

OFICINA POR LA NO DISCRIMINACIÓN

MEDIDA DE GOBIERNO

BCN

Julio 2017

Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía y Diversidad
Passeig Sant Joan, 75 2a
08009 Barcelona
T: 932 562 017
barcelona.cat/dretsdiversitat/es

Ajuntament de
Barcelona



Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía y Diversidad

Ayuntamiento de Barcelona

Julio 2017

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. JUSTIFICACIÓN DE LA MEDIDA	5
2.1 Sistemas de protección y garantía de los derechos humanos	5
2.2 El derecho a la igualdad y a la no discriminación	8
2.3 El estado de la cuestión de las discriminaciones en Barcelona	10
3. LA OFICINA POR LA NO DISCRIMINACIÓN	14
3.1 Estructura de la OND	14
3.2 Funciones y tipos de intervención	15
3.3 Ámbitos de intervención y ejes de discriminación	17
3.4 Principios de actuación	18
4. MODELO DE GOBERNANZA	21
5. OBJETIVOS Y ACCIONES CONCRETAS	22
6. CALENDARIO	29
7. DOTACIÓN PRESUPUESTARIA	31
ANEXO. Marco legal del derecho a la igualdad y a la no discriminación	32

1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Barcelona se ha caracterizado por su compromiso pionero en la defensa de los derechos de ciudadanía en la ciudad desde hace años. En 1992 se creó la figura del Comisionado para la defensa de los Derechos Civiles, en 1995 se creó la Concejalía de Derechos Civiles y en 1998 se puso en funcionamiento la Oficina por la No Discriminación (OND), un servicio municipal pionero en Europa dirigido a atender las vulneraciones de derechos humanos relacionadas con los ámbitos de la discriminación.

Hoy, la vocación pública de defensa de los derechos humanos es plenamente vigente. Después de un cambio de nombre en la medida, que creaba la Agencia de Derechos Civiles y la No Discriminación de 2014, en 2016 con la Medida de Gobierno Programa Barcelona Ciudad de Derechos se recupera el nombre original y se decide darle un nuevo impulso como mecanismo de prevención y garantía de derechos humanos a nivel local.

Así, esta medida sigue el camino, ya trazado desde 1998, de poner a la Administración local en la primera línea de los mecanismos de garantía de los derechos humanos. Casi 20 años después, hay que hacer una relectura del servicio para darle un nuevo impulso, tanto por lo que refiere a sus líneas de intervención, que hay que actualizar teniendo presente el resto de servicios del Ayuntamiento, como en lo que refiere al contexto de la ciudad y a las realidades y situaciones de discriminación frente a las que nos encontramos. Así, es necesario hacer un reconocimiento explícito de la tarea hecha hasta ahora por la OND y poner en valor sus actuaciones, sobre todo en el ámbito de la protección de los derechos de colectivos muy vulnerables, como por ejemplo las trabajadoras sexuales o las personas con enfermedades mentales.

La presente medida pretende recoger lo mejor de lo que se ha hecho hasta la fecha, impulsarlo y complementarlo con nuevas funciones y mecanismos de inter-

vención. Hacer de la OND un referente municipal en la lucha contra la discriminación, conocida por la propia Administración, por las entidades de defensa de los derechos y por la ciudadanía en general, será la tarea principal de la medida que tiene como objetivo último la mejora de la vida de los vecinos y vecinas de la ciudad, libres de discriminaciones.

De este modo, la Oficina por la No Discriminación se configura como el servicio municipal desde donde se atiende, se asesora, se media y se sanciona (allí donde es posible legalmente) ante situaciones discriminatorias y también desde donde se informa, se forma y se sensibiliza sobre los derechos y las obligaciones reconocidas en la ciudad.

La concreción de esta Medida de Gobierno llega después de llevar a cabo un Estudio sobre los mecanismos municipales de garantía de derechos humanos realizado a petición de la Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía y Diversidad. También gracias a las aportaciones de sesiones de discusión y trabajo con áreas y servicios del propio Ayuntamiento (Oficina de la Síndica de Greuges, Dirección de Feminismos y LGTBI, Instituto Municipal de Personas con Discapacidad, Dirección de Atención a la Ciudadanía, entre otros). Finalmente, hay que agradecer también las aportaciones de los grupos políticos municipales y las entidades defensoras de derechos humanos de la ciudad (SOS Racisme, Centro Iridia, Fundación Bayt al-Thaqafa, Observatorio contra la Homofobia, Unió Romaní, Fundación Assis, entre otras), con quien el Ayuntamiento trabaja habitualmente en el ámbito de la promoción y protección de los derechos de ciudadanía.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA MEDIDA

Con la Medida de Gobierno *Programa Barcelona Ciudad de Derechos. Acciones de prevención y garantía de derechos de ciudadanía y acciones para incluir el enfoque de derechos humanos en las políticas públicas* (2016-2019) de la Cuarta Tenencia de Derechos de Ciudadanía, Participación y Transparencia, el Ayuntamiento de Barcelona renovó su compromiso con los derechos humanos y su vocación de guiar las políticas del Gobierno municipal en materia de derechos de ciudadanía con una mirada intercultural. La concepción de los derechos humanos como derechos de ciudadanía presentada refuerza la dimensión local de los derechos humanos y reivindica el derecho a la ciudad.

La Medida de Gobierno contaba con diez líneas de acción enmarcadas en el objetivo general de promocionar un modelo de ciudad diversa, intercultural y poliédrica donde todas las personas tengan un acceso real, efectivo y en condiciones de igualdad a todos los derechos humanos reconocidos y garantizados en la ciudad. Este gran objetivo se estructuraba en dos objetivos específicos, por un lado, incluir el enfoque basado en derechos humanos a las políticas públicas y, por el otro, el diseño y la implementación de políticas de derechos humanos según las prioridades temáticas. El documento establecía tres prioridades temáticas: el discurso del odio y la discriminación, los derechos civiles y libertades públicas en el uso del espacio público y la plena ciudadanía. De estas se desgranaban diez líneas de acciones, tanto del ámbito de la prevención de vulneraciones de derechos humanos como de su garantía, que conducen la acción municipal en materia de derechos.

Una de las acciones que contemplaba el Programa Barcelona Ciudad de Derechos era el impulso de la Oficina por la No Discriminación (OND), objeto de esta Medida de Gobierno, ya que por su importancia como mecanismo de prevención de discriminaciones y de garantía de derechos a nivel local, merece un desarrollo específico.

Para poder hablar de cómo combatir las discriminaciones, antes hay que abrir el objetivo y conocer los derechos de ciudadanía de los que son sujetos todas las personas que se encuentran en la ciudad, tanto si son residentes como si no lo son, así como sus mecanismos de garantía. Es por eso que hay que poner a la OND dentro de este entramado de mecanismos, para fundamentarla y conectarla.

2.1 Sistemas de protección y garantía de los derechos humanos

Hay varios instrumentos jurídicos de prevención de vulneraciones y de garantía de derechos humanos a diferentes niveles. Todos ellos forman un cuerpo normativo de obligado cumplimiento por parte de los diferentes niveles de Administración sobre los que tienen ascendencia. El presente punto repasa los más destacados a nivel internacional, europeo, estatal, nacional y local así como el establecimiento de mecanismos institucionalizados de garantía y de protección, en forma de órganos y procedimientos de control de diferentes tipos.

El Estado español, como miembro de pleno derecho de las organizaciones que impulsan estos mecanismos, ha ratificado los principales tratados de derechos humanos. Estos tratados generan obligaciones que también son aplicables a la Administración local.

Entre estas, hay que destacar la *Carta Internacional de Derechos Humanos*, de la **Organización de las Naciones Unidas**, que está formada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y los dos pactos que la desarrollan: el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (1966) —así como sus dos protocolos facultativos— y el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (1966). La Declaración, a pesar de no ser un tratado internacional, constituye unas líneas a seguir y a menudo es citada como referencia en leyes fundamentales y constituciones, de forma que su carácter

vinculante genera consenso. Por su parte, los dos Pactos son elementos vinculantes que entran en vigor en 1976 y plasman en obligaciones jurídicas los derechos que figuran y establecen órganos para vigilar el cumplimiento de los Estados miembros.

En el ámbito de la ONU, se llevan a cabo tanto tratados que reconocen derechos a colectivos desfavorecidos, tales como infancia o personas con discapacidad; como aquellos relativos a la lucha contra vulneraciones específicas de los derechos humanos, como por ejemplo el *Convenio para la prohibición de la tortura y otros tratos, crueles, inhumanos o degradantes* (1984). La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos es el organismo encargado de coordinar los nuevos comités de supervisión de los diferentes tratados de derechos humanos. En este marco también se elaboran instrumentos en forma de resolución o declaración, sin valor jurídico vinculante, pero que contribuyen a crear una tendencia de actuación para los Estados.

El Consejo de Derechos Humanos (2006) es un órgano intergubernamental de la ONU, responsable del fortalecimiento de la promoción y la protección de los derechos humanos en el mundo. Tiene el objetivo de estudiar la situación de las violaciones de los derechos humanos y hacer recomendaciones sobre esta cuestión. Una de las funciones que asume es la de llevar a cabo el Mecanismo de Examen Periódico Universal, a través del cual se examina la situación de los derechos humanos en los 192 Estados miembros de las Naciones Unidas —y que el Estado español suspendió con mala nota en 2015— así como también es el encargado del mecanismo de denuncias que permite que individuos y organizaciones presenten denuncias sobre violaciones de los derechos humanos a la atención del Consejo. También puede establecer procedimientos especiales, encabezados por un Relator Especial, para hacer frente a situaciones determinadas en países concretos o a cuestiones temáticas en todo el mundo.

En el ámbito europeo, cuando hablamos del sistema de protección de derechos humanos regional, tenemos que hablar de dos entes principales: el Consejo de Europa y la Unión Europea (UE).

El **Consejo de Europa** (1949) es la organización internacional, que con 47 Estados miembros, es la encargada de establecer y supervisar los estándares europeos en materia de derechos humanos. El sistema regional de protección de derechos humanos se forjó sobre dos instrumentos, el *Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales* (CEDH) (1950) —destinada a la protección de los derechos civiles y políticos— y la *Carta Social Europea* (1961), enfocada a los derechos de carácter socioeconómico y que, justo es decir, cuya revisión de 1996 todavía no ha ratificado el Estado español.

