

Guia per a la transformació antiracista des dels ens locals



Generalitat
de Catalunya

Eines contra el racisme

Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme

Autoria

Alba Cuevas, *consultora externa*

Coordinació i revisió de continguts

Salma Amazian

Ana Josefina Gómez-Salas

Pere Cortada Hortalà

Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme

Amb la col·laboració:

Serveis territorials del Departament d'Igualtat i Feminismes

Marta Civit. *Consell Comarcal de la Conca de Barberà.*

Pilar Nadal Naval. *Paeria de Lleida.*

Alexandra Rodríguez. *Paeria de Lleida.*

Jordan Menounga. *Paeria de Lleida.*

Mariia Rakitina. *Paeria de Lleida.*

Glòria Noè. *Paeria de Lleida.*

Geanina Ungureanu. *Ajuntament d'Amposta.*

Nia Farreres. *Ajuntament de Girona.*

Rosalie Belemtougri. *Ajuntament de Girona.*

Antònia Salgado. *Ajuntament de Girona.*

Ester Teixidó. *Consell Comarcal de la Conca de Barberà.*

Carles Heredia. *Consell Comarcal de la Conca de Barberà.*

Pep Lluís. *Consell Comarcal de la Conca de Barberà.*

Edith Cabezas. *Consell Comarcal de la Conca de Barberà.*

Verònica Buigues. *Consell Comarcal de la Conca de Barberà.*

Anna Adell. *Ajuntament d'Amposta.*

Anna Mestres. *Ajuntament d'Amposta.*

Saray Girona. *Ajuntament d'Amposta.*

Maria Alegria Gabarri. *Ajuntament d'Amposta.*

Judit Font. *Ajuntament de Girona.*

Josep Vilarmau. *Ajuntament de Manresa.*

Rosa de Paz. *Ajuntament de Manresa.*

Salutació

El compromís del Govern de la Generalitat de Catalunya per la transformació institucional i social suposa un pas endavant clau per un país lliure de racisme. És per això que les polítiques públiques del Departament d'Igualtat i Feminismes situen al centre el dret a una vida digna i lliure de violències i discriminacions de les persones racialitzades del nostre país.

Des de la creació del Departament d'Igualtat i Feminismes el govern de la Generalitat ha apostat per una transformació cap a una administració més feminista, que tingui en compte tots els eixos de discriminació, com ho és el racisme. En aquest sentit, la Guia per la Transformació Antiracista des dels ens Locals emergeix com una resposta integral a la necessitat imperativa d'afrontar el racisme en les seves diverses manifestacions.

Amb eines com aquesta guia la Generalitat té la voluntat de seguir treballant plegades amb els ens locals per a construir plegades aquesta transformació i transversalitzar la perspectiva antiracista a tots els àmbits i serveis que donen a la ciutadania. Els ens locals juguen un paper clau en la transformació antiracista, i aquesta guia destaca la seva importància. Són els àmbits on les polítiques es poden implementar de manera més pròxima i efectiva, contribuint a construir comunitats més justes i cohesionades. La transversalització de l'antiracisme en totes les àrees d'actuació dels ens locals és una estratègia fonamental per fer de la lluita contra el racisme una pràctica quotidiana i integral, compartida per a totes.

Així, la Guia es planteja com un instrument destinat a acompanyar les treballadores en la seva tasca professional quotidiana garantint drets i contribuint a la construcció d'un país més just. És per això que ha partit de les necessitats i propostes concretes de les professionals amb una metodologia col·laborativa que busca ser també una eina d'escolta i cura a les professionals. Amb un fort enfocament en reconèixer el passat que sosté el racisme i la comprensió del present en què societat i institucions el reproduïxen, es destaca la proximitat de construir col·lectivament un país sense una ciutadania de primera i una de segona, on totes les veus són escoltades i representades en tots els àmbits, garantint una vida digna per a totes.

Mireia Mata,
Secretaria d'Igualtat

Presentació

Des de la Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme treballem per la transversalització de l'antiracisme a totes les administracions del país. És fonamental entendre que les migracions són inherents a la nostra identitat com a país, ja que som formats per migracions al llarg de la història. La guia destaca aquesta realitat com a punt de partida per reconèixer que les polítiques migratòries són veritables estratègies de construcció del país.

La Guia per la Transformació Antiracista dels ens Locals es presenta com una eina essencial per abordar els reptes contemporanis associats a la migració i al racisme. En primer lloc, reconeix la imperiosa necessitat que el model d'acollida de les persones migrades s'adapti de manera dinàmica al context actual i la necessitat de transversalitzar l'acollida amb perspectiva de drets i antiracista a tots els àmbits.

A més, la guia subratlla la necessitat d'ubicar la persona migrada i racialitzada amb les seves necessitats i demandes al centre de les polítiques públiques. Aquest enfocament col·loca la empatia i l'enteniment genuí de les experiències individuals com a base per a l'elaboració de polítiques transformadores. Per tant, posar les persones migrades i/o racialitzades al centre no només és un acte de justícia social, sinó que també enriqueix la teixitura social de les nostres comunitats.

En resum, la Guia per la Transformació Antiracista dels ens Locals ofereix una visió completa i pràctica per abordar els reptes actuals pel que fa al racisme estructural i planteja un enfocament holístic que destaca la necessitat de respostes dinàmiques, situades a cada territori amb les seves particularitats i d'una acció decidida dels ens locals en la construcció d'una societat justa i antiracista.

Eunice Romero Rivera,
Directora General de Migracions, Refugi i Antiracisme

Introducció

Aquesta Guia per a la transformació antiracista des dels ens locals forma part de la línia de publicacions “Eines contra el racisme de la Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme” (en endavant, DGMRA) del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya. Es planteja com una eina per a les treballadores de l'Administració pública dels ens locals per tal d'incorporar la perspectiva antiracista en la seva tasca professional quotidiana.

Incorporar la perspectiva antiracista a les institucions, en aquest cas als ens locals, suposa una transformació rellevant, sobretot si tenim en compte el paper que tenen les institucions en la consolidació i legitimació del racisme. Aquesta transformació ha de buscar crear una nova estructura que es basa en conceptes nous que abans no existien. Per tant, és indispensable modificar l'entramat que constitueix la identitat institucional i l'entorn que la sustenta.

La voluntat és acompanyar les administracions locals en aquest camí, per tal d'aconseguir una transformació social i institucional que tingui com a resultat l'erradicació del racisme i que vetlli perquè totes les persones que viuen a Catalunya puguin tenir una vida lliure de racisme i de violències.

Com no podia ser d'una altra manera, el punt de partida ha de ser l'assumpció de la responsabilitat per part de tots els poder públics de garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació en totes les seves intervencions. La lluita contra totes les formes de racisme és un deure i una obligació de les administracions, així es recull en diferents documents normatius i tractats de drets humans.

En moltes ocasions s'anomena la rellevància dels ens locals a l'hora de concretar polítiques que assegurin una vida plena i digna a tota la ciutadania. I en aquest cas de nou són ells els protagonistes d'aquesta Guia. Perquè com a Administració més propera a la ciutadania, esdevenen espais privilegiats per desenvolupar polítiques públiques d'igualtat i de lluita contra el racisme.

Esperem que la Guia sigui útil per revisar-nos, identificar les nostres mançanes, evidenciar la necessitat de canviar i transformar les administracions públiques.

La lluita contra el racisme forma part de la protecció i defensa dels drets humans, de la garantia de la igualtat de tracte i la no-discriminació, dels feminismes i de les lluites LGBTIQ+ i de les lluites dels col·lectius migrants. Per tant, igual que la lluita contra altres formes de discriminació i violència, l'antiracisme ha de ser un element vertebrador de les polítiques i els serveis públics.

Índex

Capítol 1. Metodologia i procés d'elaboració de la Guia 9

1. Proposta metodològica 9
2. Descripció de les fases 9
3. Conclusions metodològiques 9
 - 3.1 Reptes identificats que poden influir en la funcionalitat de la guia 13
 - 3.2 Aportacions dels professionals i de les professionals dels ens locals 14

Capítol 2. Context: el racisme a Catalunya 16

Capítol 3. Marc normatiu i conceptual 21

1. Marc normatiu vigent 21
 - 1.1 Internacional 21
 - 1.2 Europa i Unió Europea 23
 - 1.3 Estat espanyol 26
 - 1.4 Catalunya 28
2. Marc conceptual i teòric 32
 - 2.1 Des d'on definim el racisme 32
 - 2.2 Colonialisme i racisme biològic 34
 - 2.3 El concepte de raça i el racisme 35
 - 2.4 Racialització i persones racialitzades 37
 - 2.5 Racisme social i racisme institucional 38
 - 2.6 Antiracisme 39
 - 2.7 Interseccionalitat. Altres eixos de discriminació i antiracisme 40

Capítol 4: Com incorporem la perspectiva antiracista a l'àmbit local? 42

1. Dimensions per definir el marc d'intervenció de l'administració pública 42
2. Model d'intervenció 43
 - 2.1 Organigrama, ubicació i relació entre àrees 44
 - 2.2 Recursos humans 45

2.3 Planificació, execució i avaluació de polítiques públiques 49

3. Assegurar una vida lliure de racisme 55

3.1 Abordatge del racisme 55

4. Transversalització de l'antiracisme a l'àmbit local 58

4.1 Servei de migracions, acollida i vida digna compartida 58

4.2 Empadronament 64

4.3 Educació 67

4.4 Habitatge 75

4.5 Treball 78

4.6 Salut 81

4.7 Cossos de seguretat 83

4.8 Convivència 88

4.9 Participació 90

4.10 Cultura 93

4.11 Esport i lleure 96

Bibliografia 98

Marc normatiu vigent 98

Marc conceptual 101

CAPÍTOL 1.

Metodologia i procés d'elaboració de la Guia

1. Proposta metodològica

Hi ha, almenys, dues qüestions importants vinculades amb el com i el perquè de la Guia que han marcat la proposta metodològica. D'una banda, el protagonisme dels ens locals i de les persones que hi treballen en el seu procés d'elaboració. Ha estat important comptar amb els coneixements, trajectòries i perspectives de les persones que formen part dels equips dels ens locals, tant per poder copsar necessitats concretes, com també identificar quin és o quin hauria de ser l'horitzó de treball per poder avançar en una transformació antiracista de les administracions locals d'arreu del territori. Per fer-ho, ha estat imprescindible la col·laboració, especialment, de les persones tècniques referents de les àrees vinculades amb l'àmbit de les migracions, l'acollida, el refugi i l'antiracisme. Però també de treballadors i treballadores d'altres àrees dels ens locals, que, evidentment, també estan interpel·lats en la lluita contra el racisme i la seva transversalització.

D'altra banda, la diversitat i la complexitat que caracteritza els pobles i les ciutats de Catalunya ha estat i és un repte per a aquesta Guia, ja que la seva raó de ser és que pugui esdevenir un instrument útil per a tots els ens locals amb voluntat de territorialització i inclogui, en la mesura del possible, les realitats concretes de cada territori.

Un altre aspecte metodològic rellevant és la combinació d'un estil pedagògic amb un llenguatge senzill i planer que permeti una lectura fàcil i entenedora, amb una pretensió més teòrica que brinda la possibilitat d'aprofundir en la complexitat de la qüestió del racisme i l'antiracisme.

2. Descripció de les fases

Podem diferenciar quatre fases d'elaboració del document que han permès donar resposta a les necessitats identificades inicialment:

- Concreció de la proposta
- Fonamentació teòrica i normativa
- Desenvolupament del procés participatiu amb els ens locals
- Redacció definitiva del document

A continuació, detallem en què ha consistit cada fase.

CONCRECIÓ DE LA PROPOSTA

Aquesta primera fase ha tingut com a objectiu la definició dels apartats i continguts de la Guia, així com del procés metodològic per dur-la a terme. Les actuacions desenvolupades han estat les següents:

- Reunions de coordinació inicial amb l'equip de la Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme (DGMRA) per concretar l'encàrrec, la metodologia i els contactes amb els serveis territorials del Departament d'Igualtat i Feminismes i els ens locals.
- Elaboració d'un primer esquema dels apartats.
- Elaboració de la proposta de procés participatiu que es vol dur a terme amb els ens locals.
- Reunió per tractar les esmenes proposades.

FONAMENTACIÓ TEÒRICA I NORMATIVA

La segona fase de la Guia s'ha centrat en el desenvolupament teòric del marc normatiu i teoricoconceptual. Considerem que tot document pràctic o manual ha de dotar-se d'una part que, combinant la fonamentació teòrica i la normativa, ajudi a emmarcar, legitimar i fonamentar les propostes d'acció i actuació. Per fer propostes de prevenció, d'erradicació i d'abordatge del racisme és imprescindible una reflexió teòrica que faciliti l'enteniment de com el racisme opera i es manifesta, el reconeixement del racisme com quelcom estructural i sistèmic, i el coneixement de les conseqüències d'aquest sistema d'opressió o desigualtat. D'altra banda, situar aquesta reflexió teòrica en el marc normatiu que ens afecta i interpel·la, també brinda eines que permeten avançar cap a una mirada antiracista per garantir la igualtat i reconèixer la discriminació, per tal de fer-hi front, com també promoure l'accés als drets econòmics, socials i polítics.

En aquesta fase les accions que s'han dut a terme han estat:

- Elaboració d'un marc teòric i conceptual.
- Elaboració d'un marc normatiu, incloent-hi la revisió de la normativa internacional, estatal, nacional i local més rellevant per a cada àmbit d'actuació dels ens locals.
- Reunió per tractar les esmenes proposades.

DESENVOLUPAMENT DEL PROCÉS PARTICIPATIU AMB ELS ENS LOCALS

Ha estat una fase clau del procés d'elaboració de la Guia, ja que ha estat l'espai d'interacció i contacte amb els ens local, com també amb altres agents que s'han considerat rellevants en aquest àmbit.

Els objectius d'aquesta fase han estat:

- Detectar les necessitats dels ens locals en l'abordatge i prevenció del racisme.
- Conèixer la seva visió sobre la necessitat o no d'una transformació antiracista dels ens locals.
- Identificar els objectius, a curt, mitjà i llarg termini, dels ens locals per incorporar la perspectiva antiracista de forma transversal.
- Establir aliances amb els i les professionals que treballen als ens locals per avançar conjuntament en la lluita contra el racisme.

Inicialment es va fer una prospecció dels ajuntaments i ens locals més representatius, tenint en compte aspectes com la mida dels municipis, la població a què atenen, les característiques socials, econòmiques i polítiques, la configuració territorial, etc., com també l'experiència i trajectòria en l'abordatge del racisme i els projectes comunitaris en clau antiracista.

Per facilitar la participació dels ens locals s'han dut a terme les actuacions següents:

- Recollir informació rellevant dels ens locals pel que fa la incorporació de l'antiracisme i l'abordatge del racisme. Per fer-ho s'han fet arribar als ens locals dos tipus de fitxes, que han emplenat tècnics i tècniques de diferents àrees.
 - Fitxes dels ens locals per a tècnics i tècniques dels àmbits de migracions, acollida, refugi i antiracisme.
 - Fitxes dels ens locals per a tècnics i tècniques dels diversos àmbits de treball dels ens locals.
- Organitzar i conduir dos grups de discussió i treball amb ens locals
 - Un grup de discussió amb tècnics i tècniques dels àmbits de migracions, acollida, refugi i antiracisme.
 - Un grup de discussió amb tècnics i tècniques dels diversos àmbits de treball dels ens locals.

D'altra banda, per complementar la informació aportada pels ens locals també s'han dut a terme:

- Entrevistes d'aprofundiment del grup d'interès relacionat amb aquesta temàtica
- Participació en jornades i actes de la DGMRA:
 - Acte de presentació del "Compromís del Govern de la Generalitat de Catalunya per un país lliure de racisme: 70 mesures per la transformació social i

institucional”, celebrat el 10 d’octubre de 2023 al Palau Robert de Barcelona.¹

- Jornada amb motiu del Dia Internacional de les Persones Migrades, organitzada per la Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme, en què es va presentar el nou model de primera acollida de la Generalitat de Catalunya. Es va celebrar el 18 de desembre de 2023 a l’espai Bital de l’Hospitalet de Llobregat.

REDACCIÓ DEFINITIVA

La darrera fase del procés d’elaboració ha tingut com a finalitat sistematitzar la informació recollida, tenint en compte el marc conceptual i normatiu, i elaborar propostes d’actuació que acompanyin els ens locals en un procés de transformació antiracista que tingui com a resultat una Catalunya lliure de racisme, on totes les persones puguin viure amb igualtat, dignitat i llibertat.

Les accions que s’han desenvolupat en aquesta fase han estat les següents:

- Anàlisi de la informació recollida.
- Elaboració de les propostes d’acció i possibles tasques per dur a terme pels ens locals, per tal d’incorporar una mirada antiracista en les seves actuacions i poder avançar, així, en la prevenció i l’erradicació del racisme.

Un cop finalitzada la redacció de la Guia, s’obre, però, un procés molt rellevant de presentació i difusió del document als ens locals que, de ben segur, suposarà noves revisions i canvis permanents per tal que s’ajusti a la realitat dels municipis i pugui ser realment una eina útil per a la transformació antiracista de les administracions locals.

¹ Accés al document complet de “Compromís del Govern de la Generalitat de Catalunya per un país lliure de racisme: 70 mesures per la transformació social i institucional”: <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/antiracisme-migracions/politiques-i-plans/plans-programes/compromis_antiracista.pdf>

3. Conclusions metodològiques

Hem considerat adient incloure un apartat, en aquest capítol, que permeti abocar i traslladar informacions, aportacions i algunes conclusions que poden ser útils per emmarcar i contextualitzar la Guia, tenint en compte algunes dificultats i complexitats que s'han identificat en aquest procés. A més, pensem que aquestes anàlisis i reflexions poden ser d'interès a l'hora d'elaborar i desenvolupar polítiques públiques antiracistes al territori.

Hem endreçat la informació en dues seccions: una que identifica realitats concretes i/o problemàtiques que condicionen i/o poden condicionar la funcionalitat de la Guia mateixa, i una altra, elaborada amb les aportacions dels i de les professionals dels ens locals a través de les fitxes i/o de la seva participació en els grups de discussió.

3.1 Reptes identificats que poden influir en la funcionalitat de la Guia

- **Dificultats de la territorialització de les propostes: som conscients de la complexitat i la diversitat dels pobles i ciutats del país.** Els contextos i les realitats dels municipis de Catalunya són diferents: nombre d'habitants, percentatge de persones migrades i racialitzades, tipus d'economia, característiques i necessitats socials, capacitat econòmica, mandat polític, entre d'altres. Aquest fet fa necessari un pla de treball específic per a cada ens local. No obstant això, la Guia pretén ser un marc comú, un punt de partida que pugui acompanyar la transformació antiracista des dels ens locals.
- Les necessitats de cada realitat local són molt diferents i és impossible trobar receptes que funcionin en tots els contextos. Hi ha diferències entre les experiències i trajectòries dels ens locals en l'abordatge del racisme: els tempos, els ritmes i els recursos destinats han estat i són molt diversos i desiguals. Per tant, cada municipi, cada ens local, té a dia d'avui unes necessitats i unes prioritats que són molt específiques. I això, suposa entre altres coses, que actuacions que poden ser molt empoderadores i transformadores en un context tinguin un efecte diferent en un altre.
- Es percep certa distància entre discursos i posicionaments polítics i institucionals i la capacitat real de canvi i d'incidència. És a dir, de traducció i concreció en l'àmbit local que impliqui la transformació real i estructural que demana un procés sostingut a llarg termini.
- **La intervenció municipal es veu limitada per les competències reals i efectives que tenen els ens locals.** Tant pel que fa a les diferències que hi poden haver entre municipis i administracions locals com pel fet que hi ha àmbits en què, tot i que hi hagi marge d'intervenció local, la globalitat o part de la competència correspon a altres administracions (Generalitat i Estat). Per exemple, en relació amb l'habitatge, la sanitat, l'educació o el treball.

D'altra banda, la manca de recursos, o no disposar dels recursos suficients, és una limitació important, que en ocasions va més enllà de la decisió i intervenció dels ens locals. Als grups de discussió en nombroses ocasions es fa referència al fet que moltes actuacions que tenen a veure amb l'abordatge del racisme depenen d'organismes i departaments de la Generalitat i de l'Estat, per exemple qüestions vinculades a la segregació escolar, al racisme immobiliari, o fer front a la irregularitat sobrevinguda, entre d'altres. No obstant això, per atendre un compromís antiracista podem identificar marge de millora dins de les competències dels ens locals en tots aquests àmbits.

- És important diferenciar entre les actuacions que s'han de fer de manera prioritària i urgent, d'aquelles en què els ens locals hi tenen un paper important. Per exemple, hi ha aspectes que tenen a veure amb el compliment de la llei (com és el padró), i que actualment encara no estan assolits ni garantits en alguns municipis.

3.2 Aportacions dels i de les professionals dels ens locals

A continuació, presentem un seguit de reflexions i propostes dels i de les professionals que han participat en el procés d'elaboració de la Guia.

- **Tenir en compte les competències i apostar per la corresponsabilitat:**
 - Cal prendre decisions en les àrees clau i necessitem lleis, reglaments, pressupostos i compromís per desenvolupar-les. Les persones que han participat en el procés han identificat les següents: educació, habitatge, treball i salut.
 - Hem de tenir en compte la dimensió institucional del racisme, ja que en algunes ocasions s'han identificat situacions i formes en què és la mateixa Administració la que no està garantint els drets. Els tècnics i tècniques sovint no tenen marge de maniobra. S'ha de diferenciar allò en el que com a personal de l'Administració pública tenim marge de millora d'allò en el que calen polítiques concretes dels ajuntaments.
 - La perspectiva antiracista en l'àmbit de l'Administració pública catalana és clau per trencar amb les dinàmiques sistèmiques amb què opera el racisme institucional, i amb les percepcions i prejudicis cap les persones racialitzades, a la vegada que això permet incidir en els processos d'adequació normativa i promoció de drets cap a altres instàncies institucionals (estatals, supraestatals, etc.).

- **Reconèixer i treballar al voltant de la violència i el racisme institucional exercit per les mateixes administracions:**

- Racisme per abús de funció: fa referència a situacions de racisme generades per treballadors i treballadores de l'Administració pública en el marc de la seva pràctica professional.
- La manca de resposta emocional: quan no s'acompanya l'impacte del racisme estructural en la salut mental i el benestar emocional, ni s'assumeixen les afectacions que el fet de migrar hi pot tenir.
- Quan no s'articulen les eines institucionals necessàries per donar resposta al racisme estructural.
- Els tècnics i les tècniques de polítiques migratòries manifesten que tenen la percepció que l'estructura és discriminatòria en els seus àmbits o àrees de treball. Per exemple, en relació amb la importància que tenen dins de les estructures locals i en les mancances pressupostàries, de visibilitat i de reconeixement de la tasca desenvolupada.

- Identificar, prevenir i erradicar el racisme dels treballadors i de les treballadores de l'Administració:

- Cal una formació que permeti la reflexió crítica, des d'una perspectiva anti-racista, de determinades pràctiques dutes a terme per personal de l'Administració pública.
- Cal supervisar la feina dels i de les professionals de l'Administració pública en relació amb els drets de les persones migrades i/o racialitzades.

- Treballar pel reconeixement, la comunitat i la pertinença:

- La possibilitat de participar en la vida col·lectiva i social també està condicionada amb tenir garantides les necessitats bàsiques.
- Els espais cívics i municipals no són igualitaris.
- Es percep una interpel·lació per part de les persones racialitzades cap a la població blanca ("us heu de posar les piles"). Una interpel·lació que es rep amb rebuig per part de les persones blanques ("dificultat per assimilar que som racistes perquè som blanques, i que si no ens treballem seguirem sent racistes"), i des del rebuig serà difícil canviar coses.

CAPÍTOL 2.

Context: el racisme a Catalunya

Actualment, en el context català no hi ha un registre oficial i sistematitzat de les situacions de racisme, més enllà de la recollida de dades, encara molt incipient, que es pot fer des de l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat de Catalunya.² Per tant, per dur a terme una aproximació sobre com es manifesta el racisme al nostre país, cal fer referència a diferents iniciatives que, de forma parcial, recullen i analitzen els casos de racisme que identifiquen.

Indiscutiblement, **la primera qüestió que cal posar sobre la taula és la infradenúncia.** A l'enquesta sobre les minories i la discriminació que du a terme l'Agència Europea de Drets Fonamentals (FRA),³ en el marc de la Unió Europea, es constata que no només hi ha un petit percentatge de població que denuncia incidents de discriminació (12%), sinó que a més aquest percentatge de denúncies disminueix en relació amb l'enquesta publicada el 2009 (18%) (FRA, 2009 i 2017).

La infradenúncia de casos de racisme també és una qüestió que s'ha denunciat des d'espais institucionals i socials a Catalunya. L'Ajuntament de Barcelona, a l'Informe de l'Observatori de les Discriminacions de Barcelona, 2021, situa la infradenúncia com un problema clau per visibilitzar les situacions de discriminació a la ciutat. En relació amb les causes, apunta a la vivència quotidiana i normalitzada de la discriminació, la seva freqüència i la negació o vergonya per fer-hi front (Ajuntament de Barcelona, 2022). En la mateixa línia, SOS Racisme Catalunya fa temps que alerta sobre aquesta qüestió. En un estudi comparatiu en relació amb els darrers tres anys, mostra com augmenta el nombre de casos de racisme que, tot i que s'han identificat o notificat, no han seguit cap procés de denúncia ni de restauració. L'any 2020 no es van denunciar el 46% dels casos identificats, el 2021 el 63% i el 2022 el 67,3%. Això vol dir que 7 de cada 10 situacions de racisme identificades no es denuncien (SOS Racisme Catalunya, 2023). L'entitat explica, en relació amb els motius de les persones per no denunciar, que la renúncia de la víctima és el més recurrent i suposa el 28,19% de les situacions no denunciades. El temor a patir represàlies, la desmotivació, la desconfiança en el sistema i la creença que denunciar "no servirà de res" expliquen aquesta decisió.

Considerem adient, però, analitzar la infradenúncia en clau d'impunitat del racisme. Més encara tenint en compte que el nombre de casos o situacions que arriben a les

2 Web de l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat de Catalunya: <https://web.gencat.cat/ca/adreces-i-telefonos/detall/index.html?codInf=21711>

3 Accés a la web de l'Agència Europea de Drets Fonamentals on queden recollides les enquestes: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/d1e36336-3168-11e8-b-5fe-01aa75ed71a1>

entitats o als serveis municipals són només una petita part de les diferents manifestacions i expressions de racisme que tenen lloc a Catalunya i arreu.

