases como “estos que vienen de fuera tienen mucha prisa”, “vete de vuelta a tu país” y la posterior sensación de que la seguridad trataba la situación como algo normal. La actuación posterior, al pedir a la víctima que abandonara el supermercado mientras la persona agresora podía seguir comprando, refuerza la percepción de desprotección y desigualdad en el trato y la minimización de su relato por el hecho de ser mujer.

Según registros compartidos por el Servicio SARA, en el periodo de 2023 a 2025 se observa un descenso progresivo del número de personas atendidas, de 1.055 a 903, tal como se observa en el **gráfico 17**. Una evolución similar a la baja se presenta en la atención a hijos e hijas mayores de edad, que se redujo prácticamente a la mitad, pasando de 37 a 19 asistencias en el mismo periodo. Por el contrario, el dato más destacable es el fuerte incremento en la atención a niños, niñas y adolescentes, cuya cifra se disparó significativamente en el último año, pasando de 218 casos en 2024 a 332 en 2025, lo que representa un aumento del 52,2 %. Finalmente, el servicio especializado SARA Jove duplicó sus atenciones entre 2023 y 2024 (de 5 a 12 casos) para luego estabilizarse con un leve descenso a 10 personas asistidas durante el año 2025.

Gráfico 17 – Personas atendidas por violencia machista

Fuente: SARA, 2025.



La reducción constante en la cifra de mujeres adultas atendidas sugiere una posible consolidación de las políticas de prevención, aunque también plantea la duda de si existen barreras emergentes que dificultan la denuncia o el acceso al sistema. El repunte drástico en la atención a menores de edad evidencia que los hijos e hijas están dejando de ser vistos como meros testigos para ser reconocidos y atendidos como víctimas directas y prioritarias de la violencia machista. El incremento sostenido en recursos específicos como SARA Jove respecto a 2023 demuestra una mayor concienciación y detección temprana de relaciones tóxicas o abusivas entre la población adolescente.

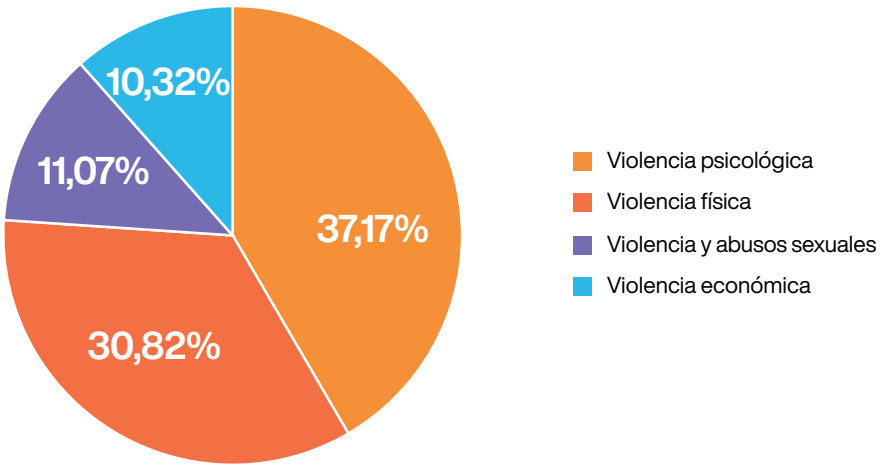
El Servicio SARA señala su preocupación, especialmente, en los casos de las mujeres con hijos o hijas menores de edad cuando tienen que acceder al dispositivo de acogida como medida de protección y no se ha regulado la guarda y custodia. En muchos casos, el o la menor, al tener que estar en una casa con dirección confidencial, deja de ir al colegio un tiempo porque se encuentra en zona de riesgo, etc.; paralelamente, tienen que continuar manteniendo el contacto con los progenitores (a pesar de ser, en muchos casos, los presuntos agresores). Esta situación puede facilitar la localización de este núcleo familiar, poniendo en riesgo nuevamente a las mujeres y la población infantil.

También son preocupantes los casos de mujeres que no tienen la situación administrativa regularizada por las dificultades graves que se encuentran en la inserción laboral y, como consecuencia, ven directamente afectada su capacidad de tener suficientes ingresos económicos. La situación se agrava cuando ya finalizan el proceso de recuperación y tienen que salir del dispositivo de acogida. Muchas veces, las fases de salida se alargan y, cuando consiguen salir porque han encontrado una vivienda, las condiciones acontecen precarias y de gran vulnerabilidad social.

En el **gráfico 18** se muestra la distribución porcentual de los diferentes tipos de violencias machistas registradas en 2025 por el Servicio SARA, donde la violencia psicológica es la más prevalente con un 37,17 %. Este tipo de violencia, basada en humillaciones, amenazas y control, suele ser invisible y constituye la base de otras agresiones. Le sigue de cerca la violencia física, con un preocupante 30,82 %, lo que demuestra que casi una de cada tres situaciones registradas por el SARA implica un riesgo directo a la integridad corporal. Por su parte, la violencia y abusos sexuales alcanzan el 11,07 %, una cifra que evidencia la existencia de situaciones que atentan directamente contra la libertad sexual. Finalmente, la violencia económica, con el 10,32 %, muestra cómo se utiliza el control de los recursos financieros para sabotear la independencia de las mujeres y atraparlas en el ciclo del abuso. La realidad de estos datos es que rara vez ocurren de manera aislada, sino que se entrelazan y cronifican el peligro para las víctimas.

Gráfico 18 – Tipos de violencias machistas

Fuente: SARA, 2025.



El SARA indica que los autores mayoritarios de las violencias ejercidas contra las mujeres son directamente sus parejas y exparejas. En 2025, el 89,30 % de las situaciones atendidas tenían ese componente, lo que significa que el entorno afectivo y el hogar constituyen, de forma abrumadora, el escenario de mayor riesgo para las mujeres. Este dato es alarmante porque demuestra que la violencia machista no es un peligro externo o aleatorio, sino una estructura de control que se ejerce en la intimidad y que destruye por completo el espacio de seguridad de la víctima. Además, evidencia la enorme dificultad que enfrentan las mujeres para romper el ciclo del abuso debido a los vínculos emocionales, de convivencia o económicos con el agresor. Finalmente, la inclusión explícita de las exparejas en esta cifra subraya que el peligro persiste e incluso suele intensificarse tras la separación, consolidando a las relaciones sentimentales como el núcleo central de esta problemática.

El proyecto Dones Amunt es una iniciativa de grupos de mujeres en diferentes barrios de Barcelona que moviliza y pone en acción recursos estructurales y personales hacia mujeres en situación de precariedad y vulnerabilidad, y las acompaña en el desarrollo de planes de acción personales para promover su empoderamiento. **Durante 2025, tal como se observa en la tabla 12, han atendido a 45 mujeres que sufren o han sufrido violencia machista** y a 23 que manifestaron haber recibido maltrato por parte de los propios servicios públicos, solo 9 mujeres iniciaron acciones concretas para revertir su situación de violencia y únicamente 6 mujeres lograron vincularse a los servicios especializados en violencia.

Tabla 12 – Mujeres en situación de precariedad y motivos de atención

Fuente: Servicio de acompañamiento a mujeres en situación de precariedad, 2025

Motivos de atención	Nº
Mujeres que han sido afectadas por la violencia machista	45
Mujeres que manifiestan haber sido maltratadas por los servicios públicos	23
Mujeres que han iniciado acciones para revertir la situación de violencia que viven	9
Mujeres que se han vinculado a servicios especializados de violencia	6

Desde el proyecto Dones Amunt señalan que en las diferentes atenciones se encuentran casi siempre discriminaciones simultáneas. Además de vivir situaciones de discriminación marcadas por el género (violencias machistas, brecha salarial, suelo pegajoso, etc.) las mujeres que participan en el proyecto suelen ser mujeres migradas, muchas en una situación administrativa no regularizada y suelen vivir situaciones de discriminatorias por este motivo. Algunas de las discriminaciones que suceden corresponden a la atención y trato recibido por parte de servicios sociales que responden a estereotipos existentes en el imaginario cultural, y otros se deben a la dificultad para acceder a prestaciones, conseguir una vivienda o entrar al mercado laboral debido a su situación precaria o a su condición administrativa. Las principales problemáticas detectadas son la violencia machista, problemas de ingresos e independencia económica y el acceso a una vivienda digna.

En la tabla 13 se observa información proporcionada por el Servicio UTEH desde 2023, que destaca la explotación sexual como la problemática principal hasta 2025, a pesar de experimentar un descenso drástico en el último periodo al pasar de 346 casos en 2024 a 140 en 2025. La explotación laboral se consolida como la segunda causa más frecuente, y muestra también una reducción tras alcanzar su punto máximo en 2024 con 42 situaciones y descender a 32 en 2025. Por otra parte, el matrimonio forzado representa otra categoría de alta incidencia que, tras un repunte notable en 2024 con 23 casos, disminuyó a 18 el año posterior.

En contraste, modalidades como la mendicidad ajena, el servicio doméstico y la comisión de delitos han mantenido cifras considerablemente más bajas, que se han mantenido de manera regular entre los 5 y 8 casos anuales. Categorías extremas como la extracción de órganos se mantuvieron en cero durante los años con registro, mientras que las prácticas análogas a la esclavitud mostraron una presencia marginal pero constante con solo 2 casos anuales en 2024 y 2025. Finalmente, destaca la reducción en la categoría de casos no corroborados, la cual cayó drásticamente de 26 en 2024 a solo 2 en 2025, lo que podría sugerir una mejora significativa en la eficiencia de los procesos de investigación y clasificación.

Tabla 13 – Tipos de explotación o TEH

Fuente: UTEH, 2025.

Tipos de explotación o TEH	2025	2024	2023
Sexual	140	346	278
Laboral	32	42	36
Matrimonio forzado	18	23	12
Comisión de delitos	6	8	6
Mendicidad ajena	6	5	5
Servicio doméstico	6	8	7
Prácticas análogas de esclavitud	2	2	
Extracción de órganos	0	0	
No corroborada	2	26	
Total	212	460	344

Se observa el predominio absoluto de la explotación sexual que se consolida como la principal y más grave manifestación de este problema, al superar la suma de todas las demás categorías juntas. El año 2024 representó el pico histórico en casi todas las modalidades críticas (sexual, laboral y matrimonio forzado). A pesar de las variaciones en las problemáticas mayoritarias, los delitos relacionados con el servicio doméstico, la mendicidad ajena y la comisión de delitos muestran una preocupante estabilidad estructural que se mantiene inmune al descenso general. Además, el Servicio UTEH señala que aproximadamente, más del 80 % de las personas atendidas son mujeres.

Actualmente, y pese a que la tendencia es ligeramente en la baja, el TEH con finalidad de explotación sexual sigue siendo claramente predominante en las atenciones del servicio. En 2024 y 2025, el número de casos y el perfil de TEH con finalidad de explotación laboral se amplía y afecta a personas originarias de América Latina que migran a Europa con ofertas engañosas encontradas por medio de plataformas digitales o agencias, en algunos de los casos incluso con contratos (falsificados). La explotación de los casos derivados durante 2024 y 2025, se ubica territorialmente también fuera de las fronteras españolas (Polonia), hecho que dificulta la interposición de denuncia o de apertura de un posible procedimiento judicial. Existen ámbitos laborales proclives a tener un contexto que dificulta la protección de los derechos laborales (restauración, servicios de cuidados, servicios

de limpieza, construcción, acontecimientos multitudinarios en la ciudad), y son, por tanto, propicios para las redes de explotación. Se necesitan más investigación, inspecciones y prospección de estos ámbitos del trabajo.

El matrimonio forzado ha sufrido una evolución muy marcada. A partir de 2022, fruto de una mayor conciencia ciudadana, se produce un aumento en la detección y la denuncia de estas situaciones. Solo en el año 2024 se derivan a la UTEH 14 casos nuevos, cifra que supera el histórico de todos los años anteriores.

El matrimonio forzado presenta un abordaje complejo para las profesionales en el acompañamiento a las personas afectadas. A diferencia de otras finalidades, en estas situaciones es más probable que los vínculos entre la persona afectada y la familia nuclear o extensa estén muy preservados hasta que en la edad de 19-25 años se realicen las primeras propuestas de matrimonio. Las negativas de las adolescentes y mujeres a acceder derivan en represalias, en la rotura de estos vínculos y en una pérdida dolorosa de la identidad en la vida conocida hasta el momento, y del sentimiento de pertenencia al grupo familiar.



La aporofobia registró 141 incidencias, y afectó a 52 mujeres, 87 hombres y 2 a grupo o colectivo, con la administración pública como principal agente discriminador.

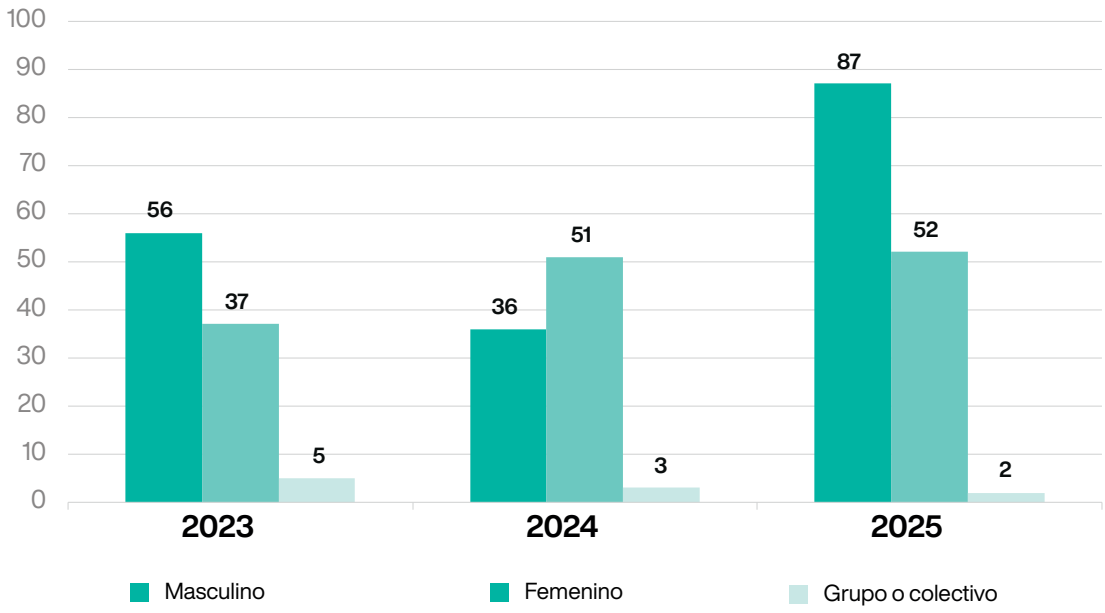
La discriminación por aporofobia ha sufrido un repunte alarmante en el último año, lo que ha roto con la tendencia de estabilidad previa, y ha alcanzado su punto más crítico en 2025, tal como se indica en el gráfico 19. Se observa una masculinización de las incidencias recientes: El perfil de la persona afectada cambió drásticamente; mientras que en 2024 la aporofobia hacia las mujeres superaba a la de los hombres en registros, en 2025 los hombres se convirtieron, por un amplio margen (87), en el principal objetivo de este tipo de discriminación. A pesar de la disminución en la cantidad de mujeres afectadas, persiste una cronicidad en el sector femenino. Por otra parte, la aporofobia se manifiesta de forma abrumadora contra personas aisladas, en lugar de contra un grupo o colectivo. Un dato adicional es que la discriminación por aporofobia presenta dos subcategorías: la condición de sinhogarismo, que presenta 94 incidencias, y la precarización económica vinculada a la discriminación, con 47 incidencias.

El análisis diferenciado entre mujeres y hombres permite observar que la aporofobia no impacta del mismo modo según el género. A pesar de que en ambos casos el sinhogarismo, la grave precarización económica o la dependencia de los servicios sociales generan desprotección, sospecha y obstáculos en el acceso a derechos, las situaciones registradas muestran patrones específicos: en las mujeres, la precariedad aparece a menudo vinculada a las curas, la maternidad, la violencia machista, el acoso sexual, la responsabilidad sobre hijos e hijas y la dependencia económica; en los hombres, emergen con más fuerza la criminalización de la presencia en el espacio público, la sospecha policial, la sanción administrativa y la exposición a agresiones físicas en un contexto de sinhogarismo.

En las situaciones referidas a mujeres, la discriminación por precarización económica se presenta a menudo asociada a una mayor carga de responsabilidades familiares y de cuidados. Varias situaciones describen a mujeres solas con hijos menores, madres que dependen de ayudas sociales, mujeres que necesitan acceder al padrón para escolarizar a los hijos u obtener tarjeta sanitaria o mujeres que ven cuestionada su capacidad maternal por su situación económica. Esto evidencia que la pobreza no solo limita los recursos materiales, sino que también puede generar juicio moral sobre el rol de madre, sospecha institucional y presión emocional añadida.

Gráfico 19 – ¿A quién se discrimina por aporofobia?

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



** El total indica el número de incidencias identificadas de esta categoría en cada una de las 1.265 situaciones registradas.*

También destaca la relación entre precariedad económica y exposición a abusos laborales o sexuales. Los incidentes de mujeres que trabajan en cuidados, limpieza o trabajos informales muestran como la necesidad de ingresos reduce la capacidad de rechazar condiciones injustas, denunciar acoso o abandonar un trabajo inseguro. En estos casos, la discriminación económica se entrecruza con el género, el origen migratorio y, en algunos casos, la situación administrativa, y genera así una posición de dependencia que facilita la explotación y dificulta la defensa de los derechos.

En el ámbito institucional, las mujeres describen con frecuencia un trato basado en el control, la infantilización o la desconfianza: exigencia de demostrar constantemente la necesidad, cuestionamiento del uso de las ayudas, comentarios despectivos, carencia de información clara o presiones para aceptar itinerarios laborales o administrativos.

Estas prácticas tienen un impacto emocional importante, porque refuerzan la sensación de indefensión y hacen que el acceso a los recursos se viva como un espacio de juicio y no como el ejercicio de un derecho.

En cuanto a la aporofobia hacia las mujeres en situación de sinhogarismo o precariedad residencial, aparecen especialmente expuestas a formas de vulnerabilidad que combinan pobreza, inseguridad física y desprotección institucional. Cuando se expulsa a una mujer de un espacio, recibe un trato degradante o no puede acceder a servicios básicos por carencia de padrón o domicilio, el impacto no es solo material: también aumenta el riesgo de aislamiento, violencia, dependencia y deterioro emocional. Por eso, en las situaciones, la incorporación de la interseccionalidad evidencia cómo operan simultáneamente la pobreza, el género, origen, maternidad, violencias y situación administrativa.

En las situaciones referidas a hombres, la aporofobia aparece de manera muy vinculada a la presencia visible en el espacio público y al sinhogarismo. Varias incidencias describen agresiones físicas, lanzamiento de objetos, insultos, acoso por parte de grupos de jóvenes o intervenciones de seguridad y policiales percibidas como desproporcionadas. En estos casos, el cuerpo masculino pobre o sin hogar se lee a menudo como una presencia molesta, sospechosa o amenazante, hecho que incrementa el riesgo de control, expulsión y violencia.

La precarización económica en los hombres se manifiesta especialmente a través de la carencia de vivienda, la imposibilidad de acceder a recursos residenciales, la dependencia de comedores sociales o servicios de acogida y las dificultades para regularizar la situación administrativa cuando no se dispone de domicilio. Esta carencia de estabilidad genera una cadena de exclusión: sin domicilio no hay padrón, sin padrón se dificulta el acceso a servicios, y sin servicios se cronifica la situación de calle. La aporofobia opera aquí como una respuesta social e institucional que penaliza la pobreza visible en lugar de proteger a la persona.

También se observa una mayor presencia de sanciones y actuaciones de control vinculadas a conductas de supervivencia o a usos del espacio público, como dormir en la calle, consumir alcohol, orinar en la vía pública o permanecer en determinados espacios. A pesar de que estas situaciones requieren contextualización, cuando afectan a personas sin alternativa habitacional pueden convertirse en formas de criminalización de la pobreza. En el caso de los hombres, esta criminalización puede quedar reforzada por estereotipos de peligrosidad, desorden o sospecha penal.

Algunas situaciones también muestran una intersección entre aporofobia, racismo, xenofobia y LGTBIfobia. Hombres migrantes, refugiados, jóvenes expulsados del núcleo familiar por su orientación sexual o personas con expresión de género disidente sufren situaciones en las que la pobreza no actúa sola, sino combinada con otros factores de discriminación. Esto incrementa el riesgo de violencia en la calle, perfilación policial, dificultades administrativas y carencia de red de apoyo.

Se observa un factor común tanto en mujeres como hombres: la situación de pobreza reduce la credibilidad y la capacidad efectiva de ejercer derechos. Se puede juzgar a las mujeres como madres, trabajadoras o usuarias de servicios, y percibir a los hombres como sospechosos, peligrosos o responsables de su situación. En ambos casos, la precariedad se transforma en un marcador social que condiciona el trato recibido y que puede legitimar respuestas discriminatorias, degradantes o insuficientes.

En la aporofobia hacia las personas en situación de sinhogarismo (que viven en la calle), las barreras de acceso se articulan principalmente alrededor de la ausencia de domicilio, la falta de padrón, la imposibilidad de recibir notificaciones, la dificultad para conservar documentación y pertenencias y la dependencia de recursos sociales que no siempre ofrecen una respuesta estable o adaptada. El documento muestra cómo la vida en la calle se convierte en un obstáculo administrativo en sí mismo: la persona no puede empadronarse porque no tiene domicilio, no puede acceder a servicios sociales por falta de padrón, no puede renovar documentación o prestaciones por no poder acreditar una dirección, y queda atrapada en un círculo de exclusión. Ejemplos como “no me dejan empadronarme sin domicilio fijo”, “sin padrón tampoco puedo solicitar ayuda a servicios sociales” o “no da dirección porque no tiene” ilustran cómo una necesidad básica no cubierta —la vivienda— termina bloqueando el acceso a otros derechos. A ello se suman barreras materiales cotidianas, como la pérdida o robo de pertenencias, la dificultad para proteger documentación bancaria o personal, y la exposición constante a controles, expulsiones o sanciones en el espacio público.

Los patrones de discriminación que se repiten en este bloque tienen que ver con la criminalización de la pobreza visible, la deshumanización de quienes duermen o permanecen en el espacio público y la sospecha permanente sobre su conducta o credibilidad. Se observan agresiones directas, como cuando “unos chicos lanzaban piedras a una persona que estaba dormida en un banco”, cuando “un vecino lanza una botella de vidrio” a la salida de un centro abierto, o cuando una pareja que pernoctaba en la calle fue “rociada con amoníaco”. También aparecen formas de hostilidad vecinal, expulsión de espacios, trato degradante en servicios o intervenciones de seguridad y policiales percibidas como desproporcionadas. La reiteración de sanciones por “consumo de alcohol en espacio

público", "orinar en el espacio público" o "actividades de sostenimiento vital en la calle" evidencia que muchas conductas vinculadas a la supervivencia pueden tratarse como problemas de orden público, sin considerar que la persona no dispone de vivienda, baño, espacio privado ni alternativas reales. En estos casos, la aporofobia no se limita al insulto o a la agresión, sino que opera como una lógica social e institucional que interpreta la presencia de la persona pobre como molestia, amenaza o desorden.

En las situaciones de aporofobia hacia las personas que se encuentran en grave precarización económica, las barreras de acceso no siempre derivan de vivir literalmente en la calle, sino de la insuficiencia de ingresos, la inestabilidad laboral, la dependencia de prestaciones, la falta de apoyos familiares o la imposibilidad de asumir costes básicos de vivienda, salud, trámites o cuidados. Las incidencias muestran obstáculos para acceder a ayudas económicas, informes de vulnerabilidad, vivienda social, cuentas bancarias, atención sanitaria, apoyo psicológico o servicios especializados. Situaciones como "no me dejan abrirme cuenta del banco, ni teniendo mi NIE", "me exigen un seguro de salud que no puedo abonar", "no quieren hacer el informe de vulnerabilidad social para acceder a una vivienda" o "desde el servicio reconocen no poder otorgar apoyo psicológico que necesita y que se pague un terapeuta" muestran que la precarización económica se traduce en requisitos imposibles o respuestas insuficientes. La barrera no es únicamente la falta de dinero, sino la forma en que esa falta de recursos impide entrar en circuitos de protección o hace que el acceso dependa de trámites, pagos, informes o capacidades de gestión que la persona no puede sostener sola.

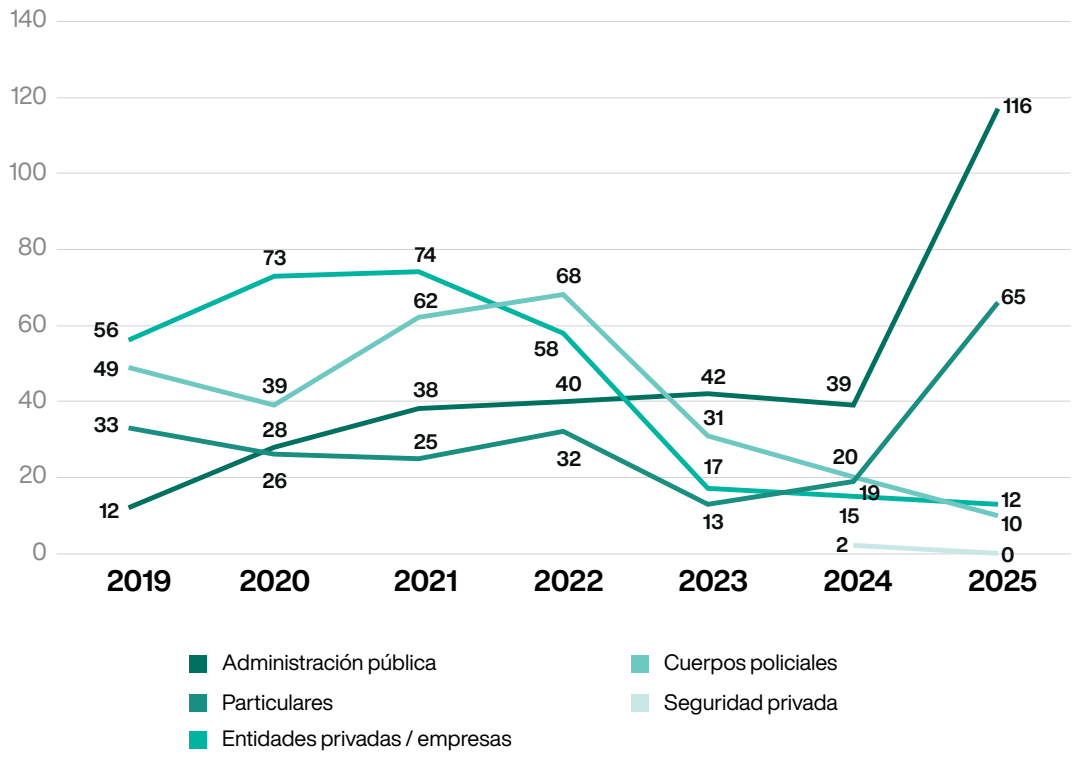
Los patrones de discriminación que se repiten se relacionan con la sospecha sobre la necesidad, la moralización de la pobreza, el control de la vida cotidiana y el aprovechamiento de la dependencia económica. En servicios sociales y de empleo aparecen comentarios o actuaciones que sitúan a la persona en una posición subordinada: cuando en una recepción dicen "esto no es la caridad y no te van a dar dinero"; cuando un profesional amenaza a una persona usuaria diciendo "te quitaré la RGC", o cuando se cuestiona la apariencia de una madre porque ella y sus hijos van "bien vestidos", como si la ayuda social exigiera representar externamente una imagen determinada de pobreza. En el ámbito laboral, la precariedad facilita abusos como horas extras no reconocidas, trabajo sin contrato, amenazas de despido o acoso sexual, porque la persona no puede permitirse perder el empleo o carece de prestaciones alternativas. Ejemplos como "no puede dejar el trabajo porque no dispone de ninguna prestación" o los comentarios sexualizados dirigidos a trabajadoras cuidadoras muestran cómo la necesidad económica reduce la capacidad real de denunciar, negociar o protegerse. El patrón común es que la pobreza se interpreta como falta de mérito, mala gestión, dependencia o sospecha, en lugar de reconocerse como una situación que requiere garantías de derechos.

Según el gráfico 20, en 2025 la administración pública y los cuerpos policiales sufren un repunte histórico y masivo. La administración pública triplica sus cifras respecto al año anterior, pasando de 39 a 116 incidencias, consolidándose como el principal agente discriminador. Por su parte, la policía también experimenta un aumento drástico en 2025, subiendo de 19 a 65 incidencias, superando el descenso que venía registrando desde 2022. En contraste directo con las instituciones públicas, el sector privado muestra una reducción sostenida en los últimos años. Los casos provocados por particulares y por entidades privadas/empresas, que tuvieron sus picos más altos entre 2020 y 2022, caen drásticamente hacia el final del periodo; los particulares pasan de un máximo de 74 casos en 2021 a solo 12 en 2025, mientras que las empresas bajan de 68 en 2022 a apenas 10 en 2025. Por último, el sector de la seguridad privada, del cual no se muestran registros en los primeros años, mantiene una presencia casi nula con solo 2 incidencias en 2024 y ninguna en 2025.

Gráfico 20 – ¿Quién discrimina por aporofobia? 2019-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

** Puede haber más de un agente discriminador por cada situación discriminatoria.*



El panorama de la aporofobia ha dado un vuelco drástico, por el que el grueso de la discriminación se traslada del ámbito privado al sector público e institucional. El repunte masivo en las administraciones y cuerpos policiales para 2025 sugiere que las personas en situación de pobreza enfrentan una mayor exclusión por parte de los organismos que, teóricamente, deberían garantizar su protección y acceso a derechos básicos. La drástica y sostenida caída en el caso de particulares y empresas privadas apunta a un posible éxito en las campañas de sensibilización ciudadana, mayores controles éticos internos o un aumento en la responsabilidad social corporativa.

La administración pública aparece como agente discriminador cuando sus servicios, procedimientos o profesionales no garantizan un acceso efectivo e igualitario a derechos básicos, especialmente en contextos de pobreza, sinhogarismo o precarización económica. Las conductas recurrentes se relacionan con la rigidez burocrática, la falta de información clara, la denegación de trámites, la demora o ausencia de respuesta, el trato despectivo y la utilización de prestaciones o recursos como mecanismos de presión. El uso de poder se expresa en la capacidad de decidir quién accede al padrón, a servicios sociales, a vivienda, a ayudas económicas, a salud o a recursos residenciales, y se agrava cuando esa potestad se ejerce sin adaptación a situaciones de exclusión residencial o necesidad urgente.

También se repiten formas de trato institucional basadas en la sospecha, el control y la moralización de la pobreza. La violencia no siempre adopta una forma física, sino que puede ser administrativa, simbólica o psicológica: negar una cita, no recoger una denuncia, impedir el acceso a un trámite, cuestionar la apariencia de una madre por ir “bien vestida”, retirar un recurso o amenazar con una prestación genera miedo, indefensión y desconfianza hacia los servicios públicos. Cuando la administración no adecua sus intervenciones a la realidad de la pobreza, no solo omite protección, sino que puede reproducir la exclusión.

“Considero que en mi caso se han cruzado varios ejes de discriminación: mi situación de pobreza y exclusión residencial (aporofobia) y el hecho de tener un problema de salud mental”



Tengo 42 años, estoy en seguimiento en la red pública de salud mental y hace años que estoy inscrito en el registro de solicitantes de vivienda. Mi situación económica es muy precaria y estoy empadronado sin domicilio fijo.

El mes de julio me citaron en el Instituto Municipal de la Vivienda y Rehabilitación. Allí me comunicaron que me había tocado un piso adjudicado por sorteo ante notario. Elegí el piso sobre plano y entregué toda la documentación que me preguntaron dentro del plazo. Pasaron los meses y no recibí ninguna notificación. En octubre, preocupado porque no sabía nada, llamé yo mismo. Por teléfono me dijeron que se habían equivocado, que había habido un error y que en realidad no tenía ningún piso asignado. No había recibido ninguna comunicación oficial ni ninguna resolución por escrito.

La situación me generó mucha angustia, frustración y sensación de humillación. Me sentí desprotegido e invisible. Considero que en mi caso se han cruzado varios ejes de discriminación: mi situación de pobreza y exclusión residencial (aporofobia) y el hecho de tener un problema de salud mental. El agente responsable es un servicio público con capacidad de decisión directa sobre un derecho fundamental como es la vivienda. Entiendo que se vulneraron mi derecho a una vivienda digna y el derecho a recibir un servicio público de calidad, con garantías y transparencia.

Fuente: Federació Salut Mental Catalunya

Los cuerpos policiales aparecen vinculados a prácticas de control, identificación, contención, sanción y, en algunos casos, falta de protección efectiva. Se repiten situaciones de perfilación, detenciones o identificaciones que la persona afectada percibe como vinculadas a su origen, situación administrativa o condición de calle. Ejemplos como identificaciones policiales reiteradas en el espacio público muestran cómo el poder policial puede operar sobre cuerpos considerados sospechosos por su pobreza, racialización, migración o presencia en la calle. También se observa una falta de protección cuando, ante una agresión, no se hizo nada más o se le niega la recogida de denuncia. El uso del poder es especialmente relevante porque la policía cuenta con capacidad de control físico, identificación, expulsión, denuncia o inmovilización. El patrón común es que la pobreza visible y la precariedad administrativa pueden transformar a la persona en objetivo preferente de control, mientras que su protección frente a agresiones o abusos queda debilitada.

Los particulares aparecen como agentes discriminadores principalmente en situaciones de violencia directa, hostilidad vecinal, rechazo social y agresiones contra personas pobres o en situación de calle. Las conductas recurrentes incluyen insultos, lanzamiento de objetos, agresiones físicas, expulsión informal de espacios, humillaciones y acoso reiterado. Estas conductas expresan una violencia social que deshumaniza a la persona en situación de pobreza, la percibe como molestia o amenaza y busca expulsarla simbólica o físicamente del espacio común.

El uso de poder por parte de particulares no deriva de una autoridad formal, sino de la posición de superioridad social, residencial, económica o grupal frente a personas que se encuentran aisladas, sin vivienda, sin red de apoyo o con escasa capacidad de defensa. La violencia se manifiesta de manera física, verbal y psicológica, pero también mediante la presión comunitaria, como en el "rechazo por la presencia de personas sintecho en el barrio" o el trato de desprecio hacia voluntarios y personas usuarias de un banco de alimentos. En los casos más graves, la agresión particular no solo produce daño inmediato, sino que refuerza la idea de que las personas en situación de pobreza o sin hogar pueden ser atacadas, expulsadas o humilladas con menor reacción social o institucional.

Las entidades privadas y empresas aparecen como agentes discriminadores cuando restringen el acceso a bienes y servicios esenciales o se aprovechan de la vulnerabilidad económica de las personas. Se observan prácticas bancarias, sanitarias, inmobiliarias, laborales y comerciales que generan exclusión o trato desigual. El uso de poder se produce porque estas entidades controlan recursos imprescindibles —cuentas bancarias, vivienda, empleo, atención sanitaria, servicios básicos— y pueden condicionar el acceso a pagos, ingresos estables, documentación o comportamientos que muchas personas en precariedad no pueden cumplir.