Mientras que la Carta Social Europea no establece un sistema judicial de control del cumplimiento de sus principales disposiciones por parte de los Estados, el CEDH cuenta con un sistema de control y de supervisión con un órgano de naturaleza jurisdiccional, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), con sede en Estrasburgo, a quien se pueden dirigir tanto la ciudadanía como los Estados.

Además de este mecanismo, el Consejo de Europa promueve los derechos humanos por medio de otros convenios internacionales sobre diferentes temáticas específicas, efectúa un seguimiento de los avances de sus Estados miembros en estos ámbitos y hace recomendaciones a través de organismos de seguimiento independientes y especializados.

El Consejo de Europa cuenta con la figura del Comisario de Derechos Humanos, una institución independiente, con el mandato de promover el respeto de los derechos humanos y la sensibilización en los Estados miembros. Entre sus funciones destacan identificar posibles deficiencias en las leyes y prácticas relacionadas con los de-

rechos humanos, fomentar el cumplimiento efectivo de los derechos humanos y ayudar a los Estados miembros en la implementación de los estándares de derechos humanos del Consejo de Europa.

La **Unión Europea** (1951), actualmente está formada por 28 Estados miembros, y desde 1992 con la aprobación del Tratado de Maastricht, el respeto a los derechos humanos es una condición explícita para ser admitido en la UE. Las constituciones de cada uno de los países miembros de la Unión garantizan los derechos fundamentales a nivel nacional y la Carta Europea de los Derechos Fundamentales (2000) lo hace a escala comunitaria. La Carta vincula al CEDH, ratificado por todos los Estados comunitarios, y establece los derechos fundamentales que son vinculantes para las instituciones y organismos de la UE y para los gobiernos nacionales cuando estén aplicando la legislación de la Unión.

Como mecanismo de garantía, los ciudadanos y las ciudadanas de la Unión cuentan con la opción de dirigirse al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) para interponer recursos, una vez se han agotado las vías internas. Cuando las violaciones de derechos se han producido por parte de las instituciones o los órganos de la UE, las reclamaciones se pueden hacer llegar al Defensor del Pueblo Europeo.

La UE creó en 2007 la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA) para facilitar apoyo y asesoramiento independiente en materia de derechos, a partir de estudios, a los Estados miembros y a las instituciones europeas.

En el **Estado español** la *Constitución Española* (1978), en su Título I de *Derechos y deberes fundamentales*, señala que las libertades y los derechos fundamentales se interpretarán en conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y los acuerdos internacionales sobre estas materias que han sido ratificados por el Estado.

La misma Constitución presenta en el Capítulo IV la posibilidad de que cualquier ciudadano pueda pedir la tutela de sus derechos ante los tribunales ordinarios y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Presenta también al Defensor del Pueblo como la figura responsable de garantizar los derechos de los y las ciudadanas ante la actuación de los órganos de la Administración del Estado.

En el ámbito de Cataluña, el *Estatuto de Cataluña* (2006) en el Título I de *Derechos, deberes y principios rectores* consolida al alza los estándares de protección establecidos en la Constitución y los tratados internacionales. El Estatuto supera a la Constitución y presenta como derechos reconocidos algunos principios rectores (salud, vivienda, servicios sociales, etc.) de la carta magna del Estado, o que no contemplaba, como el derecho al medio ambiente.

El Estatuto otorga al *Síndic de Greuges* funciones de protección y defensa de los derechos y las libertades que reconocen la Constitución y el propio Estatuto. El *Síndic* es el encargado de supervisar la actividad de la Administración de la Generalitat, de su sector público, de la Administración local de Cataluña y la de los organismos públicos o privados vinculados o que dependen de ella. Al mismo tiempo, tiene la función de atender las quejas de todas las personas que se encuentran desamparadas ante la actuación o la carencia de actuación de las Administraciones.

En el marco **municipal** tiene un rol principal la *Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad* (2000), un documento firmado por más de 350 ciudades europeas y ratificado por el Ayuntamiento de Barcelona en el año 2000. La Carta proclama los derechos humanos reconocidos a todos y todas las habitantes de los pueblos y ciudades. Recoge el compromiso de los gobiernos locales con la defensa de los derechos humanos dentro de su ámbito competencial

y es un instrumento que precisa los derechos y obligaciones de los ciudadanos y ciudadanas. Se trata de un instrumento político, no jurídico, que presenta a la ciudad como propia de todas las personas que la habitan, otorgándoles el derecho a la ciudad, a los derechos de ciudadanía.

La ciudad de **Barcelona** cuenta con un régimen especial, recogido en la *Carta Municipal de Barcelona*, avalado por una ley estatal y una autonómica con sus reformas. Esta especialidad reconoce la autonomía municipal y otorga competencias municipales en materia de justicia de proximidad y seguridad ciudadana, entre otras.

El Ayuntamiento de Barcelona también adoptó la *Carta de ciudadanía. Carta de Derechos y Deberes de Barcelona* (2011). La Carta se fundamenta en varios instrumentos de protección de derechos humanos a nivel internacional, estatal, nacional y local. Tiene como objetivo que todas las personas encuentren en Barcelona las condiciones sociales, económicas, políticas, culturales, ambientales y de accesibilidad universal para vivir dignamente. Recoge los derechos y deberes de las personas que viven en la ciudad poniendo en valor aquellos elementos de convivencia basados en el sentimiento de pertenencia, de espacio colectivo y de dignidad. De esta forma, establece una serie de derechos y deberes de la ciudadanía, en relación a los derechos sociales, a las acciones que favorecen la igualdad, a derechos y obligaciones hacia la cultura y el medio ambiente.

La Ley municipal y de régimen local de Cataluña (2003) dio la base legal para crear la figura institucional de la *Síndica de Greuges* de Barcelona que se implantó el mismo año. Su función es defender los derechos fundamentales y las libertades públicas de los ciudadanos y ciudadanas de Barcelona y también de las personas que se encuentran en la ciudad aunque no sean residentes. Con esta finalidad supervisa la actuación de la Administración municipal y

de los servicios públicos que dependen de esta, especialmente todo aquello que hace referencia a los derechos y libertades establecidos en la Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad.

Al margen del ámbito institucional público, hay que destacar y poner en valor la tarea de defensa y promoción de los derechos humanos que llevan a cabo las **defensoras de derechos humanos**. Estas son tanto organizaciones como personas a título individual, que velan por los derechos de colectivos concretos y de grupos de derechos en particular. Su tarea de vigilancia y de monitoreo de los derechos humanos en la sociedad en la que viven es capital para el avance hacia unas instituciones cada vez más comprometidas y respetuosas con la prevención y garantía de los mismos.

2.2 El derecho a la igualdad y a la no discriminación

Hace falta que acotemos qué entendemos por discriminación y para hacerlo tomamos como referente la definición que recoge la Observación General núm. 18 del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en la cual se define el término tal como lo entiende el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966: «[...] *toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas.*»

A partir de esta definición de *discriminación* podemos distinguir entre discriminación directa e indirecta. Por un lado, la discriminación directa se produce cuando

una persona es, ha sido o podría ser tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga por alguno de los motivos protegidos por ley. Por otro lado, nos podemos referir a la discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone o puede poner a una o a varias personas en desventaja particular respecto a otras por algún motivo de discriminación, salvo que esta disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

Para evitar situaciones de discriminación y preservar el acceso a los derechos en condiciones de igualdad los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos recogen el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Estos lo presentan en el sentido de que todos los derechos humanos se tienen que disfrutar *«sin ninguna discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social»*.

Este precepto general de igualdad es a menudo interpretado como un principio que tiene que impregnar el resto de derechos, de tal manera que no constituye un derecho en sí mismo, sino una obligación de comportamiento, de manera de hacer y que, por lo tanto, se tiene que aplicar siempre respecto a los otros derechos humanos. El derecho a la participación política, el derecho a la vivienda o el derecho a la educación, por ejemplo, tienen que poder ejercerse sin ningún tipo de discriminación.

Cuando una discriminación se lleva a cabo motivada por una o más de las características que construyen la identidad de una persona —o cuando la persona agresora la identifica como tal— podemos hablar de un delito de odio y discriminación. Según constituyen la expresión de la intolerancia y el rechazo a las personas por el solo hecho de ser diferentes; son ejemplos

el racismo, la xenofobia, la homofobia, la transfobia, la aporofobia, la intolerancia religiosa en cualquiera de sus manifestaciones (islamofobia, antisemitismo o cristianofobia), la misoginia y el machismo, el desprecio a personas con discapacidad, y otras formas abominables de odio dirigidas contra las personas y basadas únicamente en el desprecio a su diferencia.

En la evaluación de una situación de discriminación se hace necesario incluir la perspectiva de género y explorar la transversalidad del mismo en la intersección de los varios ejes de desigualdad y discriminación que se sufren. Hay que dirimir cómo la discriminación se manifiesta de una forma específica sobre las mujeres, tanto en aquellos ámbitos generales, como, por ejemplo, el laboral, como en otros ámbitos propios específicos, como lo es la salud sexual y reproductiva.

El trato discriminatorio hacia personas o colectivos concretos de la ciudad no solo es una vulneración de derechos humanos, que hay que prevenir y tratar empleando los mecanismos de garantía, sino que es un fenómeno nocivo que hay que erradicar en todos los ámbitos, tanto públicos como privados, puesto que mina la cohesión social y los vínculos entre los colectivos y los y las ciudadanas de Barcelona.

En el anexo 1 hacemos una compilación, no exhaustiva, de los principales instrumentos jurídicos que regulan este derecho a la igualdad y a la no discriminación en los diferentes niveles de la Administración que son competentes y que son de aplicación y de inspiración para el trabajo de la OND.

En lo relativo a los delitos de odio y discriminación, el Código Penal permite su persecución a través de la circunstancia genérica agravante de motivos discriminatorios (art. 22.4 CP) y de los siguientes tipos penales:

1. Delitos de amenazas a colectivos (art. 170.1 CP)

2. Delitos contra la integridad moral (art. 173 CP), que se pueden aplicar en supuestos discriminatorios
3. Delitos de discriminación en el ámbito laboral (art. 314 CP)
4. Delitos de provocación a la discriminación, el odio o la violencia, y de negación y justificación del genocidio (art. 510 y 510 bis CP)
5. Delitos de denegación discriminatoria de prestaciones de servicios (art. 511 y 512 CP)
6. Delito de asociación ilícita para cometer un delito discriminatorio (art. 515.4 CP)
7. Delitos que afectan a los sentimientos religiosos (art. 522-526 CP)

A pesar de que, a diferencia de otros países, no existe en el Código Penal español un capítulo específico dedicado a los delitos de odio y discriminación, la principal causa que impide o dificulta su persecución es básicamente la carencia de formación, sensibilización y conciencia de la gravedad de este tipo de hechos por parte de todos los operadores jurídicos y de las propias víctimas.