En l'àmbit estatal, el Consell per a l'Eliminació de la Discriminació Racial o Ètnica, el 2020 va publicar l'informe *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas* (Ministeri de Igualtat, 2020). Es tracta d'un estudi mixt i longitudinal, que també dona continuïtat a estudis d'anys anteriors (2010, 2011 i 2013). La infradenúncia també queda recollida en aquest treball i es planteja com un repte al qual cal fer front. S'apunta que només el 18,2% del total de persones que han experimentat una situació discriminatòria el darrer any han presentat alguna queixa, reclamació o denúncia. L'informe fa referència a aquesta mateixa dada l'any 2013, en què el percentatge era del 10,2%. L'informe també recull els àmbits en què s'identifiquen més situacions de vulneració: l'habitatge (31%), l'accés a establiments o espais públics (30%) i l'àmbit laboral (26%). Amb menor nombre, però també rellevants, trobem l'àmbit educatiu (20%), policial (19%) i sanitari (12%) (Ministeri d'Igualtat, 2020).

Ens centrem ara en Catalunya i ho fem amb el darrer informe de SOS Racisme Catalunya en què, entre altres qüestions, es publiquen les dades de la memòria anual del Servei d'Atenció i Denúncia de l'entitat que, des de 1992, atén persones que han patit una discriminació o un delictes d'odi racista.

L'any 2022 l'entitat va identificar un total de 337 situacions de racisme que van tenir lloc en 98 municipis catalans. Però d'aquestes, tal com hem indicat anteriorment en relació amb la infradenúncia, prop del 70% no van ser denunciades. En relació amb els tipus de situacions racistes, el Servei fa una classificació per tipologies dels casos en funció dels actors involucrats, els fets i l'espai on es produeix la violència. El percentatge per a cada tipologia ens indica que els casos més nombrosos són les agressions i abusos per part de cossos de seguretat pública (22% del total). També amb un percentatge elevat trobem els casos d'agressions i discriminacions entre particulars (19%) i les tipologies de discriminacions en l'accés i gaudi de drets socials i de discriminacions en l'accés i gaudi de serveis privats (17% cadascuna). Amb un menor nombre els casos de discriminació laboral (9%), les agressions i abusos per part d'agents de seguretat privada (7%), les discriminacions en l'accés i gaudi de serveis públics (5%) i els casos de discurs d'odi (4%) (SOS Racisme Catalunya, 2023).

En relació amb les situacions identificades per SOS Racisme durant el 2022, creiem convenient fer algunes reflexions i apreciacions:

- Observem que el 44% dels casos atesos són perpetrats de manera directa per part de les administracions públiques. Aquesta és una dada que obtenim si sumem els percentatges de les tipologies que interpel·len directament a les administracions públiques (agressions i abusos per cossos de seguretat pública,

les discriminacions en l'accés i gaudi de drets socials i les discriminacions en l'accés i gaudi de serveis públics).

- Centrant-nos en les tipologies que estan relacionades amb l'exercici de drets socials (discriminacions en l'accés als drets socials i serveis públics), es tracta de casos de racisme en l'àmbit de l'educació, la sanitat, l'habitatge, l'estrangeria, el dret a l'empadronament, els processos judicials, la prestació de serveis bàsics, l'accés als serveis públics... entre d'altres. Són discriminacions que fan referència a l'accés o gaudi del dret i, també, situacions de tracte discriminatori per part dels agents que presenten el servei o gestionen l'accés al dret. Poden ser treballadors i treballadores de les Administracions públiques o d'empreses privades a les quals s'ha externalitzat la gestió del dret, servei o prestació. Per tant, en aquesta tipologia conviuen els dos tipus de racisme institucional que apunten Aguilar-Idáñez i Buraschi (2019): aquell que s'exerceix mitjançant lleis, normatives i polítiques públiques, i el que ho fa a través de les pràctiques de representants i treballadors i treballadores de l'Administració.
- Una altra tipologia que també es relaciona directament amb les estructures de l'Estat és la d'agressions i abusos per part de cossos de seguretat pública. SOS Racisme desgrana aquesta tipologia en diferents grups segons: el tipus de discriminació (agressió física o verbal, abús d'autoritat, tracte discriminatori), la irregularitat en la praxi professional (detenció il·legal, denúncia falsa, no recollir la denúncia), el col·lectiu victimitzat (venda ambulants no autoritzada, infància no acompanyada, treballadores sexuals) i el context en què es dona la situació (centres d'internament per a persones estrangeres, aeroport, frontera). En aquest àmbit cal assenyalar que hi ha un risc de més impunitat de la policia i de més vulnerabilitat de les persones victimitzades. Per exemple, la presumpció de veracitat de la policia en l'àmbit administratiu i, a efectes pràctics, també en l'àmbit penal (tot i no ser reconeguda) debilita i, fins i tot, impossibilita qualsevol denúncia per racisme contra un agent (Granados, 2022). En aquest sentit, val la pena reflexionar sobre el paper del sistema judicial com a part de l'engranatge d'impunitat dels casos de racisme policial.
- En relació amb els casos policials, pren rellevància la qüestió de **les identificacions policials que responen a un biaix discriminatori en funció dels perfils ètnics i racials i l'aparença "d'estranger" que són la porta d'entrada a més i més greus vulneracions i agressions per part dels cossos policials (el 22% dels casos de SOS Racisme el 2022)**. El perfil racial és un criteri normalitzat en la pràctica policial del control identitari, en què es demana la documentació a persones partint de la seva raça o ètnia i no pel fet d'haver comès alguna falta administrativa, alguna acció delictiva i/o tenir-ne sospites raonables (SOS Racisme Catalunya, 2022).

Les identificacions per perfil racial han estat denunciades per molts organismes internacionals que, a més, han fet recomanacions perquè els estats prenguin mesures

per evitar aquestes pràctiques. Per exemple, l'Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea argumenta que l'elaboració de perfils ètnics i racials és il·legal perquè suposa una “discriminació directa per motius de raça o d'origen ètnic”. D'altra banda, el Tribunal Europeu de Drets Humans va reconèixer que aquestes pràctiques poden conduir a un racisme institucionalitzat. El Comitè de Drets Humans de les Nacions Unides, el Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació Racial de les Nacions Unides i la Comissió Europea contra el Racisme, entre d'altres, n'han fet argumentacions i denúncies similars.

L'informe publicat per SOS Racisme al 2022 sobre identificacions policials a Catalunya denuncia que del total d'identificacions de l'any 2021 (602.387) 359.867 s'han fet a població espanyola (60% de les identificacions) i 241.012 a població estrangera (40% del total d'identificacions). Però cal tenir en compte que la població espanyola representa el 84% de la població total que viu a l'Estat espanyol i la població estrangera representa el 16%. Per tant, es dona una ràtio de desproporcionalitat de 3,48 punts, que suposa que per cada persona espanyola identificada, se n'identifiquen 4,48 d'estrangeres. L'associació conclou que “existeix una intenció per part de certes institucions de perseguir, criminalitzar i empresonar la població estrangera i/o migrant” (SOS Racisme Catalunya, 2022: 53).

Tornant a l'informe de SOS Racisme sobre els casos atesos el 2022, destaquem que **les tres tipologies que hem relacionat directament amb el racisme que exerceix l'Administració pública tenen un percentatge elevat d'infradenúncia: del 78% dels casos en relació amb l'accés a drets socials, del 68% dels casos en relació amb l'accés a serveis públics i del 75% dels casos perpetrats per la policia.** Entenem que quan és la mateixa institució la que exerceix la discriminació, la confiança cap al sistema i l'empoderament de les persones per enfrontar-s'hi disminueixen i, per tant, hi ha un nombre important de situacions que, tot i que es notifiquen, no originen cap procés de denúncia (SOS Racisme Catalunya, 2023).

En relació amb els casos de racisme institucional, és interessant fer referència a l'informe del 2022 d'Irídia, Centre per la defensa dels drets humans, que recull casos de violència institucional. Dels 62 casos gestionats perpetrats per cossos policials, funcionaris de presons i agents de seguretat privada, el 33% han estat motivats per racisme. De fet, l'informe de 2022 posa el focus en les intervencions policials amb biaix racista i destaca que des de 2016 s'han judicialitzat un total de 96 casos, un 45,8% dels quals són actuacions dirigides a persones nascudes fora de l'Estat espanyol. Expliquen que són casos caracteritzats per la desproporció de l'actuació i que solen iniciar-se a partir d'una identificació per perfil ètnicoracial o també casos de vexacions o comentaris racistes per part dels agents policials (Irídia, 2023).

La Fundación Secretariado Gitano, el 2020 va publicar l'informe Discriminació i poble gitano a la ciutat de Barcelona (2020), amb la principal motivació d'evidenciar la manca de dades i d'estudis sobre l'antigitanisme en el context barceloní o català i,

a la vegada, oferir algunes dades que facilitessin fer una aproximació sobre com es manifesta. L'informe recull els tipus de discriminacions que pateix el poble gitano, i en relació amb els àmbits en què es manifesten destaca la discriminació en l'accés a l'ocupació, a causa de la negativa de les empreses a contractar persones gitanes. En relació amb una educació de qualitat, situa la segregació i concentració d'alumnat gitano en determinats centres com a pràctiques discriminatòries habituals. I vinculat amb la sanitat, denuncia la falta d'adaptació dels serveis públics sanitaris al fet diferencial gitano i identifica barreres en l'accés. L'informe també assenyala altres àmbits de discriminació com l'accés a l'habitatge, a béns i serveis, a la justícia, així com el tractament discriminatori en els mitjans de comunicació.

CAPÍTOL 3.

Marc normatiu i conceptual

1. Marc normatiu vigent

Pel que fa a la prevenció de vulneracions, la garantia de drets humans i la lluita contra el racisme, hi ha diversos instruments jurídics que constitueixen un cos normatiu d'obligat compliment per als diferents nivells d'administracions sobre els que tenen ascendència. A continuació en citarem alguns en l'àmbit internacional i europeu, que han estat ratificats per l'Estat espanyol i que, per tant, generen obligacions de compliment per les administracions públiques. També farem referència a la normativa estatal, nacional, autonòmica i local.

1.1 Internacional

En primera instància, destaquem la Carta Internacional de Drets Humans, de l'Organització de les Nacions Unides, que està formada, d'una banda, per la Declaració Universal dels Drets Humans (DUDH)⁴, adoptada el 10 de desembre de 1948, i d'altra banda, els dos pactes que desenvolupen la Carta: el Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics - PIDCP (1966)⁵ i el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals - PIDESC (1966)⁶.

La DUDH ha fet diverses i transcendents aportacions al sistema internacional de protecció dels drets humans. En primer lloc, a partir de la inclusió en un únic instrument d'un catàleg de drets civils, polítics, econòmics, socials i culturals, que constitueix una base i una referència ineludible per a les diferents categories de drets humans que es van anar desenvolupant posteriorment. En segon lloc, **una altra aportació essencial de la DUDH està en la determinació de la centralitat del concepte de persona com únic i suficient per al reconeixement de la titularitat de tots els drets continguts en el document. Aquest reconeixement, juntament amb la consagració del principi de no-discriminació són elements fonamentals per a la protecció dels drets de les persones migrades i racialitzades.**

4 Accés al document complet de la Declaració Universal dels Drets Humans: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

5 Accés al document complet del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

6 Accés al document complet del Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Els pactes PIDCP i PIDESC contenen disposicions que recullen drets essencials com ara la protecció del dret a la vida i a la integritat física (art. 6 i 7 PIDCP), la prohibició del treball forçat (art. 8 PIDCP), l'ampli reconeixement del dret a la vida familiar (art. 17 i 23 PIDCP), la prohibició de discursos que promoguin la discriminació i l'odi contra determinats grups (art. 20 PIDCP) i el dret a la participació política (art. 25 PIDCP). Per la seva part, el PIDESC, partint del principi de no-discriminació com a criteri interpretatiu, reconeix a totes les persones els drets fonamentals com ara l'educació, la salut, l'habitatge, la seguretat social, els drets laborals i el dret a una alimentació sana i adequada, entre d'altres (art. 6 a 15 PIDESC), i determina que els estats han de procurar el gaudi d'aquests drets fins al màxim dels recursos de què disposin (art. 2 PIDESC). Els pactes esmentats constitueixen una normativa vinculant, que entra en vigor el 1976, i converteixen en obligacions els drets que hi recullen.

D'altra banda, la Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial (en vigor des de 1969)⁷ recull diferents definicions de discriminació racial i concreta el catàleg de drets per combatre el racisme que han de garantir els estats signataris.

El sistema internacional de protecció es completa amb organismes de vigilància i seguiment, anomenats comitès⁸, que tenen la finalitat de supervisar el compliment per part dels estats del conjunt de normes. Els comitès s'encarreguen d'analitzar el grau de compliment de qüestions centrals en cada estat i emeten conclusions i recomanacions.

També considerem adient desatacar la Declaració i el Programa d'Acció de la Conferència Mundial contra el Racisme, la Discriminació Racial, la Xenofòbia i les Formes Connexes d'Intolerància, celebrada a Durban l'any 2001. Cal destacar que, si bé no es tracta de normativa vinculant, és un instrument de cabdal importància, atès que proposa mesures holístiques per combatre el racisme, la discriminació racial, la xenofòbia i les formes connexes d'intolerància a tot el món.

El preàmbul de la Declaració explicita la necessitat de la participació equitativa de tots els individus i pobles per contribuir a crear societats justes i un món lliure de racisme. També reconeix, a l'article 14, que els efectes i la persistència de les estructures i pràctiques racistes es compten entre els factors que generen desigualtats socials i econòmiques a moltes parts del món. A l'article 16, especifica que la xenofòbia contra les persones no-nacionals, migrants, sol·licitants d'asil i refugiades, com

7 Accés al document complet de la Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial: <<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>>

8 Accés al pàgina web on queden recollits els diferents comitès de l'ONU: <<https://www.un.org/securitycouncil/es/content/committees-and-other-subsidiary-organs>>

també persones romanís, gitanes, sintes i nòmades, constitueix una de les principals fonts del racisme contemporani.

1.2 Europa i Unió Europea

El Consell d'Europa és una organització internacional formada per 47 estats, encarregada d'establir i supervisar els estàndards europeus en drets humans. Es dota de dues eines fonamentals: el Conveni Europeu de Protecció dels Drets Humans, per a la protecció dels drets civils i polítics (CEDH) (2021 darrera revisió) i la Carta Social Europea (1996 darrera revisió) que recull els drets socioeconòmics. El CEDH disposa d'un sistema de control i supervisió, el Tribunal Europeu de Drets Humans (TEDH), al qual es poden adreçar tant els estats com la ciutadania. A més, el Consell d'Europa compta amb la figura independent del Comissari de Drets Humans.

D'altra banda, la Unió Europea, que està formada actualment per 28 estats, compta amb el Tractat de Maastricht (Unió Europea, 1992), els objectius del qual redefeixen una nova etapa en el procés de la UE, principalment mitjançant la creació d'un espai sense fronteres interiors, la realització d'una política exterior i de seguretat comuna i l'impuls d'una ciutadania de la Unió afegida a la ciutadania nacional i sense substituir-la.

La Carta Europea de Drets Fonamentals (2000) proclama a l'article 1 que "La dignitat humana és inviolable. Serà respectada i protegida" i, a l'article 21, desenvolupa de forma àmplia la prohibició de tota forma de discriminació. Com a mecanisme de garantia, hi ha el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE), davant el qual es poden interposar recursos un cop esgotades totes les vies internes. El 2007 la UE va crear l'Agència Europea de Drets Fonamentals (FRA) amb la finalitat de donar suport i assessorament independent en matèria de drets als estats membres i a les institucions europees.

A continuació farem referència a un seguit **normatives, aprovades per la Unió Europea que considerem rellevants pel que fa a la garantia de la no-discriminació i la lluita contra el racisme:**

- Directiva 2000/43 CE del Consell, de 29 de juny del 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic. Una normativa rellevant en relació amb la lluita contra el racisme.

Aquesta Directiva té per objecte establir un marc per lluitar contra la discriminació per motius d'origen racial o ètnic, amb la finalitat que s'apliqui als estats membres el principi d'igualtat de tracte (article 1). L'article 13 estableix l'obligació de cada estat membre a designar un o més organismes responsables de la promoció de la igualtat de tracte entre totes les persones per motiu d'origen racial o ètnic. Amb aquest propòsit, l'Estat espanyol va transposar al 2003 la Directiva a l'ordenament jurídic

espanyol, mitjançant la Llei 62/2003 de 30 de desembre, de mesures fiscals i administratives i de l'ordre social⁹.

- Decisió marc 2008/913/JAI del Consell, de 28 de novembre de 2008, relativa a la lluita contra determinades formes i manifestacions de racisme i xenofòbia mitjançant el dret penal¹⁰.

L'objectiu d'aquesta Decisió marc és garantir que determinades manifestacions greus del racisme i xenofòbia siguin punibles amb sancions penals efectives, proporcionades i dissuasives a tota la Unió Europea (UE). Així mateix, pretén millorar i fomentar la cooperació judicial en aquest camp.

- Directiva 2012/29/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 25 d'octubre de 2012, per la qual s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes, i per la qual se substitueix la Decisió marc 2001/220/JAI del Consell.

Aquesta Directiva estipula que s'ha de disposar de mesures que protegeixin la seguretat i la dignitat de les víctimes i els seus familiars de la victimització secundària o reiterada, la intimidació o les represàlies. Assenyala que les víctimes de delictes d'odi tendeixen a patir una elevada taxa de victimització secundària o reiterada, intimidació o represàlies, per la qual cosa insta els estats membres a establir mesures de protecció especial.

- Directiva 2016/680 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relativa a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals per part de les autoritats competents per a fins de prevenció, recerca, detecció o enjudiciament d'infraccions penals o d'execució de sancions penals, i a la lliure circulació d'aquestes dades i per la qual es deroga la Decisió marc 2008/977/JAI del Consell¹¹.

Amb aquesta finalitat, els estats membres han de disposar, entre altres aspectes, que les dades personals siguin tractades de manera lícita i lleial, recollides amb una finalitat determinada, explícita i legítima, i, si cal, actualitzats i conservats i tractats de manera adequada.

A continuació fem referència a algunes publicacions, més o menys, recents que pensam que són interessants per contextualitzar la Guia.

⁹ Accés al document complet de la Llei 62/2003: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?i-d=DOUE-L-2000-81307>

¹⁰ Accés al document complet de la Decisió Marc 2008/913/JAI: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/framework-decision-on-combating-certain-forms-and-expressions-of-racism-and-xenophobia-by-means-of-criminal-law.html>

¹¹ Accés al document complet de la Directiva 2012/29/UE: <https://www.boe.es/doue/2012/315/L00057-00073.pdf>

L'Informe de la Comissió Europea contra el racisme i la intolerància (ECRI) sobre Espanya, de 27 de febrer de 2018¹², assenyala debilitats rellevants en la seva estratègia de lluita contra el racisme en diversos àmbits, com ara la salut, l'educació, els mitjans de comunicació i les polítiques d'integració.

L'Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, en el darrer informe publicat el juny de 2022, "Informe Derechos Fundamentales en la UE 2022: el fomento de los derechos sociales clave para la recuperación", fa al·lusió a la manca de dades fiables i exhaustives sobre com es manifesta el racisme, i com aquest fet dificulta als estats i a la Unió Europea el disseny, l'aplicació i el seguiment de polítiques d'acció contra el racisme. Sobre l'Informe volem fer esment de tres qüestions que apareixen al capítol 4 (Racisme, xenofòbia i formes connexes d'intolerància).

- D'una banda, el Dictamen 4.1 que esmenta l'obligació dels estats membres de la Unió Europea a transposar i aplicar les disposicions de la Decisió marc del Consell d'Europa sobre racisme i xenofòbia (Decisió marc 2008/913/JAI). Un document que, entre d'altres, inclou la idea que els estats membres han d'adoptar mesures per garantir que una motivació racista ha de ser considerada com agreujant en els tribunals.
- El Dictamen 4.2 insta els estats membres a millorar de forma significativa (sobretot pel que té a veure amb les sancions en cas d'incompliment) l'eficàcia de les seves mesures i mecanismes institucionals per aplicar plenament les disposicions de la Directiva sobre igualtat racial que prohibeix, de forma explícita, tota discriminació per motius d'origen ètnic o racial en l'accés a l'educació, a la feina, l'habitatge, als serveis socials i a l'assistència sanitària (Directiva 2000/43/CE)
- El Dictamen 4.3 en què s'anima els estats membres a adoptar plans d'acció o estratègies nacionals específiques contra el racisme, la discriminació racial, l'antisemitisme, la xenofòbia i les formes connexes d'intolerància. Els estats, a més, han de vetllar per a l'elaboració, aplicació i supervisió d'aquests plans nacionals contra el racisme. En relació amb aquesta aplicació, cal destacar algunes iniciatives recents a l'Estat espanyol, tant a escala estatal: "Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, 2011-2014"; el "Plan nacional para la implementación de la estrategia europea de lucha contra el antisemitismo, 2023-2030", i el "Plan de acción de lucha contra los delitos de odio", com també autonòmica i local, per exemple el "Plan de lucha contra el racismo y la xenofobia en Navarra", 2021-2026 o l'Avantprojecte de llei antiracista a Catalunya.

¹² Accés al document complet de l'Informe de la Comissió Europea contra el racisme i la intolerància sobre Espanya, de 27 de febrer de 2018: <https://rm.coe.int/fifth-report-on-spain-spanish-translation-/16808b56cb>

Encara en el context europeu pensem que és interessant parlar del document *Una unió de la igualtat: Pla d'Acció de la UE: Antiracisme per 2020-2015* (Consell d'Europa, 2020). Entitats com la Federació estatal de SOS Racisme assenyalen com el document recull part de les demandes dels moviments antiracistes, ja que assumeix que el racisme és estructural a les societats europees i que afecta la dignitat humana, les oportunitats i la seguretat de milions de persones migrants i racialitzades. També el racisme està arrelat a les institucions socials, financeres i polítiques i, per tant, influencia en tots els nivells de poder i en l'elaboració de polítiques (Federación SOS Racismo, 2022).

Recentment, el Parlament Europeu ha reclamat a la Comissió i als estats membres que garanteixin l'aplicació dels objectius de lluita contra el racisme en tots els àmbits polítics. En una de les seves resolucions apunta que **la discriminació i l'assetjament per motius racials continuen sent habituals a la Unió Europea i també assenyalen nivells elevats de discriminació i racisme contra grups racialitzats, per motiu del seu origen ètnic o immigrant**, com la població gitana i les persones procedents del Nord d'Àfrica o de l'Àfrica Subsahariana, així com contra els musulmans i els jueus, i que els moviments racistes, xenòfobs i homotransfòbics i les ideologies extremistes, en particular els sentiments d'extrema dreta, estan en apogeu i continuen constituint greus amenaces per a les societats democràtiques de la Unió i per a la seguretat dels grups racialitzats (Resolució del Parlament Europeu de 10 de novembre de 2022).

Per acabar aquest apartat, considerem pertinent fer esment a la Carta Europea de Salvaguarda dels Drets Humans a la Ciutat. Es tracta d'un document de caràcter polític, no jurídic, que recull les llibertats públiques i els drets fonamentals reconeguts als habitants de les ciutats i el compromís de les autoritats municipals de garantir-los en el respecte de les seves competències. És fruit de la iniciativa de diversos municipis reunits en la 1a Conferència Europea de Ciutats pels Drets Humans que es va celebrar a Barcelona el 1998 per commemorar el 50è aniversari de la Declaració Universal dels Drets Humans. En tant que la Guia s'emmarca en l'àmbit local, pensem que la referència a aquest document pot ser d'interès.

1.3 Estat espanyol

A l'Estat espanyol la Constitució espanyola (1978), en el títol primer, fa referència al fet que els drets fonamentals i les llibertats s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal dels Drets Humans i tots els tractats i acords internacionals que ha ratificat l'Estat. Al capítol IV recull la possibilitat dels ciutadans i ciutadanes de demanar la tutela dels seus drets als tribunals ordinaris i també mitjançant un recurs d'empara al Tribunal Constitucional. També fa referència al Defensor del Poble com a mecanisme per garantir els drets de la ciutadania en relació amb l'actuació de l'Administració de l'Estat. En relació amb la Constitució espanyola (1978) destaquem:

- En el títol primer, article 10.2 fa referència al fet que els drets fonamentals i les llibertats s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal dels Drets Humans i tots els tractats i acords internacionals que ha ratificat l'Estat.
- Article 96: "els tractats internacionals celebrats vàlidament formaran part de l'ordenament intern una vegada hagin estat publicats oficialment a Espanya".
- L'article 1.1 assenyala el dret a la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic al mateix nivell que la resta dels valors superiors de la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític. La referència a aquests valors i el que s'indica a l'article 10.2 constitueix el fonament del contingut material de l'estat social i democràtic de dret.
- L'article 10 reconeix la dignitat com un dret fonamental "Article 10.1 La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social".
- El capítol IV recull la possibilitat dels ciutadans i ciutadanes de demanar la tutela dels seus drets als tribunals ordinaris i també mitjançant un recurs d'empara al Tribunal Constitucional. També fa referència al Defensor del Poble com a mecanisme per garantir els drets de la ciutadania en relació amb l'actuació de l'Administració de l'Estat.

La Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social preveu la creació d'un consell per la promoció de la igualtat de tracte i no-discriminació de les persones per origen racial o ètnic (article 33). El CEDRE¹³ (Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica) va ser creat el setembre de 2007 per mitjà d'un reial decret, en un primer moment adscrit al Ministeri de Treball i Immigració, després de diverses modificacions i mitjançant el Reial decret 200/2012 està adscrit al Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, actualment Ministeri d'Igualtat.

També comprèn altres aspectes rellevants pel tema que ens ocupa: estableix el principi d'igualtat de tracte en tots els àmbits d'aplicació de la Directiva 2000/43 CE, permet als estats membres impulsar mesures d'acció positiva i estableix l'obligació dels estats membres de garantir la protecció adequada i efectiva contra la discriminació racial, entre altres mesures, proporcionant a la víctima una reparació adequada que pot incloure compensació per danys i perjudicis.

