

Per una Barcelona antiracista 2022-2025

**#BCN
ANTI
RACISTA**

Mesura de govern
Abril 2022

Direcció de Serveis de
Drets de Ciutadania



Ajuntament
de Barcelona

Copyright

©Ajuntament de Barcelona, 2022

Títol

Per una Barcelona antiracista
2022-2025

Autor/a

Direcció de Serveis de Drets de
Ciutadania

Avís legal

Tots els drets reservats. No es
permet la reproducció total ni
parcial de les imatges o textos
d'aquesta publicació sense
prèvia autorització.

Edició

Direcció de Serveis de Drets de
Ciutadania

Índex

1. Introducció	1
2. Justificació de la mesura	3
3. Racisme, una problemàtica real	8
3.1. A què ens referim quan parlem de racisme?	8
3.2. La piràmide de l'odi i les manifestacions de discriminació	12
3.3. Quines dades tenim sobre el perfil racial de la població a la ciutat? Reptes a l'hora de recollir dades d'igualtat	14
3.4. Què sabem de les discriminacions que pateixen?	15
4. Procés d'elaboració de la mesura i estructura de governança	18
5. Objectius	21
6. Línies d'actuació	23
6.1. Principis rectors	25
6.2. Eixos i línies de treball	26
7. Calendari	40
8. Dotació pressupostària	43

1 Introducció

Barcelona és una ciutat diversa, orgullosa de la seva diversitat. Els darrers anys s'ha refermat aquesta diversitat, no només per l'arribada de persones migrades, sinó també per la confluència de diferents identitats que reivindiquen, amb tot el dret, el seu reconeixement i visibilitat. La nostra societat és calidoscòpica quant a formes i quant a construcció i variació d'identitats.

No obstant això, continuen existint identitats i cultures hegemòniques que construeixen barreres front d'altres en forma de prejudicis o de normes formals i informals, i que són un escull perquè molts ciutadans i ciutadanes visquin en condicions d'igualtat i ple accés a drets.

El racisme, entès com a concepte ampli que inclou diferents mecanismes d'inferiorització de persones i col·lectius (afrofòbia, antigitanisme, islamòfòbia, etcètera) i que no s'explica només per un color de pell o fenotip diferent, és una de les barreres socials més importants en el nostre context. Es manifesta en les interaccions quotidianes i en l'organització de les estructures i institucions socials. No és una qüestió aliena i llunyana que afecta altres països: el nostre té també una història i un present que condicionen la forma en què percebem i tractem les persones racialitzades. El privilegi blanc existeix, funciona com a eix d'opressió més o menys manifest, tant en les relacions entre particulars com en les relacions amb les organitzacions públiques, i afecta la qualitat de vida i el gaudi dels drets de molta gent, no només de persones migrades, sinó també del col·lectiu de persones autòctones racialitzades que reivindiquen l'acceptació i normalització de la nostra societat com multiracial. Prendre consciència d'aquesta realitat i treballar per a la igualtat efectiva de drets són elements fonamentals per garantir la convivència i la qualitat democràtica a la nostra ciutat.

Prevenir i lluitar contra el racisme passa necessàriament per treballar en diferents nivells: des de la prevenció general -amb accions orientades a deconstruir els prejudicis en què es fonamenten les discriminacions- a la prevenció específica, per desactivar actituds i conductes racistes més manifestes, passant també per la protecció davant de les vulneracions de drets.

Aquesta mesura de govern proposa actuacions en tots tres nivells. S'hi recullen línies de treball pel coneixement, reconeixement i sensibilització sobre l'existència i efectes del privilegi blanc, de caràcter general, i adreçades a serveis públics o àmbits socials clau com són l'escola o el mercat immobiliari, entre d'altres. Contempla, així mateix, mesures de reforç dels dispositius municipals de prevenció i garantia de les discriminacions. En aquest darrer sentit, es treballa amb dos objectius fonamentals: potenciar la territorialització i el treball en xarxa de l'Oficina de la No Discriminació (OND) per arribar a la població que tendeix a no denunciar les discriminacions que pateix; i desenvolupar els mecanismes de garantia i de justícia restaurativa que ofereix la llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no discriminació del Parlament de Catalunya.

Recull, així mateix, la necessitat, la voluntat i el compromís ferm d'implicar les persones racialitzades en el disseny i desplegament de les línies de treball que s'hi proposen. No es pot deconstruir el privilegi blanc de forma honesta i efectiva sense cedir espais de representació i acció a aquests col·lectius.

2 Justificació de la mesura

L'aproximació als drets de ciutadania de l'Ajuntament de Barcelona està feta des d'una mirada inclusiva respecte a la diversitat de la ciutat, amb un plantejament multiracial i una perspectiva intercultural. Aquesta perspectiva, amb la qual Barcelona és referent a escala internacional, suposa el reconeixement de la diversitat des de plantejaments d'interacció positiva i no-discriminació.

El consistori municipal disposa de múltiples serveis i programes de defensa de drets, entre els quals destaquem aquí els de prevenció i garantia contra la discriminació. Alguns d'aquests serveis i programes aborden directament el racisme mitjançant accions que es desenvolupen des de la Direcció de Drets de Ciutadania; d'altres, no treballen de manera directa l'eix del racisme, però contribueixen a aconseguir un accés als drets en condicions d'igualtat i no-discriminació per a totes les persones.

A continuació es poden visualitzar algunes de les mesures de govern i plans d'acció més destacats engegats des de l'Ajuntament de Barcelona en els darrers anys, i que tenen com a eixos temàtics l'accés a drets i la perspectiva intercultural.

Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania	Direcció de Serveis d'Immigració i Refugi	Departament d'Interculturalitat i pluralisme religiós	Altres mesures de govern o plans municipals
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesura de govern: Barcelona ciutat de drets ▪ Mesura de govern: Pla contra la islamofòbia ▪ Mesura de govern: Pla de formació en drets humans i interculturalitat ▪ Mesura de govern: Oficina per la No Discriminació 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesura de govern per prevenir la irregularitat sobrevinguda ▪ Programa Barcelona Ciutat Refugi ▪ Altres serveis com el SAIER o el SOAPI, que garanteixen l'accés a drets de les persones migrades ▪ Pla d'acollida 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla Barcelona Intercultural ▪ Diagnosi del Pla Barcelona intercultural ▪ Nou pla intercultural 2021-2030 ▪ Mesura de Govern: Avançar cap a la interculturalitat. Instruments i mecanismes de governança ▪ Mesura de govern sobre garantia del tracte igualitari a les entitats religioses quant a la realització d'activitats puntuals a l'àmbit públic 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla pel Dret a l'Habitatge 2016-2025 ▪ Mesura de govern participació diversa ▪ Programa d'escoles per a la igualtat i la diversitat ▪ Estratègia local amb el Poble Gitano ▪ II Pla per la Justícia de Gènere 2021-2025

Més enllà d'aquestes mesures de govern, des de la Direcció de Drets de Ciutadania i altres àrees de l'Ajuntament s'està treballant en diferents accions relacionades amb la lluita contra el racisme i la garantia en l'accés a drets en condicions d'igualtat i no-discriminació. A continuació es mostren algunes de les accions que es duen a terme actualment des de l'Ajuntament amb aquests objectius:

Accions i/o programa	Departament / Direcció des d'on s'impulsa	En què consisteix l'acció / Temporalitat
Accions directes d'antiracisme		
Tema de l'any "Per una Barcelona antiracista"	Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania; Consell Municipal d'Immigració de Barcelona (CMIB)	Totes les accions transversals del CMIB dels anys 2020/21 giraven entorn d'aquest tema, la qual cosa es va materialitzar en els punts següents: <ul style="list-style-type: none"> • Estudi sobre racisme institucional i estructural • Premi Dia del Migrant any 2020 i any 2021 sobre projectes antiracistes a la ciutat • Formacions sobre antiracisme per les entitats del CMIB • Sessions informatives sobre serveis que treballen per revertir les discriminacions racials • Taula rodona amb entitats antiracistes • Manifest 2020 i 2021 "Per una Barcelona antiracista" • Taules rodones i activitats relacionades amb el tema de l'any a la trobada Barcelona, Ciutat Diversa
P.O.15/18 de la Guàrdia Urbana sobre Normes d'actuació per a la detecció, prevenció i gestió operativa dels comportaments discriminatoris. Protocol sobre situacions de discriminacions i delictes d'odi a la Guàrdia Urbana	Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB); Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania; Oficina per la No-Discriminació (OND)	Regulació de la tramitació per part dels agents de la Guàrdia Urbana per la via penal i/o administrativa de tots aquells comportaments considerats discriminatoris segons la normativa legal vigent, en coordinació amb l'OND.
Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per racisme	Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania; Oficina per la No-Discriminació (OND), Taula d'Entitats de l'OND	Eina per emmarcar i detallar el circuit de registre, coordinació i actuacions en matèria de lluita contra el racisme a Barcelona per part de l'OND i les entitats de la Taula. Acció iniciada el maig de 2021 i actualment en vigor.

Accions d'accés a plens drets de persones migrades i/o racialitzades		
Programa Pròxims: ocupació de persones en situació d'irregularitat per ajudar a regularitzar-les	Barcelona Activa	Programa que dona feina per regularitzar les persones en situació irregular
Pla de diversificació de plantilles de l'Ajuntament i contractació externa	Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religios	Iniciat treball en les clàusules de contractació i en convocatòries d'oferta pública (reconeixement en mèrits d'altres llengües)
Campanya "La meua ciutat, el meu vot"	Direcció de Serveis d'Immigració i Refugi	Campanya que es va dur a terme el 2019 per incentivar el vot de les persones migrades de determinats països amb qui hi ha convenis internacionals i, per tant, poden votar a les eleccions municipals.
Polítiques d'empadronament actives	Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania	Iniciativa d'empadronament sense domicili fix

Accions d'incidència envers l'accés a drets i les vulneracions de drets humans		
Incidència a través del Consell Municipal d'Immigració de Barcelona per modificar el Reglament d'estrangeria o descongestionar l'accés a les oficines d'estrangeria	Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania; Consell Municipal d'Immigració de Barcelona (CMIB)	Publicat un comunicat durant l'any 2020.
Desenvolupament dels objectius del 2n Pla per la justícia de gènere, en el seu àmbit "Ciutadania, migracions i interculturalitat"	Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps	Inclusió de la perspectiva de gènere en el disseny, la planificació, l'execució i l'avaluació de les polítiques interculturals, de refugi, d'acollida, de lluita contra la discriminació i de pluralitat religiosa i conviccional de la ciutat. Impuls de programes (socials, laborals, educatius, culturals...) que tinguin en compte la diversitat de les dones en funció de la seva diversitat ètnicoracial, del seu rerefons migratori i situació administrativa, i fomentant-ne la participació en tot el procés.
Incidència per al tancament del Centre d'Internament d'Estrangers (CIE), i conveni amb el Servei d'Orientació Jurídica (SOJ-CIE) de l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona i amb l'entitat Migra Studium per millorar els drets de les persones internes	Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania; Migra Studium, Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona (ICAB)	Accions de reivindicació de tancament del CIE i de suport jurídic i social de les persones internes al CIE

Accions de prevenció, sensibilització, formació i divulgació		
Discriminació a la carta: Exclusió per motius ètnics del mercat de lloguer d'habitatge de Barcelona	Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania; Centre de Recursos en Drets Humans (CRDH); Oficina per la No-Discriminació (OND)	Estudi sobre la discriminació en l'accés a l'habitatge
La clau pot ser un nom. Detecció d'evidències de discriminació en l'accés al mercat de lloguer d'habitatge		
Discriminació i poble gitano a la ciutat de Barcelona	Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania	Estudi sobre poble gitano i discriminació a Barcelona
Informe de les discriminacions a Barcelona	Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania; Centre de Recursos en Drets Humans (CRDH); Oficina per la No-Discriminació (OND); Taula d'entitats de l'OND	Estudi sobre les discriminacions a Barcelona

Malgrat que, com s'acaba d'exposar, actualment es duen a terme ja múltiples accions relacionades amb la lluita contra la discriminació i la garantia dels drets de les persones amb rerefons migratori i/o racialitzades, és necessari dotar la ciutat d'un pla d'acció específic contra el racisme.

