

Por una Barcelona antirracista 2022-2025

#BCN

ANTI

RACISTA

Medida de gobierno
Abril 2022

**Dirección de Servicios
de Derechos de
Ciudadanía**



**Ajuntament
de Barcelona**

Copyright

©Ayuntamiento de Barcelona, 2022

Título

Por una Barcelona antirracista
2022-2025

Autor/a

Dirección de Servicios de
Derechos de Ciudadanía

Aviso legal

Todos los derechos reservados.

No se permite la reproducción total
ni parcial de las imágenes o textos
de esta publicación sin previa
autorización.

Edición

Dirección de Servicios de
Derechos de Ciudadanía

Índice

1. Introducción	1
2. Justificación de la medida	3
3. Racismo, un problema real	8
3.1. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de racismo?	8
3.2. La pirámide del odio y las manifestaciones de discriminación	12
3.3. ¿Qué datos tenemos sobre el perfil racial de la población en la ciudad? Retos al recoger datos de igualdad	14
3.4. ¿Qué sabemos de las discriminaciones que sufren?	15
4. Proceso de elaboración de la medida y estructura de gobernanza	18
5. Objetivos	21
6. Líneas de actuación	23
6.1. Principios rectores	25
6.2. Ejes y líneas de trabajo	26
7. Calendario	40
8. Dotación presupuestaria	43

1 Introducción

Barcelona es una ciudad diversa, orgullosa de su diversidad. En los últimos años se ha afianzado esta diversidad, no solo por la llegada de personas migradas, sino también por la confluencia de diferentes identidades que reivindican, con todo el derecho, su reconocimiento y visibilidad. Nuestra sociedad es calidoscópica en cuanto a formas y en cuanto a construcción y variación de identidades.

No obstante, siguen existiendo identidades y culturas hegemónicas que construyen barreras frente a los demás en forma de prejuicios o de normas formales e informales, y que son un escollo para que muchos ciudadanos y ciudadanas puedan vivir en condiciones de igualdad y pleno acceso a derechos

El racismo, entendido como un concepto amplio que incluye diferentes mecanismos de inferiorización de personas y colectivos (afrofobia, antigitanismo, islamofobia, etcétera) y que no se explica solo por un color de piel o fenotipo diferente, es una de las barreras sociales más importantes en nuestro contexto. Se manifiesta en las interacciones cotidianas y en la organización de las estructuras e instituciones sociales. No es una cuestión ajena y lejana que afecta a otros países: el nuestro tiene también una historia y un presente que condicionan la forma en que percibimos y tratamos a las personas racializadas. El privilegio blanco existe, funciona como eje de opresión más o menos manifiesto, tanto en las relaciones entre particulares como en las relaciones con las organizaciones públicas, y afecta a la calidad de vida y el disfrute de los derechos de mucha gente, no solo de personas migradas, sino también del colectivo de personas autóctonas racializadas que reivindican la aceptación y normalización de nuestra sociedad como multirracial. Tomar conciencia de esta realidad y trabajar para la igualdad efectiva de derechos son elementos fundamentales para garantizar la convivencia y la calidad democrática en nuestra ciudad.

Prevenir el racismo y luchar contra él pasa necesariamente por trabajar en diferentes aspectos: desde la prevención general con acciones orientadas a deconstruir los prejuicios en que se fundamentan las discriminaciones hasta la prevención específica, para desactivar actitudes y conductas racistas más manifiestas, pasando también por la protección ante las vulneraciones de derechos.

Esta medida de gobierno propone actuaciones en los tres aspectos. Se recogen líneas de trabajo para el conocimiento, reconocimiento y sensibilización sobre la existencia y efectos del privilegio blanco, de carácter general, y dirigidas a servicios públicos o ámbitos sociales clave como son la escuela o el mercado inmobiliario, entre otros. Contempla, asimismo, medidas de refuerzo de los dispositivos municipales de prevención y garantía de las discriminaciones. En este último sentido, se trabaja con dos objetivos fundamentales: potenciar la territorialización y el trabajo en red de la Oficina por la No Discriminación (OND) para llegar a la población que tiende a no denunciar las discriminaciones que sufre, y desarrollar los mecanismos de garantía y de justicia restaurativa que ofrece la Ley 19/2020, de igualdad de trato y no discriminación, del Parlamento de Cataluña.

Recoge, asimismo, la necesidad, la voluntad y el firme compromiso de implicar a las personas racializadas en el diseño y despliegue de las líneas de trabajo que se proponen. No se puede deconstruir el privilegio blanco de forma honesta y efectiva sin ceder espacios de representación y acción a estos colectivos.

2 Justificación de la medida

La aproximación a los derechos de ciudadanía del Ayuntamiento de Barcelona está hecha desde una mirada inclusiva con respecto a la diversidad de la ciudad, con un planteamiento multirracial y una perspectiva intercultural. Esta perspectiva, con la que Barcelona es referente en el ámbito internacional, supone el reconocimiento de la diversidad desde planteamientos de interacción positiva y no discriminación.

El consistorio municipal dispone de múltiples servicios y programas de defensa de derechos, entre los que destacamos aquí los de prevención y garantía contra la discriminación. Algunos de estos servicios y programas abordan directamente el racismo mediante acciones que se desarrollan desde la Dirección de Derechos de Ciudadanía; otros no trabajan de manera directa el eje del racismo, pero contribuyen a conseguir un acceso a los derechos en condiciones de igualdad y no discriminación para todas las personas.

A continuación, se pueden visualizar algunas de las medidas de gobierno y planes de acción más destacados puestos en marcha desde el Ayuntamiento de Barcelona en los últimos años, y que tienen como ejes temáticos el acceso a derechos y la perspectiva intercultural.

Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía	Dirección de Servicios de Inmigración y Refugio	Departamento de Interculturalidad y pluralismo religioso	Otras medidas de gobierno o planes municipales
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medida de gobierno: Barcelona ciudad de derechos ▪ Medida de gobierno: Plan contra la islamofobia ▪ Medida de gobierno: Plan de formación en derechos humanos e interculturalidad ▪ Medida de gobierno: Oficina por la No Discriminación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medida de gobierno para prevenir la irregularidad sobrevenida ▪ Programa “Barcelona, ciudad Refugio” ▪ Otros servicios como el SAIER o el SOAPI, que garantizan el acceso a derechos de las personas migradas ▪ Plan de acogida 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan Barcelona Interculturalidad ▪ Diagnósis del Plan Barcelona interculturalidad ▪ Nuevo Plan interculturalidad 2021-2030 ▪ Medida de gobierno: Avanzar hacia la interculturalidad. Instrumentos y mecanismos de gobernanza ▪ Medida de gobierno sobre la garantía del trato igualitario a las entidades religiosas en cuanto a la realización de actividades puntuales en el ámbito público 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan por el Derecho a la Vivienda 2016-2025 ▪ Medida de gobierno de participación diversa ▪ Programa de escuelas para la igualdad y la diversidad ▪ Estrategia local con el Pueblo Gitano ▪ II Plan para la Justicia de Género 2021-2025

Más allá de estas medidas de gobierno, desde la Dirección de Derechos de Ciudadanía y otras áreas del Ayuntamiento se está trabajando en diferentes acciones relacionadas con la lucha contra el racismo y la garantía en el acceso a derechos en condiciones de igualdad y no discriminación. A continuación, se muestran algunas de las acciones que se llevan a cabo actualmente desde el Ayuntamiento con estos objetivos:

Acciones o programas	Departamento / Dirección desde donde se impulsa	En qué consiste la acción / Temporalidad
Acciones directas de antirracismo		
Tema del año: "Por una Barcelona antirracista"	Dirección de Servicios de Ciudadanía; Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona (CMIB)	<p>Todas las acciones transversales del CMIB de los años 2020-2021 giraban en torno a este tema, que se materializó en los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudio sobre racismo institucional y estructural • Premio Día del Migrante año 2020 y año 2021 sobre proyectos antirracistas en la ciudad • Formaciones sobre antirracismo para las entidades del CMIB • Sesiones informativas sobre servicios que trabajan para revertir las discriminaciones raciales • Mesa redonda con entidades antirracistas • Manifiesto 2020 y 2021 "Por una Barcelona antirracista" • Mesas redondas y actividades relacionadas con el tema del año en el encuentro "Barcelona, ciudad diversa"
P.O. 15/18 de la Guardia Urbana, sobre normas de actuación para la detección, prevención y gestión operativa de los comportamientos discriminatorios. Protocolo sobre situaciones de discriminaciones y delitos de odio a la Guardia Urbana	Guardia Urbana de Barcelona (GUB); Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía; Oficina por la No Discriminación (OND)	Regulación de la tramitación por parte de los agentes de la Guardia Urbana por la vía penal o administrativa de todos aquellos comportamientos considerados discriminatorios según la normativa legal vigente, en coordinación con la OND
Protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por racismo	Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía; Oficina por la No Discriminación (OND), Mesa de Entidades de la OND	Herramienta para enmarcar y detallar el circuito de registro, coordinación y actuaciones en materia de lucha contra el racismo en Barcelona por parte de la OND y las entidades de la Mesa. Acción iniciada en mayo del 2021 y actualmente en vigor

Acciones de acceso a plenos derechos de personas migradas o racializadas		
Próximos programas: empleo de personas en situación de irregularidad para ayudar a regularizarlas	Barcelona Activa	Programa que da trabajo para regularizar a las personas en situación irregular
Plan de diversificación de plantillas del Ayuntamiento y contratación externa	Departamento de Interculturalidad y Pluralismo Religioso	Iniciado el trabajo en las cláusulas de contratación y en convocatorias de oferta pública (reconocimiento en méritos de otras lenguas)
Campaña "Mi ciudad, mi voto"	Dirección de Servicios de Inmigración y Refugio	Campaña que se llevó a cabo en el 2019 para incentivar el voto de las personas migradas de determinados países con quienes hay convenios internacionales y, por lo tanto, pueden votar en las elecciones municipales
Políticas de empadronamiento activas	Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía	Iniciativa de empadronamiento sin domicilio fijo

Acciones de incidencia hacia el acceso a derechos y las vulneraciones de derechos humanos		
<p>Incidencia a través del Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona para modificar el Reglamento de extranjería o descongestionar el acceso a las oficinas de extranjería</p>	<p>Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía; Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona (CMIB)</p>	<p>Publicado un comunicado durante el año 2020</p>
<p>Desarrollo de los objetivos del II Plan para la justicia de género, en su ámbito "Ciudadanía, migraciones e interculturalidad"</p>	<p>Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo</p>	<p>Inclusión de la perspectiva de género en el diseño, la planificación, la ejecución y la evaluación de las políticas interculturales, de refugio, de acogida, de lucha contra la discriminación y de pluralidad religiosa y convivencial de la ciudad</p> <p>Impulso de programas (sociales, laborales, educativos, culturales, etcétera) que tengan en cuenta la diversidad de las mujeres en función de su diversidad étnico-racial, su trasfondo migratorio y su situación administrativa, y fomentando su participación en todo el proceso</p>
<p>Incidencia por el cierre del Centro de Internamiento de Extranjeros (CIE) y convenio con el Servicio de Orientación Jurídica (SOJ-CIE) del Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona y con la entidad Migra Studium para mejorar los derechos de las personas internas</p>	<p>Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía; Migra Studium, Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona (ICAB)</p>	<p>Acciones de reivindicación de cierre del CIE y de apoyo jurídico y social de las personas internas en el CIE</p>

Acciones de prevención, sensibilización, formación y divulgación		
<p>"Discriminació a la carta: Exclusió per motius ètnics del mercat de lloguer d'habitatge de Barcelona"</p>	<p>Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía; Centro de Recursos en Derechos Humanos (CRDH); Oficina por la No Discriminación (OND)</p>	<p>Estudio sobre la discriminación en el acceso a la vivienda</p>
<p>"La clau pot ser un nom. Detecció d'evidències de discriminació en l'accés al mercat de lloguer d'habitatge"</p>		
<p>"Discriminació i poble gitano a la ciutat de Barcelona"</p>	<p>Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía</p>	<p>Estudio sobre el pueblo gitano y la discriminación en Barcelona</p>
<p>"Informe del Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona 2020"</p>	<p>Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía; Centro de Recursos en Derechos Humanos (CRDH); Oficina por la No Discriminación (OND); Mesa de Entidades de la OND</p>	<p>Estudio sobre las discriminaciones en Barcelona</p>

Aunque, como se acaba de exponer, actualmente se llevan a cabo ya múltiples acciones relacionadas con la lucha contra la discriminación y la garantía de los derechos de las personas con trasfondo migratorio o racializadas, es necesario dotar la ciudad de un plan de acción específico contra el racismo.