En relació amb les competències i actuacions del CEDRE, aquestes giren al voltant de quatre funcions principals: assessorar les víctimes de discriminació, publicar estudis, investigacions i informes amb autonomia i independència, promoure mesures

¹³ Accés a la web del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica: <<https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/home.do>>

d'igualtat de tracte i publicar la memòria d'activitats del Consell. En relació amb l'assessorament a víctimes, aquest organisme es dota d'una xarxa d'oficines d'atenció, amb presència a totes les comunitats autònomes.

L'atenció territorial està externalitzada a diferents associacions vinculades a l'àmbit de la discriminació, els drets humans i les migracions. A Catalunya es gestiona pel Moviment per la Pau que està ubicat a la ciutat de Barcelona. L'atenció que s'ofereix en aquestes oficines inclou: l'assessorament jurídic sense representació jurídica, la resolució de conflictes mitjançant la mediació, la redacció d'escrits jurídics quan sigui necessària i l'assessorament i derivació a recursos socials.

Recentment, el CEDRE ha posat en funcionament un nou servei, que consisteix en un número de telèfon gratuït, el 021, per atendre víctimes de racisme. Es suma així una nova via d'accés a les oficines d'atenció a víctimes de discriminació racial, ja que comptàvem amb l'atenció presencial, telemàtica i telefònica, el WhatsApp i el correu electrònic. El servei ha estat externalitzat a la Fundación Secretariado Gitano que prestarà l'atenció a tot el territori estatal.

En el marc de l'Estat espanyol cal fer esment a la Llei 15/2022 de 12 de juliol, integral per la igualtat de tracte i la no-discriminació¹⁴, que consolida legislativament la igualtat i n'estableix garanties, i es presenta, així, com un instrument contra tota discriminació que pugui patir qualsevol persona.

1.4 Catalunya

L'Estatut d'autonomia de Catalunya (2006), en el preàmbul, proclama com a valors superiors de la vida col·lectiva la llibertat, la justícia i la igualtat. Específicament, l'article 4, sobre drets i principis rectors, estableix que els poders públics de Catalunya han de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat dels individus i dels grups siguin reals i efectives i l'obligació dels poders públics de facilitar la participació de totes les persones en la vida política, econòmica, cultural i social. A més, l'apartat 1 del mateix article estableix que els poders públics de Catalunya han de promoure el ple exercici de les llibertats i els drets que reconeixen l'Estatut, la Constitució, la Unió Europea, la Declaració Universal dels Drets Humans, el Conveni europeu per a la protecció dels drets humans¹⁵, i els altres tractats i convenis internacionals subscrits per Espanya que reconeixen i garanteixen els drets i les llibertats fonamentals.

14 Accés al document complet de la Llei 15/2022: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

15 Accés al document complet del Conveni europeu per a la protecció dels drets humans: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_cat

Altres articles de l'Estatut complementen i concreten els principis rectors: l'article 15.2 reconeix el dret de les persones a viure lliures de tota mena de discriminació. L'article 40.8 recull la competència dels poders públics per promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també per promoure l'erradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones. Destaquem, també, diferents apartats de l'article 42, per la seva vinculació amb l'àmbit que ens ocupa: apartat 1, la competència dels poders públics per promoure polítiques públiques de cohesió social; apartat 6, la competència per promoure polítiques que garanteixin el reconeixement i l'efectivitat dels drets i deures de les persones migrades, i l'apartat 7, la competència per vetllar per la convivència social, cultural i religiosa entre totes les persones a Catalunya i pel respecte a la diversitat de creences i conviccions ètiques i filosòfiques de les persones i de les relacions interculturals com a mitjà per a l'impuls i la creació d'àmbits de coneixement recíproc, diàleg i mediació.

També és adient referenciar l'article 78 que es refereix al Síndic de Greuges com l'encarregat de supervisar l'actuació de l'Administració autonòmica. Una qüestió que queda complementada per la Llei municipal i de règim local de Catalunya (2003) que concreta la possibilitat de crear la figura institucional del Síndic de Greuges local, amb la funció de supervisar i fiscalitzar l'actuació de l'Administració municipal.

L'aprovació de la Llei 10/2010, del 7 de maig, d'acollida de les persones immigrades i de les retornades a Catalunya, dona contingut a la competència exclusiva que l'Estatut atribueix a la Generalitat en el primer acolliment de les persones immigrades. L'article 19 de la Llei estableix la competència del Govern en l'aprovació de la planificació de les polítiques de ciutadania i migracions i en l'article 20.g) encarrega al Departament d'Igualtat i Feminismes la realització d'activitats relacionades amb la integració social de les persones estrangeres immigrades, refugiades, demandants d'asil, i retornades a Catalunya. El Decret 150/2014, de 18 de novembre, fa efectiu el desplegament del servei de primera acollida i les accions que s'hi han de dur a terme.

La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació¹⁶, va ser aprovada amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació. La Llei té un caràcter integral, atès que comprèn tota mena de discriminació i intolerància, i es projecta en els diferents àmbits de la vida i la convivència, sense perjudici de regulacions sectorials més específiques en què té caràcter supletori.

¹⁶ Accés al document complet de la Llei 19/2020: <<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=890227>>

A continuació, però, fem referència a alguns articles de la Llei 19/2020 que considerem particularment rellevants en aquest marc:

- La Llei determina l'obligació de tots els treballadors i treballadores de les Administracions públiques d'actuar davant situacions de discriminació. Així ho estableix l'article 3.2.: "Els professionals de les administracions públiques i dels serveis sostinguts amb fons públics i els que fan tasques de prevenció, intervenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació, si tenen coneixement d'una situació de risc o una sospita fonamentada de discriminació o violència, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent."
- Mesures d'acció positiva: segons l'article 6.1: "Les administracions públiques han d'establir polítiques per a garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i vetllar perquè no s'hi produeixi cap situació de discriminació d'acord amb aquesta llei, i, en el marc de la normativa aplicable, aplicar mesures d'acció positiva i de reversió, correcció, reparació i pal·liació de situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural, proporcionades a les necessitats específiques de les persones en situació de major vulnerabilitat, com és el cas dels col·lectius infra-representats en l'ocupació i la funció pública".
- Mesures preventives i de cessament de situacions de discriminació: aquestes obligacions no només remeten a l'àmbit de l'ocupació, sinó que també s'estenen als espais de participació política, cívica i social (art. 9), educació (art. 10), salut (art. 11), serveis socials (art. 12), atenció a infants, joves, gent gran i persones amb discapacitat (art. 13) i habitatge (art. 14). Establiments i espais oberts al públic (art. 15), mitjans de comunicació social (art. 16), cultura (art. 17), esport (art. 18), llibertat religiosa (art. 19), Administració de justícia (art. 20), cossos i forces de seguretat (art. 21). Per tot això, i d'acord amb l'article 22.1: "Les administracions públiques han d'aplicar els mètodes i els instruments necessaris per a detectar les situacions discriminatòries i protegir les víctimes de discriminació, i han d'adoptar mesures preventives i aplicar les mesures adequades per al cessament d'aquestes situacions".
- Mesures específiques: són les administracions públiques, per tant, les que han d'establir les mesures específiques per abordar tots els casos de discriminació, i el seu incompliment té responsabilitats administratives (art. 22.3). Tota autoritat pública, incloses les administracions, ha de promoure el dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació entre organitzacions i empreses (art. 27.1, 27.2),
- Formació obligatòria i sensibilització: tota autoritat pública ha de garantir la formació obligatòria, inicial i continuada, i la sensibilització adequades sobre la igualtat de tracte i la no-discriminació dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació (art. 32.1), i aplicar criteris

respectuosos en les bases dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública (art. 22.3).

- Instruments de protecció: el títol IV estableix els instruments que han de servir per protegir i promoure la igualtat de tracte i la no-discriminació en tots els àmbits de la societat. Actualment, l'organisme encarregat (l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació) està donant resposta a les situacions de racisme i altres tipus de discriminacions que fan arribar els ajuntaments catalans.
- Procés restauratiu: la Llei 19/2020 també preveu la possibilitat de fer, amb el consentiment de la persona afectada, un procés restauratiu, el qual pot substituir el procediment sancionador. Aquest procés té com a finalitat reparar i restituir, en la mesura que sigui possible, el dret vulnerat i garantir la no repetició. El procés restauratiu té en compte la dimensió estructural i sistèmica de la discriminació i, en aquest sentit, entén que el dany, tot i haver pogut ser específic i directe, sovint té un impacte col·lectiu i comunitari.

Tant a Catalunya com a l'Estat espanyol darrerament s'han donat passes importants en relació amb la legislació amb propostes de lleis específiques de lluita contra el racisme. En l'àmbit estatal, de moment, encara forma part del debat polític. Sí que està més aterrada en l'àmbit autonòmic, per exemple a Navarra amb la recent Llei foral 13/2023, de 5 d'abril, de lluita contra el racisme i la xenofòbia, i a Catalunya l'Avantprojecte de llei contra el racisme en totes les seves formes i expressions (2021) que està pendent d'iniciar el debat parlamentari els mesos vinents.

2. Marc conceptual i teòric

2.1 Des d'on definim el racisme

En primera instància, ens agradaria poder oferir una definició del racisme partint d'una escolta activa als moviments socials i les persones racialitzades, que són les que han posat el tema sobre la taula en el nostre territori.

Considerem adient començar fent una primera valoració en relació amb quin és el punt de partida en el nostre context, on **el racisme ha estat explicat, en moltes ocasions, únicament com una discriminació que parteix dels prejudicis i els estereotips. Aquest enfocament obvia l'aspecte històric, estructural i sistèmic que condiciona el racisme avui i ho ha fet també en el passat.** Es tracta d'una perspectiva que no reconeix el racisme institucional, que impregna les polítiques públiques i que està present en el discurs hegemònic.

Un posicionament que ha estat defensat i desenvolupat per diferents autors i autores, per exemple en el marc del Grup 1492, *Por un antirracismo político*¹⁷ que darre-rament s'ha configurat com un espai de reflexió crítica per analitzar el racisme d'estat des d'una perspectiva decolonial.

Pensem, també, que és interessant assumir la perspectiva del racisme com a fet social total,¹⁸ ja que es tracta d'un fenomen que interpel·la diferents dimensions (històrica, política, econòmica, moral, psicològica) i, per tant, requereix una visió holística, sistèmica i interdisciplinària per ser confrontat amb eficàcia.

La conceptualització de racisme no té uns límits definits, ja que és un moment concret que depèn de circumstàncies històriques i diversos potencials latents que donaran lloc a diferents formes de racisme segons cada moment (Balibar i Wallerstein, 1991). Es tracta d'un concepte nou que té una història molt antiga. El racisme com a pràctica de dominació basada en la naturalització de les diferències és antic. En canvi, el racisme com a ideologia racial és contemporani, i té el punt de partida en el colonialisme i el desenvolupament del capitalisme a Occident (Troyano, 2010).

En el marc europeu, hem de tenir present la influència del nazisme en la construcció del concepte de racisme. Una construcció, però, que sobretot se centra a vincular el racisme al pensament i a les accions d'un individu concret, i oblida la dimensió estructural i sistèmica del que va suposar el nazisme a Europa. Quan acaba la segona Guerra Mundial, i amb una població molt afectada pels crims atroços del nazisme, a

17 Més informació sobre el Grup 1492: <<https://www.elsaltodiario.com/1492> - <https://www.elsaltodiario.com/1492/1492-por-un-antirracismo-politico>>

18 Concepte proposat per Marcel Mauss.

Europa s'elaboren documents, com la Declaració Universal dels Drets Humans, i es creen institucions, com les Nacions Unides, de gran importància encara a dia d'avui. Però en cap cas, suposen una revisió del paper de les institucions en relació amb el racisme. En canvi, sí que condicionen la construcció de les societats occidentals com a grans potències en tots els àmbits: econòmic, acadèmic, polític, que entre altres qüestions, consolida l'espai de l'eurocentrisme, la blanquitud o el cristianisme en termes de norma universal liberal. Aquesta realitat genera límits importants a l'hora de fer una anàlisi teòrica, conceptual i política del racisme.

Hi ha certa tendència a parlar del racisme com un fet excepcional i puntual de governs i discursos ideològics propis de l'extrema dreta i del feixisme, obviant la connivència del racisme amb la colonització i l'esclavitud. El racisme no és quelcom conjuntural, patològic o marginal, sinó que és una característica constitutiva de la cultura occidental, que es modifica i resorgeix periòdicament (Rivera 2009, citat a Aguilar i Buraschi, 2019).

Com hem dit, la conceptualització del racisme com a ideologia se situa a Occident amb el desenvolupament del capitalisme i, en aquest sentit, també és interessant situar el racisme com a dispositiu d'opressió del capitalisme, en tant que aquest és el model econòmic, polític i social sorgit a Occident, però que s'imposa a escala universal, tant pel que fa a les narratives, com també a les polítiques. El capitalisme dona un valor concret al treball de cada persona segons el territori i el cos que cadascuna habita, i el resultat d'aquesta lògica té com a conseqüència que una part les vides que estan marcades pel gènere, la raça i/o el territori quedin excloses pel sistema o se les relegui a unes condicions indignes de vida, a la precarització de les seves vides (Wilson Gilmore). Es tracta d'un sistema que imposa una única manera de ser, de pensar i d'actuar que, creada i consolidada per l'occident blanc, té per objectiu consolidar i naturalitzar el model de competitivitat, acumulació i jerarquia de les humanitats (Grosfoguel, 2018).

El món, ja en el passat, però també en l'actualitat, s'ordena per jerarquies entre persones basades en patrons racials. La diferència és que mai s'havia donat la superioritat universal d'un sol grup racial sobre la resta, tal com passa actualment a través de la imposició de la raça com a eina de jerarquització de les persones. El racisme es configura com a mecanisme d'opressió i no és quelcom extern, ja que la colonialitat i el racisme són inherents i imprescindibles per a la creació i manteniment del capitalisme, i tenen una funció cabdal quan operen per endreçar les riqueses a escala mundial.

2.2 Colonialisme i racisme biologista

Recuperant de nou la qüestió del colonialisme, considerem imprescindible parlar d'aquells autors i autores que en la conceptualització del racisme han defensat que aquest és un sistema d'opressió i dominació i l'han vinculat a la colonització, l'esclavitud i el genocidi.

Frantz Fanon, pensador neomarxista de Martinica, entén el racisme com una forma d'opressió estructural i sistèmica que sorgeix del colonialisme i de l'explotació imperialista. El racisme va ser utilitzat pels poders colonials per justificar la subordinació i la deshumanització de les persones colonitzades i racialitzades. Per a ell, la lluita contra el racisme no només suposa una estratègia de resistència, sinó que argumenta que cal plantejar la descolonització com un procés de recuperació de la dignitat de les persones colonitzades i l'única manera per poder construir societats igualitàries i justes (Fanon, 1952).

Prenem la idea de raça com a mecanisme de classificació i com a càrrega simbòlica en la construcció de la relació de poder. Com recull Fanon en la seva obra, la raça es crea com a patró de classificació social universal de la població mundial durant el procés de colonització i com a instrument de dominació (Fanon, 1952).

No obstant això, en el passat ha existit un racisme biologista que, tot i que ha estat desacreditat per la comunitat científica, també va ser defensat en diferents moments. N'és un exemple Arthur Gobineau, que al seu assaig sobre la desigualtat de les races (1855) argumentava que la raça blanca ària era superior a les altres i que la barreja entre races tenia com a resultat la decadència de la civilització. Francis Galton (1853-1897), promotor de la teoria de l'eugenèsia, defensava la millora de la raça humana a partir de la selecció de característiques hereditàries. Més endavant, Lévi Strauss (1952), en la seva conceptualització del racisme, situa quatre elements fonamentals: entendre que les races són una realitat biològica, que és la raça la que determina la moral d'una persona, que existeix una jerarquia de races i que aquesta jerarquia determina i justifica una organització social concreta.

En l'actualitat, l'evidència científica ens diu que les diferències entre els grups humans no són biològicament significatives i, majoritàriament, advoca per la necessitat d'abordar el racisme com un problema social i estructural en el qual intervenen diferents i complexos factors. No podem obviar, però, que el racisme biològic ha permès resoldre la contradicció existent entre els valors universalistes, propis de la revolució francesa, i els mecanismes d'explotació i dominació del capitalisme i la colonització, que, tot i que transformats, perduren en el context actual.

Les races, enteses com a diferències biològiques significatives i immodificables, han permès crear una categoria d'individus als quals no se'ls considera persones, se'ls deshumanitza i això justifica la violació i vulneració dels seus drets. Per tant, **tot i**

que descartem la categoria biològica o genètica de raça, sí que parlarem de la classificació racial de les poblacions del planeta que han servit per justificar la colonització, l'esclavitud, l'extermini, la violència i l'explotació humana i de recursos.

En aquesta línia, és rellevant el que proposa Wieviorka en relació amb les dues dimensions que configuren el racisme: d'una banda, la referència a aspectes naturals i, d'altra banda, les pràctiques d'exclusió i inferiorització:

“el racisme consisteix a caracteritzar un grup humà a partir de característiques naturals, que també s'associen a característiques intel·lectuals i morals que s'apliquen a cada individu com a membre del grup, i a partir d'aquí desenvolupar pràctiques d'inferiorització i exclusió” (Wieviorka, 2009: 13)

Els processos de colonització suposen dotar de caràcter universal l'experiència històrica europea. Les formes de coneixement desenvolupades per a la comprensió d'aquesta societat esdevenen les úniques formes vàlides, objectives i universals de coneixement. D'aquesta manera es concep Europa com a única productora possible de saber i de coneixement a través del qual s'entendrà i analitzarà el món. Aquesta qüestió també té relació amb les manifestacions del racisme avui en dia, entre altres qüestions, perquè aquests plantejaments, que permeten comprendre les relacions socials, la història i la cultura, estan condicionats per les premisses d'una racionalitat suposadament neutral, però internament racista i etnocèntrica (Quijano, 2000).

En aquest mateix sentit es pot parlar de les fronteres morals i com aquestes són necessàries per justificar una visió del món que dona sentit a una identitat, a una idea d'humanitat, d'universalitat i de superioritat moral que a la vegada invisibilitza (o ho intenta) les contradiccions de la desigualtat global. Per això les fronteres no són només geopolítiques, són simbòliques, identitàries i morals, per justificar aquest sistema de desigualtat. El món no només està separat per fronteres, sinó que hi ha línies abismals que divideixen el món en dues zones: la de l'ésser i la del no ésser, on hi ha una negació total de la humanitat de l'altre.

2.3 El concepte de raça i el racisme

Amb la voluntat de continuar situant aquelles concepcions del racisme que considerem interessants per a la reflexió teòrica que acompanya aquesta Guia, no pot faltar la referència a Angela Davis i a una de les seves obres cabdals: *Dones, raça i classe*. La seva anàlisi ens ajuda a argumentar la necessitat de parlar del racisme com quelcom estructural. Davis diu que el racisme és un sistema d'opressió estructural i sistemàtic basat en la creença de la superioritat o inferioritat de determinades races. Per a Davis, tot i que és una creença que es manifesta a través d'actituds i pràctiques discriminatòries cap a individus o grups racials específics, el racisme no està limitat a actituds i accions individuals, sinó que forma part i està arrelat a les institucions i

a les estructures de poder. Es manifesta mitjançant polítiques i lleis discriminatòries. També és interessant la seva aportació en relació amb la interseccionalitat: considera que el racisme s'entrellaça amb altres sistemes d'opressió com el sexisme, el classisme o el capacitisme, com un mecanisme per mantenir les desigualtats socials (Davis, 1983).

També relacionant racisme i classe, al llibre *Raza, nación y clase*, Balibar i Wallerstein (1988) situen alguns aspectes que ens ajuden a construir aquesta idea de racisme com a estructura. La raça entesa com una categoria socialment construïda que s'utilitza per establir jerarquies i argumentar l'opressió i l'explotació, i que, per tant, assigna privilegis diferents a diferents col·lectius.

Kendi (un autor més proper al context actual i que és referent de la construcció acadèmica de l'antiracisme sobretot als EUA) parla de la raça com un constructe social del poder que es realitza a partir d'unes diferències que s'han recopilat i combinat al llarg de la història i que estan presents a la nostra societat. Recollim una frase de l'autor que recull l'essència del que entén per raça:

"Somos lo que vemos, cómo nos vemos, independientemente de si lo que vemos existe o no. Somos lo que la gente ve que somos, independientemente de si lo que ven existe o no. Lo que la gente ve en nosotros y en los demás tiene un significado y se manifiesta en ideas, en acciones, en políticas, aunque lo que vean sea una ilusión. La raza es un espejismo, pero qué hacemos bien en ver, sin olvidar al mismo tiempo que se trata de un espejismo, que es la potente luz del poder racista lo que produce ese espejismo" (Kendi, 2019: 49-50)

Explica bé com **la raça no és una categoria científica en si mateixa, sinó que han estat les polítiques, les idees, la història i la cultura les que l'han convertit en quelcom important:**

"La raza crea nuevas formas de poder: el poder de categorizar y juzgar, de elevar y denigrar, de incluir y excluir" (Kendi, 2019: 51)

Ens quedem, doncs, amb la idea de raça com a categoria social i categoria ideològica. El concepte raça inclou la creença socialment construïda que la humanitat pot dividir-se en grups biològics basats en característiques físiques i culturals. Cal entendre, també, que és el racisme el que crea les races, i no és l'existència de raça la que crea el racisme (Aguilar-Idáñez i Buraschi, 2019).

Prenem el concepte de raça tenint en compte la seva relació amb la colonització i l'eurocentrisme, i entenent que es vincula amb les noves fórmules de dominació i explotació d'Occident als països del sud global. Per tant, cal tenir present que la raça només s'aplica als pobles no blancs. Els blancs no són vistos ni anomenats racialment, perquè funcionen com una norma humana. Tanmateix, el terme raça

ens facilita situar dos conceptes més: racialització i persones racialitzades. Tots dos conceptes són a dia d'avui utilitzats per entitats i col·lectius antiracistes i, en algunes ocasions, per administracions públiques.

2.4 Racialització i persones racialitzades

Entenem **la racialització com el procés mitjançant el qual les diferències fenotípiques, socials, culturals i religioses són pensades com si fossin naturals, essencials i definitòries d'una suposada raça**. El racisme implica una diferenciació essencial i radical entre grups, redueix la complexitat de les persones a poques característiques vinculades a un grup, i estableix una relació determinista entre aquestes característiques i la manera de ser dels individus. (Aguila i Buraschi, 2016: 33-34).

El concepte és, actualment, protagonista d'un debat dins els moviments antiracistes pel fet que el terme posa el focus en les poblacions afectades pel racisme en comptes de fer-ho en la relació de poder. Però sí que hi ha consens en el fet que el seu ús ha permès construir la narrativa d'un subjecte polític antiracista (Aatar i Amasian, 2023). També possibilita apel·lar a qüestions concretes que actualment condicionen la vida de moltes persones a l'Estat espanyol. Fa referència a processos complexos que s'han construït històricament: la inferiorització i la deshumanització que han acompanyat la colonització i la construcció i consolidació del racisme. En relació amb la construcció d'un subjecte polític antiracista considerem pertinent tornar a citar el grup 1492, Por un antirracismo político que, en relació amb l'ús del concepte racialització, defensa la idea que la noció permet imaginar una comunitat política de totes les persones i grups que es resisteixen al racisme a l'Estat espanyol.

El procés d'identitat designada que suposa parlar de racialització pot tenir com a resultat la reapropiació del concepte de raça com a resistència dels grups minoritzats. En aquest sentit, fem referència al concepte identitat-resistència que desenvolupa Castells per descriure com les persones amb condicions de vida devaluades i estigmatitzades per les lògiques de dominació decideixen construir espais de resistència i supervivència i defensar des d'aquests espais la seva dignitat (Castells, 1996: 18).

Proposem, per tant, **utilitzar el concepte racialitzades per referenciar les persones que són subjecte d'aquest procés, també amb la finalitat de desplaçar el focus d'atenció sobre els grups racialitzats cap als racialitzadors**: la suposada majoria blanca que obté beneficis simbòlics i materials dels processos de jerarquització humana i de la inferiorització i deshumanització d'altres.

2.5 Racisme social i racisme institucional

Tornem a la definició de racisme per aprofundir en alguns aspectes que ens resulten significatius en el marc de la Guia.

Entenem el racisme com un sistema de dominació i inferiorització d'un grup sobre un altre basat en la racialització de les diferències i en el qual s'articulen diverses dimensions: la interpersonal, la institucional i la cultural. El racisme s'expressa mitjançant idees, discursos i pràctiques d'insensibilització, estigmatització, discriminació, exclusió, explotació i agressió (Aguilar i Buraschi, 2016:34). El racisme implica inferiorització de l'altre grup, tot i que hi ha una relació entre el racisme i el context social, cultural i històric que ha tingut com a resultat múltiples formes d'exclusió, és el sentiment de superioritat el que defineix el racisme (Troyano, 2010).

Ens centrem ara en la dimensió institucional del racisme, tant perquè considerem que pot ser un valor afegit pel context i la funció d'aquesta Guia com perquè es tracta d'una conceptualització plena de matisos. Aquesta dimensió del racisme fa referència al conjunt de polítiques, pràctiques i procediments que perjudiquen un grup ètnic o racial i li impedeixen que pugui assolir una posició d'igualtat (Aguilar i Buraschi, 2016: 34-32).

Una aportació acadèmica d'interès en aquest sentit és la de Carmichael i Hamilton (1967) al llibre *Poder negro: la política de liberación en Estados Unidos*. Hi ha cert consens en el fet que en aquesta obra és la primera vegada que s'utilitza el concepte de racisme institucional, diferenciant-lo del racisme individual. Afirmen que:

“el racisme institucional s'origina en les forces consagrades i respectades per la societat, i això suposa una gran dificultat per assenyalar-lo i condemnar-lo. A diferència del racisme individual que es manifesta de forma evident a través d'actes específics” (Carmichael i Hamilton, 1967: 10)

Amb la necessitat de desenvolupar més la idea de com les institucions activen el racisme, és oportú fer referència a com la institució dota de poder els prejudicis racials perquè aquests acabin condicionant la vida d'alguns col·lectius. La institució confereix poder als prejudicis i els converteix en estructures de poder que subalternen i deshumanitzen les persones racialitzades com a no blanques (Wilson Gilmore, 2018).