El racisme és una vulneració de drets que pot comportar una afectació a la integritat física, la integritat moral o el benestar psicosocial de la persona que el rep, és present en tots els àmbits de la vida i influeix en el desenvolupament del projecte vital de les persones. La prevenció i lluita contra la discriminació en general i el racisme en particular és un imperatiu de justícia. Com veurem a l'apartat següent, el racisme és una de les principals causes de discriminació a la ciutat, tant reportada per enquestes ciutadanes com registrada per l'Administració i les entitats, alhora que una situació clarament infradenunciada. Cal treballar per revertir totes les manifestacions de discriminació, també les més subtils i normalitzades, que són un mecanisme per evitar les seves expressions més greus, com els discursos d'odi o fins i tot delictes.

A les societats diverses, des del punt de vista etnicoracial, és imprescindible tenir present que aquesta dimensió, juntament amb d'altres com la vulnerabilitat generada per motius socioeconòmics o motius de gènere, contribueix a generar situacions d'exclusió social. Les polítiques d'igualtat s'han de pensar i dissenyar amb perspectiva multidimensional i interseccional. No obstant això, cal també considerar cadascuna d'aquestes dimensions com a motius d'exclusió amb dinàmiques pròpies de funcionament, que poden operar de manera independent. Dit altrament, és important no desdibuixar la importància del racisme com a causa de discriminació, diluint-lo en altres explicacions com pot ser la classe social; ni recórrer a explicacions simplistes dels fenòmens socials.

El racisme està ancorat en prejudicis que es troben presents en les interaccions quotidianes i en les formes de funcionament de les nostres institucions públiques i privades, sovint subtils i inconscients, però que generen i perpetuen igualment situacions de discriminació. El racisme, com el patriarcat, són dues formes d'organitzar la societat a tots els nivells, des del nivell personal al polític i econòmic. Hem de prendre consciència, responsabilitzar-nos dels nostres biaixos, crear nous missatges i noves formes d'organitzar-nos que no discriminin ningú i reforçar les eines d'actuació en casos de discriminació.

Prevenir la discriminació racial requereix, com a primer pas, aplicar una mirada antiracista. Això vol dir analitzar i entendre les formes d'actuar d'organitzacions i particulars que incorporen aquests prejudicis; i fer-ho, en la mesura del possible, amb una metodologia dialògica entre les parts. Implica també proposar mesures que reverteixin aquestes situacions dins de les possibilitats que permeti el marc d'acció municipal.

La lluita contra qualsevol forma de discriminació és una obligació de les administracions públiques, formalitzada per la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació del Parlament de Catalunya. Requereix, per tant, la implicació municipal i la col·laboració i coordinació continuada amb les altres administracions, fiscalia, jutjats, cossos policials, sindicatures de greuges i altres institucions públiques que incideixin en l'àmbit de la no-discriminació.

3 Racisme, una problemàtica real

3.1 A què ens referim quan parlem de racisme?

El racisme tendeix a associar-se sovint a un rebuig obert o una agressió directa cap a una persona o grup de persones pel seu color de pell o trets fenotípics. En conseqüència, atès que les persones responsables d'aquesta mena de comportaments no són majoritàries, existeix la percepció que la societat no és essencialment racista.

El racisme, però, s'expressa en un ventall molt més ampli d'actes, que van des de la negació del racisme (o creure que és una cosa del passat o només de persones d'ultradreta); l'exotització, l'estrangerització, el paternalisme, la infantilització, els sentiments de superioritat; l'exclusió o el rebuig (desconfiar, deixar de banda, ignorar, no deixar participar o no parlar amb una determinada persona) a la burla o ridiculització, l'insult o agressió verbal, l'amenaça, la intimidació, l'assetjament (tant personal com, sobretot, a través d'internet i d'altres tecnologies), o, fins i tot, el robatori, l'agressió física i l'agressió sexual.

Les formes de racisme menys visibles són presents a la nostra societat de manera quotidiana, en aquest cas de forma més subtil i que pot ser fins i tot inconscient. Es tracta de situacions que són viscudes sovint amb resignació, menystenint-ne la importància, però que generen exclusió i desigualtat, i que són manifestacions de discriminació. En podem trobar mostres quan, per exemple, ens sorprèn que una persona pertanyent a una determinada minoria estigui ocupant un lloc de feina qualificat, o quan normalitzem que una família migrada no participi en les decisions de la nostra comunitat de veïns per diferències lingüístiques o culturals.

Tanmateix, el racisme no és un fenomen aïllat produït únicament per persones que actuen individualment i amb responsabilitat exclusiva per l'acte que han fet. El racisme també forma part de l'essència de la mateixa societat, les seves relacions i les seves estructures.

La conceptualització inicial de racisme té origen en algunes concepcions politico-religioses dels segles XV a XVIII, que van formular teories que proposaven una organització de la societat en funció de les característiques externes de la persona, la seva religió, la seva cultura o el seu lloc de naixement. Segons aquestes teories, determinades característiques físiques, centrades en el fenotip, eren causa directa del nivell d'intel·ligència o la capacitat de raonament o cognició, entre d'altres. En conseqüència, consideraven la superioritat natural d'un grup sobre un altre, tant en l'aspecte individual com en l'institucional. La realitat, però, és que aquestes teories eren necessàries per justificar l'expansió colonialista dels països europeus i la forma en què es va fer.

Així, el racisme és un sistema d'opressió i de dominació originat durant el colonialisme basat en la construcció i la jerarquització racial. Té caràcter **estructural o sistèmic**, i explica l'exclusió, segregació, discriminació i/o agressió cap a persones racialitzades en tots els àmbits socials (econòmic, polític, històric, social i cultural).

El racisme estructural ha perdurat fins als nostres dies, i es reproduïx actualment a través de diversos mecanismes socials. Un dels més importants són els estereotips i prejudicis, que es transmeten principalment a través de la socialització i els mitjans de comunicació (premsa, cinema, televisió, sèries, cercadors d'internet, concursos de bellesa...), i que configuren el biaix implícit que fem servir les persones quan interactuem. Aquest fet té com a resultat l'adopció d'actituds i respostes diferents, més o menys racistes, en funció del fenotip de la persona que tenim al davant o del seu nom o cognoms, entre d'altres.¹

De la mateixa manera com passa amb el masclisme, des del moment del nostre naixement la societat ens transmet missatges directes i indirectes sobre quin és el nostre lloc en el món, què s'espera de nosaltres en funció del nostre sexe o el nostre fenotip, o quin és el lloc de les altres persones.

El racisme estructural és també el fonament de les institucions que es creen a la societat. El racisme es presenta en les relacions quotidianes individuals o grupals i també en les institucionals. Quan parlem de **racisme institucional** no ens referim únicament a aquell generat o perpetuat per les organitzacions públiques, sinó que partim d'una visió més àmplia d'institució, entesa, des d'una perspectiva sociològica, com qualsevol agrupació dins de la societat que disposa d'uns costums i regles formals o informals de funcionament, les quals poden ser privades (la família, la religió, el mercat...) o públiques (el dret, la justícia, etcètera). Així, les institucions configuren normes de funcionament que es poden fonamentar en elements culturals o legals, entre d'altres, i que generen situacions d'exclusió de certs grups que resulten, en aquest sentit, racistes.

Dins d'aquesta definició àmplia s'inclou el racisme a les institucions públiques, el qual, recollint el terme originat a partir del 1967 per Stokely Carmichael i Charles V. Hamilton, s'associaria al conjunt de les polítiques, pràctiques i procediments d'aquestes institucions que perjudiquen persones racialitzades respecte a d'altres que no ho són, en unes condicions de dominació produïdes pel fet que es tracta del poder exercit des de l'àmbit de la gestió pública. No és imprescindible, però, l'existència d'una voluntat expressa d'exclusió o dominació.

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

En sentit ampli, es pot entendre que el racisme institucional és el fracàs col·lectiu d'una organització per oferir un servei adequat i professional a les persones a causa del seu color de pell, la seva cultura o el seu origen ètnic. Es pot observar o detectar en processos, actituds i comportaments que equivalen a discriminació, a través de prejudicis inconscients, ignorància, irreflexió i estereotips racials². Una expressió clara d'aquest tipus d'exclusió institucional serien les polítiques migratòries, que vulneren els drets fonamentals de les persones i les discriminen pel seu origen.

En definitiva, el racisme és una forma de discriminació que pot ser comesa tant per persones particulars com per ens públics i privats durant l'execució de les seves funcions. Aquest tipus de discriminacions i agressions es donen en tots els àmbits socials, des de l'àmbit privat (la família, la parella...) fins a l'àmbit públic (al carrer, l'escola, la feina, els mitjans de comunicació...), i es poden arribar a institucionalitzar.

Més endavant detallarem quines formes poden adoptar les actituds i els comportaments racistes; abans, però, és important aclarir el concepte de racisme del qual parteix aquesta mesura de govern.

Actualment, dins del debat sobre la definició del terme, s'han superat les concepcions biologicistes associades al nom de raça i als trets físics de la persona (tot i estar també incorporada aquesta dimensió) i s'ha obert en diferents espais de debat internacional a altres àmbits que comporten la sociologia, la cultura, l'educació, l'antropologia i la psicologia. D'aquesta manera, s'entén el racisme com qualsevol forma d'exclusió, segregació, discriminació o agressió a les persones per motiu del seu origen ètnic o nacional, pel color de la pell, per creences religioses, pràctiques culturals o de qualsevol altra mena. És per aquest motiu que també es parla de racialització o perfil ètnic.

En el nostre context, dins de l'àmbit material de la mesura de govern s'hi encabirien, entre d'altres, les expressions de racisme següents:

- **Racisme:** creença que per motiu de la raça, el color, l'idioma, la religió, la nacionalitat o l'origen nacional o ètnic es justifica el menyspreu d'una persona o la noció de superioritat d'una persona o grup de persones.³
- **Antigitanisme:** és una forma específica de racisme vers el poble gitano i vers les persones etiquetades per la societat majoritària com a gitanes per la seva aparença i manera de viure; una ideologia basada en la superioritat racial; una forma de deshumanització i de racisme institucional alimentat per una discriminació històrica, que es manifesta, entre altres coses, per la violència, el discurs de l'odi, l'explotació i la discriminació en la seva forma més flagrant.

² Informació extreta del webinar d'Equinet "The potential of equality bodies in tackling institutional racism", celebrat el 9 de desembre de 2021.

³ Recomanació número 7 de política general de la Comissió Europea contra el racisme i la intolerància sobre legislació nacional per combatre el racisme i la discriminació racial, 2002.

- **Gitanofòbia:** el procés de construcció social d'aquest concepte, també conegut com romofòbia, té el seu ancoratge històric a Europa, i reproduceix la por i la distància amb aquest "altre" cultural que representa la identitat gitana.
- **Islamofòbia:** conjunt de pràctiques discriminatòries d'un grup dominant de persones que pretén apoderar-se, establir i ampliar el seu poder mitjançant la definició d'un boc expiatori, real o inventat, i exclou aquest boc expiatori dels recursos, drets i de la definició d'un "nosaltres" construït, relacionat amb persones musulmanes. Així, igualment, segons l'*European Islamophobia Report*, la islamofòbia funciona construint una identitat musulmana estàtica, que es descriu en termes negatius i que es generalitza a totes les persones musulmanes. Per això, la islamofòbia també s'associa al racisme antimusulmà en totes aquestes situacions, exceptuant les estrictament associades a la pràctica religiosa. Al mateix temps, les imatges islamòfobes construïdes són fluides i varien en diferents contextos, perquè la islamofòbia ens explica més sobre l'islamòfob que no pas sobre les persones musulmanes o l'islam. La islamofòbia té molts components no racials i tota persona musulmana, independentment del color de la pell o "raça", pot patir islamofòbia.
- **Antisemitisme:** por, odi, ressentiment, sospita, prejudici, discriminació o tracte injust de les persones d'origen jueu o de qui confessa el judaisme. Les formes modernes d'antisemitisme inclouen la negació de l'Holocaust.
- **Afrofòbia:** qualsevol acte de violència i discriminació, inclòs el discurs racista, alimentat per abusos històrics i estereotips negatius, i que condueix a l'exclusió i la deshumanització de les persones d'ascendència africana. És el resultat de la construcció social de la raça a la qual s'atribueixen especificitats i estereotips genètics i/o culturals (racialització). Pot adoptar moltes formes: antipatia, prejudicis, opressió, racisme i discriminació estructural i institucional, entre d'altres.
- **Xenofòbia:** por, aversió, odi, hostilitat o rebuig cap a les persones que són d'origen estranger, que són percebudes com a estrangeres, o cap a persones d'altres països en general. La xenofòbia pot portar a la discriminació, el racisme i, en els casos més greus, a formes de violència que atemptin directament contra la integritat física de la persona.