2.3 El estado de la cuestión de las discriminaciones en Barcelona

La obtención de un buen diagnóstico sobre las diferentes discriminaciones y ámbitos donde se producen precisa de información cuantitativa y cualitativamente adecuada, y esta depende tanto de factores endógenos como exógenos. En este sentido, el diagnóstico que podemos hacer con las herramientas de las que disponemos en la actualidad, no puede ser, desgraciadamente, ni completo ni exhaustivo.

Hay que hacer, en primer lugar, una diferenciación entre las situaciones discriminatorias que pueden ser constitutivas de delito y, por lo tanto, de persecución penal, y de las que no. En el ámbito de las discriminaciones en general, y de la tarea de la OND en particular, esta diferencia-

ción es de máxima importancia, puesto que las intervenciones que se derivan son radicalmente diferentes.

Las situaciones discriminatorias que no son constitutivas de delito tienen que ser dirigidas desde el ámbito administrativo, aplicando el régimen sancionador en aquellos casos en que sea posible, así como aquellas acciones en el ámbito de la prevención que se puedan activar. Sin embargo, no contamos con una buena diagnosis sobre situaciones de discriminación no constitutivas de delito, ya que generalmente no se denuncian, y no se ha desarrollado ninguna metodología de observación consistente durante los últimos años.

Por otro lado, en cuanto al diagnóstico sobre los delitos discriminatorios, uno de los principales problemas detectados es justamente la ausencia de publicaciones de datos estadísticos que permitan conocer su dimensión cuantitativa y cualitativa. La inexistencia de esta opción —hasta el año 2010 por el Departamento de Interior de la Generalitat y el 2011 por el Ministerio del Interior del Gobierno del Estado—, ha contribuido a la no visibilización del sufrimiento de las víctimas y, a veces, a la minimización de la problemática por parte de las instituciones públicas y el conjunto de la sociedad.

Del mismo modo que los cuerpos y fuerzas de seguridad no ofrecían hasta hace poco datos fiables sobre delitos por motivo de odio y discriminación, las fiscalías, los juzgados y los tribunales tampoco registran ni clasifican ni los procedimientos que se incoan o archivan por delitos de esta naturaleza, ni las sentencias o interlocutorias de sobreseimiento que puedan dictarse.

Estas deficiencias han sido puestas en evidencia en diferentes ocasiones por parte de la Unión Europea y la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), y el Co-

mité para la Eliminación de la Discriminación Racial del Alto Comisionado de Naciones Unidas, y ha sido un motivo de reivindicación de organizaciones como Movimiento contra la Intolerancia o Amnistía Internacional.

Actualmente, entonces, los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado español disponen de un sistema de registro de las denuncias y condenas penales por odio y discriminación. La recopilación de estos datos, sin embargo, no es sistemática y es desigual en función de las comunidades autónomas y de la existencia o no de Protocolos entre los cuerpos policiales competentes y la Fiscalía.

Esta falta de datos, tanto de situaciones discriminatorias como sobre delitos y discursos de odio, responde, en gran medida, a la carencia de denuncia y visibilización, de tal modo que existe una considerable cifra sumergida de hechos que las víctimas, por varias razones, no quieren o no se atreven a denunciar o ignoran que pueden hacerlo.

En este sentido, las motivaciones más comunes que pueden llevar a las víctimas a no presentar denuncias o a no hacer visibles las situaciones discriminatorias sufridas son:

- **La discriminación como una vivencia cotidiana y normalizada.** Muchas personas han convivido con situaciones de discriminación hasta el punto de acabar normalizando estas actitudes en sus vidas.
- **La creencia de que la denuncia no servirá para nada.** Muchas víctimas no tienen confianza en que las fuerzas de seguridad o el funcionariado de justicia emprendan las investigaciones o acciones legales para responder a sus denuncias. Tampoco confían en otros mecanismos como, por ejemplo, la OND.
- **Desconfianza o miedo a la policía.** Las víctimas que pertenecen a un gru-

po que históricamente ha sido sometido al acoso, la violencia o la desprotección por parte del Estado, a veces evitan cualquier tipo de contacto con los y las agentes de los cuerpos de policía.

- **Víctimas extranjeras que no tienen permiso de residencia.** Dificilmente se acercarán a una comisaría a denunciar una situación de discriminación, ante el temor de una probable apertura de un expediente de expulsión. En este sentido, la Fiscalía Provincial de Barcelona, en su Memoria del año 2014, propone una reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y deberes de los extranjeros en España, que permita a las personas en situación irregular en España víctimas de delitos de discriminación, quedar exentas de la responsabilidad administrativa y evitar la expulsión a condición de denunciar a las personas autoras o cooperadoras de este delito.
- **Miedo a represalias.** Muchas personas temen que, si denuncian una situación, delictiva o no, las personas responsables de la acción puedan tomar represalias contra ellas, su familia o miembros de la comunidad a la cual pertenecen. Este temor aumenta en aquellos casos en los que las personas agresoras pertenecen a un grupo organizado caracterizado por sus posiciones de violencia.
- **Extrema vulnerabilidad de ciertos perfiles de víctimas.** Muchas víctimas no denuncian porque su situación personal, social o económica las sitúa en un plano de absoluta exclusión social y extrema vulnerabilidad. Por ejemplo, personas sin hogar, en muchos casos con problemas de salud física o mental y sin apoyo familiar o social.
- **Falta de conocimiento de sus propios derechos, de la ley y del funcionamiento del sistema judicial.** Es fre-

cuenta que muchas de las víctimas de situaciones de discriminación desconozcan sus derechos y los mecanismos de garantía que pueden activar. No son suficientemente conocidas.

- **Vergüenza.** Algunas víctimas se sienten avergonzadas después de ser víctimas de una situación discriminatoria o de un delito de odio, llegando a culpabilizarse, puesto que son victimizadas por su identidad.
- **Negación.** Con el objetivo de hacer frente al trauma por la discriminación sufrida o la comisión de un delito de odio, algunas víctimas niegan o minimizan el impacto y la gravedad de la situación.

Estas cuestiones pueden generar un peligroso sentimiento de injusticia y, en cierta medida, de fracaso del sistema de protección de derechos, con la consiguiente frustración y aumento de la desconfianza hacia los diferentes operadores que intervienen ante un proceso de este tipo (ayuntamientos, cuerpos policiales, jueces, fiscales, etc.). Por lo tanto, para poner en funcionamiento políticas públicas, lo más eficaces posible en la lucha contra la discriminación, es imprescindible identificarlas y emprender acciones para revertirlas.

Dada la situación de dificultad e ineficacia para perseguir los delitos de odio y discriminación, la OND puede jugar un papel relevante en formación, sensibilización e impulso para incrementar y fomentar la apertura de diligencias judiciales en la jurisdicción penal.

La OND, cuando recibe una queja de un posible delito de odio y discriminación, tiene la obligación legal (art. 61 de la Ley 39/15, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y art. 14.1 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, sobre Régimen Jurídico del Sector Público) de informar a la Fiscalía especializada. La Fiscalía tendría que comunicar a la OND si decide

abrir Diligencias Informativas o archiva. En el supuesto de que la Fiscalía no abra diligencias, la OND se podría plantear interponer un litigio estratégico. En cualquier caso, la OND informará siempre a la persona que ha interpuesto la queja de las acciones individuales de las que dispone.

Aun así, podemos ofrecer algunos datos que nos pueden ayudar en un pequeño análisis sobre la situación de las discriminaciones en Barcelona. Ateniéndonos a las cifras disponibles, la memoria del Servicio de Delitos de Odio de la Fiscalía Provincial de Barcelona muestra como los hechos denunciados en 2015, incrementan significativamente en la cifra de los hechos delictivos denunciados o de los que han tenido conocimiento los cuerpos policiales. Así, en la provincia de Barcelona, se registraron un total de 232 hechos delictivos, frente a los 195 del año 2014 o los 166 del año 2013, suponiendo un incremento del 19% de nuevos hechos delictivos respecto al año anterior. En cuanto a este último dato, es difícil determinar si respondió a un incremento del número de hechos o a una mejora en su registro o a un incremento de la conciencia ciudadana. La Fiscalía remarcaba que la cifra sumergida de hechos producidos y no denunciados seguía siendo muy alta; por eso, el incremento del número de denuncias no tenía que significar necesariamente que se hubiera producido un incremento de la criminalidad por odio y discriminación.

El motivo mayoritario de discriminación fue el racismo y la xenofobia, con el 34%, seguido de la orientación política, con el 32%; la orientación sexual y la identidad de género obtuvo el 16% y la religión, el 12% de los casos denunciados y registrados. Hay que destacar el progresivo crecimiento de los hechos denunciados y cometidos por intolerancia religiosa (29 casos el 2015, 20 el 2014 y 9 el 2013), siendo en su mayoría casos de islamofobia.

Centrándonos en las quejas recibidas en la Oficina por la No Discriminación, y to-

mando como ejemplo los últimos cinco años, en el periodo 2012-2016, se ha atendido a un total de 2.319 personas, de las cuales el 39,72% solicitaron información y/o recibieron atención y asesoramiento sobre la cuestión por la que se dirigían a la OND, mientras que el 60,28% restante recibió apoyo y tratamiento por la situación que presentaba. Las quejas se han mantenido en números similares durante los diferentes ejercicios del periodo y

la mayoría hacen referencia a la Administración Pública, especialmente la información y la gestión de los procedimientos administrativos. Las empresas y entidades privadas también han mantenido constante su presencia como segundo actor mayoritario de las reclamaciones por vulneraciones de derechos. Por último, los ciudadanos a título individual han mantenido su lugar en un nivel parecido en cuanto a las acciones denunciadas a la OND.

3. LA OFICINA POR LA NO DISCRIMINACIÓN

3.1 Estructura de la OND

Para lograr los objetivos que se plantea la OND hay que hacer un nuevo dibujo de su estructura, tanto a nivel funcional como de recursos humanos. Así, la estructura de la OND se agrupa a partir de dos ámbitos de actuación esenciales: ámbito de prevención y ámbito de garantía.