Són moltes les manifestacions o les pràctiques racistes de les institucions, la invisibilització, l'estigmatització, la discriminació, l'exclusió, l'explotació, l'agressió o el desposseïment. Es poden expressar, almenys, en dues formes: d'una banda, sense actors, mitjançant lleis i normatives, polítiques públiques i l'accés o gaudi de drets i recursos. I, d'altra banda, amb actors concrets, a través de pràctiques de represen-

tants institucionals, discursos polítics i pràctiques professionals dels i de les treballadores dels serveis públics, entre d'altres (Aguilar i Buraschi, 2019).

2.6 Antiracisme

No podem acabar el marc conceptual sense fer una petita reflexió conceptual sobre l'antiracisme. Cal tenir en compte que es tracta d'un concepte que sovint s'evita o se substitueix per altres (interculturalitat, gestió de la convivència, lluita contra la discriminació) que sovint invisibilitzen el conflicte, la desigualtat i la dominació estructural i històrica. No parlar explícitament d'antiracisme reflecteix la tendència de reduir la lluita contra el racisme a una qüestió de bona voluntat, d'educació i informació, d'interacció entre grups, i invisibilitza la seva dimensió estructural (Nelson, 2015).

És interessant analitzar com el moviment antiracista al nostre país, especialment durant la darrera dècada, ha viscut una transformació rellevant que passa, sobretot, per la recuperació d'aquest espai polític per part de les persones racialitzades i migrades, i que, a més, s'ha pogut situar en el debat mediàtic i polític i, ara, en les polítiques públiques.

Part d'aquest impuls està relacionat amb la perspectiva decolonial i la perspectiva feminista interseccional. Una perspectiva que analitza la multidimensionalitat i la imbricació de les causes i comprèn la seva funció ideològica i social. I, per tant, coneixent com interaccionen les diferents formes de dominació històricament construïdes com el gènere, la classe, la racialització, la sexualitat, etc., per a diversos tipus de desigualtat social (Crenshaw, 1991).

Cal ser conscients des d'on teoritzem i entenem el racisme per evitar l'etnocentrisme i el fals universalisme. **No es pot aportar a l'antiracisme sense reconèixer la colonialitat dels nostres sabers, sense desconstruir els models implícits de la intervenció social. I en aquest sentit és imprescindible cedir espai a les pràctiques antiracistes que es desenvolupen des dels marges, reconèixer la capacitat d'autodefinició dels grups subalterns i, per tant, de redefinir la nostra identitat (De Sousa Santos, 2010).**

Buraschi i Aguilar apunten que en l'antiracisme cal identificar com a racistes les pràctiques, els models d'intervenció implícits que, en ocasions, tot i que es plantegen en marcs emancipatoris, participatius i crítics segueixen reproduint les lògiques de desigualtat. Cal assumir que la nostra manera de treballar amb i per a les persones discriminades, contra el racisme i per a la construcció d'una societat més justa es basa, en moltes ocasions, en valors i estereotips que poden legitimar i reproduir noves formes de racisme més subtils, però igualment negatives (Aguilar i Buraschi, 2019).

En diferents ocasions hem fet referència a la complexitat del racisme, i entre altres qüestions aquesta complexitat té a veure amb el fet que es tracta d'un fenomen mul-

tidimensional. En aquesta Guia identificarem tres dimensions del racisme (Taguieff, 2001; Troyano, 2010; Bursachi i Aguilar, 2016): la interpersonal, la institucional i la cultural. Tot i aquesta diferenciació, les tres dimensions estan relacionades entre elles i es retroalimenten (Buraschi i Aguilar, 2019).

- La dimensió interpersonal té a veure amb dos nivells: l'actitudinal, que es refereix als prejudicis, les creences i els judicis previs a les accions, i la conductual, que inclou des de petites accions racistes (anomenades també microracismes) fins a fets discriminatoris greus i violència. Tot i que actituds i conductes formen part d'una mateixa dimensió, no són sempre complementàries. Perquè no sempre els prejudicis es tradueixen en accions, ni les conductes es basen, sempre, en aquests judicis previs.
- La dimensió institucional (de la qual ja hem parlat en aquest capítol), l'entendem com aquelles pràctiques, discursos i/o posicionaments generats per institucions públiques. Podem diferenciar dues formes d'expressió d'aquesta dimensió: amb actors (actuacions de representants públics, i/o de treballadors i treballadores de l'Administració pública, discursos polítics) i sense actors (lleis, normes, mesures, polítiques públiques, entre d'altres).
- La dimensió cultural té a veure amb les comprensions i visions del món, així com amb la resta de components de la cultura dominant que tenen una funció ideològica, que pot ser més o menys explícita, però que sempre està present.

2.7 Interseccionalitat. Altres eixos de discriminació i antiracisme

La interseccionalitat és una perspectiva sobre les desigualtats socials que busca visibilitzar els diferents eixos d'opressió que condicionen les persones en els diferents moments de la seva vida i també segons la posició que ocupen en cada moment. Aquests eixos responen al context social, polític i cultural i poden canviar al llarg del temps.

Kimberling Crenshaw (1991), que és una de les autores referents en relació amb la interseccionalitat, defensa que la interseccionalitat fa referència a la interacció que es dona entre el gènere, la raça i altres categories de diferenciació, en el desenvolupament de la vida de les persones, en les seves pràctiques socials, amb les institucions, a través de la ideologia, la cultura o la política.

Podem dir que la racialització, l'orientació sexual i la identitat de gènere, el sexe, l'origen, l'edat, la classe social i la salut física o mental són els eixos que operen actualment en el nostre context, i que distribueixen de forma desigual els recursos que tenen valor social, i ofereixen més o menys accés a aquests recursos segons el col·lectiu al pertany cada persona.

Una perspectiva interseccional ens ajuda a evitar simplificacions que ens porten a reduccionismes que condicionen i perjudiquen les polítiques públiques. Es tracta de donar respostes ajustades a la diversitat que caracteritza les persones, perquè només així es pot avançar cap a la igualtat de drets i oportunitats.

La interseccionalitat és una mirada que ha d'impregnar tota la intervenció pública i transformar tots i cadascun dels departaments dels ens locals. Cal capacitar totes les persones que formen part de les administracions locals perquè la incorporin, per tal de canviar la cultura organitzativa de les administracions públiques.

És un concepte que darrerament s'ha popularitzat en les polítiques públiques i, en aquest sentit, **cal parar atenció perquè no s'utilitzi únicament com una suma de discriminacions sense posar el focus en les relacions i interaccions que es donen entre aquestes vivències i situacions discriminatòries.**

Quan es vol incorporar la interseccionalitat a les polítiques i als serveis públics cal tenir en compte un dilema inicial al qual caldrà donar resposta, i aquest té a veure amb com les polítiques públiques a priori són, o han estat, reduccionistes i curterministes, mentre que la interseccionalitat planteja respostes complexes a un context concret i que sovint no són universalitzables. En aquest sentit, Hancock (2007) planteja que una perspectiva interseccional visibilitza les conseqüències negatives de les polítiques dirigides a col·lectius concrets específics, com també les discriminacions que acaben tenint com a resultat les polítiques que es pretenen universalistes, però que no incorporen la intersecció entre els eixos de desigualtat.

En la lluita contra el racisme resulta imprescindible adoptar una perspectiva interseccional, ja que els eixos d'opressió estan interconnectats i cal abordar-los de manera integral per intentar superar-los. Les persones estem marcades per eixos d'opressió que ens col·loquen en diferents situacions de desigualtat i aquestes condicionen de forma diferent tots els àmbits de la vida. Quan només posem atenció en un eix o quan valorem aquest per sobre de la resta, correm el risc de proposar actuacions i intervencions parcials que no aborden la complexitat i la globalitat de les persones, ni de les opressions i desigualtats.

CAPÍTOL 4.

Com incorporem la perspectiva antiracista a l'àmbit local?

Els ens locals, com a Administració més propera a la ciutadania, poden esdevenir espais privilegiats per desenvolupar polítiques públiques d'igualtat i de lluita contra el racisme. Però per fer-ho cal voluntat i compromís, dotació pressupostària i planificació estratègica. És necessari dissenyar una actuació a llarg termini per poder abordar la globalitat de la intervenció dels ens locals, i treballar de manera específica amb cadascun dels àmbits i departaments de l'Administració.

1. Dimensions per definir el marc d'intervenció de l'Administració pública

MEMÒRIA DEMOCRÀTICA, CONEIXEMENT DEL RACISME I REPARACIÓ:

El primer pas per erradicar el racisme és reconèixer què és, identificar-lo per poder reparar el dany i generar mesures de prevenció i garantia. És necessari assumir les arrels històriques del racisme i identificar la seva dimensió estructural, així com conèixer totes les formes i manifestacions del racisme que es reproduïxen quotidianament en tots els àmbits (social, cultural, polític i econòmic) i tenen com a resultat discriminacions i desigualtats profundes.

ACCÉS EQUITATIU ALS DRETS I A LES CONDICIONS MATERIALS DE VIDA:

El racisme és un sistema d'opressió, i això significa que, per diversos factors que intervenen (vinculats amb l'estrangeria que limita l'accés a drets, relacionats amb els prejudicis i el racisme de diferents agents socials, per exemple, en l'àmbit educatiu o laboral, entre molts altres) les persones racialitzades no tinguin les mateixes oportunitats educatives, laborals i culturals. I això suposa una situació de desigualtat i la vulneració dels seus drets. Per això és fonamental garantir l'accés als drets i als serveis a tota la població, sense cap mena de tracte discriminatori, posant al centre la dignitat de la persona i tenint especialment en compte les condicions materials de vida. Cal entendre, també, les desigualtats com a conseqüència d'una vulneració de drets humans, en aquest cas del racisme estructural que impregna tots els àmbits de la societat i de la vida.

TRANSFORMACIÓ DE LES ADMINISTRACIONS:

Com hem dit, el racisme és estructural i sistèmic, i això suposa que les administracions públiques en són part, perquè activen, consoliden i traslladen el racisme en totes les seves actuacions. Per tant, cal una actuació interna, dirigida cap a la mateixa institució per identificar polítiques i pràctiques racistes i impulsar canvis pro-

funds per erradicar-les i prevenir-les. En aquest sentit, és imprescindible la formació i capacitat dels treballadors i treballadores, l'acompanyament, suport i seguiment en la revisió de la pràctica professional i institucional, així com l'aplicació de mesures sancionadores. Cal assegurar una actuació exemplar de les administracions públiques en el tracte amb la ciutadania, en la planificació de les polítiques públiques i en la seva capacitat d'esdevenir agents de canvi social.

2. Model d'intervenció

Incorporar la perspectiva antiracista a les institucions, en aquest cas als ens locals, suposa una transformació rellevant, sobretot si tenim en compte el paper que tenen les institucions en la consolidació i legitimació del racisme. Prenem la idea dels canvis de transformació que planteja Ackerman-Anderson (2010), perquè pensem que ajuden a copsar la seva complexitat. Per aquests autors, els canvis de transformació busquen crear una nova estructura que es basa en conceptes nous que abans no existien. Per adaptar-se a aquesta nova estructura és indispensable modificar l'entramat que constitueix la identitat institucional i l'entorn que la sustenta.

Per aconseguir aquesta transformació és imprescindible definir un pla d'acció que inclogui a on es vol arribar i quines són les fases per aconseguir-ho. Sobre el canvi en organitzacions, l'enfocament cultural i psicològic proposa tres àrees: el contingut, les persones i el procés, tot i que aquestes interaccionen, es complementen i se'n fa un abordatge simultani.

- **El contingut** (què és el què ha de canviar?): són aspectes relacionats amb l'estratègia, l'estructura, els sistemes, els processos, els serveis i les pràctiques de treball.
- **Les persones**, en relació amb les dinàmiques i les relacions humanes que es generen en una institució: comportaments, capacitats, emocions, mapes mentals, cultura, compromís, relacions, entre d'altres.
- **El procés**, que té a veure amb com es planificaran, dissenyaran i implementaran els canvis en contingut i persones, és a dir, les decisions i accions que produiran aquests canvis.

A continuació, per situar aquesta transformació en els ens locals, parlarem de l'estructura administrativa, les polítiques públiques, els serveis públics i dels treballadors i les treballadores de les Administracions públiques.

Abans, però, ens aturem en una de les àrees que hem anomenat anteriorment, les persones, perquè resulta clau per a la incorporació de l'antiracisme a la institució. Més endavant, pararem atenció tant en el contingut, fent propostes concretes en els diversos àmbits d'intervenció dels ens locals, com en el procés.

Totes les persones vivim en relació amb uns mapes mentals. Els mapes o esquemes mentals són la visió del món, els supòsits, les creences, un conjunt d'elements i forces subjacents que fan que les persones ens comportem d'una manera determinada. És cabdal adornar-se que tothom té mapes mentals, i que aquests influeixen directament en el nostre comportament, en les nostres decisions i accions, i en els resultats o conseqüències d'aquestes. Aquest és el primer pas per aconseguir el canvi.

Els ens locals estan conformats, majoritàriament, per persones blanques que no pateixen racisme. I per això és important ser conscients de quina és la posició de totes les persones que formen part de la institució. Cal atendre, també, les jerarquies i desigualtats que existeixen, i assumir la influència de l'etnocentrisme i l'universalisme que ha condicionat (i condiciona) la creació i consolidació de la institució, tant pel que fa a l'estructura i cultura organitzativa com a la planificació de polítiques públiques, els serveis públics i les treballadores i treballadors de les Administracions públiques.

EINA / RECURS

Recomanació d'un llibre: *Els condemnats de la terra de Frantz Fanon* (Editorial Tigre de Paper, 2020).

2.1 Organigrama, ubicació i relació entre àrees

L'organització interna de les administracions públiques té una influència rellevant en altres aspectes del funcionament, de les funcions i del compliment de la missió i visió.

La forma en com s'organitza i s'estructura una institució és rellevant també en la creació de significats i en la prioritització de temàtiques o àmbits d'actuació. L'espai que cada temàtica ocupa és un reflex de les estructures de poder. Per tant, on queden situades les àrees que de forma específica estan implicades en l'abordatge del racisme i com es dibuixa el marc de relació amb la resta d'àrees o àmbits té a veure amb la importància que l'ens local li vol donar a aquest tema.

Algunes propostes d'actuació:

- Identificar almenys una persona que sigui la referent en qüestions d'antiracisme a l'ens local. Encara que aquesta tingui altres funcions, és important que en la definició de les seves tasques i responsabilitats aparegui, específicament, l'abordatge del racisme.

- Relacionar, en la mesura del possible, l'abordatge del racisme amb la garantia de drets, la igualtat de tracte i la no-discriminació. Amb una mirada oberta que vagi més enllà de les migracions i l'estrangeria, ja que no totes les persones marcades per racisme tenen nacionalitat estrangera o motxilla migratòria.
- Assegurar una mirada interseccional és imprescindible, perquè totes les persones podem estar condicionades per diferents eixos de desigualtat, i aquests són canviants segons les posicions i espais que anem ocupant. És important incloure aquesta perspectiva de treball. Més endavant, aprofundirem sobre aquesta qüestió.
- Procurar que l'abordatge del racisme sigui transversal a tota l'Administració. Tot i que és necessari que es defineixi un pla específic, cal una mirada a la resta d'àrees i/o àmbits locals, com també que des de tots els àmbits s'incorpori el racisme com un element present que condiciona i influeix el seu marc d'actuació i d'intervenció i que, per tant, cal que formi part de la seva actuació.
- Promoure un treball pluridisciplinari: calen totes les mirades per poder fer un abordatge del racisme.
- Assegurar que hi hagi la dotació pressupostària i de recursos òptima i suficient per executar un pla de treball d'abordatge del racisme i de transformació antiracista de l'ens local.
- Procurar que hi hagi visibilitat i difusió de l'àrea de treball d'antiracisme, tant dins de l'ens local com per a la ciutadania.

2.2 Recursos humans

CONTRACTACIÓ

És necessari caminar per aconseguir que les persones que treballen als ens locals siguin representatives de la població per a la qual treballen. **I per consolidar una plantilla de treballadors i treballadores de les Administracions públiques, més diversa cal, entre d'altres, incloure perfils de persones migrants i racialitzades.** Aquesta diversitat de perfils pot ajudar a produir canvis en els imaginaris i marcs mentals. No es tracta únicament de complir amb una quota, sinó de creure que un equip més ampli i divers aportarà més visions i perspectives per donar resposta a situacions i realitats cada cop més complexes. A més, també és una mesura per garantir la igualtat d'oportunitats i de lluita contra la discriminació racista en l'àmbit laboral.

Per tant, podríem plantejar, almenys, dues línies d'actuació:

- Evitar biaixos i discriminació durant el procés de selecció com poden ser: els requeriments formatius, la descripció de la plaça i els canals de difusió de la convocatòria, entre d'altres.
- Buscar, tenint en compte les limitacions de la funció pública, esclatxes que permetin avançar cap a una plantilla més diversa, com per exemple la possibilitat d'incloure en les ofertes laborals dels ens locals (com són els contractes de licitació, subcontractació de serveis o contractes de gestió) com a requisits o aspectes a valorar els eixos de discriminació pels quals són marcades les persones candidates.

EINA / RECURS

L'Ajuntament de Barcelona va anunciar, el passat mes de juliol de 2022, el desplegament d'un pla per augmentar el nombre de persones d'origen divers a la plantilla municipal que inclou:

- Instrucció de la Comissió de Govern de 19 de maig de 2022 per al foment de la contractació laboral diversa per raons de representativitat i d'eficàcia dels contractes de serveis d'atenció a les persones a través de la definició i aplicació de clàusules socials en els plecs o documents que regeixen les licitacions de l'Ajuntament de Barcelona: <http://hdl.handle.net/11703/125475>
- La creació d'un servei específic per diversificar la plantilla i el: https://www.barcelona.cat/infobarcelona/ca/tema/ajuntament/un-servei-tecnic-fo-mentara-la-diversitat-cultural-dins-lajuntament-2_1186339.html

FORMACIÓ

La formació als treballadors i a les treballadores dels ens locals és fonamental per oferir-los eines que donin resposta a les necessitats i problemàtiques detectades. La formació acompanya els processos, tant necessaris, de canvi de mirada en l'actuació dels i de les professionals oferint-los eines objectives i neutres per a la pràctica professional, buscant relats i marcs comuns, entre altres aspectes.

Cal promoure formació específica, obligatòria i permanent sobre com es manifesta la discriminació i assegurar continguts i recursos que permetin fer una revisió de la posició que tenim en cada moment i com aquesta juga amb la discriminació.

SEGUIMENT - QUALITAT

Per assegurar una intervenció dels ens locals lliure de racisme, a més d'assegurar aquesta formació específica, obligatòria i permanent, també cal crear i consolidar protocols i mecanismes per identificar i abordar males praxis en la intervenció professional. En aquest sentit, cal, d'una banda, acompanyar els treballadors i treballadores dels ens locals en la revisió de la seva pràctica amb l'objectiu de millorar-la i, d'altra banda, pensar en instruments de sanció quan les pràctiques són repetitives i/o greus.

TREBALLADORES I TREBALLADORS DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

En aquesta Guia ja hem fet referència al cos normatiu que exigeix als treballadors i a les treballadores de les administracions públiques (en el cas que ens ocupa dels ens locals i municipals) de garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació, així com de la responsabilitat d'actuar davant de situacions de racisme i de treballar per a un abordatge de les diferents manifestacions de racisme. Tant la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació, com el Codi penal tenen un articulat que condiciona i emmarca aquesta dimensió.

Algunes orientacions per a una praxis professional lliure de racisme són:

- Prendre consciència de la nostra posició i com aquesta posició influeix en la feina que fem. Això suposa identificar els marcs mentals que ens condicionen, tenint en compte que hem estat persones socialitzades en el racisme.
- Assumir la posició de poder des de la qual els i les treballadores de l'Administració pública parlem i ens posicionem vers la ciutadania. Cal tenir en compte que majoritàriament els i les treballadores de l'Administració pública són persones blanques, que no pertanyen a cap grup minoritari, amb una situació administrativa regularitzada, i sense marques d'identitat ètnicoracials que puguin donar peu al racisme. Per fer-ho és important treballar processos de revisió de privilegis amb els i les professionals.
- Treballar per un diàleg en igualtat suposa **assumir la discriminació estructural, l'exclusió social i la desigualtat que pateixen les persones i els col·lectius afectats pel racisme**, i que, a la vegada, aquestes qüestions són l'obstacle principal per poder establir les bases d'un diàleg en igualtat. Per tant, des dels ens locals es pot actuar en dues direccions:
 - Assumir aquesta asimetria i tenir-la present en totes les actuacions.
 - Actuar per revertir, disminuir i eliminar els elements que sustenten aquesta asimetria.
- Evitar actituds i conductes paternalistes i victimistes que situen les persones afectades pel racisme com a persones dèbils, vulnerables i que no saben ni poden defensar-se.

- És una lectura reduccionista i simplista que concep les persones com un bloc únic i esborra la subjectivitat de cadascú.
 - És una perspectiva que no incorpora les lògiques de poder i d'opressió que tenen com a resultat que algunes persones i col·lectius siguin estigmatitzats, victimitzats i/o vulnerabilitzats.
 - Aquestes actituds paternalistes en moltes ocasions suposen una invisibilització de les experiències de resistència i lluita d'aquests grups, que tenen com a resultat la negació del seu dret de decisió i de no reconeixement de la seva voluntat de transformació.
 - La formació pot ser una aliada per lluitar contra aquest tipus d'actituds, per exemple, incorporant coneixements sobre els factors d'expulsió que intervenen en els desplaçaments i les migracions, i la responsabilitat dels països del nord en aquests desplaçaments, per poder canviar també la mirada des d'on atenem les persones des de l'Administració pública, per evitar paternalisme, infantilització i la perspectiva de salvadors.
- Evitar el corporativisme entre els i les treballadores, i actuar quan es produeixen situacions de racisme per part d'altres professionals de l'ens local.
 - **Deixar enrere la mirada o l'actitud de sospita** que en moltes ocasions condiciona la relació entre els i les treballadores de l'Administració i la ciutadania migrant o racialitzada.
 - La garantia del dret ha de ser el punt de partida de qualsevol intervenció des de l'Administració pública. És per això que cal treballar per posar els drets de les persones sempre en el centre de totes les actuacions que es duguin a terme com a Administració.
 - És necessària una desconstrucció del problema que s'ha definit per poder fer una relectura de quin és l'encàrrec professional.

EINA / RECURS

Reflexionem més sobre la mirada de sospita. La disposició de sospita constant, per part dels i de les professionals de l'Administració pública, és racisme institucional. Alguns exemples són:

- “Demostrea-ho tot perquè no em crec res”.
- El professional sovint parteix de la desconfiança: “per on me la colaran?”
- És molt difícil treballar amb els drets de la persona al centre si el professional desconfia del relat de les persones usuàries.

- Tot i que hi ha certes limitacions normatives, per exemple, la legislació d'estrangeria espanyola, és imprescindible combatre aquest sentiment de sospita i canviar la mirada de control per una mirada de proximitat i acompanyament en l'exercici dels drets.
- Cal reparar el racisme exercit des d'aquesta sospita i recuperar la confiança de les persones migrades i racialitzades. Cal revertir aquest greuge i fer-ho a través del reconeixement dels errors (vulneracions de drets que s'han exercit) i del canvi en la pràctica professional.

2.3 Planificació, execució i avaluació de polítiques públiques

Cal tenir en compte que l'actuació dels ens locals, tant en el disseny i implementació de polítiques públiques com en l'actuació dels i de les professionals de les administracions, es basa en una manera concreta de definició, construcció i comprensió de la realitat que, inevitablement, està condicionada pel racisme que impera a la societat. Per tant, el treball de les administracions públiques, fins i tot quan planteja actuacions antiracistes, sense una revisió i desconstrucció, pot tenir com a resultat la legitimació i/o reproducció de noves formes de racisme.

Per això resulta imprescindible parar atenció a com l'ens local dona resposta als elements següents:

- la definició de racisme i de les seves causes
- les estratègies per fer front al problema
- la definició de les persones afectades i el rol que se'ls atorga

Com hem dit anteriorment, els drets humans tenen un marc normatiu clar i definit que és d'obligat compliment per totes les administracions, també els ens locals. Per tant, des dels diferents nivells de les administracions públiques cal dissenyar i executar polítiques que assegurin la seva protecció i garantia.

Totes les persones són titulars de drets, és a dir, tenen drets pel sol fet de ser persones. I els estats, i totes les seves administracions, són titulars d'obligacions i, per tant, tenen el deure jurídic i moral de protecció i garantia d'aquests drets. D'altra banda, també podem parlar dels agents socials (organitzacions, teixit associatiu, empreses, mitjans de comunicació...) i la ciutadania com a titulars de responsabilitat en la protecció i promoció dels drets humans.

Podem identificar **tres dimensions de les polítiques públiques antiracistes**, que les administracions públiques, com a titulars d'obligacions, han de preveure:

- Prevenció: accions adreçades a evitar el racisme perpetrat per l'Administració pública.

- Protecció: accions adreçades a adoptar mesures per prevenir el racisme i permetre el gaudi i l'exercici dels drets.
- Garantia: accions adreçades a donar resposta a una situació de racisme que ja ha tingut lloc. Poden incloure accions de suport i acompanyament a la persona afectada, de sanció cap a la persona o institució perpetradora i de reconeixement i de reparació en un àmbit comunitari, entre d'altres.

EINA / RECURS

En el moment de dissenyar i implementar polítiques públiques antiracistes, cal tenir en compte alguns aspectes:

- Alinear les polítiques públiques antiracistes amb els estàndards de drets humans per facilitar així la seva justificació, ja que, entre d'altres, facilita indicadors d'utilitat per a la implementació i, sobretot, per a l'avaluació de les polítiques.
- Concebre la justificació de les polítiques públiques antiracistes des del respecte, la protecció i la garantia dels drets i argumentant el seu potencial en relació amb la transformació social i l'erradicació del racisme.
- Incorporar les narratives de les persones per aproximar-nos a les seves experiències i imaginaris. Escoltar les narratives, les històries de vida de les persones amb què treballem i/o a les que atensem ens ajuda a tenir en compte la seva singularitat, ens dona informació sobre la seva experiència vital, però també sobre diferents elements estructurals.
- Construir indicadors d'avaluació de les polítiques públiques que tinguin en compte la interseccionalitat:
 - En quina mesura s'incorpora aquesta mirada?
 - Com i de quina manera es tenen en compte els eixos de desigualtat?
 - Què es fa per evitar la simplificació i la categorització de les persones?
- Reconèixer els malestars com a indicadors.