Si bé aquesta mesura de govern opta per utilitzar un concepte ampli de racisme, que incorpori diferents mecanismes d'inferiorització de persones i col·lectius, cal tenir també present que cadascun d'ells té processos de construcció i de reconeixement social diversos.

El racisme, en les seves diverses expressions, afecta tant a persones migrades com a persones racialitzades autòctones.⁴ El cas més clar d'aquestes darreres seria la població gitana, però existeixen altres col·lectius que, tot i haver nascut al país i/o ser nacionals, són constantment estrangeritzats o inferioritzats.⁵

3.2 La piràmide de l'odi i les manifestacions de discriminació

L'anomenada piràmide de l'odi és un model explicatiu dels processos socials que poden conduir a situacions d'odi i de violència, generades inicialment per estereotips i prejudicis.



Font: <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnvsodi/que-es-el-discurs-d-odi/bcnvsodi-piramide-odi-cat/>

⁴ Les definicions adoptades en aquest text no sempre són unívokes ni acceptades de forma unànime, especialment pels col·lectius que denominem racialitzats, que poden interpretar i apropiat-se dels conceptes de forma diferent, o simplement rebutjar les categories que utilitzem per referir-nos-hi.

⁵ S'hi inclourien, per exemple, persones descendents dels espanyols racialitzats de les ex províncies espanyoles de Guinea Equatorial i el Sàhara Occidental; adopcions interracials; persones migrades a la joventut i que ara estan en la edat adulta o en la vellesa; mestisses de raça i/o procedència; blanques amb cognoms encara pocs comuns o considerats no espanyols; i, en general, nacionals el fenotip, ideologia o creences de les quals no es correspon als considerats blancs.

La piràmide mostra comportaments creixents en complexitat de baix cap a dalt. Encara que els comportaments en cada nivell tenen un impacte negatiu en els individus i els grups, a mesura que ens movem cap a nivells superiors de la piràmide els comportaments tenen conseqüències més greus, que poden acabar en expressions de violència física en els estadis superiors. Com en una piràmide, els nivells superiors estan recolzats en els nivells baixos. Si les persones o institucions tracten els comportaments en els nivells inferiors com si fossin acceptables o “normals”, el resultat és que els comportaments del nivell següent seran més acceptats. L'origen de l'odi que porta a la violència física es construeix a partir de l'acceptació de comportaments descrits en els nivells inferiors de la piràmide, no visibles.

Per concloure aquest apartat, volem recordar la definició de discriminació (de la qual el racisme és una de les seves manifestacions) que ens aporta el Comitè de Drets Humans de les Nacions Unides en el Pacte internacional de drets civils i polítics del 1966:

“[...] tota distinció, exclusió, restricció o preferència basada en determinats motius, com són la raça, el color, el sexe, l'idioma, la religió, l'opinió política o d'una altra índole, l'origen nacional o social, la posició econòmica, el naixement o qualsevol altra condició social, i que tinguin per objecte o per resultat anul·lar o menyscar el reconeixement, gaudi o exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones.”

Així, l'acte discriminatori comporta les actuacions de distingir, excloure, restringir o preferir una persona davant una altra per aquests motius, entre els quals s'inclou de manera genèrica el racisme. A més, algunes d'aquestes situacions poden ser considerades específicament delictes o discursos d'odi, que es defineixen de la manera següent:

- **Delictes d'odi:** qualsevol infracció penal, incloent-hi infraccions contra les persones o les propietats, en què la víctima, el local o l'objectiu de la infracció es triï per la seva connexió, simpatia, filiació, suport o pertinença a un grup, real o percebuda, com en la situació que ens afecta en aquest Protocol, associats a raça, origen nacional o ètnic, idioma, color de pell, religió, etc. (tal com es recull a l'Annual Report de 2003 de l'Organització per a la Seguretat i Cooperació a Europa - OSCE).
- **Discurs d'odi:** és el foment, la promoció o la instigació a l'odi, la humiliació o el menyspreu cap a una persona o grup de persones, així com l'assetjament, descrèdit, difusió d'estereotips negatius, estigmatització o amenaça pel que fa a aquesta persona o grup de persones i la justificació d'aquestes manifestacions per raons de “raça”, color, ascendència, origen nacional o ètnic, edat, discapacitat, llengua, religió o creences, sexe, identitat de gènere, orientació sexual i altres característiques o condicions personals.

Quines dades tenim sobre el perfil racial de la població a la ciutat? Reptes a l'hora de recollir dades d'igualtat

Segons dades del 2021, a Barcelona hi viuen **480.721 persones nascudes a l'estranger**, de les quals un 28,1% té nacionalitat espanyola, i la resta pertanyen a 179 altres nacionalitats, que representen un **28,9% del total de la població barcelonina** (1.660.314).⁶ Cal tenir en compte, però, que la diversitat sociocultural no es limita solament al fet migratori, tal com s'apunta des del *Programa Barcelona Interculturalitat*,⁷ sinó que aquesta engloba altres diversitats; exemples clars d'aquesta diversitat els podem trobar en la presència a la ciutat de gairebé un miler de comunitats i entitats religioses i de consciència, corresponents a 27 tradicions diferents i prop de **500 centres de culte**, així com en el context plurilingüe que caracteritza Barcelona, on es parlen **més de 300 llengües**. Un altre exemple clar de diversitat cultural el trobem en el poble gitano, present a Barcelona des de fa més de 600 anys però amb una població històricament invisibilitzada i marginalitzada, de la qual disposem de poques dades —les dades més recents són de l'any 2000, publicades a l'estudi “Els gitanos de Barcelona”, on s'apunta que hi havia 6.614 persones gitanes a Barcelona—. ⁸ També és el cas de les persones racialitzades nascudes a l'Estat o que tenen nacionalitat espanyola, que no quedarien reflectides dins les dades de migració.

La manca de dades específiques sobre l'origen ètnic de les persones s'emmarca dins d'un debat internacional sobre dades d'igualtat —*equality data*, en anglès—, que fan referència a tots els tipus de dades desglossades que s'utilitzen per avaluar la situació comparativa d'un grup discriminat específic o d'un grup en risc de discriminació. Les estadístiques o enquestes generals no solen recollir dades específiques de grups discriminats, ja que actualment la legislació ho prohibeix —amb algunes excepcions—, precisament per protegir aquestes persones i grups davant una possible discriminació. Però aquesta mesura té una contrapartida, i és que la manca de dades contribueix al fet que la seva situació sigui invisible, i, per tant, no es pugui demostrar l'afectació específica davant de determinades problemàtiques o no es pugui mesurar l'impacte de determinades polítiques públiques.

Per tal de combatre aquesta invisibilitat, l'**Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA)** ha dut a terme un seguit d'enquestes a les persones i col·lectius més vulnerables davant del racisme i les discriminacions en general. La darrera enquesta, *Being Black in the UE*,⁹ mostra les respostes de 5.803 persones migrades i afrodescendents residents a 12 països de la UE, i mostra com **un terç de les persones enquestades (30%) diu haver experimentat assetjament racista** durant els cinc anys anteriors a l'enquesta; una cinquena part (21%) diu haver-ho fet durant els últims 12 mesos. No obstant això, només el 14% de les víctimes de racisme va informar de l'incident a qualsevol autoritat, fet que constata els alts nivells d'infradenúncia. La majoria de les experiències d'assetjament racista solen incloure indicis no verbals ofensius (22%) o comentaris ofensius o amenaçadors (21%), seguits d'amenaçes de violència (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/dretsidiversitat/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 l'àmbit espanyol, després de la visita del **Grup de Treball d'Experts de les Nacions Unides sobre Afrodescendents** l'any 2018, que va mostrar preocupació davant la manca de dades desagregades sobre la racialització i l'origen ètnic en les estadístiques generals, el Ministeri d'Igualtat va publicar l'any 2021 els resultats d'una enquesta a persones africanes i afrodescendents residents a Espanya¹⁰ —en la qual van participar 1.411 persones (el 24% residents a Catalunya) i entre les quals 42 representants d'entitats (6 de les quals catalanes)—. Les dades mostren que el 47% de les persones enquestades han nascut a Espanya, i que el 71% tenen la nacionalitat espanyola. Pel que fa a les discriminacions que pateixen, el **79% asseguren patir “molt freqüentment” discriminacions pel seu origen ètnic o color de pell**, el 65% per la seva nacionalitat, i el 53% per la manca de recursos econòmics. Si posem el focus en l'actuació pública davant d'aquesta problemàtica, el 92% de les respostes consideren que les persones africanes i afrodescendents no reben cap (41%) o poca (51%) protecció davant les discriminacions per part de l'Estat.

3.4 Què sabem de les discriminacions que pateixen?

Una de cada sis persones adultes residents a Barcelona va ser discriminada durant l'any 2020; així ho conclou l'*Enquesta de relacions veïnals i convivència* de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB)¹¹, elaborada per l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB) i finançada per l'àrea Metropolitana de Barcelona. Els seus resultats mostren que el 16% de la població barcelonina va estar subjecta a alguna forma de discriminació durant aquell any, i d'aquesta, el **3,4%** de les persones enquestades asseguren que la causa d'aquesta discriminació va ser el seu **color de pell i/o el seu origen ètnic 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/dretdiversitat/sites/default/files/Informe%20sobre%20la%20discriminaci%C3%B3n%20als%20barris%20de%20Barcelona%202020.pdf>

L'enquesta analitza també els resultats en funció del lloc de naixement de les persones que han patit una discriminació.¹² El **9,3% de la població barcelonina nascuda a l'estranger** explica que ha experimentat un tracte discriminatori o mostres de menyspreu al seu barri de residència, amb motiu del seu **color de pell, origen ètnic o lloc de naixement**. El 4,2% ha experimentat alguna forma de discriminació amb motiu de la seva **situació econòmica**, i el 3,4% amb motiu de les seves **creences religioses**. Val a dir que en aquests dos casos els índexs tripliquen els de la població nascuda a Catalunya i Espanya (1,1% i 0,9%, respectivament). La discriminació per **idioma** també ha estat un motiu de discriminació molt esmentat entre les persones nascudes a l'estranger (7,2%).

D'altra banda, l'*Observatori de les Discriminacions a Barcelona*¹³ recull i analitza les denúncies de discriminació que rep l'Oficina per la No Discriminació (OND) de l'Ajuntament de Barcelona, juntament amb les 22 entitats socials que formen part de la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació, un espai de treball i de lluita conjunta contra les discriminacions a la ciutat, creat el 2017. L'any 2020 l'Observatori va recollir **436 situacions de discriminació**, de les quals **163 van ser motivades per racisme i xenofòbia**, que se situa com el principal motiu de discriminació de les denúncies recollides per l'OND i les entitats de la Taula, amb el 34% dels casos atesos aquell any. D'aquestes, **19** situacions de discriminació es van produir a través d'una **agressió física** cap a la persona.

El racisme i la xenofòbia afecten persones d'origen nacional divers, però també persones nascudes a Barcelona, que pel fet de ser racialitzades, o per pertànyer o ser associades amb una ètnia o religió determinades, són discriminades. Malgrat la dificultat de disposar de **dades sobre la racialització i l'origen ètnic o nacional** de la persona afectada per una situació de discriminació, els casos on sí que es disposava d'informació mostren més afectació cap a persones que s'identifiquen com a magrebines o àrabs, amb 46 casos registrats, seguides de les discriminacions cap a persones d'origen llatinoamericà (32 casos), persones negres (29) i persones d'origen asiàtic (12); l'any 2020 es van recollir també 15 denúncies de discriminació cap a persones d'ètnia gitana, un col·lectiu especialment afectat per la infradenúncia.