El racismo es una vulneración de derechos que puede comportar una afectación a la integridad física, la integridad moral o el bienestar psicosocial de la persona que lo recibe, está presente en todos los ámbitos de la vida e influye en el desarrollo del proyecto vital de las personas. La prevención y lucha contra la discriminación en general y el racismo en particular es un imperativo de justicia. Como veremos en el siguiente apartado, el racismo es una de las principales causas de discriminación en la ciudad, tanto reportada por encuestas ciudadanas como registrada por la Administración y las entidades, además de ser una situación claramente infradenunciada. Hay que trabajar para revertir todas las manifestaciones de discriminación, también las más sutiles y normalizadas, que son un mecanismo para evitar sus expresiones más graves, como los discursos de odio o incluso delitos.

En las sociedades diversas, desde el punto de vista étnico-racial, es imprescindible tener presente que esta dimensión, junto con otras como la vulnerabilidad generada por motivos socioeconómicos o motivos de género, contribuye a generar situaciones de exclusión social. Las políticas de igualdad se deben pensar y diseñar con perspectiva multidimensional e interseccional. No obstante, también hay que considerar cada una de estas dimensiones como motivos de exclusión con dinámicas propias de funcionamiento, que pueden operar de manera independiente. Dicho de otro modo, es importante no desdibujar la importancia del racismo como causa de discriminación, diluyéndolo en otras explicaciones como puede ser la clase social, ni recurrir a explicaciones simplistas de los fenómenos sociales.

El racismo está anclado en prejuicios que se encuentran presentes en las interacciones cotidianas y en las formas de funcionamiento de nuestras instituciones públicas y privadas, a menudo sutiles e inconscientes, pero que generan y perpetúan igualmente situaciones de discriminación. El racismo, como el patriarcado, son dos formas de organizar la sociedad en todos los ámbitos, desde el personal hasta el político y el económico. Tenemos que tomar conciencia, responsabilizarnos de nuestros sesgos, crear nuevos mensajes y nuevas formas de organizarnos que no discriminen a nadie y reforzar las herramientas de actuación en casos de discriminación.

Prevenir la discriminación racial requiere, como primer paso, aplicar una mirada antirracista. Eso quiere decir analizar y entender las formas de actuar de organizaciones y particulares que incorporan estos prejuicios; y hacerlo, en la medida de lo posible, con una metodología de diálogo entre las partes. Implica también proponer medidas que reviertan estas situaciones dentro de las posibilidades que permita el marco de acción municipal.

La lucha contra cualquier forma de discriminación es una obligación de las administraciones públicas, formalizada por la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, del Parlamento de Cataluña. Requiere, por lo tanto, la implicación municipal y la colaboración y coordinación continuada con las otras administraciones, fiscalía, juzgados, cuerpos policiales, sindicaturas de agravios y otras instituciones públicas que incidan en el ámbito de la no discriminación.

3 Racismo, un problema real

3.1 ¿A qué nos referimos cuando hablamos de racismo?

El racismo tiende a asociarse a menudo con un rechazo abierto o una agresión directa hacia una persona o grupo de personas por su color de piel o rasgos fenotípicos. En consecuencia, dado que las personas responsables de este tipo de comportamientos no son mayoritarias, existe la percepción de que la sociedad no es esencialmente racista.

Sin embargo, el racismo se expresa en un abanico mucho más amplio de actos, que van desde la negación del racismo (o creer que es una cosa del pasado o solo de personas de ultraderecha), la exotización, la estrangerización, el paternalismo, la infantilización, los sentimientos de superioridad, la exclusión o el rechazo (desconfiar, dejar de lado, ignorar, no dejar participar o no hablar con una determinada persona) hasta la burla o ridiculización, el insulto o agresión verbal, la amenaza, la intimidación, el acoso (tanto personal como, sobre todo, a través de internet y de otras tecnologías), o, incluso, el robo, la agresión física y la agresión sexual.

Las formas de racismo menos visibles están presentes en nuestra sociedad de manera cotidiana, en este caso de forma más sutil y que puede ser incluso inconsciente. Se trata de situaciones que son vividas a menudo con resignación, menospreciando la importancia, pero que generan exclusión y desigualdad, y que son manifestaciones de discriminación. Podemos encontrar muestras cuando, por ejemplo, nos sorprende que una persona perteneciente a una determinada minoría esté ocupando un puesto de trabajo cualificado, o cuando normalizamos que una familia migrada no participe en las decisiones de nuestra comunidad de vecinos y vecinas por diferencias lingüísticas o culturales.

Sin embargo, el racismo no es un fenómeno aislado producido únicamente por personas que actúan individualmente y con responsabilidad exclusiva por el acto que han cometido. El racismo también forma parte de la esencia de la propia sociedad, sus relaciones y sus estructuras.

La conceptualización inicial de racismo tiene su origen en algunas concepciones político-religiosas de los siglos XV a XVIII, que formularon teorías que proponían una organización de la sociedad en función de las características externas de la persona, su religión, su cultura o su lugar de nacimiento. Según estas teorías, determinadas características físicas, centradas en el fenotipo, eran causa directa del nivel de inteligencia o la capacidad de razonamiento o cognición, entre otros. En consecuencia, consideraban la superioridad natural de un grupo sobre otro, tanto en el aspecto individual como en el institucional. Pero la realidad es que estas teorías eran necesarias para justificar la expansión colonialista de los países europeos y la forma en que se hizo.

Así, el racismo es un sistema de opresión y de dominación originado durante el colonialismo basado en la construcción y la jerarquización racial. Tiene carácter **estructural o sistémico** y explica la exclusión, segregación, discriminación o agresión hacia personas racializadas en todos los ámbitos sociales (económico, político, histórico, social y cultural).

El racismo estructural ha perdurado hasta nuestros días y se reproduce actualmente a través de varios mecanismos sociales. Uno de los más importantes es el de los estereotipos y prejuicios, que se transmiten principalmente a través de la socialización y los medios de comunicación (prensa, cine, televisión, series, buscadores de internet, concursos de belleza, etcétera), y que configuran el sesgo implícito que utilizamos las personas cuando interactuamos. Este hecho tiene como resultado la adopción de actitudes y respuestas diferentes, más o menos racistas, en función del fenotipo de la persona que tenemos en frente o de su nombre o apellidos, entre otros.¹

Del mismo modo que ocurre con el machismo, desde el momento de nuestro nacimiento la sociedad nos transmite mensajes directos e indirectos sobre cuál es nuestro lugar en el mundo, qué se espera de nosotros en función de nuestro sexo o nuestro fenotipo, o cuál es el lugar de las otras personas.

El racismo estructural es también la base de las instituciones que se crean en la sociedad. El racismo se presenta en las relaciones cotidianas individuales o grupales y también en las institucionales. Cuando hablamos de **racismo institucional** no nos referimos únicamente al generado o perpetuado por las organizaciones públicas, sino que partimos de una visión más amplia de institución, entendida, desde una perspectiva sociológica, como cualquier agrupación dentro de la sociedad que dispone de unas costumbres y reglas formales o informales de funcionamiento, que pueden ser privadas (la familia, la religión, el mercado, etcétera) o públicas (el derecho, la justicia, etcétera). Así, las instituciones configuran normas de funcionamiento que se pueden fundamentar en elementos culturales o legales, entre otros, y que generan situaciones de exclusión de ciertos grupos que resultan, en este sentido, racistas.

Dentro de esta amplia definición se incluye el racismo en las instituciones públicas, que, recogiendo el término originado a partir de 1967 por Stokely Carmichael y Charles V. Hamilton, se asocia al conjunto de las políticas, prácticas y procedimientos de estas instituciones que perjudican a personas racializadas con respecto a otras que no lo son, en unas condiciones de dominación producidas por el hecho de que se trata del poder ejercido desde el ámbito de la gestión pública. No obstante, no es imprescindible la existencia de una voluntad expresa de exclusión o dominación.

¹ Libro: *Gente de aquí, gente de allí: ensayo gráfico sobre migrantes y españoles*, de Zhou Wu Qu. También sobre sesgo implícito: *State of the Science: Implicit Bias Review*, Kirwan Institute, Ohio State University, 2014-2015.

En sentido amplio, se puede entender que el racismo institucional es el fracaso colectivo de una organización en el ofrecimiento de un servicio adecuado y profesional a las personas a causa de su color de piel, su cultura o su origen étnico. Se puede observar o detectar en procesos, actitudes y comportamientos que equivalen a discriminación, mediante prejuicios inconscientes, ignorancia, irreflexión y estereotipos raciales². Una expresión clara de este tipo de exclusión institucional son las políticas migratorias, que vulneran los derechos fundamentales de las personas y las discriminan por su origen.

En definitiva, el racismo es una forma de discriminación que puede ser cometida tanto por personas particulares como por entes públicos y privados durante la ejecución de sus funciones. Este tipo de discriminaciones y agresiones se dan en todos los ámbitos sociales, desde el ámbito privado (la familia, la pareja, etcétera) hasta el ámbito público (en la calle, la escuela, el trabajo, los medios de comunicación, etcétera), y se pueden llegar a institucionalizar.

Más adelante detallaremos qué formas pueden adoptar las actitudes y los comportamientos racistas, pero antes es importante aclarar el concepto de racismo del que parte esta medida de gobierno.

Actualmente, en el debate sobre la definición del término, se han superado las concepciones biologicistas asociadas a la palabra *raza* y a los rasgos físicos de la persona (a pesar de estar también incorporada esta dimensión) y se ha abierto en diferentes espacios de debate internacional a otros ámbitos que comportan la sociología, la cultura, la educación, la antropología y la psicología. Así, se entiende el racismo como cualquier forma de exclusión, segregación, discriminación o agresión a las personas por motivo de su origen étnico o nacional, por su color de piel o por creencias religiosas, prácticas culturales o de cualquier otro tipo. Es por este motivo por el que también se habla de racialización o perfil étnico.

En nuestro contexto, dentro del ámbito material de la medida de gobierno se incluyen, entre otras, las siguientes expresiones de racismo:

- **Racismo:** creencia que por motivo de la raza, el color, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico se justifica el desprecio de una persona o la noción de superioridad de una persona o grupo de personas.³
- **Antigitanismo:** es una forma específica de racismo hacia el pueblo gitano y hacia las personas etiquetadas por la sociedad mayoritaria como gitanas por su apariencia y modo de vivir; una ideología basada en la superioridad racial; una forma de deshumanización y de racismo institucional alimentado por una discriminación histórica que se manifiesta, entre otras cosas, por la violencia, el discurso de odio, la explotación y la discriminación en su forma más flagrante.

² Información extraída del seminario web de Equinet “The potential of equality bodies in tackling institutional racism”, celebrado el 9 de diciembre de 2021.

³ Recomendación número 7 de política general de la Comisión Europea contra el racismo y la intolerancia sobre legislación nacional para combatir el racismo y la discriminación racial, 2002.

- **Gitanofobia:** el proceso de construcción social de este concepto, también conocido como romofobia, se remonta históricamente a Europa, y reproduce el miedo y la distancia con ese “otro” cultural que representa la identidad gitana.

- **Islamofobia:** conjunto de prácticas discriminatorias de un grupo dominante de personas que pretende apoderarse, estabilizar y ampliar su poder mediante la definición de un chivo expiatorio, real o inventado, y excluyendo a este chivo expiatorio de los recursos, derechos y de la definición de un “nosotros” construido, relacionado con personas musulmanas. Así, igualmente, según el *European Islamophobia Report*, la islamofobia funciona construyendo una identidad musulmana estática, que se describe en términos negativos y que se generaliza a todas las personas musulmanas. Por eso, la islamofobia también se asocia al racismo antimusulmán en todas estas situaciones, exceptuando las estrictamente asociadas a la práctica religiosa. Al mismo tiempo, las imágenes islamófobas construidas son fluidas y varían en diferentes contextos, porque la islamofobia nos explica más sobre el islamófobo que sobre las personas musulmanas o el islam. La islamofobia tiene muchos componentes no raciales, y toda persona musulmana, independientemente de su color de la piel o de la “raza”, puede sufrir islamofobia.

- **Antisemitismo:** miedo, odio, resentimiento, sospecha, prejuicio, discriminación o trato injusto hacia las personas de origen judío o hacia las que profesan el judaísmo. Las formas modernas de antisemitismo incluyen la negación del Holocausto.