ELS SERVEIS PÚBLICS - SERVEIS MUNICIPALS

Cal desenvolupar estratègies per a un enfocament dels serveis públics que incorpori l'antiracisme com un eix vertebrador del mateix servei.

Assegurar la no-discriminació i la igualtat de tracte en els serveis públics hauria de ser una perspectiva clau d'intervenció per a totes les persones que hi treballen, i una obligació de compliment per les administracions responsables d'aquests serveis. Calen eines d'identificació, prevenció, sanció, seguiment i avaluació.

PROPOSTES D'ACTUACIÓ:

- **Revisar com ha estat el procés de definició de la problemàtica o de la demanda a què el servei ha de donar resposta.**
 - Cal preguntar-se si aquesta definició té en compte elements estructurals i socials, quin paper atribueix a la persona afectada, fins a quin punt s'està problematitzant la persona obviant les dinàmiques de poder i de desigualtat a les quals està condicionada o sotmesa.
 - L'assimilació de la persona amb el problema condiona totalment l'atenció que es pugui oferir des del servei, l'equip o el professional concret. Això té com a resultat la focalització en el problema, en detriment de l'apropament a la persona.
 - El llenguatge que utilitzem condiona la definició del problema i configura la relació amb les persones usuàries, amb la ciutadania.
- **Regenerar la mirada i la relació amb la ciutadania i amb les persones usuàries dels serveis municipals:**
 - La intervenció amb la ciutadania, sobretot amb les persones afectades per un eix d'opressió com és el racisme, ha d'estar orientada a reforçar les seves capacitats en la denúncia del racisme i la reclamació i exercici dels seus drets.
 - Cal fer-se la pregunta sobre com concebem les persones usuàries, com a persones amb agència o com a membres de categories socials estàtiques? (com podria ser dona maltractada, migrant sense papers...). Les considerem part de la solució o només són destinatàries del servei?
 - Revisar, en la relació entre nosaltres i les persones usuàries del servei, quin és l'eix de desigualtat que intervé amb més o menys força. No podem obviar que les posicions són complexes i dinàmiques: la feina pot situar-nos en una posició de privilegi, però el gènere o l'edat, per exemple, poden suposar una desigualtat en altres situacions.
 - Decolonitzar els serveis públics fent que siguin permeables a la diversitat d'òrgens que conforma la realitat del nostre país i posar-ne al centre el dret de totes les persones de ser ateses respectant la seva manera de ser, de pensar i d'estar.

- **Prioritzar el treball pluridisciplinari, interseccional i transversal:**

- Garantir la coordinació entre serveis per sumar mirades cap a les persones i no concebre-les només des d'una perspectiva o al voltant d'una categoria o situació concreta, que en un moment donat pot estar condicionant les altres, i així evitar l'homogeneïtzació i facilitar respostes més individualitzades.
- Incorporar la coordinació entre serveis a l'estructura organitzativa institucional (metodologies, horaris, espais) per evitar que depengui del criteri de cada treballador o treballadora.
- Capacitar els i les professionals d'altres àrees en continguts vinculats amb l'estrangeria, les migracions, l'acollida, perquè aquestes qüestions no es converteixin en un impediment a l'hora d'atendre una persona que està afectada per aquestes circumstàncies.

- **Incorporar el model d'atenció centrada en la persona:** metodologia que parteix de la individualitat de cada persona, que se centra en les seves capacitats, recull la seva història de vida, la seva motxilla, i està atenta als diferents eixos de desigualtat que la marquen:

- Reduir la burocratització i simplificar tràmits.
- Treballar de forma coordinada entre els diferents serveis, i també amb altres institucions o entitats per evitar la victimització secundària que suposa fer recórrer diferents serveis i institucions a les persones que han patit la vulneració d'un dret o algun tipus de violència racista. Relatar el que ha passat moltes vegades i a diverses persones suposa reviure l'experiència de discriminació i violència en cada ocasió.
- Garantir una relació de confiança que aporti seguretat a la ciutadania. L'Administració local i els serveis públics de proximitat han de ser espais segurs, lliures de sospita, on el respecte, la protecció i la garantia dels drets siguin els elements articuladors de l'atenció o la intervenció que s'hi faci.
 - o Més encara quan es tracta de crear espais segurs per donar resposta a les situacions de discriminació i de violència racista, sobretot si aquests espais es configuren des de l'espai públic]. I encara s'hi afegeix una dificultat més quan és la mateixa Administració la que ha perpetrat una actuació racista. És un repte important trobar la forma de revertir la violència que ha estat exercida des de l'Administració.
 - o Fer el possible perquè la ciutadania trobi en el servei públic una mà estesa i no desconfiança i sospita. En aquest sentit, cal un canvi de mirada i posar el focus en la necessitat que siguin els diferents serveis de les administracions públiques els que han de guanyar-se el certificat d'acollida.

- Adaptar els serveis a les persones: flexibilitzar els circuits. Repensar els horaris per tal que siguin accessibles per a tothom (obrir un dissabte al matí, ampliar horari d'obertura i tancament perquè la gent hi pugui anar, per exemple, abans o després de treballar).
- **L'atenció a la subjectivitat i a la singularitat de cada persona ha de guiar el disseny dels formularis, documents, circuits i el model d'atenció:**
 - Incorporar l'escolta activa en la relació amb les persones usuàries dels serveis públics.
 - Defugir dels formularis tancats i les categories fixes que homogeneïtzen i estereotipen i no permeten recollir les especificitats i necessitats de les persones ateses.
 - Qüestionar la suposada objectivitat de la intervenció de les administracions públiques, ja que molt sovint impossibilita la mirada interseccional als serveis públics.
 - Analitzar des d'un punt de vista interseccional les eines de treball, revisar quins marcs culturals hi ha al darrere, si es prenen com a models subjectes falsament universals, si estan presents els eixos de desigualtat, si s'estan estereotipats, entre d'altres.
- **El disseny de l'espai és rellevant en la configuració d'un servei públic** perquè és un reflex de les estructures de poder i reproduïx marcs culturals que tenim molt incorporats i que poden generar barreres importants per a algunes persones.
 - Repensar la configuració de l'espai perquè sigui coherent i faciliti els objectius de cada servei.
 - Disposar de diferents elements, objectes i recursos que ajudin a crear un espai més proper, íntim i/o adequat a les diferents circumstàncies.

EINA / RECURS

Les persones racialitzades i migrants solen tenir, malauradament, una experiència àmplia de situacions de malestar, discriminació i/o abús per part de les diferents administracions públiques. Per això és imprescindible que els serveis municipals, i sobretot aquells que pretenen fer un abordatge del racisme i treballar per la no-discriminació i la igualtat de tracte, esdevinguin entorns segurs i de complicitat, on es garanteixi la intimitat i l'escolta per poder explicar situacions complexes i sensibles.

Idees de possibles modificacions dels espais que poden facilitar l'acostament i el confort de les persones usuàries del serveis:

- Disposar de mobiliari mòbil a les sales per moure'l segons les necessitats de cada intervenció: una posició diferent de les cadires, per exemple, sense una taula al mig. Una catifa per seure a terra, si convé.
- Habilitar un petit espai o una capsa amb joguines, colors i paper per als infants que de vegades acompanyen els adults.
- Assegurar-se que sempre hi hagi aigua, gots, mocadors...

Propostes per a una intervenció antiracista dels ens locals amb una perspectiva interseccional

- Garantir una mirada multidimensional i complexa de les persones i de les seves experiències, que tingui en compte a la vegada tots els eixos de desigualtat.
- Assegurar com a punt de partida la relació interactiva entre els eixos de desigualtat que es transformen de forma constant a mesura que es creuen entre ells.
- Definir el paper que juga cada eix de desigualtat segons cada context i moment, per no caure en la competició i jerarquització entre els diferents eixos de desigualtat.
- Evitar el pensament binari i tenir en compte totes les categories que poden condicionar cada dinàmica de poder i d'opressió.
- Posar al centre les experiències de racisme, desigualtat i discriminació viscudes des d'una mirada multidimensional que estigui atenta a tots i cadascun dels eixos d'opressió que poden marcar a una persona en un moment concret.
- En l'àmbit organitzatiu, des dels ens locals es poden valorar algunes opcions:
 - Plantejar que les àrees, serveis o programes locals que treballen els diferents eixos de discriminació formin part (pel que fa a l'organigrama) de la mateixa direcció i/o coordinació.
 - Possibilitar el treball conjunt entre els serveis o programes que pivoten sobre un eix de desigualtat a través d'espais regulars de treball, de protocols i circuits de derivació.
 - Ubicar en espais propers les àrees, serveis o programes locals que treballen els diferents eixos de discriminació.

- Valorar campanyes de difusió conjuntes en relació amb certes actuacions o projectes que duen a terme les àrees, serveis o programes locals que treballen els diferents eixos de discriminació.

EINA / RECURS

Igualtats Connectades de l'Ajuntament de Terrassa. És un projecte que planteja com aplicar l'enfocament interseccional en les polítiques públiques locals de no-discriminació. [.<https://igualtatsconnect.cat>](https://igualtatsconnect.cat)

3. Assegurar una vida lliure de racisme

3.1 Abordatge del racisme

Per desenvolupar aquest apartat recuperem, de nou, el marc d'intervenció que dibuixa i a què obliga la Llei 19/2020, fent referència a dues qüestions fonamentals de la normativa:

- L'article 3.2, que estableix que tots els treballadors i treballadores de l'Administració pública tenen l'obligació d'actuar davant situacions de discriminació: "Els professionals de les administracions públiques i dels serveis sostinguts amb fons públics i els que fan tasques de prevenció, intervenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació, si tenen coneixement d'una situació de risc o una sospita fonamentada de discriminació o violència, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent".
- L'Organisme de Protecció i Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, al qual es fa referència al primer capítol del títol IV de la Llei, i que s'ha concretat en la creació de l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació.

Aquestes dues qüestions, que queden recollides a la Llei, haurien de comportar, entre altres aspectes, un seguit d'actuacions que assegurin la intervenció dels i de les professionals de les administracions públiques en la identificació i l'abordatge de situacions de racisme i la corresponent derivació, si escau, a l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació per tal que des d'allà es pugui donar resposta a cadascuna d'aquestes situacions. **Una resposta des de l'Oficina que hauria d'incloure la resposta de forma individual, però també un abordatge global d'aquests**

casos que permeti transformacions estructurals i profundes per avançar en l'erradicació del racisme.

Plantegem algunes línies d'actuació que poden posar en pràctica el que la Llei 19/2020 planteja:

- Establir una aliança en la identificació de situacions de racisme
 - Assegurar que totes les àrees de l'ens local coneixen l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació (i també altres recursos existents) per la derivació de casos de racisme.
 - Concretar la col·laboració entre l'ens local i l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació (i també altres recursos existents) en relació amb la identificació de casos de racisme i pel que fa al recull i registre de dades sobre racisme que permeti elaborar diagnòstics i buscar respostes a les problemàtiques o necessitats.
 - Possibilitar un treball conjunt entre l'ens local i l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació (i també altres recursos existents) davant possibles casos de racisme.
- Oferir eines als equips de professionals que donin resposta a les necessitats i les problemàtiques que identifiquen en la seva pràctica.
 - Donar eines discursives en la relació amb la ciutadania per reconstruir discursos i construir argumentaris des dels drets humans.
- Assegurar el mapatge de les situacions de racisme, col·laborant i implicant totes les àrees de l'ens local, fent un registre sistematitzat d'aquestes situacions que permeti analitzar i explotar aquestes dades per tal de dissenyar polítiques públiques que donin resposta a les necessitats detectades.

També cal fer referència de manera específica **als casos i situacions de racisme que són generats per les administracions públiques** i als quals cal donar resposta també des dels organismes públics. L'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació ha de rebre i abordar aquestes situacions. En aquest sentit, es plantegen algunes qüestions a treballar:

- Facilitar, assegurar i garantir el coneixement per part de la ciutadania dels mecanismes de garantia que té al seu abast per denunciar possibles situacions de racisme:
 - Promoure campanyes d'informació i sensibilització sobre els instruments i recursos que hi ha per denunciar el racisme i acompanyar les persones que hi estan afectades (tant aquells que són públics, com l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació, com els que són privats: els serveis d'atenció i denúncia d'associacions i entitats especialitzades).

- Procurar que les àrees dels ens locals de migracions i antiracisme siguin aliades en la identificació d'aquestes situacions de racisme generades pel mateix ens local.
- Posar a l'abast de la ciutadania documents o bústies de queixa en tots els equipaments locals on s'hi puguin exposar situacions de racisme.
- Identificar i reconèixer la responsabilitat com a Administració local o municipal en les situacions de racisme que es generen per poder-les reparar.
- Treballar per una intervenció dels i de les professions dels ens locals lliure de racisme i que vetlli i assegurui la no-discriminació i la igualtat de drets:
 - Canviar les males praxis: establir nous protocols i models d'intervenció.
 - Assegurar protocols per identificar les males praxis en la intervenció i actuar per prevenir-les i eradicar-les (formació, sanció...).
 - Acompanyar els i les professionals en la revisió de la seva pràctica des d'una perspectiva antiracista.
 - Incloure en la intervenció professional la perspectiva de no-discriminació i igualtat de tracte.
- Explorar la col·laboració amb la Sindicatura de Greuges, tant si existeix en el municipi o través de les col·laboracions del Síndic de Greuges de Catalunya amb els diferents pobles i ciutats del país.

4. Transversalització de l'antiracisme en l'àmbit local

En el següent apartat proposem una petita aproximació a alguns dels àmbits locals amb un seguit de propostes concretes per caminar cap a una transformació antiracista dels ens locals. Som conscients de les limitacions d'aquesta secció, tant pel que fa al nombre de propostes com pel fet que no hem pogut abordar totes les àrees d'actuació. No obstant això, desitgem que siguin útils per iniciar aquest procés.

4.1 Servei de migracions, acollida i vida digna compartida

Segons l'article 138 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Generalitat de Catalunya és competent en matèria d'acollida a les persones estrangeres immigrades i, per extensió, a les persones sol·licitants d'asil, als refugiats, als apàtrides i a les persones catalanes retornades.

L'article també reconeix la competència en el desenvolupament de la política d'integració de les persones immigrades, en l'establiment i la regulació de les mesures necessàries per a la seva integració social i econòmica i la seva participació social. Aquest fet es tradueix en la competència per desenvolupar serveis, programes i polítiques per a la garantia de la vida digna compartida i en igualtat de condicions entre la població que ja hi és i la que hi arriba.

Més enllà del marc normatiu, però, prenen especial rellevància els posicionaments des dels quals es desenvolupa i es concreta la normativa. I en aquest sentit hi ha certes qüestions plantejades darrerament pel Departament d'Igualtat i Feminismes, i en concret per la Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme, que suposen un canvi important en la definició i execució de les polítiques públiques en aquest àmbit. El punt de partida és:

- El reconeixement, la identificació i el compromís de combatre el racisme en totes les seves formes i expressions. Això inclou l'abordatge tant del racisme institucional (disposar d'eines i mecanismes de control del racisme i les discriminacions exercits per part de les administracions) com del racisme social (introducció d'eines d'anàlisi i d'abordatge del racisme present en els pobles, barris i ciutats de Catalunya).
- L'adaptació de les polítiques d'acollida a les necessitats i perfils de les persones migrades i no al revés. Es tracta d'oferir eines i recursos segons les especificitats de cada persona, per promoure la seva autonomia, mitjançant un model descentralitzat i comunitari que posi la persona al centre.
- La garantia d'una vida digna i compartida, que asseguri la igualtat d'oportunitats i el reconeixement de la pluralitat de trajectòries, sabers i pràctiques culturals,

perquè les persones migrades puguin desenvolupar un sentit de pertinença compartit amb la resta de la societat, un projecte de vida autònoma i arrelada a la comunitat, de forma empoderada i autosuficient.

Els serveis de migracions, acollida i vida digna compartida tenen una vocació d'impacte global, del qual totes les persones, migrades i no migrades, són titulars de drets i obligacions. Es prioritza, però, la intervenció en els serveis públics i específicament sobre els i les professionals que hi treballen, per garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació. A través, entre altres qüestions, de la transversalització de les polítiques migratòries i la incorporació de la perspectiva antiracista a tots els àmbits.

Una part important dels serveis de migracions, acollida i vida digna compartida té a veure amb l'engranatge d'accions i recursos que pretenen donar resposta tant a les necessitat de formació i informació com als tràmits i processos burocràtics de documentació que s'exigeix, segons la vigent normativa d'estrangeria, a les persones estrangeres que viuen a Catalunya. Més endavant, aprofundirem més sobre algunes d'aquestes qüestions, però ara volem parar atenció a la incorporació de la perspectiva antiracista en aquests serveis.

a. Com incorporem la perspectiva antiracista en els serveis de migracions, acollida i vida digna compartida?

De fet, donar resposta a aquesta pregunta és el propòsit de la Guia i, en diferent mesura, s'ha anat abordant al llarg del document. Però creiem que és interessant aturar-nos en com fer-ho des dels serveis de migracions, acollida i vida digna compartida:

- **Han de ser espais de confiança i de proximitat.** A priori, tots els serveis públics haurien de ser-ho, però si assumim que l'Administració genera i reproduceix racisme en tots els seus àmbits, hem de procurar que, en la mesura del possible, aquests serveis siguin oasis, espais lliures de racisme on les persones que s'hi adrecin puguin trobar escolta, estima i reparació.
- Han de focalitzar l'atenció en el dret, fent que el dret de les persones en relació amb cadascun dels serveis que sol·liciten estigui al centre de la intervenció professional. Per exemple, en el cas dels serveis d'acollida és molt clar: és la persona migrada la que té el dret a l'acollida, i és l'Administració pública la que té l'obligació d'oferir-la, i no a la inversa.
- Evitar l'excessiva burocratització d'aquests serveis, que sovint és el resultat d'un sentiment de sospita de l'Administració cap a la població migrada, o de la manca de confiança en els professionals de l'acollida que no disposen d'autonomia per simplificar els processos. Cal revertir aquesta situació mitjançant, per exemple:
 - la reducció de les gestions que ha de fer la persona titular del dret i evitar, en la mesura del possible, haver de fer diversos tràmits (cercar mòduls,

inscripcions, tramitacions de títols) davant de les diferents institucions que executen cadascun dels mòduls d'acollida

- la transformació del rol dels i de les professionals d'aquests serveis per tal que les seves prioritats siguin l'acompanyament a les persones migrades en el seu procés d'arribada i inclusió, i no pas la comprovació constant de documentació i altres processos vinculats amb l'estrangeria.
- Abandonar la visió de la persona migrada com un conjunt buit en el qual s'abocuen uns continguts que li donen el títol de ciutadana catalana i reconèixer tot el bagatge formatiu i de coneixements de les persones migrades, evitant impartir mòduls formatius amb continguts que ja coneixen o que no els són necessaris des d'una perspectiva de l'acollida.
- Procurar que no hi hagi una excessiva segmentació en la prestació dels diferents serveis en els quals sovint hi ha diferents institucions implicades.
- Abordar tots els aspectes que preocupen la persona, més enllà de les qüestions pròpies del servei. És important poder escoltar i acompanyar les persones usuàries que decideixen compartir amb nosaltres vivències concretes, inquietuds, malestars. És cert, també, que per fer-ho, cal que els i les professionals dels serveis disposin del temps, les eines i la formació per poder oferir aquesta atenció integral.
- Atendre la subjectivitat de cada cas i, per tant, assegurar la flexibilitat i adaptabilitat dels i les professionals dels serveis a les especificitats de cadascuna de les persones a les quals s'atén, per tal de poder donar respostes a les necessitats reals que plantegen.

PRINCIPIS RECTORS PER A UNA ACOLLIDA ANTIRACISTA

a. Introducció de la perspectiva antiracista

La perspectiva antiracista té en compte que el racisme s'exerceix també mitjançant el poder polític de les institucions i, en aquest sentit, les polítiques poden generar i perpetuar formes d'iniquitat entre els membres d'una societat.

L'acollida des d'una perspectiva antiracista és aquella que capacita i empodera les persones migrades i racialitzades davant d'un sistema d'opressió que les exclou, i treballa per transformar l'entorn institucional i social des de l'autoreconeixement d'aquesta realitat i la implicació en la transformació pròpia.

b. Perspectiva de drets

La incorporació d'una perspectiva de drets humans en la política d'acollida col·loca la persona com a subjecte de drets de ciutadania i fa palesa l'obligació dels poders públics d'eliminar obstacles a través de diverses polítiques i mesures i d'acompanyament de les persones migrades, en especial en situació irregular, en els processos

d'establiment al territori català, com també d'impulsar polítiques i prestar els serveis necessaris per a la creació del sentit de pertinença compartit i la interacció social en condicions d'igualtat entre les persones migrades i la resta de la població.

c. Centralitat en la persona

Posar la persona al centre significa prioritzar el reconeixement i el respecte de les necessitats específiques de les persones, tot garantint la realització de les aspiracions particulars d'autonomia de cadascú en el marc de la promoció d'una vida digna i compartida.

d. Perspectiva comunitària de l'acollida

Es tracta d'una estratègia que destaca la importància de la comunitat com un agent més d'acollida que acompanya la persona en el seu procés d'assentament. Amb aquesta finalitat procura articular esforços i coordinar el treball, potenciant l'experiència, les competències i els coneixements de les institucions amb les xarxes d'entitats, col·lectius, grups i persones dintre de l'espai comunitari, amb la finalitat d'aconseguir una acollida significativa i solidària.

L'ACOLLIDA COM UN ACCIÓ GLOBAL I COMUNITÀRIA

a. Acció global

El nou plantejament busca transcendir els mecanismes actuals d'acollida (entrevista inicial i derivació a mòduls formatius) i avançar cap a una acollida global, que es fonamenta en l'acompanyament a les persones migrades per assolir l'assumpció de diferents objectius clau en els processos d'assentament:

- Adaptar i reajustar socialment i institucionalment tot el sistema d'acollida perquè sigui significatiu per a les persones migrades i es puguin arrelar en un espai comú i compartit.
- Remoure els obstacles de la població migrada: acció que suposa, en primera instància, reconèixer l'existència d'una estructura que segrega part de la població catalana (sobretot la que està en situació d'irregularitat administrativa) i també l'aixecament de les barreres que impedeixen la igualtat efectiva de les persones estrangeres, migrades i racialitzades a Catalunya.
- Impulsar el sentiment de pertinença des del vincle real: l'acollida ha de servir per generar vincles afectius de les persones beneficiàries dels serveis amb la comunitat, i de la comunitat, que a través de la seva acció d'acollida, les ha d'entendre com a part de la comunitat.
- Promoure l'autonomia i la igualtat d'oportunitats. Aquest principi no s'ha d'entendre com que les persones migrades no són autònomes per si mateixes, sinó com al reconeixement que l'entorn social i institucional bloqueja les possibilitats d'exercir aquesta autonomia i, per tant, s'ha de treballar tant des d'una pers-

pectiva de capacitat formativa com de transformació de l'entorn en el qual les persones són acollides.

b. Acció comunitària

L'enxarxament amb les entitats i col·lectius, així com altres agents del territori, són una part imprescindible per fer efectiva l'acollida. Sense aquests agents no hi hauria possibilitat d'articular tota l'oferta formativa (amb múltiples propostes, accions i experiències), però sobretot minvaria la capacitat de fer possible una vinculació real i afectiva amb la comunitat. És per això que l'acció comunitària s'ha d'entendre com un eix vertebrador del nou model d'acollida.

L'acollida comunitària se centra en el reconeixement i acreditació per part del servei de primera acollida de les formacions, experiències i coneixements desenvolupats en les xarxes d'entitats, col·lectius, grups i persones dintre de l'espai comunitari. Per al reconeixement i l'acreditació d'accions i experiències comunitàries es valoren les activitats inscrites dins dels objectius generals del servei de primera acollida consistents en la promoció de l'autonomia i la igualtat d'oportunitats i que segueixen els principis generals esmentats en aquesta instrucció.

Les accions i experiències susceptibles de ser reconegudes en el marc de l'acollida comunitària poden consistir en l'acolliment lingüístic, a través de parelles lingüístiques; accions de mentoria, com la mentoria social, la mentoria educativa o la mentoria laboral; l'acreditació de la participació activa en el teixit associatiu i polític en funció dels interessos i els objectius de la persona i els projectes de l'entitat; la participació activa en actes organitzats per la societat civil, com debats o festes; l'ús dels equipaments comunitaris, com biblioteques i centres cívics, i les visites a equipaments culturals, del municipi, com ara el mercat, museus, punts d'interès, entre d'altres.

EL ROL DEL TÈCNIC O TÈCNICA DE POLÍTQUES MIGRATÒRIES EN LA TRANSVERSALITZACIÓ DE L'ANTIRACISME AL MÓN LOCAL

El nou enfocament per a les polítiques migratòries i de transversalització de l'anti-racisme en el món local significa revisar, transformar i/o complementar les funcions que tradicionalment desenvolupaven els i les professionals de polítiques migratòries i d'acollida, principalment en relació amb dues qüestions. D'una banda, amb la millora de l'acompanyament de les persones acollides: l'acció de primera acollida ha de significar un acompanyament que ha de transcendir l'entrevista inicial i la posterior derivació a serveis i recursos. A més, l'acció d'acompanyament, s'ha d'adaptar a les necessitats de cada cas, tot fomentant l'autonomia i l'adaptació dels serveis i recursos a les necessitats de les persones acollides. I, d'altra banda, incorporant l'enfocament comunitari com un element indispensable per fomentar el sentiment de pertinença. Per això els i les professionals han de poder generar xarxa en els pobles,

barris i ciutats on actuen i sinergies per tal que les diferents accions que es duen a terme estiguin coordinades amb el servei.