Dentro del ámbito de prevención se agrupan todos aquellos elementos que tienen que servir para conseguir que no se den situaciones de discriminación en la ciudad desde una vertiente informativa, formativa y de sensibilización. Evitar la vulneración de derechos y las situaciones discriminatorias es una tarea donde se conjugan actuaciones públicas a diferentes niveles desde una mirada socioeducativa y con una proyección intergeneracional a largo plazo. En este caso, la OND realiza una tarea de promoción y sensibilización en derechos. Y a través del Centro de Recursos, ubicado dentro de la OND, se ofrecerá una oferta formativa dirigida a la ciudadanía, con el fin de asegurar una conexión y coordinación con todas las entidades defensoras de derechos humanos de la ciudad.

Dentro del ámbito de garantía, la OND interviene mediante la atención, el acom-

pañamiento, el análisis y el asesoramiento cuando se hayan producido situaciones de discriminación. Garantizar derechos es básico para la ciudadanía y es una obligación para todo el mundo. Es aquí donde la OND tiene la responsabilidad, como servicio público, de ejercer la atención y la defensa en diferentes niveles, de las personas que hayan sufrido situaciones discriminatorias para que se sientan protegidas y apoyadas a través de una defensa individual y/o colectiva.

Se ofrece asesoramiento jurídico para todas aquellas situaciones en las que se considere que la persona o los grupos afectados necesitan y/o quieren resolver la discriminación sufrida a nivel judicial, con las gestiones correspondientes. Esta actuación se hace a través de los abogados y abogadas especializados en derechos humanos.

Además, en este ámbito de garantía, se utiliza la mediación como herramienta alternativa para la resolución de conflictos entre particulares, entidades o empresas y la Administración, como solución al procedimiento judicial.

Así, los recursos humanos con que contará la OND se distribuirán de la siguiente manera:



3.2 Funciones y tipos de intervención

Como titular de obligaciones, el Ayuntamiento de Barcelona es uno de los responsables de que la ciudadanía y los agentes sociales de la ciudad cumplan tanto con sus deberes como que vean sus derechos garantizados. Para hacerlo, no solo tiene que facilitar de forma activa herramientas para dar poder a las personas para que puedan reclamar sus derechos, sino que en el supuesto de que tenga constancia de una situación en la que se vean vulnerados, tiene la potestad y la obligación de activar aquellos mecanismos para paliarla.

Así pues, se hace evidente la necesidad de poner en marcha, entre los objetivos de la OND, líneas de actuación en el ámbito de la prevención y de la garantía. Además, la OND es la encargada de coordinar la lucha municipal contra la discriminación, con los diferentes actores de la ciudad que trabajan con este mismo objetivo.

Para poder combatir las situaciones de discriminación hay que establecer instrumentos de prevención y mecanismos de

garantía que contemplen las necesidades específicas de las mujeres y tengan en cuenta la mirada interseccional para detectar el impacto específico de los múltiples ejes de discriminación. El diseño y la ejecución de las líneas de actuación de esta medida así lo contemplan.

Las líneas de trabajo en el marco de la prevención de discriminación y de los delitos de odio se enfocan, por un lado, en la transversalidad de la lucha contra la discriminación dentro del consistorio con la potenciación de la OND como referencia municipal. Y por otro lado, la divulgación de los derechos a través de la información, la formación y la educación en derechos humanos para darlos a conocer a la ciudadanía, siendo esta la manera más eficaz de proteger los derechos de la ciudadanía.

En este sentido, hay que destacar la función de sensibilización sobre las diferentes formas de discriminación existentes en la ciudad que llevará a cabo la OND, a través de diferentes campañas e iniciativas conmemorativas. Por su parte, el estableci-

miento del Centro de Recursos de Derechos Humanos en la sede de la OND tendrá un papel importante en sus funciones de formación e información.

En el ámbito de la garantía, podemos dividir las funciones de la OND en las que están enfocadas a dar servicio a las personas que han vivido situaciones de discriminación y en las que lo están en trabajar sobre las propias situaciones de discriminación.

En relación al servicio a las personas, la OND lleva a cabo un acompañamiento psicosocial adecuado a las personas que han vivido situaciones de discriminación, desde la misma OND o derivándolas a servicios especializados si se considera oportuno. También se ofrece el asesoramiento necesario para emprender las acciones jurídicas que se crean convenientes a través del Servicio de Asesoramiento Jurídico, que se encuentra en el mismo equipamiento.

Entre las funciones sobre las situaciones de discriminación encontramos, por un lado, la mediación que establece un proceso entre las partes protagonistas, si es posible y lo desean, para llegar a una resolución del conflicto extrajudicialmente y estableciendo las bases para que la situación no se reproduzca. Por otro lado, la OND es la encargada de desarrollar la capacidad sancionadora del Ayuntamiento en las situaciones de discriminación, a través del estudio sobre los ámbitos en el

que el consistorio puede desarrollar mecanismos administrativos sancionadores y su puesta en marcha en coordinación con otras instancias municipales.

En definitiva, podemos decir que la OND:

- **Se coordina** con los diferentes actores de la ciudad que trabajan contra la discriminación.
- **Informa** sobre los derechos de la ciudadanía y los diferentes tipos de discriminación.
- **Sensibiliza** a la ciudadanía en el respeto y la promoción de los derechos humanos.
- **Forma** a la ciudadanía desde el Centro de Recursos de Derechos Humanos.
- **Acompaña** a las personas que han sufrido situaciones de discriminación.
- **Asesora** desde un punto de vista jurídico con el Servicio de Atención y Asesoramiento a las personas que han vivido situaciones de discriminación.
- **Media** facilitando el proceso entre las partes implicadas en un conflicto discriminatorio.
- **Sanciona** las actitudes y las acciones discriminatorias en la ciudad dentro de su ámbito competencial y allí donde el marco legal lo permite.



3.3 Ámbitos de intervención y ejes de discriminación

El principio de igualdad y no discriminación, como hemos visto, se puede aplicar a la práctica totalidad de los derechos humanos reconocidos. Es por ello que resulta necesario concretar los ámbitos prioritarios de intervención, así como los ejes de discriminación que se trabajarán preferentemente.

En cuanto a los ámbitos de intervención, en la línea de IO que ya apuntaba la Medida de Gobierno Programa Barcelona Ciudad de Derechos y con las aportaciones de los grupos políticos municipales y de las entidades de defensa de los derechos humanos de la ciudad, se priorizarán los siguientes temas, con el acuerdo de que este listado será revisado y se podrá ampliar en el futuro:

- **Discursos discriminatorios y discurso de odio:** las expresiones y manifestaciones discriminatorias, a menudo precursoras de otras conductas más graves, que pueden circunscribirse en lo que se entiende como discursos de odio, serán objeto de intervención por parte de la OND, especialmente desde el ámbito de la prevención. En este sentido, se realizará un trabajo específico sobre la presencia de este tipo de discurso en las redes sociales y el mundo virtual en general, como prioridad que ya se trabaja a nivel de la Dirección de servicios de derechos de ciudadanía y diversidad.
- **Derecho de admisión:** la entrada en locales y lugares de pública concurrencia no se puede impedir a ninguna persona en base a criterios discriminatorios. Así, la limitación de acceso tiene que estar siempre publicitada y debidamente justificada.
- **Derecho a la vivienda:** en el acceso a la vivienda no se pueden producir discriminaciones por razones de origen,

de edad o de orientación sexual, por poner algunos ejemplos.

- **Discriminaciones en el espacio público y violencia institucional:** se trata de las discriminaciones producidas por la propia Administración. A pesar de que la competencia en estos casos recae en la *Síndica de Greuges* de la ciudad también será objeto de intervención la OND, en coordinación con la oficina de la Síndica.

Quedarían por definir los ejes de discriminación que se priorizarán en las intervenciones de la OND, puesto que estos también son muy extensos. En este sentido, hay que tener presente que ya existen otros servicios municipales especializados que cuentan con equipos y recursos para hacer frente a situaciones de discriminación, como por ejemplo el Centro de Recursos LGTBI o el CIRD. Así, con las aportaciones de los grupos políticos municipales y de las entidades de defensa de los derechos humanos de la ciudad, los ejes priorizados serán:

- **Por pertenecer a una etnia, cultura u origen geográfico determinado:** bajo este eje, se trabajarán cuestiones como por ejemplo el racismo, la xenofobia o el antigitanismo.
- **Por profesar una religión o convicción determinada:** bajo este eje se trabajarán cuestiones como la islamofobia o el antisemitismo.
- **Por la condición socioeconómica:** bajo este eje se dará prioridad al fenómeno del aporofobia.
- **Por la edad:** con una mirada especial y específica a las discriminaciones que sufre la gente mayor.
- **Por el estado de salud:** ya sea respecto a las personas con diversidad funcional o con discapacidad, o respecto a las personas con enfermedades mentales.

- **Por género y por orientación o identidad sexual:** a pesar de contar con otros servicios municipales, la OND podrá intervenir en situaciones bajo estos ejes de discriminación, si así se requiere por parte de los respectivos servicios.

3.4 Principios de actuación

Los modelos de intervención en derechos humanos han evolucionado en estas últimas décadas paralelamente a dos vectores analíticos: por un lado, las trayectorias sociopolíticas internacionales posteriores en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y por otro lado, la adaptación disciplinaria que se ha trabajado sobre la intervención, principalmente en ciencias sociales, en el mismo periodo. Así pues, fueron mayoritarios aquellos modelos basados en concepciones poco defensoras de derechos y más centradas en el individuo —modelo asistencial, modelo de ayuda, modelo terapéutico, modelo socioeducativo-comunitario, modelo tecnológico, modelo multisectorial-multidimensional, etc.— en los cuales el foco estaba dirigido a la persona y el análisis que hacía cada disciplina de aquello que la rodeaba.

En este sentido, se apuesta claramente por un modelo que huye de estas concepciones individualizadas y de necesidades. Por lo tanto, se defiende un modelo de intervención defensor de derechos basado en la prevención y la garantía de los mismos. Las derivaciones metodológicas de los elementos preventivos pueden comportar conexiones con los modelos educativos y de responsabilidad en la aplicación de algunas de sus técnicas, así como las derivaciones de los aspectos de garantías podrían tener sus orígenes en metodologías de los modelos de justicia social o de multiculturalidad. Se considera que esto enriquece la construcción y defensa de este modelo de intervención preventivo y de garantía de derechos de ciudadanía en la OND.