- **Afrofobia:** cualquier acto de violencia y discriminación, incluido el discurso racista, alimentado por abusos históricos y estereotipos negativos, y que conduce a la exclusión y la deshumanización de las personas de ascendencia africana. Es el resultado de la construcción social de la raza a la que se atribuyen especificidades y estereotipos genéticos o culturales (racialización). Puede adoptar muchas formas: antipatía, prejuicios, opresión, racismo y discriminación estructural e institucional, entre otras.

- **Xenofobia:** miedo, aversión, odio, hostilidad o rechazo hacia las personas que son de origen extranjero, que son percibidas como extranjeras, o hacia personas de otros países en general. La xenofobia puede llevar a la discriminación, el racismo y, en los casos más graves, a formas de violencia que atenten directamente contra la integridad física de la persona.

Si bien esta medida de gobierno opta por utilizar un concepto amplio de racismo, que incorpore diferentes mecanismos de inferiorización de personas y colectivos, hay que tener también presente que cada uno de ellos tiene diferentes procesos de construcción y de reconocimiento social.

El racismo, en sus diversas expresiones, afecta tanto a personas migradas como a personas racializadas autóctonas.⁴ El caso más claro de estas últimas es el de la población gitana, pero hay otros colectivos que, a pesar de haber nacido en el país o ser nacionales, son constantemente extranjerizados o inferiorizados.⁵

3.2 La pirámide del odio y las manifestaciones de discriminación

La denominada *pirámide del odio* es un modelo explicativo de los procesos sociales que pueden conducir a situaciones de odio y de violencia, generadas inicialmente por estereotipos y prejuicios.



Fuente: <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnvsodi/wp-content/uploads/2018/05/Piramide-odi-ESP.jpg>

⁴ Las definiciones adoptadas en este texto no siempre son unívocas ni aceptadas de forma unánime, especialmente por los colectivos que denominamos racializados, que pueden interpretar los conceptos y apropiarse de ellos de forma diferente, o simplemente rechazar las categorías que empleamos para referirnos a estos.

⁵ Se incluyen, por ejemplo, personas descendientes de los españoles racializados de las exprovincias españolas de Guinea Ecuatorial y el Sáhara Occidental; adopciones interraciales; personas migradas en la juventud y que ahora están en la edad adulta o en la vejez; mestizas de raza o procedencia; blancas con apellidos aún poco comunes o considerados no españoles; y, en general, nacionales el fenotipo, la ideología o creencias de las que no se corresponden con los considerados blancos.

La pirámide muestra comportamientos crecientes en complejidad de abajo arriba. Aunque los comportamientos en cada nivel tienen un impacto negativo en los individuos y los grupos, a medida que nos movemos hacia niveles superiores de la pirámide los comportamientos tienen consecuencias más graves, que pueden acabar en expresiones de violencia física en los estadios superiores. Como en una pirámide, los niveles superiores están apoyados en los niveles bajos. Si las personas o instituciones tratan los comportamientos en los niveles inferiores como si fueran aceptables o “normales”, el resultado es que los comportamientos del siguiente nivel serán más aceptados. El origen del odio que lleva a la violencia física se construye a partir de la aceptación de comportamientos descritos en los niveles inferiores de la pirámide, no visibles.

Para concluir este apartado, queremos recordar la definición de discriminación (de la que el racismo es una de sus manifestaciones) que nos aporta el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en el Pacto internacional de derechos civiles y políticos de 1966:

[...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en determinados motivos, como son la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas.

Así, el acto discriminatorio comporta las actuaciones de distinguir, excluir, restringir o preferir a una persona frente a otra por estos motivos, entre los que se incluye de manera genérica el racismo. Además, algunas de estas situaciones pueden ser consideradas específicamente delitos o discursos de odio, que se definen como sigue:

- **Delito de odio:** cualquier infracción penal, incluyendo infracciones contra las personas o las propiedades, en que la víctima, el local o el objetivo de la infracción se escoja por su conexión, simpatía, filiación, apoyo o pertenencia a un grupo, real o percibida, como en la situación que nos afecta en este protocolo, asociados a raza, origen nacional o étnico, idioma, color de piel, religión, etcétera (tal como se recoge en el informe anual del 2003 de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa [OSCE]).
- **Discurso de odio:** fomento, promoción o instigación al odio, la humillación o el menosprecio hacia una persona o grupo de personas, así como el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o amenaza con respecto a dicha persona o grupo de personas y la justificación de tales manifestaciones por razones de “raza”, color, ascendencia, origen nacional o étnico, edad, discapacidad, lengua, religión o creencias, sexo, identidad de género, orientación sexual y otras características o condiciones personales.

3.3 ¿Qué datos tenemos sobre el perfil racial de la población en la ciudad? Retos al recoger datos de igualdad

Según datos del 2021, en Barcelona viven **480.721 personas nacidas en el extranjero**, el 28,1 % de las cuales tiene nacionalidad española, y el resto pertenecen a 179 otras nacionalidades, que representan un **28,9 % del total de la población barcelonesa** (1.660.314).⁶ No obstante, hay que tener en cuenta que la diversidad sociocultural no se limita solamente al hecho migratorio, tal como se apunta desde el Programa Barcelona Interculturalidad,⁷ sino que esta engloba otras diversidades; claros ejemplos de esta diversidad los podemos encontrar en la presencia en la ciudad de casi un millar de comunidades y entidades religiosas y de conciencia, correspondientes a 27 tradiciones diferentes y cerca de **500 centros de culto**, así como en el contexto plurilingüe que caracteriza a Barcelona, donde se hablan **más de 300 lenguas**. Otro claro ejemplo de diversidad cultural lo encontramos en el pueblo gitano, presente en Barcelona desde hace más de 600 años pero con una población históricamente invisibilizada y marginalizada, de la que disponemos de pocos datos —los más recientes son del año 2000, publicados en el estudio “Els gitanos de Barcelona”, donde se apunta que había 6.614 personas gitanas en Barcelona—.⁸ También es el caso de las personas racializadas nacidas en el Estado o que tienen nacionalidad española, que no quedan reflejadas en los datos de migración.

La falta de datos específicos sobre el origen étnico de las personas se enmarca en un debate internacional sobre datos de igualdad —*equality data*, en inglés—, que hacen referencia a todos los tipos de datos desglosados que se emplean para evaluar la situación comparativa de un grupo discriminado específico o de un grupo en riesgo de discriminación. Las estadísticas o encuestas generales no suelen recoger datos específicos de grupos discriminados, ya que actualmente la legislación lo prohíbe —con algunas excepciones—, precisamente para proteger a estas personas y grupos ante una posible discriminación. Pero esta medida tiene una contrapartida, y es que la falta de datos contribuye al hecho de que su situación sea invisible, y, por lo tanto, no se pueda demostrar el grado en qué afectan de manera específica determinados problemas o no se pueda medir el impacto de determinadas políticas públicas.

Para combatir esta invisibilidad, la **Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA)** ha llevado a cabo una serie de encuestas a las personas y colectivos más vulnerables ante el racismo y las discriminaciones en general. La última encuesta, *Being Black in the UE*,⁹ muestra las respuestas de 5.803 personas migradas y afrodescendientes residentes en 12 países de la UE, y muestra que **un tercio de las personas encuestadas (30 %) dice haber experimentado acoso racista** durante los cinco años anteriores a la encuesta; una quinta parte (21 %) dice haberlos experimentado durante los últimos 12 meses. No obstante, solo el 14 % de las víctimas de racismo informó del incidente a cualquier autoridad, hecho que constata los altos niveles de infradenuncia. La mayoría de las experiencias de acoso racista suelen incluir indicios no verbales ofensivos (22 %) o comentarios ofensivos o amenazadores (21 %), seguidos de amenazas de violencia (8 %).

⁶ https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2021/10/La_poblacio_de_Barcelona_2021.pdf

⁷ https://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/sites/default/files/documentos/memoria_2020.pdf

⁸ <https://ajuntament.barcelona.cat/dretsdiversitat/sites/default/files/Estrategia-poble-gitano.pdf>

⁹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf

En el ámbito español, tras la visita del **Grupo de Trabajo de Expertos de las Naciones Unidas sobre Afrodescendientes** en el año 2018, que mostró preocupación ante la falta de datos desagregados sobre la racialización y el origen étnico en las estadísticas generales, el Ministerio de Igualdad publicó en el año 2021 los resultados de una encuesta a personas africanas y afrodescendientes residentes en España¹⁰ —en la que participaron 1.411 personas (el 24 %, residentes en Cataluña) y, entre ellas, 42 representantes de entidades (6 de las cuales, catalanas)—. Los datos muestran que el 47 % de las personas encuestadas ha nacido en España y que el 71 % tiene nacionalidad española. Con respecto a las discriminaciones que sufren, el **79 % asegura sufrir “muy frecuentemente” discriminaciones por su origen étnico o color de piel**, el 65 %, por su nacionalidad, y el 53 %, por falta de recursos económicos. Si nos fijamos en la actuación pública ante este problema, en el 92 % de los casos la respuesta es que las personas africanas y afrodescendientes no reciben ninguna protección (41 %) o poca (51 %) ante las discriminaciones por parte del Estado.

3.4 ¿Qué sabemos de las discriminaciones que sufren?

Una de cada seis personas adultas residentes en Barcelona fue discriminada durante el año 2020; así lo concluye la Encuesta de relaciones vecinales y convivencia del área metropolitana de Barcelona (ECAMB)¹¹, elaborada por el Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona (IERMB) y financiada por el Área Metropolitana de Barcelona. Sus resultados muestran que el 16 % de la población barcelonesa estuvo sujeta a alguna forma de discriminación durante aquel año, y de esta, el **3,4 %** de las personas encuestadas asegura que la causa de esta discriminación fue su **color de piel o su origen étnico o nacional**.

10

https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dgigualdadtrato/Documents/Aproximaci%C3%B3n%20a%20la%20poblaci%C3%B3n%20africana%20y%20afrodescendiente%20_resumen_ejecutivo.pdf

11

<https://ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/Informe%20sobre%20la%20discriminaci%C3%B3n%20als%20barris%20de%20Barcelona%202020.pdf>

La encuesta analiza también los resultados en función del lugar de nacimiento de las personas que han sufrido una discriminación.¹² El **9,3 % de la población barcelonesa nacida en el extranjero** explica que ha experimentado un trato discriminatorio o muestras de desprecio en su barrio de residencia, con motivo de su **color de piel, origen étnico o lugar de nacimiento**. El 4,2 % ha experimentado alguna forma de discriminación con motivo de su **situación económica**, y el 3,4 % con motivo de sus **creencias religiosas**. Cabe decir que en estos dos casos los índices triplican los de la población nacida en Cataluña y España (1,1 % y 0,9 %, respectivamente). La discriminación por **idioma** también ha sido un motivo de discriminación muy mencionado entre las personas nacidas en el extranjero (7,2 %).

Por otra parte, el Observatorio de las Discriminaciones en Barcelona¹³ recoge y analiza las denuncias de discriminación que recibe la Oficina por la No Discriminación (OND) del Ayuntamiento de Barcelona, junto con las 22 entidades sociales que forman parte de la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación, un espacio de trabajo y de lucha conjunta contra las discriminaciones en la ciudad, creado en el 2017. En el año 2020 el Observatorio recogió **436 situaciones de discriminación**, de las que **163 fueron motivadas por racismo y xenofobia**, que se sitúa como el principal motivo de discriminación de las denuncias recogidas por la OND y las entidades de la Mesa, con el 34 % de los casos atendidos aquel año. De estas, **19 situaciones de discriminación** se produjeron a través de una **agresión física** hacia la persona.

El racismo y la xenofobia afectan a personas de origen nacional diverso, pero también a personas nacidas en Barcelona, que por el hecho de ser racializadas, o por pertenecer a una etnia o religión determinadas, ser asociadas con ellas, son discriminadas. A pesar de la dificultad en disponer de **datos sobre la racialización y el origen étnico o nacional** de la persona afectada por una situación de discriminación, los casos de los que sí se disponía de información muestran que afecta más a personas que se identifican como magrebíes o árabes, con 46 casos registrados, seguidos de las discriminaciones hacia personas de origen latinoamericano (32 casos), personas negras (29) y personas de origen asiático (12). En el año 2020 se recogieron también 15 denuncias de discriminación hacia personas de etnia gitana, un colectivo especialmente afectado por la infradenuncia.