En concret, les funcions encarregades al tècnic o tècnica d'acollida són les següents:

- Planificar i dur a terme l'acollida inicial de les persones migrades noves veïnes del municipi: sessió de benvinguda, tramitació de la sol·licitud d'accés al servei de primera acollida i alta al servei, orientació bàsica amb els tràmits administratius necessaris, derivacions a altres serveis i derivacions als mòduls formatius, segons s'escaigui.
- Organitzar i dinamitzar els continguts dels cursos, fent propostes formatives integrals corresponents als mòduls formatius A (llengua), B (coneixement del mercat i els drets laborals) i C (coneixement de la societat catalana), reconeixent les diversitats de perfils que tenen dret a l'accés als serveis, de conformitat al nou model d'acollida.
- Coordinar-se amb les institucions i entitats que realitzen altres mòduls formatius, en especial les entitats socials i de l'activisme antiracista, i amb referents destacats de diverses comunitats religioses i culturals, propiciant la interacció entre persones amb diverses trajectòries i perfils en activitats públiques de lleure i de participació cultural i ciutadana.
- Acreditar la formació parant atenció al reconeixement dels patrimonis socials i culturals de les persones migrades i reivindicant el seu bagatge cultural i d'origen, les seves capacitats, coneixements i sabers.
- Tramitar el certificat de primera acollida, i fer l'acompanyament i donar suport en el procés d'acollida de les persones migrades que han participat en el servei.
- Dinamitzar i promoure la xarxa d'ajuda mútua de persones nouvingudes i propiciar la participació activa en la comunitat i en la vida pública compartida de les persones migrades i les seves famílies.
- Coordinar-se amb el tècnic o tècnica de polítiques migratòries de refugi i anti-racisme per dur a terme activitats de sensibilització vinculades a la prevenció del racisme, així com la implementació d'iniciatives i propostes per assolir els objectius prioritaris del servei d'acollida.
- Garantir que les intervencions de mediació comunitària tinguin en compte l'eix del racisme, perquè aquest eix condiciona d'una manera concreta els conflictes de convivència que es puguin produir.

4.2 Empadronament

El padró municipal d'habitants és el registre administratiu de dades personals en què consten els veïns i veïnes d'un municipi i constitueix una prova de la seva residència. Empadronar-se és un dret i una obligació per a tothom, sigui quina sigui la seva nacionalitat i situació administrativa. Per tant, el dret a estar empadronat és el marc principal en el qual s'ha d'oferir i executar el tràmit d'empadronar qualsevol persona en el municipi on viu.

És obligació dels ajuntaments empadronar totes les persones que viuen al municipi, incloent-hi les persones que no tenen domicili fix. El padró és una eina fonamental per reflectir la realitat demogràfica d'un municipi.

No garantir o dificultar l'empadronament dels veïns i veïnes d'un municipi suposa inhibir-los de les seves obligacions i drets respecte a l'Administració local. A més, té conseqüències greus en l'accés a drets universals i en la planificació de la política pública, ja que sense les dades que proporciona el padró no es compta amb la informació real de la població.

El padró és el primer contacte de les persones que venen a viure al municipi amb l'ajuntament, i, per tant, pot ser una oportunitat per oferir una benvinguda i una primera acollida al poble o ciutat.

El padró esdevé una eina bàsica de l'acció de govern municipal, ja que ofereix informació sobre la població necessària a l'hora de fer qualsevol tipus de planificació i intervenció local. A més, el nombre oficial d'habitants és una dada de referència per a la distribució de recursos i la provisió de serveis.

La gestió i el manteniment del padró és responsabilitat dels ajuntaments. És deure de l'ajuntament empadronar totes les persones que viuen al municipi. A més, el fet de no estar empadronat no eximeix l'ens local de les obligacions que li són pròpies en relació amb les persones que viuen al municipi.

L'empadronament és també el moment en què comença el procés d'acollida, per la qual cosa cal informar la persona interessada d'aquesta circumstància i activar el circuit de derivació pertinent.

PROPOSTES D'ACTUACIÓ

a. Promoure la igualtat de tracte

- Facilitar serveis especialitzats que puguin donar suport a la gestió del padró atenent la diversitat d'òrgens, en aquest cas, de cada municipi: suport dels tèc-

nics i tècniques d'acollida, suport lingüístic d'intèrprets, impresos multilingües o suport administratiu i jurídic que ofereix el telèfon 012 Immigració.

- Dur a terme tallers de sensibilització i formació als treballadors i treballadores que tramiten el padró per evitar prejudicis i conductes discriminatòries, parant especial atenció en les qüestions següents:
 - Garantir que en el procés de l'empadronament l'exigència de documentació identificativa respon exclusivament al fet de comprovar que les dades d'identificació (nom, cognoms, número del document d'identitat, nacionalitat, sexe i lloc de naixement) són correctes, independentment de la situació administrativa en el cas de les persones estrangeres. No és competència de l'ajuntament el control sobre la situació administrativa de les persones estrangeres.
 - Per acreditar el lloc de residència és vàlid qualsevol document fefaent que corrobore el domicili, independentment del títol d'ús de l'habitatge. En el cas que sigui de propietat, mitjançant l'escriptura pública de la propietat, el contracte o rebut de subministraments (d'aigua, gas, electricitat...) o l'IBI. Si és de lloguer, amb la còpia del contracte de lloguer, el contracte o rebut de subministraments (d'aigua, gas, electricitat...).
 - L'ens municipal pot comprovar per altres mitjans, com l'informe de la policia local o la inspecció del servei, que realment el veí habita en aquell domicili i, si és així, inscriure'l.
 - Assegurar que no es demanen altres documents, com la cèdula d'habitabilitat, dipòsits o d'altres.
 - Davant una possible situació de sobreocupació del domicili, cal fer igualment la inscripció al padró, independent que s'activi el protocol pertinent.
- Dur a terme una campanya de sensibilització, especialment dirigida a aquelles persones i col·lectius que poden patir, per la seva condició i/o les seves circumstàncies (origen nacional o ètnic, color de pell, situació administrativa...), un tracte discriminatori i racista en el procés de tramitació del padró.

b. Actuar contra la discriminació

- Disposar d'un protocol o circuit efectiu per identificar pràctiques obstructives en la tramitació del padró.
- Establir contacte amb les entitats i col·lectius que treballen amb persones que puguin ser susceptibles de patir aquesta mala praxi per tal de:
 - Possibilitar la recollida d'aquestes situacions en diferents equipaments i serveis municipals.

- Donar seguiment als casos repetitius d'obstrucció al padró per part de treballadors o treballadores municipals i valorar mecanismes com la formació i la sanció per revertir-les.

EINA / RECURS

Generalitat de Catalunya: Estratègia sobre el padró

[<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/drets-humans-i-igualtat-de-tracte/lempadronament/>](https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/drets-humans-i-igualtat-de-tracte/lempadronament/)

Generalitat de Catalunya. L'empadronament: un dret i una obligació.

[<https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/drets-igualtats/informes-DDHH/Empadronament-dret-i-obligacio.pdf>](https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/drets-igualtats/informes-DDHH/Empadronament-dret-i-obligacio.pdf)

Generalitat de Catalunya: L'ajuntament i el padró.

[<https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/drets-igualtats/informes-DDHH/Ajuntament-padro.pdf >](https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/drets-igualtats/informes-DDHH/Ajuntament-padro.pdf)

Generalitat de Catalunya: Taula rodona sobre el padró

[<https://www.youtube.com/watch?v=DgQrmJNh0SY>](https://www.youtube.com/watch?v=DgQrmJNh0SY)

Generalitat de Catalunya: Vídeo de la sessió sobre el padró:

[<https://www.youtube.com/watch?v=4eQE4QXT2ts>](https://www.youtube.com/watch?v=4eQE4QXT2ts)

4.3 Educació

L'educació és un dret fonamental de caràcter universal, un pilar del benestar i un factor clau per al desenvolupament social. Per això les autoritats públiques tenen el deure de garantir l'accés a l'educació bàsica i promoure'n l'accés en les etapes professional i postobligatòria. És imprescindible assegurar la qualitat i la universalitat del sistema educatiu perquè l'educació esdevingui un instrument d'equitat per garantir la igualtat d'oportunitats i la cohesió social.

Tots els infants i adolescents (fins als 16 anys) tenen dret a l'ensenyament bàsic i gratuït de l'etapa obligatòria, independentment dels seus orígens, la seva situació administrativa i/o les seves pràctiques culturals o religioses. El padró a Catalunya n'és l'únic requisit.

No obstant això, el marc d'intervenció en l'àmbit educatiu va més enllà de l'educació obligatòria, com és el cas de l'educació infantil i l'educació de persones adultes. Així com tampoc, no només es subscriu a l'àmbit escolar, ja que inclou múltiples espais i agents socials que intervenen i defineixen l'actuació educativa en un territori concret.

L'àmbit educatiu és un espai important de socialització i de creixement personal i pot esdevenir un aliat rellevant a l'hora de plantejar actuacions de prevenció i erradicació del racisme. Però no podem obviar que l'escola com a institució, com també els altres espais educatius, genera i reproduïx racisme. Sumant-hi la rellevància que té en la vida de les persones esdevé un àmbit prioritari d'actuació.

Tenint en compte l'àmbit d'aplicació de la Guia pararem atenció en algunes qüestions en les quals els ens locals tenen responsabilitat, com són: les oficines d'escolarització, la lluita contra la segregació escolar, el treball en contra de l'absentisme i els plans educatius d'entorn, entre d'altres.

Les competències i les possibilitats d'intervenció en l'àmbit educatiu dels ajuntaments i els ens locals varien segons les dimensions i les característiques de cada territori. No obstant això, a continuació oferim algunes propostes d'actuació en relació amb els centres educatius (fent referència a diferents tipologies d'escola: bressol, de primària, de secundària, escoles d'adults i altres escoles municipals: d'art, de música...), el "fora escola" i al voltant de dues qüestions en les quals els municipis desenvolupen un paper rellevant: la segregació i l'absentisme escolar.

Hem de tenir en compte que els espais educatius són, sobretot en relació amb els infants i els adolescents, espais de confiança per a les famílies i, per tant, es configuren com a marcs d'intervenció que faciliten les relacions i la creació de vincles. En aquest sentit, poden esdevenir espais estratègics per treballar diferents aspectes i, per tant, cal prioritzar-los.

PROPOSTES D'ACTUACIÓ

- Definir un circuit d'atenció i derivació per a casos de racisme en l'àmbit educatiu amb l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat de Catalunya, amb l'oficina o servei local per a la no-discriminació i la igualtat de tracte (si n'hi ha), amb els serveis del Departament d'Educació i/o també amb entitats de referència.

a. Centres educatius

Hi ha certes qüestions en relació amb l'abordatge del racisme en els centres educatius que són comunes, més enllà de les especificitats de cada escola, en relació amb el tipus d'alumnat, la seva titularitat o si aquestes qüestions depenen dels ajuntaments, d'altres ens locals o del Departament d'Educació de la Generalitat. És cert que per la seva dimensió les escoles d'infants i adolescents prenen més protagonisme en aquest apartat. No obstant això, moltes de les propostes que es plantegen a continuació poden aplicar-se a altres tipus d'escoles i/o espais educatius (escoles de persones adultes, escoles de música, escoles d'art, escoles d'idiomes...).

- Dotar d'eines els centres educatius per identificar situacions de racisme que puguin tenir lloc a l'escola.
 - Definir un circuit atenció i derivació per a casos de racisme a l'escola amb l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat de Catalunya, si hi ha oficina o servei municipal i/o amb entitats de referència.
- Oferir formació a la comunitat educativa per evitar conductes i discursos racistes i/o discriminatoris i per generar narratives alternatives basades en la igualtat.
 - Crear un catàleg municipal d'activitats formatives antiracistes dirigit a tota la comunitat educativa, amb oferta específica per a cadascun dels perfils: alumnat, professorat i famílies.
 - Oferir formacions específiques a les escoles (professorat, alumnat i famílies), per exemple: Què és el Ramadà? - Conseqüències de la Llei d'estrangeria en el dia a dia de les persones d'origen estranger - Nocions bàsiques de les llengües maternes estrangeres majoritàries a l'escola, etc.
- Treballar de manera coordinada amb les associacions de famílies d'alumnes (AFA) per a l'abordatge del racisme a les escoles. Promoure espais de trobada i intercanvi entre les AFA del municipi, programar formacions, etc.
- Conèixer la realitat de les escoles en relació amb la manifestació i l'abordatge del racisme: a través de la participació municipal als consells escolars de cada centre o mitjançant enquestes i altres fórmules de participació.

EINA / RECURS

Exemple de qüestionari sobre l'abordatge del racisme als centres educatius:

- Com definiries, a grans trets, l'alumnat del centre i les seves famílies?
- Podries indicar el percentatge aproximat d'alumnat d'orígens diversos? (Per orígens diversos entenem, en aquest context, les persones que han nascut fora d'Espanya, que no tenen nacionalitat espanyola, que pertanyen a grups religiosos, culturals i ètnics minoritaris, entre d'altres)
- El centre té molta matrícula viva? (Selecció múltiple). Sí. No. NS/NC.
- La diversitat d'orígens de l'alumnat i de les famílies del centre suposa alguna dificultat en el dia a dia del centre? (Selecció múltiple). Sí. No. NS/NC. Si la resposta és sí, podries posar exemples?
- Com definiries la relació escola-famílies? Hi ha alguna diferència si parlem de famílies d'orígens diversos?
- Al centre s'han donat casos d'insults, conflictes i/o discriminacions racistes en algun d'aquests supòsits? Famílies. Alumnat. Equip educatiu. No s'han donat casos. Si s'han donat casos, podries explicar-ne algun.
- Consideres que el centre té les eines per donar resposta a casos d'insults, conflictes i/o discriminacions racistes? (Selecció múltiple). Sí. No. NS/NC. Si la resposta és sí, podries concretar quines són aquestes eines?
- Penses que seria interessant per al centre rebre formació en l'àmbit de la no- discriminació? (Selecció múltiple). Sí. No. NS/NC.

- Impulsar des de l'àmbit municipal o comarcal una xarxa d'escoles (antiracistes, per la interculturalitat o per la igualtat i la no-discriminació) que es comprometin a treballar en aquest àmbit. En el marc d'aquesta campanya es podrien impulsar accions com: adhesió de les escoles a un decàleg, formació continuada en aquest àmbit, trobades amb les altres escoles adherides, accions dirigides a la ciutadania, entre altres propostes.
 - L'Ajuntament de Barcelona ha impulsat una iniciativa en aquesta línia: Xarxa d'Escoles per la Igualtat i Diversitat <<https://igualtatidiversitat.edubcn.cat>>
- Acompanyar les escoles en l'acollida a les persones migrants (acabades d'arribar) i en la prevenció i reparació de les situacions de racisme estructural, institucional i social.

b. Menjadors escolars i llibertat religiosa i de creences

Tenint en compte que hi ha una normativa clara en relació amb la garantia del dret a la llibertat religiosa i de creences, algunes actuacions que es podrien impulsar des de l'àmbit local són:

- Fer un estudi sobre com es garanteix la llibertat religiosa i de creences en l'oferta del menjador escolar.
- Estudiar la possibilitat de fer una normativa específica, almenys en els centres de titularitat o de gestió municipal, que garanteixi la diversitat d'opcions religioses i de creença en l'oferta del menú dels menjadors escolars.

EINA / RECURS

El Consorci d'Educació de Barcelona va promoure el 2016 la Instrucció sobre la diversitat alimentària dels menjadors escolars als centres educatius gestionats pel Consorci d'Educació de Barcelona¹⁹. L'article 3 sobre Diversitat de menús disposa: *“Les empreses adjudicatàries dels serveis de menjador i les cuines pròpies dels centres educatius han de garantir la singularitat de menús que demanen les famílies per motius culturals, religiosos i les situacions de règim especial per prescripció mèdica. De la mateixa manera, han de procurar que el fet de proporcionar un menú específic no suposi un encariment”*.

c. Activitats extraescolars

Les extraescolars són les activitats organitzades pels mateixos centres educatius que es fan fora de les hores de classe, en general al migdia o a la tarda, quan ja ha acabat la jornada escolar. En molts centres s'organitzen conjuntament amb les associacions de famílies de l'alumnat (AFAs). Són espais d'aprenentatge i relació que poden suposar l'enriquiment per als infants en molts àmbits: acadèmic, esportiu, artístic, emocional, social i comunitari, i són espais que, a la vegada, poden contribuir a garantir la igualtat d'oportunitats, la reducció de desigualtats i, en definitiva, a la millora de la qualitat educativa.

¹⁹ Accés al document complet de la “Instrucció sobre la diversitat alimentària dels menjadors escolars als centres educatius gestionats pel Consorci d'Educació de Barcelona”: https://www.edubcn.cat/rcc_gene/extra/00_transparencia/Govern_i_organitzacio/acords_CD_2016_06_27/7_instruccio_menjador-defi.pdf >

En l'oferta d'extraescolars els ens locals poden tenir un paper rellevant, en relació amb el tipus d'oferta, les condicions d'accés i/o l'heterogeneïtat dels grups. Algunes propostes:

- Elaborar un mapa de l'oferta actual d'extraescolars al municipi, analitzant, des d'una perspectiva antiracista, la composició dels grups de participants, parant atenció a l'heterogeneïtat dels grups i a la distribució geogràfica de l'oferta de l'activitat, entre d'altres, i buscar fórmules que assegurin grups heterogenis:
 - Promoure la participació de col·lectius migrants i/o racialitzats en l'oferta extraescolar en què hi ha una baixa representativitat.
 - Destinar recursos econòmics per garantir un accés igualitari per a tothom, subvencionar activitats, establir un sistema de beques o tarifa social, etc.
- Garantir, amb els mecanismes i/o recursos necessaris, que tots dels centres de la ciutat, especialment aquells categoritzats com "de màxima complexitat", puguin tenir una oferta d'extraescolars mínima, assequible i de qualitat.
- Elaborar un estudi o enquesta que reflecteixi quins són els interessos, les motivacions i les inquietuds de les famílies i dels infants a l'hora d'escollir activitats extraescolars.
- Establir mecanismes per facilitar que es puguin organitzar extraescolars de forma coordinada entre diferents centres pròxims, per tal d'augmentar l'oferta global i crear sinergies entre els centres i el seu alumnat.
- Estudiar la possibilitat que les escoles municipals i les entitats esportives properes als centres escolars col·laborin en el desenvolupament d'aquestes activitats extraescolars amb l'objectiu de generar comunitat i fer-les més assequibles.
- Establir un punt d'assessorament per tal d'acompanyar totes les AFAs que ho necessitin en el desenvolupament del projecte d'activitats extraescolars per al seu centre.

EINA / RECURS

Els **plans educatius d'entorn** són una oportunitat per incorporar una perspectiva antiracista, tant pel que fa als continguts concrets de les activitats com en la seva programació i organització.

- Oferir classes d'aprenentatge de llengua materna a les escoles fora de l'horari lectiu (oportunitat per posar en valor la llengua materna, crear vincles entre família i escola, i obrir l'escola al barri o al municipi).
- Crear espais de cura per a joves racialitzats, on poder treballar en la seva experiència amb el racisme.

Patis oberts: l'obertura i la dinamització educativa dels patis escolars fora de l'horari lectiu és també una oportunitat per oferir activitats i accions educatives específiques (esport, art...) que promoguin les relacions i la cohesió social.

Alguns municipis que ho impulsen:

- Terrassa: <<https://www.terrassa.cat/patisoberts>>
- Barcelona: <<https://ajuntament.barcelona.cat/educacio/ca/patis-escolars-oberts>>
- Lleida: <<https://www.paeria.cat/ca/actualitat/noticies/es-posa-en-marxa-la-iniciativa-201cobrim-els-patis201d-a-l2019escola-de-balafia>>

d. Segregació escolar i racisme

La segregació escolar és la distribució desigual de l'alumnat entre els centres educatius d'un territori. El desequilibri en la composició d'alguns centres implica una distribució desigual de l'alumnat en situació de vulnerabilitat, i això pot suposar que alguns centres siguin poc demandats i que aquest desequilibri vagi creixent. Es tracta d'un problema que està present a molts municipis del país, i els aspectes que hi intervenen són diversos: l'orografia de cada territori, les diferències socioeconòmiques i també el racisme vers algun alumne o alumna i la seva família.

En clau antiracista hi ha diferents qüestions que es poden tenir en compte:

- Evitar que hi hagi escoles de primera i de segona. Per tant, cal assegurar una distribució equitativa dels recursos segons les necessitats de cada escola. Totes les escoles han de ser les millors escoles, i això pot significar que algunes escoles per arribar als mateixos resultats que les altres necessitaran més recursos per donar resposta a les característiques i necessitats de l'alumnat i les seves famílies.
- Dissenyar un pla de treball específic amb aquelles escoles on la diversitat d'origen suposa un fet extraordinari. Es tracta d'escoles on la racialització de l'alumnat no és habitual, però que, en aplicació de mesures contra la segregació o que responen a la garantia de l'escolarització, reben alumnes d'orígens diversos i/o racialitzats. En aquestes situacions cal garantir que els infants i adolescents seran tractats amb igualtat. És un treball que cal fer amb tota la comunitat educativa:
 - revisant protocols i procediments,
 - formant el professorat,

- treballant aspectes de convivència i de respecte,
- potenciant el coneixement mutu mitjançant la creació de xarxes i vincles.
- Recollir i sistematitzar els casos de discriminació que es donen en el procés de matriculació, acollida i escolarització d'alumnat racialitzat.
- Dissenyar una estratègia d'incidència amb la Inspecció d'Educació perquè doni resposta a aquestes situacions de discriminació racista.

EINA / RECURS

El **Punt per l'Equitat Educativa** és un projecte impulsat per l'Oficina d'Escolarització de Lleida²⁰, que pretén evitar la segregació escolar i garantir una distribució equitativa entre tots els centres dels alumnes que arriben a mig curs. Entre altres actuacions, identifica, registra i actua davant les males pràctiques de les escoles en relació amb el procés de matriculació.

e. Altres propostes en l'àmbit educatiu

- **Absentisme escolar i racisme.** En la lluita contra l'absentisme, els marcs mentals, actituds i comportaments dels i de les professionals poden suposar pràctiques discriminatòries. Per això és important conèixer la individualitat i especificitat de cada cas, per poder donar la resposta més adequada. En aquest sentit, és imprescindible apropar-se a la realitat cultural, religiosa, ètnica, familiar i històrica de cada infant. D'altra banda, el treball contra l'absentisme ha de formar part d'una estratègia àmplia de l'ens local, ja que hi estan implicats diferents agents: els centres educatius, els serveis socials i la policia local.
- **Falten figures de referents per a les persones racialitzades.** És urgent desenvolupar accions positives per incorporar professionals racialitzats i/o migrants als equips dels centres educatius. És cert que, en els casos de les escoles de titularitat pública, la normativa de la funció pública és restrictiva (entre altres aspectes, exigeix la nacionalitat espanyola), però no tots i totes les treballadores de les escoles són funcionaris, hi ha personal no docent, monitors i monitores, equip de cuina. Algunes propostes són:
 - Sensibilitzar les escoles sobre la necessitat de comptar amb equips d'origens diversos.

²⁰ Més informació sobre el projecte Punt per l'Equitat Educativa de la paeria de Lleida: < https://www.bbp.cat/practicas_detalle.php?id_ficha=1873 >

- Posar en contacte les escoles amb entitats i/o comunitats de persones racialitzades i/o migrants.
- Impulsar una borsa de treball en què la diversitat d'orígens sigui un valor afegit en el procés de selecció.
- **Escolta a infants migrants i/o racialitzats.** Utilitzar els consells escolars municipals, els consells d'infants i/o altres espais de participació i contacte amb els infants i adolescents racialitzats i/o migrants del municipi per conèixer la seva opinió en relació amb l'abordatge del racisme per part de les escoles i sobre les situacions de discriminació i racisme que pateixen o identifiquen.

4.4 Habitatge

El dret a l'habitatge queda recollit en diferents instruments normatius de caire internacional, nacional i autonòmic. Però, com també succeeix amb altres drets, la manca de desplegament de mesures per part dels poders públics té com a resultat que sigui un dret que no queda totalment protegit.

Una de les causes principals de la vulneració del dret a un habitatge digne és que l'habitatge es concep com un producte de mercat i, per tant, un objecte a partir del qual es pot obtenir rèdit econòmic. Tot i que darrerament s'han desplegat polítiques públiques que busquen revertir aquesta situació, la realitat és que moltes persones no tenen la possibilitat d'accedir a un habitatge digne i de mantenir-lo, hi ha d'altres que accepten condicions abusives per no perdre la seva llar, i també hi ha situacions en què les persones perden la seva llar. Un context molt complicat, al qual encara es pot afegir una dificultat més: la discriminació racista en l'accés i el manteniment d'un habitatge que pateixen les persones racialitzades i/o migrades.

En el nostre context, la llei catalana de l'habitatge aporta un marc normatiu que hauria de ser suficient per garantir l'accés a l'habitatge sense discriminació i per aplicar mesures quan l'habitatge no s'assegura en igualtat de condicions.

Accedir i mantenir un habitatge digne és cabdal per poder desenvolupar la resta d'àmbits vitals d'una persona i és imprescindible per tenir les condicions necessàries per a una vida digna i plena. A més, l'habitatge és un factor que traspasa la dimensió individual i té conseqüències en la configuració dels barris, pobles i ciutats, i la convivència i cohesió veïnal.

Avui dia, tant les dificultats que té una part rellevant de la població per tenir i/o mantenir un habitatge digne com la manca de garantia d'aquest dret per part de les administracions públiques són una crua realitat. I, en aquest sentit, els ens locals tenen poc marge de maniobra per revertir aquesta situació. No obstant això, com a Administració més propera a la ciutadania, sí que es poden fer avenços en la identificació i la resposta a altres problemàtiques que es deriven d'aquesta situació, per exemple: desenvolupar polítiques socials per revertir part de les conseqüències de la manca d'habitatge, oferir suport específic als col·lectius que per la seva casuística poden ser més vulnerables davant aquesta realitat i garantir que no intervien altres eixos de discriminació i opressió en l'accés i gaudi de l'habitatge, entre d'altres.