Davant la manca de dades d'aquesta problemàtica, la Fundació Secretariat Gitano i l'Oficina per la No-Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona, han publicat l'informe *Discriminació i poble gitano a la ciutat de Barcelona*,¹⁴ que recull les principals discriminacions que pateixen les persones gitanes a la ciutat i identifica els àmbits on aquestes tenen lloc. Així, per exemple, s'evidencia el tracte discriminatori que actualment encara pateixen en l'accés a l'**ocupació**, davant la negativa d'algunes empreses a contractar persones gitanes; també en l'**educació**, on la segregació i la concentració d'alumnat gitano en determinats centres públics o classes especials és una pràctica discriminatòria que determina una educació de menys qualitat i amb menys recursos, i que incrementa el risc de marginalitat i la creació de guetos. Pel que fa a l'**accés a béns i serveis**, en nombrosos establiments, restaurants o discoteques es continua impedit l'accés de persones gitanes, un rebuig que, a vegades, porta també implícita la vulneració del dret a l'honor i la dignitat de les persones.

¹² Al nostre context els estudis no recullen variables de segmentació diferents al lloc de naixement o la nacionalitat, cosa que no permet incorporar a l'anàlisi la situació de persones racialitzades nacionals o de segones i successives generacions.

¹³ <https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/ca/observatori-discriminacions>

¹⁴ https://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/ca/noticia/discriminacio-i-poble-gitano-a-barcelona_1049372

Una altra informació rellevant que podem extreure de l'informe de l'Observatori és qui està discriminant a la ciutat i on està passant. Si ens fixem específicament en **qui és l'agent discriminador** en els casos de racisme i xenofòbia rebuts, s'observa una predominança clara de discriminacions comeses per persones **particulars (44%)**, seguida per entitats privades o empreses (24%); pel que fa als agents públics, el 17% de les discriminacions han estat per part d'alguna administració pública, i el 16% per part dels cossos policials. Pel que fa als **espais i àmbits** on tenen lloc les discriminacions racistes i xenòfobes, en trobem dos d'especialment rellevants: els **mitjans i estacions de transport públic**, en un 11% dels casos, i els **habitatges i comunitats veïnals**, en un 16%.

En aquesta línia, el **Servei d'Atenció i Denúncia (SAiD)** de SOS Racisme publica en el seu darrer informe *Invisibles. L'estat del racisme a Catalunya*¹⁵ que, del total de casos de discriminació en l'accés als drets socials recollits per aquest servei durant el 2020, un 30% són vulneracions del dret d'accés a l'habitatge, i **el 54% de les discriminacions i les agressions entre particulars tenen lloc dins les comunitats veïnals**, essent l'àmbit que més denúncies recull per tercer any consecutiu.

Conscients que l'habitatge és un dels àmbits més conflictius pel que fa a vulneracions de drets i discriminacions, des de l'Ajuntament de Barcelona s'han dut a terme dos estudis que, efectivament, confirmen aquesta problemàtica. *La clau pot ser un nom*¹⁶ fa una comparativa de les possibilitats de rebre resposta a un anunci de lloguer d'un pis, en funció de si la persona interessada té un nom considerat autòcton, o si en té un d'àrab; els resultats mostren que **les persones amb nom d'origen àrab reben gairebé un 20% menys de respostes**, i mentre que el 17% de les persones amb noms considerats autòctons reben una invitació immediata a veure l'habitatge, el percentatge baixa al 10% en el cas de persones amb noms àrabs. D'altra banda, l'estudi *Discriminació a la carta*¹⁷ es proposa esbrinar quin és el rol de les agències de la propietat immobiliària (API) en la discriminació cap a persones migrades. L'estudi conclou que en un **86% dels casos analitzats, les API accepten o faciliten l'exclusió de persones migrades** com a possibles llogateres, i només en un 10% dels casos es neguen a discriminar per raó d'origen.

Malgrat tot, aquestes xifres són només la punta de l'iceberg del racisme a la ciutat. Un dels principals reptes en la lluita contra les discriminacions a Barcelona és la manca de dades que mostrin l'abast real d'aquesta problemàtica, vinculades a la **infradenúncia**; des de l'Oficina per la No-Discriminació i la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació s'està treballant per entendre quines causes hi ha darrere de la manca de denúncies —entenent aquest terme en un sentit ampli, que es refereix al simple fet de posar en coneixement d'un servei públic, d'una entitat o de la policia una situació discriminatòria viscuda— com a primer pas per fer-hi front. Algunes d'aquestes causes estarien vinculades amb la vivència quotidiana i normalitzada d'aquestes discriminacions, i també amb la seva freqüència, que sovint pot desincentivar a denunciar-les constantment. Un altre factor clau és la dificultat de demostrar la situació de discriminació, sobretot si és entre particulars i no hi ha testimonis, així com la manca de confiança en un sistema poc efectiu davant les denúncies de discriminació.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 Aquestes són algunes de les conclusions que es van recollir en dos grups focals per abordar les causes de la infradenúncia, organitzats en el marc de l'Observatori de les Discriminacions l'any 2020, on van participar persones d'entitats socials de la ciutat que treballen en l'àmbit de les discriminacions, i persones afectades per aquestes situacions de discriminació.

4 Procés d'elaboració de la mesura i estructura de governança

Aquesta mesura de govern sorgeix de l'impuls polític de la Regidoria de Drets de Ciutadania i Participació, que amb l'estreta col·laboració de la Regidoria d'Educació i el Comissionat de Diàleg Intercultural i Pluralisme Religios, així com el lideratge tècnic de la Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania, han permès materialitzar una eina de treball fonamental per a la defensa i respecte dels drets de les persones racialitzades.

Atès que el racisme és un problema transversal i estructural, i en conseqüència cal abordar-lo des de múltiples àmbits, per a l'elaboració de la mesura s'han dut a terme reunions bilaterals amb aquelles unitats o ens de l'Ajuntament de Barcelona que s'han valorat com a prioritaris per incorporar la mirada antiracista als serveis municipals. Aquests serveis municipals han estat: el Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religiosos; la Direcció de Serveis d'Immigració i Refugi; la Direcció d'Educació; el Consorci d'Educació de Barcelona; la Gerència d'Habitatge; l'Institut Municipal de Serveis Socials; el Departament d'Adolescència i Joventut; el Departament de Comunicació; la Guàrdia Urbana; la Direcció de Memòria, Història i Patrimoni; l'Oficina Municipal de Dades; la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, i la Direcció de Serveis de Feminismes.

Per la seva banda, bona part de les línies de treball incloses en aquesta mesura de govern es fonamenten també en processos participatius i de reflexió duts a terme en el marc del Consell Municipal d'Immigració (CMIB), la Taula d'Entitats amb Serveis d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD) o altres actuacions.¹⁹

Adicionalment, s'han realitzat diverses trobades participatives amb entitats antiracistes, activistes i famílies racialitzades per conèixer les vivències que comporta el fenomen del racisme en determinats àmbits i escoltar les seves aportacions. Dins del procés participatiu s'han fet diversos tipus de consultes: consultes sobre el plantejament i orientació generals de la mesura amb entitats del CMIB i la taula d'entitats SAVD; consultes sobre àmbits específics d'actuació, que han inclòs reunions amb entitats i activistes especialitzades en educació antiracista; i reunions en matèria de discriminació en habitatge amb entitats amb serveis d'atenció a víctimes de discriminació i especialitzades en aquesta matèria, així com amb representats d'administradors de finques, Cambra de la Propietat, i agents de la propietat immobiliària, amb l'objectiu de definir les bases d'un espai de treball compartit per avançar en la lluita contra la discriminació en l'habitatge.

Tot aquest treball participatiu ha configurat la present mesura de govern. Per fer un seguiment adequat de la implementació de les seves diferents línies de treball, es crearà una **comissió de seguiment** participativa, que es reunirà al menys dos cops l'any, així com un **grup específic sobre educació**, amb la mateixa periodicitat. Alhora, amb les unitats i ens de l'Ajuntament esmentats anteriorment, es durà a terme també una trobada a l'any per valorar la consecució dels objectius previstos.

De la mateixa manera, i atesa la idiosincràsia de la mesura, es vetllarà per generar **espais actius de treball** amb persones racialitzades per al desplegament de les accions derivades del pla de treball. Un pla de treball antiracista ha de cedir espais a les persones afectades, i ha de garantir que puguin participar activament en el procés de treball i seguiment d'aquest.

¹⁹ Durant el 2020 i el 2021 el tema de l'any del CMIB va ser "Per una Barcelona antiracista". Es van dur a terme diferents actuacions: estudi i taules de debat i propostes específiques d'actuació, entre d'altres. El racisme ha estat també un dels eixos principals de reflexió i treball de la taula d'entitats SAVD. Altra activitat que ha contribuït a dotar de contingut aquesta mesura de govern ha estat, per exemple, el seminari web (*webinar*) "Les discriminacions a Barcelona", del 2 de novembre de 2021, que va abordar la qüestió de la integració de dades d'origen ètnic i racial en estudis i enquestes.

Agents implicats

El conjunt de trobades i acords de col·laboració han permès dissenyar un pla de treball antiracista amb una mirada integral respecte a les diferents àrees de l'Ajuntament considerades prioritàries per als propers anys. Es tracta d'un pla de treball ambiciós però factible, ja que té en compte els diferents agents implicats, tant de dins com de fora de la institució, i sobretot aquells que es consideren més prioritàris i que hauran de marcar la línia de treball dels propers quatre anys.

Com s'ha comentat en el punt anterior, aquesta mesura de govern es nodrirà d'accions que es desplegaran a altres àrees de l'Ajuntament, i que comptaran amb la implicació activa de les entitats antiracistes i activistes, per tal que puguin incorporar-s'hi mirades i veus diverses (atenent al sexe, l'edat, etcètera) des del punt de vista propositiu i de seguiment, però també des del punt de vista d'implementació de les accions. Es comptarà amb la seva participació i suport en la creació de materials, protocols o en la implantació d'accions formatives. En el diagrama següent es pot veure de qui es retroalimentarà el pla de treball antiracista.



5 Objectius

Els objectius de la mesura de govern Per una Barcelona antiracista pretenen dur a terme un abordatge integral de la problemàtica, tant des del vessant de prevenció i sensibilització com des de les accions de garantia en els casos en què es produeixen situacions de racisme.

Objectius generals:

- Donar a conèixer i sensibilitzar la ciutadania i el personal municipal sobre el fenomen del racisme estructural i institucional, en intersecció amb el masclisme i altres eixos de discriminació, com a mecanisme que totes i tots portem incorporat, i que hem de treballar per erradicar-lo.
- Treballar en diferents espais de competència municipal per elaborar mecanismes de prevenció del racisme i de garantia de drets, tant per donar eines per no discriminar com per actuar en els casos de discriminació.

Objectius específics:

- Millorar el coneixement sobre les discriminacions i vulneracions de drets que pateixen les persones racialitzades, parant especial atenció a les interseccions de diverses discriminacions, com a mecanisme per reorientar polítiques públiques.
- Sensibilitzar i capacitar la ciutadania sobre els diferents àmbits on es produeix el racisme, i establir mecanismes com la comunicació, la formació i l'acció comunitària per prevenir-lo.
- Fomentar la perspectiva antiracista i el reconeixement de la diversitat entre el personal municipal, en especial en llocs de treball i funcions que tinguin més impacte sobre els drets de la ciutadania.
- Prevenir les discriminacions racials en la tasca diària del personal de l'Ajuntament.
- Millorar els mecanismes de garantia a la ciutat per actuar en tots els casos de discriminació racial denunciats, oferint respostes adaptades per als casos d'intersecció de discriminació i proporcionar eines per evitar la infradenúncia.
- Capacitar els treballadors i les treballadores municipals per detectar situacions de discriminació, tracte no igualitari o fins i tot d'odi, i per conèixer i fer servir els mecanismes de garantia dels drets.
- Capacitar les entitats i la societat civil per entendre bé el fenomen del racisme i la seva intersecció amb el masclisme i altres discriminacions, a fi de poder actuar per prevenir i denunciar els casos de racisme.
- Cedir espais a les persones racialitzades perquè puguin explicar i denunciar en primera persona els casos de racisme i les seves propostes per revertir-lo.