Ante la falta de datos de este problema, la Fundación Secretariado Gitano y la Oficina por la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona, han publicado el informe *Discriminació i poble gitano a la ciutat de Barcelona*,¹⁴ que recoge las principales discriminaciones que sufren las personas gitanas en la ciudad e identifica los ámbitos donde estas tienen lugar. Así, por ejemplo, se evidencia el trato discriminatorio que actualmente aún sufren en el acceso al **empleo**, ante la negativa de algunas empresas a contratar a personas gitanas; también en la **educación**, ámbito en el que la segregación y la concentración de alumnado gitano en determinados centros públicos o clases especiales es una práctica discriminatoria que determina una educación de menos calidad y con menos recursos, y que incrementa el riesgo de marginalidad y la creación de guetos. Con respecto al **acceso a bienes y servicios**, en numerosos establecimientos, restaurantes o discotecas se sigue impidiendo el acceso a personas gitanas, un rechazo que, a veces, lleva también implícita la vulneración del derecho al honor y la dignidad de las personas.

¹² En nuestro contexto los estudios no recogen variables de segmentación diferentes al lugar de nacimiento o la nacionalidad, hecho que no permite incorporar al análisis la situación de personas racializadas nacionales o de segundas y sucesivas generaciones.

¹³ <https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/es/observatorio-discriminaciones>

¹⁴ https://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/es/noticia/discriminacion-y-pueblo-gitano-en-barcelona_1055919

Otra información relevante que podemos extraer del informe del Observatorio es a quién se está discriminando en la ciudad y dónde está pasando. Si nos fijamos específicamente en **quién es el agente discriminador** en los casos de racismo y xenofobia recibidos, se observa un claro predominio de discriminaciones cometidas por personas **particulares (44 %)**, seguido de entidades privadas o empresas (24 %); con respecto a los agentes públicos, el 17 % de las discriminaciones ha sido por parte de alguna administración pública, y el 16 %, por parte de los cuerpos policiales. Con respecto a los **espacios y ámbitos** donde tienen lugar las discriminaciones racistas y xenófobas, encontramos dos especialmente relevantes: los **medios y estaciones de transporte público**, en un 11 % de los casos, y las **viviendas y comunidades vecinales**, en un 16 %.

En esta línea, el **Servicio de Atención y Denuncia (SAID)** de SOS Racisme publica en su último informe “(In)Visibles. L’estat del racisme a Catalunya”¹⁵ que, del total de casos de discriminación en el acceso a los derechos sociales recogidos por este servicio durante el 2020, un 30 % son vulneraciones del derecho de acceso a la vivienda, y **el 54 % de las discriminaciones y las agresiones entre particulares tienen lugar dentro de las comunidades vecinales**, el ámbito que más denuncias recoge por tercer año consecutivo.

Conscientes de que la vivienda es uno de los ámbitos más conflictivos con respecto a vulneraciones de derechos y discriminaciones, desde el Ayuntamiento de Barcelona se han llevado a cabo dos estudios que, efectivamente, confirman este problema. “*La clau pot ser un nom*”¹⁶ hace una comparativa de las posibilidades de recibir respuesta a un anuncio de alquiler de un piso, en función de si la persona interesada tiene un nombre considerado autóctono o si tiene uno árabe; los resultados muestran que **las personas con nombre de origen árabe reciben casi un 20 % menos de respuestas**, y mientras que el 17 % de las personas con nombres considerados autóctonos recibe una invitación inmediata a ver la vivienda, el porcentaje desciende al 10 % en el caso de personas con nombres árabes. Por otra parte, el estudio “*Discriminació a la carta*”¹⁷ se propone averiguar cuál es el rol de las agencias de la propiedad inmobiliaria (API) en la discriminación hacia personas migradas. El estudio concluye que en un 86 % de los casos analizados, **las API aceptan o facilitan la exclusión de personas migradas** como posibles inquilinas, y solo en un 10 % de los casos se niegan a discriminar por motivos de origen.

A pesar de todo, estas cifras son solo la punta del iceberg del racismo en la ciudad. Uno de los principales retos en la lucha contra las discriminaciones en Barcelona es la falta de datos que muestren el alcance real de este problema, vinculadas a la **infradenuncia**; desde la Oficina por la No Discriminación y la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación se está trabajando para entender qué causas hay detrás de la falta de denuncias —entendiendo este término en un sentido amplio, que se refiere al simple hecho de poner en conocimiento de un servicio público, de una entidad o de la policía una situación discriminatoria vivida— como primer paso para hacerle frente. Algunas de estas causas están vinculadas a la vivencia cotidiana y normalizada de estas discriminaciones, y también a su frecuencia, que a menudo puede desincentivar a denunciarlas constantemente. Otro factor clave es la dificultad de demostrar la situación de discriminación, sobre todo si es entre particulares y no hay testigos, así como la falta de confianza en un sistema poco efectivo ante las denuncias de discriminación.¹⁸

¹⁵ <https://sosracisme.org/informe-2020-lestat-del-racisme-a-catalunya>

¹⁶ https://ajuntament.barcelona.cat/dretdiversitat/sites/default/files/LA_CLAU_POT_SER_UN_NOM.pdf.

¹⁷ <https://ajuntament.barcelona.cat/dretdiversitat/sites/default/files/Discriminacio-a-la-carta.pdf>

¹⁸ Estas son algunas de las conclusiones que se recogieron en dos grupos focales para abordar las causas de la infradenuncia, organizados en el marco del Observatorio de las Discriminaciones en el año 2020, donde participaron personas de entidades sociales de la ciudad que trabajan en el ámbito de las discriminaciones y personas afectadas por estas situaciones de discriminación.

4 **Proceso de elaboración de la medida y estructura de gobernanza**

Esta medida de gobierno surge del impulso político de la Concejalía de Derechos de Ciudadanía y Participación, que, con la estrecha colaboración de la Concejalía de Educación y el Comisionado de Diálogo Intercultural y Pluralismo Religioso, así como el liderazgo técnico de la Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía, ha permitido materializar una herramienta de trabajo fundamental para la defensa y el respeto de los derechos de las personas racializadas.

Dado que el racismo es un problema transversal y estructural, y, en consecuencia, hay que abordarlo desde múltiples ámbitos, para la elaboración de la medida se han llevado a cabo reuniones bilaterales con las unidades o entes del Ayuntamiento de Barcelona que se han valorado como prioritarios para incorporar la mirada antirracista a los servicios municipales. Estos servicios municipales han sido: el Departamento de Interculturalidad y Pluralismo Religioso; la Dirección de Servicios de Inmigración y Refugio; la Dirección de Educación; el Consorcio de Educación de Barcelona; la Gerencia de Vivienda; el Instituto Municipal de Servicios Sociales; el Departamento de Adolescencia y Juventud; el Departamento de Comunicación; la Guardia Urbana; la Dirección de Memoria, Historia y Patrimonio; la Oficina Municipal de Datos; la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo, y la Dirección de Servicios de Feminismos.

Por su parte, buena parte de las líneas de trabajo incluidas en esta medida de gobierno se fundamentan también en procesos participativos y de reflexión llevados a cabo en el marco del Consejo Municipal de Inmigración (CMIB), la Mesa de Entidades con Servicios de Atención a Víctimas de Discriminación (SAVD) u otras actuaciones.¹⁹

Adicionalmente, se han organizado varios encuentros participativos con entidades antirracistas, activistas y familias racializadas para conocer las vivencias que comporta el fenómeno del racismo en determinados ámbitos y escuchar sus aportaciones. Durante el proceso participativo se han hecho varios tipos de consultas: consultas sobre el planteamiento y la orientación generales de la medida con entidades del CMIB y la Mesa de Entidades SAVD; consultas sobre ámbitos específicos de actuación, que han incluido reuniones con entidades y activistas especializadas en educación antirracista, y reuniones en materia de discriminación en vivienda con entidades con servicios de atención a víctimas de discriminación y especializadas en esta materia, así como con representantes de administradores de fincas, Cámara de la Propiedad, y agentes de la propiedad inmobiliaria, con el objetivo de definir las bases de un espacio de trabajo compartido para avanzar en la lucha contra la discriminación en la vivienda.

Todo este trabajo participativo ha configurado la presente medida de gobierno. Para hacer un seguimiento adecuado de la implementación de sus diferentes líneas de trabajo, se creará una **comisión de seguimiento** participativa, que se reunirá al menos dos veces al año, así como un **grupo específico sobre educación**, con la misma periodicidad. Al mismo tiempo, con las unidades y entes del Ayuntamiento mencionados anteriormente, se llevará a cabo también un encuentro al año para valorar la consecución de los objetivos previstos.

De igual modo, y dada la idiosincrasia de la medida, se velará por generar **espacios activos de trabajo** con personas racializadas para el despliegue de las acciones derivadas del plan de trabajo. Un plan de trabajo antirracista debe ceder espacios a las personas afectadas, y garantizar que puedan participar activamente en el proceso de trabajo y seguimiento de este.

¹⁹ Durante los años 2020 y 2021 el tema del año del CMIB fue "Por una Barcelona antirracista". Se llevaron a cabo diferentes actuaciones: estudio y mesas de debate y propuestas específicas de actuación, entre otros. El racismo ha sido también uno de los principales ejes de reflexión y trabajo de la Mesa de Entidades SAVD. Otra actividad que ha contribuido a dotar de contenido esta medida de gobierno ha sido, por ejemplo, el seminario web (*webinar*) "Las discriminaciones en Barcelona", del 2 de noviembre de 2021, que abordó la cuestión de la integración de datos de origen étnico y racial en estudios y encuestas.

Agentes implicados

El conjunto de encuentros y acuerdos de colaboración han permitido diseñar un plan de trabajo antirracista con una mirada integral con respecto a las diferentes áreas del Ayuntamiento consideradas prioritarias para los próximos años. Se trata de un plan de trabajo ambicioso pero factible, ya que tiene en cuenta los diferentes agentes implicados, tanto de dentro como de fuera de la institución, y sobre todo los que se consideran más prioritarios y que deberán marcar la línea de trabajo de los próximos cuatro años.

Como se ha comentado en el punto anterior, esta medida de gobierno se nutrirá de acciones que se desplegarán en otras áreas del Ayuntamiento, y que contarán con la implicación activa de las entidades antirracistas y activistas, a fin de que puedan incorporarse miradas y voces diversas (atendiendo al sexo, la edad, etcétera) desde el punto de vista propositivo y de seguimiento, pero también desde el punto de vista de implementación de las acciones. Se contará con su participación y apoyo en la creación de materiales y protocolos o en la implantación de acciones formativas. En el siguiente diagrama se puede ver de dónde se retroalimentará el plan de trabajo antirracista.



5 Objetivos

Los objetivos de la medida de gobierno “Por una Barcelona antirracista” pretenden llevar a cabo un abordaje integral del problema, tanto desde la vertiente de prevención y sensibilización como desde las acciones de garantía en los casos en que se producen situaciones de racismo.

Objetivos generales:

- Dar a conocer y sensibilizar a la ciudadanía y al personal municipal sobre el fenómeno del racismo estructural e institucional, en intersección con el machismo y otros ejes de discriminación, como mecanismo que todas y todos traemos incorporado, y que debemos trabajar para erradicarlo.
- Trabajar en diferentes espacios de competencia municipal para elaborar mecanismos de prevención del racismo y de garantía de derechos, tanto para dar herramientas para no discriminar como para actuar en los casos de discriminación.

Objetivos específicos:

- Mejorar el conocimiento sobre las discriminaciones y vulneraciones de derechos que sufren las personas racializadas, prestando especial atención a las intersecciones de varias discriminaciones, como mecanismo para reorientar políticas públicas.
- Sensibilizar y capacitar a la ciudadanía sobre los diferentes ámbitos donde se produce el racismo, y establecer mecanismos como la comunicación, la formación y la acción comunitaria para prevenirlo.
- Fomentar la perspectiva antirracista y el reconocimiento de la diversidad entre el personal municipal, en especial, en puestos de trabajo y funciones que tengan más impacto sobre los derechos de la ciudadanía.
- Prevenir las discriminaciones raciales en la tarea diaria del personal del Ayuntamiento.
- Mejorar los mecanismos de garantía en la ciudad para actuar en todos los casos de discriminación racial denunciados, ofreciendo respuestas adaptadas para los casos de intersección de discriminación, y proporcionar herramientas para evitar la infradenuncia.
- Capacitar a los trabajadores y a las trabajadoras municipales para detectar situaciones de discriminación, trato no igualitario o incluso de odio, y para conocer y emplear los mecanismos de garantía de los derechos.
- Capacitar a las entidades y a la sociedad civil para entender bien el fenómeno del racismo y su intersección con el machismo y otras discriminaciones, con el objetivo de poder actuar para prevenir y denunciar los casos de racismo.
- Ceder espacios a las personas racializadas para que puedan explicar y denunciar en primera persona los casos de racismo y sus propuestas para revertirlo.

