



# Consell de Ciutat

## Dictamen sobre mesures antiracistes i destinades a persones migrades

**Amb la participació de:**

**Consell** Municipal d'**Immigració** de Barcelona

**Consell** Municipal del **Poble Gitano** de Barcelona

Aprovat pel plenari del Consell de Ciutat el dia 17 de desembre de 2024



## Índex de continguts

<b>1. Introducció. Com ho hem fet?</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Introducció a l'objecte del dictamen</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Breu apunt sobre la necessitat de coordinació entre administracions</b> .....	<b>8</b>
<b>4. Recomanacions</b> .....	<b>10</b>
Millora dels serveis i competències municipals per a la garantia de drets .....	10
Lluita contra el racisme i la discriminació .....	14
Retiment de comptes, mecanismes de garantia i bones pràctiques .....	15
Discursos d'odi, racisme als mitjans i com combatre'ls.....	16
Incidència autonòmica i estatal .....	17
<b>Annex 1. Composició del Grup de Treball</b> .....	<b>18</b>

## 1. Introducció. Com ho hem fet?

Aquest grup de treball ha estat organitzat conjuntament per representants de la **Taula del Tercer Sector Social de Catalunya**, federació que va proposar la temàtica en la proposta de grups de treball que s'obre cada inici d'any, el **Consell Municipal d'Immigració de Barcelona** i el **Consell de Ciutat**, i amb una àmplia participació dels diferents agents que componen tots aquests ens i entitats.

En primer lloc, es van dur a terme diverses reunions de coordinació per tal de planificar les línies fonamentals que havien de guiar la realització del grup, així com les temàtiques a treballar.

La primera reunió, celebrada el 2 de maig, es va celebrar en **format híbrid** per tal de possibilitar el coneixement de les persones que han format part del grup de treball.

La reunió principalment va servir per presentar la **proposta d'organització del grup de treball**. A més, també va servir per recordar que el **Consell de Ciutat ja havia tractat algunes de les temàtiques** plantejades en aquest grup de treball en unes jornades sobre **igualtat de tracte i no discriminació**, que van donar com a conseqüència l'**aprovació d'un manifest** en aquest sentit.

Així mateix, l'**Anabel Rodríguez**, de l'Àrea Drets Humans de l'Ajuntament de Barcelona, va explicar el marc legal i normatiu relacionat amb les competències de l'Estat, la Generalitat i l'Ajuntament de Barcelona en relació amb les lleis d'igualtat de tracte i no discriminació, així com algunes de les funcions de l'Oficina per la no discriminació de l'Ajuntament de Barcelona i els eixos fonamentals del nou pla de ciutat antiracista. Per altra banda, en **Ramon Sanahuja**, tècnic del Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religios, va presentar el Pla Intercultural Barcelona 2021-2030.

Les **següents sessions** es van celebrar en **format exclusivament telemàtic**. En la **segona** d'elles, celebrada el **16 de maig**, es va tractar la temàtica de l'**accés a drets**.

En primer lloc, la **Maria Coll** i en **Josetxo Ordóñez**, de la Fundació Migra Studium, van presentar la conceptualització del que consideraven que havia d'esdevenir Barcelona: una ciutat santuari en la defensa dels drets de totes les persones, atenent especialment les

que viuen en una situació administrativa irregular, ja que són les que més sovint veuen els seus drets vulnerats. També van explicar algunes de les reivindicacions expressades en relació a les pràctiques habituals que es donen als centres d'internament de persones estrangeres (CIEs).

Seguidament, en **Xavier Cubells**, de la direcció de Serveis d'Immigració de l'Ajuntament de Barcelona, va tractar l'accés als drets en qüestions derivades del padró municipal. Finalment, l'**Agnès Felis**, d'Entitats Catalanes d'Acció Social (ECAS), va posar de relleu la feina feta des de l'entitat en la defensa dels drets i la necessitat d'atendre aquelles situacions en les que es posa en risc la garantia d'aquests per qüestions relacionades amb el padró municipal.

En la tercera sessió, celebrada el 30 de maig, es van tractar les discriminacions que viuen les minories ètniques a la ciutat de Barcelona (racisme immobiliari, laboral, educatiu, cossos de seguretat...). En primer lloc, la **Verònica Giménez**, de l'oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona, va explicar un estudi realitzat en relació a la temàtica del racisme en l'accés a l'habitatge. A continuació, en **Fernando Macias**, de Campus Rom, va presentar les discriminacions que es donen en l'educació i, de forma específica, en relació a l'antigitanisme. Finalment, la **Dilara Ekmen**, de la Comissió Catalana d'Acció pel Refugi (CCAR), va fer èmfasi en el racisme cap a persones sol·licitants de protecció internacional i va posar exemples de bones pràctiques dutes a terme en diferents contextos per garantir l'accés a drets.