En el ámbito laboral y residencial se repite un patrón de aprovechamiento de la dependencia económica. Situaciones como trabajar sin contrato como cuidadora interna, soportar comentarios sexualizados, hacer horas extras no reconocidas o recibir amenazas veladas de despido cuando se reclaman derechos evidencian que la precariedad reduce la capacidad real de negociación. También aparece el "aprovechamiento de una persona en situación de vulnerabilidad para subir el alquiler" por parte de una inmobiliaria, lo que muestra cómo el mercado puede explotar la falta de alternativas habitacionales. La violencia puede adoptar la forma de explotación laboral, acoso, coacción económica, imposición de costes, trato degradante o expulsión de espacios privados abiertos al público, como cuando una mujer sin techo refiere que un camarero "la empujó" y "la echó fuera". Los derechos afectados incluyen el derecho al trabajo digno, a la vivienda, a la salud, a la igualdad de trato en el consumo, a la integridad moral, a la autonomía económica y a no sufrir acoso ni explotación. El patrón común es que el poder privado se ejerce sobre personas con pocas alternativas, lo que transforma la necesidad en una oportunidad para restringir derechos o imponer condiciones abusivas.

“Me siento señalado, vulnerable y con miedo, a pesar de no haber hecho nada mal.”

Soy un hombre de origen argelino. Hace aproximadamente catorce meses que llegué al Estado español. Actualmente vivo en la calle, en un municipio próximo a Sant Cugat. Estoy en contacto con varias entidades sociales, como Servicios Sociales, la Cruz Roja y el CITE de Sant Cugat, desde donde me han derivado a SOS Racisme.

Hablo árabe y tengo muy pocas nociones de castellano. El día que expliqué los hechos fui acompañado de un amigo que habla algo más el idioma, y también de otro compañero, que hizo de traductor.

Los hechos pasaron en el mes de diciembre. Un día, hacia las ocho y media de la tarde, salía de un café situado en la zona del Arco de Triunfo. Iba solo porque me dirigía a un comedor social del barrio de Gràcia. Mientras andaba, un policía de paisano se me acercó y me cogió. Yo le pregunté qué pasaba, pero me dijo que callara. Me acusó de conocer a un amigo que había robado un bolso y me pidió el pasaporte, a pesar de que aquella persona no estaba conmigo.

En aquel momento, otro policía que estaba detrás de mí me cogió por el cuello de la ropa. Al mismo tiempo, el policía que tenía delante le decía que no me tocara y que esperara. Yo estaba muy asustado y dije “ay, Dios mío”. El otro policía me respondió en árabe muy básico, diciéndome que fuera a ver mi Dios para que me liberara de la prisión. Aquellas palabras me hicieron sentir humillado y tratado con desprecio. Después me hicieron sentarme en el suelo y registraron todas mis pertenencias. Finalmente, me detuvieron. Durante la detención tuve la asistencia de un abogado, que me recomendó que no declarara. En la comisaría supe que me acusaban del robo de un bolso en la calle Sardenya. Según la policía, la víctima había sufrido el robo de un bolso con 2.500 dólares y un teléfono móvil, y los agentes decían haber visto dos personas corriendo por la calle. Aun así, a mí me pararon andando por la calle Industria, aproximadamente diez minutos después de la hora del robo, cuando yo solo iba por la calle. Posteriormente, el juzgado dejó sin efecto mi detención. No pude dar ninguna dirección porque no tengo, puesto que vivo en la calle. Esta situación me hizo sentir especialmente vulnerable, porque me dijeron que, como que no tenía domicilio, esto me convertía en un objetivo, puesto que no tenían a dónde enviarme las notificaciones. A consecuencia de esto, posteriormente supe que constaba una orden de busca y captura administrativa.

El día 9 de febrero de 2025 me volvieron a parar en la calle por perfilación policial. En aquel momento me dijeron que tenía una denuncia y una orden de captura. Me asistió otro abogado, y la intervención policial se limitó a pedirme que designara un domicilio o a una persona para recibir las notificaciones judiciales. El día de los hechos yo había estado en un café desde las dos del mediodía, y después salí del local con un amigo. Me encuentro en situación administrativa irregular y, por recomendación legal, decidí no declarar. En el bar hay cámaras de seguridad, tanto en el interior como el exterior, y yo me dirigía posteriormente a comer a una terraza. Informé el abogado de la posibilidad de solicitar las imágenes de las cámaras para demostrar que no había participado en ningún robo.

Actualmente estoy muy preocupado por cómo toda esta situación puede afectar a mi proceso de regularización. Me siento señalado, vulnerable y con miedo, a pesar de no haber hecho nada malo.

Fuente: Sos Racisme

0–99

El edadismo registró 100 incidencias y afectó a 61 mujeres, 33 hombres, 4 a grupo o colectivo y 2 personas que no indicaron su género; registró una mayor incidencia en personas jóvenes que en mayores, y la administración pública aparece como el principal agente discriminador.

El análisis de los datos muestra un incremento drástico de los casos globales de edadismo entre los años 2021 y 2024, según la **tabla 14**; **las cifras totales se multiplicaron de forma exponencial, al pasar de apenas 5 casos en 2021 a un pico de 152 en 2024, antes de experimentar un ligero descenso a 100 casos en 2025**. Al desglosar la información por rangos de edad, destaca de forma abrumadora que la juventud es el colectivo más afectado en los años de mayor incidencia, acumulando la gran mayoría de los registros (por ejemplo, 114 de los 152 casos en 2024, y 75 de los 100 en 2025). Por su parte, la discriminación hacia las personas mayores también creció de forma sostenida hasta alcanzar su máximo en 2024 con 38 casos, pero se mantiene en niveles muy inferiores en comparación con el impacto notificado por la población juvenil durante todo el periodo analizado.

Tabla 14 – ¿A quién se discrimina por edadismo?

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

	2025	2024	2023	2022	2021
Edadismo	**100**	**152**	**72**	**6**	**5**
Jóvenes	75	114	58	2	3
Personas mayores	25	38	14	4	2

** El total indica el número de incidencias identificadas de esta categoría en cada una de las 1.265 situaciones registradas.*

El salto numérico entre los primeros años y el periodo reciente sugiere que el edadismo sale de la normalización lo que se traduce en una mayor identificación y registro de las incidencias, sobre todo, en el registro interseccional de las situaciones discriminatorias. Contrario a la creencia popular de que el edadismo afecta principalmente a la tercera edad, la realidad del registro demuestra que la discriminación por edad tiene un sesgo marcadamente juvenil en el contexto actual, aunque también evidencia una situación de considerable infradenuncia en las personas mayores.

Las situaciones registradas permiten identificar un patrón transversal de edadismo hacia la juventud y la adolescencia que, en muchos supuestos, adopta la forma específica de adultocentrismo. En este marco, la edad no opera solo como una característica biográfica, sino como un criterio de jerarquización social que tiende a situar a niños, niñas, adolescentes y jóvenes en una posición de menor credibilidad, menor capacidad de decisión y menor legitimidad para interpretar y explicar sus propias experiencias. El edadismo puede entenderse como el conjunto de estereotipos, prejuicios y prácticas discriminatorias basadas en la edad, también cuando afectan a personas jóvenes, mientras que el adultocentrismo designa una organización social y cultural que otorga centralidad, autoridad y presunción de racionalidad al mundo adulto, relegando a la infancia y la adolescencia a posiciones subordinadas.

Uno de los ejes más visibles es la deslegitimación sistemática de la palabra de adolescentes y jóvenes. En distintas situaciones, cuando una persona joven comunica malestar, denuncia violencia, explica una necesidad de apoyo o relata una experiencia de discriminación, su versión aparece relativizada, puesta en duda o directamente trivializada. Esta lógica se observa, por ejemplo, cuando en el ámbito educativo se resta importancia al acoso con expresiones

que lo presentan como algo “normal” de la adolescencia, cuando se considera que la víctima “también entra al conflicto” y, por tanto, se diluye la responsabilidad institucional de protección, o cuando la sensibilidad y el sufrimiento se reinterpretan como exageración, inmadurez o incapacidad de gestionar los propios vínculos. Esta forma de trato no es neutra: reproduce un orden adultocéntrico en el que la experiencia juvenil vale menos y en el que la interpretación adulta se impone sobre el testimonio de quien vive la discriminación, afectando a la dignidad y a la libertad de expresión de niños, niñas y adolescentes.

Un segundo patrón es el paternalismo con el que instituciones adultas intervienen sobre la vida de adolescentes y jóvenes, especialmente en los ámbitos sanitario, reproductivo y residencial. En varios relatos se observan decisiones tomadas sin información suficiente, con información sesgada o sin garantizar un consentimiento verdaderamente libre: negación de métodos anticonceptivos por razón de edad, derivaciones incorrectas, juicios morales ante solicitudes de anticoncepción de emergencia o interrupción voluntaria del embarazo, imposición de métodos anticonceptivos o ausencia de explicaciones completas sobre riesgos y alternativas. También aparecen situaciones en las que una joven no puede preservar su intimidad ni expresar con libertad su voluntad ante la presencia o el control de figuras adultas institucionales. Estas prácticas vulneran el principio de autonomía progresiva y desdibujan el derecho de niños, niñas y adolescentes a ser escuchados en las decisiones que les afectan, al sustituir su criterio por una tutela excesiva que no protege, sino que subordina.

Las situaciones muestran asimismo una tendencia a infravalorar el impacto real que tienen sobre la juventud determinadas situaciones de violencia, discriminación o exclusión. Cuando un centro educativo no activa respuestas efectivas frente al racismo, al sexismo o al acoso entre iguales; cuando se minimiza una crisis de ansiedad ligada al contexto escolar; o cuando las necesidades de apoyo se posponen hasta hacer inviable una escolarización plena, lo que se transmite es que el sufrimiento adolescente puede tolerarse durante más tiempo, o que no reviste la misma urgencia que tendría si afectara a una persona adulta. Esta minimización también aparece en la atención sanitaria, donde el dolor, el miedo o la necesidad de información clara se pueden tratar con condescendencia, juicio moral o demora injustificada. El resultado es una forma de violencia institucional de baja o media intensidad que acaba normalizando la desatención y debilitando el reconocimiento de la juventud como titular de derechos.

Otro rasgo recurrente es la asociación de la juventud con la conflictividad, la peligrosidad o la irresponsabilidad. En este marco, ser adolescente o joven aumenta la probabilidad de ser percibido como problema antes que como sujeto de protección. La sospecha sobre jóvenes en el espacio público, el uso de lenguaje despectivo para referirse a menores, la facilidad con la que se justifican controles, sanciones o respuestas desproporcionadas y la tendencia a interpretar determinados comportamientos desde el prejuicio, revelan una mirada edadista que considera a la juventud como grupo social deficitario o amenazante. Esta lógica se intensifica cuando la persona joven ya carga con un historial previo, con una identidad racializada o con un estilo corporal o relacional que no encaja en los códigos normativos del mundo adulto. En estos casos, la edad no solo no protege, sino que agrava el estigma y facilita que la autoridad institucional dé por válida una narrativa incriminatoria sin garantías suficientes.

Las situaciones vinculadas a redes sociales y al espacio público muestran una modalidad particularmente explícita de edadismo: la desautorización de la opinión por razón de edad. Comentarios que invalidan una posición política, cultural o social con frases equivalentes a “eres demasiado joven para entender” o que ridiculizan la intervención pública de una joven por considerarla ignorante, inmadura o manipulable, expresan una forma directa de exclusión discursiva. No se discute el contenido del mensaje; se niega legitimidad a quien lo emite por ser joven. Este mecanismo erosiona el derecho a la participación y a la libertad de expresión y reproduce un reparto desigual de la palabra pública, donde la voz adulta se considera autorizada por defecto y la voz juvenil debe defender constantemente su derecho a que la tomen en serio.

Buena parte de las situaciones no responden a un edadismo aislado, sino a formas interseccionales de discriminación en las que la edad se combina con la discapacidad, el origen migrante o racializado, el género, la clase social o la situación administrativa. Así, una adolescente racializada puede ver desacreditada su vivencia de racismo con el argumento de que "es demasiado sensible", al mismo tiempo que se la expone a insultos sexistas; una joven migrante puede encontrar barreras lingüísticas y desinformación institucional en salud, reforzadas por su posición subordinada como joven recién llegada; y un niño o adolescente con discapacidad puede sufrir la negación de apoyos esenciales bajo una lógica que cuestiona, simultáneamente, su autonomía, su inclusión y su derecho a participar en igualdad de condiciones. Esta intersección no es accesoria: muestra que el adultocentrismo no actúa solo, sino articulado con otros sistemas de desigualdad, lo que intensifica la desprotección y la exclusión.

Las situaciones registradas permiten identificar distintas manifestaciones de edadismo hacia las personas mayores, entendidas como estereotipos, prejuicios y prácticas discriminatorias basadas en la edad que producen desventaja, daño o exclusión. En el caso de las personas mayores, el edadismo suele adoptar formas asociadas a la presunción de fragilidad, dependencia, obsolescencia, escasa capacidad de decisión o menor valor social, y con frecuencia se expresa a través de prácticas paternalistas, omisiones institucionales o barreras que terminan restringiendo su autonomía, su participación y su acceso efectivo a derechos.

Un primer patrón es la invisibilización de las necesidades de las personas mayores y la menor urgencia con la que, en ocasiones, se las trata en instituciones o entornos comunitarios. En varios casos, la persona afectada explica que "no le hacen caso", que las respuestas administrativas se dilatan de forma excesiva o que los problemas se cronifican sin una actuación eficaz. Cuando una persona de edad avanzada, con movilidad reducida o usuaria de silla de ruedas, se queda durante semanas sin poder salir de casa por una avería del ascensor, o cuando una familia no obtiene respuesta clara sobre una valoración o un recurso imprescindible, no se está ante una mera incidencia material: se está produciendo una limitación severa de la autonomía y de la participación social. Este tipo de desatención revela una jerarquía implícita de necesidades en la que el tiempo, la movilidad o el aislamiento de una persona mayor parecen tolerarse más fácilmente que en otros grupos, lo que constituye una forma estructural de discriminación por edad.

Una parte muy relevante de las situaciones registradas muestra que el edadismo hacia las personas mayores se materializa a través de barreras físicas y organizativas que limitan gravemente la movilidad, la vida independiente y la permanencia en el propio hogar. La alta de ascensores operativos, la negativa o demora en instalar rampas, la existencia de puertas no accesibles o la ausencia de alternativas durante obras o incidencias convierten la vivienda en un espacio de encierro. Aunque muchas de estas situaciones se entrecruzan con la discapacidad o la dependencia, el componente edadista aparece cuando esta privación de movilidad se normaliza en personas mayores, como si dejar de salir de casa, reducir la vida social o resignarse al aislamiento fuera una consecuencia esperable de la edad. Frente a ello, los estándares internacionales subrayan que las personas mayores deben poder vivir en entornos seguros, adaptables a sus preferencias y capacidades, y residir en su propio domicilio tanto tiempo como sea posible.

Otro factor recurrente es el trato paternalista o infantilizador que desautoriza a las personas mayores como capaces de valorar riesgos, expresar preferencias o tomar decisiones sobre su propia vida. Este patrón puede adoptar formas sutiles —hablarles con condescendencia, presuponer que no comprenderán la información o que no pueden sostener una conversación en sus propios términos— o más graves, como desatender sus preferencias en el ámbito sanitario, imponer soluciones sin explorar alternativas o reducir su voz a una presencia pasiva en decisiones que afectan de manera directa a su cuerpo, su vivienda o

sus cuidados. El problema no es únicamente la falta de amabilidad o sensibilidad, sino la erosión del reconocimiento de la persona mayor como interlocutora válida, con deseos, criterio y derecho a decidir. Los principios internacionales en favor de las personas de edad insisten precisamente en la dignidad, la independencia, la participación y el control sobre la propia vida como elementos esenciales de una atención respetuosa y dignificadora.

En el ámbito sanitario y de cuidados, los casos apuntan a un riesgo específico de edadismo: considerar que el dolor, el deterioro, la fragilidad o la pérdida de autonomía son realidades casi naturales de la vejez y, por tanto, menos merecedoras de una atención rigurosa, empática y centrada en la persona. Este marco favorece prácticas como la exploración superficial, la comunicación brusca, la falta de explicaciones suficientes, el trato lingüísticamente inadecuado o incluso la administración incorrecta de tratamientos en contextos residenciales. También se aprecia cuando deseos legítimos —como el proyecto de maternidad en edades más avanzadas— se reciben con burla, descrédito o respuestas taxativas en lugar de con información clara, consentimiento informado y acceso a segundas opiniones. El edadismo en salud no solo se expresa en negar recursos, sino también en tratar a la persona mayor como si su sufrimiento, su intimidad o sus expectativas vitales importaran menos.

Las incidencias también muestran que la edad avanzada puede incrementar la exposición a situaciones de abuso, presión o abandono en materia de vivienda y cuidados. La imposibilidad de mudarse por razones económicas, la dependencia de un edificio accesible, la amenaza de perder el domicilio, la falta de alternativas habitacionales o el aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad para imponer condiciones abusivas configuran un escenario en el que la edad actúa como factor de riesgo. La persona mayor puede ver reducidas sus posibilidades reales de negociación, defensa o salida, especialmente si vive sola, si tiene movilidad reducida o si depende de apoyos externos para actividades básicas. Cuando el entorno institucional y comunitario no compensa esta desigualdad material, sino que la deja evolucionar, el resultado es una exclusión silenciosa que limita la independencia y puede derivar en confinamiento, empobrecimiento o deterioro acelerado.

En algunos casos, el edadismo aparece de forma explícita como exclusión del mercado de trabajo. Expresiones como “no es el perfil por tema de edad”, la búsqueda declarada de personas “más jóvenes” o la fijación de franjas de edad en ofertas laborales muestran una discriminación directa que asocia edad con menor adecuación, menor productividad o capacidad física, sin valoración individual real. Esta exclusión no solo afecta a los ingresos y a la estabilidad material, sino también al reconocimiento social, la autoestima y la posibilidad de mantener proyectos de vida autónomos. Además, puede intensificarse en mujeres migradas o racializadas, para quienes la edad se suma a otros sesgos que reducen sus oportunidades. La discriminación laboral por edad es una de las expresiones más visibles del edadismo porque convierte la edad en un criterio de descarte anticipado y normaliza la idea de que ciertas personas ya no cuentan como trabajadoras válidas.

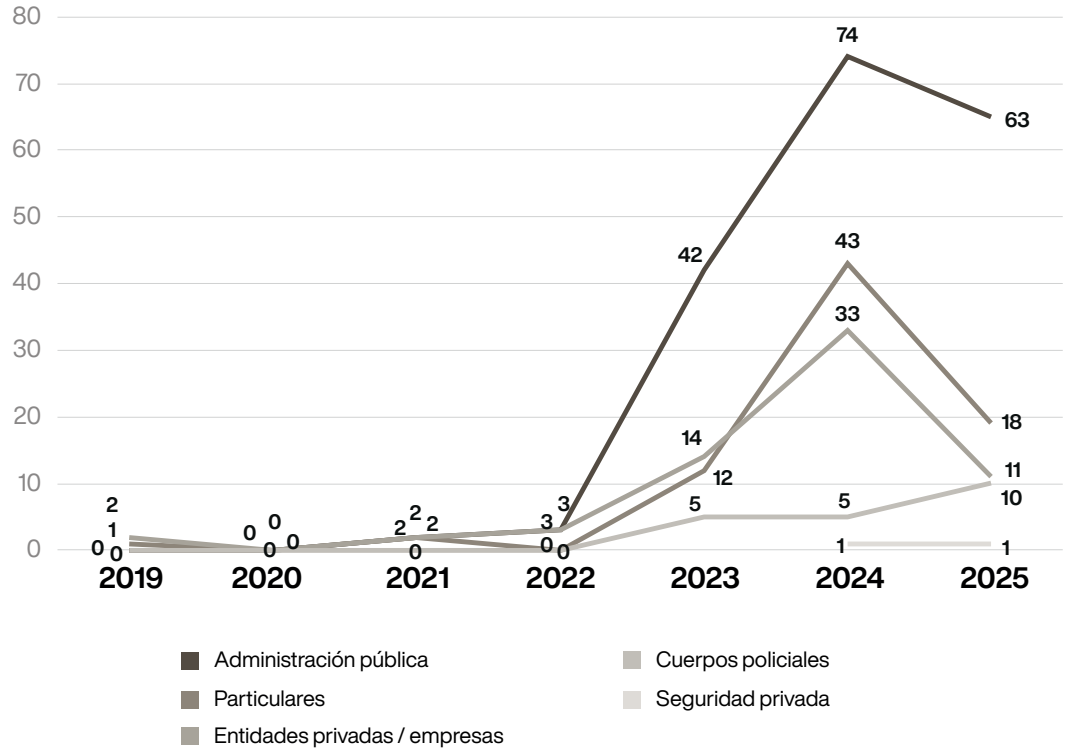
Buena parte de las situaciones analizadas no pueden explicarse únicamente por la edad, sino por su interacción con otros ejes de desigualdad. El envejecimiento se combina aquí con discapacidad, dependencia, origen migrante, lengua, género, orientación sexual, precariedad económica o residencia en instituciones, con lo que se generan formas de desventaja acumulada. Así, una persona mayor con movilidad reducida puede quedar atrapada en su vivienda por la suma de barreras arquitectónicas y desatención comunitaria; una mujer mayor migrante puede experimentar simultáneamente maltrato institucional, presión lingüística y desprotección administrativa; y una persona mayor LGTBI puede sufrir hostilidad vecinal o exclusión agravada por el aislamiento. El enfoque interseccional es clave porque evita reducir el problema a una visión homogénea de la vejez y permite comprender que el edadismo actúa de manera especialmente intensa cuando se superpone con otros sistemas de discriminación.

El gráfico 21 refleja un incremento exponencial y generalizado de las incidencias de los agentes discriminadores por edadismo a partir de 2023, dejando atrás un periodo (2019-2022) con registros mínimos o prácticamente nulos. **El sector que acumula el mayor volumen de incidentes es la administración pública**, que experimentó una explosión en sus cifras al pasar de apenas 3 incidencias en 2022 a 42 en 2023 y alcanzó su punto máximo en 2024 con 74 casos, antes de descender levemente a 63 en 2025. Una tendencia similar de repunte drástico en 2024 se observa en los ámbitos de particulares (con un pico de 43 casos) y entidades privadas/empresas (con un pico de 33 casos); ambos sectores muestran una reducción notable en 2025, con 11 y 18 incidencias, respectivamente. Por otro lado, los cuerpos policiales muestran un comportamiento opuesto, ya que son el único grupo que mantiene una tendencia al alza constante hasta el cierre del periodo; sus primeros 5 casos se registraron en 2023 y la cifra se ha duplicado hasta alcanzar los 11 casos en 2025. Finalmente, el sector de la seguridad privada tiene una presencia marginal, ya que aparece únicamente en el registro de 2024 y 2025 con una sola situación documentada.

Gráfico 21 – ¿Quién discrimina por edadismo? 2019-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

** Puede haber más de un agente discriminador por cada situación discriminatoria.*



Existe un cambio importante en la tendencia a partir de 2023, año en el que se rompe la inercia de registros casi nulos y se dispara la visibilidad o denuncia de este tipo de discriminación en todos los sectores analizados. La administración pública como principal foco es, con diferencia, el ámbito que acumula el mayor impacto y volumen de casos de edadismo en todo el periodo, al superar constantemente a las empresas privadas y a los particulares. La mayoría de los sectores (administración, particulares y empresas) alcanzaron su techo crítico de incidencia en 2024, y durante 2025 iniciaron una clara tendencia a la baja o la estabilización. Preocupa que, a diferencia de la tendencia general de descenso al final del periodo, los cuerpos policiales representen el único sector en crecimiento sostenido, al duplicar sus casos entre 2023 y 2025. Mientras, la seguridad privada registra una presencia insignificante en el histórico.

En la administración pública, el edadismo se manifiesta sobre todo a través de la lentitud, la fragmentación competencial y la falta de respuesta efectiva ante necesidades que afectan directamente a la autonomía, la salud, la vivienda o la accesibilidad. El patrón que se repite es la conversión de derechos en trámites largos, opacos o difíciles de activar, especialmente cuando la persona mayor depende de una valoración, de una prestación, de una adaptación del entorno o de una respuesta urgente para poder mantener una vida digna. La edad aparece como un factor que reduce la prioridad atribuida al caso: se toleran esperas prolongadas, derivaciones sucesivas o respuestas administrativas insuficientes como si el aislamiento, la falta de movilidad o la dependencia fueran consecuencias previsibles de la vejez y no vulneraciones evitables.

Las actitudes recurrentes son la despersonalización, la falta de escucha y la tendencia a trasladar la carga de la solución a la propia persona afectada o a su familia. Se observa en expedientes de discapacidad o dependencia que se demoran durante meses, en servicios sociales que responden que "no pueden hacer nada", en recursos educativos o sanitarios que no garantizan apoyos suficientes o en administraciones que no ofrecen alternativas habitacionales o de accesibilidad cuando una persona queda atrapada en su domicilio. Estas prácticas vulneran el derecho a la igualdad de trato, a la accesibilidad, a la vida independiente, a la protección social y a una atención administrativa diligente. Como ejemplos ilustrativos, aparecen expresiones o situaciones como "lleva 25 días sin poder salir de casa", "todavía no se ha puesto en contacto nadie" o "solo le ofrecen una noche de hotel", que reflejan una respuesta institucional insuficiente ante necesidades graves.

"No es el perfil que buscan por tema de edad"

0–99

Mujer de 64 años, de origen latinoamericano, trabaja como camarera de piso, manifiesta haber sufrido situaciones reiteradas de discriminación por razón de edad y su origen en el ámbito laboral en la ciudad de Barcelona.

La persona afectada expone que ha participado en varios procesos de selección de personal en diferentes empresas, sin que finalmente la hayan contratado. En el transcurso de algunas entrevistas de trabajo, se le ha comunicado de manera explícita que "no es el perfil que buscan por tema de edad" o que "han encontrado un perfil más adecuado para la posición", vinculando esta decisión directamente a su edad.

Asimismo, la persona afectada señala que, en al menos una de las empresas, se le ha indicado que necesitaban una persona más joven y físicamente resistente, hecho que también se ha visto reflejado en otras ofertas de trabajo donde se establecía de manera expresa el criterio de edades, excluyendo a personas mayores de determinada edad.

Estos hechos de exclusión reiterada de los procesos de selección han generado un impacto emocional en la afectada, motivo por el cual es usuaria del Servicio de Atención Psicosocial, donde recibe apoyo y acompañamiento ante la situación de discriminación vivida.

Fuente: Red de Migración, Género y Desarrollo

En las entidades privadas y empresas, el edadismo aparece asociado a criterios de rentabilidad, eficiencia o perfil comercial que terminan excluyendo a las personas por razón de edad. En el ámbito laboral, el patrón más evidente es el descarte anticipado de candidaturas por considerar que una persona mayor no encaja, no será suficientemente resistente o no se adapta al ritmo esperado. En el acceso a bienes y servicios, el problema se expresa mediante negativas, condiciones desproporcionadas, falta de ajustes razonables o trato poco respetuoso. La persona mayor deja de considerarse cliente, trabajadora o usuaria con derechos, y pasa a verse como una carga, un coste o un perfil poco deseable.

Las actitudes recurrentes incluyen la presuposición de menor capacidad, menor productividad, menor adaptabilidad o menor valor económico. En procesos de selección se repiten fórmulas como “no es el perfil por tema de edad”, “buscamos una persona más joven” o “necesitamos a alguien físicamente resistente”, que convierten la edad en un filtro discriminatorio. En servicios privados o de gestión privada, se observan barreras cuando se niegan adaptaciones, se condiciona el acceso o se responde desde una lógica de coste-beneficio, como ocurre cuando se descarta una inversión porque sería “para un solo cliente”. Estas prácticas vulneran la igualdad de trato en el empleo, el acceso a servicios, la accesibilidad y la dignidad, y levantan barreras económicas, físicas y organizativas que reducen la autonomía de las personas mayores.

En las relaciones entre particulares, el edadismo suele adoptar formas cotidianas de desprecio, presión, abuso o exclusión social. A diferencia de la discriminación institucional, aquí el daño se produce en vínculos vecinales, familiares, comunitarios o de convivencia, donde la edad puede utilizarse para deslegitimar a la persona, minimizar sus necesidades o aprovechar su situación de dependencia. El patrón repetido es la normalización del aislamiento y de la pérdida de poder de negociación: personas mayores que no pueden salir de casa, que dependen de terceros para gestiones básicas, que reciben presiones en la vivienda o que son tratadas como si sus preferencias no tuvieran el mismo valor que las de otras personas.

Las actitudes recurrentes son la infantilización, el aprovechamiento de la vulnerabilidad, la hostilidad vecinal y la indiferencia ante necesidades de apoyo. En las situaciones registradas se identifican acoso, manipulación, chantaje emocional, presión para abandonar una vivienda o rechazo a implantar mejoras comunitarias necesarias, como la instalación de ascensores o rampas. También se observa una barrera relacional: la persona afectada puede no sentirse con fuerza para reclamar, insistir o enfrentarse al entorno, especialmente cuando vive sola o tiene movilidad reducida. El edadismo interpersonal puede traducirse en pérdida de autonomía, inseguridad, aislamiento y deterioro emocional.

En los cuerpos policiales, el edadismo puede aparecer tanto en la forma de intervenir como en la valoración de la credibilidad, el riesgo o la peligrosidad de las personas en función de su edad. En los casos relativos a juventud, se repite una mirada de sospecha hacia adolescentes y jóvenes, especialmente cuando se combina con origen racializado, apariencia física, forma de vestir o pertenencia a determinados grupos de amistad. La edad juvenil se interpreta como indicio de conflictividad, desobediencia o amenaza, lo que facilita controles, identificaciones, sanciones o respuestas desproporcionadas. Esta lógica no opera de forma aislada: se intensifica cuando se cruza con racismo, clase social, situación migratoria o antecedentes previos.

Las actitudes recurrentes son la presunción de culpabilidad, el uso de lenguaje despectivo, la perfilación racial y la escasa consideración de la edad como elemento de especial protección. Se observan relatos de jóvenes parados reiteradamente, registrados, sancionados o tratados con violencia, así como situaciones en las que la autoridad policial refuerza estigmas ya existentes en el colegio o el entorno social. Frases como “paramos más a un negro que a un blanco”, “lo tiraron al suelo y le pusieron la rodilla en el cuello” o “lo señalaron por

su apariencia física" muestran cómo la actuación policial puede vulnerar la igualdad de trato, la integridad, la presunción de inocencia, la libertad de circulación y el derecho a una intervención proporcionada. La barrera principal es la asimetría de poder: la persona joven difícilmente puede contradecir o denunciar la actuación sin miedo a represalias o a no ser creída.

En el ámbito de la seguridad privada, aunque solo se registra un incidente, el edadismo se expresa en el control de acceso o trato diferenciado en espacios de ocio, gestionados por entidades privadas. Esta situación permite identificar que la edad puede funcionar como criterio informal para decidir quién resulta aceptable, sospechoso, molesto o fuera de lugar. Se presenta arbitrariedad, falta de explicación frente al uso de criterios aparentemente neutros —como vestimenta, conducta esperada o "perfil" del local— y la ausencia de mecanismos claros para reclamar en el momento, como denegar la entrada por la edad y vestimenta como justificación complementaria.



La religión registró 41 incidencias, que afectaron a 16 hombres, 10 mujeres, 14 a grupo o colectivo y 1 persona que no indica su género; se trató principalmente de islamofobia y antisemitismo, y los particulares fueron el principal agente discriminador.

Entre 2020 y 2025 se destaca un repunte, con un total de 41 incidencias registradas, tal como muestra la **tabla 15**. **A lo largo de todo el periodo, la islamofobia se posiciona de manera sistemática como la principal causa de discriminación**; registró su punto más alto en 2020 con 28 casos, cifra que se mantuvo elevada en 2025 con 26 incidentes. Por otro lado, el antisemitismo ha experimentado un incremento en el último año, de apenas 2 casos en 2024 a 14 incidencias en 2025, tras haber mantenido cifras mínimas en los años previos. En contraste, los casos de cristianofobia y otras categorías se mantienen en niveles marginales, con variaciones insignificantes que oscilan entre 0 y 3 casos anuales, lo que demuestra que el grueso de la intolerancia religiosa se concentra con diferencia en la islamofobia y, más recientemente, en el antisemitismo.

Tabla 15 – ¿A quién se discrimina por religión?

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

** El total indica el número de incidencias identificadas de esta categoría en cada una de las 1.265 situaciones registradas.*

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Religión	**41**	**30**	**16**	**19**	**26**	**32**
Islamofobia	26	22	9	18	26	28
Antisemitismo	14	2	6	1	0	2
Cristianofobia	0	3	1	0	0	1
Otros	1	3	0	0	0	1

Se sugiere un empeoramiento reciente de la convivencia social o una mayor tendencia a denunciar la islamofobia. Esta realidad no es coyuntural, sino una constante mayoritaria en la serie temporal, y se consolida como la forma de intolerancia religiosa más arraigada y persistente año tras año, en consonancia con el impacto significativo del racismo antimusulmán mencionado en el apartado específico de racismo. El repentino aumento del antisemitismo en 2025 rompe con la tendencia casi residual de los cinco años anteriores, lo que señala una reactivación de este sesgo específico. La discriminación religiosa está muy focalizada.

La islamofobia se manifiesta en distintos ámbitos de la vida cotidiana y afecta de forma directa al ejercicio de derechos fundamentales. Las situaciones muestran la presencia de prácticas reiteradas de estigmatización, exclusión, hostigamiento y trato desigual hacia personas musulmanas o percibidas como tales. En varios relatos, la discriminación se articula tanto mediante expresiones verbales explícitas como a través de decisiones, omisiones o dinámicas institucionales y laborales que sitúan a las personas afectadas en una posición de vulnerabilidad.

Se observa una tendencia a la estigmatización y criminalización de la población musulmana. Diversos incidentes muestran que, de manera automática, se asocia a las personas afectadas con el robo, la violencia, el extremismo o el terrorismo, ya sea en espacios comerciales, en el transporte público, en redes sociales o incluso en discursos mediáticos. Esta construcción de sospecha permanente convierte a la identidad musulmana en un marcador de riesgo y legitima prácticas de vigilancia, control o exclusión que no se aplicarían de la misma manera a otras personas.

La indumentaria religiosa, especialmente el hiyab y de forma indirecta el niqab, aparece como uno de los principales desencadenantes de discriminación, con un impacto de género diferenciado. El uso del hiyab se cuestiona como si fuese incompatible con la profesionalidad, la atención al público, la convivencia o la pertenencia al entorno social. Esta lógica se traduce en obstáculos al acceso al empleo, presiones para retirar el hiyab, comentarios humillantes, burlas, aislamiento y exclusión de oportunidades laborales. Se trata de una forma de islamofobia particularmente intensa porque obliga a las mujeres musulmanas a elegir entre su identidad religiosa y el acceso en igualdad de condiciones a derechos básicos.

Estas situaciones ponen de relieve la frecuencia del acoso verbal, las amenazas y las agresiones físicas en contextos de convivencia, vecindad, colegio, comercio y seguridad privada. Los insultos, las expresiones de rechazo explícito, las referencias degradantes al origen o la religión, y los mensajes del tipo “vuelve a tu país” o “nos invaden” no solo producen daño inmediato, sino que buscan deshumanizar a la persona afectada y situarla fuera del marco de pertenencia social. En algunos casos, esta hostilidad escala hacia empujones, reducciones violentas, golpes o actuaciones desproporcionadas, lo que evidencia que la islamofobia no se limita al plano discursivo, sino que puede traducirse en violencia física y en un uso abusivo del poder.