6 Líneas de actuación

El Gobierno municipal ha impulsado e impulsa varias medidas y planes de trabajo que, de manera más o menos explícita, tienen como objetivo prevenir o revertir formas de racismo individual, institucional o estructural. Por este motivo, la actual medida de gobierno se centrará en actuaciones adicionales y complementarias a las ya vigentes.

La medida de gobierno incluye un plan de trabajo a cuatro años, con actuaciones a corto y medio plazo. No obstante, no se trata de líneas de actuación cerradas. Se complementarán con otras actuaciones durante su implementación, con el acompañamiento y la colaboración de entidades y activistas, y otras áreas del Ayuntamiento. Se ha previsto, asimismo, una evaluación en el ecuador del plan de trabajo.

El plan de trabajo que se quiere desplegar se ha estructurado a partir de tres ejes principales, que se relacionan a continuación y se explican en detalle más adelante:

1. Cambiemos la mirada, con cuatro líneas de trabajo:

- a) Conocimiento de la discriminación y vulneraciones de derechos en personas racializadas en la ciudad
- b) Compromiso político y organizativo
- c) Acciones y herramientas de formación para trabajar los conceptos de racismo estructural e institucional y reconocerlos
- d) Sensibilización general sobre privilegio blanco y racismo

2. Servicios de atención en casos de discriminación, con tres líneas de trabajo:

- e) Territorialización de los servicios y trabajo en red
- f) Coordinación con las entidades con servicio de atención a víctimas de discriminación
- g) Refuerzo del modelo de garantía de la Oficina por la No-Discriminación

3. Prevención de la discriminación en acceso a derechos y servicios, con siete ámbitos de trabajo prioritarios:

- a) Escuela
- b) Juventud
- c) Espacio público
- d) Locales de ocio nocturno
- e) Vivienda
- f) Servicios sociales
- g) Servicios de acogida

En cada uno de estos ejes y líneas de trabajo se apuntan algunas acciones prioritarias a corto y medio plazo, que, como se ha mencionado, se irán ampliando durante la implementación del plan.

6.1 Principios rectores

Se aplican de manera transversal a los diferentes ejes y líneas de trabajo de la medida de gobierno. Son los siguientes:

- **Enfoque basado en derechos humanos.** Aplicar las políticas públicas municipales desde un enfoque de derechos humanos implica que los objetivos de las políticas, planes, programas y servicios municipales estén alineados con los estándares de derechos humanos; que la igualdad y la no discriminación (directa e indirecta) se convierta en un eje central; que se garantice el derecho a la participación activa, libre y significativa de la ciudadanía en las políticas públicas; que se contribuya a fortalecer las capacidades de la ciudadanía con el fin de empoderarla para reclamar y ejercer sus derechos, y que haya rendición de cuentas sobre los resultados de la gestión municipal.
- **Perspectiva intercultural.** La mirada intercultural, de reconocimiento de la diversidad y de interacción positiva con esta diversidad, y de igualdad de derechos, será aplicada como principio rector de todas las actuaciones de este plan de acción. Se tendrá en cuenta de manera transversal.
- **Perspectiva multirracial.** Implica el reconocimiento y la normalización de nuestra sociedad como racialmente diversa, deconstruyendo la primacía de la blanquitud. Supone, a su vez, ir más allá del enfoque intercultural para hacer visibles a personas racializadas que no son de una cultura denominada diversa.
- **Mirada interseccional con especial atención a la perspectiva feminista:** La interseccionalidad implica analizar cómo el racismo, en su relación con otros ejes de discriminación (la discapacidad, la salud, la edad, el género o la condición y orientación sexuales, entre otros), adopta formas y dinámicas específicas de discriminación, que no pueden entenderse desde la perspectiva individual de un solo eje. Es especialmente relevante tener en cuenta y abordar la discriminación que sufren las mujeres no solo por el hecho de ser mujeres sino también como consecuencia de su etnia, origen, clase social, orientación sexual, edad, etcétera.
- **Proximidad y trabajo en red.** La territorialización de los servicios de prevención y garantía de la no discriminación, además de un eje de actuación, es un principio rector de esta medida. Por otra parte, los productos y contenidos de las acciones implementadas se desarrollarán en colaboración con diferentes actores que trabajan en la lucha contra el racismo, concretamente entidades y personas activistas contra el racismo. Con respecto al Ayuntamiento, trabajaremos con diferentes áreas del consistorio para incorporar la mirada antirracista a sus servicios.
- **Corresponsabilidad.** Implicación de actores públicos y privados en el diseño, implementación y evaluación de las respuestas ante el racismo.
- **Educación y mirada restaurativa.** Si bien la acción pública dispone de varias herramientas para revertir las actitudes y conductas discriminatorias, algunas coercitivas, la transformación social debe basarse principalmente en una intervención educativa, transformadora de apreciaciones y de actitudes, y restaurativa.

6.2 Ejes y líneas de trabajo

Las personas racializadas sufren en su día a día diferentes tipos de discriminaciones, algunas sutiles, que pasan desapercibidas por las personas blancas, otras, de mayor dimensión. Todas estas discriminaciones constituyen barreras para el ejercicio de los derechos de estas personas y su participación plena en la vida social.

Dado que el racismo abarca un gran número de ámbitos, en esta medida de gobierno hemos querido centrarnos y desarrollar tres ejes de trabajo muy concretos sobre los que plantearemos líneas de trabajo, objetivos y acciones para desarrollar durante los cuatro años de la medida de gobierno.

6.2.1. Cambiemos la mirada

El objeto de este eje es la visibilización, sensibilización y formación sobre qué es y qué implica el fenómeno del racismo y su carácter estructural. Cambiar la mirada en el sentido de poder dar el mensaje sobre qué es el racismo, cómo afecta a la vida de las personas, el hecho de que todo el mundo es racista en mayor o menor grado, pero que lo que es importante es ser consciente de ello, para poder deconstruirnos y actuar como aliados contra el racismo. Este eje lo trabajaremos a través de cuatro líneas de trabajo:

Conocimiento de la discriminación y vulneraciones de derechos en personas racializadas en la ciudad

Disponer de datos reales sobre el fenómeno del racismo en la ciudad pasa a ser un imperativo para poder dimensionar tanto cuantitativa como cualitativamente el problema existente. Este conocimiento es clave para poder desarrollar políticas públicas que respondan de manera eficaz a las vulneraciones de derechos y discriminaciones por motivaciones étnico-raciales que se producen en Barcelona. Con este objetivo, se pretende impulsar la realización de estudios sociológicos que aporten estas informaciones, y para hacerlo se requiere un doble trabajo: por una parte, con entidades y colectivos especializados en este problema para conocer de primera mano la realidad que viven las personas racializadas y de otras etnias en relación con su acceso a servicios en la ciudad y la convivencia con el conjunto de la ciudadanía; por la otra, con equipos expertos en metodología de estudios sociológicos para poder diseñar la obtención de este conocimiento y la posterior interpretación de los datos obtenidos.

Actuación	Descripción de la actuación	Con quién (además de la DSDC*)
1. Evaluación y diseño de cómo incorporar información de origen racial a estudios sociológicos	Llevar a cabo un análisis sobre cómo obtener información a través de estudios sobre la realidad que viven las personas racializadas y de otras etnias en relación con el acceso a servicios en la ciudad y la convivencia con otras personas, entidades y organismos en la ciudad. Evaluar la posible metodología para obtener y analizar esta información respetando la protección de datos. Llevar a cabo una revisión bibliográfica para conocer cómo han funcionado las experiencias previas llevadas a cabo en este sentido.	Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona (IERMB); Oficina Municipal de Datos (OMD)
2. Obtención de información de los ámbitos de discriminación y vulneración de derechos que sufren las personas racializadas	Generar una reflexión con entidades de la ciudad sobre la necesidad de disponer de datos sobre personas racializadas, la mejor manera de obtenerlos y los ámbitos de los que recogerlos para obtener información que pueda permitir identificar las áreas sobre las que se debe intervenir.	Entidades de la ciudad; Mesa de entidades de la Oficina por la No Discriminación
3. Realización de un estudio piloto sobre discriminación de personas racializadas	Llevar a cabo un estudio piloto a partir de la información obtenida con los actores anteriores (IERMB, OMD y entidades) para tener una primera aproximación a la obtención de esta información y sus resultados (con desagregación por sexo, edad, etcétera).	Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona; Oficina Municipal de Datos
4. Creación de un apartado específico en el informe del Observatorio de las Discriminaciones	Crear un apartado específico en el informe para abordar con más detalle el racismo detectado por la Oficina por la No Discriminación y las entidades de la mesa durante el año, de modo que tenga más visibilidad y repercusión la realidad de este tipo de discriminación.	Oficina por la No Discriminación y su mesa de entidades
5. Evaluación de la ECAMB en clave de obtención de datos sobre racismo	Estudiar posibles cambios metodológicos en el formato o contenido de determinadas preguntas de la encuesta para obtener información más específica sobre situaciones de racismo.	Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona
6. Incorporación de la mirada antirracista en el trabajo con tecnologías digitales e inteligencia artificial	Organizar sesiones de reflexión y divulgativas dirigidas a combatir el racismo en las tecnologías digitales y la inteligencia artificial.	Centro de Recursos en Derechos Humanos, Canódomo; Dirección de Servicios de Innovación Social
7. Diagnóstico sobre la vivencia del sexismo en mujeres racializadas	De manera conjunta con la Dirección de Servicios de Feminismos y LGTBI, hacer un estudio participativo que describa esta realidad.	Centro de Recursos en Derechos Humanos; Dirección de Servicios de Feminismos y LGTBI

*DSDC: Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía

Compromiso político y organizativo

El compromiso del consistorio en la lucha contra cualquier forma o expresión de racismo debe ser inequívoco. Se necesita, pues, un pacto antirracista del Gobierno municipal que manifieste esta voluntad, así como un conjunto de medidas institucionales que materialicen este compromiso en acciones concretas. Una de las acciones de visualización de este compromiso pasa por contar con personas racializadas en los actos institucionales del consistorio, estimular la participación de personas racializadas en las convocatorias públicas del Ayuntamiento y mostrar la realidad diversa del personal ya existente en el consistorio, favoreciendo su participación en los boletines, testimonios y noticias regulares internas.

Actuación	Descripción de la actuación	Con quién (además de la DSDC*)
8. Aprobación de una declaración institucional del Gobierno municipal	Aprobar una declaración institucional con el apoyo de todos los grupos municipales para hacer visible el compromiso municipal en la materia.	Plenario municipal
9. Incorporación clara del antirracismo como política en la estructura organizativa del Ayuntamiento	Visualizar la importancia del antirracismo incorporándolo en el nombre de un área o unidad.	Gerencia Municipal
10. Visualización de personas racializadas en la actividad de comunicación del Ayuntamiento	Contar con personas racializadas en acciones de comunicación y actos institucionales del Ayuntamiento.	Gobierno municipal; Dirección de Servicios de Comunicación
11. Visualización del personal interno racializado de la organización	Dar más voz y espacio a las personas racializadas que trabajan en la organización, con la publicación de más imágenes, testimonios, etcétera, en la intranet, el boletín, <i>Més a més</i> , entre otros.	Dirección de Servicios de Comunicación

*DSDC: Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía

Acciones y herramientas de formación para trabajar los conceptos de racismo estructural e institucional y reconocerlos

Para avanzar en la construcción de una ciudad antirracista, se debe hacer un esfuerzo en la capacitación tanto del personal interno del Ayuntamiento como de otras personas trabajadoras de entidades y diferentes servicios para poder trabajar los conceptos de racismo estructural e institucional, saber identificarlos interna y externamente y aplicar cambios para revertirlos. Se considera prioritario poder dar voz a personas que sufren el racismo en primera persona, por lo que se contará con un grupo de personas racializadas especialistas en antirracismo para la elaboración de los contenidos y la implementación de formaciones, desde el empoderamiento y la visión constructiva de sociedad diversa.