En la **quarta sessió**, celebrada el **12 de juny**, es va tractar la temàtica dels **discursos d'odi i la forma de combatre'ls**. Així, en primer lloc, l'**Alba Tobella**, de Verificat, va explicar la manera de treballar la temàtica des de l'entitat i la forma d'enfocar les accions per identificar i contrastar les narratives desinformadores. En segon lloc, la **Oumaya Ahmgar**, de l'Institut Europeu de la Mediterrània, va presentar el plantejament i resultats del projecte MAGIC, enfocat a prevenir la islamofòbia de gènere a Espanya i Bèlgica. Finalment, la **Salma Amazian**, de la Direcció General de Migracions, Refugi i Antiracisme de la Generalitat de Catalunya, va presentar un informe sobre racisme estructural i institucional a la ciutat de Barcelona que va realitzar per encàrrec del Consell Municipal d'Immigració de Barcelona.

La cinquena sessió, que va tenir lloc el 26 de juny, es van dur a terme algunes exposicions que no s'havien pogut celebrar per problemes d'agenda de les persones convidades. Així, en primer lloc, la **Judith Caballero**, tècnica de l'Estratègia Antirumors de Barcelona, i la **Teresa Fernández**, referent del Programa Barcelona Intercultural, van explicar els eixos fonamentals de l'Estratègia Antirumors de Barcelona. Per altra banda, en **Quim Brugué**, de la Universitat de Girona, va explicar la metodologia, les conclusions i les accions que es van acordar arrel d'un estudi que es va dur a terme a Olot en relació al racisme immobiliari.

Finalment, l'11 de juliol i el 12 de setembre, es van dur a terme dues sessions de treball per treballar i tancar la proposta de dictamen per part del grup de treball. En la primera d'elles, també va participar-hi en Ramon Sanahuja, tècnic del Departament d'interculturalitat i pluralisme religiós, per explicar alguns detalls del Fòrum contra el racisme i la discriminació de la UNESCO, que es celebrarà a Barcelona els dies 9, 10 i 11 de desembre, així com una programació paral·lela d'activitats relacionades amb la temàtica.

L'esborrany configurat pel grup de treball va ser transmès a la Comissió Permanent del Consell de Ciutat, que va validar el seu contingut en la sessió celebrada el 26 de setembre de 2024. Finalment, el dictamen va ser aprovat pel plenari del Consell de Ciutat el dia 17 de desembre de 2024 amb 35 vots a favor, i 3 abstencions.

## 2. Introducció a l'objecte del dictamen

El **racisme estructural** és una problemàtica profundament arrelada en les societats modernes, que es manifesta en múltiples àmbits. Aquesta forma de racisme no es tracta d'accions individuals de discriminació, sinó de **polítiques, pràctiques i normes institucionals** que perpetuen **desigualtats socials, econòmiques, materials, de condicions de vida i de participació política i social**, entre moltes altres.

A més a més, les diferents pràctiques discriminatòries que es deriven d'aquesta dinàmica **no es donen de forma aïllada** sinó que correlacionen amb altres relacions de poder que perpetuen situacions d'**exclusió social** i de **vulnerabilitat social**.

És per això, que quan observem i estudiem el fet ho hem de fer des d'una **perspectiva interseccional** que ens aporti eines per capturar i fer front a aquesta interrelació.

També és important posar de relleu que les **pràctiques discriminatòries** a les que fem referència no es donen només cap a les **persones que migren** sinó **també** a aquelles que **ja han nascut a la ciutat**, però que encara són **llegides com a migrades** o amb **perfils ètnics no autòctons**.

De fet, el desenvolupament d'aquest grup de treball ha estat en part marcat per aquesta constatació, ja que, especialment en les primeres sessions, es va atendre molt a pràctiques discriminatòries cap a persones migrades que arriben a la ciutat però progressivament es va anar posant de relleu que moltes d'aquestes també són patides per persones que ja han nascut a Barcelona.