Esta política pública de impulso de la OND toma como referencia una serie de criterios, fundamentados sobre un enfoque basado en derechos humanos, tanto por su formulación e implementación como por el análisis de los resultados obtenidos a partir de su ejecución.

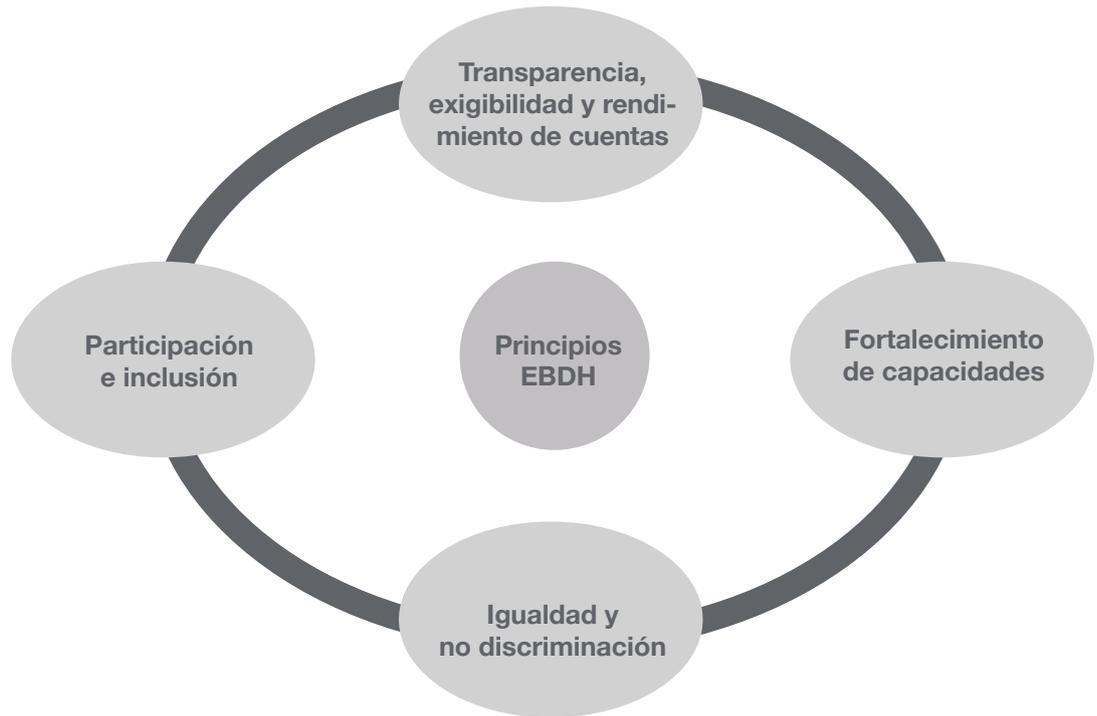
De este modo, las líneas definitorias de los derechos humanos también se emplean como base para el establecimiento de las líneas de actuación de esta Medida de Gobierno, las cuales se aplicarán de conformidad con los principios transversales del enfoque basado en derechos humanos:

- **Participación e inclusión:** Se cuenta con los ciudadanos y ciudadanas, las organizaciones defensoras de derechos humanos y otros agentes sociales de la ciudad, así como otros organismos públicos para desarrollar las diferentes medidas de los ámbitos de actuación de esta medida. Su participación en algunas ocasiones es de ejecución y en otros lo es como público objetivo de la medida. La participación se considera un derecho, un objetivo en sí mismo y una forma de lograr el resto de objetivos.
- **Fortalecimiento de capacidades:** Se pretende que los diferentes actores de la ciudad, que desarrollan roles diferentes en esta política pública, vean reforzadas sus capacidades, a la vez que se crean otras nuevas para poder ejercer sus derechos y cumplir con sus deberes y obligaciones.
- **Igualdad y no discriminación:** El objeto de esta Medida de Gobierno es también un principio básico de actuación. Ninguna persona queda excluida, sea cual sea su condición.
- **Transparencia, exigibilidad y rendi- miento de cuentas:** Se considera importante no solo cumplir con la exigibilidad en términos legales o jurídicos, sino también en términos sociales, por eso se elaborará una memoria anual

pública de la tarea y los resultados de la OND.

En coherencia con la Medida de Gobierno Programa Barcelona Ciudad de Derechos, donde se enmarca el impulso de la OND, se seguirán también los principios de actuación que esta establece:

- **Territorialidad:** Todas las acciones tendrán que coordinarse con la acción de los distritos para ser efectivas. Así, será necesario incluir la visión, la experiencia y los conocimientos de los territorios.
- **Retroalimentación e interdependencia:** Cualquier derecho está conectado al resto y la afectación de uno tiene efectos sobre el resto. Así, por lo que refiere a las acciones incluidas en la medida, todas son también interdependientes y por lo tanto estarán en continuo diálogo para retroalimentarse y buscar las sinergias que potencien sus efectos e impactos.
- **Trabajo en red y municipalismo:** Se potenciarán y se revisarán las redes de ciudades y entes locales del ámbito de los derechos humanos en relación con el tema principal de la medida.
- **Perspectiva glocal:** Análisis conjunto de los efectos locales de los fenómenos globales para proponer acciones y políticas dirigidas a las causas de las diferentes vulneraciones de derechos humanos que se producen en la ciudad.
- **Perspectiva de género:** La mirada de género tiene que impregnar completamente cualquier acción o medida que plantee el enfoque de derechos humanos.
- **Uso de estándares internacionales de derechos humanos:** El derecho internacional de los derechos humanos es la base y la legitimación de esta política pública.
- **Perspectiva intercultural:** La mirada intercultural, de reconocimiento de la diversidad y de interacción positiva con esta diversidad, será aplicada como principio y de manera transversal en todas las actuaciones de la medida.
- **Coproducción y coliderazgo:** En cuanto al trabajo en red con las entidades y con la ciudadanía.



20

**Dirección de Servicios
de Derechos de Ciudadanía
y Diversidad**

Oficina por la No Discriminación
Medida de Gobierno



4. MODELO DE GOBERNANZA

Para hacer un buen seguimiento de la implementación de esta Medida de Gobierno hay que establecer diferentes niveles de gobernanza y coordinación, puesto que los actores implicados son muchos y diversos. En este sentido, estableceremos aquí el dibujo general del modelo de gobernanza, que tendrá que ser completado y concretado con el reglamento de funcionamiento de la OND (acción 3.1.A).

En el nivel interno de la Administración, se establecerán las mesas de coordinación bilateral necesarias con las áreas más directamente interpeladas por el ámbito de actuación de la medida, como son la Oficina de la *Síndica de Greuges*, la Guardia Urbana, la Fiscalía Provincial, el Instituto Municipal de Personas con Discapacidad, la Dirección de Feminismos y LGTBI, la Dirección de Infancia, Juventud y Gente mayor, la Dirección de Prevención y la Oficina de Asuntos Religiosos (acción 1.1.E).

Por otro lado, la Mesa de corresponsabilidad de servicios a las personas y en el territorio, será el espacio de coordinación con los distritos donde se pedirá la designación de un punto focal o antena para cada territorio que pueda vehicular la comunicación y coordinación con la OND. Se prevé una capacitación específica para estos puntos focales (acción 1.1.B).

Y en cuanto al seguimiento y rendición de cuentas fuera de la Administración, se prevé la creación de un Espacio Derechos, formado por entidades y personas defensoras de derechos humanos, que tendrá como funciones, entre otras, el seguimiento de la implementación de la presente medida. La composición, periodicidad de encuentros y concreción de funciones se definirá conjuntamente con las entidades durante los primeros meses de aplicación de la medida (acción 2.3.C).

5. OBJETIVOS Y ACCIONES CONCRETAS

Los objetivos de la Medida de Gobierno de la Oficina por la No Discriminación se dividen entre aquellos dirigidos a la prevención de vulneraciones de discriminaciones y aquellos que se ponen en funcionamiento cuando ya se ha producido una vulneración, es decir, las acciones de garantía de los derechos.

Los dos primeros objetivos pertenecen al ámbito de la prevención para impulsar la OND como el referente de derechos humanos y la lucha contra la discriminación en la ciudad y visibilizar y contrarrestar las diferentes formas de discriminación presentes en Barcelona. El último se articula en el ámbito de la garantía, dando acompañamiento y desarrollando los mecanismos pertinentes una vez ya se ha producido una situación de discriminación.

Cada uno de los tres objetivos generales se divide en varios objetivos específicos, que a su vez se desgranar en diferentes líneas de actuación.

Objetivo General 1: Consolidar la OND como el órgano y el espacio municipal referente en la lucha contra las discriminaciones

Objetivo Específico 1.1.- Ser referente para el resto de servicios municipales en materia de políticas de no discriminación y de situaciones de discriminación

1.1.A.- Difusión e información específica de la tarea de la OND a los trabajadores y trabajadoras municipales de los sectores y de los distritos de la ciudad

Cumpliendo con el principio de territorialidad de la tarea del trabajo de la OND y el enfoque transversal de la lucha contra la discriminación en el Ayuntamiento, se dará a conocer los servicios y funciones de la OND tanto a otros ámbitos de trabajo del consistorio como a los distritos del consistorio..

1.1.B.- Capacitación de los y las técnicas municipales de los distritos para la detec-

ción de situaciones de discriminación y establecimiento de los circuitos de tratamiento de los casos (antenas o puntos focales)

Se llevarán a cabo formaciones de los trabajadores municipales en los distritos para que puedan identificar y reportar situaciones de discriminación. Cada uno de los distritos designará un punto focal o antena, que será el encargado de vehicular la comunicación y coordinarse con la OND para realizar las acciones más adecuadas en cada situación.

1.1.C.- Información y asesoramiento especializado a demanda para los servicios municipales sobre mecanismos e instrumentos de no discriminación

Los servicios del Ayuntamiento se podrán dirigir a la OND para solicitar información y asesoramiento cuando, dentro de su ámbito de trabajo, quieran emprender acciones y herramientas de no discriminación, que requieren la especialización en el ámbito de la no discriminación.