Actuación	Descripción de la actuación	Con quién (además de la DSDC*)
12. Continuación del plan de formación interno y externo de la Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía con formaciones específicas sobre racismo	<p>Continuar el proceso de cambio en la cultura institucional para lograr tener una Administración antirracista, revisando el Plan de formación 2017-2019 para incorporar nuevos públicos objetivos prioritarios, nuevas metodologías, nuevos agentes formadores.</p> <p><u>Principales grupos objetivo internos:</u> personal de Servicios Sociales; personal de la Guardia Urbana; profesorado del Consorcio de Educación de Barcelona (CEB), <i>escoles bressol</i> y otros agentes educativos del CEB o Ayuntamiento; personal de los puntos InfoJOVE y profesionales de Juventud del Ayuntamiento; servicios de acogida; servicios técnicos; servicios a las personas; personal de TMB; personal de las oficinas de atención ciudadana (OAC).</p> <p><u>Principales grupos objetivo externos:</u> escuelas: personal de comedores y extraescolares, asociaciones de familias de alumnos (AFA) y otra comunidad educativa no formal; entidades juveniles: centros de tiempo libre, <i>caus</i> (grupos de escultistas) y otras entidades juveniles de la ciudad; entidades vecinales y cívicas, federaciones y coordinadoras de entidades territoriales o sectoriales; entidades de defensa de derechos humanos y sociales en general; Barcelona Activa; agentes inmobiliarios y agentes sociales que trabajan en defensa del derecho a la vivienda; agentes de seguridad; asociación de comerciantes.</p>	<p>Interno Ayuntamiento: Área de Personas, Departamento de Interculturalidad, áreas del Ayuntamiento prioritarias a las que queremos formar e informar, personas directivas de áreas y distritos</p>
13. Creación de una bolsa de personas formadoras racializadas y expertas en racismo	<p>Crear una bolsa de personas formadoras especializadas en racismo (entidades y activistas), prioritariamente que hayan sufrido racismo en primera persona, para poder impartir las formaciones tanto internas como externas desde la experiencia, y que la formación tenga, así, más impacto y llegada con el testimonio real.</p>	<p>Centro de Recursos en Derechos Humanos; Departamento de Interculturalidad; entidades y activistas que sufren racismo en primera persona</p>
14. Divulgación de materiales sobre antirracismo	<p>Generar un espacio específico en la web del Centro de Recursos en Derechos Humanos para difundir recursos pedagógicos sobre antirracismo, con el fin de ofrecer herramientas para la prevención y la lucha contra el racismo.</p>	<p>Centro de Recursos en Derechos Humanos</p>
15. Incorporación de acciones y mecanismos internacionales antirracistas	<p>Hacer seguimiento regular de las novedades en mecanismos internacionales sobre antirracismo y buenas prácticas de otras ciudades y países para hacer difusión.</p>	<p>Centro de Recursos en Derechos Humanos</p>

*DSDC: Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía

Sensibilización general sobre privilegio blanco y racismo

La realidad del racismo y sus múltiples expresiones no son siempre visibles por parte de la ciudadanía, y es que determinados comportamientos, actitudes o pensamientos pueden pasar desapercibidos como tales por una gran parte de la ciudadanía, que sin ser consciente de ello contribuye a mantenerlos. En este sentido, se quiere impulsar una campaña comunicativa dirigida al conjunto de la ciudadanía para mostrar las formas en que se presenta el racismo y cuáles son sus efectos. El objetivo es sensibilizar a la ciudadanía a través de ejemplos, testimonios y recopilaciones estadísticas de datos sobre racismo en la ciudad de Barcelona, así como informar sobre las acciones llevadas a cabo y los beneficios logrados, y facilitar información de los mecanismos de denuncia de situaciones de vulneración de derechos por motivaciones racistas en la ciudad.

Por otra parte, y en paralelo a este primer objetivo, la sensibilización hacia el racismo también pasa necesariamente por emprender acciones de visualización de las aportaciones que las personas racializadas y de orígenes étnicos diversos han hecho a la ciudad, así como de las luchas antirracistas y los hitos logrados a lo largo del tiempo y su repercusión en la consecución de derechos. Este segundo objetivo se quiere materializar en la creación de una exposición itinerante por la Red de Bibliotecas Municipales y otros equipamientos de la ciudad, el impulso de una ruta por diferentes puntos simbólicos de la ciudad y el establecimiento de un grupo de trabajo específico con el Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona para trabajar en el reconocimiento de personas de origen diverso que sufrieron racismo con motivo de momentos y realidades históricas determinadas en la ciudad de Barcelona.

Actuación	Descripción de la actuación	Con quién (además de la DSDC*)
16. Preparación de una campaña ciudadana de sensibilización hacia el racismo	Campaña comunicativa de ciudad y creación de una campaña de comunicación dirigida a toda la ciudadanía para mostrar las formas en que se presenta el racismo y cuáles son sus efectos. La campaña tendrá un formato en línea, con la creación de una imagen gráfica identificativa, la construcción de un espacio en el web de Derechos de Ciudadanía que explique y centralice la medida de gobierno y las acciones previstas y su seguimiento, y la publicación regular de tuits desde la cuenta de Derechos de Ciudadanía, donde se llevarán a cabo acciones de sensibilización mediante ejemplos y datos, acciones divulgativas de las acciones que se vayan llevando a cabo y acciones de información de los mecanismos de denuncia de situaciones de racismo, dando visibilidad a la Oficina por la No Discriminación como punto de referencia.	Dirección de Servicios de Comunicación; Departamento de Comunicación del Área de Derechos Sociales; Centro de Recursos en Derechos Humanos
17. Creación de una exposición sobre racismos en la ciudad	Creación de una exposición que recorra los diversos barrios de la ciudad a través de la Red de Bibliotecas Municipales y otros equipamientos públicos, para sensibilizar sobre los problemas vinculados al racismo existentes en Barcelona y dar a conocer el trabajo que se está desarrollando para hacerle frente.	Centro de Recursos en Derechos Humanos; Red de Bibliotecas Municipales; entidades sociales que trabajan en el ámbito del racismo
18. Creación de una ruta sobre las luchas antirracistas en Barcelona	Creación de una ruta sobre las luchas antirracistas en la ciudad, que muestre los problemas y las acciones que se están llevando a cabo a través de las entidades y los movimientos sociales que las están liderando. La ruta se encargará a una o varias entidades que trabajan en el ámbito del racismo en primera persona.	Centro de Recursos en Derechos Humanos; entidades sociales que trabajan en el ámbito del racismo
19. Acciones de reconocimiento y de memoria de personas de origen diverso	Creación de un grupo de trabajo en el Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona (CMIB) para impulsar actos de reivindicación y memoria hacia personas diversas que sufrieron racismo en la ciudad con motivo de momentos y realidades históricas determinadas.	Concejalía de Memoria Democrática; Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona
20. Acciones de refuerzo de la visualización de la diversidad étnico-racial	Seguir trabajando con la Ponencia del Nomenclátor para reforzar la visibilidad de la diversidad étnico-racial en los nombres de las calles y otros espacios públicos de nuestra ciudad.	Concejalía de Memoria Democrática

*DSDC: Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía

6.2.2. Servicios de atención en casos de discriminación

Además de contribuir a la sensibilización general, como administración pública, nuestra obligación es seguir trabajando más y mejor la prevención de actitudes y conductas manifiestamente discriminatorias y los mecanismos de protección a las personas víctimas. En este sentido, mediante la implementación de esta medida de gobierno, se impulsará la territorialización de la Oficina por la No Discriminación (OND) y el trabajo en red con las entidades de cada territorio a través de dos mecanismos principales: los puntos de información, que reproducirán el modelo de atención de la OND unas horas a la semana, y las antenas, que tendrán como principal rol la detección y comunicación de situaciones de racismo. En el concepto de antena se incluirán tanto servicios y planes municipales como entidades ciudadanas que trabajan en los barrios.

Por otra parte, se quiere aprovechar todas las herramientas jurídicas de las que se dispone, con el despliegue de la Ley de igualdad de trato y no discriminación, para poder ser más eficientes en la respuesta ante casos de discriminación.

También se quiere dar publicidad al protocolo sobre racismo, elaborado con entidades de la Mesa de Entidades con Servicio de Atención a Víctimas de Discriminación, y que refuerza los mecanismos de garantía cuando se produce una discriminación racial.

Actuación	Descripción de la actuación	Con quién (además de la DSDC*)
Territorialización de los servicios y trabajo en red		
21. Creación de dos puntos de información de la Oficina por la No Discriminación y defensa de derechos en el territorio	Mejorar la detección y atención de situaciones de discriminación y vulneraciones de derechos incorporando en diferentes distritos un punto de información para hacer llegar casos (una oficina por la no discriminación en pequeño); pensar nuevos proyectos de sensibilización que involucren a entidades de distrito, planes comunitarios, etcétera, y territorializar también las acciones de formación intentando involucrar a los distritos y las entidades.	Oficina por la No Discriminación (OND); Centro de Recursos en Derechos Humanos; distritos; técnicos y técnicas de barrio y referentes OND; referentes de interculturalidad; planes comunitarios
22. Proyecto “Antenas”: sensibilización y capacitación de entidades colaboradoras (servicios municipales; Red antirrumores; Acuerdo ciudadano; Bibliotecas...)	Sensibilizar y capacitar a entidades ciudadanas como AV y AFA, planes comunitarios que aglutinen a estas u otras, que trabajan en los barrios pero que no lo hacen necesariamente desde una mirada antirracista, para que incorporen esta mirada. La idea es contar con diferentes activistas/entidades que hagan de formadoras. Si detectamos que en el distrito en cuestión hay alguna entidad que trabaja en ello, fomentar que sea dicha entidad la que imparta la formación.	Entidades: asociaciones de vecinos y vecinas, asociaciones de familias de alumnos y alumnas, entidades sociales, coordinadoras y federaciones de entidades de barrios, distritos y servicios municipales
23. Formación en antenas sobre no discriminación	Formación con mirada antirracista e interseccional sobre no discriminación, defensa de derechos, mediación y justicia restaurativa.	Centro de Recursos en Derechos Humanos; OND
24. Creación de un espacio de detección de discriminaciones en los barrios	Establecer un espacio de coordinación regular entre la dirección del proyecto y las antenas que sirva para tener conocimiento del funcionamiento de las antenas, qué necesidades se evidencian y qué situaciones de discriminación se producen.	Entidades antenas

*DSDC: Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía

Coordinación con las entidades con servicio de atención a víctimas de discriminación		
25. Difusión del protocolo antirracista a las entidades de la Mesa con SAVD	Llevar a cabo sesiones informativas con entidades o servicios públicos sobre el funcionamiento del protocolo, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los circuitos de trabajo que se deben activar y seguir en caso de detección de situaciones de discriminación o vulneración de derechos.	Entidades; servicios municipales

Refuerzo del modelo de garantía de la OND		
26. Despliegue de los mecanismos de justicia restaurativa y defensa de los derechos de la víctima que prevé la Ley 19/20, de igualdad de trato y no discriminación	Aplicar los mecanismos restaurativos y los diversos servicios de atención a las víctimas con mirada de personas migrantes o racializadas.	Oficina por la No Discriminación
27. Redacción de un nuevo protocolo con la GUB a partir de la Ley 19/20	Adaptar los protocolos de la GUB a la Ley 19/20.	Oficina por la No Discriminación; Guardia Urbana
28. Diseño de acciones formativas específicas para la GUB	Diseñar acciones específicas para la GUB centradas en el desarrollo de la Ley 19/20, principalmente en la obligación de todo trabajador o trabajadora pública de hacerla cumplir.	Oficina por la No Discriminación; Centro de Recursos en Derechos Humanos
29. Refuerzo del acompañamiento jurídico de la OND en litigios estratégicos	Reforzar el acompañamiento jurídico en casos penales de discriminación para conseguir mayor respuesta judicial y la generación de jurisprudencia en la materia. Ofrecer formación sobre discriminación a abogados y abogadas del turno de oficio.	Oficina por la No Discriminación
30. Creación de un ámbito específico de trabajo sobre discriminación en entornos digitales por parte de la OND	Impulsar el recibimiento y la gestión de casos de discriminación por motivaciones racistas en entornos digitales y algorítmicos por parte de la OND.	Oficina por la No Discriminación

6.2.3. Prevención de la discriminación en acceso a derechos y servicios

En este eje nos centraremos en trabajar la prevención y la respuesta ante situaciones de discriminación en ámbitos específicos, los cuales se han escogido atendiendo consideraciones diversas que se detallan a continuación.

Escuela

En la medida en que se reproducen roles y normas sociales, la escuela es una representación de la sociedad en la que vivimos. No está, por lo tanto, exenta de racismo, ni por parte del profesorado ni por parte de los compañeros y compañeras de las personas que lo sufren. No obstante, el racismo queda a menudo invisibilizado por parte de los equipos educativos que minimizan el problema concretándolo con otros problemas como el acoso escolar o que lo equiparan con otros motivos de burla.