La islamofobia recogida en el documento atraviesa ámbitos muy diversos. En el espacio público y en el transporte se expresa mediante episodios de hostilidad, vigilancia selectiva y trato degradante. En entornos comerciales y de seguridad privada se observan sospechas infundadas, seguimientos y actuaciones violentas basadas en prejuicios sobre la identidad musulmana. En el ámbito educativo aparecen insultos, amenazas, difusión de contenidos islamófobos y ataques dirigidos incluso contra menores, lo que revela la normalización de discursos de odio en edades tempranas y su circulación por redes sociales.

El ámbito laboral ocupa un lugar central en los casos analizados. Se describen obstáculos en procesos de selección, prohibiciones o cuestionamientos sobre el uso del hiyab, menosprecio profesional, acoso cotidiano, represalias tras formular quejas y despidos percibidos como vinculados a la discriminación. El acceso a la vivienda también aparece como un espacio de exclusión, tanto por las dificultades para alquilar como por situaciones de hostigamiento dentro del propio domicilio, donde algunas personas quedan expuestas al abuso de poder de propietarios o caseros en contextos de fuerte precariedad. A ello se suma la dimensión mediática y digital: titulares, publicaciones, vídeos y comentarios en redes sociales contribuyen a amplificar estereotipos, reforzar imaginarios de amenaza y legitimar la discriminación social contra la comunidad musulmana.

Las situaciones registradas evidencian un impacto profundo que va más allá del incidente concreto. En el plano emocional, se identificaron miedo, ansiedad, angustia, frustración, sensación de humillación, bloqueo e insomnio. En algunos relatos, las personas afectadas refieren un deterioro significativo de su bienestar psicológico, así como una pérdida de autoestima derivada de la exposición continuada al rechazo y a la deslegitimación de su identidad. La repetición de estas experiencias favorece la autocensura, la evitación de conflictos, el silencio por temor a represalias y la interiorización de que denunciar puede empeorar todavía más la situación.

Además del daño emocional, la islamofobia produce consecuencias materiales y sociales concretas. Limita el acceso al empleo, dificulta la estabilidad habitacional, deteriora la convivencia, restringe la participación en igualdad de condiciones y debilita la confianza en las instituciones y en los mecanismos de protección. Cuando las personas se encuentran en situación de precariedad administrativa, laboral o residencial, el impacto se intensifica, ya que la discriminación se combina con relaciones de dependencia que facilitan el abuso y reducen la capacidad real de respuesta. En este sentido, varias situaciones reflejan cómo la islamofobia actúa también como un mecanismo de disciplinamiento social que empuja a las personas afectadas a soportar situaciones injustas para no arriesgar su trabajo, su vivienda o su seguridad.

“El hecho de llevar el hiyab era un impedimento para la contratación; le sugirieron que lo tendría que retirar para poder ‘encajar’”

Mujer de 36 años, de origen marroquí, con residencia legal vigente y madre de dos menores a cargo, manifiesta haber sufrido un trato discriminatorio durante un proceso de selección para un puesto de trabajo de auxiliar de geriatría a domicilio. A pesar de cumplir con los requisitos profesionales y disponer de la experiencia necesaria, la entrevistadora centró parte significativa de la entrevista en su indumentaria religiosa (uso del hiyab).

Según su relato, se le comunicó de manera explícita que el hecho de llevar el hiyab era un impedimento para la contratación, sugiriéndole que lo tendría que retirar para poder “encajar” tanto en el puesto de trabajo como en los domicilios particulares. Ante esta situación, la mujer defendió su posición, manifestando que el uso del hiyab no supone ningún impedimento para el desarrollo correcto de sus funciones profesionales. Incluso, expresó su disposición a buscar alternativas, como el uso de un hiyab más sencillo que le cubriera la cabeza, con el objetivo de adaptarse a las necesidades del servicio sin renunciar a su identidad religiosa.

A pesar de esta actitud abierta y conciliadora, no se consideró su candidatura, manteniéndose el criterio excluyente vinculado exclusivamente a su indumentaria religiosa y no a sus competencias profesionales.

Esta situación le genera angustia intensa, sentimiento de exclusión e injusticia, así como la percepción de que su identidad religiosa se considera incompatible con el acceso al mercado laboral, vulnerando su derecho a trabajar en condiciones de igualdad.

Actualmente está atendida por el Servicio de Atención Psicosocial, desde donde se le ofrece un espacio de acogida y escucha, contención emocional y orientación para identificar la discriminación sufrida y reforzar la autoestima.

Fuente: Red de Migración, Género y Desarrollo

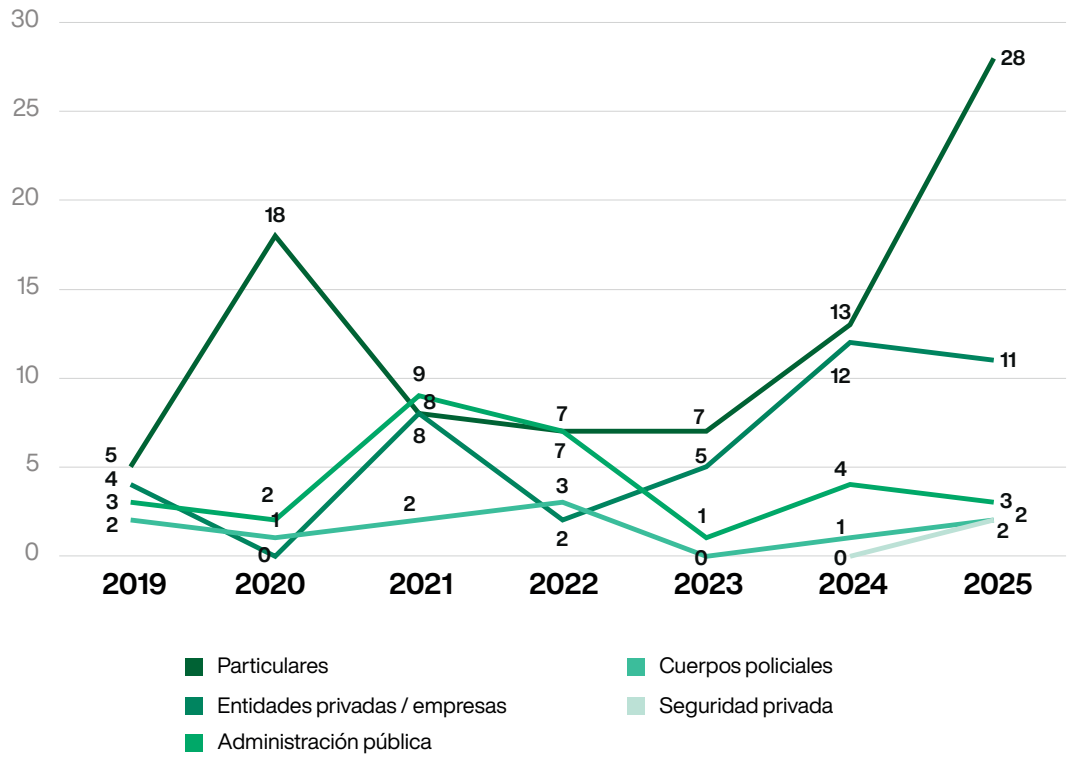
Las situaciones de antisemitismo están conectadas con la tensión geopolítica actual. La crítica al Estado de Israel deriva con facilidad en discursos en contra del pueblo judío en su conjunto. Se identifica colectivización de la culpa, a través de la expulsión de personas de actos públicos por considerarlas "sionistas" o señalarlas por su origen israelí. Además, se utilizan los símbolos del nazismo para atacar la identidad judía, se compara la estrella de David con la esvástica o se pinta "Israel, nazi". Al convertir formalmente a las víctimas históricas en los perpetradores actuales vinculados al genocidio en Palestina, las personas afectadas sienten que se busca infligir un daño simbólico a la comunidad judía, vaciando de contenido la memoria histórica del fascismo en Europa.

Los particulares son, de manera constante, el principal agente de discriminación por motivos de religión, hecho que además muestra una tendencia al alza en los últimos dos años al pasar de 7 casos en 2023 a 13 en 2024, tal como se describe en el gráfico 22, y con el aumento hasta los 28 casos en 2025. Por su parte, las entidades privadas y empresas presentan un comportamiento irregular: tras registrar un mínimo de 0 casos en 2020 y mantenerse bajas, experimentaron un repunte significativo en 2024 con 12 incidentes y se estabilizaron en 11 durante 2025. En el ámbito de la administración pública se observa el pico más alto en 2021, con 9 casos, y, tras un descenso notable en 2023 con solo 1 registro, volvió a subir levemente para cerrar 2025 con 3 casos. Los cuerpos policiales han mantenido cifras considerablemente bajas y estables a lo largo de todo el periodo; los casos oscilaron entre un mínimo de 0 en 2023 y un máximo de 3 en 2022, y han finalizado el periodo con 2 incidentes. Por último, la seguridad privada es una categoría de la que solo se muestran registros al final del periodo, computando 0 casos en 2024 y sumando sus primeros 2 casos en 2025.

Gráfico 22 – ¿Quién discrimina por religión? 2019-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

** Puede haber más de un agente discriminador por cada situación discriminatoria.*



Se observa que la discriminación religiosa es una realidad que ocurre de manera mayoritaria en el ámbito social y privado, ya que los particulares y las empresas acumulan de forma sistemática el mayor volumen de casos frente a las instituciones públicas.

Los particulares aparecen como agentes discriminadores en contextos de convivencia vecinal, vivienda, colegios, redes sociales y espacio público. Las conductas recurrentes incluyen insultos, amenazas, difusión de discursos de odio, exclusión social, humillaciones, acusaciones infundadas y uso de relaciones de poder para intimidar.

Las principales barreras en estas situaciones son el miedo a denunciar, la normalización social del insulto, la ausencia de testigos dispuestos a implicarse, la precariedad residencial y la exposición continua al agresor en espacios cotidianos. Las vulneraciones afectan a la dignidad, la integridad moral, la seguridad, la igualdad de trato, el derecho a la vivienda y, cuando hay menores implicados, el derecho a crecer en un entorno libre de acoso y discriminación.

Las entidades privadas y empresas concentran una parte significativa de las situaciones descritas, especialmente en el ámbito laboral, comercial y residencial. Las conductas recurrentes incluyen prohibiciones o cuestionamientos del hiyab, comentarios humillantes sobre la religión, exclusión de procesos de selección, trato diferenciado en promociones internas, vigilancia selectiva en establecimientos, represalias tras denunciar y despidos que aparecen vinculados a la queja por discriminación.

Las barreras principales son la dependencia económica, la precariedad laboral, la dificultad para probar hechos sutiles o reiterados, el miedo a represalias y la falta de canales internos eficaces. En algunos casos, las empresas omiten el componente racista o religioso de la queja y reducen el conflicto a problemas de convivencia o disciplina laboral. Esto deja a la persona afectada en una posición de mayor indefensión, especialmente cuando la discriminación desemboca en pérdida de empleo, bloqueo de ascensos o deterioro de la salud mental.

En las tres situaciones registradas, en las que la administración pública aparece como agente discriminador, la situación da lugar a que los servicios, normas, omisiones o prácticas institucionales generen incertidumbre, trato desigual o falta de protección efectiva frente a la islamofobia. Las conductas se observan en consultas sobre el uso de indumentaria religiosa en instalaciones municipales o puestos de trabajo públicos, en respuestas insuficientes ante quejas por discursos de odio en el espacio público o digital y en situaciones en las que la actuación institucional no identifica con claridad el componente religioso o racializado de los hechos. Ejemplos como “Consulta desde el Servicio X con relación a la normativa vigentes sobre el uso del niqab en instalaciones municipales” o “Solicitan información sobre el uso del hiyab por parte de trabajadoras municipales” muestran que el hiyab puede ser tratado como un problema administrativo antes que como una expresión legítima de libertad religiosa.

Las barreras más relevantes se relacionan con la falta de criterios homogéneos, la ausencia de protocolos específicos y la dificultad para obtener respuestas rápidas y reparadoras. Cuando la administración no actúa con diligencia ante contenidos islamófobos, pintadas, campañas de señalamiento o exclusiones en servicios públicos, se produce una vulneración indirecta del derecho a la igualdad de trato, a la libertad religiosa y a la participación en condiciones de seguridad. También se detecta una barrera de acceso a la protección: las personas afectadas pueden percibir que la institución no comprende la dimensión discriminatoria del hecho o que lo reduce a un conflicto menor. Esto refuerza la desconfianza y puede desincentivar la denuncia.

Los cuerpos policiales y la seguridad privada aparecen vinculados a situaciones de vigilancia selectiva, sospecha preventiva, uso desproporcionado de la fuerza y trato degradante. En seguridad privada, los casos muestran seguimientos en establecimientos comerciales basados en prejuicios, exigencias de mostrar pertenencias sin indicios claros y escaladas violentas que terminan en agresiones físicas. El relato del supermercado es especialmente ilustrativo: un vigilante indica a otro que siga a una persona, se le exige enseñar "que lleva debajo de la camisa" y posteriormente la situación deriva en empujones, reducción, golpes, esposamiento y traslado a una sala. La frase "no venimos a robar" refleja la necesidad de defenderse frente a una sospecha racista e islamófoba previamente instalada.

En relación con los cuerpos policiales, se identifican actuaciones en las que la barrera lingüística, la racialización y la percepción de amenaza pueden confluir en respuestas desproporcionadas. El caso en el que una persona no se detiene porque "no entendía ni castellano ni catalán" y acaba reducida en el suelo, con "la rodilla en el cuello" y varias multas, evidencia un riesgo de vulneración de derechos cuando no se aplican criterios de proporcionalidad, mediación y comprensión intercultural. Estas situaciones pueden afectar al derecho a la integridad física y moral, a la igualdad de trato, a la libertad de circulación y al derecho a recibir una actuación pública no discriminatoria.

Las barreras principales son la dificultad para contradecir la versión de agentes o vigilantes, el temor a represalias, la falta de pruebas cuando las cámaras no se revisan o no se facilitan y la tendencia a interpretar la respuesta de la persona afectada como resistencia o conflicto sin analizar el prejuicio inicial. En estos casos, la islamofobia opera a través de la sospecha automática: la persona musulmana o percibida como musulmana es tratada como potencial delincuente, peligrosa o ajena al espacio, lo que legitima controles, seguimientos y usos de la fuerza que pueden resultar discriminatorios.



Se registraron 17 incidencias relacionadas con la ideología, que afectaron por igual a hombres y mujeres y con 4 incidencias hacia grupo o colectivo. Los principales agentes discriminadores son entidades privadas/empresas y administración pública.

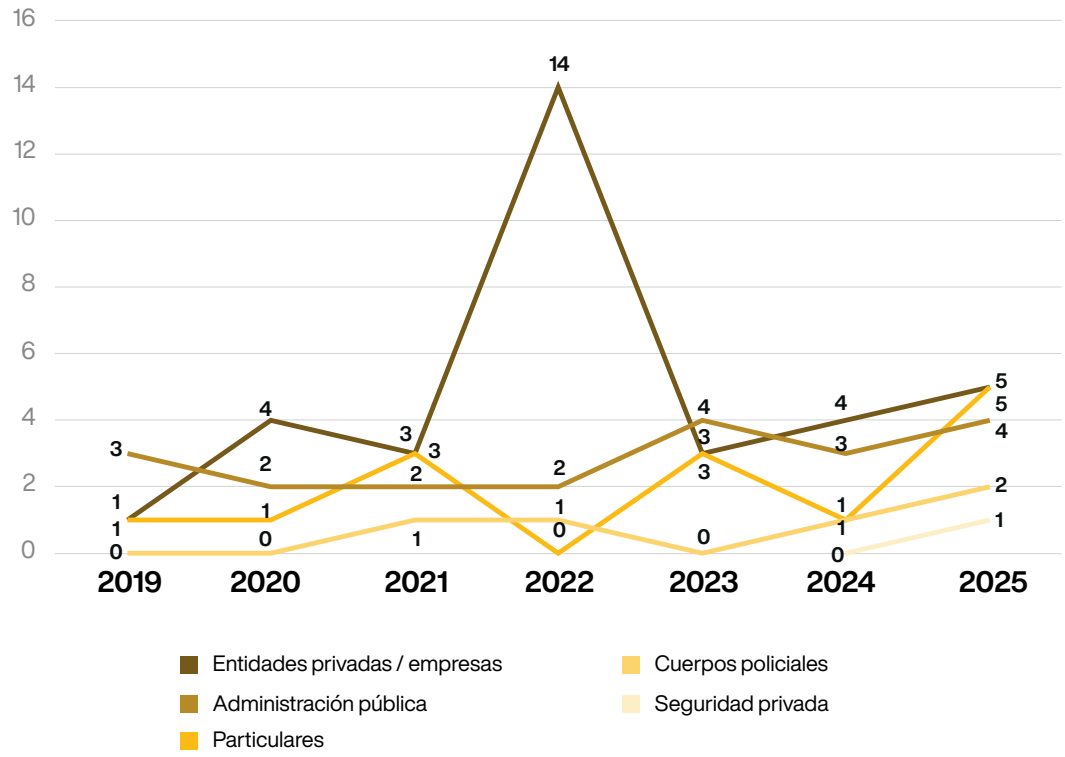
La evolución de la discriminación por motivos ideológicos entre los años 2019 y 2025 revela un comportamiento estable con una ligera tendencia al alza, registrando el año 2022 un pico histórico excepcional debido al comportamiento de las entidades privadas y empresas, que pasaron bruscamente de 3 a 14 casos antes de estabilizarse. **Al observar el cierre del periodo en 2025, según el gráfico 23, las entidades privadas y la administración pública colideran el registro con 5 casos cada una**. Por su parte, la discriminación por parte de particulares se mantiene como la categoría con menor fluctuación, ya que siempre se mantiene entre los 2 y 4 casos anuales. Finalmente, aunque los cuerpos policiales y la seguridad privada muestran las cifras absolutas más bajas, ambos sectores reflejan un incremento hacia 2025, lo que confirma una diversificación y aumento de las denuncias en todos los estamentos analizados al final del periodo.

En 2025, la discriminación por ideología ha dejado de concentrarse en actores específicos para distribuirse de manera homogénea, lo que nivela el peso entre el sector público y el empresarial y lo extiende hacia sectores que inicialmente no registraban actividad, como la seguridad privada y las fuerzas policiales.

Gráfico 23 – ¿Quién discrimina por ideología? 2019-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

** Puede haber más de un agente discriminador por cada situación discriminatoria.*



En las situaciones registradas, la discriminación por motivos de ideología no se limita a opiniones políticas explícitas, sino que aparece cuando determinados agentes atribuyen una posición ideológica a la persona afectada por su lengua, origen, religión, participación en protestas, defensa de derechos o vínculo con determinados símbolos. Esta atribución funciona como justificación para negar derechos, ridiculizar, vigilar, sancionar, excluir o ejercer violencia. Los agentes discriminadores actúan desde posiciones de poder distintas, pero comparten un patrón común: convierten derechos ordinarios —como hablar catalán, reclamar un trámite, manifestarse o no ser sometido a sospecha racializada— en conductas sospechosas, provocadoras o ideológicamente ilegítimas.

En la administración pública, la discriminación por ideología se evidencia sobre todo en la gestión de los derechos lingüísticos y en la interpretación institucional de determinadas demandas como si fueran excesivas, conflictivas o políticamente marcadas. En relación con el hiyab, la administración aparece como agente que puede fiscalizar la apariencia religiosa de trabajadoras municipales bajo el argumento de la neutralidad institucional cuando hace la consulta si la trabajadora puede o no llevar el hiyab. Esta consulta evidencia cómo determinadas expresiones religiosas, especialmente cuando afectan a mujeres musulmanas, se leen como signos ideológicos problemáticos en un contexto donde no debería ser siquiera necesario hacer esa consulta. Aquí pueden verse afectados el derecho a la igualdad y no discriminación, la libertad religiosa, el derecho al trabajo y el principio de neutralidad entendido de forma inclusiva y no excluyente.

El patrón más claro es la penalización indirecta de quienes ejercen derechos lingüísticos. Por ejemplo, la incidencia donde una estudiante solicita los exámenes en catalán, pero recibe uno en castellano y, al insistir, se le entrega trece minutos tarde sin compensación de tiempo. La vulneración no consiste solo en el retraso, sino en que el ejercicio del derecho tiene un coste académico y emocional. La frase “si lo iban a buscar en catalán tardaría y tendría menos tiempo” evidencia una forma de coacción institucional: la persona puede ejercer su derecho, pero bajo la amenaza de perder tiempo y rendimiento. Posteriormente, la respuesta administrativa —“no se habían vulnerado mis derechos lingüísticos porque no me prohibieron hacerlo en catalán”— reduce el derecho a una mera ausencia de prohibición, ignorando las condiciones materiales necesarias para ejercerlo en igualdad.

La conducta discriminatoria en otro servicio se expresa mediante atención deficiente, cuestionamiento del uso del catalán y una posible omisión posterior del trámite. La pregunta "¿Qué quieres, que te atienda en catalán?" convierte una demanda de comprensión lingüística en una exigencia ideológica. La posible no tramitación del carné de conducir muestra una vulneración porque transforma una interacción discriminatoria en una consecuencia administrativa concreta. La persona afectada identifica una barrera recurrente: "No puedo demostrar nada porque todo fue oral", lo que muestra cómo la dificultad para probar la discriminación dificulta la reparación.

En las entidades privadas y empresas, la discriminación por ideología se manifiesta principalmente en comercios, establecimientos de atención al público y espacios donde la persona trabajadora o la empresa tienen capacidad inmediata para reconocer o negar derechos. Las conductas recurrentes son la ridiculización del catalán, la negativa a comprender o atender, la asociación del uso de la lengua con una ideología separatista, la entrega incorrecta de hojas de reclamación y la tolerancia de simbología o propaganda de extrema derecha. En estos incidentes, la empresa se convierte en un espacio donde se decide qué identidades lingüísticas o políticas son aceptables para ser atendidas con respeto.

Un patrón reiterado es la construcción del catalán como provocación ideológica. En una tienda de telefonía, los empleados responden con insultos y desprecio: "gilipo...", "estamos en España" y "el puto catalán". En otro comercio, el dependiente afirma "ya estamos con el catalán", "en español podemos entendernos todos" y "¿qué pone en tu DNI?". En estos ejemplos, no se trata a la persona como cliente con derechos, sino como alguien que estaría imponiendo una ideología. El derecho lingüístico se convierte así en una supuesta amenaza al orden nacional o al trabajador.

También se observa un patrón de obstaculización de la reclamación. En una tienda de telefonía, cuando la persona pide la hoja de reclamaciones, recibe "4 fotocopias iguales" y sospecha que no son oficiales. Este tipo de conducta vulnera derechos de consumo y dificulta dejar constancia formal de la discriminación.

Las empresas también aparecen vinculadas a la normalización de ideologías de odio cuando permiten o alojan propaganda o simbología nazi en espacios comerciales. La "propaganda nazi en un comercio" y la "venta de objetos con simbología nazi en el espacio público" evidencian un patrón de banalización del extremismo. No se trata solo de expresión ideológica, sino de mensajes que históricamente se asocian con persecución, exclusión, violencia y genocidio contra colectivos concretos. La vulneración afecta a la prohibición de la incitación a la violencia y al genocidio, al derecho a la dignidad, a la igualdad, a la no discriminación y a la seguridad simbólica en el espacio público y comercial.

Los particulares actúan como agentes discriminadores cuando intervienen en conflictos cotidianos para reforzar una norma social dominante o para sancionar simbólicamente a quien ejerce un derecho. Su papel es importante porque muestran que la discriminación por ideología no depende únicamente de instituciones o empresas, sino también de la vigilancia social entre iguales. En las situaciones descritas, los particulares aparecen sobre todo como personas que increpan, cuestionan o presionan a quienes hablan catalán o reclaman que los atiendan en esa lengua.

El uso de la lengua catalana se convierte en un marcador ideológico que activa rechazo, incluso cuando la conversación no le afecta directamente a otra persona que está siendo testigo de una discriminación por este motivo. La conducta recurrente de los particulares denunciados consiste en reforzar discursos de pertenencia nacional excluyente: se presupone que hablar catalán en determinados contextos es una falta de educación,

una provocación o una afirmación separatista. Aunque no siempre tengan capacidad formal para negar un derecho, sí generan un clima de hostilidad que produce autocensura y aislamiento. La vulneración aquí afecta especialmente a la dignidad, a la libertad de expresión lingüística, al derecho a no sufrir trato humillante y al acceso igualitario a servicios sin presión social.

También se registró la difusión o tolerancia social de discursos de extrema derecha en espacios comunitarios, como las "incidencias en una parroquia por discurso discriminatorio vinculado a la extrema derecha". Aunque la parroquia pueda ser una entidad organizada, el caso apunta a la permisibilidad de acoger actos y presencia de discursos particulares o comunitarios que legitiman exclusiones ideológicas, racistas o nacionalistas. Estos discursos no solo expresan una opinión, sino que pueden crear entornos intimidatorios para quienes pertenecen a colectivos históricamente atacados por la extrema derecha.

Los cuerpos policiales aparecen como agentes discriminadores cuando el ejercicio de autoridad se dirige de forma desproporcionada hacia personas racializadas, migrantes o vinculadas a posiciones políticas concretas. En el caso de un menor marroquí detenido en una manifestación por Palestina, confluyen origen nacional, edad, racialización y participación en una protesta política. La intervención policial no puede analizarse únicamente como una actuación de orden público, porque existe una agresión y "comentarios racistas por parte de los agentes". Esto evidencia una forma de discriminación ideológica que se entrecruza con racismo: la protesta por Palestina se interpreta desde un marco de sospecha intensificado cuando quien participa es un joven marroquí.

La conducta recurrente es la criminalización de la disidencia o de determinadas presencias en el espacio público. La manifestación, la solidaridad internacional o la denuncia política pueden leerse como amenaza al orden, y esta lectura se agrava cuando la persona afectada pertenece a un colectivo racializado. El uso de la fuerza, la detención y los comentarios racistas vulneran derechos fundamentales como la libertad de expresión, reunión y manifestación, la integridad física y moral, la igualdad y no discriminación y la protección especial debida a las personas menores de edad.

4.2.3 ¿Qué tipos de acción discriminatoria?

La exclusión en el acceso a servicios públicos y a recibir prestación de servicios privados, la agresión verbal y el discurso discriminatorio o de odio, fueron las tres acciones principales de discriminación directa en 2025. Además, las políticas públicas y leyes se señalaron como las principales acciones de discriminación indirecta. La exclusión registra más incidentes en la discriminación lingüística; la agresión verbal y física se registra principalmente en la LGTBIfobia y el racismo y la xenofobia, junto a la discriminación por salud, presentan cifras preocupantes vinculadas al discurso discriminatorio y de odio.

Las acciones discriminatorias o maneras de expresar una situación discriminatoria ilustran el posible nivel de impacto que pueden generar en las personas afectadas. Estas pueden ser directas y traducirse en la vulneración de derechos, en restringir el acceso a determinados lugares, en consolidar el estigma a través de narrativas de odio, en insultos o amenazas o posiblemente llegar a ser agresiones físicas. Además, pueden darse de manera simultánea en una misma situación, lo que agrava más el impacto. **La tabla 16 indica el registro de 1631 acciones discriminatorias directas en 2025, en las que la exclusión destaca como la más recurrente, con 478 registros**. La agresión verbal, con 324 incidencias, y el discurso discriminatorio y de odio, con 308, ocupan el segundo grupo de más registros. Por otra parte, la restricción, con 164 incidencias, la agresión física, con 156 denuncias y la distinción, con 141 registros, son el tercer grupo más recurrente. Por el contrario, la preferencia, el vandalismo y la discriminación por error y por asociación cierran la tabla con el menor volumen de incidencia.

En la misma tabla, las acciones discriminatorias indirectas suman 220 incidencias, entre las que destacan las políticas públicas como el principal factor de discriminación indirecta, con 109 registros, seguidas de las leyes, con 44. En segmento medio se ubica el discurso de odio, con 22 incidentes, y, finalmente, ofertas, medios de comunicación y anuncios presentan registros mínimos.

Tabla 16 – Tipos de acción discriminatoria

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

Discriminación directa	
Excluir	478
Agresión verbal	324
Discurso discriminatorio o de odio	308
Restringir	164
Agresión física	156
Distinguir	141
Por error	7
Preferencia	31
Vandalismo	15
Por asociación	7
Total	**1.631**

** El total indica el número de acciones discriminatorias identificadas en cada una de las 1.265 situaciones registradas.*

Discriminación indirecta	
Políticas públicas	109
Leyes	44
Otros	36
Discurso de odio	22
Ofertas	6
Medios de comunicación (prensa, radio, televisión, cine)	2
Anuncios	1
Total	**220**

La exclusión es la acción discriminatoria principal que imposibilitó el ejercicio de algún derecho, sobre todo, entre personas sin hogar, racializadas, con discapacidad, por hablar una lengua determinada y por su condición de salud. Hubo situaciones de personas sin hogar que se vieron afectadas por no poder empadronarse sin domicilio fijo, que perdieron prestaciones por bajas padronales de oficio no comunicadas, que tuvieron impedimento para renovar su documentación, a quienes se les denegó atención por falta de empadronamiento o que se vieron impedidas de acceder a servicios sociales, prestaciones o recursos residenciales. Las personas catalanohablantes se vieron en la imposibilidad de recibir un servicio o una atención en salud.

Las personas con discapacidad sufrieron exclusión en procesos selectivos o laborales y no pudieron acceder a la red de transporte debido a la falta de accesibilidad de los diferentes elementos del sistema de transporte, como son estaciones sin ascensores operativos, andenes no accesibles, autobuses y transportes escolares no adaptados e insuficientes, falta de taxis adaptados o que no admiten determinadas sillas, así como problemas para obtener un servicio en condiciones adecuadas. Además, hubo infancia y adolescencia con discapacidad que se vio excluida de itinerarios ordinarios educativos, se les impusieron trayectorias menos inclusivas, se encontraron con falta de recursos ante necesidades de apoyo y ausencia de respuesta adecuada.

La agresión verbal como segunda acción discriminatoria evidencia insultos, amenazas y trato oral vejatorio que afectó a personas racializadas, personas LGTBI, mujeres y a personas por su condición de salud. Los insultos, el hostigamiento continuado o las amenazas en el espacio público, en centros educativos, en centros hospitalarios, en el trabajo, en entornos vecinales, en entornos familiares y en redes sociales se utilizaron para degradar, aislar o desautorizar a las personas afectadas.

El discurso discriminatorio de odio —traducido en formas de expresión que propagan, incitan y justifican la violencia hacia una persona o grupo de personas— afectó mayoritariamente a personas racializadas, personas LGTBI, mujeres, personas sin hogar y personas con diagnósticos de salud mental. Por ejemplo, la patologización expresa hacia personas LGTBI y la narrativa que legitima la violencia contra ellas; la narrativa estigmatizadora hacia personas con diagnósticos de salud mental; la deshumanización discursiva hacia las personas sin hogar al tratarlas como gente que degrada el espacio urbano; la narrativa criminalizadora y de falsas acusaciones de peligrosidad hacia jóvenes musulmanes, la narrativa de la sustitución cultural o la invasión o las actitudes de misoginia o islamofobia contra las mujeres musulmanas. Las entidades que recogieron estas denuncias señalan que lo peligroso del discurso de odio es que contribuye a normalizar la agresión física e incluso la violencia extrema hacia las personas afectadas.

Las acciones discriminatorias como la restricción, agresión física y distinción (perfilación) ocupan un nivel intermedio de incidencia y afectan a personas racializadas, personas LGTBI, mujeres y personas por motivos de salud. En las situaciones discriminatorias denunciadas, se observan intervenciones por perfilación racial tanto de cuerpos policiales como de seguridad privada, que restringen la libertad y vulneran la integridad física de jóvenes racializados; la focalización de la agresión física por parte de particulares hacia las personas gais i trans en el espacio público que constituyen una parte considerable de las denuncias; la violencia machista física hacia las mujeres por parte de personas de su entorno próximo; o los ingresos involuntarios que se hacen de forma desproporcionada, estigmatizante, poco cuidadosa o directamente violenta a las personas con diagnósticos de salud mental.

Finalmente, los hechos vinculados a preferencias, vandalismo, discriminación por error o por asociación, aunque presentan cifras residuales, están diversificados en casi todos los motivos de discriminación.

Las acciones discriminatorias indirectas principales están vinculadas a políticas públicas o normativas que pueden contribuir a limitar o restringir derechos. El Pla Endreça fue señalado en situaciones de aporofobia porque prioriza la estética y el orden del espacio público mediante un enfoque punitivo que contribuye a criminalizar la pobreza. Al perseguir con la Ordenanza de civismo actos cotidianos inevitables para quienes no tienen casa —como dormir o subsistir en la calle— y aplicar multas impagables o retirar pertenencias personales, las entidades que trabajan sobre esta realidad indican que es una intervención que parece castigar la falta de vivienda en lugar de ofrecer alternativas habitacionales, lo que se traduce en una desprotección de uno de los colectivos más vulnerables de la ciudad. La Ley de Extranjería fue señalada como un factor de discriminación debido a que establece un sistema legal dual que priva a las personas migrantes de derechos políticos, laborales y sociales básicos en condiciones de igualdad con los nacionales. Al condicionar la residencia legal a un contrato de trabajo previo, la ley empuja a miles de personas migrantes a la irregularidad administrativa forzada durante años.

El discurso de odio en acciones indirectas está vinculado al entorno digital, donde se registraron narrativas discriminatorias, sobre todo, hacia las personas racializadas. Lo preocupante, según las entidades que recogieron esta denuncia, es el ecosistema de comentarios despectivos y estereotipos difundidos que pueden escalar de forma progresiva hasta normalizar la discriminación, el acoso y, finalmente, las agresiones en las calles. Un factor que indican es que los algoritmos contribuyen a expandir estos discursos al priorizar el contenido polémico para generar interacción; también el uso de bots y perfiles anónimos que coordinan acoso en redes. Es un ámbito en el que es necesario definir mecanismos de prevención.

La tabla 17 muestra cuáles son las acciones discriminatorias que están más presentes en los motivos de discriminación. La exclusión registra más incidentes en la discriminación lingüística (251), triplicando el promedio del resto acciones discriminatorias presentes en este motivo de discriminación. La agresión verbal se registra principalmente en situaciones de LGTBIfobia (167), junto a la agresión física (77), que representa el registro más alto de esta tipología en toda la tabla.

El racismo y la xenofobia (109), junto a la discriminación por salud (129), presentan cifras preocupantes vinculadas a al discurso discriminatorio y de odio. Mientras, el capacitismo se consolida como el segundo foco de exclusión, con 121 incidencias, y el primero en restricción, con 80 incidencias. De otro lado, la discriminación de género concentra 92 incidencias vinculadas a exclusión y casi igual volumen de registros de agresión verbal, discurso discriminatorio y de odio y restricción y agresión física.