1.1.D.-Elaboración de diagnosis, informes y proyectos de utilidad para el resto del Ayuntamiento en función de la detección de necesidades de protección de derechos

En los diferentes ámbitos de trabajo del Ayuntamiento, así como en el trabajo que llevan a cabo los distritos, o los mismos casos que llegan a la OND, se puede identificar una vulneración de derechos. Es posible que el caso o el elemento que se detecta no sea un caso aislado y responda a una situación más amplia. Su tratamiento por parte la OND, elaborando un análisis que permita determinar las causas, aportará elementos de su alcance que serán de utilidad para encontrar propuestas de mejora.

1.1.E.- Coordinación y creación de mesas de trabajo transdisciplinario con profesionales del Ayuntamiento, otras administraciones y entidades y otros agentes impli-

cados en la protección de derechos en la ciudad, por ámbitos de trabajo

Se crearán una serie de espacios de trabajo, en función de los ámbitos, que tendrán como objetivo reunir a los y las responsables de la protección de los derechos de ciudadanía. Participarán tanto técnicos y técnicas municipales como de otras administraciones competentes, especialmente de la Diputación de Barcelona, y representantes de organizaciones y agentes sociales.

1.1.F.- Participación en Consejos, Comisiones y espacios de trabajo internos municipales con incidencia sobre la promoción y la garantía de derechos humanos

La OND participará en los espacios de trabajo propios del Ayuntamiento de Barcelona que tienen incidencia en los dos ámbitos propios de trabajo, prevención y garantía. La participación en estos espacios servirá tanto para aportar la visión de la lucha contra la discriminación que encabeza la OND, como para estar interrelacionada y coordinada con el resto de sectores de trabajo del Ayuntamiento.

1.1.G.- Establecimiento de la sede del Centro en Recursos de derechos humanos de Barcelona, y acuerdos de coordinación estables con otros servicios, como por ejemplo el Instituto Municipal de Personas con Discapacidad, el proyecto ABITS, los PIADs o el Centro de recursos LGTBI

La OND será el espacio de referencia de los derechos humanos en la ciudad, albergando el Centro de Recursos en Derechos Humanos, y de la lucha contra la discriminación, además de su tarea propia, estableciendo acuerdos de coordinación con otros organismos e instrumentos municipales con quienes comparte este objetivo.

O.E 1.2.- Dar a conocer la OND y sus funciones al exterior

1.4.A.- Diseño de una campaña municipal de difusión de la OND con la participación

de las entidades y personas defensoras de derechos humanos, con el diseño de un nuevo mensaje y lema

Para la proyección del nuevo impulso de la OND en la ciudad se realizará una campaña de difusión de su tarea, se presentarán el nuevo logo y mensaje que representarán a la Oficina. En esta campaña se prevé la participación de las entidades y personas que trabajan en la defensa de los derechos humanos de la ciudad.

1.4.B.- Puesta en marcha de una nueva web de la OND

Se diseñará y se pondrá en funcionamiento un nuevo espacio web de la OND donde se podrá encontrar información relativa tanto a la Oficina como al ámbito de la no discriminación y de los derechos humanos.

1.4.C.- Elaboración de nuevo material y recursos de difusión de la OND

Para la renovación del material de difusión de la OND se diseñarán nuevos folletos corporativos y recursos en diferentes formatos, enfocados tanto a la información como a la sensibilización de las temáticas con las que se trabaja.

1.4.D.- Implementación de la OND en nuevas tecnologías como Facebook, Twitter e Instagram

Para llegar a un grupo más amplio de la ciudadanía se incorporarán en la tarea comunicativa de la OND la gestión de perfiles de redes sociales, que facilitarán la interacción con los ciudadanos y ciudadanas y la difusión de la tarea de la OND.

1.4.E.- Incremento de los canales de entrada de situaciones de discriminación

Se trabajará para ampliar las vías de acceso para presentar situaciones de discriminación. Además de la presencial, tanto en la misma oficina como las derivadas desde otros servicios municipales, se estu-

diará la implantación de entrada de casos a través de recursos virtuales como una aplicación web y/o una aplicación para dispositivos móviles.

1.4.F.- Mejora y refuerzo de los mecanismos de recogida de datos sobre discriminación en el ámbito municipal (IRIS)

El programa multicanal IRIS (Incidencias, Reclamaciones y Sugerencias) gestiona las peticiones de servicio, avisos, incidencias y reclamaciones de los ciudadanos, se reforzará y se adaptará para que también sirva para la recogida de datos sobre situaciones de discriminación en la ciudad.

O.E 1.3.- Ampliar el espacio y la funcionalidad de la sede de la OND

1.3.A.- Ampliación y redistribución del espacio físico de la sede de la OND

Para adaptar el equipamiento de la OND a su nuevo impulso se ampliarán los metros cuadrados y se redistribuirá el espacio de la Oficina. Esto permitirá albergar el Centro de Recursos de Derechos Humanos y poder hacer un recibimiento y un circuito de atención más eficiente a las personas que se acercan a la OND para recibir información o presentar algún tipo de queja.

1.3.B.- Acondicionamiento de un espacio de actividades en la sede de la OND

La reestructuración del espacio en la sede de la OND permitirá el acondicionamiento de un espacio para llevar a cabo diferentes tipos de actividades. Estas pueden ser tanto formaciones, como charlas, o incluso puede tratarse de acoger pequeñas exposiciones relacionadas con los derechos humanos.

1.3.C.- Cesión del espacio de actos y de trabajo a organizaciones defensoras de derechos humanos de la ciudad

La sede de la OND dedicará parte de su espacio a la cesión a organizaciones defen-

soras de derechos humanos en el horario de atención de los y las trabajadoras, tanto para actos abiertos al público en general como para sesiones de trabajo internas que requieren de un espacio adecuado.

Objetivo General 2: Visibilizar y contrarrestar los diferentes tipos de discriminaciones en la ciudad

O.E 2.1.- Fomentar el conocimiento de los derechos de la ciudadanía y los compromisos del Ayuntamiento para hacer que en la ciudad se respeten estos derechos

2.1.A.- Diseño de una campaña municipal de difusión de la CESDHC y de los derechos y obligaciones que se derivan de ella

Barcelona es una de las ciudades firmantes de la Carta Europea de Salvaguarda de los Derechos Humanos en la Ciudad, se diseñará una campaña para explicar a los barceloneses y a las barcelonesas los derechos con los que cuentan como ciudadanos y ciudadanas, así como las obligaciones que están asociadas.

2.1.B.- Celebración de una conferencia europea en 2018 con motivo del 20º aniversario de la CESDHC y del 70º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el 20º de la propia OND

En el año 2018 se celebran dos fechas señaladas, el septuagésimo aniversario de la DUDH, y el vigésimo de la CESDHC que también coincide con el vigésimo aniversario de la creación de la OND. Barcelona tiene un papel destacado en el proceso que llevó a la firma de la CESDHC, ya que fue fruto de la iniciativa de los municipios que se reunieron en la ciudad en 1998, en la 1ª Conferencia Europea de Ciudades por los Derechos Humanos, para conmemorar el 50º aniversario de la DUDH. Por todo esto se considera indicado hacer una celebración que recuerde la necesidad de preservar y garantizar los derechos humanos.

O.E 2.2.- Sensibilizar e informar a la ciudadanía sobre las diferentes discriminaciones en la ciudad y los efectos que producen

2.2.A.- Coordinación con otros departamentos y servicios municipales a través de campañas municipales específicas sobre diferentes tipos de discriminación y delitos y discursos de odio

La OND, como referente municipal en la lucha contra la discriminación, se coordinará con los departamentos y servicios del Ayuntamiento para emprender campañas dirigidas a la ciudadanía y centradas en tipos de discriminaciones y delitos y discursos de odio concretos.

2.2.B.- Gestión de los actos y campañas de las fechas internacionales conmemorativas de colectivos en situación de discriminación

La conmemoración de fechas señaladas internacionalmente para recordar a colectivos discriminados, o tipos de discriminaciones específicas, son una forma de sensibilizar a la ciudadanía sobre estas cuestiones. El Ayuntamiento de Barcelona podrá realizar campañas en este marco, la gestión de las cuales serán llevadas a cabo por la OND.

2.2.C.- Colaboración con entidades especializadas, el ámbito universitario y organismos internacionales especializados en derechos humanos para campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en general

Las campañas de sensibilización para colectivos o formas de discriminación concretas se podrán llevar a cabo en colaboración con otros actores de la ciudad, tales como entidades defensoras de derechos humanos, especialistas del ámbito académico, o también en sinergia y coordinación con organismos internacionales.

O.E 2.3.- Informar, formar y fortalecer a la sociedad civil organizada defensora de derechos humanos

2.3.A.- Asesoramiento e información a organizaciones de las diversas normativas y recursos existentes sobre derechos humanos

Las entidades defensoras de derechos humanos, así como el tejido asociativo de la ciudad en general, se podrán dirigir a la OND para recibir información y asesoramiento en materia de derechos humanos.

2.3.B.- Desarrollo de un plan de formación en derechos humanos y diversidad dirigido a organizaciones y a la ciudadanía, de manera participada con las propias entidades

La formación es una de las principales funciones de la OND, en este sentido se desarrollará, en colaboración con las entidades de derechos humanos de la ciudad, un plan de formación de derechos humanos que se dirigirá tanto a las personas que participan en estas organizaciones como a la ciudadanía en general.

2.3.C.- Impulso del Espacio Derechos, punto de encuentro para las organizaciones y personas defensoras de derechos humanos de Barcelona, y espacio permanente de seguimiento, interlocución y consulta

Se facilitará un espacio de encuentro para las organizaciones y personas defensoras de derechos humanos de la ciudad, para hacer rendición de cuentas con estos actores. La definición de los detalles orgánicos y funcionales se determinará durante la aplicación de la medida.

O.E 2.4.- Poner de manifiesto las especificidades de las diferentes discriminaciones hacia las mujeres

2.4.A.- Incorporación de la perspectiva de género y de interseccionalidad hacia las mujeres en la ejecución de las acciones de la Medida de Gobierno

La transversalidad de género en los diversos ejes de desigualdad y discriminación hace necesario que todas aquellas medidas que incluyen este plan tengan en cuenta las necesidades específicas de las mujeres a la hora del diseño, de la planificación y de la ejecución de las acciones que están asociadas. La recombinación del conjunto de ejes de discriminación (género, clase, país de origen, práctica religiosa) pide que prestemos especial atención a estas formas de discriminación que tienen un impacto específico.