6 Línies d'actuació

El Govern municipal ha impulsat i impulsa diverses mesures i plans de treball que, de manera més o menys explícita, tenen per objectiu prevenir o revertir formes de racisme individual, institucional o estructural. Per aquest motiu, l'actual mesura de govern posarà el focus en actuacions addicionals i complementaries a les ja vigents.

La mesura de govern inclou un pla de treball a quatre anys, amb actuacions a curt i mig termini. No obstant això, no es tracta de línies d'actuació tancades. Es complementaran amb altres actuacions durant la implementació, amb l'acompanyament i col·laboració d'entitats i activistes, i altres àrees de l'Ajuntament. S'ha previst, així mateix, una avaluació en l'equador del pla de treball.

El pla de treball que es vol desplegar s'ha estructurat a partir de tres eixos principals, que es relacionen a continuació i s'expliquen en detall més endavant:

1. Canviem la mirada, amb quatre línies de treball:

- a) Coneixement de la discriminació i vulneracions de drets en persones racialitzades a la ciutat
- b) Compromís polític i organitzatiu
- c) Accions i eines de formació per treballar els conceptes de racisme estructural i institucional i reconèixer-lo
- d) Sensibilització general sobre privilegi blanc i racisme

2. Serveis d'atenció en casos de discriminació, amb tres línies de treball:

- a) Territorialització dels serveis i treball en xarxa
- b) Coordinació amb les entitats amb servei d'atenció a víctimes de discriminació
- c) Reforç del model de garantia de l'Oficina per la No-Discriminació

3. Prevenció de la discriminació en accés a drets i serveis, amb set àmbits de treball prioritaris:

- a) Escola
- b) Joventut
- c) Espai públic
- d) Locals d'oci nocturn
- e) Habitatge
- f) Serveis socials
- g) Serveis d'acollida

En cadascun d'aquests eixos i línies de treball s'apunten algunes accions prioritàries a curt i mitjà termini, les quals, com s'ha esmentat, s'aniran ampliant durant la implementació del pla.

6.1 Principis rectors

S'apliquen de manera transversal als diferents eixos i línies de treball de la mesura de govern. Són les següents:

- **Enfocament basat en drets humans.** Aplicar les polítiques públiques municipals des d'un enfocament de drets humans implica que els objectius de les polítiques, plans, programes i serveis municipals estiguin alineats amb els estàndards de drets humans; que la igualtat i la no-discriminació (directa i indirecta) esdevingui un eix central; que es garanteixi el dret a la participació activa, lliure i significativa de la ciutadania a les polítiques públiques; que es contribueixi a enfortir les capacitats de la ciutadania a fi d'empoderar-la per reclamar i exercir els seus drets; i que hi hagi rendició de comptes sobre els resultats de la gestió municipal.
- **Perspectiva intercultural.** La mirada intercultural, de reconeixement de la diversitat i d'interacció positiva amb aquesta diversitat, i d'igualtat de drets, serà aplicada com a principi rector de totes les actuacions d'aquest pla d'acció. Es tindrà en compte de manera transversal.
- **Perspectiva multiracial.** Implica el reconeixement i normalització de la nostra societat com a racialment diversa, deconstruint la primacia de la blanquitud. Suposa alhora anar més enllà de l'enfoc intercultural per fer visibles persones racialitzades que no són d'una cultura dita diversa.
- **Mirada interseccional amb especial atenció a la perspectiva feminista:** la interseccionalitat implica analitzar com el racisme, en la seva relació amb altres eixos de discriminació (la discapacitat, la salut, l'edat, el gènere o la condició i orientació sexuals, entre d'altres), adopta formes i dinàmiques específiques de discriminació, que no poden entendre's des de la perspectiva individual d'un sol eix. És especialment rellevant tenir en compte i abordar la discriminació que pateixen les dones no només pel fet de ser dones sinó també com a conseqüència de la seva ètnia, origen, classe social, orientació sexual, edat, etc.
- **Proximitat i treball en xarxa.** La territorialització dels serveis de prevenció i garantia de la no-discriminació, a més d'un eix d'actuació, és un principi rector d'aquesta mesura. D'altra banda, els productes i continguts de les accions implementades es desenvoluparan en col·laboració amb diferents actors que treballen en la lluita contra el racisme, concretament entitats i persones activistes contra el racisme. Pel que fa a l'Ajuntament, treballarem amb diferents àrees del consistori per incorporar la mirada antiracista als seus serveis.
- **Corresponsabilitat.** Implicació d'actors públics i privats en el disseny, implementació i avaluació de les respostes davant del racisme.
- **Educació i mirada restaurativa.** Si bé l'acció pública disposa de diverses eines per revertir les actituds i conductes discriminadores, algunes de coercitives, la transformació social s'ha de basar principalment en una intervenció educativa, transformadora d'apreciacions i d'actituds, i restaurativa.

6.2 Eixos i línies de treball

Les persones racialitzades pateixen en el seu dia a dia diferents tipus de discriminacions, algunes de subtils, que passen desapercebudes per les persones blanques, d'altres de més dimensió. Totes aquestes discriminacions constitueixen barreres per a l'exercici dels drets d'aquestes persones i la seva participació plena en la vida social.

Atès que el racisme abasta un gran nombre d'àmbits, en aquesta mesura de govern hem volgut centrar-nos i desenvolupar tres eixos de treball molt concrets sobre els quals plantejarem línies de treball, objectius i accions per desenvolupar durant els quatre anys de la mesura de govern.

6.2.1. Canviem la mirada

L'objecte d'aquest eix és la visibilització, sensibilització i formació sobre què és i què implica el fenomen del racisme i el seu caràcter estructural. Canviar la mirada en el sentit de poder donar el missatge sobre què és el racisme, les afectacions a la vida de les persones, el fet que tothom és racista en major o menor grau, però que el que és important és ser-ne conscient per poder-nos desconstruir i actuar com a aliats contra el racisme. Aquest eix el treballarem a través de quatre línies de treball:

Coneixement de la discriminació i vulneracions de drets en persones racialitzades a la ciutat

Disposar de dades reals sobre el fenomen del racisme a la ciutat esdevé imperatiu per poder dimensionar tant quantitativament com qualitativament la problemàtica existent. Aquest coneixement és clau per poder desenvolupar polítiques públiques que responguin de manera eficaç a les vulneracions de drets i discriminacions per motivacions ètnicoracials que es produeixen a Barcelona. Amb aquest objectiu, es pretén impulsar la realització d'estudis sociològics que aportin aquestes informacions, i per fer-ho cal un treball doble: d'una banda, amb entitats i col·lectius especialitzats en aquesta problemàtica per conèixer de primera mà la realitat que viuen les persones racialitzades i d'altres ètnies en relació amb el seu accés a serveis a la ciutat i la convivència amb el conjunt de la ciutadania; de l'altra, amb equips experts en metodologia d'estudis sociològics per poder dissenyar l'obtenció d'aquest coneixement i la interpretació posterior de les dades obtingudes.

Actuació	Descripció de l'actuació	Amb qui (a més de la DSDC*)
1. Avaluació i disseny de com incorporar informació d'origen racial en estudis sociològics	Dur a terme una anàlisi sobre com obtenir informació a través d'estudis sobre la realitat que viuen les persones racialitzades i d'altres ètnies en relació amb l'accés a serveis a la ciutat i la convivència amb d'altres persones, entitats i organismes a la ciutat. Avaluar la possible metodologia per obtenir i analitzar aquesta informació respectant la protecció de dades. Dur a terme una revisió bibliogràfica per tal de conèixer com han funcionat les experiències prèvies realitzades en aquest sentit.	Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB); Oficina Municipal de Dades (OMD)
2. Obtenció d'informació dels àmbits de discriminació i vulneració de drets que pateixen les persones racialitzades	Generar una reflexió amb entitats de la ciutat sobre la necessitat de disposar de dades sobre persones racialitzades, la millor manera d'obtenir-les, i els àmbits dels quals recollir-les per obtenir informació que pugui permetre identificar les àrees sobre les quals cal intervenir.	Entitats de la ciutat; Taula d'entitats de l'Oficina per la No-Discriminació
3. Realització d'un estudi pilot sobre discriminació de persones racialitzades	Dur a terme un estudi pilot a partir de la informació obtinguda amb els actors anteriors (IERMB, OMD i entitats) per tenir una primera aproximació a l'obtenció d'aquesta informació i els seus resultats (amb desagregació per sexe, edat, etcètera).	Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona; Oficina Municipal de Dades
4. Creació d'un apartat específic a l'informe de l'Observatori de les discriminacions	Crear un apartat específic a l'informe per abordar amb més detall el racisme detectat per l'Oficina per la No-Discriminació i les entitats de la taula durant l'any, de manera que tingui més visibilitat i repercussió la realitat d'aquest tipus de discriminació.	Oficina per la No-Discriminació i la seva Taula d'entitats
5. Avaluació de l'enquesta ECAMB en clau d'obtenció de dades sobre racisme	Estudiar possibles canvis metodològics en el format o contingut de determinades preguntes de l'enquesta per obtenir informació més específica sobre situacions de racisme.	Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona
6. Incorporació de la mirada antiracista en el treball amb tecnologies digitals i intel·ligència artificial	Organitzar sessions de reflexió i divulgatives dirigides a combatre el racisme en les tecnologies digitals i la intel·ligència artificial.	Centre de Recursos en Drets Humans, Canòdrom; Direcció de Serveis d'Innovació Social
7. Diagnosi sobre la vivència del sexisme en dones racialitzades	Conjuntament amb la direcció i serveis de feminismes, realitzar un estudi participatiu que descrigui aquesta realitat.	Centre de Recursos en Drets Humans; Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI

*DSDC: Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania

Compromís polític i organitzatiu

El compromís del consistori en la lluita contra qualsevol forma o expressió de racisme ha de ser inequívoc. Cal, doncs, un pacte antiracista del Govern municipal que palesi aquesta voluntat, així com un conjunt de mesures institucionals que materialitzin aquest compromís en accions concretes. Una de les accions de visualització d'aquest compromís passa per comptar amb persones racialitzades en els actes institucionals del consistori, estimular la participació de persones racialitzades en les convocatòries públiques de l'Ajuntament, així com mostrar la realitat diversa del personal ja existent al consistori, afavorint la seva participació en els butlletins, testimoniatges i notícies regulars internes.

Actuació	Descripció de l'actuació	Amb qui (a més de la DSDC*)
8. Aprovació d'una declaració institucional del Govern municipal	Aprovar una declaració institucional amb el suport de tots els grups municipals per fer visible el compromís municipal en la matèria.	Plenari municipal
9. Incorporació clara de l'antiracisme com a política en l'estructura organitzativa de l'Ajuntament	Visualitzar la importància de l'antiracisme incorporant-lo en el nom d'una àrea o unitat.	Gerència Municipal
10. Visualització de persones racialitzades en l'activitat de comunicació de l'Ajuntament	Comptar amb persones racialitzades en accions de comunicació i actes institucionals de l'Ajuntament.	Govern Municipal; Direcció de Serveis de Comunicació
11. Visualització del personal intern racialitzat de l'organització	Donar més veu i espai a les persones racialitzades que treballen a l'organització, amb la publicació de més imatges, testimoniatges, etcètera, a la intranet, butlletí, <i>Més a més...</i>	Direcció de Serveis de Comunicació

*DSDC: Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania

Accions i eines de formació per treballar els conceptes de racisme estructural i institucional i reconèixer-lo

Per avançar en la construcció d'una ciutat antiracista, cal fer un esforç en la capacitació tant del personal intern de l'Ajuntament com d'altres persones treballadores d'entitats i diferents serveis per poder treballar els conceptes de racisme estructural i institucional, saber identificar-lo internament i externament i aplicar canvis per revertir-lo. Es considera prioritari poder donar veu a persones que pateixen el racisme en primera persona, i per això es comptarà amb un grup de persones racialitzades especialistes en antiracisme per a l'elaboració dels continguts i la implementació de formacions, des de l'empoderament i la visió constructiva de societat diversa.