Tabla 17 – Tipos de acción discriminatoria y motivos

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

Tipos de acción discriminatoria	Racismo y xenofobia	Lengua	Salud	Capacitismo	LGTBIfobia	Género	Aporofobia	Edadismo	Religión	Ideología
Excluir	78	251	73	121	25	92	12	40	12	7
Agresión verbal	93	24	62	8	167	65	13	14	14	5
Discurso discriminatorio o de odio	109	9	129	12	73	59	44	31	22	9
Restringir	42	7	34	80	17	57	12	34	3	2
Agresión física	39	0	46	6	77	43	13	17	8	4
Distinguir	61	5	21	30	30	36	10	10	13	2
Por error	3	1	1	0	1	0	0	0	1	0
Preferencia	18	1	4	7	0	3	1	1	0	1
Vandalismo	9	0	1	0	7	2	5	0	3	0
Por asociación	1	2	2	2	0	1	1	2	1	1

Desde el análisis interseccional, las acciones vinculadas a los motivos de discriminación contribuyen a evidenciar el grado de impacto de esta. Así, se observa en las situaciones denunciadas que, al solaparse la exclusión, la agresión verbal o física terminan por potenciar el modo en que una discriminación afecta a las personas. Por ejemplo, una persona racializada con identidad trans, con una afección de salud y en condición de precariedad económica que sufre exclusión residencial y trato denigrante en las oficinas de la administración, siente un quiebre emocional significativo en la manera en que el racismo, la transfobia, la discriminación por salud y la aporofobia se han expresado simultáneamente, a través de la exclusión y la agresión verbal. Otro ejemplo es el de una familia musulmana con un hijo menor con autismo a quien se le niega el acceso al transporte escolar y que recibe un trato denigrante acompañado de narrativas de odio. La familia y el menor se exponen a una acción de restricción y discurso discriminatorio que potencian el racismo anti musulmán y el edadismo al no tomar en cuenta la condición y el derecho del menor.

En la **tabla 18** se muestra cuáles de las acciones discriminatorias son más recurrentes en los agentes discriminadores. **Las entidades privadas y empresas acumulan el mayor volumen de acciones de exclusión (281)**, seguidas de la administración pública, con 172 registros. **Por otro lado, las acciones de agresión verbal (217) y física (116) y discurso discriminatorio y de odio (124) se concentran mayoritariamente entre particulares**, que lideran con marcada diferencia la agresión física entre todos los agentes discriminadores.

En contraste, los cuerpos policiales y la seguridad privada muestran una presencia cuantitativa significativamente menor, teniendo sus focos en la agresión verbal (24 y 14 incidentes, respectivamente) y la agresión física (22 y 13 incidentes, respectivamente). Finalmente, acciones discriminatorias como “por error”, “por asociación” o “vandalismo” muestran valores residuales.

Tabla 18 – Tipos de acción discriminatoria y agentes discriminadores

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

Tipos de acción discriminatoria	Entidades privadas/ empresas	Administración pública	Particulares	Cuerpos policiales	Seguridad privada
Excluir	281	172	40	13	13
Agresión verbal	64	27	217	24	14
Discurso discriminatorio o de odio	66	113	124	15	1
Restringir	61	90	16	7	6
Agresión física	9	9	116	22	13
Distinguir	41	46	47	12	3
Por error	2	1	2	0	1
Por asociación	3	5	1	0	0
Vandalismo	1	0	18	0	0
Preferencia	19	7	7	2	2

** El total indica el número de acciones discriminatorias identificadas por cada agente discriminador identificado.*

La vulneración de derechos está más vinculada al ámbito institucional tanto público como privado. Hubo situaciones en las que las entidades privadas y empresas negaron la prestación de servicios y la administración pública no garantizó un servicio público de calidad.

Es preocupante la concentración de mayor volumen de agresiones verbales, discurso discriminatorio y de odio, así como agresión física en particulares. Las amenazas, insultos, narrativas estigmatizadoras, muchas veces acompañadas de agresión física, han vulnerado los derechos a la integridad moral y física de las personas afectadas.

En los cuerpos policiales, las tres principales acciones discriminatorias se dividen de forma estrecha entre la agresión verbal, la agresión física y el discurso discriminatorio y de odio. Sucede lo mismo en el sector de seguridad privada, donde prima la agresión verbal y la agresión física, con el añadido de que también generan exclusión.

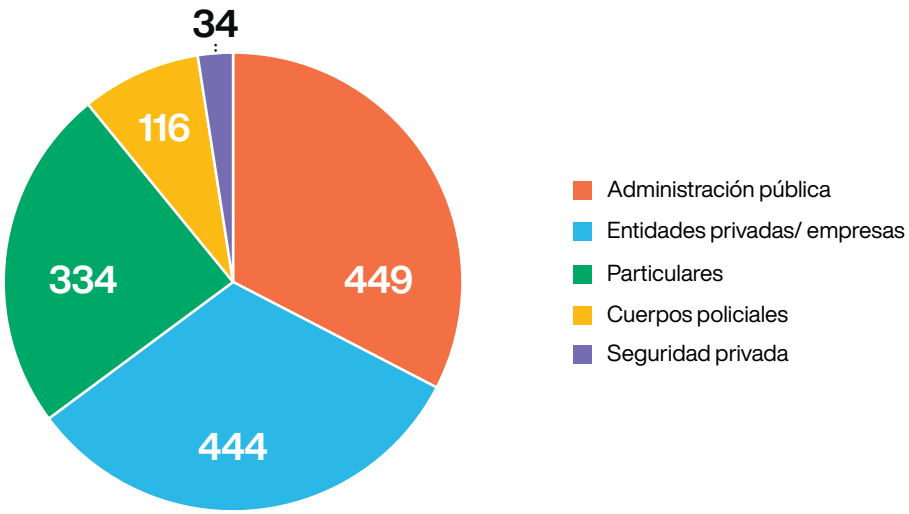
4.2.4 ¿Quién discrimina?

En 2025, la administración pública es el principal agente discriminador, sobre todo, por racismo/xenofobia, salud, capacitismo y aporofobia. Las entidades privadas/empresas son el segundo agente discriminador por motivos de lengua, racismo/xenofobia, capacitismo y salud. Los particulares discriminaron, principalmente, por LGTBIfobia, racismo, género y salud; los cuerpos policiales, por racismo/xenofobia y aporofobia; la seguridad privada, por racismo/xenofobia y LGTBIfobia.

La evidencia más significativa del **gráfico 24** es que, en 2025, **la administración pública se sitúa como el principal agente discriminador, con un registro de 449 incidencias, seguida de cerca por las entidades privadas/empresas, con 444, con lo que, juntas, acumulan casi el 65 % de la muestra general**. En un plano intermedio se sitúan los particulares, con 334 registros. Por último, los cuerpos policiales concentran 116 incidentes y la seguridad privada registra solo 34 incidencias.

Gráfico 24 – Quién discrimina

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



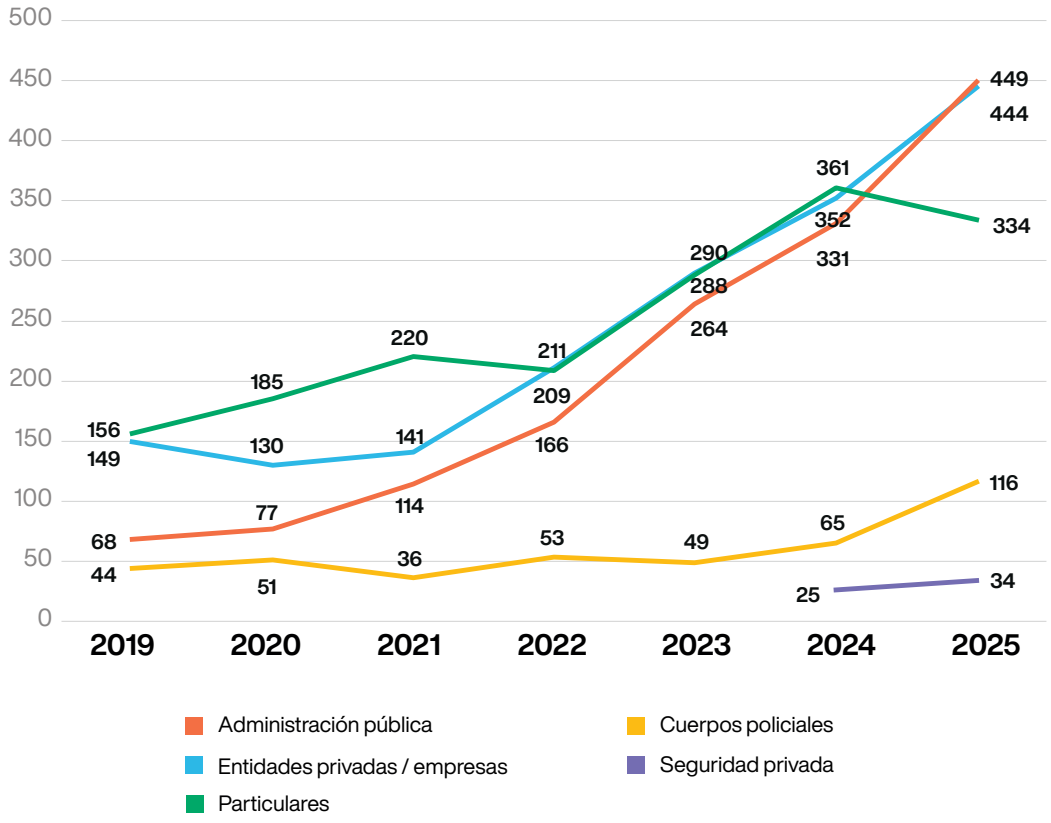
** Puede haber más de un agente discriminador por cada situación discriminatoria.*

El hecho de que las administraciones públicas y el tejido empresarial sean los principales agentes discriminadores en las denuncias demuestra que los sesgos discriminatorios operan también a través de las propias instituciones que deberían garantizar derechos y entidades que prestan servicios a la comunidad. Asimismo, la presencia de los cuerpos policiales y de seguridad privada, aunque con menor volumen de incidentes, introducen una dimensión de vulneración crítica a la seguridad de las personas, pues se trata de los actores encargados de ejercer la protección ciudadana.

El gráfico 25 revela un crecimiento generalizado en la mayoría de los agentes discriminadores entre 2019 y 2025. El incremento más importante se observa en la administración pública, cuyos registros se multiplicaron por más de seis al pasar de 68 en 2019 a 449 en 2025. Las entidades privadas/empresas y los particulares muestran trayectorias muy similares de fuerte crecimiento; las empresas triplicaron sus cifras, al pasar de 149 a 444, mientras que los particulares pasaron de 156 a un pico de 361 en 2024, y experimentaron una ligera reducción a 334 en 2025. Por su parte, los cuerpos policiales mantuvieron una tendencia relativamente estable y baja entre 2019 y 2023, pero observan un incremento en los últimos dos años hasta alcanzar los 116 registros en 2025. Finalmente, la seguridad privada de 26 registros en 2024 pasa a 34 en 2025.

Gráfico 25– Agentes discriminadores, 2019-2025.

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



En 2025, las situaciones discriminatorias muestran una importante institucionalización y expansión del espacio de riesgo para las personas afectadas por la discriminación. Lejos de ser un problema residual o circunscrito al ámbito privado de las relaciones entre particulares, el repunte de los incidentes demuestra que las entidades privadas/empresas y, de manera preocupante, la administración pública se convierten en los principales focos de vulneración de derechos, igualando en volumen a la esfera ciudadana en los últimos cuatro años. Las entidades que registran las denuncias afirman que las estructuras —que teóricamente deberían garantizar la protección de las personas y velar por la igualdad de trato y no discriminación— no están exentas de reproducir o permitir acciones discriminatorias, lo que puede agravar la desconfianza de la ciudadanía.

Otro factor problemático vinculado a la actuación de la administración pública, entidades privadas/empresas, particulares, cuerpos policiales y seguridad privada es la identificación de motivos por los que normalmente suelen discriminar. **En la tabla 19 se evidencia que la administración pública concentra, durante 2025, un volumen elevado de incidencias vinculadas a la discriminación por salud (149), racismo y xenofobia (135), capacitismo (117), aporofobia (116) y discriminación de género (99)**. Las entidades privadas/empresas registran la cifra más alta de discriminación lingüística (208) y acumulan incidencias considerables de capacitismo (92) y racismo y xenofobia (80) y salud (62). Los particulares discriminan, sobre todo, por LGTBIfobia (161), un valor superior al resto de agentes discriminadores, acompañada también por una incidencia relevante en racismo y xenofobia (94), discriminación de género (70) y salud (62). Finalmente, los cuerpos policiales registran mayores incidencias de racismo y xenofobia, con 99 registros, y aporofobia, con 65, mientras que la seguridad privada presenta los valores más bajos de la tabla, entre los que destaca el racismo y xenofobia, con 16 incidentes registrados.

Tabla 19 – Agentes discriminadores y motivos de discriminación

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

Motivos de discriminación	Administración pública	Entidades privadas/ empresas	Particulares	Cuerpos policiales	Seguridad privada
Racismo y xenofobia	135	80	94	99	16
Lengua	72	208	6	8	4
Salud	149	62	62	4	1
Capacitismo	117	92	27	1	2
LGTBIfobia	20	40	161	9	14
Género	99	55	70	2	6
Aporofobia	116	10	12	65	0
Edadismo	63	11	18	10	1
Religión	3	11	28	2	2
Ideología	5	5	4	2	1

Algunos elementos clave que se desprenden de las acciones de los agentes discriminadores y que impactan en las personas afectadas son:

- **Desprotección ante las instituciones:** El elevado número de incidentes discriminatorios por parte de la administración pública (especialmente en salud, capacitismo, racismo y xenofobia y aporofobia) tienen lugar en los ámbitos de atención al bienestar y seguridad de las personas donde, según el relato de las personas afectadas, se encontró desamparo institucional, falta de atención, barreras de acceso a servicios vitales y desprotección ante condiciones de vulnerabilidad.
- **Vulneración de la identidad en el entorno cotidiano:** La altísima concentración de incidencias de LGTBIfobia y de discriminación de género entre particulares refleja que los espacios de socialización diaria, el vecindario y las relaciones interpersonales directas siguen siendo entornos hostiles. Esto obliga a las personas afectadas, según sus propias palabras, a vivir con miedo, ocultar su identidad o sufrir un desgaste psicológico constante en su vida privada.
- **Barreras lingüísticas en el sector privado:** El predominio de conflictos por el uso de una lengua en las entidades privadas/empresas señala una exclusión activa en el mercado de consumo. Esto restringe su capacidad para relacionarse con normalidad en el tejido de la prestación de servicios.
- **Criminalización de la pobreza y sesgos de autoridad:** El impacto de la aporofobia y el racismo y xenofobia por parte de los cuerpos policiales evidencia una doble vulnerabilidad. Las personas en situación de exclusión o en condición de migración o racialización no solo enfrentan la precariedad social, sino que sufren un sesgo punitivo racializador por parte de quienes tienen el mandato de protegerlas, lo que perpetúa su marginalidad y la estigmatización social.

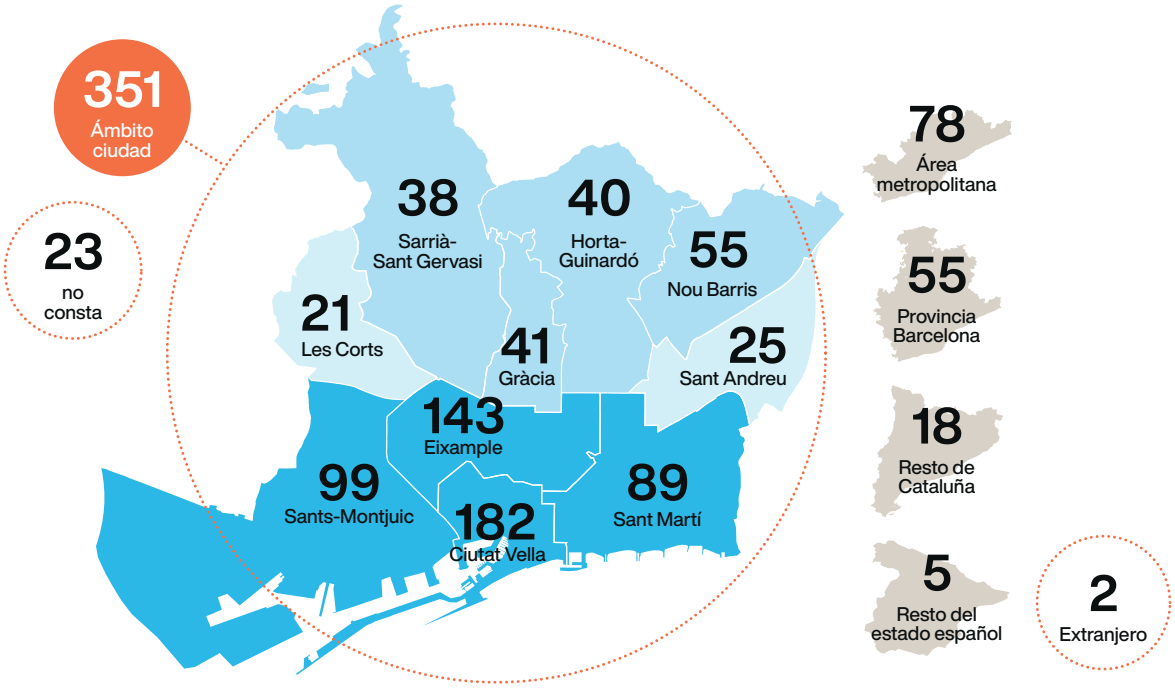
4.2.5 ¿Dónde se discrimina?

En 2025, la territorialización de la prevención y la decisión de las personas para decidir comunicar o denunciar fue mayor en la ciudad y, en el ámbito del distrito, destacaron Ciutat Vella, L'Eixample y Sants-Montjuïc, como en 2024. En el espacio público se suscitaron más situaciones discriminatorias que en el espacio privado, principalmente, por racismo/xenofobia, salud, aporofobia y LGTBIfobia. En el espacio privado hubo más situaciones de discriminación lingüística, racismo/xenofobia y LGTBIfobia. Las redes sociales siguen siendo un espacio de impunidad por la infradenuncia y falta de mecanismos claros de prevención.

El análisis cuantitativo de la **infografía 5** revela que el volumen de denuncias y comunicaciones por discriminación en 2025 se concentra de manera muy acusada en zonas específicas de la ciudad. El dato más destacado es el ámbito de la ciudad de Barcelona, con 351 registros, lo que representa el 27,75 % del total. **Al desglosar por distritos concretos, Ciutat Vella (182) y L'Eixample (143) se posicionan como los puntos territoriales con mayores denuncias; entre ambos contabilizan más de una cuarta parte de todos los registros del año**. Los distritos con menor volumen son Les Corts (21) y Sant Andreu (25), lo que refleja una clara asimetría geográfica. Fuera de los límites estrictos de los distritos de la capital, el Área metropolitana presenta 78 registros, mientras que los registros procedentes del extranjero (2) y el resto del Estado español (5) resultan marginales.

Infografía 5 – Distrito de los hechos

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



La distribución territorial de las denuncias refleja una marcada concentración de los registros de denuncia en el núcleo urbano de la ciudad, especialmente en zonas con alta densidad demográfica, flujos turísticos y diversidad como Ciutat Vella y L'Eixample, lo cual, frente a los distritos de Les Corts o Sant Andreu, no debe interpretarse necesariamente como una ausencia de discriminaciones en esos lugares, sino que apunta a la infradenuncia, motivada por la falta de redes de apoyo, un menor conocimiento de los canales de comunicación, el aislamiento de las comunidades afectadas o la desconfianza. Asimismo, el bajo registro de situaciones discriminatorias más allá del entorno metropolitano (provincial, estatal, extranjero) evidencia un claro efecto de proximidad de la Oficina por la No Discriminación y las entidades de la Mesa SAVD, lo que sugiere que la visibilidad y recogida de estas situaciones de discriminación dependen directamente de la territorialización de la acción de prevención de las discriminaciones que permite la cercanía física, la accesibilidad y la confianza que generan dentro de su radio de acción principal.

Al aterrizar la información en qué espacios de la ciudad se discrimina, la tabla 20 muestra que el espacio público acumula el mayor volumen de denuncias, alcanzando 635 incidentes en 2025 frente a los 325 en 2022. Dentro del espacio público, los entornos físicos con mayor incidencia son las calles, parques, playas y plazas, que suben de 134 en 2022 a 201 en 2025, seguidos de las instalaciones públicas, que pasan de 182 incidentes en 2022 a 413 en 2025 y se consolidan como el principal espacio de conflicto discriminatorio en el sector público, donde centros hospitalarios, oficinas de atención y servicios, estaciones de transporte y centros escolares destacan por el volumen de incidencias.

En el ámbito privado se presenta un incremento similar, sumando 585 incidentes en 2025 en comparación con los 258 del año 2022. Este sector se divide principalmente según el tipo de acceso. En las instalaciones privadas con acceso público, las denuncias se duplicaron entre 2022 y 2025 (de 111 a 210 casos), mayoritariamente en los sectores de restauración (restaurantes y bares), los comercios y centros de ocio. En cuanto a las instalaciones privadas con acceso condicionado a prerrequisitos, las cifras se elevaron de 120 en 2022 a 316 en 2025, donde el entorno residencial de casas, pisos y viviendas destaca de forma clara, seguida de recintos de entidades y empresas y centros escolares, hospitalarios y deportivos privados. Finalmente, aunque con menor volumen están las redes sociales, donde se registran 47 incidencias.

Se refleja una progresiva normalización o visibilización de las dinámicas discriminatorias en todos los espacios de la vida cotidiana. En el espacio público, la calle y las plazas se confirman como escenarios de vulneración constante; y en las instalaciones públicas se sugiere un preocupante deterioro en la garantía de derechos dentro de los propios entornos institucionales y de servicios esenciales. Por su parte, el ámbito privado replica este patrón de exclusión, evidenciando que los espacios de consumo —como la hostelería y el comercio— siguen arrastrando sesgos de acceso que condicionan la experiencia ciudadana. Un punto crítico en términos de afectación personal se localiza en el entorno residencial (casas, pisos y viviendas), ya que la persistencia de incidentes en el núcleo habitacional atenta directamente contra la seguridad, la intimidad y el derecho fundamental a un hogar seguro, pudiendo transformar el refugio privado en uno de los focos de discriminación más persistentes y desafiantes para erradicar la discriminación.

En la infografía 6 se puede ver claramente en qué lugares persisten más las discriminaciones y los motivos que las generan. En el espacio público se suscitaron más situaciones discriminatorias que en el espacio privado, principalmente, por racismo/xenofobia, salud, aporofobia y LGTBIfobia. En el espacio privado hubo más situaciones de discriminación lingüística, racismo/xenofobia y LGTBIfobia. Las redes sociales siguen siendo un espacio de impunidad por la infradenuncia y falta de mecanismos claros de prevención.

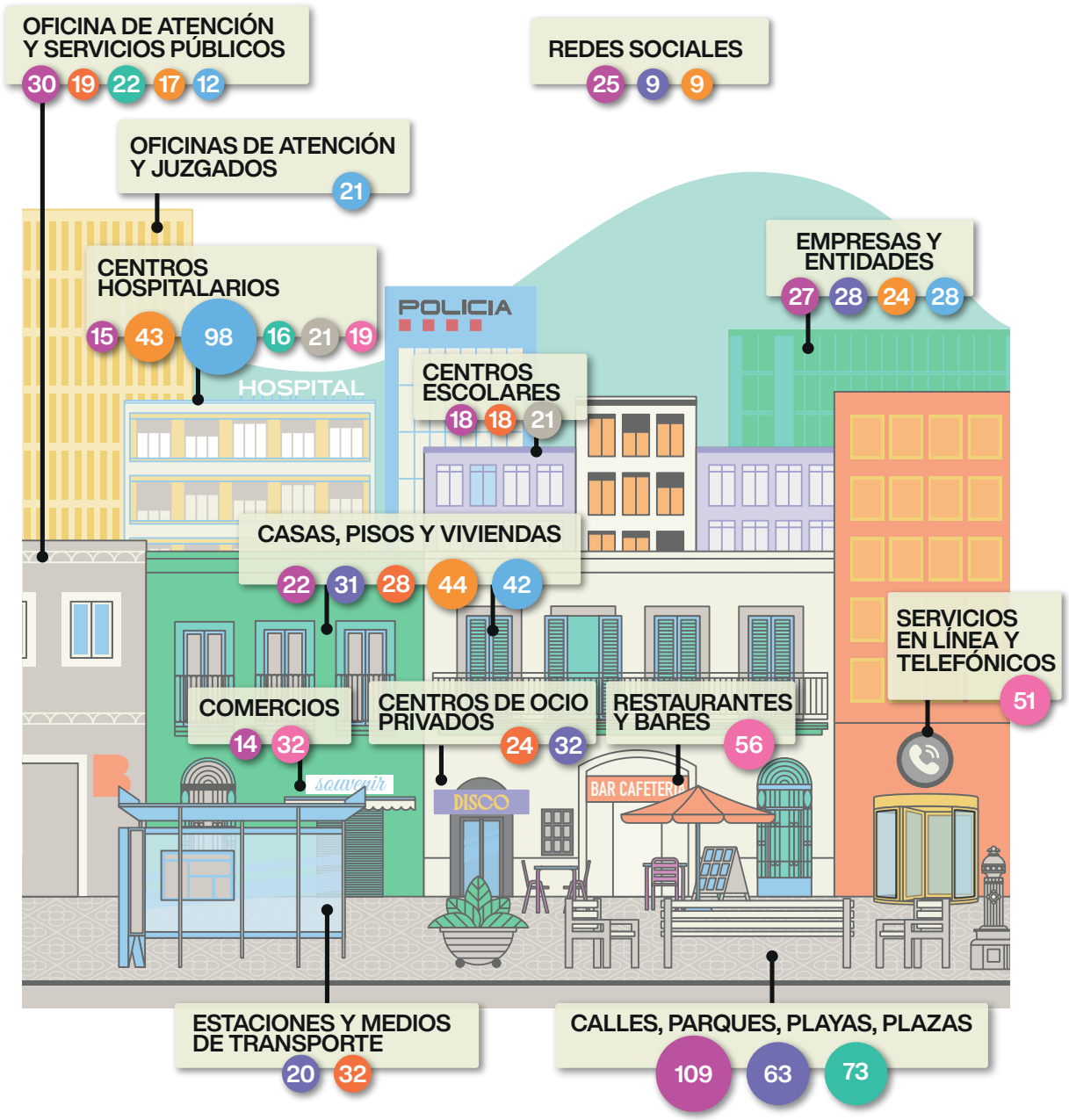
Tabla 20 – Dónde se discrimina, 2022-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

	2025	2024	2023	2022
Públicos	**635**	**484**	**418**	**325**
Calles, parques, playas, plazas	**201**	**155**	**131**	**134**
Instalaciones públicas	**413**	**302**	**278**	**182**
Centros hospitalarios	116	110	100	61
Oficina de atención y servicios	78	44	8	
Estaciones de transporte, medios de transporte	68	40	57	32
Centros escolares	50	32	28	24
Oficinas de atención al público y juzgados	34	16	45	25
Dependencias policiales	18	21	3	13
Centros deportivos, culturales y sociales	13	19	22	5
Albergues o centros de acogida	6	2	1	7
Bibliotecas, museos y salas de exposición	4	1	0	3
Centros penitenciarios o de detención	4	2	2	0
Salas de conciertos y conferencias	3	0	0	0
Mercados	0	1	0	2
Medios de comunicación	0	1	2	0
Otros	19	13	10	10
Servicios en línea o telefónicos	**21**	**27**	**9**	**9**
Privados	**585**	**471**	**356**	**258**
Instalaciones privadas con acceso público	**210**	**110**	**133**	**111**
Restaurantes y bares	68	34	41	31
Comercios	60	29	33	27
Centros de ocio	36	4	8	13
Oficinas de atención y servicios	14	16	26	23
Hoteles, albergues y centros de acogida	9	2	6	2
Medios de transporte	2	6	7	3
Museos y salas de exposición	1	0	0	0
Mercados	1	0	0	0
Otros	19	19	12	12
Instalaciones privadas con acceso condicionado a prerequisitos	**316**	**328**	**204**	**120**
Casas, pisos y viviendas	124	154	64	48
Empresas y entidades	95	77	54	45
Centros escolares, hospitalarios y deportivos	37	22	35	12
Centros de ocio	36	64	46	4
Medios de comunicación	3	0	0	0
Salas de concierto y conferencias y pabellones	1	2	0	0
Cooperativas	1	1	1	0
Otros	17	8	4	11
Servicios en línea y telefónicos	**59**	**33**	**19**	**27**
Redes sociales	**47**	**22**	**10**	
TikTok	11	2		
Instagram	10	0		
YouTube	3	0		
Facebook	2	3		
X (Twitter)	1	4		
WhatsApp	0	2		
Telegram	1	0		
Otros	19	11	10	
Otros	**13**	**22**	**27**	**19**
Total	**1280**	**999**	**811**	**602**

Infografía 6 – Dónde y por qué motivos se discrimina

Fuente: OND y
Mesa SAVD, 2025.



EJES DE DISCRIMINACIÓN

- Racismo y xenofobia
- LGTBIfobia
- Género
- Edadismo
- Lengua
- Capacitismo
- Salud
- Aporofobia

NÚMERO DE INCIDENCIAS

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

4.2.6

Derechos vulnerados

En 2025, los derechos a la integridad moral, servicio público de calidad, prestación de servicios y derecho lingüístico fueron los más vulnerados. Se registraron 279 situaciones de violencia institucional y 146 situaciones se señalaron como posibles delitos de odio.

La **tabla 21** nos muestra la evolución de los derechos que se vulneraron durante las situaciones discriminatorias registradas entre 2019 y 2025. Se observa un incremento sostenido de la vulneración en la mayoría de los derechos, registrando un mayor incremento en los años recientes. **El derecho más vulnerado de manera ininterrumpida es la integridad moral, que pasó de 177 incidentes en 2019 a los 518 en 2025**. El segundo derecho más vulnerado es el servicio público de calidad, que pasó de apenas 21 incidentes en 2019 a 343 en 2025. Una tendencia similar se aprecia en los derechos de prestación de servicios, el derecho lingüístico y el derecho a la salud.

Tabla 21 – Discriminación y derechos vulnerados 2019-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025

Derecho vulnerado	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Integridad moral	518	557	416	306	232	164	177
Servicio público de calidad	343	267	182	89	26	31	21
Prestación de servicios	309	319	173	67	78	56	36
Lingüístico	297	189	125	87	52	44	47
Salud	177	190	135	59	17	17	11
Accesibilidad	193	117					
Integridad física	155	243	149	120	82	57	71
Vivienda	95	64	58	41	57	55	22
Trabajo	82	62	37	29	27	22	23
Educación/formación	49	30	13	14	19	8	4
Ocio	47	32	33	21	4	6	2
Honor	41	37	37	52	18	20	14
Sexuales y reproductivos	37	57					
Libertad deambulatoria/ autonomia personal	36	30	53	55	38	43	49
Admisión	33	33	57	29	25	27	34
Intimidad	26	26	33	20	13	9	14
Información	25	36	54	20	16	9	7
Integridad y seguridad sexuales	25	21					
Libertad y seguridad	22	39	21	28	32	33	16
Recreo	12	5	1				
Libertad de expresión	7	24	14	9	7	10	11
Protección de datos	2	5	7	4	6	3	6
Protesta (reunión y manifestación)	2	1	2				
Otros derechos	43	12	85	32	17	8	12
Total	**2.576**	**2.396**	**1.685**	**1.082**	**766**	**622**	**577**

** El número total de vulneraciones refiere la cantidad de derechos vulnerados por cada una de las 1.265 situaciones de discriminación registradas.*

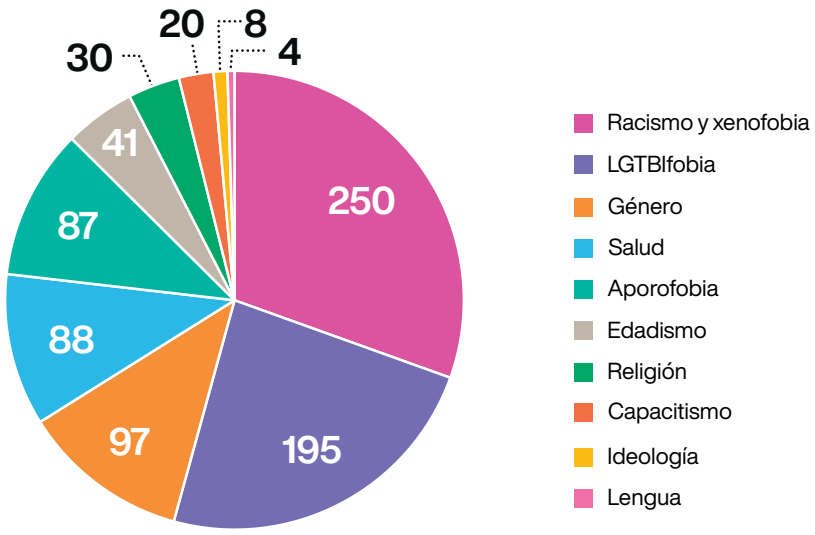
La vulneración al derecho de integridad física muestra una tendencia irregular; aunque subió notablemente hasta los 243 incidentes en 2024, descendió a 155 en 2025. La vulneración del derecho de libertad deambulatoria/autonomía personal mantuvo casi el mismo registro a lo largo de los años. Por último, se observan otras vulneraciones de derechos que registran cifras marginales y estables en el tiempo, como la del derecho de protección de datos y el derecho a la protesta (reunión y manifestación).

El gran crecimiento de vulneraciones en el trato digno (integridad moral) y en el acceso a pilares del bienestar social como la sanidad, la educación y los servicios públicos revela que la discriminación en 2025 se manifiesta de manera estructural en los ámbitos de interacción ciudadana diaria. Asimismo, el incremento de la vulneración del derecho lingüístico y de la prestación de servicios puede sugerir una creciente polarización social que afecta a la convivencia y cohesión, donde los derechos fundamentales vinculados a la identidad y a la atención pública son los principales terrenos de disputa. En definitiva, la evolución de las denuncias vinculadas a vulneración de derechos también refleja la cultura de denuncia de las personas afectadas y, sobre todo, alerta sobre la necesidad de frenar el deterioro de la convivencia y proteger la dignidad colectiva.

Según el gráfico 26, el racismo y la xenofobia (250 incidencias) y LGTBIfobia (195 incidencias) constituyen el núcleo mayoritario donde se concentra la vulneración al derecho a la integridad moral. En un plano intermedio, se sitúan la discriminación de género (97), salud (88) y aporofobia (87). Por debajo se encuentran el edadismo (41) la religión (30) y otros motivos con menores registros como el capacitismo, la discriminación por ideología y la discriminación lingüística.

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

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

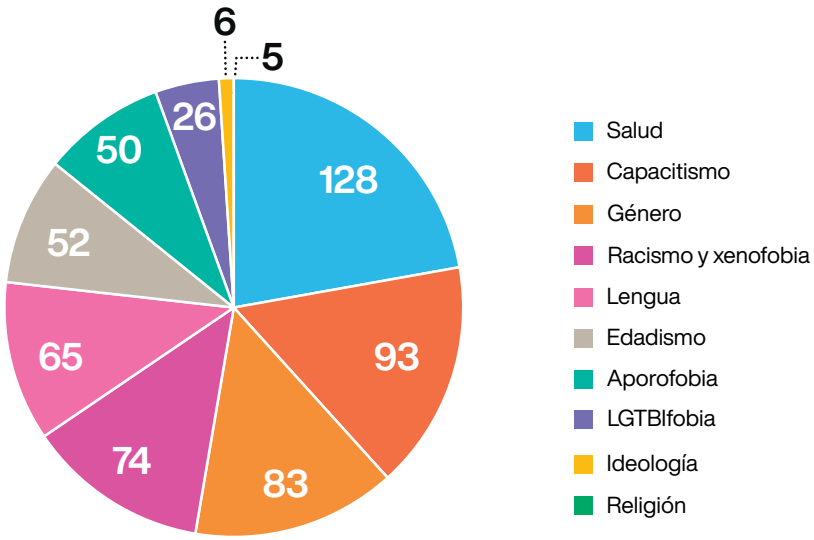


De los relatos expresados por las personas afectadas se extrae que la vulneración del derecho a la integridad moral está profundamente arraigada en la intolerancia hacia la diversidad identitaria, de origen y afectiva. El claro predominio del racismo, la xenofobia y la LGTBIfobia evidencia que los prejuicios estructurales hacia los colectivos históricamente vulnerabilizados siguen siendo los principales catalizadores de la hostilidad en la sociedad y de la vulneración de sus derechos humanos. La presencia de la discriminación de género, salud y aporofobia revela la persistencia de la violencia económica y de las desigualdades sistémicas que impactan en las mujeres y en las personas con afecciones de salud.