2.4.B.- Visualización del impacto específico de la interseccionalidad en la discriminación hacia las mujeres

En las campañas, los recursos y los materiales que se creen para dar a conocer las diferentes formas de discriminación, como se presentan y cuáles son sus efectos, se tendrán en cuenta y se especificará de qué forma las mujeres sufren estas discriminaciones de manera más acentuada.

Objetivo General 3: Desarrollar las intervenciones relacionadas con la garantía ante discriminaciones a nivel municipal

O.E 3.1.-Establecimiento de circuitos de atención e intervención eficientes en las personas que han sufrido situaciones de discriminación

3.1.A.- Propuesta de Reglamento de funcionamiento de la OND, por el establecimiento de los circuitos necesarios de recepción, intervención, regreso y, en su caso, derivación de situaciones de discriminación

Para el logro de una gestión satisfactoria de los casos hace falta un establecimiento correcto del circuito de atención a los mismos. La pluralidad de los actores implicados en esta medida, tanto a nivel interno del Ayuntamiento, como externo de otras administraciones y agentes sociales hace necesario el establecimiento de una serie de protocolos de colaboración y de deri-

vación a otros servicios internos y externos. Estas cuestiones se concretarán en la redacción de un reglamento de funcionamiento del OND.

3.1.B.- Mejora de la base de datos de los expedientes trabajados

Para la elaboración de análisis y diagnósticos sobre la situación de la discriminación en la ciudad es esencial una buena recogida de datos de los expedientes que se forman a partir de la gestión de los casos de los usuarios y usuarias que trabaja la OND. Se reforzará y mejorará el sistema de recogida de datos, cumpliendo con las normativas existentes de privacidad y de protección de datos personales.

3.1.C.- Acogida y acompañamiento psicosocial de primera instancia a las personas que expresen situaciones de discriminación, tanto presencialmente como través de herramientas virtuales

Un denominador común de la intervención en la OND será el acompañamiento psicosocial que necesita la persona. Este acompañamiento incluye tratar la dimensión emocional que rodea el problema que se expone y que afecta tanto en la interpretación de los hechos como las consecuencias que comporta sufrir la discriminación. La atención psicosocial requiere la escucha activa, de un alto grado de empatía y de capacidad de contención. Aquellas personas que se valore que requieren un servicio más especializado se derivarán a otros servicios donde se les podrá ofrecer una atención más idónea.

3.1.D.- Coordinación específica bilateral: con la Oficina de la Síndica de Greuges, con la Guardia Urbana, para la implementación de la Instrucción 29/08 de prevención de las situaciones discriminatorias y con el Servicio de Delitos de Odio y Discriminación de la Fiscalía Provincial de Barcelona

La multiplicidad de actores que comparten con el Ayuntamiento de Barcelona res-

ponsabilidades en la ejecución de tareas para la garantía de los derechos humanos hace necesario el establecimiento de espacios y protocolos de coordinación bilaterales, en función de su ámbito de trabajo y de responsabilidad.

3.1.E.- Coordinación específica con las entidades especializadas que tienen servicios de atención a víctimas de vulneraciones de derechos humanos. Listado no exhaustivo: SOS Racismo, Centro Iridia, Fundación Bayt Al-Thaqafa, Observatorio contra la Homofobia, Unión Romani, Fundación Assis

En la ciudad hay entidades defensoras de derechos humanos que llevan a cabo tareas especializadas de atención a personas que han sufrido situaciones de discriminación, algunas lo hacen en convenio con el Ayuntamiento de Barcelona y otras no. Hace falta una coordinación con las entidades que cuentan con un vínculo y en cualquier caso es necesario un conocimiento mutuo para hacer más eficiente la protección de los derechos humanos a la ciudad.

O.E 3.2.- Potenciar el servicio de asesoramiento jurídico a personas que han sufrido discriminaciones

3.2.A.- Atención y asesoramiento jurídico a personas que han sufrido discriminaciones

El Servicio de Atención y Asesoramiento Jurídico de la OND es el encargado de recibir a las personas que han sufrido situaciones de discriminación para ofrecerles una asistencia técnico-jurídica sobre la experiencia de vulneración de derechos vivida.

3.2.B.- Asesoramiento al personal técnico en su tarea de intervención y análisis de situaciones

Fruto de la diversidad y la complejidad de los casos que se presentan en la OND, los trabajadores y trabajadoras que llevan a cabo las tareas de intervención necesitan

en ocasiones un asesoramiento en el ámbito legal para poder dar un servicio de atención esmerado y eficiente, el Servicio de Atención y Asesoramiento es el encargado de llevarlo a cabo.

3.2.C.- Elaboración de informes jurídicos especializados sobre discriminaciones

Una de las tareas del Servicio de Atención y Asesoramiento de la OND es la elaboración de informes jurídicos enfocados a determinadas formas de discriminación. Estos informes son de utilidad para la OND y el consistorio en general a la hora de llevar a cabo campañas de visibilización, establecer instrumentos y mecanismos de garantía y emprender políticas públicas de protección de los derechos de ciudadanía.

3.2.D.- Revisión de las ordenanzas municipales según los estándares de derechos humanos

Uno de los principios de actuación de esta medida es el uso de estándares internacionales de derechos humanos, y estas tienen una lógica que se sigue en las diferentes políticas emprendidas por el Ayuntamiento así como en sus normativas, las ordenanzas municipales. Las ordenanzas ya existentes se revisan para que su legitimación se enmarque en el derecho internacional de los derechos humanos.

3.2.E.- Selección de casos especialmente significativos para llevar a cabo litigios estratégicos contra delitos y discursos de odio

Se seleccionarán aquellos casos de delitos y discursos de odio en la ciudad que sean especialmente relevantes o significativos para ejercer la acusación a través de los Servicios Jurídicos Centrales con el objetivo de conseguir resoluciones que puedan servir para reparar a las víctimas, incidir en las garantías de protección de derechos ante las discriminaciones y mejorar la cohesión social.

O.E 3.3.- Desarrollar la intervención directa de mediación

3.3.A.- Exploración de la posibilidad de conciliación entre las partes

En los casos que sea posible, se buscará la opción de resolver los conflictos a través de procesos de justicia de proximidad, como, por ejemplo, la conciliación. En este método se facilita la figura de un tercer actor imparcial que aproxima las posiciones de las partes, pero se abstiene de proponer una salida concreta al conflicto, ya que actúa como mero árbitro de la situación sin mostrarse proactivo hacia una solución concreta del problema.

3.3.B.- Potenciación de la mediación como herramienta necesaria en la resolución de conflictos, a través de la propia OND u otros servicios municipales especializados

Cuando el conflicto en cuestión lo permita, y las partes implicadas estén dispuestas, se llevará a cabo un proceso de mediación, desde la misma OND o a través de otros servicios municipales. También cuando no se pueda determinar la existencia de discriminación, sino que se trate de un conflicto sin este componente claro, este será un método que se tendrá en cuenta.

O.E 3.4.- Desarrollar la capacidad sancionadora del Ayuntamiento en situaciones de discriminación

3.4.A.- Estudio sobre los ámbitos en los cuales el Ayuntamiento puede desarrollar mecanismos administrativos sancionadores en situaciones de discriminación

Se llevará a cabo una investigación de aquellos ámbitos en los que el consistorio puede desarrollar su capacidad sancionadora por motivos discriminatorios. Se prestará especial atención a dos ámbitos concretos donde existe recorrido a trazar, las infracciones relacionadas con el derecho de admisión y las vulneraciones hacia los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales.

3.4.B.- Puesta en marcha de manera coordinada con otras instancias del Ayuntamiento de los mecanismos administrativos sancionadores pertinentes

Se definirán protocolos de actuación para que los diferentes agentes que participan en el circuito de sanción, además de la OND, tengan conocimiento de los casos de discriminación y realicen una intervención coordinada y en red que dé una respuesta coherente a la situación. Esto tiene que permitir un abordaje estratégico e integral de la discriminación en cuestión, posibilitando tanto la sanción como otros mecanismos que faciliten la no repetición del hecho y la reparación de la víctima.

6. CALENDARIO

CORTO PLAZO Inicio julio 2017	MEDIO PLAZO Inicio enero 2018	LARGO PLAZO Inicio julio 2018
1.1.A.- Difusión e información específica de la tarea de la OND a los trabajadores y trabajadoras municipales de los sectores y de los distritos de la ciudad.	1.1.B.- Capacitación de los técnicos y las técnicas municipales de los distritos para la detección de situaciones de discriminación y establecimiento de los circuitos de tratamiento de los casos.	1.1.C.- Información y asesoramiento especializado a demanda para servicios municipales sobre mecanismos e instrumentos de no discriminación.
1.1.E.- Coordinación y creación de mesas de trabajo transdisciplinarias con profesionales del Ayuntamiento, otras Administraciones y entidades y otros agentes implicados en la protección de derechos en la ciudad, por ámbitos de trabajo.	1.1.D.- Elaboración de diagnosis, informes y proyectos de utilidad para el resto del Ayuntamiento en función de la detección de necesidades de protección de derechos.	2.2.A.- Coordinación con otros departamentos y servicios municipales para campañas municipales específicas sobre diferentes tipos de discriminación y delitos y discursos de odio.
1.1.G.- Establecimiento de la sede del Centro de Recursos en derechos humanos de Barcelona, y acuerdos de coordinación estables con otros servicios como, por ejemplo, el Instituto Municipal de Personas con Discapacidad, el proyecto ABITS, los PIADs o el Centro de recursos LGTBI.	1.1.F.- Participación en Consejos, Comisiones y espacios de trabajo internos municipales con incidencia sobre la promoción y la garantía de derechos humanos.	2.3.C.- Impulso del Espacio Derechos, punto de encuentro para las organizaciones y personas defensoras de derechos humanos de Barcelona, y espacio permanente de seguimiento, interlocución y consulta.
1.4.A.- Diseño de una campaña municipal de difusión de la OND con la participación de las entidades y personas defensoras de DH, con el diseño de un nuevo mensaje y lema.	1.4.D.- Implementación de la OND en nuevas tecnologías como Facebook, Twitter e Instagram.	2.4.A.- Incorporación de la perspectiva de género y de interseccionalidad hacia las mujeres en la ejecución de las acciones de la Medida de Gobierno.
1.4.B.- Puesta en marcha de una nueva web de la OND.	1.4.E.- Incremento de los canales de entrada de situaciones de discriminación.	2.4.B.- Visualización del impacto específico de la interseccionalidad en la discriminación hacia las mujeres.
1.4.C.- Elaboración de nuevo material y recursos de difusión de la OND.	1.3.C.- Cesión del espacio de actas y de trabajo a organizaciones defensoras de derechos humanos de la ciudad.	3.2.D.- Revisión de las ordenanzas municipales según los estándares de derechos humanos.
1.4.F.- Mejora y refuerzo de los mecanismos de recogida de datos sobre discriminación en el ámbito municipal (IRIS).	2.1.A.- Diseño de una campaña municipal de difusión de la CESDHC y de los derechos y obligaciones derivados.	3.3.B.- Potenciación de la mediación como herramienta necesaria en la resolución de conflictos, a través de la propia OND u otros servicios municipales especializados.