Es per això que des del primer moment volem subratllar la necessitat d'adoptar en tot moment una **perspectiva transversal** en la identificació i denúncia de les pràctiques racistes que constreixen la vida d'una multiplicitat d'agents que habiten a la ciutat.

En aquest sentit, en aquest grup de treball hem pogut constatar com aquest racisme travessa molts àmbits de l'acció pública, com poden ser:

**Educació:** En el sistema educatiu, el racisme estructural es manifesta a través de la segregació escolar, currículums eurocèntrics, i expectatives diferenciades per als estudiants segons el seu perfil ètnic. Amb relació a aquest últim punt, es constata, per exemple, que s'aconsellen itineraris formatius de forma diferenciada a persones que han nascut a la ciutat però tenen perfils ètnics concrets, a les quals se'ls recomanen opcions com ara cursar formació professional en comptes de formació universitària.

**Salut:** El sistema de salut també és un àmbit on el racisme estructural és evident. Els pacients de minories racials sovint reben una atenció mèdica de menor qualitat o, directament, se'ls exclou del sistema de salut indirectament degut a la dificultat de realitzar certes gestions administratives. A més a més, experimenten biaixos implícits

dels professionals de la salut, i tenen menys accés a tractaments avançats. Això resulta en disparitats significatives en els resultats de salut, amb taxes més altes de malalties cròniques i mortalitat prematura en poblacions racialitzades.

**Habitatge:** Les polítiques d'habitatge han contribuït històricament a la segregació racial i la desigualtat. Això es fa evident també a través de la discriminació constatada quan les persones de minories racials sovint s'enfronten a discriminació quan intenten llogar o comprar habitatges, cosa que limita les seves opcions i les força a viure en zones amb pitjors condicions de vida i menys serveis públics.

**Justícia:** El sistema de justícia és un altre àmbit on el racisme estructural és profundament arrelat. Les persones de minories racials són desproporcionadament detingudes, jutjades i empresonades. A més, sovint reben penes més severes en comparació amb els seus homòlegs blancs per delictes similars, fet que evidencia un biaix racial institucionalitzat.

Si bé és cert que aquestes dinàmiques no són exclusives de la ciutat de Barcelona, el grup de treball hem pogut constatar que moltes d'elles sí que s'expressen en menor i major grau en el nostre municipi.

Tot i això, també és cert que la **ciutat de Barcelona** ha esdevingut, durant molt de temps, un **referent** pel que respecta al **reconeixement de la riquesa** que suposa la **diversitat d'orígens i cultures**. Aquesta concepció, de **caràcter holístic** que ha estat defensada per la major part d'actors constitueixen la ciutat, entre els que es troba la ciutadania i les entitats, també ha estat impulsada des de **l'Ajuntament**. En aquest sentit, valorem d'una forma molt positiva la **mesura de govern per una Barcelona Antiracista (2022-2025)**, el **Pla Municipal contra la islamofòbia (2016-2021)** i el **Pla BCN intercultural** (vigent des de 2010 fins l'actualitat, a través del pla 2021-2030), mecanismes que situen **Barcelona** com a **pionera d'aquestes sensibilitats** en el moment de **configurar polítiques públiques**. Creiem que aquestes propostes haurien de tenir continuïtat i els objectius dels quals haurien de ser encara més ambiciosos. Així, s'ha posat de relleu en diferents moments que **l'actitud de l'Ajuntament** durant molt de temps **ha estat la de facilitar** els mecanismes que permeten accedir a la consecució de drets fonamentals com poden ser la **salut o l'educació**.

Malauradament, les **accions d'algunes empreses** han fet que recentment aquesta **concepció es posi en risc**. Aquests fets van en contra del model de ciutat que defensem des de la totalitat d'entitats i organitzacions que hem format part d'aquest grup de treball.

Es per això que, més enllà de les recomanacions específiques que presentem en aquest dictamen, és important **seguir impulsant un model de ciutat que reconegui i posi en valor la seva diversitat, la pluralitat i la interculturalitat** també pel que respecta a l'origen de les persones que viuen a Barcelona. Aquestes contribuiran a **potenciar la capacitat i referència de Barcelona com a ciutat santuari d'acollida i antiracista**, fita que només s'aconseguirà, més enllà del pla simbòlic, **augmentant els recursos** destinats a aquesta finalitat però també **reorganitzant efectivament** els que ja s'estan invertint.