PROPOSTES D'ACTUACIÓ

a. Promoció de la igualtat de tracte

- **Evitar que l'origen nacional, cultural o religiós sigui un impediment per accedir al sistema d'ajudes en matèria d'habitatge.** Segons la Llei 13/2006, de 27 de juliol, de prestacions socials de caràcter econòmic, les persones estrangeres tenen dret a ser beneficiàries de les prestacions socials de caràcter econòmic sempre que resideixin legalment a Catalunya. Són beneficiàries de les prestacions econòmiques les persones que acreditin que han residit legalment a Catalunya durant cinc anys, dels quals dos han de ser immediatament anteriors a la data de presentació de la sol·licitud. En el cas de les prestacions econòmiques considerades d'urgència social, poden ser beneficiàries, també, les persones que viuen o que es troben a Catalunya encara que no disposin d'autorització de residència. Tenint en compte aquest marc normatiu, proposem:
 - Estudiar la possibilitat de tenir com a únic requisit el padró (i no el permís de residència) per accedir als diferents ajuts i prestacions (en el cas que ens ocupa, aquelles que depenguin dels ens locals) relacionades amb l'habitatge (borses municipals de pisos de protecció oficial, prestacions econòmiques d'ajut per pagar el lloguer, entre d'altres).
 - Estudiar la possibilitat de reduir o eliminar la taxa dels informes de disponibilitat i adequació de l'habitatge.
 - Proposar que a les borses de lloguer social es prevegi el racisme immobiliari com una situació afegida de desavantatge o desigualtat, i es busquin fórmules per revertir-la. Per exemple: rebaixar l'IBI als propietaris que lloguin a persones estrangeres i/o racialitzades.
- **Promoure un canvi en l'actuació de les immobiliàries pel que fa a la discriminació en l'accés a l'habitatge.** A banda d'una actuació contra el racisme immobiliari (que desenvolupem a l'apartat "Propostes d'actuació contra la discriminació"), s'ha de dur a terme un treball de formació i sensibilització amb les immobiliàries que les interpel·li a comprometre's amb la igualtat de tracte i la no-discriminació.
 - Promoure una campanya de sensibilització, per exemple, a través d'un segell que identifiqui les immobiliàries lliures de racisme. El segell (o qualsevol altre tipus d'element d'identificació) obligaria les empreses a complir amb certs requisits en relació amb la garantia de la igualtat de tracte i no-discriminació, i hauria de preveure alguns beneficis com, per exemple, publicitat i formació gratuïta.

- **Assegurar inversió i polítiques socials locals**

- Valorar la viabilitat de dur a terme actuacions de transformació i millora dels barris per equiparar les condicions bàsiques entre ells de manera que sigui indiferent l'indret de residència quant a la disponibilitat d'infraestructures, equipaments i serveis de qualitat. És una actuació que requereix una inversió econòmica rellevant, però que esdevé imprescindible en aquest àmbit.

b. Actuació contra la discriminació

- Definir un circuit d'atenció i derivació per a casos de racisme en l'àmbit de l'habitatge, amb l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat de Catalunya, l'oficina o servei local per a la no-discriminació i la igualtat de tracte (si n'hi ha) i/o també amb entitats de referència.
- Actuar davant les situacions de racisme immobiliari:
 - Elaborar un diagnòstic identificant i documentant situacions concretes de discriminació racista en l'accés a l'habitatge.
 - Promoure una campanya de sensibilització sobre què són les discriminacions en l'accés a l'habitatge i que s'hi pot fer: tallers per identificar aquest tipus de discriminació.
 - Treballar conjuntament amb l'oficina per a la igualtat: identificació de possibles casos de racisme immobiliari, derivació i seguiment.
 - Iniciar processos de reclamació administrativa quan pertoqui, que permetin forçar les administracions competents a aplicar processos sancionadors i complir així la seva responsabilitat vers la no-discriminació, tal com queda recollit a la llei catalana de l'habitatge.
 - Valorar, en casos concrets, la possibilitat d'actuació d'ofici del Síndic de Greuges de Catalunya.
- Evitar situacions de racisme derivades de l'actuació municipal en intervencions vinculades amb l'ús anòmal de l'habitatge i condicions perilloses de salubritat i seguretat:
 - Disposar de criteris i indicadors objectius que permetin fer una valoració adequada.
 - Disposar de protocols efectius que permetin una intervenció municipal integral per donar resposta a les diferents circumstàncies.

4.5 Treball

El dret al treball és un element essencial perquè les persones puguin viure dignament i, a més, condiciona altres àmbits rellevants de la vida com són l'accés a un habitatge, la seguretat, la vida en família, la salut, l'educació, i també aspectes relacionats amb el reconeixement social, el creixement individual i l'èxit personal.

El dret al treball és un dret dèbilment protegit, tot i que queda recollit en diferents documents normatius d'aplicació a Catalunya, des de la Declaració Universal dels Drets Humans fins a l'Estatut d'autonomia de Catalunya, passant per la normativa municipal que emmarca l'actuació dels ens locals en aquest àmbit. Cal tenir en compte que el model econòmic vigent i les lògiques de mercat en moltes ocasions no garanteixen l'accés i manteniment d'un treball, ni tampoc unes condicions laborals dignes i respectuoses amb els drets i llibertats dels treballadors i treballadores.

En l'àmbit laboral també es produeixen situacions de racisme que es concreten en casos de discriminació en l'accés a la feina, en les condicions laborals i en les relacions que s'hi estableixen. També és oportú fer referència a les dificultats afegides amb què es troben les persones estrangeres, ja que la normativa d'estrangeria vincula el permís de residència amb el permís de treball i a la inversa. Un fet que té diverses conseqüències, com ara l'acceptació de condicions abusives, treballar sense contracte, no denunciar situacions de racisme o altres discriminacions per por a perdre la feina, entre d'altres.

Però el racisme es manifesta en l'àmbit laboral més enllà de les qüestions vinculades amb l'estrangeria quan la racialització es converteix en un impediment per accedir a un treball i en un motiu de maltractament i/o abús en el desenvolupament de les tasques laborals i professionals.

Les competències en la regulació del dret del treball són pròpies de l'àmbit estatal i autonòmic. No obstant això, des dels ens locals també es poden dur a terme actuacions de garantia i promoció del dret al treball en el marc de les migracions i l'antiracisme.

PROPOSTES D'ACTUACIÓ

a. Promoció de la igualtat de tracte

- Incorporar una perspectiva antiracista en l'elaboració de l'oferta de formació ocupacional que tingui en compte els perfils, les realitats, les motxilles vitals de les persones racialitzades i migrants del municipi.
- Dinamitzar la borsa d'ocupació pública atenent les dinàmiques de discriminació racista i buscant combatre-les.

- Promoure polítiques d'acció positiva en la contractació de persones migrades i racialitzades per corregir el biaix racista actual:
 - Incloure en les ofertes laborals de l'ens local (com els contractes de licitació, la subcontractació de serveis o contractes de gestió), com a requisits o aspectes a valorar, la diversitat d'orígens dels treballadors i les treballadores (a títol d'exemple: "en la selecció laboral per a aquest lloc de treball, en igualtat de condicions, es prioritzaran les persones amb orígens diversos").
 - Desenvolupar campanyes de sensibilització amb les empreses locals per tal que incorporin, com a valor afegit en la contractació, aspectes vinculats amb la diversitat d'orígens.
- Revisar els continguts dels mòduls d'acollida pel que fa als coneixements del món laboral i incorporar, entre altres, aspectes sobre igualtat de tracte i no-discriminació.
- Promoure mesures dirigides als col·lectius específics que tenen més dificultats per accedir al món laboral i mantenir un treball digne:
 - Destinar més recursos per disposar d'una oferta laboral i/o laboral i formativa per als joves que per manca de titulació i experiència laboral tenen moltes dificultats per accedir a una feina.
 - Buscar solucions que garanteixin que les persones que no tenen permís de treball puguin fer pràctiques professionals relacionades amb els estudis que estan cursant.
 - Valorar la possibilitat d'oferir des de l'ens local contractes de feina a persones que es troben en situació irregular, sobretot aquelles que es troben en situació d'irregularitat sobrevinguda, perquè han perdut la feina i no han pogut renovar el permís de residència.
 - Posar en contacte les empreses i/o els serveis d'ocupació amb entitats o altres serveis municipals que atenen persones que poden patir dificultats en l'accés al mercat de treball per motius racistes per facilitar-ne el contacte i l'acompanyament.
 - Garantir la llibertat religiosa i de culte en l'accés i gaudi del dret al treball: promoure una campanya informativa dirigida a les empreses del municipi i a altres agents ocupadors locals sobre la normativa que garanteix el respecte a la llibertat religiosa i de culte en relació amb l'accés i gaudi de drets, com és el treball.
 - Oferir opcions per a la conciliació laboral segons un perfil de migracions femenines i famílies monoparentals femenines o masculines.

EINA / RECURS

El Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya té un servei de cangurs: <<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Cures-i-treballs-de-la-llar-/temps-x-cures-/>>

b. Actuació contra la discriminació

- Definir un circuit d'atenció i derivació per a casos de racisme en l'àmbit laboral, amb l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat de Catalunya, l'oficina o servei local per a la no-discriminació i la igualtat de tracte (si n'hi ha) i/o també amb entitats de referència.
- Oferir formacions específiques sobre racisme laboral i vehicular-les també cap als serveis que tenen alguns sindicats als municipis i als departaments o àrees d'ocupació dels ens locals.

4.6 Salut

L'Organització Mundial de la Salut va definir la salut, l'any 1948, com “*un estat de complet benestar físic, mental i social, i no només l'absència d'afeccions o malalties*”. Un aspecte fonamental d'aquesta definició és que traspasa la visió únicament sanitària (la salut com a absència de malaltia) per entendre la salut com un estat que és font de riquesa per a la nostra vida quotidiana i que interpel·la totes les seves dimensions (física, mental, emocional, social, intel·lectual, etc.).

A Catalunya es reconeix a totes les persones que resideixen al territori català el dret a la salut a través de la prestació d'un sistema sanitari universal. No obstant això, hi ha determinants socials de la salut (com la pobresa, la vulnerabilitat social, el racisme i el masclisme, entre d'altres) que poden influenciar i condicionar l'accés i el gaudi del dret a la salut.

La via d'accés al sistema sanitari és la inscripció al padró (un dret per a tota persona que resideix al municipi, sigui quina sigui la seva situació administrativa, i una obligació de l'ajuntament).

Però cal tenir en compte que l'accés universal al sistema sanitari s'ha vist afectat, per exemple, pel Reial decret llei del Govern espanyol (Reial decret llei 16/2012, de 20 d'abril, de mesures urgents per garantir la sostenibilitat del Sistema Nacional de Salut i millorar la qualitat i la seguretat de les seves prestacions) que al 2012 va limitar l'accés a la sanitat a les persones en situació administrativa irregular, o casos en què s'ha volgut cobrar a les persones d'origen estranger per rebre assistència sanitària, incomplint, per tant, la llei catalana.

Més enllà de facilitar el padró, els ens locals tenen atribuïdes competències en matèria de protecció de la salut. Segons l'article 52 de la Llei 18/2009, de 23 de novembre, de salut pública²¹, els serveis mínims que han de prestar els ens locals en matèria de salut pública són: l'educació sanitària en l'àmbit de les competències locals, la gestió del risc en diferents àmbits i altres, segons la legislació i les competències. En qualsevol cas, aquestes actuacions es coordinen amb el Departament de Salut per a l'atenció primària i especialitzada, de la qual és responsable la Generalitat.

Però, com dèiem, la salut va més enllà de donar resposta a la malaltia, i en aquest sentit hi ha molts àmbits vinculats amb la salut als quals no es presta atenció: la salut mental, el dol migratori, la salut comunitària, entre d'altres.

²¹ Accés al document complet de la Llei 18/2009: <<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=532871>>

PROPOSTES D'ACTUACIÓ

a. Promoció de la igualtat de tracte

- Assegurar l'accés al sistema de salut
 - Garantir la targeta individual sanitària (TIS) i el funcionament de l'engranatge acollida - padró - sanitat.
 - Informar sobre la universalitat dels serveis públics sanitaris.
- Desenvolupar actuacions per prevenir el racisme en l'àmbit de la salut
 - Oferir formació als i a les professionals: oferir-los eines i formació en antiracisme.
 - Identificar i actuar contra aquelles normatives i/o indicacions que projecten un imaginari de sospita i de criminalització d'ús fraudulent de la sanitat pública per part de les persones migrants i/o racialitzades.
- Ajustar les actuacions sanitàries a les peculiaritats del territori i de la seva població
 - Crear taules de treball sectorial que detectin les necessitats sanitàries de determinats grups diana.
 - Garantir una intervenció sanitària atenta a la diversitat d'origens de la població.
 - Conèixer o tenir interès per conèixer diferents visions sobre salut i malaltia:
 - o interlocució amb col·lectius
 - o especial mirada a la dona
 - o més recursos en relació amb l'atenció en diferents idiomes.
 - Prestar atenció als col·lectius en risc d'exclusió: per exemple, els que tenen dificultats per empadronar-se i, per tant, per accedir a la targeta individual sanitària (TIS) o els que es troben en situació administrativa irregular.
 - Obrir el debat sobre la necessitat d'establir paràmetres mèdics, pensats per a la diversitat humana, més enllà del gènere (estadística que només té en compte població autòctona quan hi ha cossos molt diferents; promoure estudis no etnocèntrics; recerca comparativa internacional, no només basada en la població típica).

b. Actuació contra la discriminació

- Definir un circuit d'atenció i derivació per a casos de racisme en l'àmbit sanitari, amb l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat de Catalunya, l'oficina o servei local per a la no-discriminació i la igualtat de tracte (si n'hi ha) i/o també amb entitats de referència.
- Enquestes de satisfacció del servei i d'atenció als col·lectius més vulnerables a patir discriminació

4.7 Cossos de seguretat

La construcció i la definició de la seguretat, així com la gestió de la policia local amb una perspectiva antiracista, són actuacions de certa complexitat, sobretot en relació amb dues qüestions. D'una banda, en molts contextos, malauradament, es vincula la inseguretat a les persones migrants i racialitzades i, de l'altra, encara avui, es donen actuacions policials abusives i discriminatòries de caire racista.

Si assumim i reconeixem el racisme estructural i sistèmic, al qual hem fet referència en el marc teòric, i que aquest es manifesta i es consolida a través de les institucions, és obvi afirmar que aquest està present, també, en els cossos de seguretat de l'Estat. I, tenint en compte que com a societat cedim a la policia la gestió de la força i de la repressió, és molt rellevant prestar atenció a com es desenvolupa aquesta funció i vetllar, entre d'altres, pel compliment escrupolós de tots els estàndards dels drets humans i la normativa vinculant.

Els casos de racisme policial tenen una especial rellevància, perquè són els professionals que tenen encomanada la garantia de la convivència i la protecció dels drets i les llibertats de la ciutadania els que perpetren la vulneració d'un dret. Són situacions que suposen una gran desprotecció per a la ciutadania afectada i per això cal que les administracions públiques vetllin perquè no quedin impunes i treballin per a la seva identificació i erradicació.

La policia té un paper important en la garantia de la llibertat, la protecció dels drets, la promoció i guarda de la convivència i en relació amb la seguretat i prevenció de delictes. Cal una policia altament qualificada per poder complir aquestes obligacions. I és responsabilitat de les administracions públiques assegurar totes les condicions perquè això sigui possible: formació, mecanismes de control i seguiment de l'actuació policial, i protocols d'identificació, sanció i prevenció de males praxis policials.

A més, bona part de les funcions de la policia local, com a policia de proximitat, estan relacionades amb la intervenció en l'espai públic, amb conflictes veïnals i/o amb l'accés i gaudi de drets i béns (educació, llibertat deambulària i dret d'admissió). Aquestes actuacions poden convertir-se, també, en una oportunitat per identificar i intervenir en situacions i casos de racisme, i oferir acompanyament i suport a les persones que les pateixen, així com per plantejar actuacions de caire comunitari.

PROPOSTES D'ACTUACIÓ

a. Promoció de la igualtat de tracte

- Aplicar i/o desplegar el que disposa el Codi d'Ètica de la Policia de Catalunya (2015) en l'actuació de la policia local, el preàmbul del qual fa referència a “respectar la dignitat i l'autonomia de les persones i de les organitzacions de la societat civil i practicar l'equitat evitant sempre de caure en qualsevol forma de discriminació”. Qüestions que queden desenvolupades al llarg del document.
- Incorporar persones d'orígens diversos en els cossos policials. És una qüestió a la qual ja hem fet referència en altres apartats de la Guia, i que en aquest àmbit resulta imprescindible, pel paper que té la policia en la construcció de l'eix de seguretat, inseguretat i criminalització de les persones migrades i racialitzades. L'impediment no és només la nacionalitat per accedir al funcionariat, ja que hi ha moltes persones amb orígens diversos que tenen nacionalitat espanyola i, per tant, es tracta de buscar mecanismes que en facilitin l'accés:
 - Donar un valor afegit a les llengües maternes.
 - Fer una difusió activa entre col·lectius i comunitats d'orígens diversos.
- Formar la policia en la millora de la pràctica professional sobre possibles situacions de racisme i discriminació vinculades amb:
 - Formar sobre els delictes d'odi i discriminacions racistes.
 - Oferir instruments per identificar delictes d'odi i discriminacions amb motivació racista.
 - Donar eines que ajudin a entendre com afecta el racisme en la vida de les persones que el pateixen i entendre la situació de vulnerabilitat que pot viure una persona que ha estat victimitzada per un delicte d'odi i/o de discriminació racista.
 - Garantir la formació antiracista de la policia com una formació obligatòria i permanent. Alguns dels continguts podrien ser: la revisió del privilegi, l'emmarcament dels drets humans en el marc de la intervenció policial, l'anàlisi de com els estereotips i prejudicis poden condicionar les conductes i actuacions professionals, entre d'altres.
- Apropiar-se a les comunitats i col·lectius afectats pel racisme amb l'objectiu d'establir i desenvolupar una relació de confiança.
 - Establir un diàleg amb col·lectius i comunitats d'orígens diversos per abordar conjuntament aspectes vinculats amb la seguretat i la intervenció policial.
 - Afavorir una mirada i una actuació específica de la policia amb col·lectius i comunitats d'orígens diversos, tenint en compte, entre d'altres, que poden ser víctimes de racisme, tenir més dificultats en l'exercici dels seus drets

a causa del seu origen i/o la seva racialització, com també que poden ser víctimes del racisme policial.

- Valorar la creació d'instruments específics per prevenir i lluitar contra el racisme.
 - Posar en funcionament òrgans i/o equips de prevenció i de lluita contra el racisme.
 - Crear programes, manuals i projectes de prevenció i acció contra el racisme.
 - Valorar la incorporació de mecanismes per evitar les identificacions policials racistes. Estudiar, per exemple, l'informe de l'Oficina de Drets Civils i Polítics de la Generalitat de Catalunya de "*Propostes per unes identificacions policials no discriminatòries*²²"
- Visibilitzar el compromís del cos policial en la lluita contra el racisme, a través, per exemple, de la commemoració de dies internacionals (21 de març, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Discriminació Racial; 8 d'abril, Dia Internacional del Poble Gitano; 15 de març, Dia internacional contra la islamofòbia, etc.).

EINA / RECURS

El Departament d'Interior, mitjançant la Resolució INT/2620/2023, ha aprovat i publicat el **Protocol per a la prevenció, la detecció i la gestió de situacions d'odi i discriminació en l'àmbit de la seguretat privada**. El Protocol té per objectiu **protegir i acompanyar la víctima** i facilitar la qualificació i la tipificació de les conductes que es produeixin en un context d'odi i discriminació. Per assolir aquests objectius, el Protocol proporciona al personal de seguretat privada els coneixements i les eines necessaris per detectar aquest tipus de conductes i actuar de la manera més adient: https://interior.gencat.cat/ca/arees_dactuacio/seguretat/seguretat_privada/protocol-odi-discriminacio-seguretat-privada/index.html

b. Actuació contra la discriminació

- Establir com a prioritat la identificació i actuació de la policia en casos de racisme que es puguin produir en diferents àmbits.

²² Accés al document complet "Propostes per unes identificacions policials no discriminatòries": <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/drets-igualtats/informes-DDHH/identificacions-policials.pdf>

- Definir un protocol de col·laboració i derivació de casos entre la policia local i l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat de Catalunya.
- Disposar d'un sistema de registre i anàlisi de les situacions i els casos de discriminació racista que s'identifiquin. Valorar la possibilitat de compartir aquesta informació amb altres serveis municipals i impulsar, quan sigui necessari, actuacions conjuntes.
- Definir un protocol d'actuació específic d'intervenció policial amb persones que han estat victimitzades per racisme.
- Incorporar l'eix o motivació racista en l'atenció a les víctimes de faltes o delictes, o altres situacions en què intervé la policia.
- Disposar d'un protocol específic per a les víctimes de situacions de racisme.
- Garantir la identificació de conductes racistes de la policia: intervenció, seguiment, sanció i/o expulsió per l'agent i reparació a la víctima.
 - Definir un circuit d'atenció i derivació per a casos de racisme policial amb l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat de Catalunya, l'oficina o servei local per a la no-discriminació i la igualtat de tracte (si n'hi ha) i/o també amb entitats de referència.
 - Assegurar l'abordatge dels casos d'abús i discriminació racista per part dels agents policials.
 - Reconèixer la responsabilitat institucional i com a cos de l'abús i/o discriminació racista perpetrat per l'agent de policia i prendre les mesures necessàries de sanció dirigides a l'agent de policia i de reparació per a la víctima.
 - Garantir que es dugui a terme una investigació interna diligent.
 - Emprar la protecció de la víctima en aquest procés i evitar la victimització secundària.
 - Evitar que es produeixin situacions d'avantatge i impunitat en casos de denúncia creuada (és a dir, quan l'agent de policia ha denunciat la persona que ha interposat una denúncia per racisme en la praxis professional). Revisar les condicions en què l'agent disposa d'acusació particular finançada amb diners públics i evitar que aquesta es doni de forma automàtica.

Més enllà de la policia, però encara en el marc de la **gestió de la seguretat per part dels ens locals**, hi ha unes altres consideracions a tenir en compte:

- Evitar la criminalització de les persones en situació administrativa irregular per part de l'Administració pública.
- Evitar discursos alarmistes i racistes que vinculen les migracions i la diversitat d'òrgens amb la delinqüència.
- Frenar la xenofòbia en els discursos racistes que busquen canalitzar el descontentament i la preocupació social en la culpabilització de les persones migrades.

4.8 Convivència

La garantia de la vida digna i compartida són eixos fonamentals per a la vida en comú a tots els pobles i ciutats, que cal cuidar, promoure i garantir per tal que totes les persones que viuen i conviuen en un territori ho puguin fer de forma digna, segura i feliç.

La vida digna i compartida necessita un entorn que sigui favorable a les interaccions entre les persones, i que aquestes es fonamentin en el reconeixement, el respecte i la confiança, per així poder construir un espai conjunt i, en definitiva, construir una cultura pública col·lectiva.

A l'espai públic, com també en altres escenaris de les relacions socials, de vegades tenen lloc casos de discriminació i agressions amb motivació racista que són protagonitzats per persones que comparteixen un àmbit de vida, a més de les situacions de racisme perceptiu a què moltes persones s'enfronten en el seu dia a dia.

Una altra qüestió que també genera tensió social és la identificació d'un grup concret com a font o causa d'una problemàtica concreta. Quan aquesta construcció del grup problemàtic es fa només tenint en compte elements de racialització, acaba criminalitzant un col·lectiu sencer com a responsable de certes conductes i comportaments.

La gestió de l'espai públic des d'una perspectiva igualitària i respectuosa que faciliti la interacció i, en definitiva, la vida en comú de totes les veïnes i veïns del municipi és un gran repte per a tots els ens locals. Més encara quan es vol treballar perquè sigui un espai lliure de racisme i qualsevol altre tipus de violència i discriminació. L'àmbit local és un espai clau per al desenvolupament de la vida compartida i la construcció de la cohesió social. En aquest sentit, les administracions locals, treballant conjuntament amb la resta d'actors socials, tenen la responsabilitat de promoure, facilitar i garantir les relacions entre el veïnatge en un marc de llibertat, respecte i pau.

Molts ens locals disposen de normativa que regula la convivència i/o el civisme al municipi. El més habitual és que les ordenances prevegin la prohibició de conductes racistes que suposin un atac a la dignitat de les persones en espais públics i regulin la sanció d'aquestes conductes, sempre que les conductes denunciades no tinguin un caràcter penal. Aquests espais públics inclouen la via pública, parcs i jardins, transports públics i qualsevol edifici municipal, com ara una biblioteca. Òbviament, hi ha moltes altres opcions d'intervenció que no passen per la sanció.

PROPOSTES D'ACTUACIÓ

a. Promoció de la igualtat de tracte

- Potenciar espais de trobada entre veïns i veïnes procurant que hi participin diferents perfils.
- Promoure diferents actuacions que permetin visibilitzar diverses perspectives, nocions o concepcions sobre l'espai públic, la convivència, el veïnatge, etc., amb l'objectiu de trobar consensos i marcs comuns que facilitin la cohesió.
- Facilitar formacions, eines i acompanyament per a la prevenció i actuació contra el racisme a les comunitats veïnals.

b. Actuació contra la discriminació

- Definir un circuit d'atenció i derivació per a casos de racisme en l'àmbit de la convivència i l'espai públic, juntament amb l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat de Catalunya, l'oficina o servei local per a la no-discriminació i la igualtat de tracte (si n'hi ha) i/o també amb entitats de referència.
- Revisar les normatives locals en relació amb la gestió de la convivència per assegurar una perspectiva antiracista i prevenir possibles aplicacions esbiaixades.
- Revisar les normatives locals en relació amb la gestió de la convivència per aplicar i/o desenvolupar el marc normatiu de les conductes racistes en els espais públics i de convivència.
- Incorporar la perspectiva antiracista en els serveis de mediació, de suport a les comunitats veïnals o altres recursos que intervenen en els conflictes veïnals o a l'espai públic. És important poder identificar quan el racisme motiva o està present en aquests conflictes, per tal de poder treballar aquesta dimensió i buscar solucions que siguin eficaces i reparadores.

4.9 Participació

Quan parlem de participació ciutadana estem parlant del dret individual que tenim com a ciutadans i ciutadanes de participar en els aspectes polítics de la societat en què vivim, en la vida pública. Diferenciem tres dimensions de la participació ciutadana: la representativa, la directa i la dialògica. Les dues primeres impliquen el dret al sufragi universal, que és una qüestió que abordarem al final d'aquesta introducció. En canvi, la dimensió dialògica es concreta en la possibilitat d'establir un diàleg al voltant de temes que afecten la ciutadania amb la finalitat d'aportar i incidir en les polítiques públiques o altres qüestions d'interès general. Per part de la institució, hi ha d'haver el compromís d'escoltar els arguments de la ciutadania, d'incorporar els temes proposats en plenaris o altres espais propis de la dimensió representativa, entre altres aspectes que quedarien regulats en reglaments de participació ciutadana, per exemple. Podem diferenciar tres tipus de mecanismes de la dimensió dialògica: els canals puntuals (debats, reunions, fòrums, etc.), els processos de deliberació i els òrgans de participació.