1.3.A.- Ampliación y redistribución del espacio físico de la sede de la OND.	2.1.B.- Celebración de una conferencia europea en 2018 con motivo del 20 aniversario de la CESDHC, y el de la propia OND, y del 70 aniversario de la DUDH.	3.4.B.- Puesta en marcha de manera coordinada con otras instancias del Ayuntamiento de los mecanismos administrativos sancionadores pertinentes.
1.3.B.- Acondicionamiento de un espacio de actividades a la sede de la OND.	2.2.B.- Gestión de los actos y campañas de las fechas internacionales conmemorativas de colectivos discriminados.	
3.1.B.- Mejora de la base de datos de los expedientes trabajados.	2.2.C.- Colaboración con entidades especializadas, el ámbito universitario y organismos internacionales especializados en derechos humanos para campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en general.	
3.1.C.- Acogida y acompañamiento psicosocial de primera instancia a las personas que expresen situaciones de discriminación, tanto presencialmente como a través de herramientas virtuales.	2.3.A.- Asesoramiento e información a organizaciones de las diversas normativas y recursos existentes sobre derechos humanos.	
3.1.D.- Coordinación específica bilateral: con la Oficina de la <i>Síndica de Greuges</i> , con la Guardia Urbana, para la implementación de la Instrucción 29/08 de prevención de las situaciones discriminatorias y con el Servicio de Delitos de Odio y Discriminación de la Fiscalía Provincial de Barcelona.	2.3.B.- Desarrollo de un plan de formación en derechos humanos y diversidad dirigido a organizaciones y a la ciudadanía, de manera participada con las propias entidades.	
3.1.E.- Coordinación específica con las entidades especializadas que tienen servicios de atención a víctimas de vulneraciones de derechos humanos.	3.1.A.- Propuesta de Reglamento de funcionamiento de la OND, para el establecimiento de los circuitos necesarios de recepción, intervención, regreso y, en su caso, derivación de situaciones de discriminación.	
3.2.A.- Atención y asesoramiento jurídico a personas que han sufrido discriminaciones.	3.2.B.- Asesoramiento al personal técnico en su tarea de intervención y análisis de situaciones.	
3.3.A.- Exploración de la posibilidad de conciliación entre las partes.	3.2.C.- Elaboración de informes jurídicos especializados sobre discriminaciones.	
	3.2.E.- Selección de casos especialmente significativos para llevar a cabo litigios estratégicos contra delitos y discursos de odio.	
	3.4.A.- Estudio sobre los ámbitos en los cuales el Ayuntamiento puede desarrollar mecanismos administrativos sancionadores para situaciones de discriminación.	

7. DOTACIÓN PRESUPUESTARIA

	2017	2018	2019	2020
<i>Asesoramiento jurídico OND</i>	51.909,00 €	69.212,00 €	69.212 €	69.212,00 €
<i>Centro de Recursos en derechos humanos</i>	34.579,73 €	138.318,93 €	138.318,93 €	138.318,93 €
<i>Reformas en la Oficina</i>	200.000,00 €			
<i>Campañas de sensibilización y plan de formación</i>		40.000,00 €	40.000,00 €	40.000,00 €
<i>Espacio Derechos</i>		20.000,00 €		
<i>Nueva imagen y elementos de difusión y comunicación</i>	15.000,00 €	40.000,00 €		
TOTAL	286.489,00 €	307.507,93€	247.530.93€	247.530.93€

ANEXO. Marco legal del derecho a la igualdad y a la no discriminación

En un primer bloque nos referimos a la normativa relativa al derecho a la igualdad y a la no discriminación en un sentido amplio, como precepto de igualdad que impregna el resto de derechos humanos.

Organización de las Naciones Unidas

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.- Artículos: 1, 2 y 7
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.- Artículos: 2.1, 4.1, 24.1, 25 y 26
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.- Artículos: 2.2, 7.a.y, 7.c, 10.3
- Convenio para la prohibición de la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes

Organismos especializados de Naciones Unidas

- Organización Internacional del Trabajo
- Convenio sobre igualdad de remuneración (1951)
- Convenio sobre la discriminación (ocupación y trabajo) (1958)
- Convenio sobre la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social (1962)
- Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981)
- Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).- Artículo 2.d
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011). Vigente desde el 2013 pero no ratificado por el Estado español

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)
- Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza (1960)

Consejo de Europa

- Convenio Europeo para la Salvaguarda de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.- Artículo 14
- Carta Social Europea (1961).- Parte I, puntos: 15, 18, 20 y 27; Parte II, artículos: 8, 15, 17, 19, 20 y 23 y Parte V artículo E
- Protocolo adicional nº 12 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales
- Convenio europeo por la prevención de la tortura y otros tratos degradantes (1987)

Unión Europea

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.- Título III
- Tratado de Ámsterdam (1997).- Artículo 12
- Directiva 2000/78/CE. Directiva relativa a la Igualdad de trato en la Ocupación

Estado español

- Constitución Española.- Artículos: 1.1, 9.2, 14 y 23.2
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales administrativas y de orden social. Capítulo III del Título II

- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.- Artículos: 235, 236, 237 y 238
- Estatuto de los Trabajadores.- Artículos: 4.2 c), 17.1, 24.2 y 28.17
- Normativa general para la defensa de consumidores y usuarios de servicios
- Ley 1/2006, de 13 de marzo, por la cual se regula el régimen especial del municipio de Barcelona (2006)

Cataluña

- Estatuto de Autonomía de Cataluña.- Artículo 40.8
- LEY 11/2009, del 6 de julio, de regulación administrativa de los espectáculos públicos y las actividades recreativas.- Preámbulo III, Artículos 5.j y 10

Barcelona

- Carta europea de Salvaguarda de los derechos humanos en la ciudad.- Artículos: 2, 14, 17, 15.4 y 16.2
- Carta de ciudadanía de Barcelona.- Artículo: 26
- Ley 22/1998, de 30 de diciembre, de la Carta Municipal de Barcelona (1999)
- Ley 11/2006, de 19 de julio, de modificación de la Carta Municipal de Barcelona (2006)
- Ley 7/2010, de 21 de abril, de modificación de la Carta Municipal de Barcelona (2010)
- Ley 18/2014, de 23 de diciembre, de modificación de la Carta Municipal de Barcelona (2014)

En un segundo bloque indicamos los instrumentos jurídicos que regulan aquellos motivos de discriminación los cuales son prioritarios en la tarea de la OND.

Discriminación para profesar una religión o convicción, pertenecer a una etnia, cultura u origen nacional o geográfico determinado

Organización de las Naciones Unidas

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.- Artículos: 2.2 y 16.1
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.- Artículos: 20.2 y 27
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.- Artículo 13.1
- Convenio sobre la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social (1962)
- Convención internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965)
- Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen del Apartheid (1973)
- Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales (1978)
- Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundamentadas en la religión o las convicciones (1981)
- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas (1992)

A pesar de que no es vinculante hay que destacar otro documento internacional que recoge el listado de medidas más completo que hay hasta la fecha para la lucha contra la discriminación, la Declara-

ción de Durban de 2001 y su Plan de Acción. Este plan contiene 219 medidas, de concreción variable, para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras intolerancias relacionadas.

Organismos específicos de control

- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
- Comité sobre Trabajadores Migratorios
- Relator especial sobre formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia
- Relator especial sobre los derechos humanos de los migrantes
- Grupo de Trabajo de Expertos sobre los afrodescendientes
- Experta independiente sobre cuestiones de las minorías

Consejo de Europa

- Carta Europea para las Lenguas Regionales o Minoritarias (1992)
- Convenio Marco para la Protección de las Minorías Nacionales (1995)

Unión Europea

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.- Artículos: 15.3, 21.2 y 22
- Directiva 2000/43/CE. Directiva de Igualdad racial, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico
- Directiva 2002/90/CE, de 28 de noviembre de 2002, destinada a definir la

ayuda a la entrada, a la circulación y a la estancia irregulares

- Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2009, por la cual se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleados nacionales de terceros países en situación irregular

Estado español

- Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa
- Ley orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social
- Real decreto 932/2013, de 29 de noviembre, por el cual se regula la Comisión Asesora de Libertad Religiosa

Barcelona

- Carta de ciudadanía de Barcelona.- Artículo: 24.1
- Medida de Gobierno Plano Municipal de Lucha Contra la Islamofobia (2017)

Discriminación por orientación sexual e identidad de género

Unión Europea

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.- Artículo 21.2

Cataluña

- Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja
- Ley 11/2014, que regula el derecho de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales

Barcelona

- Carta de ciudadanía de Barcelona.- Artículo: 21

Discriminación por motivos de género

Organización de las Naciones Unidas

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.- Artículos: 3 y 23.4
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.- Artículos: 3, 7.a.y
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967)
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993)
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1999)

Organismos específicos de control

- Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Grupo de trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica
- Relatora especial sobre la violencia contra la mujer

Consejo de Europa

- Carta Social Europea (1961). Artículos: 4.3 y 10.2

Unión Europea

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.- Artículo 23
- Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989).- Punto 16
- Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por sexo
- Directiva 2002/73/CE, modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en aquello que hace referencia al acceso a la ocupación, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2004/113/CE sobre la implementación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios
- Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y ocupación
- Directiva 2007/76/CE relativa a primeros de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a la ocupación, a la formación y a la promoción profesional y las condiciones de trabajo

Estado español

- Constitución Española.- Artículos: 32.1 y 35.1
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género

Cataluña

- Ley 5/2008 del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista

Barcelona

- Carta de ciudadanía de Barcelona.- Artículo: 20.1