### **3. Breu apunt sobre la necessitat de coordinació entre administracions**

Quan parlem de racisme estructural, la coordinació entre les diferents Administracions (i entre departaments de cadascuna de les Administracions) esdevé crucial. No només és necessària una identificació clara de les competències en les diferents matèries per evitar la duplicació d'esforços i recursos, sinó que també és fonamental que s'asseguri l'eficàcia dels mecanismes de coordinació específics per garantir un tractament coherent i just de les diferents casuístiques.

Així, tenint en compte que el racisme estructural afecta diversos àmbits de la vida quotidiana, des de l'accés a serveis públics fins a les oportunitats laborals i educatives, hem d'assegurar que les polítiques antiracistes siguin aplicades de manera uniforme a tots els nivells administratius i que hi hagi mecanismes per supervisar i avaluar la seva efectivitat. La coordinació és essencial per garantir que les accions contra el racisme siguin efectives i que totes les administracions involucrades treballin en la mateixa direcció.

La coordinació entre administracions també és evident en la gestió de qüestions relacionades amb les polítiques d'estrangeria, on s'involucren diversos nivells



d'administració: des del govern local que proporciona serveis immediats, fins a les administracions autonòmiques i estatals que gestionen aspectes legals i de drets humans. Les persones migrades i refugiades necessiten assistència en diversos àmbits, com l'habitatge, la sanitat, l'educació i el treball. Això requereix que els serveis socials locals estiguin en estreta coordinació amb les administracions superiors per garantir que aquestes persones rebin tota l'ajuda necessària de manera integrada i coherent.

Les administracions locals, com l'Ajuntament de Barcelona, tenen un paper fonamental en aquesta tasca, ja que la proximitat amb la ciutadania permet ser el primer punt de contacte per a moltes necessitats del dia a dia de moltes persones que reben discriminacions de caràcter racista. Així, per una banda, és fonamental que des dels ens locals es proporcioni informació sobre quines són les administracions competents en la matèria d'interès i que, quan sigui possible, facilitin directament la derivació corresponent. Però per altra banda, les administracions municipals també proporcionen (i creiem que han de seguir proporcionant) l'acompanyament adequat quan es detecten problemàtiques que, tot i anar més enllà de la competència municipal, es pot proporcionar suport des dels ens locals, com pot ser el suport en la gestió a les ajudes al pagament del lloguer que, tot i ser de competència autonòmica, realitzen els serveis socials municipals.

A més a més, un aspecte fonamental és que aquesta informació ha de ser pública, clara, accessible i de qualitat. Moltes vegades, les persones que necessiten serveis o ajudes troben amb tràmits complexos, però s'ha de garantir que la ciutadania tingui accés a informació precisa i comprensible, i que pugui ser dirigida de manera adequada cap a les administracions corresponents. I en aquesta missió, la proximitat de les administracions locals també hi pot jugar un paper fonamental.

Finalment, traslladem a la Sindicatura de Greuges de Barcelona, a la Sindicatura de Greuges de la Generalitat de Catalunya i al Defensor del poble a nivell estatal, la importància de la seva implicació amb els casos relacionats amb les temàtiques tractades en el dictamen, en els quals la seva intervenció és imprescindible per la garantia de drets fonamentals. Creiem que el seu paper és clau com a garant de l'estat de dret i la lluita contra les discriminacions de caràcter estructural i institucional.

## 4. Recomanacions

### Millora dels serveis i competències municipals per a la garantia de drets

#### SAIER

- És imprescindible **dotar de recursos** aquells **serveis municipals** que contribueixen a **garantir l'accés a drets de les persones migrades**, i millorar-ne l'**eficiència** i la **coordinació amb l'àrea de serveis socials**. Això permetria, per exemple, reduir el període d'espera per accedir al Servei d'Atenció a Immigrants, Emigrants i Refugiats (SAIER), que actualment és de diversos mesos, i millorar l'agilitat en la realització de les entrevistes per obtenir l'informe d'arrelament social, dependent d'aquest servei.
- S'hauria de **reforçar el servei d'assessorament jurídic gratuït públic** ofert des del SAIER (o per altres entitats amb acords amb Barcelona Activa) **per facilitar els processos de regularització administrativa i accés a drets**, i ampliar-lo a totes les persones que el puguin requerir, no només a aquelles persones nouvingudes.