El gráfico 27 muestra que la discriminación por motivos de salud lidera la vulneración del derecho a un servicio público de calidad, con 128 incidencias. A este le siguen el capacitismo (93), la discriminación de género (83) y el racismo y la xenofobia (74). Juntos, estos cuatro primeros motivos de discriminación concentran más de la mitad de las afectaciones a este derecho.

Gráfico 27 – Por qué motivos se vulnera el derecho a un servicio público de calidad

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



Los relatos de las personas afectadas por la vulneración del derecho a un servicio público de calidad revelan una crisis de equidad y accesibilidad en la administración de los servicios públicos, donde las barreras institucionales generan desamparo y desprotección en la ciudadanía. El hecho de que la salud, el capacitismo, el género y el racismo encabecen el volumen de vulneración demuestra que las estructuras públicas precisan reforzar los principios de accesibilidad universal y su rol como garantes de derechos, para prevenir y evitar dinámicas de exclusión. Además, la persistencia de la discriminación por motivos de racismo pone de manifiesto que el acceso real a una atención de calidad sigue condicionado por el origen geográfico, la perfilación racial y la condición de migración.

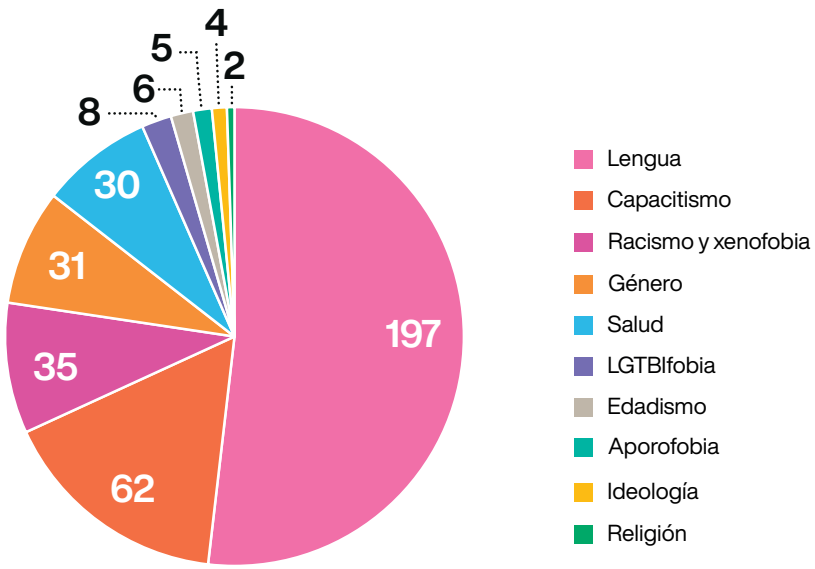
Hay tres factores vinculados a la vulneración del derecho a un servicio público de calidad y que destacan las entidades que trabajan en la atención a las personas afectadas:

- **Infradenuncia por desconfianza institucional:** Las personas afectadas por la discriminación por motivos religiosos suelen temer que la propia administración que debe protegerlos sea la que ejerza la discriminación, lo que frena la formalización de la queja.
- **Falta de canales accesibles:** Las personas afectadas por el edadismo, sobre todo personas mayores, se encuentran con que los sistemas de reclamación no suelen estar adaptados, y aíslan su capacidad para evidenciar la vulneración.
- **Normalización y asimilación del agravio:** Las personas afectadas por la aporofobia suelen asumir el mal trato en el servicio público como una condición inevitable de su situación social, lo que invisibiliza el problema en las estadísticas oficiales.

El gráfico 28 proporciona datos cuantitativos sobre los motivos de discriminación por los cuales se vulnera el derecho a recibir prestación de servicios. Se registraron 380 incidencias distribuidas entre los diez ejes de discriminación que analiza el informe. El motivo principal y prevalente es la discriminación lingüística (197) y representa más de la mitad del total. El capacitismo (62), el racismo y la xenofobia (35), la discriminación de género (31) y la discriminación por salud (30) son los motivos más recurrentes. En contraste, los motivos de LGTBIfobia (8), edadismo (6), aporofobia (5), ideología (4) y religión (2) evidencian incidencias mínimas.

Gráfico 28 – Por qué motivos se vulnera el derecho a recibir prestación de servicios

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



De las situaciones registradas vinculadas a discriminación lingüística, que acumula más de la mitad de las incidencias que vulneran este derecho, se evidencia una discriminación estructural en el acceso e interacción con los servicios. Asimismo, se observa la persistencia de sesgos interseccionales que afectan directamente a la equidad y dignidad de colectivos vulnerabilizados debido a la presencia de situaciones de capacitismo, racismo y xenofobia, discriminación de género y de salud que condicionan el derecho a recibir un servicio. Por otra parte, factores como la discriminación ideológica, la aporofobia, el edadismo o la religión, presentes en las entidades privadas/empresas, aunque de manera marginal, indican que la garantía del derecho a la prestación de servicios está condicionada a todo tipo de prejuicios y estigmatización normalizados en este ámbito.

Hay tres factores vinculados a la vulneración del derecho a recibir prestación de servicios que destacan las entidades que trabajan en la atención a las personas afectadas:

- **Asimetría y tensiones de normalización lingüística:** La gran cantidad de denuncias o quejas por discriminación lingüística se vincula directamente al uso de la lengua catalana en sectores como el comercio privado, la atención médica y las administraciones. Esta problemática surge frecuentemente de tensiones de normalización lingüística, una falta de formación idiomática del personal de primera línea o por la exigencia implícita de cambiar de idioma para recibir atención, limitando el libre ejercicio de derechos de la persona catalanohablante.
- **Barreras de accesibilidad y exclusión estructural:** El peso del capacitismo, el racismo y discriminación de género y los motivos de salud refleja la presencia de infraestructuras obsoletas y sistemas de atención rígidos que perpetúan barreras físicas, cognitivas y digitales para las personas con discapacidad o dolencias

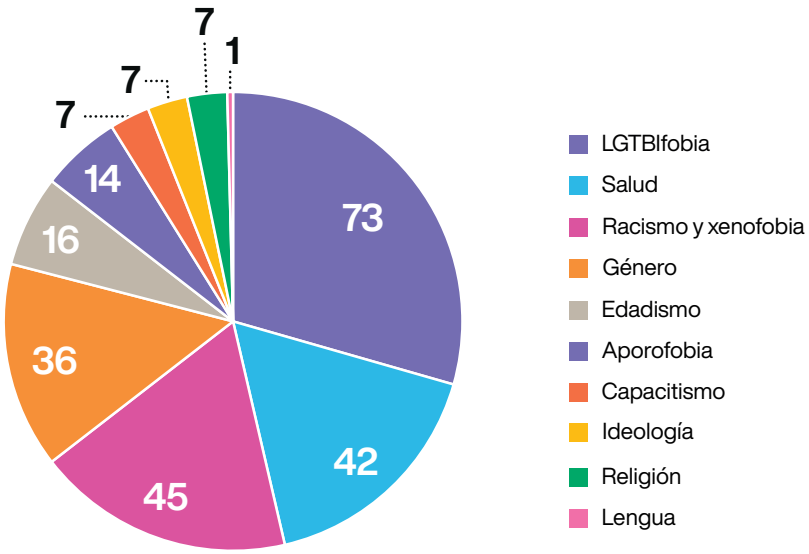
crónicas. Los sesgos implícitos o prejuicios de origen y de género de los prestadores de servicios se traducen en denegaciones indirectas o peor calidad de atención a colectivos migrantes.

- **Subregistro de las categorías con menor incidencia:** La baja frecuencia de denuncias por aporofobia, edadismo, religión o ideología no necesariamente indica su ausencia en el espacio privado, sino una menor tasa de registro. Esto responde a la falta de canales formales específicos para su denuncia, a la dificultad para probar este tipo de discriminaciones en el momento de la prestación o al desconocimiento y la normalización de la exclusión por parte de los propios colectivos afectados (por ejemplo, personas en situación de extrema pobreza).

El derecho a la integridad física, según el gráfico 29, se vulneró principalmente por LGTBIfobia, registrando 73 incidencias. El racismo y la xenofobia (45), la discriminación por salud (42) y por motivos de género (36) también motivan la vulneración de este derecho. Aunque con registros marginales, también lo hacen el edadismo (16), la aporofobia (14), el capacitismo (7), la ideología (7) y la discriminación lingüística. En conjunto, los cuatro primeros factores (LGTBIfobia, racismo, salud y género) concentran casi el 80 % de todas las vulneraciones registradas.

Gráfico 29 – Por qué motivos se vulnera el derecho a la integridad física

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



Se puede evidenciar en las situaciones discriminatorias registradas que persiste una preocupante exposición de las personas LGTBI a las agresiones físicas debido a la intolerancia LGTBIfóbica. Además, se observa la prevalencia de la vulneración a su integridad física de las personas con diagnóstico de salud, las mujeres y las personas en condición de migración y racializadas. Esta realidad, según afirman las personas afectadas en sus relatos, genera la sensación de desprotección estructural severa, pues la violencia no impacta de forma aleatoria en la sociedad, sino que se focaliza de manera sistemática a los rasgos más intrínsecos de la condición humana.

Agresión física contra una persona trans

Cuerpos policiales detienen a cinco personas como presuntas autoras de una agresión tránsfoba en un barrio de Barcelona a una persona trans. Los detenidos, tres mujeres y dos hombres de entre 20 y 34 años, están acusados de un delito de odio en una actuación motivada por razones tránsfobas.

Los hechos pasaron cuando la persona afectada, que conocía previamente a los agresores, se citó con uno de ellos en el barrio. Poco después, aparecieron cuatro personas más y la agredieron violentamente con puñetazos y puntapiés, y la arrastraron por tierra tirándole del pelo. Las personas detenidas, además, grabaron la agresión con los teléfonos móviles con el objetivo, según se desprende de la investigación, de difundir las imágenes en las redes sociales y mostrar la naturaleza de persona trans de la víctima.

Agresión física por vigilancia selectiva

La seguridad privada aparece como agente discriminador en una situación concreta de sospecha de robo, donde se muestra un patrón de perfilamiento racial y criminalización preventiva. Un vigilante indica a otro que siga a la persona afectada sin que conste ninguna conducta objetiva previa, y cuando un joven acompañante de la persona afectada pregunta: "¿por qué quieren seguir a mi amigo?", la respuesta se desplaza rápidamente hacia la confrontación: "no me toques". La sospecha no se basa en hechos, sino en una lectura del cuerpo, el origen o la apariencia como indicadores de peligrosidad.

El patrón recurrente es la escalada de una vigilancia selectiva hacia violencia física colectiva. Primero se produce seguimiento, después exigencia de mostrar lo que lleva bajo la camisa, luego empujón, caída al suelo, intervención de refuerzos y agresiones repetidas. El relato menciona que le "jalan de los cabellos", "le ponen la rodilla sobre el cuello", le dan golpes contra el suelo y lo esposan. Esta secuencia revela un uso desproporcionado de la fuerza por parte de personal privado, sin las garantías propias de una actuación policial y en un contexto donde las personas afectadas quedan aisladas en una sala.

Aquí se activa una idea de orden, propiedad y sospecha que identifica a determinados jóvenes racializados como amenaza. La frase del joven afectado —"no venimos a robar"— muestra que las personas afectadas comprenden que se las ha colocado previamente en el lugar del sospechoso.

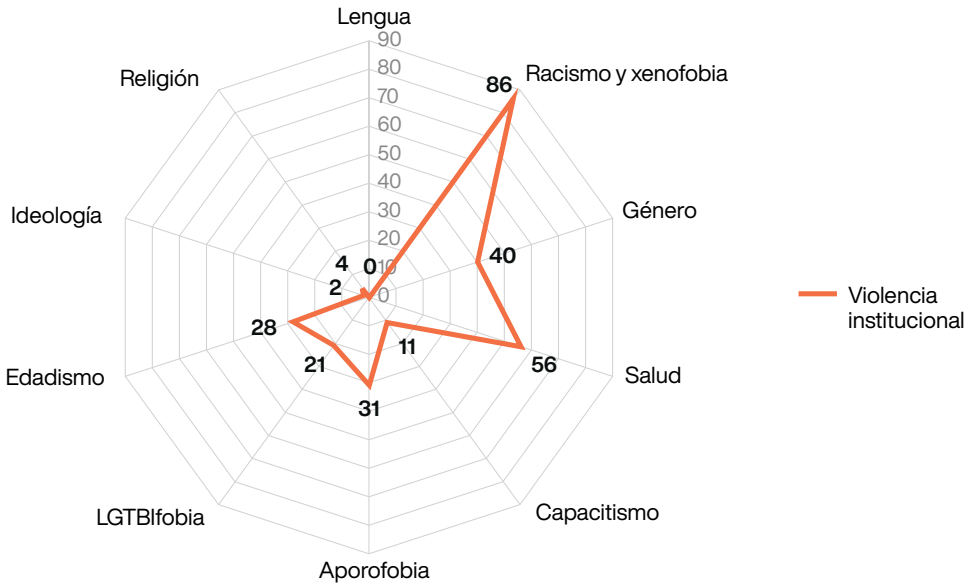
Aunque existen marcos normativos de protección a estos colectivos como la Ley 11/2014 para garantizar los derechos LGTBI y erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia; la Ley 5/2008 del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista; y la Ley 19/2020 de igualdad de trato y no discriminación, que protege de forma directa a personas con enfermedades crónicas, estigmatizadas o con diagnóstico en su salud mental ante tratos degradantes o exclusiones, preocupa la persistencia de la vulneración a la integridad física en la ciudad.

Las entidades que trabajan sobre los ejes de discriminación que analiza el informe señalan que cuando cualquiera de estas discriminaciones cruza la línea hacia la vulneración de la integridad física, el marco de protección principal se traslada al Código Penal de España;, en concreto, se aplica el artículo 22.4, que tipifica como agravante por motivos de odio cometer un delito por motivos de racismo, religión, orientación sexual, enfermedad o exclusión social, elevando sustancialmente las penas privativas de libertad para los agresores. Sin embargo, diversos condicionantes, como falta de recursos jurídicos, disposición de las personas afectadas a recorrer el camino de la justicia por lo tedioso y estresante que es o las implicaciones psicosociales que pueda tener en sus vidas, hace que sean muy pocos los casos que finalmente se denuncian penalmente.

Uno de los factores que la Mesa SAVD y la OND incorporan en el análisis de las situaciones discriminatorias registradas es la identificación de violencia institucional, entendida como cualquier acción, omisión, norma o práctica ejercida por autoridades, funcionariado o agentes de la administración en el ejercicio de sus funciones que retrase, obstaculice o impida el acceso a servicios públicos y el goce efectivo de los derechos humanos, donde el abuso de poder puede causar daño, perpetuar desigualdades o discriminar a personas y colectivos. **El gráfico 30 muestra la cantidad de situaciones discriminatorias en las que se ha identificado violencia institucional y los factores que la motivaron**. En total, hay 279 incidencias detectadas en las que el racismo y la xenofobia (86) constituyen la principal motivación de violencia institucional, cifra que representa un 30,82 % del impacto total. De manera relevante, la discriminación por salud (56), la de género (40) y la aporofobia (31) están también relacionadas, y, en menor medida, el edadismo (28), la LGTBIfobia (21), el capacitismo (11), la religión (4) y la ideología (2).

Gráfico 30 – Violencia institucional

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



Se evidencia en la identificación de la violencia institucional que esta se ejerce de forma desproporcionada sobre las personas racializadas y en condición de migración y con un claro sesgo hacia factores de salud y de género, específicamente en situaciones vinculadas a la salud mental y la salud sexual y reproductiva. Esta realidad refleja dinámicas estructurales de exclusión dentro del propio aparato administrativo, donde el perfilamiento racial y las barreras de acceso a servicios públicos básicos que generan desprotección, inseguridad y desamparo se consolidan como las formas más agudas de discriminación. El vínculo con situaciones de aporofobia y edadismo subraya cómo la precariedad socioeconómica y la vulnerabilidad generacional interactúan negativamente con las instituciones. Las personas afectadas, tal como se evidencia en el apartado de los agentes discriminadores vinculados a la administración pública y los cuerpos policiales, señalan en sus relatos sentirse en una situación de extrema vulnerabilidad frente a esta situación porque el poder que ejerce la institución pública tiene un peso significativo en el impacto de una discriminación, cuando este contribuye en este tipo de experiencias a generar injusticia y desigualdad.

"Me colocaron esposas metálicas en las muñecas y en los tobillos, y bridas en los dedos."

Tuve un ataque epiléptico el día 24 de diciembre y mi compañera de piso llamó a emergencias para pedir ayuda. Al llegar los dos sanitarios, yo ya me encontraba mejor, pero los sanitarios, después de preguntarme muchas veces que "qué día era", decidieron avisar a la policía por activación de protocolo antisuicidio. Se presentaron en el domicilio 8 agentes con escudos y uniforme antidisturbios, entraron violentamente y apartaron del lugar a mis compañeras de piso y a mi pareja (que llegó avisada por la compañera de piso), impidiendo que tuvieran contacto visual conmigo.

Me tiraron al suelo y me colocaron boca abajo en un rincón entre dos paredes de la casa, mientras mi pareja gritaba que me dejaran en paz que me estaban haciendo daño. Me colocaron esposas metálicas en las muñecas y en los tobillos, y bridas en los dedos. Uno de los agentes, puso su rodilla en mi cuello, aplastándome la cara contra el suelo, y como yo intentaba moverme me pusieron una rodilla en los hombros. Me intenté levantar y sentí un golpe fuerte en la cabeza que me hizo perder el conocimiento. Al cabo de unos instantes desperté al sentir un olor muy fuerte que venía de una sustancia que me hicieron oler. Al despertar, llevaba una máscara puesta en la cabeza que no me dejaba respirar, cosa que hizo que vomitar dentro de la máscara.

Al cabo de un rato llegaron dos sanitarios más, uno de ellos era médico y me pinchó varias veces alguna sustancia. Posteriormente, me bajaron a la calle entre cuatro agentes con la cabeza abajo. Cuando llegué abajo, vi que habían cortado la calle por los dos extremos y que había una gran cantidad de vehículos policiales. Me introdujeron en una ambulancia y me llevaron a la unidad de psiquiatría del hospital, donde fui atendido por una doctora que, finalmente, me escuchó y me dejó ir a casa.

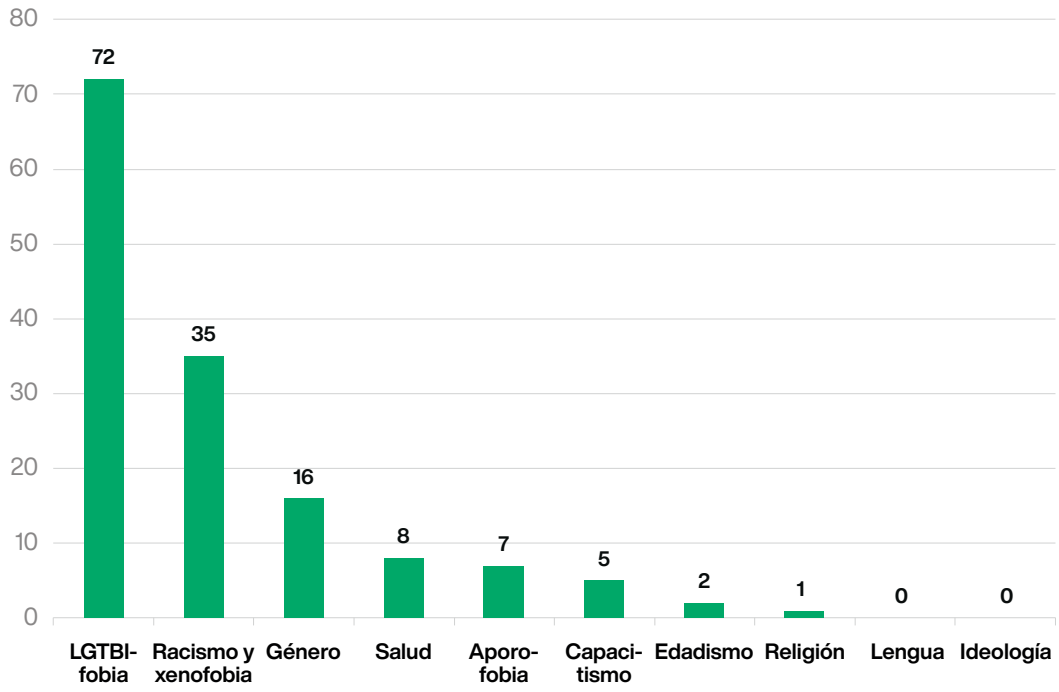
En toda la actuación en el domicilio, recibí un trato discriminatorio por ser transgénero, puesto que en el informe médico hicieron constar esta circunstancia como enfermedad y, además, no me denominaban por mi nombre sentido sino por el que figuraba en el documento.

Fuente: Irídia

Otro elemento fundamental y vinculado a la vulneración del derecho a la integridad física que la Mesa SAVD y la OND incorporan en el análisis de las discriminaciones es la identificación del posible delito de odio, entendido como cualquier infracción penal en la que el agresor selecciona a su víctima basándose puramente en su pertenencia o relación con un grupo específico. Lo que se penaliza en estos delitos no es solo el acto delictivo en sí (una agresión, un insulto o una amenaza), sino la motivación intolerante y discriminatoria que impulsó al autor a cometerlo. **El gráfico 31 muestra que hubo un total de 146 incidencias de posible delito de odio identificadas en las situaciones de discriminación acaecidas en 2025**, de las cuales 72 están vinculadas a la LGTBIfobia como mayor indicio de constituir delitos de odio; no es de extrañar, si este motivo de discriminación es el que acumula más de 70 acciones de agresión física y de vulneración al derecho a la integridad física. El segundo motivo con más posibilidad de constituir un delito de odio es el racismo y la xenofobia, con 35 incidentes identificados, seguidos de discriminación de género (16), salud (8), aporofobia (7), capacitismo (5), edadismo (2) y religión (1).

Gráfico 31 – Delitos de odio

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



Se observa una profunda brecha en la percepción y el registro de las agresiones, donde la orientación sexual, la identidad de género y el origen étnico emergen como las dianas principales de un posible delito de odio en este periodo. La abrumadora prevalencia de la LGTBIfobia y el racismo sugiere la persistencia de prejuicios estructurales fuertemente arraigados, que se traducen en conductas delictivas más visibles. Por otra parte, las bajas cifras en categorías como el capacitismo, el edadismo o la aporofobia no necesariamente implican la ausencia de discriminación, sino que podrían evidenciar una preocupante normalización de estas violencias, falta de herramientas institucionales para su correcta tipificación o la existencia de barreras que dificultan que las víctimas reconozcan y denuncien estos hechos como verdaderos delitos de odio.

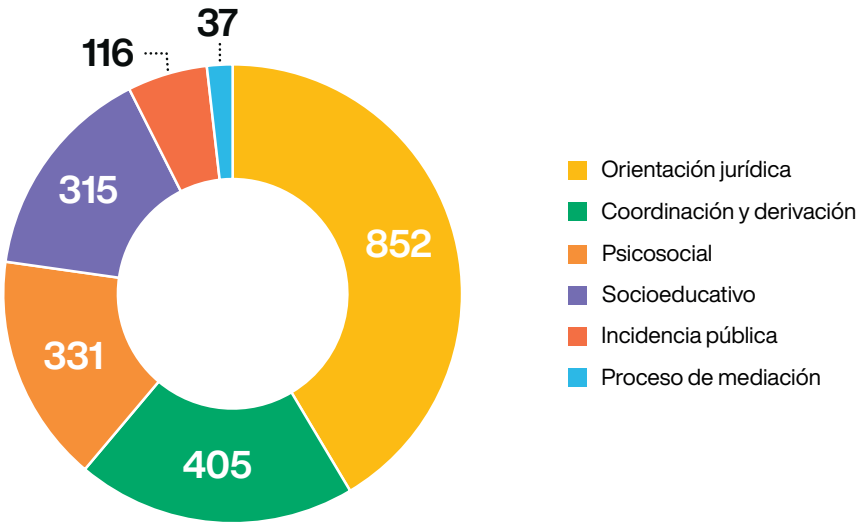
4.2.7 Actuaciones y resultados

En 2025 se implementaron 2056 actuaciones de apoyo y acompañamiento. La más frecuente fue la orientación jurídica. La denuncia administrativa vuelve a ocupar el primer lugar, seguida de la denuncia penal. De los 1265 expedientes de discriminación atendidos: 456 se solucionaron, 406 están pendientes de solución, 382 no están solucionados y 21 son expedientes sin resultado.

Durante 2025, las entidades de la Mesa SAVD y la OND realizaron un total de 2.056 actuaciones de acompañamiento y apoyo a través de sus servicios de atención a las personas afectadas por situaciones discriminatorias. **El gráfico 32 destaca la orientación jurídica como la principal con 852 actuaciones, que representan el 41,44 % del total de intervenciones**. A este servicio prioritario le siguen la coordinación y derivación (405), la atención psicosocial (331) y el apoyo socioeducativo (315). Finalmente, las actuaciones con menor registro corresponden a la incidencia pública (116) y procesos de mediación, con 37 intervenciones.

Gráfico 32 – Apoyo y acompañamiento

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



La distribución de las intervenciones revela en 2025 una práctica de atención centrada en la asistencia técnica y legal a demanda de las personas afectadas para acceder a apoyos que den respuesta a las barreras estructurales o burocráticas que requieren un asesoramiento formal prioritario en el ejercicio de sus derechos. Estas acciones también han ido acompañadas de actuaciones de coordinación y derivación, debido a que muchas de las entidades derivan a la persona afectada a entidades especializadas o hacia la misma OND. También, cuando se trata de situaciones en las que la propia administración municipal ha sido agente discriminador, la OND suele derivar el caso hacia la Sindicatura de Greuges de Barcelona.

Asimismo, la presencia de actuaciones en las áreas psicosocial y socioeducativa refleja una demanda de atención integral y multidisciplinar del servicio por parte de las personas afectadas, para que se pueda acompañar su bienestar emocional y desarrollo social. Por ejemplo, desde la OND el enfoque de atención psicosocial está dirigido al "entitulamiento", es decir, fortalecer el rol de "titular de derechos" de las personas afectadas por una situación discriminatoria, más allá de la recuperación frente a la afectación emocional. El bajo volumen de atenciones en procesos de mediación e incidencia pública evidencia

que la necesidad de las personas afectadas ha sido, sobre todo, priorizar la resolución de problemáticas individuales e internas, y no estrategias de transformación comunitaria o de visibilidad en el espacio público. Por otra parte, las entidades, en su rol como defensoras de derechos, se encuentran con una serie de obstáculos para su trabajo en el actual contexto de polarización política que dificultan la acción de incidencia pública: discursos de odio antiderechos, ataques cargados de ideología fascista hacia su trabajo y difusión de bulos que ponen en cuestión la defensa y protección de los derechos humanos de las personas LGTBI, mujeres, migrantes, personas sin hogar, personas con discapacidad, personas con diagnóstico en su salud mental y personas que por su religión se ven expuestas a la violencia.

Las entidades de la Mesas SAVD indican que las actuaciones de apoyo y acompañamiento son esenciales no solo para la recuperación y resarcimiento del daño de las personas afectadas, sino también para fortalecer la labor de prevención de las discriminaciones y consolidar una cultura de derechos en la ciudad. Algunos factores imprescindibles para tomar en cuenta son:

1. **Fortalecimiento del rol como entidades defensoras de derechos humanos en la ciudad:** La administración pública ha de apoyar con acceso a recursos sociales y económicos a las entidades para que puedan impulsar y sostener acciones de prevención y atención directa, además de poder fortalecer su rol como titulares de responsabilidades.

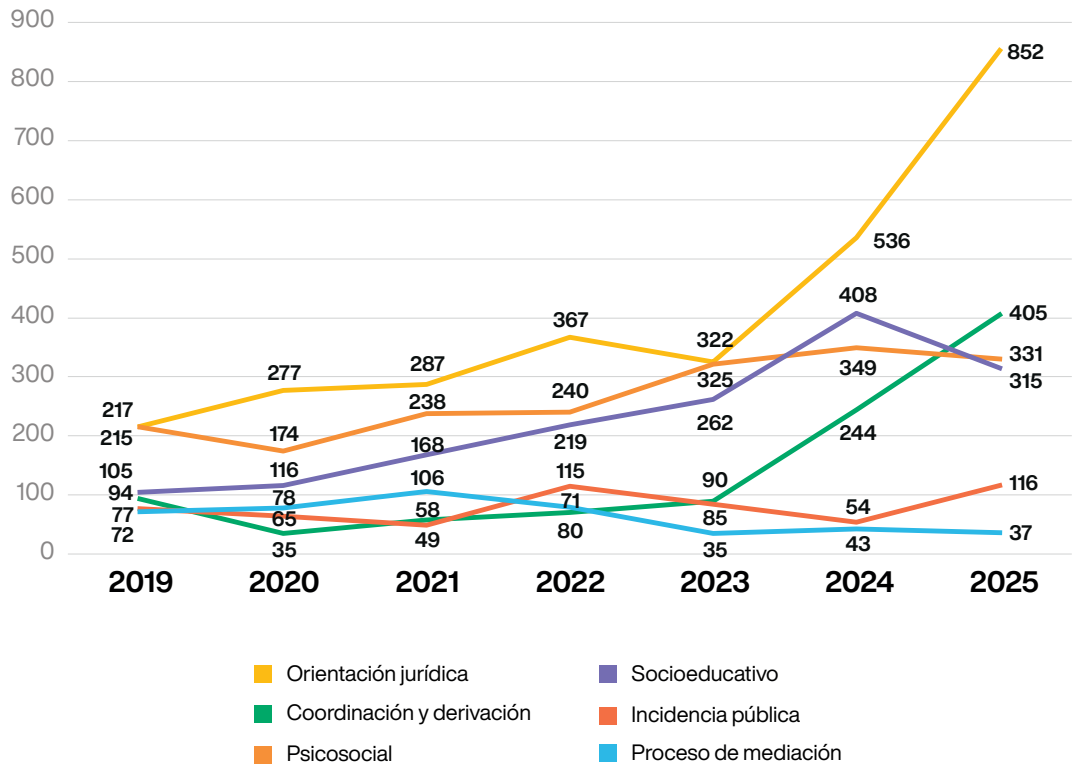
2. **Consolidación de la práctica de interseccionalidad política entre la Mesa SAVD y la OND:** Favorecer un trabajo más integral y coordinado que dé respuesta a la discriminación interseccional con el impulso de prácticas de prevención compartidas y que incidan en las políticas públicas. Las discriminaciones que impactan en las personas no son sólo hechos vinculados a un único motivo, sino que interseccionan varios motivos de manera simultánea, por los cuales se precisa responder con acciones positivas que prioricen las necesidades y realidades diversas de las personas afectadas.

3. **Que los resultados del Observatorio de las Discriminaciones se concreten**, cada vez más, en iniciativas sólidas: sean medidas, políticas o acciones, que garanticen la implementación de actuaciones de prevención, mediación y convivencia en el ámbito público y privado de la ciudad.

El **gráfico 33** revela una evolución general de incremento de la mayoría de las actuaciones de apoyo y acompañamiento entre 2019 y 2025. **El servicio de orientación jurídica es la intervención que ha experimentado un mayor crecimiento, de 217 acciones en 2019 a 852 en 2025**. Las áreas de coordinación i derivación y el ámbito socioeducativo muestran incrementos significativos en el tramo final del periodo; la primera se multiplica a partir de 2024 alcanzando 405 acciones en 2025, mientras que el apoyo socioeducativo baja a 315 con respecto a 2024. La atención psicosocial, aunque baja ligeramente, mantiene una demanda alta, con 331 en 2025. El proceso de mediación es la única actuación que presenta un descenso sostenido a largo plazo, reduciéndose a casi la mitad al pasar de 72 casos iniciales a solo 37 en 2025. Finalmente, la incidencia pública es irregular y fluctuante.

Gráfico 33 – Apoyo y acompañamiento, 2019-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



Las actuaciones de apoyo y acompañamiento durante estos siete años han afianzado un modelo de atención de creciente formalización de la orientación jurídica y complementada con la acción de coordinación y derivación. La opción de las vías legales y un respaldo administrativo estructurado representa un importante desafío para las entidades, pues muy pocas cuentan con recursos suficientes que permitan sostener los servicios jurídicos. Hay entidades que ofrecen orientación jurídica condicionada a la obtención de recursos que les garantice su permanencia en el tiempo. Aquellas que no tienen servicio jurídico realizan acciones de derivación y coordinación.

En estos siete años, el repunte de las actuaciones del apoyo socioeducativo y psicosocial evidencian la importancia del acompañamiento integral y sostenido que contribuye a superar el impacto emocional y fortalecer el rol de titulares de derechos de las personas afectadas. Las entidades sostienen que cuando las personas afectadas comunican una situación discriminatoria no lo hacen con la finalidad de iniciar un proceso judicial, sino porque precisan ser escuchadas y reparadas en el daño psicológico. En algunas entidades, muchas de las personas atendidas priorizan la atención psicosocial por proximidad, porque las profesionales son también personas con sus mismos perfiles y sienten que pueden comprender mejor su afectación

En cuanto a la mediación, según afirman las entidades, son las propias personas afectadas las que deciden acceder a este servicio, priorizando la restitución formal de derechos sobre la resolución dialogada de los conflictos.