Actuació	Descripció de l'actuació	Amb qui (a més de la DSDC*)
12. Continuació del pla de formació intern i extern de la Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania amb formacions específiques sobre racisme	Continuar el procés de canvi en la cultura institucional per assolir una administració antiracista, revisant el pla de formació 2017- 2019 per incorporar nous públics objectius prioritaris, noves metodologies, nous agents formadors. <u>Principals grups objectiu interns:</u> personal Serveis Socials; personal Guàrdia Urbana; professorat Consorci d'Educació de Barcelona (CEB), escoles bressol i altres agents educatius del CEB o Ajuntament; personal punts infoJOVE i professionals Joventut Ajuntament; Serveis d'acollida; Serveis tècnics; Serveis a les persones; personal TMB; personal Oficines d'Atenció Ciutadana (OAC). <u>Principals grups objectiu externs:</u> escoles: personal menjadors i extraescolars, associacions de famílies d'alumnes (AFA) i altra comunitat educativa no formal; entitats juvenils: esplais, caus i altres entitats juvenils de la ciutat; entitats veïnals i cíviques, federacions i coordinadores d'entitats territorials o sectorials; entitats de defensa de drets humans i socials en general; Barcelona Activa; agents immobiliaris i agents socials que treballen en defensa del dret a l'habitatge; agents de seguretat; associació de comerciants.	Intern Ajuntament: Àrea de Persones, Departament d'Interculturalitat, àrees de l'Ajuntament prioritàries a qui volem formar i informar, persones directives d'àrees i districtes
13. Creació d'una borsa de persones formadores racialitzades i expertes en racisme	Crear una borsa de persones formadores especialitzades en racisme (entitats i activistes), prioritàriament que hagin patit racisme en primera persona, per poder impartir les formacions tant internes com externes des de l'experiència, i que la formació tingui així més impacte i arribada amb el testimoni real.	Centre de Recursos en Drets Humans; Departament d'interculturalitat; Entitats i activistes que pateixen racisme en primera persona
14. Divulgació de materials sobre antiracisme	Generar un espai específic al web del Centre de Recursos en Drets Humans per difondre recursos pedagògics sobre antiracisme, per tal d'oferir eines per a la prevenció i lluita contra el racisme.	Centre de Recursos en Drets Humans
15. Incorporació d'accions i mecanismes internacionals antiracistes	Fer seguiment regular de les novetats en mecanismes internacionals sobre antiracisme i bones pràctiques d'altres ciutats i països per fer-ne difusió.	Centre de Recursos en Drets Humans

*DSDC: Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania

Sensibilització general sobre privilegi blanc i racisme

La realitat del racisme i les seves múltiples expressions no són sempre visibles per part de la ciutadania, i és que determinats comportaments, actituds o pensaments poden passar desapercebuts com a tals per una gran part de la ciutadania, que sense ser-ne conscient contribueix a mantenir-los. En aquest sentit, es vol impulsar una campanya comunicativa adreçada al conjunt de la ciutadania per mostrar les formes en què es presenta el racisme i quins són els seus efectes. L'objectiu és sensibilitzar la ciutadania a través d'exemples, testimoniatges i reculls estadístics de dades sobre racisme a la ciutat de Barcelona, així com informar sobre les accions dutes a terme i els beneficis assolits, i facilitar informació dels mecanismes de denúncia de situacions de vulneració de drets per motivacions racistes a la ciutat.

D'altra banda, i en paral·lel a aquest primer objectiu, la sensibilització envers el racisme també passa necessàriament per emprendre accions de visualització de les aportacions que les persones racialitzades i d'origens ètnics diversos han realitzat a la ciutat, així com de les lluites antiracistes i les fites assolides al llarg del temps i la seva repercussió en l'assoliment de drets. Aquest segon objectiu es vol materialitzar en la creació d'una exposició itinerant per la Xarxa de Biblioteques Municipals i d'altres equipaments de la ciutat, l'impuls d'una ruta per diferents punts simbòlics de la ciutat i l'establiment d'un grup de treball específic amb el Consell Municipal d'Immigració de Barcelona per treballar en el reconeixement de persones d'origen divers que van patir racisme amb motiu de moments i realitats històriques determinades a la ciutat de Barcelona.

Actuació	Descripció de l'actuació	Amb qui (a més de la DSDC*)
16. Preparació d'una campanya ciutadana de sensibilització envers el racisme	Campanya comunicativa de ciutat; i creació d'una campanya de comunicació adreçada a tota la ciutadania per mostrar les formes en què es presenta el racisme i quins són els seus efectes. La campanya tindrà un format en línia, amb la creació d'una imatge gràfica identificativa, la construcció d'un espai al web de Drets de Ciutadania que expliqui i centralitzi la mesura de govern i les accions previstes i el seu seguiment, i la publicació regular de piulades des del compte de Drets de Ciutadania, on es realitzaran accions de sensibilització a través d'exemples i dades, accions divulgatives de les accions que es vagin duent a terme, i accions d'informació dels mecanismes de denúncia de situacions de racisme, donant visibilitat a l'Oficina per la No Discriminació com a punt de referència.	Direcció de Serveis de Comunicació; Departament de Comunicació de l'Àrea de Drets Socials; Centre de Recursos en Drets Humans
17. Creació d'una exposició sobre racismes a la ciutat	Creació d'una exposició que recorri els diferents barris de la ciutat a través de la Xarxa de Biblioteques Municipals i altres equipaments públics, per sensibilitzar sobre les problemàtiques vinculades al racisme existents a Barcelona i donar a conèixer la feina que s'està desenvolupant per fer-hi front.	Centre de Recursos en Drets Humans; Xarxa de Biblioteques Municipals; entitats socials que treballen en l'àmbit del racisme
18. Creació d'una ruta sobre les lluites antiracistes a Barcelona	Creació d'una ruta sobre les lluites antiracistes a la ciutat, que mostri les problemàtiques i les accions que s'estan duent a terme a través de les entitats i els moviments socials que les estan liderant. La ruta s'encarregaria a una o diverses entitats que treballen en l'àmbit del racisme en primera persona.	Centre de Recursos en Drets Humans; entitats socials que treballen en l'àmbit del racisme
19. Accions de reconeixement i de memòria de persones d'origen divers	Creació d'un grup treball al Consell Municipal d'Immigració de Barcelona (CMIB) per impulsar actes de reivindicació i memòria cap a persones diverses que van patir racisme a la ciutat amb motiu de moments i realitats històriques determinades.	Regidoria de Memòria Democràtica; Consell Municipal d'Immigració de Barcelona
20. Accions de reforç de la visualització de la diversitat ètnico-racial	Continuar treballant amb la ponència del nomenclàtor per reforçar la visibilitat de la diversitat ètnic-racial en els noms dels carrers i altres espais públics de la nostra ciutat	Regidoria de Memòria Democràtica

*DSDC: Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania

6.2.2. Serveis d'atenció en casos de discriminació

A banda de contribuir a la sensibilització general, com a administració pública, la nostra obligació és seguir treballant més i millor la prevenció d'actituds i conductes manifestament discriminatòries i els mecanismes de protecció a les persones víctimes. En aquest sentit, mitjanant la implementació d'aquesta mesura de govern, s'impulsarà la territorialització de l'Oficina per la No-Discriminació (OND) i el treball en xarxa amb les entitats de cada territori a través de dos mecanismes principals: els punts d'informació, que reproduiran el model d'atenció de l'OND unes hores a la setmana, i les antenes, que tindran com a rol principal la detecció i comunicació de situacions de racisme. Dins del concepte d'antena s'encabiran tant serveis i plans municipals, com entitats ciutadanes que treballen als barris.

D'altra banda, es vol aprofitar totes aquelles eines jurídiques de les quals es disposa, amb el desplegament de la llei d'igualtat de tracte i no-discriminació, per tal de poder ser més eficients en la resposta davant de casos de discriminació.

També es vol donar publicitat al protocol en matèria de racisme, elaborat amb entitats de la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació, i que reforça els mecanismes de garantia quan es produeix una discriminació racial.

Actuació	Descripció de l'actuació	Amb qui (a més de la DSDC*)
Territorialització dels serveis i treball en xarxa		
21. Creació de dos punts d'informació de l'Oficina per la No-Discriminació i defensa de drets al territori	Millorar la detecció i atenció de situacions de discriminació i vulneracions de drets incorporant a diferents districtes un punt d'informació per fer-hi arribar casos (una Oficina per la No-Discriminació en petit); pensar nous projectes de sensibilització que involucrin districte - entitats de districte - plans comunitaris, etc.; territorialitzar també les accions de formació intentant involucrar-hi els districtes i les entitats.	Oficina per la No-Discriminació (OND); Centre de Recursos en Drets Humans; districtes; tècnics/tècniques de barri i referents OND; referents d'interculturalitat; plans comunitaris
22. Projecte Antenes: sensibilització i capacitat d'entitats col·laboradores (serveis municipals; xarxa Antirumors; Acord ciutadà; Biblioteques...)	Sensibilitzar i capacitar entitats ciutadanes com AVV, AFA, plans comunitaris que aglutinin aquestes o d'altres, que treballen als barris però no ho fan necessàriament des d'una mirada antiracista, per tal que incorporin aquesta mirada. La idea és comptar amb diferents activistes/entitats que facin de formadores. Si detectem que al districte en concret hi ha alguna entitat que hi treballa, fomentar que en sigui la que forma.	Entitats: associacions de veïns, associacions de famílies d'alumnes, entitats socials, coordinadores i federacions d'entitats de barris, districtes i serveis municipals.
23. Formació a antenes en matèria de no-discriminació	Formació amb mirada antiracista i interseccional en matèria de no-discriminació, defensa de drets, mediació i justícia restaurativa	Centre de Recursos en Drets Humans; Oficina per la No-Discriminació
24. Creació d'un espai de detecció de discriminacions als barris	Establir un espai de coordinació regular entre la direcció del projecte i les antenes que serveixi per tenir coneixement del funcionament de les antenes, quines necessitats s'evidencien i quines situacions de discriminació es produeixen.	Entitats antenes

*DSDC: Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania

Coordinació amb les entitats amb servei d'atenció a víctimes de discriminació		
25. Difusió del protocol antiracista a les entitats de la taula amb SAVD	Realitzar sessions informatives amb entitats i/o serveis públics sobre el funcionament del protocol, amb l'objectiu d'assegurar el compliment dels circuits de treball que cal activar i seguir en cas de detecció de situacions de discriminació o vulneració de drets.	Entitats; Serveis municipals

Reforç del model de garantia de l'ond		
26. Desplegament dels mecanismes de justícia restaurativa i defensa dels drets de la víctima que preveu la Llei 19/20 d'igualtat de tracte i no-discriminació	Aplicar els mecanismes restauratius i els diferents serveis d'atenció a les víctimes amb mirada de persones migrants i/o racialitzades	Oficina per la No-Discriminació
27. Redacció d'un nou protocol amb la GUB a partir de la Llei 19/20	Adaptar els protocols de la GUB a la Llei 19/20.	Oficina per la No-Discriminació; Guàrdia Urbana
28. Disseny d'accions formatives específiques per a la GUB	Dissenyar accions específiques per a la GUB centrades en el desenvolupament de la Llei 19/20, principalment en l'obligació de tot treballador públic de fer-la complir.	Oficina per la No-Discriminació; Centre de Recursos en Drets Humans
29. Reforç de l'acompanyament jurídic de l'OND en litigis estratègics	Reforçar l'acompanyament jurídic en casos penals de discriminació per aconseguir major resposta judicial i la generació de jurisprudència en la matèria. Oferir formació a advocats/des del torn d'ofici en matèria de discriminació.	Oficina per la No-Discriminació
30. Creació d'un àmbit específic de treball en matèria de discriminació en entorns digitals per part de l'OND	Impulsar la rebuda i gestió de casos de discriminació per motivacions racistes en entorns digitals i algorítmiques per part de l'OND.	Oficina per la No-Discriminació

6.2.3. Prevenció de la discriminació en accés a drets i serveis

Dins aquest eix ens centrarem a treballar la prevenció i resposta davant de situacions de discriminació en àmbits específics, els quals s'han triat atenent consideracions diverses que es detallen a continuació.

Escola

En la mesura que s'hi reproduïxen rols i normes socials, l'escola és una representació de la societat en què vivim. No està, per tant, exempta de racisme, ni per part del professorat, ni dels companys i companyes de les persones que el pateixen. No obstant això, el racisme queda sovint invisibilitzat per part dels equips educatius que minimitzen la problemàtica concreta lligant-la a altres problemàtiques com el bullying o les igualen a altres motius de burla.