#### Serveis d'acollida i proposta de nous serveis específics

- És important **millorar el servei de primera acollida** (abans del SAIER), per tal que realment empoderi i doni informació i formació per facilitar el procés de regularització, potenciant àmbits com el coneixement de la llengua i el coneixement dels drets de les persones, especialment el dret a empadronar-se tot i trobar-se en una situació administrativa irregular. A més, no es tracta només que aquesta primera acollida sigui de qualitat, sinó que és important potenciar la difusió d'aquest servei en totes les llengües i pels canals més efectius que permetin arribar a la població objectiu.
- Tot i que la competència per **l'homologació de les titulacions acadèmiques universitàries** és estatal i que hauria de ser l'Estat qui assumeixi les tasques

d'orientació en aquest tràmit, sent que aquest servei no existeix, valorem positivament que l'Ajuntament assumeixi aquest acompanyament. En aquest sentit, creiem que s'ha de **potenciar aquest suport que ja està oferint el SAIER i dotar de recursos a altres entitats** que realitzen aquets suport (indicant quins documents o tràmits són necessaris per fer aquesta homologació, entre d'altres). Aquest servei hauria de donar suport també en el reconeixement **d'altres titulacions educatives no universitàries**. Es podria estudiar la creació d'una **oficina específica** per aquesta finalitat.

- Més enllà de les titulacions universitàries, des de l'esfera municipal, s'hauria d'estudiar el **reconeixement de microacreditacions** per reconèixer les competències en diferents camps, similar al programa "Acredita't" de la Generalitat de Catalunya. L'expedició d'aquests reconeixements podria estar liderat per **Barcelona Activa**, que ja té expertesa en la temàtica.
- S'haurien de garantir tots els **drets econòmics**. En particular, s'ha d'assegurar el funcionament dels **mecanismes necessaris** perquè tota persona pugui **disposar d'un compte bancari** i seguir treballant des de diferents esferes municipals (serveis municipals, l'OND...) per recollir aquells casos on hi hagi privació d'aquest dret per tal de tramitar les denúncies pertinents i dur a terme una incidència al respecte.

#### Col·laboració públic-social:

- És necessari **donar suport, dotar de recursos i treballar coordinadament amb les entitats del Tercer sector social** que permeten completar l'acció de l'Ajuntament.
- Demanem una **major coordinació** entre les direccions dels **centres d'internament de persones estrangeres (CIE)**, la Creu Roja i l'Ajuntament de Barcelona per **identificar i planificar les accions necessàries per atendre les necessitats de les persones la sortida** de les quals està prevista **de forma imminent** per garantir la seva inclusió novament en el teixit comunitari.

## Padró i accés a drets:

- Establir **canals de comunicació** arreu de tota l'àrea metropolitana per tal de **millorar l'eficàcia dels mecanismes de padró municipals i arrelament social**.
- S'ha de **permetre l'empadronament en la modalitat de domicili sense pernoctació** a edificis més enllà dels propis de l'Administració. Creiem especialment important que **es recuperi la possibilitat de dur a terme empadronaments en seus d'entitats socials**, tal i com havia estat possible fins ara, ja que això facilitaria molt l'acompanyament de les persones que viuen en situacions residencials i habitacionals complexes, a les quals, negant-los-hi aquesta possibilitat, **es posa en risc l'accés a una multiplicitat de drets** i se'ls dificulta el procés de notificació administrativa.
- En els casos en què es **revoca l'empadronament d'una o diverses persones**, s'hauria de fer **canvis directes d'empadronament en bloc a les seus de serveis socials o d'entitats socials** on està o hauria d'estar permès l'empadronament fins que les persones no resolguin la forma d'acreditar el seu domicili.
- Destaquem la importància de **trobar uns mecanismes que permetin no deixar ningú que visqui a la ciutat fora del padró municipal**, independentment de la seva situació administrativa i personal.
- Estudiar la **creació d'una targeta de ciutadania** per facilitar l'accés a drets de les persones que no poden accedir-hi per la via administrativa ordinària, amb iniciatives similars com les que ja s'han implementat amb bons resultats a Montreal i Utrecht, i fomentant l'aliança amb d'altres municipis.
- És necessari garantir els **mecanismes** per tal que les **persones migrades i amb diferents perfils ètnics es puguin moure lliurement per la ciutat**, ja que es detecta que a vegades es troben amb dificultats per arribar als serveis

d'informació, formació i acompanyament. Així, s'haurien de replantejar els requisits d'accés a la **t-bonificada** per incloure el col·lectiu de persones amb irregularitat administrativa, tal com succeïa anteriorment.