Un elemento fundamental en la atención que brindan las entidades de la Mesa SAVD y la OND es encaminar sus actuaciones hacia la implementación de un modelo más efectivo e interdisciplinar que tenga la justicia restaurativa. Desde un enfoque de derechos, la justicia restaurativa es una forma de pensar la justicia que pone el foco en la restitución de los derechos vulnerados y en la reparación integral del daño causado por la discriminación, alejándose del punitivismo tradicional del Código Penal. Así, este enfoque se caracteriza por:

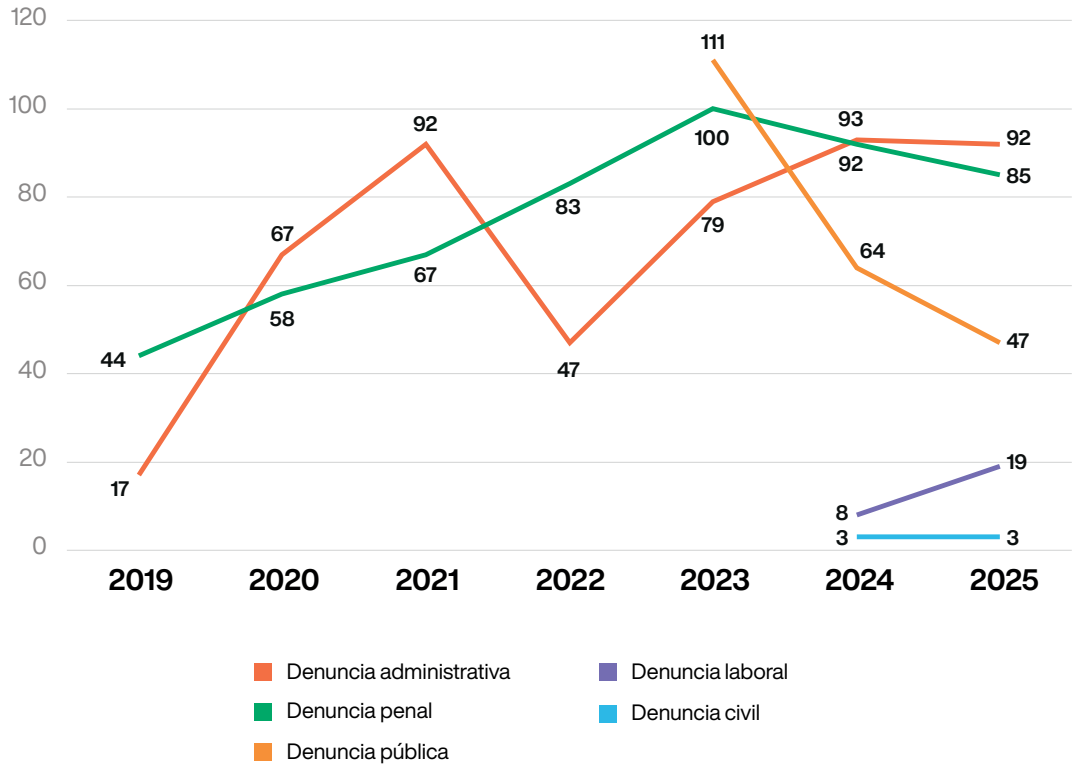
- **Restitución y garantía de no repetición:** A la vez de buscar atender la experiencia traumática individual, generar un impacto colectivo para asegurar que ninguna otra persona vuelva a sufrir esa misma discriminación.
- **Proceso colectivo e inclusivo:** Implicar a la persona afectada, agente discriminador y comunidad para devolverles el control de la resolución del conflicto, transformando la estructura que permitió la discriminación.
- **Ampliación del concepto de víctima:** Cualquier persona afectada por un acontecimiento discriminatorio o de odio, independientemente de que los hechos constituyan formalmente un delito penal o no, es titular de derechos, sujeta activa con poder legítimo, cuya voz, decisiones y necesidades de reparación son el centro absoluto de todo el proceso. Ella decide cómo quiere ser reparada.
- **Superación de las barreras del sistema penal:** Las acciones de atención y reparación son alternativas al sistema judicial tradicional que a menudo carece de sensibilidad hacia los ejes de discriminación (racismo, LGTBIfobia, capacitismo, entre otros) y que frecuentemente falla en reparar el daño moral y social de la víctima.

En 2025 hubo un total de 246 denuncias, suma que contrasta con la cantidad de orientaciones jurídicas indicadas en el gráfico 32, pues la asesoría no implica necesariamente representación de la persona en un juicio, sino también informarla de sus derechos y dejar que ella decida si quiere establecer una denuncia formal, ya que eso implica o un coste o dirigirse a la justicia gratuita. El volumen total de denuncias ha experimentado un crecimiento sostenido e impulsado, principalmente, por la diversificación de las vías legales utilizadas, según se muestra en el **gráfico 34**. Las denuncias administrativas (92) tienen la evolución más notable en todo el periodo. Las denuncias penales (85) reflejan una tendencia ascendente constante, aunque registran un ligero descenso con respecto a 2024. Las denuncias públicas que registraron 111 actuaciones en 2023 descendieron a 47 en 2025. Finalmente, las denuncias laborales (19) aumentaron ligeramente y las civiles (3) se mantuvieron en mínimos.

En 2025, la denuncia administrativa cobró relevancia ante situaciones discriminatorias que infringieron una normativa; se activó para investigar y sancionar al agente discriminador, sobre todo con multas, o para reestablecer el cumplimiento de la legalidad. Se presentó en situaciones donde hubo discriminación en el consumo que vulnera el derecho de admisión (denunciar a una discoteca o restaurante que prohíbe la entrada a personas por su origen, orientación sexual o color de piel); también en situaciones de inspección de trabajo cuando una empresa discriminó a una trabajadora; para denunciar barreras de accesibilidad de un edificio público que no cuenta con condiciones para personas con movilidad reducida; para denunciar la vulneración de un servicio público de calidad ante la Sindicatura de Greuges cuando niegan un apoyo social por motivos de discriminación; o para denunciar discriminaciones indirectas como publicidad discriminatoria en lugares de consumo o comercio.

Gráfico 34 – Denuncias, 2019-2025

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



La denuncia penal implicó asesoría para comunicar la situación ante el juzgado sobre un acto discriminatorio grave, y considerado delito de odio o una violación flagrante de los derechos fundamentales. Se buscó la intervención de fiscalía para que se establezcan antecedentes penales hacia la persona perpetradora y salvaguardar también a la persona afectada. La mayoría de las situaciones fueron discriminaciones expresadas en agresiones físicas y verbales (golpear e insultar gravemente a una persona), principalmente por motivación racista, tránsfoba, islamófoba, aporofóbica, por motivos de género y de salud.

La denuncia pública implicó acciones encaminadas a visibilizar y exponer socialmente la acción discriminatoria en lugar de recurrir en primer lugar a los tribunales. Buscó generar presión social, concienciar a la población y señalar públicamente al agente discriminador y así incidir para que las entidades/empresas o administración pública puedan rectificar de inmediato, principalmente haciendo uso de redes sociales, medios de comunicación, manifestaciones y comunicados. Las actuaciones que se llevaron a cabo estuvieron vinculadas, principalmente, a denunciar discriminaciones por capacitismo, LGTBIfobia y racismo.

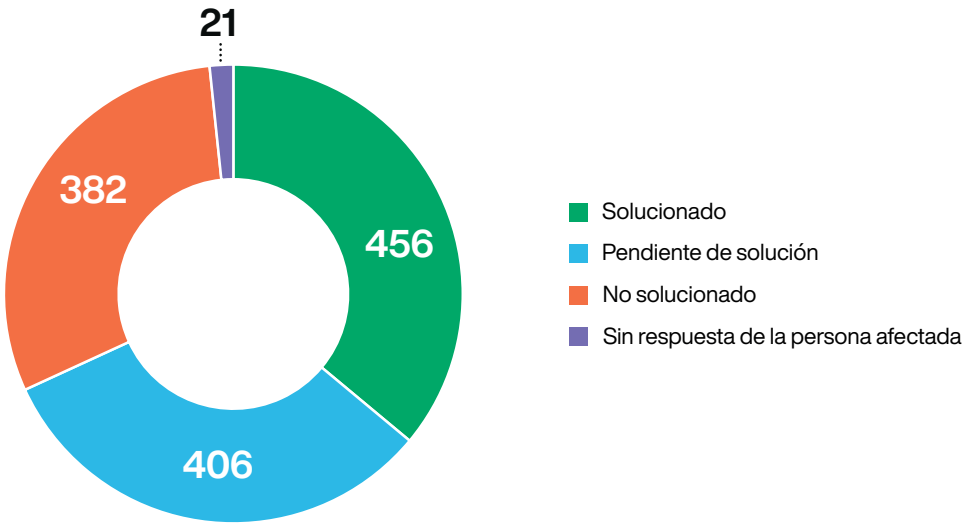
La denuncia laboral implicó acciones ante entidades privadas/empresas por incumplir las leyes laborales, para frenar la conducta hostil hacia la persona trabajadora, proteger el empleo, sancionar económicamente a la empresa o exigir una indemnización por la vulneración de sus derechos. Las situaciones más comunes fueron acoso laboral, tratos vejatorios, despidos improcedentes y exclusión laboral, principalmente por transfobia, racismo hacia mujeres de diversos orígenes e islamofobia hacia mujeres por llevar el hiyab.

Aunque la denuncia civil implicó solo tres actuaciones, tuvieron el objetivo de acompañar a las personas ante los juzgados civiles para exigir reparación económica o moral frente a la discriminación por los perjuicios psicológicos sufridos. Fueron dos situaciones motivadas por transfobia y otra por discriminación por motivos de salud.

El gráfico 35 indica que, en 2025, de los 1265 expedientes de discriminación atendidos, unos 456 se valoraron como "solucionados", "pendientes de solución" (406), "no solucionados" (382) y "sin respuesta de la persona afectada" (21). Este resultado indica que la gran mayoría de las personas mantiene el contacto y el seguimiento durante el proceso. También se identifica que, en el momento de redactar el presente informe, continúan pendientes de solución un importante volumen de situaciones, mientras que los expedientes no solucionados visibilizan la persistencia de barreras para resolver de manera satisfactoria las situaciones registradas.

Gráfico 35 – Resultado de las actuaciones

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



Los resultados de las actuaciones tienen muchos matices y dependen de varios factores: primero, de la capacidad de respuesta de las entidades y la OND para lograr encauzar de forma positiva el mayor volumen de las actuaciones registradas, a través de sus intervenciones; segundo, de las barreras que se puedan encontrar para acceder a la justicia (estructurales, burocráticas o de mediación); tercero, los recursos en personal para dar abasto a toda la demanda de atención que está condicionada no por la falta de capacidades, sino por la falta de economía para sostener los servicios; cuarto, la demora en el proceso de resolución que genera largas esperas de meses para obtener resultado y quinto, aunque se evidencia un número muy pequeño, algunas personas afectadas que comunican o denuncian una discriminación suelen, posteriormente, no continuar el contacto con las entidades por motivos diversos: falta de tiempo porque terminan por priorizar cuestiones más urgentes en su día a día, desconfianza en que se haga justicia y por afectación emocional. Por este motivo, las entidades subrayan la necesidad de reforzar los recursos técnicos y humanos para agilizar los procesos y reducir el volumen de casos que quedan atascados o sin una resolución favorable.

Del total de las 456 situaciones solucionadas, la tabla 22 detalla los motivos que lo hicieron posible. La resolución más frecuente fue la acción de derivación (249), lo que indica la importancia de organismos o servicios especializados que puedan ofrecer respuestas específicas para acompañar a las personas afectadas. En segundo lugar, está la reparación del daño (183) cuando se logra resarcir el daño a la persona afectada. Los mecanismos basados en acuerdos o resoluciones legales fueron el acuerdo entre las partes, sentencias y modificaciones legislativas.

Tabla 22 – Situaciones solucionadas (tipos)

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

Situaciones solucionadas (tipos)	Nº
Derivación	249
Reparación del daño	183
Acuerdo entre las partes	18
Sentencia	5
Modificación legislativa	1
Total	**456**

Tanto la OND como las entidades de la Mesa SAVD están orientando su modelo de atención hacia la justicia restaurativa y la intermediación, priorizando la reparación directa del daño sobre las soluciones punitivas o los litigios formales. Las entidades señalan también que la vía judicial se percibe como un recurso lento, de difícil acceso o poco efectivo para abordar las situaciones discriminatorias en el día a día. El elevado volumen de situaciones que se derivan a otros organismos revela la falta de servicios especializados en la estructura de las entidades debido, sobre todo, a la falta de recursos. No todas cuentan con servicios jurídicos, psicosociales o socioeducativos, ni de mediación, por ese motivo recurren a otras organizaciones para que puedan asumir una atención más especializada. Aun así, brindan una atención cercana y de acompañamiento y escucha a las personas afectadas y, tras lograr que otra organización especializada las continúe apoyando, dan el caso como solucionado, desde sus propias capacidades.

El análisis cuantitativo de la tabla 23 detalla los motivos por los cuales unas 382 situaciones no fueron solucionadas durante 2025. Al desglosar los datos, el motivo con mayor incidencia son las derivaciones (258), seguida de la desestimación con 122 registros y 2 contradenuncias.

Tabla 23 – Situaciones no solucionadas (tipos)

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.

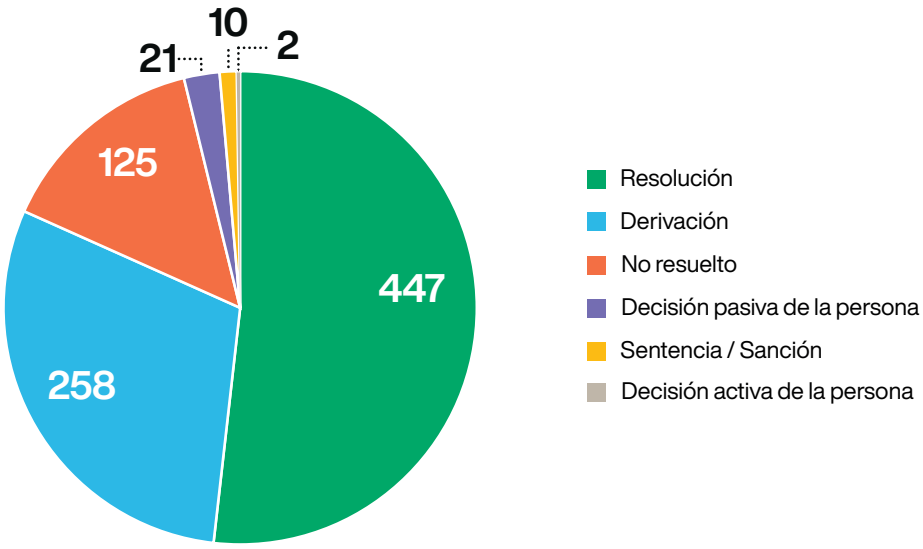
Situaciones no solucionadas (tipos)	Nº
Derivación	258
Desestimación	122
Contradenuncia	2
Total	**382**

Las derivaciones vinculadas a situaciones no solucionadas hacen referencia a procesos de denuncia que no se resuelven en primera instancia y requieren el traslado a otros organismos o vías administrativas, por lo cual se alarga el proceso y se presenta la incertidumbre de si serán resueltos, debido a los obstáculos en la primera instancia. En cuanto a las desestimaciones, implica que ha habido una decisión formal por parte de un juez, un fiscal o una autoridad administrativa para rechazar la denuncia y cerrar el caso y sin condenar/sancionar al agente discriminador. Las desestimaciones confirman que el núcleo del problema no es la falta de fundamento en las quejas, sino la dificultad operativa y procesal para darles una solución definitiva. Además, aunque con presencia mínima, las contradenuncias sugieren que pueden presentarse situaciones de confrontación y una actitud defensiva por parte de los agentes discriminadores que dificultan el esclarecimiento de los hechos y que la persona afectada pueda tener justicia.

El gráfico 36 muestra los motivos de cierre del caso, donde a 447 expedientes se les puso fin al procedimiento y 258 situaciones se cerraron por derivación a otras entidades. Las situaciones no solucionadas suman 125. El motivo de decisión pasiva de la persona afectada se relaciona con su acción de no respuesta, la cual se explica en el análisis del gráfico 35. Las sentencias/sanción suman 10: 5 fueron desfavorables, 4 favorables y 1 fue una contradenuncia. Finalmente, hay 2 motivos de cierre motivados por decisión activa de la persona afectada, quien decidió no continuar con la denuncia.

Gráfico 36 – Motivo de cierre del caso

Fuente: OND y Mesa SAVD, 2025.



El hecho de que la resolución efectiva sea mayoritaria demuestra la capacidad de los servicios de las entidades de la Mesa SAVD y la OND para mediar, reparar o solucionar los conflictos. Se debe recordar que también quedaron 406 casos pendientes de resolver (tal como indica el gráfico 35) al cierre del presente informe. La derivación indica lo complicado que es resolver una situación en primera instancia y que requiere, muchas veces, acudir a una segunda para encontrar una solución que demora en llegar. Si bien el volumen de casos sin resolver es menor, evidencia las barreras estructurales, vacíos legales o la falta de herramientas vinculantes para garantizar la justicia. Este escenario de desprotección suele impactar directamente en el estado anímico de las personas afectadas, cuya fatiga o desconfianza en el sistema se manifiesta en decisiones pasivas o activas de abandono. Asimismo, la poca presencia de sentencias o sanciones confirma que la vía punitiva sigue siendo un recurso de difícil acceso o de larga resolución, consolidando la idea de que la atención a la discriminación en 2025 dependió de la voluntad de acuerdo y de la resistencia de la persona afectada más que de mecanismos impositivos de justicia.

Para comprender la magnitud de las actuaciones de apoyo y acompañamiento, es fundamental compartir información de la Sindicatura de Greuges de Barcelona sobre sus intervenciones realizadas frente a derechos vulnerados que no siempre se vinculan a situaciones discriminatorias. Entre dichas intervenciones se encuentran situaciones derivadas en las que, sobre todo, la administración pública fue el agente discriminador. **La tabla 24 muestra la distribución de 1.623 intervenciones realizadas durante 2025**. El primer derecho más afectado fue la igualdad y la diversidad, con 347 incidencias, y el segundo más afectado fue el derecho a una buena administración, con 246 registros. Juntos, acumulan más del 40 % de las vulneraciones que atendió la Sindicatura.

En un segundo escalón de afectación se observa un bloque de derechos sociales y de bienestar. Este grupo incluye el derecho a servicios de protección social (128), el derecho

a la movilidad (125), el derecho al descanso (116) y el derecho a la vivienda (111). A partir de aquí, las cifras descienden de forma progresiva por debajo del umbral de las 80 incidencias, destacando de forma intermedia el derecho al medio ambiente, con 79 registros, y el derecho a la salud, con 46. La base de la tabla está compuesta por una larga lista de derechos con incidencias mínimas, cerrando el balance anual con categorías como el derecho a una vida libre de violencias, los derechos de la infancia y adolescencia y el derecho a la información, cada uno ellos con apenas 3 incidencias de vulneración registradas, reflejando el umbral de la infradenuncia en este tipo de vulneración.

Tabla 24 – Intervenciones ante derechos vulnerados

Fuente: Sindicatura de Greuges de Barcelona, 2025.

Derecho vulnerado	Total
2.5 Derecho a la igualdad y a la diversidad	347
4.1 Derecho a una buena administración	246
1.1 Derecho a servicios de protección social	128
3.4 Derecho a la movilidad	125
3.7 Derecho al descanso	116
1.7 Derecho a la vivienda	111
3.3 Derecho al medio ambiente	79
3.5 Derecho al espacio público	57
1.2 Derecho a la educación y al recreo	56
1.3 Derecho a la salud	46
4.3 Derechos de los consumidores	45
4.5 Derecho a la seguridad ciudadana	39
3.6 Derecho a la accesibilidad e inclusividad	35
1.6 Derecho al trabajo	29
3.2 Derecho a una convivencia pacífica	25
1.5 Derecho al deporte	17
3.8 Derecho al bienestar animal	17
4.6 Derecho al empadronamiento	14
3.1 Derecho a un urbanismo armonioso	12
1.4 Derecho a la cultura	11
1.8 Derechos de acogida	10
2.4 Derechos de participación	9
2.6 Derechos lingüísticos y religiosos	9
4.8 Derecho a la integridad física	6
2.7 Derecho al cuidado	4
4.2 Derechos digitales	4
4.4 Derechos funerarios	4
1.9 Derecho a una vida libre de violencias (sexuales)	3
2.1 Derechos de la infancia y la adolescencia	3
4.7 Derecho a la información	3
No consta	13
Total general	**1.623**

Según indica la Sindicatura de Greuges "durante el año 2025 se han recibido un total de 1.623 quejas, de las cuales 347 afectaban el derecho a la igualdad y a la no discriminación (322 referidas a una misma situación). En todos estos casos, la presunta discriminación habría sido ocasionada por el Ayuntamiento, por alguno de sus organismos dependientes o bien por empresas adjudicatarias de un servicio público. Las situaciones planteadas alcanzan varios ámbitos de la gestión municipal —como el escolar, el deportivo, el policial o el de servicios sociales— y se han incorporado a los expedientes correspondientes para su estudio. Asimismo, se han iniciado las actuaciones administrativas pertinentes para determinar el alcance de cada caso y, si procede, formular las recomendaciones de mejora oportunas al Ayuntamiento".

La tabla 25 muestra el desglose de 210 intervenciones penales sobre delitos de odio durante 2025, organizadas según su tipología y proporcionadas por la Fiscalía Provincial de Barcelona. Sección de delitos de odio y discriminación. Las intervenciones con mayor volumen de casos están vinculadas a la lesión a la dignidad de las personas, con 95 registros. En segundo lugar, se sitúan las intervenciones vinculadas a delitos con circunstancia agravante de discriminación, con 66 registros. La incitación al odio y a la violencia constituye el tercer bloque, con 40 registros. Por otro lado, se registran 5 casos por la denegación de un servicio público por motivos discriminatorios y 3 casos por la denegación de prestación de servicio de actividad empresarial. Finalmente, hay una intervención sobre tortura por discriminación.

Tabla 25 – Intervenciones penales sobre delitos de odio y discriminatorios

Fuente: Fiscalía Provincial de Barcelona. Sección de delitos de odio y discriminación

Intervenciones por delito de odio y discriminatorio	Nº
Lesión a la dignidad de las personas	95
Delitos con circunstancia agravante genérica de discriminación	66
Incitación al odio y violencia	40
Denegación de un servicio público por motivos discriminatorios	5
Denegación de prestación de servicio de actividad empresarial	3
Tortura por discriminación	1
Total	**210**

Se observa que los delitos de odio y discriminación operan principalmente a través de agresiones morales directas (humillación, menosprecio o descrédito) contra los derechos fundamentales, pues la gran mayoría de las intervenciones están vinculadas a la afectación a la dignidad personal. Otro elemento importante es el alto número de intervenciones vinculadas a los delitos de cualquier índole con circunstancia agravante de discriminación, es decir, cualquier infracción penal común (como dar un puñetazo, amenazar, romper un escaparate o estafar) recibe una pena mucho más alta si se demuestra que el agresor actuó movido por el odio o el rechazo hacia las características personales de la víctima. Además, se han identificado delitos de fomento y promoción de la violencia y el odio a través de discursos hostiles que duplica ampliamente a los delitos por denegación de un servicio público o de la prestación de servicios por parte de empresas. La realidad que muestran los datos de la Fiscalía sugiere una problemática social donde la intolerancia interpersonal y la violencia relacional son los motores predominantes, mientras que las expresiones de discriminación estructural o de violencia extrema como la tortura, aunque existentes y graves, aparecen de forma muy minoritaria en las intervenciones.

Para conocer el detalle de las intervenciones, a continuación, se comparte la **tabla 26**, que incorpora una descripción de cada uno de los registros y datos estadísticos de la Fiscalía. Se observa que el motivo de discriminación vinculado a delito de odio más recurrente fue el racismo y xenofobia (identificado como "nación"), seguido de LGTBIfobia, islamofobia, capacitismo, discriminación de género, ideología y sólo uno vinculado a antisemitismo. Específicamente, se observa que la intervención sobre delito de tortura por discriminación está vinculada a un motivo de orientación sexual. La gran mayoría de los hechos se cometieron en el espacio físico y otros a través de internet y las redes sociales.

Tabla 26 – Registro y datos estadísticos 2025

Fuente: Fiscalía Provincial de Barcelona. Sección de delitos de odio y discriminación

Artículos relacionados	Intervención	Detalle	N.º	Descripción
Art. 174.1 y 2 CP Delito de tortura por discriminación.	Escritos de acusación		1	Motivo de discriminación objeto acusación: orientación sexual. Los hechos se cometieron en: Espacio físico
Art. 510.1 apartado a): Delito de fomento, promoción o incitación al odio, hostilidad, discriminación o violencia.	Diligencias de investigación (art. 5 EOMF y 773 LECrim)	Diligencias de investigación incoadas	17	Motivo de discriminación objeto de la investigación: antisemitismo: 1; ideología: 2; islamofobia: 9; orientación sexual: 1; nación: 3; discapacidad: 1 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 5 Por medio de internet o redes sociales: 12
		Decretos de archivos	17	Motivo de discriminación objeto de la investigación: antisemitismo: 1; ideología: 2; islamofobia: 7; orientación sexual: 1; nación: 5; discapacidad: 1 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 14 Por medio de internet o redes sociales: 3
		Denuncias	2	Motivo de discriminación objeto de la investigación: islamofobia: 1; nación: 1 Los hechos se cometieron por medio de internet o redes sociales: 2
	Escritos de acusación		3	Motivo de discriminación objeto acusación: islamofobia: 1; nación: 1; orientación sexual: 1 Los hechos se cometieron por medio de internet o redes sociales: 3
	Sentencias		1	Sentencias dictadas en primera instancia: 1 Sentencias condenatorias contradictorias: 1 Motivo de discriminación discutido: ideología. Los hechos se cometieron por medio de internet o redes sociales: 1

Artículos relacionados	Intervención	Detalle	N.º	Descripción
Art. 510.2 a) delito de lesión de la dignidad de las personas por motivos discriminatorios.	Diligencias de investigación	Diligencias de investigación incoadas	9	Motivo de discriminación objeto de la investigación: antisemitismo: 1; ideología: 1; religión: 3; nación: 2; orientación sexual: 1; discapacidad: 1 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 7 Por medio de internet o redes sociales: 1 En el ámbito deportivo: 1 Número de decretos de archivo: 4 Motivo de discriminación objeto de la investigación: ideología: 2; religión: 2. Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 3 Por medio de internet o redes sociales: 1 Número de denuncias: 3 Motivo de discriminación objeto de la investigación: nación: 2; orientación sexual: 1. Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 2 Por medio de internet o redes sociales: 1
	Escritos de acusación		42	Motivo de discriminación objeto acusación: raza: 7; ideología: 1; islamofobia: 5; nación: 6; orientación sexual: 11; identidad de género: 3; género: 3; discapacidad: 1 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 41 Por medio de internet o redes sociales: 1
	Sentencias dictadas en primera instancia	Sentencias condenatorias contradictorias	25	Motivo de discriminación discutido en cada sentencia: raza: 3; ideología: 1; islamofobia: 1; nación: 9; orientación sexual: 11 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 24 Por medio de internet o redes sociales: 1
		Sentencias condenatorias de conformidad	14	Motivo de discriminación: raza: 1; antisemitismo: 1; nación: 3; orientación sexual: 3; identidad de género: 5; género: 1. Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 13 En el ámbito deportivo: 1 Reglas de conducta: realización de programas formativos o educativos en igualdad y contra la discriminación del artículo 83 CP: 6
		Sentencias absolutorias	1	Motivo de discriminación discutido: identidad de género: 1 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 1
	Sentencias de apelación	Sentencias condenatorias	2	Motivo de discriminación discutido en cada sentencia: orientación sexual: 2 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 2
		Sentencias absolutorias	2	Motivo de discriminación discutido en cada sentencia: nación: 1; orientación sexual: 1 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 2

Artículos relacionados	Intervención	Detalle	N.º	Descripción
Art. 511 CP delito de denegación de un servicio público por motivos discriminatorios	Escritos de acusación		2	Motivo de discriminación objeto acusación: discapacidad: 2 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 2
	Sentencias dictadas en primera instancia	Sentencias condenatorias contradictorias	1	Motivo de discriminación discutido: orientación sexual: 1 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 1
		Sentencias condenatorias de conformidad	1	Motivo de discriminación: discapacidad. Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 1 Reglas de conducta: realización de programas formativos o educativos en igualdad y contra la discriminación del artículo 83 CP: 1
	Sentencias dictadas en apelación	Sentencia absolutoria	1	Motivo de discriminación discutido: orientación sexual: 1 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 1
Art. 512 CP delito de denegación de prestación en el ejercicio de una actividad empresarial.	Escritos de acusación		1	Motivo de discriminación objeto acusación: antisemitismo: 1 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 1
	Sentencias dictadas en primera instancia	Sentencias condenatorias contradictorias	1	Motivo de discriminación discutido en cada sentencia: discapacidad: 1 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 1
		Sentencias absolutorias	1	Motivo de discriminación: orientación sexual: 1 Si los hechos se cometieron en: Espacio físico: 1
Delitos de cualquier naturaleza, salvo delitos leves, cometidos por alguno de los motivos de discriminación contemplados en el art. 22. 4.ª CP.	Escritos de acusación		34	Motivo de discriminación objeto acusación: raza: 5; ideología: 3; islamofobia: 1; nación: 4; orientación sexual: 17; identidad de género: 3; género: 1 Si los hechos se cometieron en: Espacio físico: 33 Por medio de internet o redes sociales: 1
	Sentencias dictadas en primera instancia	Sentencias condenatorias contradictorias	10	Motivo de discriminación discutido en cada sentencia: ideología: 2; nación: 3; orientación sexual: 4; identidad de género: 1 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 10
		Sentencias condenatorias de conformidad	14	Motivo de discriminación: raza: 1; ideología: 3; islamofobia: 3; nación: 3; orientación sexual: 3; discapacidad: 1 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 13 Por medio de internet o redes sociales: 1 Reglas de conducta: realización de programas formativos o educativos en igualdad y contra la discriminación del artículo 83 CP: 5 Sentencias absolutorias: 4 Motivo de discriminación: antigitanismo: 1; orientación sexual: 3 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 4
	Sentencias dictadas en apelación	Sentencias condenatorias	6	Motivo de discriminación discutido en cada sentencia: ideología: 4; nación: 2. Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 6
		Sentencias absolutorias	2	Motivo de discriminación discutido en cada sentencia: nación: 1; discapacidad: 1 Los hechos se cometieron en: Espacio físico: 2

4.3 La incitación al odio y su impacto en los derechos de las personas jóvenes

Este monográfico aborda la creciente incitación al odio a la que son sometidas las personas jóvenes hoy en día. A través de los talleres y cursos de formación dirigidos al ámbito educativo de la ciudad que lleva a cabo el CRDH, se ha podido evidenciar e identificar una preocupación creciente de la comunidad educativa ante el aumento de discursos de odio, actitudes discriminatorias y defensa de ideologías de extrema derecha entre alumnado y profesorado. La idea de profundizar en esta temática responde a este fenómeno y su impacto negativo en la convivencia dentro y fuera del aula.

Tanto estudios como fuentes periodísticas alertan sobre el impacto negativo de los discursos antiderechos entre la juventud, situándolos como un elemento de riesgo para la garantía del derecho a la educación. Este monográfico va un paso más allá, y pone también el foco sobre su efecto en el derecho al libre pensamiento, dada su exposición continua a contenido digital y a estrategias deliberadas de desinformación, y en el derecho a la infancia, por como estos discursos se transforman en una incitación a la violencia entre jóvenes.

Desde las entidades de la Mesa SAVD, se ha compartido durante una sesión sobre el tema el obstáculo que supone este fenómeno para la garantía de los derechos a la educación, la infancia y la libertad de pensamiento de los jóvenes. En la sesión participaron 16 entidades.

En el presente apartado se ofrecen, de forma complementaria, algunos elementos de informes internacionales, así como las conclusiones y experiencias aportadas por las entidades.

> **El motor del pensamiento crítico es el anhelo de saber, de comprender cómo funciona la vida. Los niños están predispuestos de forma natural a ser pensadores críticos. Más allá de las fronteras de raza, clase social y género y de sus circunstancias concretas, los niños entran en el mundo de la maravilla y el lenguaje consumidos por el deseo de conocimiento.**
>
> (bell hooks, *Enseñar pensamiento crítico,* 2010)

Figura 7 — La incitación al odio es un obstáculo al goce de los derechos de las personas jóvenes



Un enfoque de derechos humanos

La exposición constante a discursos de odio tiene un efecto distorsionador en el desarrollo cognitivo y emocional del cerebro, provocando estados de desensibilización o bajos niveles de autoestima (Ramón Ortiz y Vilchez Guizado, 2023, p.11). De este modo, **la socialización del odio constituye como un impedimento para el desarrollo sano y la educación libre de la infancia y de la adolescencia, quienes están en una etapa fundamental de aprendizaje vital y formación del sentido crítico**. Como consecuencia, la exposición limita también su capacidad de convivencia y empatía, tanto dentro como fuera del aula.

En el **Informe "Afianzar el derecho a la educación: avances y obstáculos críticos", la relatora especial sobre el derecho en la educación, Farida Shaheed**, determina que este derecho debe empoderar a las personas para que lleguen a su máximo potencial, no solo en el ámbito individual sino también como integrantes de las comunidades y sociedades, y a través de una participación social, cultural, económica y política efectiva. Así, más allá de la transmisión de aprendizajes y conocimientos, la educación debe promover el "Marco ABCDE" (por sus siglas en inglés): aceptación, pertenencia, pensamiento crítico, diversidad y empatía (Shaheed, 2023a, p.8). Por consiguiente, "la educación tiene que estar libre de propaganda y adoptar siempre un enfoque centrado en el libre desarrollo y ejercicio del pensamiento crítico, que es el núcleo del derecho a aprender" (ibid.). La relatora especial explica cómo la propia Declaración de las Naciones Unidas sobre Educación y Formación en materia de Derechos Humanos (2011) especifica que toda persona tiene derecho a poseer, buscar y recibir información sobre todos los derechos humanos y libertades fundamentales. También añade la responsabilidad de la administración de dar acceso a la educación y la formación en materia de derechos humanos, ya que la no discriminación, la igualdad, la equidad y la inclusión son condiciones indispensables para garantizar el derecho a la educación.

En esta línea, la relatora también aborda en un informe el papel fundamental y los derechos del profesorado, y destaca que es esencial **"promover la inclusión garantizando que la diversidad del personal docente refleje la diversidad del alumnado"**, ya que se encuentran en primera línea a la hora de garantizar que la educación sea inclusiva en términos de género, discapacidad, origen étnico, clase social y otros aspectos (Shaheed, 2023b, p.8). Por lo tanto, la formación del profesorado debe incluir un fuerte componente intercultural que promueva el desarrollo de escuelas interculturales e inclusivas, en estrecha colaboración con las familias y las comunidades locales (Shaheed, 2023b, p.10). Para garantizar este espacio de convivencia, el propio profesorado debe sentirse seguro. Por esta razón, la relatora especial recomienda que los Estados proporcionen formación y apoyo a docentes y establezcan mecanismos de denuncia para responder a la violencia y el acoso en las aulas (Shaheed, 2023b, p.12). Es precisamente importante garantizar la autonomía y salvaguardar el bienestar de los docentes, tanto en el sector de la educación formal como la no formal. Para empoderar al alumnado, es necesario empoderar a los educadores y las educadoras como facilitadores de aprendizaje.

Sin embargo, un reto identificado tanto por la relatora especial como por otros expertos es el hecho de que el profesorado ya no es la principal fuente de conocimiento del alumnado, ya que éste recibe una considerable cantidad de información y datos a través de Internet. **La juventud es la máxima usuaria de las redes sociales**, que utiliza por razones lúdicas, pero también como forma de participación cultural y social y para acceder a noticias de actualidad (Alegría-Morán, 2025, p.133).

El informe sobre **"El impacto de las nuevas tecnologías digitales en la libertad de expresión"** del Instituto de Derechos Humanos de Cataluña, explica cómo el perfilado digital y el algoritmo pueden tener un efecto en la libertad de expresión y disminuir la

capacidad de las personas de elegir, acceder y buscar información relevante para ellas (Pont, Passera y Kastilla, 2022). Así, el algoritmo provoca que las personas usuarias no tengan acceso a información diversa, plural o disonante a sus creencias y, además, muchas veces la información proviene de otras personas usuarias, y no de fuentes primarias. Esta carencia de escrutinio provoca altos niveles de desinformación, cuyos efectos incluyen una limitación del pensamiento crítico, el aumento de la polarización social y el fomento de la discriminación y el odio a grupos minorizados y vulnerables. Todas estas consecuencias ya son palpables en las aulas.

