



Aquest manifest recull algunes de les reflexions i reivindicacions sorgides en el si del Grup de treball d'igualtat de tracte i no discriminació del **Consell de Ciutat** i de la jornada que va organitzar l'octubre del 2023 sobre els **“Reptes de la no discriminació a Barcelona: reflexions de present i futur”**.

MANIFEST

Des del Consell de Ciutat es valora d'una forma molt positiva l'aprovació de la **Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no discriminació**. Destaquem especialment la seva concreció i catalogació en la definició legal de la discriminació, la seva aplicació transversal en tots els àmbits (ocupació, habitatge, funció pública, entre d'altres), les noves eines que planteja per al suport i les reparacions a les víctimes, la creació de l'Observatori de la Discriminació, la inclusió de mesures de discriminació positiva i el fet que s'introdueixi per primer cop l'antigitanisme com una font de discriminació en la legislació catalana. Així, en el seu conjunt, valorem que és una llei molt necessària en el context d'una societat cada vegada més diversa i globalitzada.

Tot i això, creiem que és imprescindible destacar les **recomanacions** següents per tal d'aconseguir una implementació exitosa de la Llei, així com la consecució dels seus objectius:

- **Recursos:** El desplegament de la Llei ha d'anar acompanyada d'una **provisió adequada de recursos humans i materials** per tal de garantir que aquest desplegament sigui efectiu. En aquest sentit, es constata que l'**Oficina per la No Discriminació de l'Ajuntament de Barcelona (OND)** ja està mancada actualment dels recursos necessaris per dur a terme les tasques que té encomanades d'una forma efectiva, i es preveu que aquesta **m mancança** sigui encara **més considerable** quan hi hagi un **desplegament complet de la Llei**. Per tant, s'haurien de dedicar els recursos necessaris per a, més enllà d'agilitzar els procediments administratius, continuar oferint un **acompanyament complet, multidimensional i personalitzat** a les víctimes de discriminació. Tal com es va posar de relleu en reiterades ocasions durant la Jornada, **l'aprovació de lleis requereix de la dotació pressupostària suficient per tal de garantir-ne el desplegament**.
- **Coordinació:** És imprescindible garantir una **coordinació eficient entre totes les institucions i administracions que treballen per a la No Discriminació**, especialment entre l'Oficina d'Igualtat de Tracte i No Discriminació de la Generalitat de Catalunya (OITND) i l'OND. Això és cabdal per tal d'**evitar la duplicació i dispersió de les tasques** que duen a terme les dues administracions (autonòmica i local). És especialment rellevant garantir la coordinació per tal d'**evitar la revictimització de les persones que han patit una discriminació**, prevenint que no hagin d'explicar les situacions sofertes de forma reiterada ni duplicar accions.



Som conscients que s'està creant un **protocol** en aquest sentit, però serà important **assegurar-ne el compliment** una vegada signat. Per altra banda, la Llei és subsidiària de moltes altres lleis que són competència exclusiva de la Generalitat de Catalunya, com ara les relatives a la temàtica del treball. Per tant, **serà necessari contemplar col·laboracions** quan es detectin situacions a nivell municipal que requereixin de la implicació de la Generalitat.

- **Temps de resposta:** Actualment, el període mitjà entre que es realitza el **primer contacte amb l'OND** (a través d'una queixa o denúncia) i que es fa la **primera entrevista d'atenció a la víctima** és d'unes dues o tres setmanes. Creiem que és un termini excessiu atesa la casuística de les situacions que sol rebre l'OND i, per tant, que s'hauria de reduir a partir de la provisió de més recursos per tal d'**atendre les víctimes de discriminació d'una forma més immediata**.
- **Potenciar el rol de les entitats:** Les entitats que defensen els drets de les persones víctimes de discriminació haurien d'esdevenir **agents imprescindibles** en el desplegament de la Llei, ja que tenen un **coneixement molt acurat** de les dinàmiques habituals on s'ha d'intervenir i dels procediments per fer-ho, i a més tenen un **contacte molt proper** amb les persones discriminades. És per això que s'hauria de potenciar el seu paper donant-los tots els **recursos específics** per tal que puguin consolidar les funcions que ja exerceixen (acollida, mediació, etc.) i alhora formar altres persones i entitats en aquest mateix sentit.
- **Difusió:** És imprescindible que es faci molta **més difusió dels mecanismes i accions contemplades a la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no discriminació**. És especialment rellevant que es difongui informació sobre el procediment a seguir quan es produeix una discriminació, **tant pel que fa al missatge com a la forma de transmetre'l**, quan la persona que ha comès la discriminació ha estat un particular o quan ha estat la mateixa Administració pública. En aquest darrer supòsit, s'hauria de fer més èmfasi en les garanties de protecció a la persona denunciant, per tal d'evitar la por a represàlies. La **informació** ha de ser de **qualitat i accessible** en la seva màxima expressió: s'ha d'elaborar contingut en **diferents llengües** i per a persones analfabetes, en les seves llengües maternes. També ha de ser accessible per a **persones amb diferents diversitats** i se n'ha de fer difusió a través dels diversos **canals**, prioritzant que la informació sigui present en aquells contextos on es troben les persones que solen rebre discriminacions.
- **Consell de Ciutat:** Aquesta difusió ha de prendre la forma d'una **campanya de ciutat, liderada pel Consell de Ciutat**, amb una identitat reconeixible i on totes les entitats que vulguin hi puguin col·laborar, repartint els materials de la campanya, fent-ne difusió, organitzant xerrades, etc.
- **Protocol d'acollida:** Demanem que es configuri i es difongui un protocol d'acollida en forma de **guia curta amb diagrames** per tal que les entitats que ho desitgin puguin implementar mecanismes per atendre les **necessitats bàsiques** de persones