- Garantir la **formació en drets laborals** i en la **manera com exercir-los**, en el marc del que preveu la Llei d'acollida de persones immigrades i retornades a Catalunya, per promoure l'empoderament dels treballadors i treballadores estrangeres a la ciutat per garantir-los un accés a una ocupació digna.

#### Equipaments municipals:

- S'hauria **d'augmentar la capacitat dels albergs municipals**, ja que és una opció habitacional recurrent per persones amb vulnerabilitat i col·lectius d'origen divers, ja que ara mateix existeix més demanda que oferta. També s'haurien de garantir els mecanismes que permetin, a les persones que en fan ús, moure's per la ciutat sense veure que la seva plaça està en perill.

#### Contractació diversa:

- S'hauria de **potenciar la implementació de més mesures de discriminació positiva per a persones racialitzades, migrants i demandants d'asil internacional** entre d'altres, especialment a través de clàusules socials en contractes públics i la contractació de més diversitat entre les treballadores de l'Ajuntament. Es valoren positivament les eines que existeixen actualment, com la "Condicció especial d'execució per a contractació diversa" o el "Servei de promoció de la diversitat", però creiem que es necessari seguir impulsant mesures en aquest sentit i fer-ne un seguiment acurat d'execució, avaluant que els resultats siguin adients.
- **Comunicar** i fer **difusió** de forma efectiva, a **patronals i altres agents laborals**, de la **possibilitat de contractar persones sol·licitants d'asil internacional**. Així mateix, també s'hauria de fer difusió de la possibilitat de dur a terme un **contracte** a persones que han obtingut un any de **permís de residència per formació**, en la temàtica en la qual es van formar.

### Habitatge:

- Que es facin més **estudis per detectar situacions de racisme en l'accés a l'habitatge** per tal de generar dades més robustes i un major nombre d'equips sancionadors per penalitzar pràctiques il·legals, atenent a la realitat de les discriminació de relloguers d'habitacions.
- Buscar **solucions específiques per garantir l'habitatge de persones racialitzades de perfil femení**, especialment quan aquestes estiguin fent-se càrrec de menors, ja que es detecta que aquest perfil està creixent exponencialment. Prioritzar l'habitatge social per aquest col·lectiu.

## Lluita contra el racisme i la discriminació

### Formació i sensibilització:

- Dur a terme **estratègies de comunicació i sensibilització** que contribueixin a canviar les narratives i imaginaris sobre persones d'origen migrat, en situació administrativa irregular i amb relació a la diversitat ètnica del conjunt de persones que habiten la ciutat.
- S'hauria de **potenciar la formació crítica al personal de l'Ajuntament** en temàtiques com **l'antiracisme i la lluita contra l'antigitanisme**, entre d'altres. Tot i que ens consta que actualment es realitzen formacions per persones i equips que estan interessats en la temàtica, creiem que hauria d'haver-hi **càpsules formatives en l'acollida de tot el personal que entra a l'Ajuntament** a partir d'aquest moment i a les persones que treballen en **l'atenció al públic**.
- Es destaca la **necessitat de disposar de dades robustes** sobre la temàtica de les **migracions i l'antiracisme**, així com, específicament, sobre **situacions, estigmes, rumors o discursos d'odi que es produeixen de manera interseccional**. L'objectiu, a més de tenir coneixement sobre els discursos d'odi dirigits a cada col·lectiu i la seva evolució, ha de ser identificar les situacions en les

que es donen aquests discriminacions i la forma com interseccionen diferents eixos. Això permetria tenir eines d'intervenció particulars pels diferents casos i situacions identificades.

- Es fa necessària la **promoció de referents diversos de forma transversal**: esdeveniments culturals, oficines, educació i formacions, entre d'altres.
- Promoure que es potenciïn **sessions formatives i activitats en centres d'educació primària i secundària** per tal de millorar el **reconeixement de la diversitat** i la **lluita contra les discriminacions** de caire racial i ètniques, especialment en aquells centres on hi hagi patronats d'educació on hi ha participació municipal de l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona.

#### Millora de procediments per a la denúncia de la discriminació racial:

- Demanem l'aprovació d'una **ordenança específica** per garantir la igualtat de tracte i no discriminació a Barcelona, que vetlli, entre d'altres, pels mecanismes de **denúncia segura** d'aquestes situacions per a la persona afectada víctima, i posi en marxa el procediment corresponent per sancionar la conducta discriminatòria per la **via administrativa**. Així mateix, és imprescindible garantir la protecció de les persones front a possibles represàlies de l'agent discriminador.