Marco normativo

Existen legislaciones internacionales, nacionales y autonómicas que protegen el derecho a la infancia, la educación y la libertad de expresión ante actitudes discriminatorias, así como planes para fomentar la garantía de estos derechos.

Normativa internacional

- La **Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas el 10 de octubre de 2024, sobre la educación como instrumento para prevenir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia**, reconoce que una educación inclusiva y equitativa de calidad puede contribuir a promover sociedades menos excluyentes, relaciones estables y armoniosas, una cultura de paz y el respeto de los derechos humanos para todas las personas.

Normativa estatal

- El artículo 22.1 de la **Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia** señala que "las administraciones públicas promoverán, en el ámbito de sus competencias, campañas y acciones concretas de información evaluables y basadas en la evidencia, destinadas a **concienciar a la sociedad acerca del derecho de los niños, niñas y adolescentes a recibir un buen trato**. Dichas campañas incluirán medidas contra aquellas conductas, discursos y actos que favorecen la violencia sobre la infancia y la adolescencia en sus distintas manifestaciones, incluida la discriminación, la criminalización y el odio, con el objetivo de promover el cambio de actitudes en el contexto social. Asimismo, las administraciones públicas impulsarán **campañas específicas de sensibilización para promover un uso seguro y responsable de Internet**, desde un enfoque de aprovechamiento de las oportunidades y su uso en positivo, incorporando la perspectiva y opiniones de los propios niños, niñas y adolescentes".

Normativa autonómica

- El artículo 10 de la **Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no-discriminación**, vinculado a la Educación, determina que "el departamento competente en materia educativa, las universidades y los centros educativos, independientemente de su titularidad, deben **garantizar la igualdad de oportunidades, la equidad y la ausencia de cualquier forma de discriminación o de acoso discriminatorio en los centros educativos**, de acuerdo con los principios rectores del sistema educativo que establece la legislación específica en materia educativa y lo que determinan los tratados y convenios internacionales que garantizan los derechos y las libertades fundamentales, entre ellos la escuela inclusiva y la coeducación".

  El artículo 13 establece que "las administraciones públicas, las entidades y las personas incluidas en el ámbito de aplicación subjetivo de la presente ley deben **garantizar los derechos de niños, adolescentes, jóvenes, personas mayores,**

personas con discapacidad o trastorno mental, minorías culturales y religiosas y jóvenes migrantes solos a una vida digna, a la autonomía personal y a no ser sujetos de discriminación, y deben establecer, en su caso, las acciones positivas destinadas a su protección, con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida, favorecer su incorporación al mundo laboral o su acceso a bienes y servicios esenciales, promover su empoderamiento y garantizarles el acompañamiento necesario para poder desarrollar su proyecto de vida".

- El **Plan de Gobierno 2024-2027 de la Generalitat de Catalunya destaca la Prioridad 3. Equidad social, igualdad, feminismo y bienestar.** Su quinto objetivo busca adaptar los servicios públicos a las nuevas necesidades de la población, derivadas de los cambios sociales y demográficos, garantizando servicios y programas específicos para niños, niñas, jóvenes y colectivos vulnerables para reducir el estigma y reforzar la salud mental y el bienestar emocional. Por su lado, el séptimo objetivo pretende garantizar la inclusión de la población migrada y su promoción social y laboral, incluida la **promoción de la convivencia interreligiosa como medida preventiva al discurso de odio**.

Acción municipal

- El **Plan de Infancia 2021-2030 del Ayuntamiento de Barcelona**, define actuaciones enfocadas en el derecho a la protección contra las discriminaciones y las violencias y el derecho a la participación, la escucha y a recibir una información adecuada. Bajo el primer ámbito encontramos el Reto 18, que busca **"hacer sensibilización sobre cualquier tipo de discriminación** (todos los niños, niñas y adolescentes tienen los mismos derechos)", y el Reto 19 tiene como objetivo "reforzar los programas de prevención contra las violencias, potenciando el buen trato y entornos seguros y protectores, y activar sistemas ágiles y eficaces de detección y atención de los niños y niñas víctimas de violencias, abusos o maltratos en su hogar, *bullying* en la escuela o violencias digitales". En cuanto al segundo ámbito, el Reto 22 pretende **"facilitar que los niños y niñas reciban una información adecuada, con formación crítica sobre el conocimiento que llega mediante las tecnologías de la información y las redes sociales** como base para el ejercicio de su ciudadanía activa, y que se potencie la difusión y vivencia de sus derechos".

Discriminaciones en el ámbito educativo

Las entidades de la Mesa SAVD manifiestan que la expansión del discurso de odio en el ámbito social se ha traducido en un creciente número de casos de discriminaciones en el ámbito escolar, tanto entre el profesorado y el alumnado, como entre el propio alumnado.

El ámbito escolar es un reflejo de la sociedad en la que se encuentra, y por ello, los profesores y profesoras, como miembros de esta, en ocasiones reproducen las discriminaciones estructurales. En casos de antigitanismo, por ejemplo, destacan las discriminaciones del profesorado al alumnado, por las que se han llevado a cabo expulsiones injustificadas de los centros, o bien se ha evitado activar protocolos cuando las niñas abandonan la educación prematuramente. Estas actitudes reproducen estereotipos sobre la comunidad gitana, limitando el desarrollo de la juventud y provocando su desvinculación del sistema educativo. Similarmente, varias entidades denuncian la falta de reconocimiento de las quejas de alumnado racializado en casos de agresiones. Ha habido niños y niñas que han sido expulsados del servicio de comedor por ayunar durante el Ramadán, pero al quejarse, las familias han sido señaladas y sus relatos cuestionados. La deslegitimación de las experiencias de la juventud racializada restringe su acceso a espacios seguros donde puedan recurrir para pedir ayuda.

El odio genera más odio, creando un ciclo de reproducción de actitudes discriminatorias y, **cuando los discursos de odio prevalecen en el aula, se sistematiza un espacio de inseguridad y exclusión que rompe con la convivencia**. Los conflictos que se generan tienen un impacto desestabilizante tanto a nivel emocional como en las relaciones sociales: en la sesión se mencionó el miedo, el aislamiento, la hipervigilancia y la autocensura como unas de las muchas consecuencias.

La incitación al odio vulnera el derecho a...

- la integridad moral
- la educación
- el ocio
- la salud
- la información
- la intimidad
- el honor
- la libertad de expresión

Además, es necesario recalcar el componente de las redes sociales. Los algoritmos no son neutrales, sino que excluyen información sobre grupos marginados (Shaheed, 2023a, p.22) y pueden presentar contenido engañoso y falso. Un miembro de la Mesa explica cómo las redes sociales han sido un factor presente en la mayoría de los casos de agresiones aporofóbicas cometidas por adolescentes. Otro miembro destaca que se debe tener en cuenta que la juventud carece de las herramientas necesarias para encontrar alternativas de información y de pensamiento.

Por ese motivo, las entidades coinciden en que es crucial evitar la estigmatización de la juventud y no señalarles por asumir discursos de extrema derecha. Situar la problemática en el contexto global actual es el primer paso para poder hacerle frente. Un miembro de la Mesa SAVD subrayaba cómo es necesario “apuntar a las causas estructurales, porque lo que se manifiesta en el centro educativo es el resultado de lo que hay fuera”. **La extrema derecha aprovecha la vulnerabilidad de las personas jóvenes para fomentar discursos antiderechos de forma organizada y planificada.**

En algunos talleres de sensibilización llevados a cabo por las entidades, se ha detectado que en las aulas convive alumnado muy concienciado junto a otro que rechaza estas "lecciones de moralidad", sintiendo que les están riñendo o atacando. Así, en vez de culpar a las personas jóvenes se debe promover el diálogo, **dando el espacio necesario para que se puedan expresarse y no tratándolas solamente como un elemento receptor, sino como un motor de cambio.**

Esto pone de manifiesto la importancia de llevar a cabo una **identificación de responsabilidades adecuada**, que se centre también en el rol de las familias y del propio centro educativo. A veces, las familias racializadas reproducen discursos racistas en contra de otras familias racializadas, o el alumnado repite discursos discriminatorios que ha

escuchado en casa o en otros entornos sociales. Varias entidades explican que se están normalizando los microrracismos en el día a día, con comentarios como “qué nombre más gracioso” o burlas de acentos.

Una de las limitaciones principales para trabajar estos incidentes es la **falta de reconocimiento del propio problema por parte del claustro**, ya que se ha detectado que hay ocasiones en las que el profesorado tiene aprensión a intervenir en las disputas y acaban minimizando el problema. Las entidades enfatizan la falta estructural de recursos materiales y humanos para activar protocolos de gestión de conflictos, así como un apoyo deficiente por parte de dirección, pero también recalcaron que **el profesorado debe entender que la intervención ante el fomento del odio es una obligación en la protección de los derechos del alumnado**, y por ello es necesario ir más allá del relato único de la falta de recursos. Como ejemplo, una profesora explicaba que recibía trabajos muy buenos técnicamente, pero que tenían contenido racista, y al manifestar el problema, el claustro lo avalaba como libertad de expresión. Además, incluso cuando los protocolos de acoso se activan, éstos carecen de una mirada interseccional que proteja a las personas afectadas.

En este sentido, la Mesa resalta una sensación generalizada de desconocimiento entre el personal de los centros educativos sobre el impacto del racismo, el antigitanismo, la LGTBIfobia y otros. En muchas ocasiones, se le asigna al profesor o la profesora de historia la tarea de explicar qué es el discurso de extrema derecha, asumiendo que se trata de un asunto propio de la asignatura, cuando en realidad se debe abordar transversalmente desde todo el currículum educativo.

De la misma forma, hay falta de conocimiento sobre el marco normativo que protege a las víctimas de discriminaciones, lo que fomenta la impunidad. Por ese motivo, se considera crucial darles a los centros educativos herramientas prácticas para la identificación de discriminaciones y la atención a las víctimas, y establecer la **obligatoriedad de formaciones continuadas en derechos humanos y acciones antidiscriminatorias**.

Infografía 7 – Estrategias frente al discurso de odio en las aulas



5 Buenas prácticas en la prevención de las discriminaciones

Acción transversal

- **Creación Positiva** ha dado atención social y acompañamiento emocional a personas con VIH desde una perspectiva de género.
- La **Fundación Secretariado Gitano** ha reforzado la atención jurídica y psicosocial a víctimas de discriminación racial o étnica vinculadas a la comunidad gitana, y, como consecuencia, se ha incrementado el número de casos atendidos y se ha profundizado en el seguimiento individualizado.
- **Gais Positius** ha avanzado en la sistematización de las situaciones de serofobia atendidas mediante el servicio de asesoramiento jurídico, con lo que ha mejorado el registro de casos en coherencia con los criterios del OND y ha reforzado el acompañamiento jurídico y psicosocial de las personas afectadas.
- La **Red de Migración, Género y Desarrollo** ha llevado a cabo acciones de sensibilización para erradicar la infradenuncia a través de talleres jurídicos, psicosociales y de fortalecimiento de capacidades organizativas dirigidas a mujeres migrantes. Además, con profesionales racializadas hizo acompañamiento psicológico y jurídico ante el aumento de las violencias interseccionales.
- **SOS Racisme** ha reforzado el acompañamiento integral a las personas afectadas por racismo, ofreciendo una atención más coordinada y centrada en la persona. También ha consolidado el apoyo jurídico especializado con mirada antirracista, combinado con acompañamiento psicosocial y socioeducativo para abordar el impacto emocional y vital de las discriminaciones. A la vez, ha mejorado la capacidad de mediación y derivación a recursos comunitarios, con tal de reforzar el acceso real a los derechos y la reparación del daño.
- La **Federación ACAPPS** ha elaborado unas guías para dar a conocer la realidad de las personas con sordera y su derecho a la accesibilidad en cada sector, así como dar a conocer las condiciones de accesibilidad auditiva que se deben tener, en línea con la normativa. También desarrollaron acciones para conseguir un servicio municipal de teleasistencia más accesible para las personas con sordera, así como para tener una justicia más accesible a través de la implementación de subtitulación en directo en las vistas orales.

- La **Fundació Àmbit Prevenció** ha fortalecido con más horas profesionales el ámbito jurídico, psicológico y de mediación, para poder ofrecer más acompañamiento a las personas afectadas.

Prevención del racismo/xenofobia

- El **Consell Assessor de la Gent Gran (CAGG)** hizo sesiones de trabajo junto al Consell Municipal d'Immigració de Barcelona y el Consell Municipal del Poble Gitano para proponer acciones e iniciativas que faciliten que todas las personas mayores, independientemente de su diversidad cultural o de origen, puedan conocer y se sientan llamados a participar en espacios de participación existentes.
- La **FSG** ha desarrollado sesiones de sensibilización y charlas en centros educativos, servicios públicos y entidades sociales para hacer visible el antigitanismo y promover respuestas institucionales más efectivas a la discriminación. Y también ha trabajado con la población gitana para proporcionarle las herramientas necesarias para que pueda identificar y denunciar casos de discriminación.
- La **Red MGD** ha buscado descolonizar el saber a través de investigaciones impulsadas por mujeres migradas donde analizan las discriminaciones por razón de origen y el impulso de la Escuela Feminista Descolonial.
- La **Fundació Àmbit Prevenció** ha llevado a cabo proyectos específicos enfocados a los derechos de ciudadanía y vinculados a la extranjería.

Prevención de la discriminación de género

- El **CAGG** ha elaborado la Carta abierta de derechos y deberes de las personas mayores que reivindica el papel de estas y recoge acciones para evitar las situaciones de discriminación que les afectan. En el documento se pone de manifiesto el desequilibrio económico que sufren las mujeres mayores en el ámbito de las pensiones de viudedad, donde se reclaman unas pensiones más equitativas que corrijan las diferencias de género, especialmente, en los casos en que no se ha cotizado por cuidar de los familiares. El CAGG también ha colaborado con el Consejo de las Mujeres de Barcelona, efectuando aportaciones al informe sobre violencias machistas en mujeres mayores.
- **Creación Positiva** ha impartido formaciones a profesionales sanitarias para la atención a mujeres con VIH desde una perspectiva de género y de derechos.
- La **FSG** ejecuta el programa de Cali que, desde una perspectiva interseccional en la intervención con mujeres gitanas, trabaja en la doble discriminación por género y origen étnico, coordinándose con recursos especializados.
- El **OCL** siguió fortaleciendo los dispositivos de puntos lilas feministas y LGTBI en espacios de ocio nocturno para prevenir, detectar, intervenir y reparar situaciones de violencia machista y LGTBIfobia en espacios de ocio nocturno (como Sala Apolo, Sala Razmatazz, Festival Brunch Electronik) con la implementación del protocolo "No callamos" del Ayuntamiento de Barcelona. Además, impulsaron sesiones formativas sobre espacios amables y fiestas sin machismo ni LGTBIfobia dirigidas a profesionales de salas de ocio nocturno (jefes de sala, personal de seguridad, barra, limpieza, etc.) adheridas al protocolo "No callamos" del Ayuntamiento de Barcelona. También participaron en el grupo focal del proyecto Intra para elaborar una guía de abordaje de las situaciones de violencia intragénero para profesionales del tercer sector social y la ciudadanía, con la finalidad de dar cobertura integral frente a las necesidades que surjan de esta problemática.
- La **Red MGD** ha llevado a cabo el registro de casos y la derivación a los organismos especializados de situaciones de violencia machista interseccionada con racismo por parte de particulares hacia mujeres racializadas. En este sentido, ha impulsado talleres de cuidados comunitarios entre mujeres y generación de espacios de escritura como práctica de sanación y recuperación.

Prevención de la discriminación por motivos de salud

- El **CAGG** incluyó en la Carta abierta, derechos vinculados a la atención sanitaria y los cuidados, y también relacionados con el impacto de la contaminación y el cambio climático en la salud.
- **Creación Positiva** ha impartido formaciones a profesionales sanitarias para la atención a mujeres con VIH desde una perspectiva de género y de derechos.
- **Gais Positius** ha celebrado la Matinal "Visibilidad en positivo" como espacio anual de sensibilización, formación e incidencia contra la serofobia, reforzando la visibilización del VIH desde una perspectiva de derechos. También ha creado un espacio de visibilidad virtual de personas con VIH como herramienta de reparación simbólica, memoria colectiva y sensibilización en primera persona, ante el estigma y la discriminación.
- **Irídia** ha participado con otros colectivos para prevenir la introducción de los dispositivos conductores de energía (Taser) en el cuerpo de la GUB.
- El **OCL** impulsó acciones formativas y de sensibilización dirigidas a las personas trans y LGTBI y a profesionales del sistema de la salud pública de las regiones sanitarias de Cataluña. También realizó la habilitación y reparto de preservativos en puntos lilas feministas y LGTBI dentro de espacios de ocio nocturno con el apoyo y la colaboración de **Gais Positius**. Finalmente, desempeñó funciones de interlocución y coordinación con las Unidades de Tráfico de Barcelona (ICS) en los casos en los que intersecciona el proceso de transición de personas usuarias con situaciones de transfobia.
- **Plataforma per la llengua** ha promovido espacios de diálogo sobre derechos lingüísticos en el ámbito sanitario sobre el "Pla lingüístic del català en les entitats de salut". También han impulsado formaciones en centros sanitarios diversos, como el CAP de Sitges / EAP Sardenya. Además, continuó con su acción de asesoría a personas que presentaron quejas en el entorno sanitario, denunciando vulneraciones e incumplimientos de la normativa lingüística. También difundieron el decálogo sobre derechos lingüísticos de Médicos — Salud por el catalán en diferentes centros de salud de Cataluña. Finalmente, siguieron con su acción de incidencia política a través de reuniones con el Departamento de Salud y la consejera de salud, informando al departamento de quejas y vulneraciones en el ámbito sanitario y haciendo un seguimiento de su tratamiento; así, también se reunieron con representantes de varios centros sanitarios para fortalecer la interlocución con instituciones sanitarias, como la Fundación Althaia para la resolución de quejas lingüísticas.

Prevención de la LGTBIfobia

- El **Observatorio contra la LGTBIfobia (OCL)** ha impartido formación sobre diversidad afectiva sexual y de género, sobre LGTBIfobia, el acoso escolar por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género dirigida a alumnado de centros educativos (secundaria, bachillerato, ciclos formativos, etc.). Además, elaboraron el "Informe del estado de la LGTBIfobia en Cataluña de 2024", en el que realizaron un análisis cuantitativo y cualitativo de las incidencias registradas por el Observatorio durante el año, con conclusiones y recomendaciones dirigidas a los agentes sociales e institucionales. Finalmente, siguieron con acciones de sensibilización e incidencia en el marco del Día Internacional Contra la LGTBIfobia junto al tejido asociativo LGTBI en Barcelona.
- El **CAGG** promovió la creación del cortometraje Em quedo amb tu, y la realización de cinefórums para debatir sobre los temas que trata, principalmente las relaciones sexoafectivas y la diversidad sexual y de género en personas mayores.
- **Creación Positiva** ha implementado un proyecto para visibilizar la lesbofobia y prevenir la infradenuncia.

- **SOS Racisme** ha llevado a cabo una formación a las trabajadoras del Servicio de Atención y Denuncia desde una perspectiva antirracista y descolonial sobre las discriminaciones del eje sexo-género.

Prevención de discriminación por uso de una lengua

- La **Red MGD** ha llevado a cabo acompañamiento psicológico y jurídico ante el aumento de las discriminaciones hacia las personas migrantes que se dirigen en castellano cuando acuden a instituciones públicas y otros organismos.
- **Plataforma per la llengua** impulsó la campaña "Decanta la balança pel català" / "Compilació de Bones pràctiques municipals" / "Guia breu per promoure la política lingüística municipal", a través de charlas, formaciones, estudios, videos y comunicaciones informativas sobre derechos lingüísticos. También ampliaron la red de municipios que forman parte de la Xarxa ImpliCAT, llegando al País Valenciano y las Islas Baleares. Además, organizaron una campaña de micromecenazgo para difundir el proyecto del Síndico de Derechos Lingüísticos en los municipios de las Islas Baleares y el País Valenciano.

Prevención del capacitismo

- El **CAGG** ha elaborado la Carta de Derechos donde se recoge el derecho a la autonomía personal a lo largo de la vida y el derecho a la atención centrada en la persona en los servicios sociales y sanitarios. También plantea el derecho a la atención personal y presencial tanto por parte de las administraciones como por parte de las empresas.
- La **Federación ECOM** ha publicado el informe RADAR ECOM para la detección de vulneraciones en el ámbito de la discapacidad física u orgánica. Además, ha intervenido para que las políticas públicas se conciban desde la perspectiva de la diversidad y con una mirada interseccional, asegurando la participación de personas con discapacidad en estas.

Prevención del edadismo

- El **CAGG** ha elaborado la Carta de derechos como acción contra el edadismo, junto con los cortometrajes participativos y el compromiso "Barcelona amigable con las personas mayores".
- El **Consell de la Joventut** de Barcelona ha trabajado en crear un marco teórico y académico sólido sobre el adultocentrismo que permita analizar sus procesos de construcción y sus repercusiones sociales. También impulsaron campañas de sensibilización dirigidas a jóvenes sobre las formas en que el adultocentrismo se manifiesta en su vida cotidiana, como paso previo hacia su empoderamiento y la defensa de sus derechos.

Prevención de la aporofobia

- El **CAGG** ha abordado situaciones relacionadas con la vivienda y con el sinhogarismo, aportando propuestas al respecto.
- El **OCL** participa en una acción crucial de memoria histórica, en el marco del acto de homenaje a Sonia Rescalvo quien fuera asesinada por un grupo neonazi en 1991, a través del Consejo Municipal LGTBI y con la participación de varias entidades LGTBI. El tema central fue la relación entre el sexilio y el mundo del espectáculo, con un conversatorio de mujeres trans y no binarias que se han visto afectadas por la transfobia y aporofobia.

Prevención de la discriminación por motivos 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.

Prevención de la discriminación por ideología

- La **Fundació Àmbit Prevenció** ha dedicado espacios informales para hablar de ideologías entre los profesionales y mujeres presentes, y ha intervenido cuando estas ideologías implican una discriminación hacia algún colectivo.
- El **OCL** organizó talleres formativos sobre LGTBIfobia y delitos de odio en la Escuela Judicial, donde se estudian marcos normativos, doctrinas y jurisprudencia que versen sobre el umbral entre la libertad de expresión y los discursos de odio.

6 Retos de la Mesa SAVD

- Continuar **mejorando en la detección y registro de situaciones de discriminación**, con un análisis más sistemático e interseccional que permita orientar acciones de prevención e incidencia. Esto supone fortalecer las acciones de acompañamiento y apoyo que contribuyan a la resolución de las situaciones detectadas y señalar su derivación a la administración pública u otras instituciones como el Síndic de Greuges de Cataluña, y el resultado del proceso.
- **Reforzar la interseccionalidad en los mecanismos de justicia y de defensa de derechos**, para asegurar una protección jurídica sólida y eficaz contra todas las formas de discriminación, mejorar la derivación entre servicios y orientar el foco en la justicia restaurativa.
- Continuar con acciones dirigidas a **erradicar la infradenuncia desde un enfoque estructural que no ponga el peso en la persona**, investigando los motivos, llevando a cabo actividades de sensibilización, talleres jurídicos y psicosociales y formaciones de fortalecimiento de capacidades, y haciendo un seguimiento más detallado del proceso.
- Consolidar **modelos de atención todavía más accesibles**, así como un fortalecimiento del acompañamiento psicosocial y socioeducativo que fortalezca el "entitulamiento", es decir, fortalecer el rol de titular de derechos en cada persona afectada.
- Fortalecer las **capacidades de las entidades como defensoras de derechos humanos**, consolidando una mayor colaboración entre ellas y crear mecanismos comunicativos estables para compartir buenas prácticas y casos no resueltos, con el objetivo de fortalecer estrategias de intervención, favorecer el análisis y la acción colectiva.
- Favorecer una mayor visibilidad y difusión de la **acción preventiva de las entidades y del trabajo conjunto como Mesa SAVD** de los casos de éxito y los obstáculos a los que se enfrentan, compartiendo nuevas narrativas ante los discursos de odio y consolidando la narrativa pro derechos humanos con el objetivo de no minimizar el impacto de las discriminaciones.

- Fortalecer la **incidencia política e institucional** para que se reconozca el antigitanismo como discriminación, así como visibilizar numerosas situaciones de islamofobia que no quedan registradas y desarrollar medidas de prevención y reparación más contundentes en contra de ambos.
- **Elaborar informes sobre políticas de cuidado comunitario con perspectiva antirracista** que incidan en un cambio de políticas de convivencia vecinal y ampliar las sesiones de derechos vinculadas a la extranjería.
- Incidir en el **fortalecimiento de los servicios de apoyo a las mujeres** afectadas por violencia mediante un abordaje integral de todas las formas de violencia, en particular, la que resulta de la discriminación interseccional.
- Ampliar la participación social en campañas de **visibilización de personas con Alzheimer y otras condiciones similares, así como de personas con VIH**, para luchar contra el estigma y la discriminación.
- Reforzar las **capacidades del personal médico** en la prevención y detección de las discriminaciones y en la interseccionalidad de éstas.
- Hacer seguimiento de los **mecanismos establecidos en la nueva Ley 13/2025**, de 29 de diciembre, de los derechos de las personas LGTBI y la erradicación de la LGTBIfobia y su implementación en la ciudad.
- **Reforzar el uso de la lengua catalana** en el sector público y privado por medio de formaciones, asesoramiento, reuniones y otras iniciativas.
- Instar a las administraciones competentes a poner en marcha mecanismos para garantizar los **apoyos necesarios para el colectivo de personas con discapacidad** intelectual y garantizar la financiación de los ya existentes.
- **Aumentar la accesibilidad** en transporte, vivienda, cultura, ocio y otros espacios desde una perspectiva transversal e interseccional, y asegurar la correcta implementación y despliegue del Decreto 209/2023, que aprueba el Código de Accesibilidad de Cataluña.
- Incrementar la difusión de la **Carta abierta de derechos y deberes de las personas mayores hacia las personas mayores**, así como promover más cinefórums y una mayor participación de jóvenes.
- Hacer seguimiento de la **implementación de las medidas propuestas** por el grupo de trabajo de pobreza, pensiones y vivienda del Consell Assessor de la Gent Gran (CAGG).

7 Bibliografía

Artículos, informes y manuales de referencia

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) (2018). *Manual de legislación europea contra la discriminación.*
Disponible en: 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 en: https://doi.org/10.11600/rlcsnj.23.1.6872

Ayuntamiento de Barcelona (2020). *Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por LGTBIfobia.*
Disponible en: https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL%20LGTBIf%C3%B2bia-def-es-ES.pdf

Ayuntamiento de Barcelona (2021). *Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por racismo.*
Disponible en: https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/PROTOCOL%20racisme%20BCN-DEFINITIU.pdf

Ayuntamiento de Barcelona (2023). *Enfoques y metodologías para garantizar los derechos humanos. Marco teórico.* Oficina por la No Discriminación.
Disponible en: https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/Marc%20te%C3%B2ric%20OND.pdf

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

Ayuntamiento 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 en: https://ajuntament.barcelona.cat/infancia/sites/default/files/pla_infancia_2021-2030_actuacions_2024-2027_1.pdf

Centro para la Justicia Interseccional (CIJ) y Red Europea contra el Racismo (ENAR). (2019). *Discriminación interseccional en Europa: relevancia, desafíos y caminos a seguir*.
Disponible en: https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/intersectionality-report-final-2.pdf

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

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

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

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

Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) (2022). *Prohibición de discriminación: ¿puede la interseccionalidad contribuir a la igualdad efectiva? Documento del Seminario anual de la ECRI con organismos de igualdad.*
Disponible en: https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/seminar-2022

Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (2024). *La educación como instrumento para prevenir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos el 10 de octubre de 2024. 57/24.*
Disponible en: https://docs.un.org/es/a/hrc/res/57/24

Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (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 en: https://docs.un.org/es/A/HRC/RES/60/18

Consejo de 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 en: https://search.coe.int/cm/fre?i=0900001680b48076

Consejo de la Unión 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 en: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680a67955

España (1995). *Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.* BOE n.º 281, de 24 de noviembre de 1995.
Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con

España (2021) *Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.* BOE n.º 134, de 05/06/2021.
Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-9347

España (2025a). *Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.* BOE n.º 3, de 3 de enero de 2025.
Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/lo/2025/01/02/1/con

España (2025b). *Real Decreto-ley 2/2025, de 18 de marzo, por el que se aprueban medidas urgentes para la garantía del interés superior de la infancia y la adolescencia ante situaciones de contingencias migratorias extraordinarias.* BOE n.º 67, de 19 de marzo de 2025.
Disponible en: https://www.boe.es/boe/dias/2025/03/19/pdfs/BOE-A-2025-5404.pdf

España (2025c). *Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.* BOE n.º 104, de 30 de abril de 2025.
Disponible en: 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 en: https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2020/12/30/19

Generalitat de Catalunya (2024). *Plan de Gobierno.*
Disponible en: 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 en: https://govern.cat/salapremsa/notes-premsa/772736/lobservatori-igualtat-genere-aprova-pla-estrategic-avancar-igualtat-lerradicacio-violencies-masclistes

Generalitat de Catalunya (2025b). *Ley 13/2025, de 29 de diciembre, de los derechos de las personas LGTBI y la erradicación de la LGTBIfobia.*
Disponible en: https://www.boe.es/ccaa/dogc/2025/9574/f00001-00048.pdf

Generalitat de Catalunya (2025c). *Decreto ley 1/2025, de 28 de enero, de medidas urgentes en materia de contención de rentas.*
Disponible en: https://www.boe.es/ccaa/dogc/2025/9339/f00001-00008.pdf

Generalitat de Catalunya (2025d). *Ley 9/2025, de 13 de noviembre, de modificación de la Ley 26/2010, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.*
Disponible en: https://www.boe.es/boe/dias/2025/12/08/pdfs/BOE-A-2025-24940.pdf

Ministerio del Interior (2025). *III Plan de Acción de lucha contra los delitos de odio. (2025-2028).*
Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/interior/Documents/2025/240325-III-Plan-Accion-Delitos-Odio.pdf

Ministerio de Trabajo y Economia Social (2025). *Plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana 2025-2028.*
Disponible en: https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/api/file/adjunto/3795

Naciones Unidas (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 en: https://www.refworld.org/es/leg/multilateraltreaty/unga/2000/es/23886

Naciones Unidas – Oficina del Alto Comisionado (2022). *Prohibir la discriminación por motivos de desventaja socioeconómica: Una herramienta esencial en la lucha contra la pobreza (A/77/157)*.
Disponible en: https://www.ohchr.org/es/documents/thematic-reports/a77157-banning-discrimination-grounds-socioeconomic-disadvantage

Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (2025). *Herramientas del Consejo de Europa para identificar, prevenir y abordar la discriminación sistémica.*
Disponible en: https://www.inclusion.gob.es/web/oberaxe/w/herramientas-del-consejo-de-europa-para-identificar-prevenir-y-abordar-la-discriminacion-sistemica

ONU Mujeres (2022). *Explorar los enfoques interseccionales para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas*.
Disponible en: https://untf.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/sp_summary_intersectionalapproaches_1.pdf

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR) (s. f.). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.*
Disponible en: https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial

Parlamento Europeo (2022). *Discriminación interseccional en la UE: situación socioeconómica de las mujeres de ascendencia africana, de Oriente Medio, América Latina y Asia*.
Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0289_ES.html

Pont, A., Passera, M.A. y Castilla, K. (2022). *Impactos de las nuevas tecnologías en los derechos humanos*. Institut de Drets Humans de Catalunya.
Disponible en: https://www.idhc.org/wp-content/uploads/TecnologiasDerechosHumanos.pdf

Ramón Ortiz, J. A. y Vilchez Guizado, J. (2023). *Discurso de odio en educación secundaria: efectos intelectuales y emocionales*. Revista Internacional de Cultura Visual, pp. 2-12.
Disponible en: 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*. Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas.
Disponible en: https://docs.un.org/es/A/HRC/53/27

Shaheed, F. (2023b). *A/78/364: El papel crucial y los derechos del personal docente*. Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas.
Disponible en: https://docs.un.org/es/A/78/364

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (2025). *Comunicado de prensa n.º 34/25: RGPD e identidad trans: la rectificación de datos relativos a la identidad de género no puede quedar supeditada a la prueba de haberse sometido a una cirugía.*
Disponible en: https://curia.europa.eu/site/upload/docs/application/pdf/2025-03/cp250034es.pdf

Webs de la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación

Oficina para la No Discriminación:
ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/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 las Personas Mayores:
https://ow.ly/NFer50P3S2W

Creación Positiva:
www.creacionpositiva.org

Dones Juristes:
donesjuristes.cat

Dincat:
www.dincat.cat

Exil:
www.centroexil.org

FAGIC (Federación de Asociaciones Gitanas de Cataluña):
www.fagic.org

Federación ECOM:
www.ecom.cat/es

Federación Salut Mental Catalunya:
www.salutmental.org

Federación Veus:
federacioveus.org/es

Fil a l'agulla:
filalagulla.org

Fundación Secretariado Gitano:
www.gitanos.org

Fundación Àmbit Prevenció:
fambitprevencio.org

GAG (Grup d'Amics Gais, Lesbianes, Transsexuals i Bisexuals):
www.amicsgais.org

Gais Positius:
gaispositius.org/es

Instituto Romanò para Asuntos Sociales y Culturales:
institutoromano.org

Irídia:
iridia.cat/es

Metzineres:
www.metzineres.org

L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius:
www.lassociacio.org

Observatori contra l'LGTBIfobia:
www.lobservatori.cat

OAR (Oficina de Asuntos Religiosos):
ajuntament.barcelona.cat/oficina-afers-religiosos

Plataforma per la Llengua:
www.plataforma-llengua.cat

Red de Atención a Personas Sin Hogar (XAPSLL):
sensellarisme.cat/ca

Red de Migración, Género y Desarrollo:
www.redmgd.org

SOS Racisme Catalunya:
www.sosracisme.org

La Mesa SAVD es promovida por la Oficina por la No Discriminación:

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

ecom

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 Glosario

Abuso sexual: es una intrusión física (real o potencial) de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas. Toda actividad sexual que involucre a menores —es decir, personas que tengan menos de 18 años— constituye un abuso sexual (ACNUR).

Acción positiva: son medidas destinadas a compensar desigualdades y discriminación existentes, promoviendo la igualdad de oportunidades para grupos específicos que han estado históricamente en desventaja. Estas medidas, que pueden ser legales o no vinculantes, buscan lograr la igualdad real y efectiva, corrigiendo las consecuencias de discriminación pasada o presente (Unión Europea).

Acoso sexual: cualquier conducta, verbal o física, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Esto incluye, entre otros, comentarios sexuales, silbidos, peticiones de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acoso y exposición sexual (ONU Mujeres).

Administración pública: es el conjunto de órganos y entidades, de ámbito estatal, autonómico y local, que se encargan de aplicar las leyes y prestar servicios públicos, cumpliendo con los objetivos establecidos por la ley y sirviendo con objetividad los intereses generales de la ciudadanía. Es responsable de implementar políticas públicas y gestionar los recursos públicos.

Adultocentrismo: es una desigualdad social o discriminación en la que la edad se asocia con mayor jerarquía, lo que limita los derechos y oportunidades de niños, niñas y adolescentes. Esta visión implica que se considera que las personas adultas son superiores y que sus opiniones y decisiones son las correctas, minimizando o ignorando las de los y las jóvenes (Unicef).