que hagin rebut discriminacions, des de la primera atenció fins a les pautes de denúncia, procurant evitar tornar a victimitzar la persona discriminada.

- **Atenció personalitzada i informada a la persona discriminada:** Valorem de forma molt positiva la manera com l'OND està implementant un acompanyament **psicosocial** a les persones que han rebut discriminacions, **a banda de l'acompanyament** en el procés **administratiu de denúncia**. Això és vital per tal d'**accelerar la reparació** de la persona, més enllà de com es desenvolupin les qüestions legals. Creiem que cal continuar implementant aquesta lògica i ampliar-ho a un **acompanyament personalitzat, amable, proactiu, humà i segur en totes les dimensions que requereixi la persona**, tot explicant el procediment amb claredat a l'inici del procés per tal que les víctimes de discriminació puguin entendre què significa i puguin mesurar les seves expectatives.
- **Transparència en el procediment de denúncies:** Demanem que quan s'inicia un **procediment de denúncia** d'una discriminació hi hagi **més informació**, i que aquesta sigui més clara **pel que fa al procediment**. Així mateix, considerem imprescindible que existeixi **traçabilitat** de l'estat de les denúncies. Almenys, la persona denunciant hauria de saber en tot moment en quin punt es troba la denúncia, qui l'està tramitant i quin és el període esperat fins que arribi a la fase següent.
- **Dret a l'anonimat:** Demanem que es contempli el dret a l'anonimat de les víctimes en tot el procés administratiu de denúncia **per tal d'evitar qualsevol tipus de pressió externa** a les víctimes. A més, a l'inici del procés administratiu, **caldria recordar a la víctima que té aquest dret** tot explicant-li els beneficis potencials d'exercir-lo.
- **Formació a treballadores i treballadors públics:** Esdevé clau que hi hagi una formació específica **des d'una perspectiva del respecte pels drets humans, la interculturalitat i l'antiracisme** per les treballadores i treballadors públics. També s'hauria de considerar d'impartir aquesta formació a altres agents, com ara entitats o organitzacions que tinguin contacte directe amb persones que reben discriminacions de forma recurrent.

Som conscients que les **discriminacions**, és a dir, les **vulneracions a la dignitat, els drets humans i les llibertats fonamentals de les persones**, tenen com a **causa els prejudicis, estigmes i creences derivades de l'odi d'algunes persones cap a unes altres**. Durant aquests mesos hem explorat algunes d'aquestes **característiques**, com el gènere, la pobresa, l'origen, la salut, l'edat o l'idioma, entre moltes altres, així com les **conseqüències** d'aquestes discriminacions, com poden ser la privació de l'accés al treball o el tracte desigual, tant a nivell administratiu com de consideració social, amb relació a persones que es veuen obligades a migrar. Sens dubte, el **desplegament efectiu de la Llei**



requerirà de dotar de més eines i recursos les administracions per tal de donar suport a les persones que han rebut discriminació i dur a terme accions per tal de prevenir que aquestes tinguin lloc.

Amb tot, hi ha moltes **problemàtiques que van més enllà de la Llei**. És especialment rellevant actuar en situacions on es constaten pràctiques discriminatòries recurrents tan subtils que poden passar desapercibudes inclús per a la persona que les ha rebudes, com ara en situacions de cerca d'habitatge o feina. Per tant, el **desplegament efectiu de la Llei**, tot i ser un pas **necessari, no és suficient** i en cap cas pot ser considerat una meta, sinó un punt des d'on continuar treballant per millorar, multiplicar i fer més eficients les accions dutes a terme per erradicar les situacions en les quals es produeixen discriminacions directes, donant suport a les persones que les pateixen i parant especial atenció a aquells contextos més recurrents, per tal de **detectar-les i prevenir-les**.

Aprovat pel plenari del Consell de Ciutat celebrat el dia 14 de desembre de 2023