En relació amb el dret a la participació també és oportú fer referència al teixit associatiu i comunitari que hi ha a Catalunya i que permet a la ciutadania participar en la vida col·lectiva. L'associacionisme enforteix el capital social en àmbits diversos: cultural, ambiental, cívic, solidari, etc. A més, participar en una entitat social és un mecanisme d'arrelament en el territori que es relaciona amb el sentiment de pertinença, amb sentir-se part d'una comunitat política i social. També pot implicar un element de transformació quan es vincula a la predisposició de les persones a implicar-se en assumptes col·lectius i plantejar millores i canvis.

La participació, com tots els àmbits de la vida social, també es pot convertir en una espai de discriminació i racisme, quan no es facilita i/o es promou la participació de tothom. Es donen casos en què les persones migrades i racialitzades són llegides com a un únic col·lectiu. I en ocasions són desproveïdes de la inquietud, necessitat i dret de participació política, perquè es pressuposa que tenen altres preocupacions.

Oferir únicament participació sectorial a les persones migrants i racialitzades significa considerar-les només en relació amb una categoria, obviant els altres trets que caracteritzen la seva identitat, i negar-los la possibilitat de participar en aspectes globals i transversals de la vida social i política.

L'Administració local, per la seva proximitat, pot desenvolupar, i hauria de fer-ho, un paper rellevant en la promoció de la participació de la ciutadania i reconèixer el seu rol transformador com a membres d'una comunitat social i política. En aquest sentit, és imprescindible que la institució mostri interès i voluntat perquè totes les persones que viuen al municipi participin de la vida col·lectiva, política o social.

En el marc de l'Estat espanyol i de Catalunya, la negació del vot de les persones estrangeres suposa una vulneració flagrant de drets. En el nostre context, el dret a vot està lligat a la nacionalitat, fet que suposa una limitació excloent en el reconeixement dels drets de les persones que contradiu el principi jurídic fonamental d'igualtat davant la llei. Les conseqüències d'aquesta manca d'igualtat són la discriminació en funció de la nacionalitat, sovint lligada a altres formes de discriminació i racisme, per religió, cultura i trets ètnics, entre d'altres.

El dret al vot, actiu i passiu, en el marc del dret a participar de la vida política de la societat, forma part indissociable del conjunt de drets civils i polítics. Així queda recollit a l'article 25 del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics. Però és que, a més, el dret a vot és una eina imprescindible de diàleg i participació, que ha d'acompanyar qualsevol procés d'inclusió, empoderament i vida en comú. A més, és rellevant perquè les persones amb nacionalitat estrangera siguin visibles com a part de la ciutadania i s'identifiquin amb un projecte de societat. Per tant, cal obrir el camí per desvincular els drets de ciutadania de la nacionalitat.

PROPOSTES D'ACTUACIÓ

a. Promoció de la igualtat de tracte

- Desenvolupar mesures per garantir una participació diversa i representativa en els diferents espais de participació local.
- Promoure espais de participació ciutadana (assegurant perfils i trajectòries diverses) per parlar de qüestions globals. Revisar aquests espais parant atenció en els aspectes següents:
 - Als espais de participació ciutadana, hi estan representades les persones migrades i/o racialitzades?
 - Als espais de participació ciutadana tenen present el racisme com un eix de desigualtat que marca la vida social, política i comunitària del municipi?
 - Quins aspectes afavoreixen o dificulten la implicació de determinats grups en els espais de participació (per exemple, requisits formals, horari de les reunions, espai on se celebren les reunions, accessibilitat, etc.)?
 - Es porten a terme estratègies o iniciatives per arribar intencionadament als grups que normalment no estan representats?
- Buscar estratègies per assegurar que la no-discriminació i la igualtat de tracte no siguin qüestions que només s'abordin en espais sectorials.
 - La definició de l'estratègia local per lluitar contra el racisme ha de ser transversal i ha d'interpel·lar totes les persones. Per això és imprescindible que el disseny sigui compartit per totes les àrees (educació, participació, seguretat, salut, dona, infància, gent gran, serveis socials, etc.) i que la reflexió reculli

les opinions de tota la ciutadania, prioritzant el posicionament de les persones migrants i racialitzades (que, com a col·lectiu afectat pel racisme ha d'estar al capdavant de l'estratègia), però convidant a participar-hi totes les veïnes i veïns del municipi.

- L'escolta activa per part de tots els àmbits locals als col·lectius i entitats de persones racialitzades i migrades, en relació amb el fet de com donar resposta al racisme i/o com incorporar l'antiracisme en cadascun dels àmbits.

b. Actuació contra la discriminació

- Definir un circuit d'atenció i derivació per casos de racisme en l'àmbit de la participació amb l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat de Catalunya, l'oficina o servei local per a la no-discriminació i la igualtat de tracte local (si n'hi ha) i/o també amb entitats de referència.
- Fer un estudi sobre la representativitat de les persones migrades i racialitzades en els espais de participació municipal.
- Revisar els criteris que defineixen la participació de persones, col·lectius i associacions als diferents espais de participació ciutadana, per evitar que determinats col·lectius, com poden ser les persones migrants i racialitzades, només siguin cridades a participar en qüestions sectorials.
 - Si hi ha un consell d'immigració o altres espais similars, garantir que sigui un espai transversal en què es tractin tots els àmbits locals i no únicament qüestions sectorials.
 - Trencar amb la idea que encasella les persones migrades i/o racialitzades en un únic col·lectiu i que les dibuixa com un bloc únic i uniforme pel fet de compartir un origen i una vivència migratòria; per pertànyer a un grup ètnic, cultural i/o religiós minoritzat, o per tenir un color de pell determinat. Cal assegurar una mirada global i integral a cada persona, i reconèixer-la com a ciutadana que té coses a dir sobre el seu poble o ciutat.

4.10 Cultura

Concebem la cultura des d'una perspectiva holística, entenent-la tant des de la visió classicohumanista (conjunt d'activitats intel·lectuals i artístiques) com des de l'enfocament antropològic i sociològic (estil o manera de viure i de pensar) (Cuadrado i Berenguer, 2002).

La definició de la UNESCO, a la Declaració de Mèxic de 1982, també ens ofereix un marc interessant “la cultura pot considerar-se actualment com el conjunt dels trets distintius, espirituals i materials, intel·lectuals i afectius que caracteritzen una societat o grup social. Aquesta engloba, a més de les arts i les lletres, els modes de vida, els drets fonamentals de l'ésser humà, els sistemes de valors, les tradicions i les creences”.

També partim de la definició de la UNESCO (1967) sobre política cultural com el “conjunt de principis operacionals, pràctiques socials conscients i deliberades i procediments de gestió administrativa i pressupostària que han de servir de base a l'acció de l'Estat tendent a la satisfacció de certes necessitats culturals mitjançant l'ús òptim de recursos materials i humans de què la societat disposa en un moment donat”.

La cultura és considerada com un pilar del desenvolupament que preveu diferents eixos d'actuació com ara preservar el llegat, garantir la igualtat en l'accés a la cultura, assegurar l'acció creadora individual, la protecció a la diversitat cultural, l'expansió de la democràcia, el foment de la participació i una millora en la qualitat de vida.

Les competències dels ens locals pel que fa a la gestió de la cultura i la política cultural tenen a veure amb la protecció i la gestió del patrimoni històric artístic i la promoció de la cultura i els equipaments culturals. No obstant això, els municipis, com a Administració més propera a la ciutadania, han de donar resposta a les necessitats culturals dels veïns i veïnes, a més del paper de transformació social que pot desenvolupar la cultura local.

PROPOSTES D'ACTUACIÓ

a. Promoció de la igualtat de tracte

- Respectar i reconèixer la diversitat cultural del municipi. La diversitat cultural ha estat definida com a patrimoni comú de la humanitat (UNESCO, 2001), en tant que amplia les possibilitats d'elecció i garanteix la cohesió social, la vitalitat de la societat i la pau a partir de la inclusió i participació de tota la ciutadania. Per això cal afavorir i promoure l'intercanvi de coneixements i de pràctiques dins del pluralisme cultural per facilitar la inclusió i la participació en les activitats i propostes

culturals de totes les persones i dels col·lectius que provenen de contextos i identitats culturals diverses.

- Fer un estudi sobre l'oferta cultural local per analitzar si incorpora la diversitat cultural present al municipi.
 - Incorporar en l'oferta cultural del municipi expressions culturals que formen part del bagatge cultural de les persones i comunitats que viuen al municipi.
 - Donar a conèixer aquelles festivitats religioses i/o espirituals no majoritàries, però que són celebrades per una part dels veïns i les veïnes, com pot ser el Ramadà, l'Any Nou bahá'í, la Pasqua, entre d'altres. En aquest enllaç es pot consultar el calendari de festivitats religioses: <https://afersreligiosos.gencat.cat/ca/diversitat-religiosa/calendari-i-festes/calendari-de-festes-religioses/index.html>
- Garantir els drets culturals de totes les persones del municipi, d'aquelles que pertanyen a grups o comunitats culturals minoritzades, facilitant-los espais d'expressió, promovent o donant a conèixer les seves llengües maternes, incorporant manifestacions culturals diverses en la programació ordinària del municipi, facilitant l'accés a la creació, etc.
 - Facilitar la informació a tothom, sobretot a les comunitats i/o grups culturals minoritzats, per accedir a la cessió d'espais municipals en què es poden desenvolupar activitats culturals.
 - Incorporar la diversitat cultural com un valor afegit en els programes d'ajut i/o subvencions locals a projectes, entitats i/o altres manifestacions culturals.
 - Facilitar les eines i els recursos per a la creació i desenvolupament cultural tenint en compte la diversitat de manifestacions artístiques i culturals que són fruit de la diversitat d'origens que caracteritza la població.
 - Fer un estudi per conèixer les expressions i manifestacions culturals que estan presents al municipi.
 - Buscar i col·laborar amb artistes que viuen al municipi i facilitar que formin part de la programació cultural local.
 - Incorporar la diversitat cultural en la construcció de la identitat cultural local, entenent la cultura com quelcom fluid i en constant construcció i transformació, que s'enriqueix i creix amb les aportacions de tothom.
 - Propiciar el debat sobre la presència del racisme en determinades festes i/o tradicions i treballar per modificar-les per tal d'evitar aquests espais d'exclusió i desigualtat que s'han anat construint a partir de dinàmiques de dominació i discriminació. Cap festivitat hauria de suposar una discriminació.

b. Actuació contra la discriminació

- Definir un circuit d'atenció i derivació per a casos de racisme en l'àmbit de la cultura amb l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat de Catalunya, l'oficina o servei local per a la no-discriminació i la igualtat de tracte (si n'hi ha) i/o també amb entitats de referència.
- Revisar des d'una perspectiva antiracista l'oferta cultural, tant aquella que es promou des de les institucions públiques com des de les privades, per evitar situacions de racisme, de folklorització de la diferència, d'intrusisme i d'apropiació cultural (com per exemple el blackface, les disfresses racistes, entre d'altres).

4.11 Esport i lleure

L'esport i el lleure són àmbits que influeixen en el creixement i el desenvolupament de les persones, tant pel que fa a la dimensió individual com col·lectiva. Tenen incidència en totes les dimensions personals (afectiva, física, social, intel·lectual i espiritual). A més, poden tenir un gran potencial com a espais de trobada, coneixement i intercanvi entre la ciutadania.

És tan important disposar d'una oferta local variada en l'esport i el lleure com garantir-ne l'accés i el gaudi a tota la ciutadania. I, per tant, cal tenir en compte aspectes vinculats als requisits d'accés, a la qualitat de l'oferta, al públic diana i el públic destinatari, a les normes d'ús i d'accés a les instal·lacions, entre d'altres.

L'esport i el lleure no es poden convertir en espais d'exclusió en què només hi participi un perfil de persones. Hi influeixen diferents factors: el risc i/o situació d'exclusió, la racialització, la situació socioeconòmica, el lloc de residència, la centralitat o perifèria de l'espai on es desenvolupa l'activitat...

Les activitats esportives i de lleure poden esdevenir una oportunitat per promoure la interacció entre els veïns i veïnes, el coneixement mutu i, en definitiva, la convivència i la cohesió social, a més dels avantatges que també impliquen pel que fa a la salut física, mental, emocional i social de les persones.

Les administracions locals tenen competència per promoure activitats esportives i de lleure. A més, disposen d'equipaments públics amb aquesta finalitat i, sovint, també compten amb entitats, grups no formals i altres agents socials que desenvolupen activitats esportives i de lleure.

PROPOSTES D'ACTUACIÓ

a. Promoció de la igualtat de tracte

- Elaborar una oferta d'esport i lleure àmplia i diversa que tingui en compte totes les dimensions de la persona (afectiva, física, social, cultural, intel·lectual) i incloure, també, propostes esportives i/o de lleure que formen part del patrimoni i les tradicions de totes les persones que viuen al municipi.
- Garantir igualtat en les condicions d'accés a l'activitat i evitar que es formulin requisits que poden ser discriminatoris.
- Garantir que la informació arriba a tota la ciutadania. La manca d'informació pot condicionar l'accés a drets i/o serveis. És per això que cal prestar atenció a les campanyes de difusió per assegurar-se que la informació arriba a tothom. En alguna ocasió caldrà identificar si hi ha espais o canals específics per a aquelles persones o col·lectius que no utilitzen les eines comunicatives habituals.

- Potenciar l'accés d'aquells perfils i col·lectius que poden tenir dificultats:
 - Beques, bonificacions, tarifes socials...
 - De vegades, cal oferir un acompanyament específic més enllà de les ajudes econòmiques: donar a conèixer l'activitat, acompanyar literalment l'activitat, fer jornades de portes obertes o activitats que convidin a portar un amic o amiga...
- Buscar opcions innovadores per garantir la diversitat de perfils i la mobilitat de la ciutadania: sorteig d'inscripcions, etc.
- Elaborar criteris clars de cessió d'espais en els equipaments municipals per evitar biaixos racistes en la cessió d'espais a equipaments municipals.

b. Actuació contra la discriminació

- Definir un circuit d'atenció i derivació per a casos de racisme a les instal·lacions municipals esportives i de lleure, juntament amb l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació de la Generalitat de Catalunya, l'oficina o servei local per a la no-discriminació i la igualtat de tracte (si n'hi ha) local i/o també amb entitats de referència.
- Clarificar la normativa d'accés a les instal·lacions municipals esportives i de lleure per evitar les limitacions d'accés als poliesportius municipals vinculades a la vestimenta relacionada amb la religió.
- Disposar de protocols d'actuació davant situacions de violència i discriminació que es puguin desenvolupar durant activitats esportives i/o de lleure públiques (per exemple, partits i competicions).

Bibliografia

Marc normatiu vigent

Internacional

ONU: Organització de les Nacions Unides. (1948). “Declaració Universal dels Drets Humans”. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/cln.pdf>

ONU: Organització de les Nacions Unides. (1966). “Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics”. <<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>>

ONU: Organització de les Nacions Unides. (1966). “Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals”. <<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>>

ONU: Organització de les Nacions Unides (1969). Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial. <<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>>

ONU: Organització de les Nacions Unides. (Durban, 2001). “Programa d'acció de la Conferència Mundial contra la discriminació racial, la xenofòbia i les formes connexes d'intolerància”. <https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/afrodescendientes_instrumentos_internacionales_Declaracion_Programa_Accion_Durban.pdf>

Europa

Consell d'Europa (1996). “Carta Social Europea”. <<https://rm.coe.int/168047e013>>

Consell d'Europa (2021). “Conveni Europeu de Protecció de Drets Humans”. <https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_cat>

Unió Europea (normativa)

Unió Europea. (1992). “Tractat de Maastricht”. <<https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/maastricht-treaty>>

Unió Europea. (2000). “Carta Europea de Drets Fonamentals”. <<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>>

Unió Europea (2000). “Directiva 2000/43/CE del Consell d'Europa, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic”. <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-81307>>

Unió Europea. (2000). “Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació”. <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>>

Unió Europea (2008). “Decisió marc (2008/913/JAI) del Consell d'Europa, de 28 d'novembre de 2008, relativa a la lluita contra determinades formes i manifestacions del racisme i la xenofòbia mitjançant el Dret penal”.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2008-82444>>

Unió Europea. (2012). “Directiva 2012/29/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 25 d'octubre de 2012, per la qual s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes”. <https://www.boe.es/doue/2012/315/L00057-00073.pdf>>

Unió Europea. (2016). “Directiva 2016/680 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016, relativa a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals per part de les autoritats competents per a fins de prevenció, recerca, detecció o enjudiciament d'infraccions penals o d'execució de sancions penals, i a la lliure circulació d'aquestes dades”. <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00089-00131.pdf>>

Unió Europea. (2020). “Una unió de la igualtat: Pla d'Acció de la UE: Antiracisme per 2020-2015”. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/S/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020IR4617&from=SV>>

Unió Europea. (2022). “Resolució del Parlament Europeu de 10 de novembre de 2022 sobre justícia racial, no-discriminació i anti-racisme a la Unió”. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0389_ES.html>

Unió Europea (documentació)

Agència Europea de Drets Fonamentals [FRA]. (2022). “Informe Derechos Fundamentales en la UE 2022: el fomento de los derechos sociales, clave para la recuperación”. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-fundamental-rights-report-2022-opinions_es.pdf>

Conferència Europea Drets Humans a la Ciutat. (1998). “Carta europea de salvaguarda del drets humans a la ciutat”. <https://www.diba.cat/documents/328242013/328665158/Carta+europea+de+salvaguarda.pdf/9abd0b4d-c49f-4697-a382-325d4a857c14>>

ECRI: Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància. (2018). “Informe de la Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància (ECRI) sobre Espanya”. <https://rm.coe.int/fifth-report-on-spain-spanish-translation-/16808b56cb>>

Estat espanyol (normativa)

Constitució espanyola. BOE núm. 311, del 29 de desembre de 1978. <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCATALAN.pdf>>

Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals i administratives i de l'ordre social. BOE núm. 313, del 31 de desembre de 2003. <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/12/30/62/con>>

Reial decret 200/2012, de 23 de gener, pel que es desenvolupa l'estructura orgànica bàsica del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat i es modifica el Reial decret 1887/2011, de 30 de desembre, amb el que s'estableix l'estructura bàsica dels departaments ministerials. BOE núm. 20, del 24 de gener 2012. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2012/01/23/200>>

Llei integral 15/2022, del 12 de juliol, per la igualtat de tracte i la no-discriminació. BOE núm. 167, del 13 de juliol de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>>

Llei Foral, 12/2023, del 5 d'abril, de lluita contra el racisme i la xenofòbia. BOE núm. 109, del 8 de maig de 2023. <https://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=55902>>

Estat espanyol (documentació)

Federación estatal SOS Racismo. (2022). Informe anual sobre el racismo. Estado español. Denuncia e infradenúncia de la discriminación, racismo y odio desde una perspectiva victimocéntrica. <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/01/20221229-Informe-2022.-Resumen-ejecutivo-1.pdf>>

Gobierno de Navarra. (2021) *Plan de lucha contra el racismo y la xenofobia en Navarra*

2021-2026. Dirección General de Políticas Migratorias, Gobierno de Navarra. <https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/1.-plan-de-lucha-contra-el-racismo-y-la-xenofobia_10-03-2022.pdf>

Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2011) Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia. 2011 – 2014. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Gobierno de España. <<https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/EstrategiaIntegralContraRacismo.pdf>>

Ministerio de Interior, Secretaría de Seguridad. (2022). *Plan de acción de lucha contra los delitos de odio*. Gobierno de España. <<https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/servicios-al-ciudadano/Delitos-de-odio/descargas/II-PLAN-DE-ACCION-DE-LUCHA-CONTRA-LOS-DELITOS-DE-ODIO.pdf>>

Ministerio de la Presidencia. (2023). Plan Nacional para la implementación de la estrategia europea de lucha contra el antisemitismo. 2023-2030. Gobierno de España. <<https://www.mpr.gob.es/prencom/notas/Documents/2023/310123-PlanNacionalAntisemitismo.pdf>>

Catalunya (normativa)

Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 3887 del 20 de maig de 2003. <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/DOGC-f-2003-90008-consolidado.pdf>>

Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya. BOE núm. 172, del 20 de juliol de 2006. <<https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/07/19/6/con>>

Llei 10/2010, del 7 de maig, d'acollida de les persones immigrades i de les retornades a Catalunya. BOE núm. 139, de 8 de

juny de 2010. <<https://www.boe.es/eli/es-cl/2010/05/07/10/con>>

Llei autonòmica 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 8307, del 31 de desembre de 2020. <<https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-cl/2020/12/30/19>>

Catalunya (documentació)

Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme. (2021). Avantprojecte de llei contra el racisme en totes les seves formes i expressions. Generalitat de Catalunya. <<https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-cl/2020/12/30/19>>

Marc conceptual

- Aatar, F. i Amazian, S. (2023). Disputas por la raza. Construir autonomía desde las luchas contra la islamofobia. A: Fernández, C; Pereira de Araujo, D.; Fejzula, S. i Rodríguez Maeso, S. (Coord.), "Racismo de estado, una mirada colectiva desde la autonomía y la justicia racial" (53-99). Txalaparta.
- Ackerman-Anderson, L. (2010). "The Change Leader's Roadmap: How to Navigate Your Organization's Transformation". Pfeiffer
- Aguilar Idáñez, M. J. (2011). El racismo institucional en las políticas e intervenciones sociales dirigidas a inmigrantes y algunas propuestas prácticas para evitarlo. Documentación Social, 162, 139-166.
- Aguilar Idáñez, M. J. i Buraschi, D. (2016). *Del racismo y la construcción de fronteras morales a la resistencia y el cambio social*. Política Social y Servicios Sociales, XXXIII (111) 29-44.
- Aguilar Idáñez, M. J. i Buraschi, D. (2019). *Racismo y antirracismo: comprender para transformar*. Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Ajuntament de Barcelona. (2022). *Informe de l'Observatori de les Discriminacions de Barcelona 2021*. Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania, Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI. <https://ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/INFORME_DISCRIMINACIONS_BCN2021_CA.pdf>
- Balibar, E. i Wallerstein, I. (1988) *Raza, nación y clase*. Iepala, 1991
- Carmichael, S. i Hamilton, C. V. (1967). *Poder Negro: La política de liberación en Estados Unidos*. Siglo Veintiuno Editores.
- Castells, M. (2005). *Comunicación y poder*. Alianza.
- Crenshaw, K. W. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. Stanford Law Review, 43 (6)
- Cuadrado, M. i Berenguer, G. (2002). *El consumo de Servicios culturales*. ESIC.
- Davis, A. (1983). *Mujeres, raza y clase*. Akal, 2005.
- De Sousa, S. (2010). Descolonizar el saber, reinventar el poder. Trilce.
- Fanon, F. (1952). *Piel negra, máscaras blancas*. Akal, 2009.
- Fernández, C. (2023). *Antirracismo, autonomía y Dignidad. Desentrañando los caminos de la emancipación romaní y sus obstáculos políticos*. A Fernández, C; Pereira de Araujo, D.; Fejzula, S. i Rodríguez Maeso, S. (Coord.), "Racismo de estado, una mirada colectiva desde la autonomía y la justicia racial" (21-52). Txalaparta.
- Filigrana, P. (2020). El pueblo gitano contra el sistema mundo. Reflexiones desde una militancia feminista y anticapitalista. Akal.
- Fundació Secretariado Gitano [FSG]. (2020). *Discriminació i poble gitano a la ciutat de Barcelona*. Ajuntament de Barcelona. <<https://ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/INFORME-DISCRIMINACIO-I-COMUNITAT-GITANA.pdf>>
- Gobineau, A. (1855). Ensayo sobre la desigualdad de las razas humana. Apolo, 1937.
- Granados, J. (2022) Inefectivitat, ineficàcia i inidoneïtat del dret antirracista. El problema del racisme en el dret practicat. (Tesis de doctorat no publicada). Universitat de Barcelona.
- Grosfoguel, R. (2018). La compleja relación entre modernidad y capitalismo: una visión descolonial. Pléyade 21 (gener - juny).
- Hancock, A. M. (2007). *Intersectionality as a normative and empirical paradigm*. Politics and Gender, 3 (2), pàg. 248-254.
- Irdia, Centre de Defensa de Drets Humans. (2023). *Informe sobre violència institucional 2022*. <https://iridia.cat/wp-content/uploads/2023/04/Informe-SAIDAVI-2022_CAT_digital-comprimido.pdf>

Kendi, I. X. (2019). *Como ser antirracista*. Rayo Verde, 2020.

Lentin, A. (2004). *Racism and Anti-racism in Europe*. Pluto Press.

Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. (2020). *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas*. Consejo para la eliminación y discriminación racial o étnica. Equipo Investigador, Red2Red: Suso, A. (Dir.), Torres, J., Olmos, N., Mamán, D. <https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/08-PERCEPCION_DISCRIMINACION_RACIAL_NAV.pdf>

Nelson, J. K. (2015). Speaking racism and anti-racism: perspectives of local anti-racism actors. *Ethnic and Racial Studies*, 38 (2).

Quijano, A. (2000). *Colonialidad del poder: eurocentrismo y ciencias sociales*. A Lander, E. "La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales" (201-246). *Perspectivas Latinoamericanas*.

Taguieff, P. A. (2001). *El racismo*. Debate Feminista, 24 (3-14)

Troyano, J. F. (2010). *El racismo. Consideraciones sobre su definición conceptual y operativa*. Revista internacional de estudios migratorios. (Article núm. 001).

SOS Racisme Catalunya (2023). Invisibles. 2022. L'estat del racisme a Catalunya. <<https://drive.google.com/file/d/1THY-RN27pfJEIZACTZPzgXP7OUnm1ZW/view?usp=sharing>>

Wieviorka, M. (2009). *El racismo: Una introducción*. Gedisa

Wilson Gilmore, R. (2018). *Geografía abolicionista y el problema de la inocencia*.

Tabula Rasa, núm. 28 (pàg . 57-77). Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Colombia.

© Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes.

Disseny i maquetació: Àngela Frías

Edició: Març 2024

DL:



Generalitat de Catalunya