Des del Consorci d'Educació i l'Ajuntament de Barcelona s'han impulsat fins a aquest moment diverses iniciatives per prevenir i actuar davant de discriminacions.²⁰ Tot i això, aquestes intervencions no arriben a totes les escoles ni a tot el professorat, ni incideixen específicament en la realitat del racisme estructural i institucional. Aquesta mesura de govern vol contribuir a avançar en la sensibilització de tota la comunitat educativa sobre una realitat que afecta la qualitat de vida de molts infants i famílies racialitzades. Entre d'altres actuacions, el pla de treball que ens proposem passa per constituir un espai de coordinació amb entitats i persones activistes racialitzades, per fer-les protagonistes d'un procés de transformació social; per la creació d'un catàleg de recursos antiracistes per als centres educatius; o l'oferta de formació a professorat i alumnat.

Amb la voluntat d'incrementar la cobertura i l'impacte de les actuacions, els recursos s'oferiran a altres actors clau dins de la comunitat educativa (com les associacions de famílies, monitors/ores de menjador, representants municipals de consells escolars, etc.), a actors de l'àmbit de l'educació no formal (entitats de lleure, per exemple) i a biblioteques.

Actuació	Descripció de l'actuació	Amb qui (a més de la DSDC*)
31. Creació d'un espai d'intercanvi i participació amb famílies i entitats per construir propostes de treball per combatre el racisme.	Constituir un espai de reflexió i treball amb entitats i famílies per pensar conjuntament propostes per a l'erradicació del racisme. Aquesta comissió pot col·laborar en l'elaboració i l'avaluació de les accions proposades en aquesta mesura de govern.	Regidoria de Drets de Ciutadania; Regidoria d'Educació; Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religios; Consorci d'Educació de Barcelona; entitats i famílies
32. Priorització de l'antiracisme com a temàtica del procés participatiu juvenil	Proposar que el tema del procés participatiu juvenil per a l'any 2023 sigui "Per una Barcelona antiracista", fomentant així la conscienciació i el treball sobre aquesta problemàtica des dels més joves per aconseguir un canvi i transformació real.	Regidoria d'Educació; Departament de Joventut; Departament de Democràcia Activa; professionals de la joventut; joves de Barcelona participants al procés
33. Reforç de la cobertura i mirada antiracista en el pla d'Escoles per la Igualtat i la Diversitat i increment del nombre de centres adherits	Buscar fórmules per incrementar el nombre d'escoles del programa; reforçar els materials pedagògics amb mirada antiracista; buscar mecanismes de transferència de coneixement a escoles no participants.	Consorci d'Educació de Barcelona; Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI
34. Promoció de la representació de persones d'origen divers i/o racialitzades als llibres de text, materials pedagògics o llibres de les biblioteques a les escoles i a biblioteques.	Fer una diagnosi de la representació de la diversitat i la mirada antiracista en els llibres de text i altre material pedagògic escolar, i fer propostes de canvi i millora, oferint recursos pedagògics alternatius.	Entitats; Escoles; Consorci d'Educació de Barcelona

*DSDC: Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania

²⁰

És el cas del programa Escoles per la Igualtat i la Diversitat, l'assessorament i recursos oferts als centres pels equips de llengua i cohesió social (LIC) o activitats formatives o pedagògiques específiques.

35. Subvenció de projectes que fomentin la diversitat i el reconeixement de persones racialitzades en materials pedagògics	A través de subvencions, finançar projectes que millorin la presència de la diversitat i la mirada antiracista en llibres de text i altre material pedagògic, per tal que tots els infants es puguin sentir representats i es normalitzi la diversitat.	ConSORCI d'Educació de Barcelona
36. Elaboració d'una guia per a la prevenció i resposta davant situacions de racisme a les escoles	Elaborar una guia per prevenir i respondre situacions de racisme, posant l'accent en la cura i reparació d'infants afectats. Difondre-la a través de diferents canals com, per exemple, els representants municipals als consells escolars o altres vies de difusió.	Centre de Recursos en Drets Humans; Oficina per la No-Discriminació; Regidoria d'Educació; Consorci d'Educació de Barcelona; Entitats activistes en antiracisme
37. Elaboració d'una píndola formativa per combatre el negacionisme del racisme a les aules.	Realitzar una píndola adreçada a escoles i instituts que es podria anomenar "jo sí que soc racista perquè..." que ajudi a reconèixer-nos i deconstruir-nos, com a primer pas per combatre el racisme i trencar l'imaginari que el racisme es produeix només quan hi ha insults o agressió.	Centre de Recursos en Drets Humans; Entitats activistes
38. Treball amb les associacions de famílies d'alumnes (AFA) per incorporar formació a través de les federacions i coordinadores d'AFA	Formar les associacions de famílies d'alumnes en matèria de mirada antiracista i deconstrucció de prejudicis i privilegi blanc perquè esdevinguin agents de canvi, oferint materials i activitats pedagògiques.	Centre de Recursos en Drets Humans; associacions de famílies d'alumnes; Entitats activistes que implementen la formació
39. Sensibilització, formació i construcció d'aliances amb el conjunt d'actors de l'entorn educatiu.	Fer un mapa d'actors clau de la xarxa educativa formal i no formal, oferir-los formació i recursos, i generar espais de col·laboració. L'objectiu final és arribar a tots els agents educatius per deconstruir el racisme interioritzat i que esdevinguin agents de canvi i de detecció i actuació contra les discriminacions.	ConSORCI d'Educació de Barcelona; Escoles; Agents educatius (educadors/ores emocionals, menjador, etc.); Entitats de lleure infantil i juvenil; Associacions juvenils; Entitats antiracistes; Centre de Recursos en Drets Humans; Oficina per la No-Discriminació; Programa Escoles per la Igualtat; professorat d'escoles bressol

Joventut

D'acord amb l'Enquesta a la joventut de Barcelona 2020, un 17,4% del total de persones enquestades va patir els últims dotze mesos algun tipus de discriminació o agressió (física o verbal) pel color de la seva pell, ètnia o país d'origen.²¹ A banda d'aquestes situacions manifestes de discriminació, moltes persones joves d'origen divers o racialitzat no se senten interpel·lades pels serveis o programes municipals.

²¹ Es poden llegir els resultats de l'enquesta a: https://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2021/08/Enquesta-Joventut_-RdP-PPT-premsa-V6.pdf

Per tot plegat, la mesura de govern vol reforçar els mecanismes de coneixement, prevenció i garantia davant de diferents formes de discriminació que viu el jovent racialitzat o amb rerefons migratori. Algunes de les línies d'actuació que s'hi inclouen són la formació de professionals i entitats juvenils sobre privilegi blanc i mirada antiracista per millorar la sensibilització i convertir-los en aliats/ades de la lluita contra el racisme; generar sinergies entre l'Oficina per la No-Discriminació i els punts InfoJOVE per detectar i recollir casos de discriminació; o transversalitzar la mirada antiracista en les accions del Pla de joventut en el qual s'està treballant actualment, entre d'altres actuacions.

Actuació	Descripció de l'actuació	Amb qui (a més de la DSDC*)
40. Formació i capacitació dels i les professionals dels punts InfoJOVE amb l'Oficina per la No-Discriminació	Formar i capacitar els professionals dels punts Info-joves per entendre el fet estructural del racisme i que siguin agents de detecció de discriminacions racials.	Departament de joventut; Punts infoJOVE; Centre de Recursos en Drets Humans; Oficina per la No-Discriminació
41. Incorporació en algun dels punts InfoJOVE de punts d'informació Oficina per la No-Discriminació per atendre casos de discriminació	Treballar en un model on un o dos punts info jove de la ciutat puguin tenir punt d'informació Oficina per la No-Discriminació (OND), amb la finalitat de derivar-hi casos que afectin persones joves. En la resta de punts afavorir que hi hagi antenes OND (poden ser els mateixos professionals i/o una entitat que estigui gestionant l'espai jove) .	Departament de joventut; Punts infoJOVE; CRDH; Oficina per la No-Discriminació
42. Integració de la mirada antiracista al futur pla d'adolescència i joventut	Espai de reflexió dins del marc de preparació del futur pla de joventut per veure com afavorir que les persones de col·lectius diversos s'apropin també als equipaments juvenils per participar-hi.	Departament de joventut; Punts infoJOVE; Centre de Recursos en Drets Humans; Oficina per la No-Discriminació; Altres professionals de la joventut, districtes etc.
43. Formar i sensibilitzar a les entitats juvenils en mirada antiracista, deconstrucció de prejudicis i privilegi blanc, per fer aliades a les entitats juvenils en la lluita antiracista	Disseny per part del CRAJ d'un curs i una guia sobre com aplicar la mirada antiracista a les entitats juvenils	Departament de joventut; Centre de Recursos per a Associacions Juvenils; Centre de Recursos en Drets Humans; Entitats antiracistes

*DSDC: Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania

Espai públic

Els resultats de l'Enquesta de relacions veïnals i convivència (ECAMB) mostren que la majoria de situacions de discriminació que es produeixen als barris, en general, i en l'eix de racisme, en particular, es donen a l'espai públic i en relacions entre particulars. A l'espai públic de la nostra ciutat disposem de molts agents i recursos que poden contribuir a millorar la protecció i la prevenció davant d'aquestes vulneracions: agents de la Guàrdia Urbana, Centre d'Urgències i Emergències Socials de Barcelona (CUESB), educadors/ores i mediadors/ores de diversos serveis, i la mateixa ciutadania. Per reforçar el coneixement i intervenció en aquesta mena d'incidents, el nou procediment operatiu i la formació a la Guàrdia Urbana inclourà apartats específics. Addicionalment, es proposarà formació i espais de coordinació a serveis de carrer que no han estat encara formats per l'Oficina per No-Discriminació (APC, serveis de mediació de districtes...) i a antenes ciutadanes.

Actuació	Descripció de l'actuació	Amb qui (a més de la DSDC*)
44. Reforç de la intervenció de prevenció i garantia d'incidents racistes a l'espai públic	Apartat específic del procediment operatiu i formatiu a Guàrdia Urbana. Formació i coordinació amb Centre d'Urgències i Emergències Socials de Barcelona, serveis de carrer d'àrea i de districtes, així com amb antenes.	Oficina per la No-Discriminació; Guàrdia Urbana

*DSDC: Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania

Locals d'oci nocturn

El dret d'admissió és un dels drets més habitualment vulnerats en els casos de discriminació per racisme. Una de les línies de treball habituals de l'Oficina per la No-Discriminació és l'acompanyament a la víctima davant d'aquestes situacions i, molt sovint, la proposta d'accions educatives amb el personal d'establiments comercials i locals d'oci, els resultats de les quals habitualment es valoren positivament per part de totes les parts. Amb motiu d'aquesta mesura de govern es vol potenciar la implicació i corresponsabilitat dels locals d'oci en la prevenció del racisme, amb la promoció d'un protocol de coordinació que potenciarà la sensibilització dels personal que hi treballa.

Actuació	Descripció de l'actuació	Amb qui (a més de la DSDC*)
45. Redacció d'un protocol antiracista per aplicar a locals d'oci nocturn	Realitzar una campanya d'adhesió al protocol entre locals d'oci nocturn.	Oficina per la No-Discriminació; Centre de Recursos en Drets Humans; Entitats

*DSDC: Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania

Habitatge

La discriminació és una de les principals barreres per la garantia i exercici real del dret a un habitatge adequat. Aquesta discriminació es dona internacionalment, i també a Barcelona. L'Ajuntament fa temps que treballa en la lluita contra el racisme immobiliari en diferents línies, com ha estat la recerca per obtenir evidències de les dinàmiques discriminatòries, tal com es va veure primer amb l'estudi *La clau pot ser un nom*²², i després amb *Discriminació a la carta*²³. La realitat reflectida en aquests estudis, així com assenyalada per diverses entitats i col·lectius de la ciutat, i denunciada per persones víctimes davant de l'Oficina per la No-Discriminació i altres instàncies, fa palesa la necessitat de seguir treballant per donar visibilitat al problema i avançar per erradicar una discriminació que dificulta l'exercici ple de moltes persones al dret a un habitatge habitual. Aquesta mesura de govern reforçarà el treball de l'Ajuntament dut a terme fins ara, reforçant la sensibilització i denúncia d'aquestes situacions. Continuarà construint, així mateix, una línia de treball ja endegada amb representants del sector immobiliari per tal de garantir la corresponsabilitat del sector en la desactivació d'actituds i conductes que perpetuen la discriminació de certs col·lectius en l'accés a l'habitatge de lloguer.