Desde el Consorcio de Educación y el Ayuntamiento de Barcelona se han impulsado hasta este momento varias iniciativas para prevenir discriminaciones y actuar ante ellas.²⁰ Sin embargo, estas intervenciones no llegan a todas las escuelas ni a todo el profesorado, ni inciden específicamente en la realidad del racismo estructural e institucional. Esta medida de gobierno quiere contribuir a avanzar en la sensibilización de toda la comunidad educativa sobre una realidad que afecta a la calidad de vida de muchos niños y niñas y familias racializadas. Entre otras actuaciones, el plan de trabajo que nos proponemos pasa por constituir un espacio de coordinación con entidades y personas activistas racializadas, para hacerlas protagonistas de un proceso de transformación social; para la creación de un catálogo de recursos antirracistas para los centros educativos, y para ofrecer formación a profesorado y alumnado.

Con la voluntad de incrementar la cobertura y el impacto de las actuaciones, los recursos se ofrecerán a otros actores clave dentro de la comunidad educativa (como las asociaciones de familias, monitores y monitoras de comedor, representantes municipales de consejos escolares, etcétera), a actores del ámbito de la educación no formal (entidades de ocio, por ejemplo) y a bibliotecas.

Actuación	Descripción de la actuación	Con quién (además de la DSDC*)
31. Creación de un espacio de intercambio y participación con familias y entidades para construir propuestas de trabajo para combatir el racismo	Constituir un espacio de reflexión y trabajo con entidades y familias para pensar conjuntamente propuestas para la erradicación del racismo. Esta comisión puede colaborar en la elaboración y la evaluación de las acciones propuestas en esta medida de gobierno.	Concejalía de Derechos de Ciudadanía; Concejalía de Educación; Departamento de Interculturalidad y Pluralismo Religioso; Consorcio de Educación de Barcelona; entidades y familias
32. Priorización del antirracismo como temática del proceso participativo juvenil	Proponer que el tema del proceso participativo juvenil para el año 2023 sea "Por una Barcelona antirracista", fomentando así la concienciación y el trabajo sobre este problema desde los más jóvenes para conseguir un cambio y transformación reales.	Concejalía de Educación; Departamento de Juventud; Departamento de Democracia Activa; profesionales de la juventud; jóvenes de Barcelona participantes en el proceso
33. Refuerzo de la cobertura y mirada antirracista en el programa "Escuelas por la igualdad y la diversidad" e incremento del número de centros adheridos	Buscar fórmulas para incrementar el número de escuelas que forman parte del programa; reforzar los materiales pedagógicos con mirada antirracista; buscar mecanismos de transferencia de conocimiento en las escuelas no participantes.	Consorcio de Educación de Barcelona; Dirección de Servicios de Feminismos y LGTBI
34. Promoción de la representación de personas de origen diverso o racializadas en los libros de texto, materiales pedagógicos o libros de las bibliotecas en las escuelas y en bibliotecas	Hacer una diagnosis de la representación de la diversidad y la mirada antirracista en los libros de texto y otro material pedagógico escolar, y hacer propuestas de cambio y mejora, ofreciendo recursos pedagógicos alternativos.	Entidades; escuelas; Consorcio de Educación de Barcelona

*DSDC: Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía

²⁰ Es el caso del programa "Escuelas por la igualdad y la diversidad", el asesoramiento y recursos ofrecidos en los centros por los equipos de lengua y cohesión social (LIC) o actividades formativas o pedagógicas específicas.

35. Subvención de proyectos que fomenten la diversidad y el reconocimiento de personas racializadas en materiales pedagógicos	Mediante subvenciones, financiar proyectos que mejoren la presencia de la diversidad y la mirada antirracista en libros de texto y otro material pedagógico, para que todos los niños y niñas puedan sentirse representados y se normalice la diversidad.	Consorcio de Educación de Barcelona
36. Elaboración de una guía para la prevención y respuesta ante situaciones de racismo en las escuelas	Elaborar una guía para prevenir situaciones de racismo y responder ante ellas, poniendo el acento en el cuidado y la reparación de niños y niñas afectados. Difundirla por diversos canales como, por ejemplo, los representantes municipales en los consejos escolares u otras vías de difusión.	Centro de Recursos en Derechos Humanos; Oficina por la No Discriminación; Concejalía de Educación; Consorcio de Educación de Barcelona; entidades activistas en antirracismo
37. Creación de una píldora formativa para combatir el negacionismo del racismo en las aulas	Crear una píldora dirigida a escuelas e institutos, que podría denominarse “yo sí que soy racista porque...”, que ayude a reconocernos y deconstruirnos, como primer paso para combatir el racismo y romper el imaginario de que el racismo se produce solo cuando hay insultos o agresión.	Centro de Recursos en Derechos Humanos; entidades activistas
38. Trabajo con las asociaciones de familias de alumnos y alumnas (AFA) para incorporar formación a través de las federaciones y coordinadoras de AFA	Impartir formación sobre la materia de mirada antirracista y deconstrucción de prejuicios y privilegio blanco a las asociaciones de familias de alumnos y alumnas para que sean agentes de cambio, ofreciendo materiales y actividades pedagógicas.	Centro de Recursos en Derechos Humanos; asociaciones de familias de alumnos y alumnas; entidades activistas que implementan la formación
39. Sensibilización, formación y construcción de alianzas con el conjunto de actores del entorno educativo	Elaborar un mapa de actores clave de la red educativa formal y no formal, ofrecerles formación y recursos, y generar espacios de colaboración. El objetivo final es llegar a todos los agentes educativos para deconstruir el racismo interiorizado y que se conviertan en agentes de cambio y de detección y actuación contra las discriminaciones.	Consorcio de Educación de Barcelona; escuelas; agentes educativos (educadores y educadoras emocionales, personal de comedores, etcétera); entidades de ocio infantil y juvenil; asociaciones juveniles; entidades antirracistas; Centro de Recursos en Derechos Humanos; Oficina por la No Discriminación; programa “Escuelas por la igualdad y la diversidad”; profesorado de <i>escoles bressol</i>

Juventud

De acuerdo con la Encuesta a la juventud de Barcelona 2020, un 17,4 % del total de personas encuestadas sufrió en los últimos doce meses algún tipo de discriminación o agresión (física o verbal) por su color de piel, etnia o país de origen.²¹ Además de estas situaciones manifiestas de discriminación, muchas personas jóvenes de origen diverso o racializado no se sienten interpeladas por los servicios o programas municipales.

²¹ Se pueden leer los resultados de la encuesta en: https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wpcontent/uploads/2021/08/Enquesta-Joventut_-RdP-PPT-premsa-V6.pdf

Por todo ello, la medida de gobierno quiere reforzar los mecanismos de conocimiento, prevención y garantía ante diversas formas de discriminación que vive la juventud racializada o con trasfondo migratorio. Algunas de las líneas de actuación que se incluyen son la formación de profesionales y entidades juveniles sobre privilegio blanco y mirada antirracista para mejorar la sensibilización y convertirlos en aliados y aliadas de la lucha contra el racismo; generar sinergias entre la Oficina por la No Discriminación y los puntos InfoJOVE para detectar y recoger casos de discriminación; o transversalizarla mirada antirracista en las acciones del plan de juventud en el que se está trabajando actualmente, entre otras actuaciones.

Actuación	Descripción de la actuación	Con quién (además de la DSDC*)
40. Formación y capacitación de los y las profesionales de los puntos InfoJOVE con la Oficina por la No Discriminación	Formar y capacitar a los profesionales de los puntos InfoJOVE para entender el hecho estructural del racismo y que sean agentes de detección de discriminaciones raciales.	Departamento de Juventud; puntos InfoJOVE; Centro de Recursos en Derechos Humanos; Oficina por la No Discriminación
41. Incorporación en alguno de los puntos InfoJOVE de puntos de información de la Oficina por la No Discriminación para atender casos de discriminación	Trabajar en un modelo en el que uno o dos puntos InfoJOVE de la ciudad puedan tener punto de información de la Oficina por la No Discriminación (OND), con la finalidad de derivar casos que afecten a personas jóvenes. En el resto de puntos, favorecer que haya antenas OND (pueden ser los propios profesionales o una entidad que esté gestionando el espacio joven).	Departamento de Juventud; puntos InfoJOVE; CRDH; Oficina por la No Discriminación
42. Integración de la mirada antirracista en el futuro plan de adolescencia y juventud	Espacio de reflexión dentro del marco de preparación del futuro plan de juventud para ver cómo favorecer que las personas de colectivos diversos se acerquen también a los equipamientos juveniles para participar en ellos.	Departamento de Juventud; puntos InfoJOVE; Centro de Recursos en Derechos Humanos; Oficina por la No Discriminación; otros profesionales de la juventud, distritos, etcétera
43. Formar y sensibilizar a las entidades juveniles en mirada antirracista, deconstruir prejuicios y privilegio blanco, para hacer aliadas a las entidades juveniles en la lucha antirracista	Diseño por parte del CRAJ de un curso y una guía sobre cómo aplicar la mirada antirracista a las entidades juveniles.	Departamento de Juventud; Centro de Recursos para Asociaciones Juveniles; Centro de Recursos en Derechos Humanos; entidades antirracistas

*DSDC: Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía

Espacio público

Los resultados de la Encuesta de relaciones vecinales y convivencia (ECAMB) muestran que la mayoría de las situaciones de discriminación que se producen en los barrios, en general, y en el eje de racismo, en particular, se dan en el espacio público y en relaciones entre particulares. En el espacio público de nuestra ciudad disponemos de muchos agentes y recursos que pueden contribuir a mejorar la protección y la prevención ante estas vulneraciones: agentes de la Guardia Urbana, Centro de Urgencias y Emergencias Sociales de Barcelona (CUESB), educadores/as y mediadores/as de varios servicios, y la propia ciudadanía. Para reforzar el conocimiento y la intervención en este tipo de incidentes, el nuevo procedimiento operativo y la formación a la Guardia Urbana incluirá apartados específicos. Adicionalmente, se propondrá formación y espacios de coordinación a servicios de calle que no han sido aún formados por la Oficina por la No Discriminación (APC, servicios de mediación de distritos, etcétera) y a antenas ciudadanas.

Actuación	Descripción de la actuación	Con quién (además de la DSDC*)
44. Refuerzo de la intervención en prevención y garantía de incidentes racistas en el espacio público	Apartado específico del procedimiento operativo y formativo a la Guardia Urbana. Formación y coordinación con el Centro de Urgencias y Emergencias Sociales de Barcelona, servicios de calle de área y de distritos, así como con antenas.	Oficina por la No Discriminación; Guardia Urbana

*DSDC: Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía

Locales de ocio nocturno

El derecho de admisión es uno de los derechos más habitualmente vulnerados en los casos de discriminación por racismo. Una de las líneas de trabajo habituales de la Oficina por la No Discriminación es el acompañamiento a la víctima ante estas situaciones y, muy a menudo, la propuesta de acciones educativas con el personal de establecimientos comerciales y locales de ocio, cuyos resultados habitualmente se valoran positivamente por parte de todas las partes. Con motivo de esta medida de gobierno, se quiere potenciar la implicación y corresponsabilidad de los locales de ocio en la prevención del racismo, con la promoción de un protocolo de coordinación que potenciará la sensibilización del personal que trabaja.

Actuación	Descripción de la actuación	Con quién (además de la DSDC*)
45. Redacción de un protocolo antirracista para aplicar en locales de ocio nocturno	Hacer una campaña de adhesión al protocolo entre locales de ocio nocturno.	Oficina por la No Discriminación; Centro de Recursos en Derechos Humanos; entidades

*DSDC: Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía

Vivienda

La discriminación es una de las principales barreras para la garantía y el ejercicio real del derecho a una vivienda adecuada. Esta discriminación se da internacionalmente, y también en Barcelona. El Ayuntamiento hace tiempo que trabaja en la lucha contra el racismo inmobiliario en diferentes líneas, como ha sido la investigación para obtener evidencias de las dinámicas discriminatorias, tal como se vio primero con el estudio “*La clau pot ser un nom*”²² y, después, con “*Discriminació a la carta*”²³. La realidad reflejada en estos estudios, así como señalada por varias entidades y colectivos de la ciudad, y denunciada por personas víctimas ante la Oficina por la No Discriminación y otras instancias, pone de manifiesto la necesidad de seguir trabajando para dar visibilidad al problema y avanzar para erradicar una discriminación que dificulta el ejercicio pleno de muchas personas al derecho a una vivienda habitual. Esta medida de gobierno reforzará el trabajo del Ayuntamiento llevado a cabo hasta ahora, reforzando la sensibilización y denuncia de estas situaciones. Seguirá construyendo, asimismo, una línea de trabajo ya emprendida con representantes del sector inmobiliario para garantizar la corresponsabilidad del sector en la desactivación de actitudes y conductas que perpetúan la discriminación de ciertos colectivos en el acceso a la vivienda de alquiler.