### **Retiment de comptes, mecanismes de garantia i bones pràctiques**

- És necessari saber **quins efectes** ha suposat l'**acord de col·laboració** entre inspecció de treball i la Guàrdia Urbana de Barcelona per tal de **regularitzar les persones que han treballat 6 mesos en una situació administrativa irregular** (Article 27 de la Llei d'estrangeria) per saber si realment s'està promovent la regularització d'ofici. En cas contrari, s'hauria de potenciar aquest mecanisme.
- Valorem d'una forma molt positiva la **mesura de govern aprovada l'any 2017 per evitar la irregularitat sobrevinguda**. Demanem que es realitzi una **avaluació** d'aquesta mesura de govern que constati fins a quin punt s'han aplicat les

mesures que en ella es recollien i quins efectes han tingut aquestes. Això permetrà **valorar la pertinència de dur a terme una nova mesura de govern** que doni resposta, també, a les deficiències detectades.

- Seria necessari comptar amb **mecanismes d'avaluació i retiment de comptes dels professionals de l'Ajuntament de Barcelona** per detectar i corregir quan es detecta que s'infereix un tracte de caràcter racista i/o discriminatori.
- Es podria contemplar, com a la Gran Bretanya, **l'establiment d'un tiquet** en el que s'informi, quan es produeix una **detenció**, dels **motius** d'aquesta, per **evitar la detenció per motius ètnics**.
- **Potenciar la via restaurativa**: atendre les responsabilitats quan hi ha discriminació institucional.

## Discursos d'odi, racisme als mitjans i com combatre'ls

- Creació d'una **"Mesa per a la Diversitat en l'Audiovisual" a Betevé**, que dugui a terme una anàlisi del racisme dels continguts del mitjà i impulsi campanyes de sensibilització sobre migracions i antiracisme. A més a més, s'hauria de **potenciar la diversitat en el consell d'administració de Betevé**.
- Creació d'un **"Observatori municipal de mitjans de comunicació"** que faci un monitoratge dels continguts racistes o discursos d'odi que apareixen als mitjans.
- Oferir **formació a periodistes i sectors d'estudiants** per tal d'evitar biaixos racistes, classistes i, en general, discriminatoris, en la transmissió d'informació i combatre discursos d'odi.
- Proporcionar **formació sobre les fonts on trobar informació de qualitat** per combatre les narratives desinformadores.



## Incidència autonòmica i estatal

- **Instar a la Generalitat a realitzar un major nombre d'inspeccions a centres educatius per tal de combatre situacions de racisme**, amb directrius clares, adaptant els objectius a les circumstàncies individuals de cada estudiant per evitar la seva infantilització i promoure un tractament equitatiu. En casos que es detectin situacions d'absentisme escolar, analitzar el tracte que està rebent l'alumnat per part del professorat i no fer recaure sempre la responsabilitat en les famílies.
- Demanem que l'**Ajuntament de Barcelona sigui propositiu en l'establiment de canals de coordinació** específics entre administracions, i entre administracions i entitats del Tercer Sector per abordar la temàtica de les migracions i l'antiracisme d'una forma integral.
- És important que l'**Ajuntament es posi quan es detecti mal funcionament en l'aplicació de normatives de caràcter autonòmic o estatals**, com ara davant la mala praxi en oficines d'estrangeria o les restriccions de la normativa d'estrangeria.
- Promoure que es potenciïn **sessions formatives i activitats en centres d'educació primària i secundària** per tal de millorar el **reconeixement de la diversitat** i la **lluita contra les discriminacions** de caire racial i ètniques.
- Dur a terme incidència política per tal d'assegurar que s'habilitin **mecanismes de denúncia segura** en aquells casos en què es produeixen denúncies en seu policial, garantint que aquelles persones amb situacions administratives irregulars també tinguin la possibilitat de denunciar a comissaria amb **seguretat jurídica**. Així mateix, demanem la **protecció de les persones denunciants** enfront de possibles represàlies de l'agent discriminador.