Actuació	Descripció de l'actuació	Amb qui (a més de la DSDC*)
46. Generació de més coneixement sobre la discriminació en habitatge i recollir evidències que facilitin el desenvolupament d'accions de prevenció i garantia. Definir el tema que cal investigar amb el suport de les entitats.	Realitzar un nou estudi sobre discriminació en habitatge. Millorar els canals de denúncia sobre discriminació en habitatge. Contrastar amb les entitats les raons de discriminació que cal investigar.	Oficina per la No-Discriminació
47. Establiment d'espais de treball col·laboratiu amb agents clau del mercat immobiliari per implicar-los en la lluita contra la discriminació	Establir un pla de treball amb agents immobiliaris per impartir formació en dret a l'habitatge i no-discriminació, entre d'altres actuacions.	Oficina per la No-Discriminació; Agents immobiliaris; Centre de Recursos en Drets Humans; Formadores banc de formadores
48. Actualització i millora de la formació dels agents socials que treballen per la defensa del dret a l'habitatge	Fer formacions específiques a agent socials que treballen per la defensa del dret a l'habitatge sobre discriminació en habitatge i vies de protecció de drets.	Oficina per la No-Discriminació; Taula entitats; Centre de Recursos en Drets Humans
49. Conscienciació sobre la dimensió de la vulneració del dret a l'habitatge, les discriminacions que es produeixen i els mecanismes de garantia que hi ha.	Crear recursos i accions divulgatives específiques sobre discriminació en habitatge per a persones en recerca d'habitatge susceptibles de ser discriminades, amb l'objectiu de dotar-les d'eines per denunciar.	Oficina per la No-Discriminació; Centre de Recursos en Drets Humans

*DSDC: Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania

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

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

Serveis socials

Per la seva pròpia missió, els serveis socials tenen contacte habitual amb els col·lectius ètnicoracionals que més barreres estructurals troben per accedir a drets i àmbits socials i econòmics en condicions d'igualtat. La ciutat de Barcelona, ja ho hem dit, fomenta una mirada transversal de respecte de la interculturalitat. També els serveis socials han treballat i treballen per incorporar aquesta mirada en els seus procediments i lògiques de treball: la valoració i resposta a les necessitats de la població vulnerable han d'incorporar necessàriament maneres diverses d'entendre i estar a la nostra societat. Tanmateix, en l'àmbit de la intervenció social es contraposen també lògiques institucionals, socials i culturals, que fan que aflorin tensions i conflictes. Una d'aquestes tensions té a veure amb la interacció amb la diversitat ètnica i racial. És fonamental entendre més clarament com opera aquesta tensió en la feina diària dels serveis socials, per tal de dotar el seu personal d'eines específiques per identificar-la i gestionar-la en positiu. Aquesta mesura de govern planteja, en concret, dues línies d'actuació. D'una banda, la realització de grups focals transversals amb les persones treballadores de serveis socials per identificar mancances i necessitats respecte a l'atenció a la diversitat i per fer aflorar situacions de racisme interioritzat que, de manera més o menys conscient, poden afectar la seva feina diària. A partir d'aquesta diagnosi, s'oferiran formacions a mida per als equips de serveis socials.

Actuació	Descripció de l'actuació	Amb qui (a més de la DSDC*)
50. Anàlisi de la influència o no de l'eix racial en l'atenció a la ciutadania	Grups focals transversals amb professionals de diferents equips de serveis socials per identificar necessitats i elements de transformació en relació a l'eix racial en l'atenció a la ciutadania.	Institut Municipal de Serveis Socials; Departament d'interculturalitat
51. Formació amb mirada antiracista a professionals de serveis socials	Dur a terme formacions dissenyades especialment per als professionals de l'atenció social amb mirada antiracista.	Institut Municipal de Serveis Socials; Departament d'interculturalitat

*DSDC: Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania

Serveis d'acollida

La regulació d'immigració és una de les barreres estructurals més importants per a l'accés a drets i serveis de les persones migrades. Els serveis d'acollida tracten de pal·liar els efectes d'aquesta regulació acompanyant les persones migrades. Com s'ha dit, aquesta mesura de govern és complementària a altres polítiques municipals, com és el cas de l'acollida. Tanmateix, s'ha cregut convenient establir-hi sinergies en dos aspectes específics. En el marc de la valoració dels serveis d'acollida que està realitzant actualment la Direcció de Serveis d'Immigració i Refugi, s'ha identificat la necessitat de reforçar el coneixement del marc regulador i dels serveis d'acollida entre diferents serveis socials. Dins del programa de formació que aquesta Direcció programi per cobrir aquesta necessitat s'incorporarà la mirada antiracista. D'altra banda, i atesa la capacitat dels serveis d'acollida de detectar discriminació i vulneracions de drets que pateixen les persones migrades, s'ampliarà l'oferta sobre mecanismes de garantia de drets i no-discriminació al personal d'aquests serveis.

Actuació	Descripció de l'actuació	Amb qui (a més de la DSDC*)
52. Incorporació de la mirada antiracista a les formacions sobre serveis i mecanismes d'acollida	Incorporar la mirada antiracista a les formacions del personal dels serveis d'atenció a persones immigrants, per formar-les en aspectes com el racisme institucional que comporta la llei d'estrangeria, el racisme estructural, o la desconstrucció de prejudicis i la consciència del privilegi blanc.	Direcció de Serveis d'Immigració i Acollida; Departament d'interculturalitat
53. Formació a serveis d'acollida sobre mecanismes de garantia de la discriminació	Formar els serveis d'acollida sobre quins mecanismes de garantia hi ha a la ciutat: OND, síndica de greuges, etc.	Direcció de Serveis d'Immigració i Acollida; Departament d'interculturalitat

*DSDC: Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania

7

Calendari

		2022	2023	2024	2025	
Eix 1 Canviem la mirada: coneixement, sensibilització i reconeixement de totes les formes de racisme	Coneixement de la discriminació i vulneracions de drets en persones racialitzades a la ciutat					
	1	Avaluació de com incorporar informació d'origen racial en estudis sociològics				
	2	Obtenció d'informació dels àmbits de discriminació i vulneració de drets de persones racialitzades				
	3	Realització d'un estudi pilot sobre discriminació de persones racialitzades				
	4	Creació d'un apartat específic a l'informe de l'Observatori de les discriminacions sobre racisme				
	5	Avaluació de l'enquesta ECAMB en clau d'obtenció de dades sobre racisme				
	6	Incorporació de la mirada antiracista en el treball amb tecnologies digitals i intel·ligència artificial				
	7	Diagnosi sobre la vivència del sexisme en dones racialitzades				
	Compromís polític i organitzatiu					
	8	Aprovació d'una declaració institucional del Govern municipal				
	9	Incorporació de l'antiracisme com a política en l'estructura organitzativa de l'Ajuntament				
	10	Visualització de persones racialitzades en l'activitat institucional de l'Ajuntament				
	11	Visualització del personal intern racialitzat de l'organització				
	Accions i eines de formació per treballar els conceptes de racisme estructural i institucional i reconèixer-lo					
	12	Continuació del pla de formació intern i extern, amb formacions específiques sobre racisme				
	13	Creació d'una borsa de persones formadores racialitzades expertes en racisme				
	14	Divulgació de recursos pedagògics sobre antiracisme				
	15	Incorporació d'accions i mecanismes internacionals antiracistes				
	Sensibilització general sobre privilegi blanc i racisme					
	16	Preparació d'una campanya ciutadana de sensibilització envers el racisme				
17	Creació d'una exposició sobre racismes a la ciutat					
18	Creació d'un ruta sobre lluites antiracistes a Barcelona					
19	Accions de reconeixement i de memòria de persones d'origen divers					
20	Accions de reforç de la visualització de la diversitat ètnico-racial a la ciutat					

		2022	2023	2024	2025	
Eix 2 Serveis d'atenció en matèria de no-discriminació	Territorialització dels serveis i treball en xarxa					
	21	Creació de dos punts d'informació de l'OND i defensa de drets al territori; formació i actuació específica sobre antiracisme				
	22	Projecte Antenes: sensibilització i capacitatció d'entitats col·laboradores				
	23	Formació a antenes en matèria de no-discriminació				
	24	Creació d'un espai de detecció de discriminacions als barris				
	Coordinació amb les entitats amb servei d'atenció a víctimes de discriminació					
	25	Difusió del protocol antiracista a les entitats de la taula amb SAVD				
	Reforç del model de garantia de l'OND					
	26	Desplegament dels mecanismes de justícia restaurativa i defensa dels drets de la víctima (Llei 19/20)				
	27	Redacció d'un nou protocol amb la GUB a partir de la Llei 19/20				
	28	Disseny d'accions formatives específiques per a la GUB				
	29	Reforç de l'acompanyament jurídic de l'OND en litigis estratègics				
30	Creació d'un àmbit específic de treball sobre discriminació en entorns digitals per part de l'OND					
Eix 3 Prevençió de la discriminació en accés a drets i serveis	Escola					
	31	Creació d'un espai d'intercanvi i participació amb famílies i entitats per construir propostes de treball per combatre el racisme				
	32	Priorització de l'antiracisme com a temàtica del procés participatiu juvenil				
	33	Reforç de la cobertura i mirada antiracista en el pla d'Escoles per la Igualtat i la Diversitat				
	34	Promoció de la representació de persones d'origen divers i/o racialitzades en materials pedagògics de biblioteques escolars i municipals				
	35	Subvenció de projectes que fomentin la diversitat i el reconeixement de persones racialitzades en materials pedagògics				
	36	Elaboració d'una guia per a la prevenció i resposta davant situacions de racisme a les escoles				
	37	Elaboració d'una píndola formativa per combatre el negacionisme del racisme a les aules				
	38	Treball amb les AFA per incorporar formació a través de les federacions i coordinadores d'AFA				
39	Sensibilització, formació i construcció d'aliances amb el conjunt d'actors de l'entorn educatiu					

		2022	2023	2024	2025	
Eix 3 Prevençió de la discriminació en accés a drets i serveis	Joventut					
	40	Formació i capacitació dels i les professionals dels punts InfoJOVE en la detecció de discriminacions racials				
	41	Incorporació en algun dels punts InfoJOVE de punts d'informació OND per atendre casos de discriminació				
	42	Integració de la mirada antiracista al futur pla d'adolescència i joventut				
	43	Formar i sensibilitzar a les entitats juvenils en mirada antiracista, deconstrucció de prejudicis i privilegi blanc				
	Espai públic					
	44	Reforç de la intervenció en prevenció i garantia d'incidents racistes a l'espai públic				
	Locals d'oci nocturn					
	45	Redacció d'un protocol antiracista per aplicar a locals d'oci nocturn				
	Habitatge					
	46	Generació de més coneixement sobre discriminació en habitatge. Definició del tema a investigar amb el suport de les entitats				
	47	Establiment d'espais de treball amb agents clau del mercat immobiliari per implicar-los en la lluita contra la discriminació				
	48	Actualització i millora de la formació dels agents socials que treballen per la defensa del dret a l'habitatge				
	49	Conscienciació sobre la dimensió de la vulneració del dret a l'habitatge, la discriminació que produeix i els mecanismes de garantia				
	Serveis socials					
	50	Anàlisi de la possible influència de l'eix racial en l'atenció a la ciutadania				
	51	Formació amb mirada antiracista a professionals de serveis socials				
	Serveis d'acollida					
	52	Incorporació de la mirada antiracista a les formacions sobre serveis i mecanismes d'acollida				
	53	Formació a serveis d'acollida sobre mecanismes de garantia de la discriminació				

8 Dotació pressupostària

La Mesura de Govern *Per una Barcelona antiracista*, dirigida a abordar de manera integral la problemàtica del racisme, tant des de la vessant de prevenció i sensibilització com des de la perspectiva d'accions de garantia compta amb un pressupost inicial de 400.000€.