Agente discriminador: es cualquier persona, entidad, empresa o institución que perpetra o promueve actos de discriminación. Estos actos pueden manifestarse de diversas formas, como negaciones de atención, trato desfavorable y exclusión o restricción de derechos, y pueden estar motivados por diversos factores, como la racialización, el origen nacional, la religión, la orientación sexual, la identidad de género, la salud, la lengua y la discapacidad, entre otros (OND).

Agresión física: es un tipo de discriminación directa que se traduce en acciones discriminatorias que se expresan a través de violencia física de todo tipo.

Agresión verbal: es un tipo de discriminación directa que se traduce en acciones discriminatorias que se expresan a través de insultos, amenazas o un trato oral vejatorio (OND).

Antigitanismo o romafobia: es una forma específica de racismo dirigida contra las personas gitanas, que se expresa a través de prejuicios, estereotipos y discriminación. Es un fenómeno estructural con raíces históricas que afecta a la población gitana en diversos niveles. La UE lo considera un obstáculo para la inclusión y la igualdad de derechos, por lo que promueve la lucha contra esta discriminación (Unión Europea).

Análisis interseccional: es una herramienta que permite comprender cómo las distintas categorías de identidad (como género, racialización, clase, orientación sexual, etc.) interactúan y se superponen para generar diferentes experiencias de discriminación y desigualdad. Este enfoque ayuda a identificar cómo estas intersecciones afectan a las personas, y a diseñar intervenciones más efectivas para abordar las desigualdades (adaptación de ONU Mujeres).

Antisemitismo: se define como un cierto rechazo hacia la población judía, que puede expresarse como odio hacia ella, y que puede manifestarse de diversas formas, tales como la discriminación, la hostilidad y los prejuicios (Unión Europea).

Autoestigma: se refiere a la interiorización por parte de la persona de los prejuicios y actitudes negativas hacia ella misma y su condición, lo que puede llevar a la pérdida de autoestima y a la autodesvalorización. Es decir, la persona acepta como propias las creencias estigmatizantes que la sociedad tiene sobre ella, lo que impacta negativamente en su bienestar y desarrollo (adaptación de la OMS).

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

Autonomía emocional: es la capacidad de gestionar las propias emociones de manera independiente, sin depender de la aprobación o validación externas. Implica asumir responsabilidad por las emociones, aprender a generar estados emocionales positivos y lidiar con los negativos. También incluye la capacidad de tomar decisiones y actuar según las propias elecciones, asumiendo las consecuencias del acto (adaptación de ONU Mujeres).

Autonomía económica: se refiere a la capacidad de una persona, especialmente las mujeres, para controlar sus propios recursos económicos y tomar decisiones sobre cómo utilizarlos, incluidos ingresos, activos y tiempo. Implica tener acceso a oportunidades económicas, ingresos propios y la capacidad de tomar decisiones sobre su vida personal y profesional (ONU Mujeres).

Autonomía política: se refiere a la capacidad y las condiciones de las personas, sobre todo mujeres, para participar en las decisiones políticas y ocupar cargos de poder, garantizando así su plena participación en la vida pública y en la toma de decisiones que afectan sus vidas y su sociedad. Esto implica poder votar, ser candidatas, ser elegidas y participar en la elaboración de leyes y políticas (ONU Mujeres).

Bifobia: es rechazo, aversión, desconfianza, odio o discriminación hacia las personas bisexuales o hacia el concepto de bisexualidad. En otras palabras, es una forma de discriminación basada en la orientación sexual de una persona, concretamente hacia aquellas que se sienten atraídas por ambos géneros.

Bullying o acoso escolar: es una forma de violencia repetida y agresiva que ocurre en el ámbito escolar, con la intención de intimidar, humillar o dañar a otras/os estudiantes. Se caracteriza por la intención de causar dolor, ya sea a través de daño físico, palabras hirientes o comportamientos agresivos, y se repite a lo largo del tiempo (Unicef).

Capacitismo: se refiere a la discriminación o prejuicio social hacia las personas con discapacidad, que se basa en la idea de que las personas sin discapacidad son la norma y que las personas con discapacidad deben esforzarse por alcanzar esa norma o mantenerse separadas de ella. Es decir, el capacitismo subestima y rechaza a quienes no se ajustan a un ideal de capacidad, funcionalidad y productividad (OMS).

Capacitismo intelectual: también conocido como neurocapacitismo, es una forma de discriminación o prejuicio social contra personas con discapacidad intelectual o neurodivergentes, que se manifiesta en actitudes, prácticas y sistemas que excluyen, estigmatizan o discriminan a estas personas. Se basa en la idea de que la capacidad intelectual plena es la norma y cualquier desviación de ella es un defecto o anormalidad (OMS).

Condición socioeconómica: se refiere a la posición o estatus de una persona dentro de una sociedad, teniendo en cuenta factores como su nivel de ingresos, educación y ocupación. En esencia, describe la situación social de una persona o grupo en relación con la economía y la sociedad en general (ONU).

Contención mecánica: también llamada condición física, es la restricción de movimientos mediante cualquier método manual, dispositivo físico o mecánico, material o equipo conectado o adyacente al cuerpo del o la paciente, que él o ella no puede sacar fácilmente (OMS). Es una medida restrictiva utilizada principalmente en servicios de salud mental que limita temporalmente el movimiento de una persona mediante dispositivos físicos.

Cuenta de pago básica: es una cuenta bancaria que facilita el acceso a servicios financieros básicos para todas las personas, especialmente las que se encuentran en riesgo de exclusión financiera. Es un derecho regulado en los ámbitos europeo y español para garantizar la inclusión financiera (Ayuntamiento de Barcelona).

Delito de odio: es cualquier delito penal motivado por prejuicios o intolerancia hacia una persona o grupo de personas debido a su pertenencia a un grupo específico. Este grupo puede estar definido por características como racialización, etnia, religión, orientación sexual, identidad de género o discapacidad (Unión Europea).

Deshumanización: es la privación de las cualidades que distinguen a las personas como seres humanos, cuando se les despoja de sus derechos humanos o no se les reconocen. Naciones Unidas señaló que las restricciones inaceptables impuestas a los derechos humanos, el no tener reconocimiento de la ciudadanía plena, la desprotección de la dignidad humana, el que las personas se vean obligadas a habitar viviendas superpobladas e insalubres, sin poder pagar alimentos nutritivos, sin atención médica adecuada y soportando una separación prolongada y, a veces, obligatoria de sus familias, es deshumanización (Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas).

Desigualdades: son diferencias en la situación o el acceso a recursos y oportunidades entre personas o grupos, que impiden el ejercicio pleno de los derechos humanos y la igualdad. Estas diferencias pueden manifestarse en diversas áreas como la económica, la política, la social y la cultural, y afectar a la capacidad de las personas para vivir con dignidad y desarrollo (Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas).

Denuncia administrativa: es una petición por la que se pone en conocimiento de la administración unos hechos que pueden constituir infracción administrativa para que la administración competente actúe corrigiendo los hechos ilícitos (OND).

Denuncia civil: es un proceso legal mediante el cual una persona (demandante) presenta una solicitud ante un tribunal para resolver un conflicto con otra persona (demandada). Este proceso busca obtener una resolución judicial por daños o perjuicios causados o por el incumplimiento de una obligación (OND).

Denuncia laboral: denuncia que se comunica ante la Inspección de Trabajo sobre hechos que puedan constituir una infracción laboral o que afecten a los derechos de las personas trabajadoras. Es una herramienta para reclamar la protección de los derechos laborales y exigir el cumplimiento de la normativa (OND).

Denuncia penal: es el acto por el que se da conocimiento a la autoridad competente de la existencia de unos hechos discriminatorios que pudieran ser constitutivos de infracción penal (OND).

Denuncia pública: se elabora con la finalidad de comunicar a la opinión pública, así como a las autoridades competentes y a los medios de comunicación, las situaciones discriminatorias con el fin de que se esclarezcan dichas situaciones y avancen las investigaciones correspondientes para sancionar a las personas responsables (OND).

Denuncia segura: es un sistema que permite a las personas reportar delitos de forma confidencial, sin que se identifiquen sus datos personales. Esto es particularmente importante para quienes puedan estar en situación administrativa no regularizada o tengan miedo de represalias. El objetivo es garantizar el acceso a la justicia y proteger a las víctimas de delitos, incluso si no quieren denunciar directamente.

Derecho a la integridad física: es un derecho fundamental que protege a las personas de cualquier daño o agresión que pueda afectar a su cuerpo. Esto incluye la protección contra la tortura, tratos inhumanos o degradantes y la inviolabilidad del cuerpo, tanto en el plano físico como en el psíquico (Oficina de Derechos Humanos de la ONU).

Derecho a la integridad moral: es un derecho fundamental que protege la autonomía personal y la dignidad humana, que garantiza que ninguna persona sea sometida a tratos que menoscaben su integridad psicológica y moral, como humillaciones, vejaciones o cualquier otro tipo de sufrimiento que afecte a su bienestar emocional. Este derecho se considera esencial para la protección de la persona y su capacidad de vivir con dignidad (Oficina de Derechos Humanos de la ONU).

Derecho a un servicio público de calidad: se refiere a la obligación del Estado de garantizar a las personas el acceso a servicios esenciales como salud, educación, agua, saneamiento, transporte, etc., con estándares de calidad que aseguren su eficiencia, eficacia y transparencia. Esto implica que los servicios deben ser accesibles, oportunos y de buena calidad, y cumplir con las necesidades de la población (Oficina de Derechos Humanos de la ONU).

Derecho a la prestación de servicios: es el derecho de las personas a recibir servicios, ya sean públicos o privados, que cubren necesidades esenciales como la salud, la educación, la justicia y la seguridad social. Este derecho implica que las instituciones privadas deben organizar y ofrecer estos servicios para garantizar el bienestar y los derechos de las personas sin restricción (Oficina de Derechos Humanos de la ONU).

Derechos de ciudadanía: son aquellos derechos que dan la capacidad de acceder a servicios básicos y a un espacio público compartido en la ciudad. También se refiere al acceso real y efectivo a los derechos humanos reconocidos y garantizados en la ciudad, sus distritos y barrios (Ayuntamiento de Barcelona).

Derechos sexuales y reproductivos: son derechos humanos que garantizan a todas las personas la autonomía y libertad para tomar decisiones sobre su sexualidad y reproducción, libres de discriminación, coerción y violencia. Esto incluye decidir libremente el número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos, acceder a información y servicios de salud sexual y reproductiva, y vivir libres de violencia sexual y reproductiva (ONU Mujeres).

Desarraigo: es la ausencia o privación de vínculos con un lugar o un grupo de personas.

Discapacidad: situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (OMS).

Discriminación: es un acto que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Es el trato diferenciado, preferente, restrictivo, desfavorable, excluyente e injusto entre las personas en cualquier escenario de la sociedad, sea institucional, público o privado, debido a estereotipos, prejuicios y estigma social que se concretan en una acción de rechazo y agresión con consecuencias perjudiciales, directas o indirectas, en las personas que la padecen, y que perpetúan así la desigualdad y la violación de los derechos humanos (Observatorio de las Discriminaciones).

Discriminación sentida: se refiere a la percepción individual de una persona después de haber recibido un trato injusto o desfavorable —por una o más personas, entidades, empresas, la administración pública, los cuerpos de seguridad y la seguridad privada—, debido a factores como origen, etnia, género, lengua, edad, orientación sexual, religión, apariencia física o cualquier otra característica personal. En esencia, es la experiencia subjetiva (vivida) que tiene una persona frente a un hecho discriminatorio.

Discriminación estructural: se refiere a las desigualdades sistemáticas que están profundamente arraigadas en las estructuras sociales, políticas y económicas, que afectan a ciertos grupos y perpetúan la discriminación a pesar de la ausencia de actos discriminatorios individuales. Es como si el propio sistema estuviera diseñado para colocar en desventaja a ciertos grupos, creando barreras para el acceso a oportunidades y derechos (Oficina de Derechos Humanos de la ONU).

Discriminación directa: es el trato diferente a personas en situaciones similares debido a prejuicios, estereotipos y estigmatización, y se puede expresar en agresiones físicas y verbales, discursos de odio, vandalismo, restricción, exclusión o preferencia, entre otros (OND).

Discriminación indirecta: es cuando se trata igual a personas que tienen características o situaciones diferentes, de modo que se provoca un efecto desproporcionadamente negativo sobre un colectivo, porque no se toman en cuenta sus realidades específicas, situándolas en desventaja (OND).

Discriminación de género: discriminación contra las mujeres que denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo y que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos (ONU Mujeres).

Discriminación por motivo de salud: se refiere a cualquier trato desfavorable, injusto o discriminatorio hacia una persona basado en su estado de salud o enfermedad, ya sea real o percibido. Esto puede manifestarse en diversas formas, tales como el acceso a servicios de salud, el empleo, la vivienda, la educación y las relaciones sociales (OMS).

Discriminación lingüística: es el trato desigual que se le da a una persona o grupo debido a su lengua materna, dialecto o cualquier otra característica lingüística. Esto puede incluir actitudes discriminatorias hacia el acento, vocabulario o la forma en que alguien habla.

Discriminación interseccional: es una situación en la que interactúan entre sí varios motivos de discriminación, por ejemplo, el género, junto con otros motivos de discriminación, como racismo, capacitismo, edadismo, LGTBIfobia y aporofobia, entre otros. Lo hacen de una forma indisociable y simultáneamente, lo que produce un tipo único de discriminación que afecta de manera significativa a las personas y genera mayor afectación en el reconocimiento de sus derechos (Unión Europea).

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

Discriminación por error: es un tipo de discriminación directa que se expresa cuando una persona o grupo es objeto de trato discriminatorio debido a una apreciación incorrecta sobre ella (OND).

Discriminación por asociación: es un tipo de discriminación directa que se expresa cuando una persona o grupo, debido a su relación con otra persona de los colectivos protegidos, es objeto de un trato discriminatorio (OND).

Discriminación por ideología: o discriminación por creencias, ocurre cuando una persona recibe un trato injusto o desfavorable por sus ideas políticas, religiosas o filosóficas o por cualquier otra creencia, y se la excluye o desfavorece en áreas como el empleo, la educación o la participación social. También aparece cuando determinados agentes atribuyen una posición ideológica a la persona afectada por su lengua, origen, religión, participación en protestas, defensa de derechos o vínculo con determinados símbolos. Esta discriminación viola los derechos humanos y la igualdad, y se considera una forma de intolerancia (Oficina de Derechos Humanos de la ONU).

Discurso discriminatorio o de odio: se define como cualquier forma de expresión que propague, incite, promueva o justifique la violencia, el odio o la intolerancia contra una persona o grupo de personas, o que los denigre, por razón de sus características o estatus personales, reales o atribuidos. Esto incluye expresiones que fomentan el odio, la humillación o el menosprecio, así como el acoso, descrédito y la estigmatización (Unión Europea).

Distinguir: es un tipo de discriminación que se traduce en acciones que, a partir de identificar una (o varias) característica(s) personal(es), dan un trato diferente, que se debe a prejuicios, estereotipos y estigmas que se tienen sobre una persona respecto a otra(s) en una misma situación (OND).

Edadismo: se define como la discriminación basada en la edad, e incluye estereotipos, prejuicios y discriminación hacia las personas en función de su edad. Se manifiesta en actitudes, comportamientos y políticas que causan daño y desventaja, y que afectan tanto a personas mayores como a jóvenes (Oficina de Derechos Humanos de la ONU).

Entitulamiento (del inglés Entitlement): En psicología, es el sentimiento de derecho, se refiere a ser consciente de “merecimiento” de ser titular de derechos.

Enfoque de derechos: es la orientación a la promoción y la protección de los derechos humanos. Supone, por lo tanto, partir de los derechos humanos individuales y colectivos como marco de referencia y situar su respeto, protección y garantía como fundamentos y como herramientas fundamentales de las políticas e intervenciones (Oficina de Derechos Humanos de la ONU).

Enfoque de género: es una herramienta analítica y práctica que reconoce que las diferencias entre las personas no son solo biológicas, sino también sociales y culturalmente construidas. A través de este enfoque, se busca analizar las relaciones de poder entre géneros y las desigualdades que estas relaciones generan, con el objetivo de transformar la sociedad para lograr la igualdad de género.

Estereotipos: ideas preconcebidas demasiado simplificadas, generalizaciones negativas o positivas y, a menudo, inconscientes sobre las personas (imágenes mentales y construcciones socioculturales basadas en información incompleta), y que puede llevar a prejuicios y discriminación.

Estigmatización: es el proceso por el cual se atribuyen significados sociales negativos a una persona o grupo, lo que conduce a su discriminación y exclusión. Este proceso implica la desvalorización y deshumanización de personas de determinados grupos, para crear una división entre nosotros/as y ellos/as. Se basa en prejuicios y estereotipos (Oficina de Derechos Humanos de la ONU).

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

Expresión de género: se refiere a la manifestación externa de los rasgos que una persona adopta para expresar su género, ya sea en su apariencia, vestimenta, comportamiento o cualquier otra forma de comunicación. No se limita a lo que se espera socialmente de cada género, sino que permite a la persona expresar su identidad de género de manera personal y auténtica (ONU Mujeres).

Excluir: es un tipo de discriminación directa que se traduce en acciones que, a partir de la identificación de una (o varias) característica(s) personal(es), dejan sin posibilidad de ejercer un derecho a la persona que tiene estas características (OND).

Gayfobia: odio, prejuicio o discriminación hacia los hombres gais o percibidos como tales.

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

Homofobia: odio, prejuicio o discriminación hacia las personas gais y lesbianas o hacia las personas percibidas como tales.

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

Igualdad y no discriminación: según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es el derecho de todas las personas a ser iguales en dignidad, a ser tratadas con respeto y consideración y a participar sobre bases iguales en cualquier área de la vida económica, social, política, cultural o civil.

Igualdad de trato y no discriminación: además de ser un principio de los derechos humanos, es decir, al que se pretende llegar para vivir en dignidad y sin violencias, también está reconocido como un derecho, que se debe proteger y garantizar porque su afectación es la puerta abierta a la vulneración del resto de derechos reconocidos.

Igualdad formal: significa que todos los seres humanos son iguales ante la ley y tienen los mismos derechos y deberes, sin distinción de características personales o sociales. Se centra en la igualdad legal y en la garantía de que las leyes se aplican de manera imparcial a todas las personas.

Igualdad sustantiva: se refiere a la igualdad real y efectiva, que va más allá de la igualdad formal en las leyes. Implica garantizar que todas las personas tengan el mismo acceso a oportunidades, recursos y poder, independientemente de su sexo o identidad de género, etnia, edad, color de piel, orientación sexual, discapacidad u otras características, para que puedan ejercer plenamente sus derechos y lograr resultados iguales, tomando en cuenta su contexto, sus necesidades, especificidades y prioridades (adaptación de ONU Mujeres).

Infradenuncia: es un fenómeno que se produce cuando una persona o grupo de personas es víctima de una discriminación y vulneración de sus derechos, pero por varias razones no denuncia este hecho ante las autoridades competentes. La infradenuncia es un grave obstáculo en el acceso a la justicia e impide el reconocimiento, protección y reparación o resarcimiento moral de la persona afectada.

Infravivienda: es aquella que carece de las condiciones mínimas de habitabilidad por presentar problemas estructurales, hacinamiento, iluminación y ventilación escasas, carencia de instalaciones básicas, encontrarse en un entorno deteriorado o inadecuado, etc.

Ingreso involuntario: se refiere al internamiento de una persona sin su consentimiento, generalmente debido a un diagnóstico de salud mental que requiere tratamiento pero que la persona no puede, o no quiere, aceptar voluntariamente (OMS).

Interseccionalidad: concepto desarrollado en los Estados Unidos a finales de los años ochenta por Kimberlé Crenshaw (1989); fruto de los debates que se estaban produciendo en el movimiento del feminismo negro, este concepto surgió con la voluntad de describir las interconexiones existentes entre la "raza", el género y la clase en la vida de las mujeres negras. Reconoce cómo las desigualdades sistémicas se construyen a partir de la interconexión de diferentes factores sociales como género, raza, clase social y orientación sexual, entre otros. En otras palabras, la interseccionalidad ayuda a comprender que estas categorías sociales se superponen y se influyen mutuamente, creando experiencias únicas de discriminación y opresión a cada persona.

Interdependencia: se refiere a la relación de dependencia mutua que existe entre los Estados, los derechos humanos y las personas. Implica que los problemas globales, como el cambio climático, la pobreza, y la seguridad y los locales como desigualdades, discriminaciones y precariedad, no pueden ser solucionados por una entidad, administración o grupo de personas, sino que requieren la cooperación y colaboración colectiva (ONU).

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

Islamofobia de género: se refiere a la discriminación específica que sufren las mujeres musulmanas debido a su género y a su identidad musulmana, a menudo combinada con estereotipos sexistas y misóginos. Es una forma de discriminación que se basa en la intersección de la islamofobia y el sexismo, y que puede manifestarse en diversas formas, como la estigmatización del hiyab o el uso de estereotipos sobre la vida de las mujeres musulmanas (ONU Mujeres).

Lesbofobia: odio, prejuicio o discriminación hacia las mujeres debido a su orientación sexual, identidad de género y expresión de género (ONU Mujeres).

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

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

Machismo: es una actitud de prepotencia o superioridad de los hombres sobre las mujeres, que se manifiesta en una serie de prácticas, creencias y comportamientos que perpetúan la desigualdad de género. Es una forma de sexismo que se traduce en la discriminación y la violencia contra las mujeres, así como en la negación de sus derechos y oportunidades (ONU Mujeres).

***Mobbing*:** es un tipo de acoso laboral que consiste en una serie de conductas sistemáticas y continuadas de violencia psicológica o verbal, perpetradas por un superior, un compañero o un grupo de ellos, con el objetivo de perjudicar, intimidar o aislar a una persona en el entorno laboral. En esencia, es una forma de acoso moral que puede tener consecuencias graves para la salud mental y física de la víctima.

Nombre sentido: nombre con el que quiere ser nombrada una persona transgénero, distinto a su nombre de nacimiento y de acuerdo con su identidad de género.

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

Personas racializadas: la expresión "persona racializada" no es un criterio de identidad, sino que pone en evidencia el mecanismo de inferiorización y deshumanización que injustamente se aplica sobre las personas a partir de sus características vinculadas a sus rasgos físicos, la etnia, el origen y la cultura "no blancas ni europeas". Explica que se ven afectadas por la racialización, que es a su vez una opresión y un mecanismo de socialización del racismo (*Guía para incorporar la perspectiva antirracista en los materiales educativos*, Ayuntamiento de Barcelona).

Pobreza estructural: se refiere a una situación donde un grupo de personas se encuentra en desventaja crónica y sistemática, con dificultades para acceder a recursos y oportunidades, lo que dificulta su movilidad social. Esta situación se debe a desigualdades estructurales en la sociedad, como acceso limitado a la educación, la salud, el empleo y otros servicios básicos (ONU).

Preferir: tipo de discriminación directa que se traduce en acciones que, a partir de la identificación de una (o varias) características(s) personal(es), dan prioridad a una persona que no es la que tiene estas características (OND).

Prejuicios: juicios *a priori* o previos hacia una persona o un grupo que se emiten sin fundamento real y se alimentan de estereotipos, provocados por emociones negativas, ignorancia sobre una realidad, rechazo e incluso odio. Es la acción que lleva a la discriminación y a legitimar el estigma social o estigmatización.

Racialización: es el proceso mediante el cual se construye la idea equivocada de la existencia de razas, bajo la que se jerarquiza a la humanidad: las personas consideradas "blancas" ocupan la posición superior y aquellas que no son blancas se ven relegadas a la opresión. Esta jerarquización y diferenciación de los seres humanos en términos de "razas" no solo es científicamente incorrecta y políticamente peligrosa, sino que deshumaniza y legitima la violencia racista. Por ello, la racialización es una condición de opresión y es causa del racismo (*Guía para incorporar la perspectiva antirracista en los materiales educativos*, Ayuntamiento de Barcelona).

Racismo: cualquier forma de exclusión, segregación, discriminación o agresión a las personas por motivo de su origen étnico o nacional, por el color de la piel, por creencias religiosas o por prácticas culturales o de cualquier otro tipo. Es una ideología basada en la racialización y a la vez es una estructura de opresión sistémica y rutinaria que mantiene un sistema de poder basado en la hegemonía cultural occidental y occidentalizada. Se manifiesta en las relaciones institucionales, en las relaciones sociales y en expresiones simbólicas. Se produce y reproduce debido a la racialización. Es estructural, con raíces profundas en un pasado de esclavitud, espolio, usurpación, dominación y explotación en el contexto de la modernidad colonial (*Guía para incorporar la perspectiva antirracista en los materiales educativos*, Ayuntamiento de Barcelona).

Racismo antimusulmán: conjunto de prácticas discriminatorias de un grupo dominante de personas que pretenden tomar, estabilizar y ampliar su poder mediante la definición de un chivo expiatorio —real o inventado— y excluyendo a este chivo expiatorio de los recursos, de los derechos y de la definición de un concepto construido del "nosotros".

Restringir: es un tipo de discriminación directa que se traduce en acciones que, a partir de la identificación de una (o varias) característica(s) personal(es) permiten el ejercicio de un derecho de forma limitada a la persona que tiene estas características (OND).

Revictimización: se refiere a la experiencia de una persona que, después de haber sufrido una agresión, es nuevamente victimizada, ya sea a través de acciones u omisiones que le hacen revivir la situación traumática o que refuerzan el papel de víctima (ONU Mujeres).

Serofobia: es el estigma y la discriminación hacia personas que viven con el VIH, manifestada en prejuicios, miedo, rechazo y exclusión. Este sentimiento puede manifestarse de diversas maneras, desde la marginación hasta la exclusión social y la negación de derechos. La serofobia afecta negativamente a la calidad de vida de las personas con VIH, generando aislamiento, depresión y dificultad para acceder a servicios de salud y apoyo (ONU Sida).

Sexo: se refiere a las características biológicas, anatómicas y fisiológicas que distinguen a los seres humanos como femenino o masculino. Estas características están determinadas por la naturaleza y no por la sociedad. En contraste, el género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres (ONU Mujeres).

Sinhogarismo: situación de personas que no pueden conservar su vivienda o acceder a una vivienda adecuada, adaptada a su situación personal, permanente y que les proporcione un marco estable de convivencia, tanto por motivos económicos o por otras barreras sociales como por el hecho de presentar dificultades personales para llevar una vida autónoma.

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

Titulares de derechos: son todas las personas, en cualquier parte del mundo, a las que se las reconoce como sujetas activas de sus procesos y decisiones, porque su condición de derechos es inherente a su condición humana. El fortalecimiento de sus capacidades para el ejercicio pleno de sus derechos requiere un proceso de construcción de ciudadanía a través del conocimiento de sus derechos, la posterior apropiación de estos y, finalmente, su ejercicio (respeto, promoción, participación y exigibilidad) (Oficina de Derechos Humanos de la ONU).

Titulares de obligaciones: son todos los poderes públicos, administraciones y funcionariado que tienen que respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en todas sus dimensiones. El fortalecimiento de sus capacidades necesitará un proceso de construcción de voluntad política, la cual tendrá como objetivo que puedan cumplir con sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar los derechos de las personas. (Oficina de Derechos Humanos de la ONU).

Titulares de responsabilidades: se consideran los actores privados (entidades privadas/empresas, medios de comunicación, comunidades y personas organizadas) que no son sector público. El fortalecimiento de sus capacidades es un proceso de construcción de la ciudadanía dirigido al respeto, la promoción, la participación y la exigibilidad de los derechos humanos (Oficina de Derechos Humanos de la ONU).

Transfobia: odio, prejuicio o discriminación hacia las personas trans y las personas percibidas como tales.

Vandalismo: es un tipo de discriminación indirecta que se traduce en cualquier daño a bienes públicos o privados dirigidos específicamente en contra de alguno de los grupos incluidos en las categorías protegidas internacionalmente (Oficina de Derechos Humanos de la ONU).

Violencia institucional: es la acción discriminatoria, ya sea física, verbal o económica, ejercida por agentes y funcionarios del Estado mientras cumplen sus funciones. Además, la acción ejercida por parte de agentes de entidades y empresas privadas cuando actúan por delegación de funciones que son competencia pública (por ejemplo, seguridad privada del metro). También pueden ser normas, protocolos, prácticas institucionales, descuidos y privaciones que vulneran los derechos de una persona o grupo de personas (que se definirían como discriminación indirecta) (OND).

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

Violencia sexual: se define como cualquier acto sexual perpetrado contra la voluntad de otra persona, incluido cuando no ha dado su consentimiento o no puede darlo debido a su edad, capacidad intelectual, intoxicación o inconsciencia. Esta definición abarca una amplia gama de actos, desde la violación y el abuso sexual hasta el acoso y la explotación sexuales.

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

Anexos

Anexo 1.
Características personales protegidas por la no discriminación

PIDCP (art. 2 y 26)	**PIDESC** (art. 2.2)	**Convenio Europeo** (art. 14)	**Constitución española** (art. 14)	**Código Penal** (art. 22.4 y 510)	**Estatuto de Cataluña** (art. 40.8)	**Generalitat de Catalunya** (Ley 19/20 del 30 de diciembre de Igualdad de trato y no-discriminación)	**Carta municipal BCN** (art. 38.1)
Nacimiento	Nacimiento	Nacimiento	Nacimiento			Razón de nacimiento o lugar de nacimiento	Lugar de nacimiento
Opinión política o de otra índole	Opinión política o de otra índole	Opiniones políticas u otras	Opinión			Opinión política o de otra índole	
Raza	Raza	Raza	Raza	Raza	Raza	Raza	Raza
Religión	Religión	Religión	Religión	Religión o creencias	Religión	Religión	Religión
Sexo	Sexo	Sexo	Sexo	Sexo	Sexo	Sexo	Sexo
Cualquier otra condición social	Cualquier otra condición social	Cualquier otra situación	Cualquier otra condición o circunstancia personal o social			Origen cultural o fenotipo	
Color	Color	Color				Color de piel	Color
Idioma	Idioma	Lengua			Lingüísticas (art.32)	Lengua	
Origen nacional o social	Origen nacional o social	Origen nacional o social		Nación a la que pertenezca	Origen/ nacionalidad	Origen nacional, étnico o social	
		Pertenencia a una minoría nacional				Procedencia, nacionalidad o pertenencia a una minoría nacional	
Posición económica	Posición económica				Condición social	Situación económica o administrativa	
				Orientación o identidad sexual	Orientación sexual	Orientación o identidad sexual	
						Ascendencia	Ascendencia
					Edad, personas mayores (art. 18)	Edad	Edad

PIDCP (art. 2 y 26)	**PIDESC** (art. 2.2)	**Convenio Europeo** (art. 14)	**Constitución española** (art. 14)	**Código Penal** (art. 22.4 y 510)	**Estatuto de Cataluña** (art. 40.8)	**Generalitat de Catalunya** (Ley 19/20 del 30 de diciembre de Igualdad de Trato y No-Discriminación)	**Carta municipal BCN** (art. 38.1)
				Género	Género (art.19, 41 y 45)	Identidad de género o expresión de género	Género
				Discapacidad		Discapacidad o diversidad funcional	Discapacidad
				Ideología		Convicciones o ideología	
				Etnia		Etnia o sentido de pertenencia a un grupo étnico	
				Enfermedad que sufra		Enfermedad o estado serológico	
				Situación familiar		Clase social o fortuna	

Anexo 2.
Artículos que recogen los principios de igualdad y no discriminacióncio

INTERNACIONAL		UNIÓN EUROPEA		ESTADO ESPAÑOL	
Declaración Universal de los Derechos Humanos, DUDH, Naciones Unidas (1948)	**Artículo 1.** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.	*Tratado de la Unión Europea (1992)*	**Artículo 9.** La Unión respetará en todas sus actividades el principio de la igualdad de su ciudadanía, que se beneficiará por igual de la atención de las instituciones, órganos y organismos.	*Constitución española (1978)*	**Artículo 1.1.** España se constituye en un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.
	Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley.				
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, PIDCP (1966)	**Artículo 2.1.** Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.	*Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)*	**Artículo 20.** Todas las personas son iguales ante la ley.		**Artículo 9.2.** Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
			Artículo 21.1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.		
	Artículo 14. Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia.		**Artículo 21.2.** Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de estos tratados.		**Artículo 14.** Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
	Artículo 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.			*Ley 34/1988, de 11 de noviembre*	General de publicidad.
		Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, CEDH, Consejo de Europa (1950)	**Artículo 14.** El goce de los derechos y libertades reconocidas en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento cualquier otra situación.	*Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero*	Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
				Ley orgánica 3/2007	Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
				Ley 19/2007	Contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC (1966)	**Artículo 2.2.** Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.	*.... continúa*	**Protocolo 12, preámbulo.** Igualdad ante la ley y de igual amparo de la ley.	*Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre*	Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (refundición).
Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965)			**Protocolo 12, artículo 1.1.** El goce de todos los derechos reconocidos por la ley han de ser asegurados sin discriminación alguna, en particular por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas o de otro carácter, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.	*Real decreto 1112/2018, de 7 de septiembre*	Accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público.
Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, CEDAW (1979)				*Ley orgánica 3/2021, de 24 de marzo*	Regulación de la eutanasia.
			Protocolo 12, artículo 1.2. Nadie podrá ser objeto de discriminación por parte de cualquier autoridad pública, basada en particular en los motivos mencionados en el apartado 1.	*Ley orgánica 8/2021, de 4 de junio*	Protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006)	**Artículo 9.2.** Los Estados Parte adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertas al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.	*Directiva 2000/78/CE, Consejo de Europa*	Igualdad de trato en el empleo y la ocupación.	*Ley 8/2021 de 2 de junio*	Reforma de la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.
		Directiva 2000/43/CE, Consejo de Europa	Igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.		
		Directiva 2002/73/CE, Consejo de Europa	Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.	*Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*	Garantía y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y al respeto de la igual dignidad de las personas.
		Directiva 2004/113/CE, Consejo de Europa	Igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.		
		Directiva 2006/54/CE, Parlamento Europeo y Consejo de Europa	Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. (refundición)		
		Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad (1998)	**Artículo II.** Principio de igualdad de derechos y de no discriminación. Los derechos enunciados en esta Carta se reconocen a todas las personas que viven en las ciudades signatarias, independientemente de su nacionalidad.		

Anexo 3.
Leyes autonómicas y municipales que protegen ante la discriminación

Leyes autonómicas (Cataluña)

Estatuto de Cataluña

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

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

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

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

Preámbulo

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

Artículo 2.b

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

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

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

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

Artículo 4, tercero

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

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

Preámbulo

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

Artículo 9

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

Artículo 13

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

Artículos 22, 37, 41, 56, 97 y 202

Ley 11/2009, de 6 de julio, de regulación administrativa de los espectáculos Públicos y las actividades recreativas

Artículos 5.1.d, 10 y 47

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

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

Artículos 2.f, 2.h; 45, 46 y 123.2.a

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

Leyes y ordenanzas municipales (Barcelona)

Ordenanza reguladora de la Administración electrónica (2009)

Ordenanza de medidas para fomentar y garantizar la convivencia ciudadana en el espacio público de Barcelona (2005)

Artículos 6.2, 7.2.g; 15, 16, 17 y 18

Ordenanza municipal de las actividades y establecimientos de concurrencia pública (2003)

Ordenanza municipal de las actividades y establecimientos de concurrencia pública (1999)

Artículo 114.1.h.

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

Preámbulo, artículos 38.1 y 112.1

Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2025

Informe
Octubre de 2026

Dirección de Servicios de Derechos Humanos, Justicia Global y Cooperación Internacional; Área de Derechos Sociales, Salud, Cooperación y Comunidad