Actuación	Descripción de la actuación	Con quién (además de la DSDC*)
46. Generación de más conocimiento sobre la discriminación en vivienda y recogida de evidencias que faciliten el desarrollo de acciones de prevención y garantía. Definición del tema que hay que investigar con el apoyo de las entidades	Hacer un nuevo estudio sobre discriminación en vivienda. Mejorar los canales de denuncia sobre discriminación en vivienda. Contrastar con las entidades las razones de discriminación que hay que investigar.	Oficina por la No Discriminación
47. Establecimiento de espacios de trabajo colaborativo con agentes clave del mercado inmobiliario para implicarlos en la lucha contra la discriminación	Establecer un plan de trabajo con agentes inmobiliarios para impartir formación en derecho a la vivienda y no discriminación, entre otras actuaciones.	Oficina por la No Discriminación; agentes inmobiliarios; Centro de Recursos en Derechos Humanos; formadoras del banco de formadoras
48. Actualización y mejora de la formación de los agentes sociales que trabajan por la defensa del derecho a la vivienda	Impartir formaciones específicas a agente sociales que trabajan por la defensa del derecho a la vivienda sobre discriminación en vivienda y vías de protección de derechos.	Oficina por la No Discriminación; Mesa de Entidades; Centro de Recursos en Derechos Humanos
49. Concienciación sobre la dimensión de la vulneración del derecho a la vivienda, las discriminaciones que se producen y los mecanismos de garantía que hay	Crear recursos y acciones divulgativas específicas sobre discriminación en vivienda para personas en búsqueda de vivienda susceptibles de ser discriminadas, con el objetivo de dotarlas de herramientas para denunciar.	Oficina por la No Discriminación; Centro de Recursos en Derechos Humanos

*DSDC: Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía

²² https://ajuntament.barcelona.cat/dretsiversitat/sites/default/files/LA_CLAU_POT_SER_UN_NOM.pdf.

²³ <https://ajuntament.barcelona.cat/dretsiversitat/sites/default/files/Discriminacio-a-la-carta.pdf>

Servicios sociales

Por su propia misión, los servicios sociales tienen contacto habitual con los colectivos étnico-raciales que más barreras estructurales encuentran para acceder a derechos y ámbitos sociales y económicos en condiciones de igualdad. La ciudad de Barcelona, ya lo hemos dicho, fomenta una mirada transversal de respeto de la interculturalidad. También los servicios sociales han trabajado y trabajan para incorporar esta mirada a sus procedimientos y lógicas de trabajo: la valoración y respuesta a las necesidades de la población vulnerable deben incorporar necesariamente maneras diversas de entender nuestra sociedad y de estar en ella. Sin embargo, en el ámbito de la intervención social se contraponen también lógicas institucionales, sociales y culturales, que hacen que afloren tensiones y conflictos. Una de estas tensiones tiene que ver con la interacción con la diversidad étnica y racial. Es fundamental entender más claramente cómo opera esta tensión en el trabajo diario de los servicios sociales, para dotar a su personal de herramientas específicas para identificarla y gestionarla en positivo. Esta medida de gobierno plantea, en concreto, dos líneas de actuación. Por una parte, la creación de grupos focales transversales con las personas trabajadoras de servicios sociales para identificar carencias y necesidades con respecto a la atención a la diversidad y para hacer aflorar situaciones de racismo interiorizado que, de modo más o menos consciente, pueden afectar a su trabajo diario. A partir de esta diagnosis, se ofrecerán formaciones a medida para los equipos de servicios sociales.

Actuación	Descripción de la actuación	Con quién (además de la DSDC*)
50. Análisis de la influencia o no del eje racial en la atención a la ciudadanía	Grupos focales transversales con profesionales de diferentes equipos de servicios sociales para identificar necesidades y elementos de transformación en relación con el eje racial en la atención a la ciudadanía.	Instituto Municipal de Servicios Sociales; Departamento de Interculturalidad
51. Formación con mirada antirracista a profesionales de servicios sociales	Llevar a cabo formaciones diseñadas especialmente para los profesionales de la atención social con mirada antirracista.	Instituto Municipal de Servicios Sociales; Departamento de Interculturalidad

*DSDC: Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía

Servicios de acogida

La regulación de inmigración es una de las barreras estructurales más importantes para el acceso a derechos y servicios de las personas migradas. Los servicios de acogida tratan de paliar los efectos de esta regulación acompañando a las personas migradas. Como se ha dicho ya, esta medida de gobierno es complementaria a otras políticas municipales, como es el caso de la acogida. De todos modos, se ha creído conveniente establecer sinergias en dos aspectos específicos. En el marco de la valoración de los servicios de acogida que está llevando a cabo actualmente la Dirección de Servicios de Inmigración y Refugio, se ha identificado la necesidad de reforzar el conocimiento del marco regulador y de los servicios de acogida entre diferentes servicios sociales. Dentro del programa de formación que esta dirección programe para cubrir esta necesidad se incorporará la mirada antirracista. Por otra parte, y dada la capacidad de los servicios de acogida de detectar discriminación y vulneraciones de derechos que sufren las personas migradas, se ampliará la oferta sobre mecanismos de garantía de derechos y no discriminación al personal de estos servicios.

Actuación	Descripción de la actuación	Con quién (además de la DSDC*)
52. Incorporación de la mirada antirracista a las formaciones sobre servicios y mecanismos de acogida	Incorporar la mirada antirracista a las formaciones del personal de los servicios de atención a personas inmigrantes, para formarlas en aspectos como el racismo institucional que comporta la ley de extranjería, el racismo estructural o la deconstrucción de prejuicios y la conciencia del privilegio blanco.	Dirección de Servicios de Inmigración y Acogida; Departamento de Interculturalidad
53. Formación a servicios de acogida sobre mecanismos de garantía de la discriminación	Formar a los servicios de acogida sobre qué mecanismos de garantía hay en la ciudad: OND, Sindicatura de Greuges, etcétera.	Dirección de Servicios de Inmigración y Acogida; Departamento de Interculturalidad

*DSDC: Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía

7 Calendario

		2022	2023	2024	2025	
Eje 1 Cambiamos la mirada: conocimiento, sensibilización y reconocimiento de todas las formas de racismo	Conocimiento de la discriminación y vulneraciones de derechos en personas racializadas en la ciudad					
	1	Evaluación de cómo incorporar información de origen racial a estudios sociológicos				
	2	Obtención de información de los ámbitos de discriminación y vulneración de derechos de personas racializadas				
	3	Realización de un estudio piloto sobre discriminación de personas racializadas				
	4	Creación de un apartado específico en el informe del Observatorio de las Discriminaciones sobre racismo				
	5	Evaluación de la ECAMB en clave de obtención de datos sobre racismo				
	6	Incorporación de la mirada antirracista en el trabajo con tecnologías digitales e inteligencia artificial				
	7	Diagnóstico sobre la vivencia del sexismo en mujeres racializadas				
	Compromiso político y organizativo					
	8	Aprobación de una declaración institucional del Gobierno municipal				
	9	Incorporación del antirracismo como política en la estructura organizativa del Ayuntamiento				
	10	Visualización de personas racializadas en la actividad institucional del Ayuntamiento				
	11	Visualización del personal interno racializado de la organización				
	Acciones y herramientas de formación para trabajar los conceptos de racismo estructural e institucional y reconocerlos					
	12	Continuación del plan de formación interno y externo, con formaciones específicas sobre racismo				
	13	Creación de una bolsa de personas formadoras racializadas expertas en racismo				
	14	Divulgación de recursos pedagógicos sobre antirracismo				
	15	Incorporación de acciones y mecanismos internacionales antirracistas				
	Sensibilización general sobre privilegio blanco y racismo					
	16	Preparación de una campaña ciudadana de sensibilización sobre el racismo				
17	Creación de una exposición sobre racismos en la ciudad					
18	Creación de una ruta sobre luchas antirracistas en Barcelona					
19	Acciones de reconocimiento y de memoria de personas de origen diverso					
20	Acciones de refuerzo de la visualización de la diversidad étnico-racial en la ciudad					

		2022	2023	2024	2025	
Eje 2 Servicios de atención sobre no discriminación	Territorialización de los servicios y trabajo en red					
	21	Creación de dos puntos de información de la OND y defensa de derechos en el territorio; formación y actuación específica sobre antirracismo				
	22	Proyecto "Antenas": sensibilización y capacitación de entidades colaboradoras				
	23	Formación en antenas sobre no discriminación				
	24	Creación de un espacio de detección de discriminaciones en los barrios				
	Coordinación con las entidades con servicio de atención a víctimas de discriminación					
	25	Difusión del protocolo antirracista a las entidades de la Mesa con SAVD				
	Refuerzo del modelo de garantía de la OND					
	26	Despliegue de los mecanismos de justicia restaurativa y defensa de los derechos de la víctima (Ley 19/20)				
	27	Redacción de un nuevo protocolo con la GUB a partir de la Ley 19/20				
	28	Diseño de acciones formativas específicas para la GUB				
	29	Refuerzo del acompañamiento jurídico de la OND en litigios estratégicos				
	30	Creación de un ámbito específico de trabajo sobre discriminación en entornos digitales por parte de la OND				
Eje 3 Prevención de la discriminación en acceso a derechos y servicios	Escuela					
	31	Creación de un espacio de intercambio y participación con familias y entidades para construir propuestas de trabajo para combatir el racismo				
	32	Priorización del antirracismo como temática del proceso participativo juvenil				
	33	Refuerzo de la cobertura y mirada antirracista en el programa "Escuelas por la igualdad y la diversidad"				
	34	Promoción de la representación de personas de origen diverso o racializadas en materiales pedagógicos de bibliotecas escolares y municipales				
	35	Subvención de proyectos que fomenten la diversidad y el reconocimiento de personas racializadas en materiales pedagógicos				
	36	Elaboración de una guía para la prevención y respuesta ante situaciones de racismo en las escuelas				
	37	Elaboración de una píldora formativa para combatir el negacionismo del racismo en las aulas				
	38	Trabajo con las AFA para incorporar formación a través de las federaciones y coordinadoras de AFA				
	39	Sensibilización, formación y construcción de alianzas con el conjunto de actores del entorno educativo				

		2022	2023	2024	2025	
Eje 3 Prevención de la discriminación en acceso a derechos y servicios	Juventud					
	40	Formación y capacitación de los y las profesionales de los puntos InfoJOVE en la detección de discriminaciones raciales				
	41	Incorporación en alguno de los puntos InfoJOVE de puntos de información de la OND para atender casos de discriminación				
	42	Integración de la mirada antirracista en el futuro plan de adolescencia y juventud				
	43	Formación y sensibilización a las entidades juveniles en mirada antirracista, deconstrucción de prejuicios y privilegio blanco				
	Espacio público					
	44	Refuerzo de la intervención en prevención y garantía de incidentes racistas en el espacio público				
	Locales de ocio nocturno					
	45	Redacción de un protocolo antirracista para aplicar en locales de ocio nocturno				
	Vivienda					
	46	Generación de más conocimiento sobre discriminación en vivienda. Definición del tema que investigar con el apoyo de las entidades				
	47	Establecimiento de espacios de trabajo con agentes clave del mercado inmobiliario para implicarlos en la lucha contra la discriminación				
	48	Actualización y mejora de la formación de los agentes sociales que trabajan por la defensa del derecho a la vivienda				
	49	Concienciación sobre la dimensión de la vulneración del derecho a la vivienda, la discriminación que produce y los mecanismos de garantía				
	Servicios sociales					
	50	Análisis de la posible influencia del eje racial en la atención a la ciudadanía				
	51	Formación con mirada antirracista a profesionales de servicios sociales				
	Servicios de acogida					
	52	Incorporación de la mirada antirracista a las formaciones sobre servicios y mecanismos de acogida				
	53	Formación a servicios de acogida sobre mecanismos de garantía de la discriminación				

8 Dotación presupuestaria

La medida de gobierno “*Por una Barcelona antirracista*”, dirigida a abordar de manera integral el problema del racismo, tanto desde la vertiente de prevención y sensibilización como desde la perspectiva de acciones de garantía, cuenta con un presupuesto inicial de 400.000 euros.

**Por una Barcelona antirracista
2022-2025**

**Medida de gobierno
Abril 2022**

**Dirección de Servicios
de Derechos de
Ciudadanía**