## Annex 1. Composició del Grup de Treball

Sessions	Nom	Cognom	Entitat o Adscripció	
<b>Consell de Ciutat (CdC)</b>				
1,2,3,4,5,	Andreu	Parera	Secretaria del Consell de Ciutat	
1,2,3,4,5,	Guillem	Palà	Suport Secretaria del Consell de Ciutat	
1,2,3,4,5	Alba	Monclús	Suport Secretaria del Consell de Ciutat	
1,2,3,4,5	Carlos	Faneca	Suport Secretaria del Consell de Ciutat	
1,3,4,5,	Antonio	Cortés	Consells Sectorials De Ciutat	Consell Municipal del Poble Gitano de Barcelona
1	Gemma	Xarles	Consells Sectorials De Ciutat	Consell Escolar Municipal de Barcelona
1,2,3,4,	Julia	Vigo	Institucions Més Significatives de la Ciutat	La Taula del Tercer Sector
2,3,	Alejandro	Goñi	Institucions Més Significatives de la Ciutat	PIMEC Comerç - Petita i Mitjana Empresa de Catalunya
1, 3,4,5,	Montserrat	Morera	Institucions Més Significatives de la Ciutat	CAB
1,2,4,5,	Carles	Beltran	Institucions Més Significatives de la Ciutat	CCOO
4,5,	Javier	Garcia	Institucions Més Significatives de la Ciutat	Federació d'Entitats Llatinoamericanes (FEDELATINA)
3	Victor	Sánchez	Institucions Més Significatives de la Ciutat	CJB
1,2,3,	Mohamed	Ait	Fitxer General d'entitats	Fundació CEPAIM
3,4,	Joaquim	Pàfila	Fitxer General d'entitats	Plataforma per la Llengua - Barcelona. Col·lectiu Esbarzer
1,2,3,	Maria del Carmen	de la Fuente	Fitxer General d'entitats	Fundació Migra Studium
2	Maria	Coll	Fitxer General d'entitats	Fundació Migra Studium
2	Josetxo	Ordoñez	Fitxer General d'entitats	Fundació Migra Studium

4	Lucia	Gaete	Fitxer General d'entitats	Azahara Org
1	Sandra	Bestraten	Fitxer General d'entitats	COAC
2,3,	Anna	Balletbò	Persones de Renom Ciudadà	
1,2,3,4,	Fàtima	Ahmed	Persones de Renom Ciudadà	
1,3,4,5	Margarita	Arboix	Persones de Renom Ciudadà	
4,5,	Ramon	Nicolau	Persones de Renom Ciudadà	
1	Alfredo	Lorman	Registre Ciudadà	
1	Daniel	Martín	Registre Ciudadà	
3,4,5,	Francesca	Reyes	Sindicatura de greuges	

### Consell Municipal d'Immigració de Barcelona (CMIB)

1,2,3,4,5,	Ana	Lemkow	Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religios. Àrea de Cultura, Educació, Esports i Cicles de Vida Asociación Uruguayo	
1,4,5,	Adalberto	Bentancor	Catalana "Los Botijas"	
1	Bárbara	Rodrigues	Catnova Caritas (Cap Programa Migració i Refugi)	
1	Elisabet	Ureña	Comissió Catalana d'Acció pel Refugi. CCAR	
1,4,	Dilara	Ekmen	Comissió Catalana d'Acció pel Refugi. CCAR	
3	Ekmen	Dilara	pel Refugi. CCAR	
1,2,3,4,5	David	Martínez	Accem	
2	Sara	Carmona	Fundació Solidaritat UB	
1,4,	Mar	Joaniquet	Fundació Solidaritat UB	

### Consell Municipal del Poble Gitano de Barcelona (CMPGB)

3	Fernando	Macias	Campus Rom	
1,4,	Enerida	Isuf	Consell del Poble Gitano	

## Convidats

2,5	Joaquim	Brugué	Universitat de Girona
	Núria		
5	Àngela	Farràs	TSCAS Col.legi Oficial de Treball Social de Catalunya
1	Anabel	Rodríguez	Àrea Drets Humans de l'Ajuntament de Barcelona
5	Xavier	Cubells	Direcció de Serveis d'Immigració
3	Agnés	Felis	ECAS
1,2,	Ramon	Sanahuja	Departament d'interculturalitat i pluralisme religiós Departament de No Discriminació. Direcció de Drets Humans,
1,3,5,	Verònica	Gimenez	Justícia Global i Cooperació Internacional
4	Albert	Fages	OND Direcció General de Migracions, Refugi i
4	Salma	Amazian	Antiracisme
4	Alba	Tobella	Verificat
4	Moussa	Oumaya	Institut Europeu de la Mediterrània
5	Judith	Caballero	Antirumors de Barcelona
5	Teresa	Fernández	Programa Barcelona Intercultural